



národní
úložiště
šedé
literatury

Kampaň proti genderovému platovému rozdílu 2012, leták 1

Gender Studies
2012

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-375226>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 20.04.2024

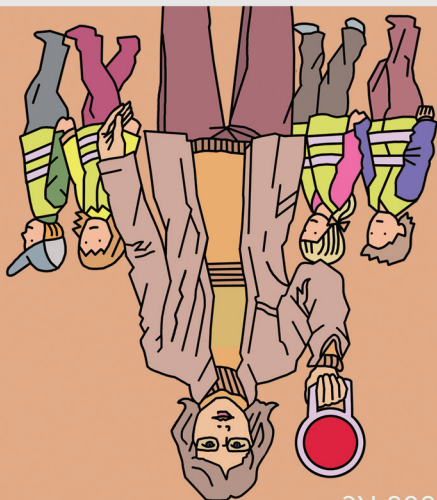
Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

Čeho si ceníte víc?



50 000 Kč
bankéř

Pečujte o Vaše peníze.



20 000 Kč

učitelka MŠ

Pečujte o Vaše děti.

Připravte dceru na život,
dávejte jí nižší kapesné
než synovi.



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

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

- Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnaným bez ohledu na pohlaví stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumní práce stejně nebo srovnatelné 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 č. 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