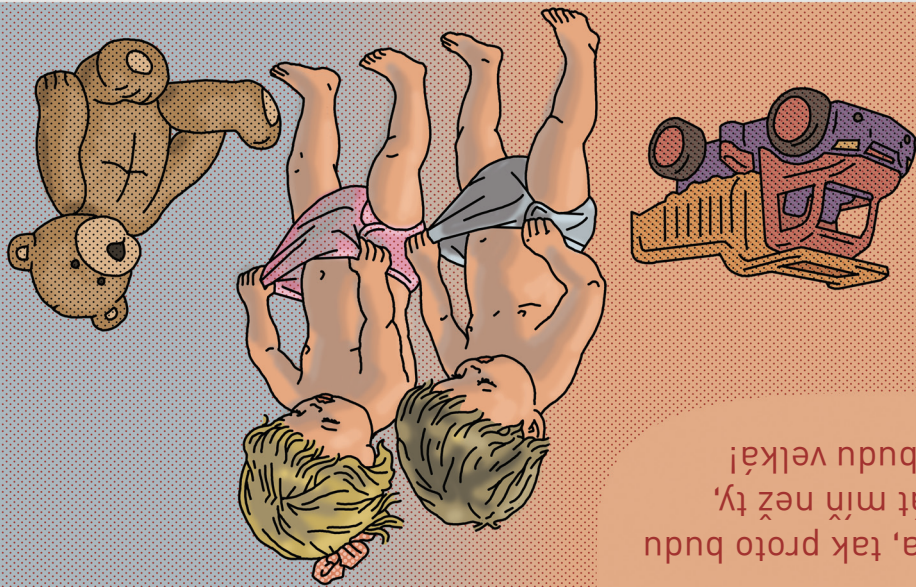


V České republice berou ženy o 25% méně než muži.



Aha, tak proto budu  
brát miň než ty,  
až budu velký!

Zachraňuje Vaše životy.

zdravotní sestra

20 000 Kč



Zachraňuje Vaše data.

IT specialista

50 000 Kč



Čeho si ceníte víc?

# Genderový platový rozdíl (Gender Pay Gap – GPG)

Jde o relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu či průměru mzdy mužů. Vyjadřuje se v procentech.

V České republice osciluje hodnota GPG kolem 25%, což je nad průměrem EU. Vyšší hodnota tohoto indexu nemusí nutně znamenat existenci diskriminace na trhu práce. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů spočívajících v odlišných podmínkách života mužů a žen. Významnou roli zde hraje odvětví, dosažená pozice v zaměstnání, věková kategorie, dosažené vzdělání, či počet odpracovaných hodin.

Ženy jsou tak častěji ve svých příjmech limitovány tím, že pracují převážně v odvětvích, kde jsou příjmy celkově nižší (typicky školství, zdravotnictví, sociální služby), dále dosahují méně často na vedoucí a řídicí pozice a častěji než muži také pracují na zkrácené úvazky.

Po odfiltrování těchto faktorů ale zbývá stále významný platový rozdíl v neprospěch žen ve srovnatelných pozicích, tedy porušení zásady „za stejnou práci stejný plat“. Výzkumný tým Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK porovnával platy těch mužů a žen, kteří pracují ve stejném detailním zaměstnání ve stejné firmě (použita byla data ISPV za podnikatelskou sféru). Rozdíl v hodinových platech podle pohlaví je okolo 11-12%. To znamená, že průměrný plat žen ve srovnatelných pozicích je o více než 10% nižší než plat mužů. Tuto skutečnost lze interpretovat jako diskriminační porušení zásady „za stejnou práci stejný plat“.

Zdroje:

Sokačová, Linda (ed.). Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9

Český statistický úřad. Zaostřeno na ženy a muže. Český statistický úřad 2012. Elektronická publikace ke stažení na: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1413-11-r\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1413-11-r_2011)

- Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přislúší všem zaměstnaným bez ohledu na pohlaví stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- Stejnou práci nebo stejné hodnoty se rozumí práce stejně nebo srovnatelně složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizace a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.
- Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.
- Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Zdroje:

Zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

Zákon 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Rovně odměňování pro ženy a muže v zákoně úprave