

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI

Kancelář vládního zmocněnce pro zastupování České republiky
před Evropským soudem pro lidská práva

University Women of Europe (UWE) proti České republice

Podklad k bodu 4-c jednání Kolegia dne 5. září 2023

1. RÁMEC PRO IMPLEMENTACI ROZHODNUTÍ UWE PROTI ČESKÉ REPUBLICE

A. ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO VÝBORU PRO SOCIÁLNÍ PRÁVA

Dne 5. prosince 2019 Evropský výbor pro sociální práva („Výbor“ nebo „EVSP“) v rozhodnutí *University Women of Europe (UWE) proti České republice* jednomyslně shledal, že v českém právním řádu není zajištěna **transparentnost odměňování** spočívající v poskytování informací o odměňování a možnosti srovnávat pracovní místa mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru, čímž došlo k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty („Charta“) a práva na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví chráněného čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988 („Dodatkový protokol“).

Výbor zároveň jednomyslně konstatoval, že v České republice nebylo **dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti odměňování**, čímž došlo rovněž k porušení čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu.

Výbor dále čtrnácti hlasy proti jednomu rozhodl, že nedošlo k dosažení dostatečného pokroku při zajištění **vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností**, čímž byl porušen čl. 1 písm. d) Dodatkového protokolu.

Celý text rozhodnutí v českém jazyce je k dispozici [zde](#), anotace rozhodnutí [zde](#).

B. DOPORUČENÍ VÝBORU MINISTRŮ K IMPLEMENTACI ROZHODNUTÍ UWE

Výbor ministrů Rady Evropy dohlížející spolu s EVSP na implementaci rozhodnutí EVSP přijal ve své rezoluci ze dne 17. března 2021 doporučení pro Českou republiku k výkonu rozhodnutí. Doporučení jsou k dispozici [zde](#).

C. SHRNOTÍ

Na základě rozhodnutí EVSP a doporučení Výboru ministrů lze shrnout, že Česká republika by se při výkonu rozhodnutí Výboru měla zaměřit na následující 3 oblasti:

- a) Zajištění transparentnosti odměňování a umožnění srovnávání pracovních míst. Tento požadavek spočívá v:
 - zajištění dostupnosti informací o srovnatelných pracovních místech a úrovních odměňování, které by potenciálním obětím mzdové diskriminace zjednodušily možnost obrátit se na soud; a
 - zakotvení povinnosti zaměstnavatelů pravidelně informovat o výši mezd a poskytovat údaje rozčleněné podle pohlaví.

- b) Dosažení dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování čili snížení míry *gender pay gap* („GPG“) (průměrného rozdílu ve výdělcích žen a mužů).
- c) Zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.

2. PLÁNOVANÁ OPATŘENÍ K IMPLEMENTACI ROZHODNUTÍ VÝBORU

A. TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ, MOŽNOST SROVNÁVAT PRACOVNÍ MÍSTA

A DOSAŽENÍ DOSTATEČNÉHO MĚŘITELNÉHO POKROKU V PODPOŘE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

a) Aktuální vývoj GPG

Česká republika vykazovala mezi lety 2019 a 2021 výrazný pokles GPG (19,2 % v roce 2019, 16,4 % v roce 2020 a 15 % v roce 2021). Tento vývoj však významně ovlivnily důsledky pandemie covidu-19: zejména přechod žen v nízkopříjmových oborech na prekarizované pozice (např. dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti), které nejsou statisticky sledovány, či do ekonomické neaktivity čili nezaměstnanosti. Ve vývoji GPG se promítly rovněž mimořádné tzv. covidové odměny vyplácené ve zdravotnictví a sociálních službách, které na trhu práce patří mezi feminizovaná odvětví.

Výše GPG za rok 2022 se tak vrátila na úroveň podobnou úrovni před pandemií, a to 17,8 %. Je proto zřejmé, že nerovné odměňování je v ČR pokračujícím problémem. Odborná veřejnost navíc upozorňuje, že v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce přetrvává problém rozdílů v odměňování žen a mužů působících na stejné pozici.

Česká republika tak musí nerovnostem v odměňování žen a mužů věnovat nadále velkou pozornost.

b) Směrnice o transparentnosti odměňování

I. Obsah směrnice

Cílem [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování](#) („směrnice o transparentnosti odměňování“) je řešit přetrvávající nedostatečné prosazování práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci (čl. 157 SFEU). Tohoto cíle má být dosaženo zavedením souboru závazných opatření v oblasti transparentnosti odměňování a posílením vynucovacího mechanismu. Směrnice tedy neřeší všechny příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů, ale zaměřuje se jen na nerovné odměňování pracovníků a pracovník vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty, kde hlavní příčinu spatřuje v absenci vodítek pro určení hodnoty práce a také v netransparentnosti odměňování.

Za účelem posílení transparentnosti odměňování směrnice zavádí zejména:

- právo zaměstnanců na informace o průměrné mzdě v kategorii pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci členěné dle pohlaví;
- povinnost zaměstnavatelů poskytnout uchazečům o zaměstnání informaci o počáteční výši mzdy na dané pozici, nebo její rozpětí;
- povinnost zaměstnavatelů, kteří mají více než 100 zaměstnanců, poskytovat informace o rozdílech v odměňování příslušným vnitrostátním orgánům, svým pracovníkům a jejich zástupcům;

- v případě, kdy z podané zprávy o odměňování vyplyne, že rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži činí nejméně 5 % a zároveň jej zaměstnavatel neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními kritérii či jej ve stanovené lhůtě nenapravit, bude mít zaměstnavatel povinnost provést společné posouzení odměňování, jehož účelem je tyto neodůvodněné rozdíly v odměňování napravit.

II. Vyjednávání a transpozice směrnice

Dosažení dohody v triazolích nad směrnicí se podařilo českému předsednictví v Radě EU v prosinci 2022 a představovalo zásadní úspěch předsednictví v oblasti rovnosti žen a mužů a sociálních záležitostech obecně. Směrnice vstoupila v platnost 6. června 2023. Transpoziční lhůta jsou 3 roky.

K přípravě transpozice směrnice proběhly ve dnech 28. března 2023, 24. dubna, 30. května a 14. srpna 2023 mezirezortní koordinační schůzky zástupkyň MPSV, Úřadu vlády a kanceláře vládního zmocněnce.

Dne 17. srpna 2023 proběhla schůzka vládního zmocněnce s ministrem práce a sociálních věcí Marianem Jurečkou, při níž ministr potvrdil, že v rámci transpozice směrnice bude vládě do konce roku 2023 předložen návrh novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, která zakotví nicotnost doložek mlčenlivosti o výši mzdy a povinnost zaměstnavatelů zveřejňovat v inzerci rozpětí nástupní mzdy.

Gesci nad transpozicí směrnice převzalo v červnu 2023 MPSV od Úřadu vlády ČR, který byl gestorem během jejího vyjednávání. Ke změně gestora došlo, jelikož transpozice směrnice zasáhne především do právních předpisů v gesci MPSV, zejména do zákoníku práce. Poté, co legislativní sekce gesci odmítla, staly se gesčně příslušnými Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce společně se Sekcí rodinné politiky a sociálních služeb. Dne 4. září 2023 se bude konat první koordinační schůzka těchto gesčních útvarů. Během září 2023 vznikne k transpozici směrnice specializovaná pracovní skupina. Vedle této pracovní skupiny vznikne rovněž pracovní skupina k datům, která bude k implementaci směrnice na vnitrostátní úrovni třeba zpracovávat, zveřejňovat a/nebo analyzovat.

Úvodní transpoziční srovnávací tabulka byla do Informačního systému pro implementaci práva EU (ISAPu) nahrána v červenci 2023.

c) Strategie pro rovnost žen a mužů 2021-2030 (Úřad vlády)

Řadu opatření zabývajících se posílením transparentnosti odměňování obsahuje Strategie pro rovnost žen a mužů 2021–2030 („Strategie“), která byla zpracována Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády. Celý text Strategie, jejíž přílohou je úkolová část obsahující konkrétní opatření, je k dispozici [zde](#). Dotýká se osmi oblastí společenského života s názvy: Práce a péče, Rozhodování, Bezpečí, Zdraví, Poznání, Společnost, Vnější vztahy a Instituce. Strategie byla vládou schválena 8. března 2021 a počítá do konce své platnosti s dvěma aktualizacemi v návaznosti na volby do Poslanecké sněmovny a následné vytvoření vlády a aktuální socio-ekonomický vývoj. První aktualizace probíhá v období 2023–2024, druhá je naplánována na období 2026–2027.

K dosažení dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti odměňování, čili snížení míry *gender pay gap*, nepostačuje přijetí jednoho nebo několika málo vybraných opatření. K postupnému snižování GPG je třeba společného dlouhodobějšího působení systémových změn legislativního i jiného charakteru.

Zajištění vyšší platové transparentnosti a snížení GPG se nejvíce dotýkají následující opatření schválená vládou ve Strategii. K jednotlivým relevantním bodům uvádíme stav jejich plnění za rok 2022:

Kapitola 1: Práce a péče:

Opatření 2.1.2 Motivovat zaměstnavatele k nabídce zkrácených úvazků a flexibilních forem práce

- V roce 2022 byla vyhlášena výzva pro zaměstnavatele č. 012 [Diverzitní a flexibilní pracovní kultura](#).
- Dne 1. února 2023 nabyla účinnosti novela zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, která umožňuje zaměstnavatelům využít slevy na sociálním pojištění u zaměstnanců, kteří pracují na zkrácený úvazek. Odpočet se vztahuje na studenty, pracovníky do 21 let, pracovníky nad 55 let, čerstvě requalifikované, zdravotně postižené osoby a na zaměstnance, kteří pečují o dítě do 10 let. U těchto skupin mohou zaměstnavatelé odvádět na sociálním pojistném o 5 % méně.

Opatření č. 3.2.1 Přijmout akční plán k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů

- MPSV připravilo *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026*, který byl vládou ČR schválen 21. prosince 2022 (podrobněji viz níže).

Opatření 2.8.2 Zajistit informovanost odborových organizací o vývoji mezd nebo platu členěných podle pohlaví

- Opatření nebylo plněno. MPSV, garant opatření, považuje za žádoucí počkat na transpozici směrnice o transparentnosti odměňování, aby nedošlo ke kusé či nedostatečné transpozici.

Opatření 3.3.1. Motivovat zaměstnavatele k přijímání komplexních opatření k odstraňování přímé mzdové/platové diskriminace a k podpoře mzdové/platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib

- V roce 2022 byla vyhlášena výzva č. 38 [Implementace opatření na zajištění rovného odměňování](#) pro MPSV. Ke konci roku 2022 byl podepsán právní akt k projektu Strategie 2021+. Cílem projektu je zavádění procesů vedoucích k implementování principu stejného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, zajištění vymahatelnosti a dodržování nediskriminace a rovného odměňování žen a mužů a podpora transparentnosti v systémech odměňování ve firmách a organizacích.

Opatření 3.3.2 Podporovat osvětové aktivity za účelem zvýšení informovanosti veřejnosti o právních prostředcích ochrany před mzdovou/platovou diskriminací

- Byla vytvořena Kalkulačka rovného odměňování, kterou lze použít ke zjištění průměrného platu/mzdy mužů a žen na konkrétní pozici v konkrétním regionu. Veřejnost může využít také bezplatnou online právní poradnu.
- V rámci projektu MPSV 22 % K ROVNOSTI byl v roce 2022 zveřejněn druhý průzkum veřejného mínění na téma rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti a tři verze příručky *Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to* (obecná verze, verze pro zaměstnavatele a verze pro zaměstnance a jejich zástupce).

Opatření 3.4.1 Zajištění kontinuálního navyšování platů a mezd ve feminizovaných profesích (vypracovat koncepci průběžného systematického navyšování mezd/platů ve feminizovaných oborech)

- Opatření bylo plněno částečně. Odpovědné resorty (MPSV, MZD) neindikovaly vznik koncepce navyšování platů a mezd ve feminizovaných odvětvích.
- MŠMT uvedlo, že v roce 2022 se vláda zavázala k zajištění platů pedagogických pracovníků a pracovníků na úrovni 130 % průměrné hrubé měsíční mzdy. Právě školství je přitom velmi feminizovaným odvětvím pracovního trhu.

Opatření 3.5.1: Zahrnovat kontroly zaměřené na rovné odměňování (a doložky mlčenlivosti) do ročních plánů kontrol, poskytování metodické podpory Státního úřadu inspekce práce („SÚIP“) a podpora využívání nástroje Logib při kontrolách

- V roce 2022 začalo probíhat pilotní ověřování nástroje Logib při kontrolování rovného odměňování a bylo zahájeno 6 takto koncipovaných kontrol. Kontroly využívají Metodiku pro kontrolu rovného odměňování a zaměřují se na existenci doložek mlčenlivosti a návraty po mateřské či rodičovské dovolené. Jsou také každoročně zahrnovány do Ročního programu kontrolních akcí SÚIP. V roce 2022 bylo v plánu SÚIP vykonat celkem 100 kontrol rovného

odměňování a provést analýzu existence doložek mlčenlivosti u kontrolovaných zaměstnavatelů.

Cíl 3.6. Snížení platového rozdílu mezi muži a ženami ve veřejné sféře

Opatření 3.6.1 Při valorizaci platů ve veřejném sektoru důsledně analyzovat potenciální dopady ve vztahu k platové nerovnosti

- Část resortů v rámci plnění opatření informovala, jaké kroky podnikly na svých pracovištích (MD, MK, MMR, MZV), část resortů uvedla, že genderové hledisko není při valorizaci bráno v potaz (také s ohledem na fakt, že platy jsou stanovovány „genderově neutrálně“). Hlavní gestor MF uvedl, že mu tato problematika věcně nepřísluší a požaduje proto, aby bylo hlavním gestorem ustanoveno MPSV, MV nebo MO.

Opatření: 3.6.2 Přijmout cílená opatření ke snižování platových rozdílů mezi muži a ženami a podpoře platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib.

- Došlo k vypsání výzvy v rámci operačního programu Zaměstnanost+ č. 038 [Implementace opatření na zajištění rovného odměňování](#). Výzva je určena pro podporu aktivit MPSV, případně dalších zapojených aktérů, jejichž cílem je systematické snižování *gender pay gap* v České republice.
- Analýzou Logib již prošlo Ministerstvo pro místní rozvoj a v roce 2022 také MPSV.

Cíl 3.7 Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti

Opatření 3.7.1 Přijmout alespoň jedno ze čtyř klíčových opatření uvedených v doporučení Evropské komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (2014/124/EU).

Opatření: 3.7.2 Zavést povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu

Opatření: 3.7.3 Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu

- MPSV přislíbilo předložit vládě novelizaci právní úpravy realizující opatření 3.7.2-3.7.3 do konce roku 2023. Příslušný návrh však doposud nebyl vložen do mezirezortního ani vnitrozortního připomínkového řízení.
- **Opatření: 3.7.5.** Nadále sledovat a vést anonymizované statistiky výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách podle pohlaví.
 - Ministerstva pravidelně zasílají anonymizované statistiky výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách dle pohlaví. Tyto analýzy jsou pak dále zpracovány Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády. Ministerstva by rovněž v budoucnu měla projít analýzou rovného odměňování prostřednictvím nástroje Logib. Tento postup by měl vést k naplnění podstaty předmětného opatření. V rámci revize bude proto opatření ze Strategie vyňato.

K řadě dalším opatřením ve Strategii byly dále vypsány výzvy v operačním programu Zaměstnanost+:

- Výzva č. 011 [Navýšení kapacit nestátních neziskových organizací v oblasti rovných příležitostí žen a mužů](#)
 - Cílem podporovaných aktivit je navýšení kapacity nestátních neziskových organizací působících v oblasti rovnosti žen a mužů. Výzva míří na efektivní komunikaci směrem k partnerům a veřejnosti, efektivní řízení organizací a vícezdrojové a předvídatelné financování.
- Výzva č. 013 [Implementace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030](#)
 - Výzva navazuje na vládní Strategii.
- Výzva č. 020 [Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání](#)

- Pilotní ověření aktivit zprostředkujících genderově nestereotypní informace, zkušenosti či dovednosti, které podpoří vědomé a informované rozhodování o budoucí profesi.

d) Akční plán rovného odměňování (MPSV)

S realizací některých výše uvedených i dalších opatření směřujících ke zvýšení platové transparentnosti a snižování nerovného odměňování počítá rovněž [Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026 \(„Akční plán“\)](#), který byl vládou schválen dne 21. prosince 2022.

Akční plán je rozdělen na 6 strategických cílů, které reagují na příčiny nerovného odměňování žen a mužů:

1. Transparentnost systémů odměňování;
2. Kontroly rovného odměňování;
3. Odměňování ve veřejné správě a institucionální zajištění rovného odměňování;
4. Snižování pracovního a osobního života;
5. Osvěta a vzdělávání;
6. Zpřístupnění dat.

B. ZAJIŠTĚNÍ VYVÁŽENÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH SOUKROMÝCH SPOLEČNOSTÍ

a) Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností

Dne 17. října 2022 přijala Rada EU [Směrnici Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2022/2381 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních \(„směrnice o genderové vyváženosti“\)](#). Směrnice vstoupila v platnost 27. prosince 2022. Česká republika má povinnost ji transponovat do svého právního řádu do 28. prosince 2024.

I. Obsah směrnice

Cílem této směrnice je dosáhnout vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy a členkami orgánů společností kotovaných na burze zavedením účinných opatření. Směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit, aby se na kotované společnosti vztahoval jeden z těchto cílů, kterých má být dosaženo do 30. června 2026:

- a) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 40 % míst nevýkonných členů jejich orgánů a společnost si dále stanoví individuální cíl pro výkonné členy;
- b) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 33 % všech míst v jejich orgánech, ať jde o výkonné nebo nevýkonné členy orgánu.

V případě nedosažení cílů mají členské státy zajistit, aby dotčené společnosti upravily postup výběru kandidátů a kandidátek na jmenování či volbu na místa v orgánech obchodních společností přijetím spravedlivých a transparentních postupů pro volbu a jmenování. Společnosti budou muset posuzovat případné kandidáty či kandidátky na základě komparativního posouzení kvalifikace každého z nich a v případě výběru mezi stejně kvalifikovaným kandidátem a kandidátkou, upřednostnit kandidáta či kandidátku méně zastoupeného pohlaví.

Příslušné společnosti by měly každoročně předkládat vnitrostátním orgánům informace o zastoupení žen a mužů v jejich orgánech a o opatřeních přijatých za účelem dosažení výše zmíněných

cílů. Tyto informace by měly být dostupné na stránkách společností. Pokud společnost cíle nesplní, musí informace obsahovat i důvody, pro něž společnost těchto cílů nedosáhla.

I. Příprava transpozice směrnice

Gestorem směrnice je Úřad vlády (odbor rovnosti žen a mužů), který zřídil neformální pracovní skupinu k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v orgánech obchodních korporací, jejímž cílem je zejména příprava legislativního návrhu pro transpozici. V pracovní skupině je zastoupeno Ministerstvo financí, Ministerstvo spravedlnosti, Česká národní banka, zástupkyně Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a další expertky a experti na dané téma. Jednání pracovní skupiny proběhla v roce 2023 v termínech 30. března, 2. května a 29. června.

Na odborné úrovni panuje předběžná shoda na tom, že by bylo vhodné směrnici o genderové vyváženosti transponovat do zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, který je v působnosti Ministerstva financí. Zákon bude rozšířen o část věnující se vyváženému zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech emitenta. Zde bude specifikován postup stanovení cíle vyváženého zastoupení emitentem a uveřejnění takového postupu, stejně jako postup výběru člena vedoucího orgánu a poskytnutí informací neúspěšnému kandidátovi týkající se výběru. Nadto bude rozšířena informační povinnost emitenta uvádět ve výkazu o řízení a správě informace o zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech.

Kotované společnosti, na něž dopadá povinnost zajištění spravedlivých a transparentních postupů pro volbu a jmenování kandidátů a kandidátek, budou za nesplnění této povinnosti sankcionovány. O konkrétních formách sankcí se vede diskuze, přičemž aktuálně se zvažuje zejména sankce formou přestupků.

Procesní aspekty obrany neúspěšného kandidáta či kandidátky budou transponovány do občanského soudního řádu. Částečně novelizován bude antidiskriminační zákon. Měl by být doplněn o úpravu právních prostředků ochrany při porušení pozitivních opatření při výběru člena volených orgánů, konkrétně právo na přiměřené zadostiučinění, včetně náhrady nemajetkové újmy v penězích. Dále bude novelizován zákon o veřejném ochránci práv, kde bude rozšířena pravomoc veřejného ochránce práv poskytovat metodickou pomoc osobám při uplatňování právních prostředků ochrany při porušení pozitivních opatření ze strany emitentů při výběru člena volených orgánů.

V září 2023 bude připravený legislativní návrh předložen Radě vlády pro rovnost žen a mužů a vložen do meziresortního připomínkového řízení. Po zapracování připomínek bude návrh transpoziční novely předložen Legislativní radě vlády (předpokládaný termín do konce prosince 2023). Následně bude začátkem roku 2024 předložen vládě, aby mohl být po schválení vládou projednán Parlamentem.

b) Strategie pro rovnost žen a mužů 2021–2030 (Úřad vlády)

Ke zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích orgánech v soukromém sektoru jsou ve Strategii formulována níže uvedená opatření. Uvádíme k nim stav jejich plnění za rok 2022:

Kapitola č. 2 Rozhodování

Opatření 1.5.1 Podporovat dobrou praxi obchodních společností obchodovaných na burze ohledně informování o politice rozmanitosti v rámci výročních zpráv:

- V lednu 2022 byl na stránkách ČNB opět zveřejněn Manuál k popisu politiky rozmanitosti ve výročních zprávách, který vypracoval ÚV. Manuál byl také zaslán všem emitentům.
- Gestor opatření (MF) nicméně neinformoval o metodické podpoře v průběhu roku 2022.

Opatření 1.5.2 Přijmout obecně závazná pravidla pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací

- Odbor rovnosti žen a mužů v listopadu 2022 ustavil neformální pracovní skupinu k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v orgánech obchodních korporací a transpozici směrnice o genderové vyváženosti.
- Podnět Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice z roce 2021 k novelizaci nominačního zákona (č. 353/2019 Sb.) nebyl s ohledem na absenci politické podpory postoupen k dalším krokům.

Opatření 1.5.4 Sdílet dobrou praxi v souvislosti s tématem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností

Opatření 1.6.1 Podporovat osvětové aktivity zaměřené na vedení obchodních společností

- Dne 5. září 2023 bude organizován kulatý stůl na téma *Ženy ve vedení obchodních společností: Transpozice Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností*, na který byli pozváni zástupci společností: ČEZ, Komerční banka, Moneta Money Bank, Philip Morris ČR, Colt CZ Group SE, Kofola Československo a ENERGOAQUA.

Opatření 1.5.5 V rámci příslušného specifického cíle Operačního programu Zaměstnanost+ vypisovat specifické výzvy k uplatňování diversity na pracovišti a podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů pro obchodní společnosti

- V roce 2022 byla vyhlášena výzva [Diverzitní a flexibilní pracovní kultura](#), která podporuje zavádění komplexní flexibilní pracovní kultury, managementu mateřské a rodičovské dovolené a vytváření podmínek pro vznik a rozvoj diverzitního pracovního prostředí podporujícího směřování k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v organizaci. Oprávněnými žadateli jsou také obchodní společnosti.
- S ohledem na nízký zájem ze strany žadatelů gestor Strategie doporučil MPSV šířit informace o výzvě mezi zaměstnavateli, případně zvážit prodloužení výzvy.

Opatření 1.6.2 Podílet se na iniciativách soukromého sektoru za účelem podpory diversity

- Odbor rovnosti žen a mužů ÚV dlouhodobě spolupracuje s platformou Byznys pro společnost.

3. DÍLČÍ ZÁVĚRY

A. OBECNĚ K AKTUÁLNÍMU VÝVOJI

Strategie pro rovnost žen a mužů 2021-2030 i *Akční plán rovného odměňování*, definují opatření s potenciálem postupně realizovat práva chráněná příslušnými články Charty a implementovat rozhodnutí *UWE proti České republice*.

K naplnění závazků může výrazně napomoci včasná a řádná transpozice nedávno schválených směrnice o platové transparentnosti a směrnice o genderové vyváženosti. Z důvodu vzdálenějšího pravděpodobného termínu transpozice první zmíněné směrnice a z důvodu odlišných požadavků na právní úpravu vyplývajících z druhé směrnice oproti požadavkům EVSP však není možné se spoléhat, že transpozicí těchto směrnic dojde bez dalšího k naplnění závazků vyplývajících pro Českou republiku z Charty.

Česká republika tak musí k implementaci rozhodnutí *UWE* průběžně činit i další opatření předvídaná oběma národními strategickými dokumenty.

Výše popsané zhodnocení plnění vybraných bodů Strategie ukazuje, že některá opatření jsou plněna alespoň částečně, realizace řady dalších se však dostává do časového skluzu. Bylo by přirozeně nežádoucí, aby neplnění těchto opatření vyústilo toliko v jejich vypuštění během aktuálně diskutované revize Strategie.

B. TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ, MOŽNOST SROVNÁVAT PRACOVNÍ MÍSTA A DOSAŽENÍ DOSTATEČNÉHO MĚŘITELNÉHO POKROKU V PODPOŘE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

Jako velmi pozitivní lze hodnotit, že vláda v prosinci 2022 schválila *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026*, který je prvním samostatným dokumentem, ve kterém se Česko zavázalo řešit rozdíly v odměňování žen a mužů. Poslední zjištění totiž ukazují, že došlo k návratu výše GPG téměř na úroveň před pandemií a že dlouhodobě dochází k nerovnému odměňování žen a mužů působících na stejné pozici. Z toho plyne, že nerovné odměňování je v České republice přetrvávajícím problémem, jemuž je třeba věnovat náležitou pozornost.

MPSV i další zodpovědní aktéři by tak měli začít naplňovat opatření předvídaná v Akčním plánu i Strategii.

Dále je žádoucí, aby byly v nejbližší době vytvořeny pracovní skupiny k transpozici směrnice o transparentnosti odměňování a aby gesčně příslušné útvary MPSV měly k dispozici dostatečnou právní podporu. Tyto kroky budou předpokladem pro to, aby také tato směrnice mohla být řádně a včas transponována.

Klíčové je, aby bez časové vazby na rozsáhlou transpoziční novelu, která bude zahrnovat i legislativně či technicky náročnější opatření, MPSV v termínu 31. prosince 2023 stanoveném v Akčním plánu i ve Strategii přistoupilo k realizaci dvou jednoduchých a již dlouho diskutovaných opatření, tedy zavedení povinnosti zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu a zakotvení v zákoníku práce nicotnosti doložek mlčenlivosti o výši příjmu.

C. ZAJIŠTĚNÍ VYVÁŽENÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH SOUKROMÝCH SPOLEČNOSTÍ

Již schválená směrnice o genderové vyváženosti nevyžaduje přijetí závazných legislativních opatření v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů. Jedná se však v této oblasti o významný krok kupředu.

Je pozitivní, že Úřad vlády přistoupil aktivně k přípravě návrhu transpoziční novely. Žádoucí bude, aby stanovený harmonogram transpozice byl dodržován i v dalších fázích legislativního procesu a směrnici se podařilo řádně transponovat ve stanovené lhůtě do 28. prosince 2024.

Jelikož však směrnice nepřinese plnou implementaci závazků vyplývajících z Charty, je současně nezbytné naplňovat další opatření v této oblasti definovaná ve Strategii.

Konkrétně je vhodné, aby bylo přistoupeno k vypracování novely zákona č. 353/2019 Sb., nominačního zákona, který upravuje výběr osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu. Tím bude zajištěno, že stát půjde v této oblasti společně s čistě soukromým vlastnictvím příkladem.

Při probíhající revizi Strategie je dále vhodné, aby byla nově formulována opatření plně implementující rozhodnutí *UWE proti České republice*. Strategie by tak měla zahrnout opatření vyžadující zakotvení závazných legislativních opatření v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů (tzv. tvrdých kvót), které EVSP označil pro zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích orgánech za nezbytné.