



Příloha č. 1 výzvy č. 03 22 030

Odůvodnění zacílení výzvy

Výzva si klade za cíl pomoci zaměstnavatelům s nastavením procesů vedoucích ke spravedlivému a transparentnímu odměňování. Přestože tyto principy by měly být dle české i evropské legislativy samozřejmou součástí zaměstnávání, zaměstnavatelé jsou často nedostatečně připraveni, nemají nastaveny potřebné procesy a transparentní pravidla. Výzva cílí na zaměstnavatele s 50 až 500 zaměstnanci, aby nabídla podporu těm, kteří mají obtížnější vstupní podmínky pro nastavení spravedlivého a transparentního odměňování, zejména co se týče personálního zajištění. Rozpětí 50 – 250 zaměstnanců odpovídá logice podpory malých a středních podniků podle evropské typologie.¹ Tato skupina zaměstnanců je rozšířena nad rámec doporučení Směrnice EU o transparentnosti odměňování i na zaměstnavatele do 500 zaměstnanců, rozhodnutí plyne z doporučení týmu projektu Rovná odměna, který je se zaměstnavateli v přímém kontaktu a má přehled o jejich situaci. Tito zaměstnavatelé jsou často na hraně mezi středními a velkými podniky, ale nemají robustní HR oddělení jako korporace, přestože větší počet zaměstnanců znamená více pozic, více kategorií práce a složitější systém odměňování. Podpora má pomoci organizacím zavést moderní HR nástroje pro férové odměňování, protože u malých a středních podniků je to často problém – nemají vlastní analytické kapacity, ale zároveň jsou dost velké na to, aby nerovnosti vznikaly.

Vzhledem ke zkušenostem s obtížnou dosažitelností i motivací jednotlivých zaměstnavatelů a s ohledem na jejich obavy z administrativní zátěže při realizaci projektů, byla zvolena cesta přes profesní a podnikatelská sdružení. Tyto organizace mají dostatečné zkušenosti i kapacity pro koordinaci projektů, přičemž zaměstnavatelé budou, s ohledem na plánované aktivity, do realizace zapojeni také jako partneři s finančním podílem. Sdružení zastupují zaměstnavatele, které spojuje společný segment trhu práce, pracují v podobných podmínkách. Zaměření výzvy na sdružení zaměstnavatelů bylo komunikováno jak se zástupci zaměstnavatelů, tak i sdružení a konzultováno s relevantními stakeholdery. Na základě těchto jednání bylo rozhodnuto o tomto implementačním modelu. Nastavený model realizace nebrání dalším potenciálním zaměstnavatelům v zapojení, partneři nutně nemusí být členy sdružení.

Výzva podporuje aktivity jako školení, sdílení a přenos dobré praxe mezi zaměstnavateli a tvorbu konkrétních nástrojů včetně stanovení hodnoty práce a výpočtu rozdílů v odměňování mužů a žen.

Výzva svým zaměřením reaguje na několik strategických dokumentů. V rámci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 výzva naplňuje body stanovené v úkolové části strategie zejména specifický cíl 3.3 „Snížení míry výskytu přímé mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví“. Implementací jasných HR procesů (např. auditů platů, kategorizace pozic, reporting) lze minimalizovat riziko diskriminace a zvýšit důvěru zaměstnanců.

Na konci roku 2022 odsouhlasila česká vláda Akční plán pro rovné odměňování žen a mužů 2023–2026. V tomto prvním samostatném dokumentu přijatým vládou ČR, který se zabývá příjmovou nerovností mužů a žen, je uvedeno několik významných negativních

¹ Úřad pro publikace Evropské unie. (2019) Uživatelská příručka k definici malých a středních podniků. Dostupné z: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/756d9260-ee54-11ea-991b-01aa75ed71a1>

důsledků, které rozdíly v odměňování přináší, např. snížení rozpočtu domácností, nízká životní úroveň rodin s více dětmi, nižší důchody žen, aj.²

Také dle článku 11 Směrnice EU o transparentnosti odměňování by členské státy EU měly zajistit podporu ve formě technické pomoci a školení menším zaměstnavatelům.

² Úřad vlády ČR. (2023) Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023 -2026. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan_2023-2026_jednostrany_nove-rozvrzeni_2.pdf