

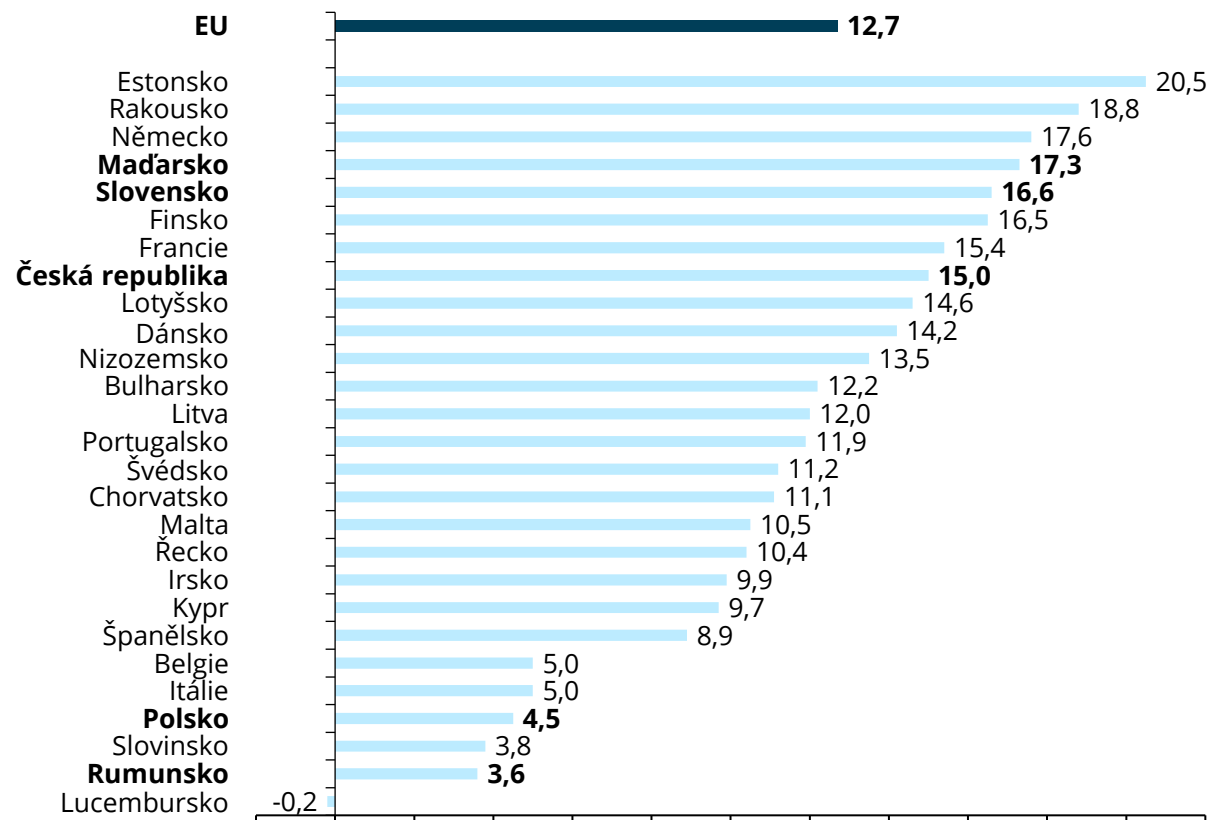


SMĚRNICE O TRANSPARENTNOSTI ODMĚŇOVÁNÍ

A VŠE, CO O NÍ POTŘEBUJETE VĚDĚT

Kontext zavedení směrnice

Proč EU směrnicí o rovném odměňování zavádí



(Zdroj: Eurostat – Neupravené rozdíly v odměňování žen a mužů, 2021)

#1 Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě

Ženy v EU dostávají za hodinu v průměru o 12,7 % méně než muži. V České republice pak tento **rozdíl činí dokonce 15 %**.

#2 Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů

Za tímto účelem přijala Rada EU dne 24. dubna 2023 směrnici o transparentnosti odměňování, jejímž cílem je posílit rovnost v odměňování žen a mužů a zajistit **větší transparentnost odměňování**.

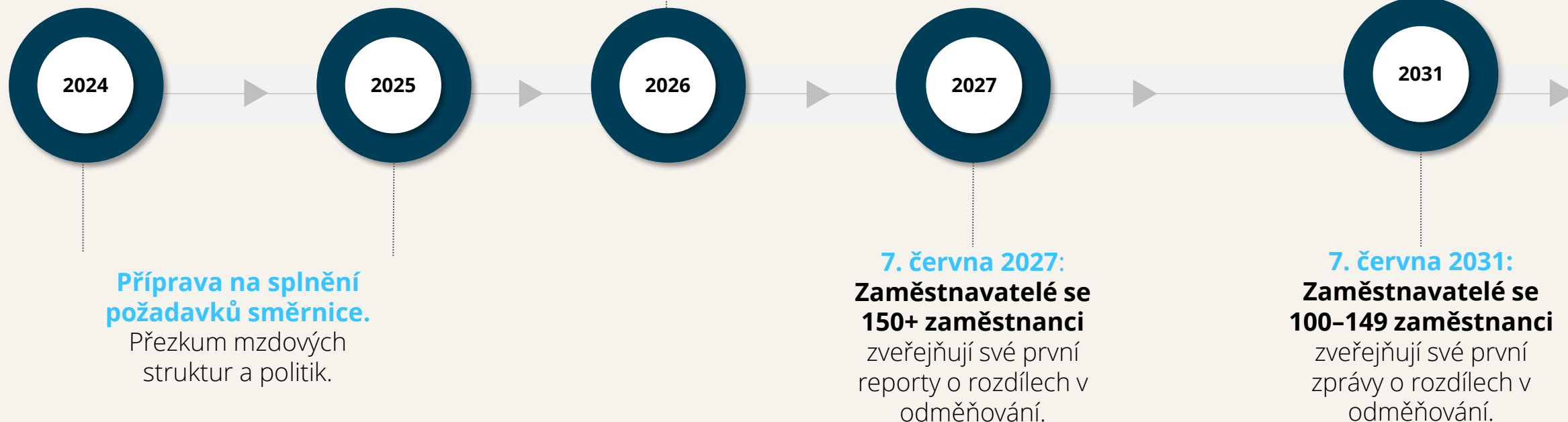
Kolik času zbývá na přípravu?

Vstup směrnice v platnost



S přípravou se vyplatí začít hned!

Lhůta pro zavedení
pro členské státy:
7. června 2026



Oblast působnosti a načasování směrnice

Všichni dotčení zaměstnavatelé musí splnit nová nařízení do června 2026

KDO

*bude směrnici
ovlivněn?*



Na straně zaměstnavatelů: Směrnice se vztahuje na zaměstnavatele ve veřejném i soukromém sektoru.



Na straně zaměstnanců: Směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi platnými v každém členském státě.

KDY

*vstoupí
směrnice v
platnost?*



Červen 2026: Společnosti musí zajistit **plný soulad** se směrnici.



Červen 2027: Datum zahájení pravidelného **vykazování rozdílů v odměňování žen a mužů.**

Nové povinnosti, které směrnice ukládá

Směrnice poskytuje vymahatelný právní rámec pro dosažení rovnosti v odměňování žen a mužů prostřednictvím řady opatření v oblasti transparentnosti

1



Transparentnost odměňování před nástupem do zaměstnání

Zaměstnavatelé jsou povinni **zveřejnit počáteční plat nebo platové rozpětí** pro inzerované pozice a nemohou se dotazovat na platovou historii kandidáta.

Popisy práce musí být navíc genderově neutrální.

2



Přístup k informacím

Zaměstnanci budou mít právo **požadovat informace o průměrné úrovni mzdy** a kritériích používaných pro odměňování a kariérní postup.

Zaměstnanci nemohou být omezováni v dobrovolném sdílení informací o své vlastní mzdě.

3



Povinnost hlášení

Společnosti se 100 a více zaměstnanci musí **pravidelně vykazovat údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů**.

Pokud rozdíl přesáhne **5 %** a nelze jej vysvětlit objektivními, genderově neutrálními kritérii, bude vyžadováno společné posouzení odměňování se zástupci zaměstnanců.

4



Přístup k spravedlnost

Pracovníci, kteří se setkají s diskriminací v odměňování na základě pohlaví, mají **nárok na odškodnění**.

Sankce za porušení musí být účinné, přiměřené a odrazující a musí zahrnovat pokuty.

Zpráva o rozdílech v odměňování žen a mužů

Společnosti musí podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů, přičemž data zahájení a četnost hlášení se liší v závislosti na počtu zaměstnanců.



Kdy?

Počet zaměstnanců	Datum počátku oznamovací povinnosti	Četnost oznamovací povinnosti
≥ 250 zaměstnanců	7. června 2027	Ročně
150–249 zaměstnanců	7. června 2027	Každé 3 roky
100–149 zaměstnanců	7. června 2031	Každé 3 roky
<100 zaměstnanců	Na základě dobrovolného závazku	Na základě dobrovolného závazku



Co?

„Členské státy zajistí, aby **zaměstnavatelé poskytovali následující informace** o jejich organizaci:

- (a) rozdíly v odměňování žen a mužů;
- (b) rozdíly v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnlivých složkách;
- (c) medián rozdílů v odměňování žen a mužů;
- (d) medián rozdílů v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnlivých složkách;
- (e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnlivé složky;
- (f) podíl žen a mužů pracujících v každém kvartilovém platovém pásmu;
- (g) rozdíly **v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků** v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo variabilních složek.“

Jak by mělo HR reagovat?

Pro zajištění plného souladu s novými předpisy doporučujeme podniknout následující kroky.

JOB DESIGN & JOB SYSTÉM HODNOCENÍ

Nastavte správně, dlouhodobě a udržitelně jednotlivé **pozice**, **odstraňte předsudky** z názvů a popisů pracovních pozic, zaveďte spravedlivý a genderově neutrální **proces hodnocení práce** a zaveďte **pravidelný monitoring**, abyste zajistili dodržování řádného odůvodnění nastaveného ohodnocení.

NÁBOR & VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ

Nastavte **proces informování kandidátů o výši platu**, **mitigaci potenciálního napětí ze strany zaměstnanců**, aktualizaci **smluv a zásad** pro dodržování předpisů a **školení náborových manažerů** o nových postupech.



STRATEGIE & SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ

Identifikujte a **prošetřujte rozdíly v odměňování jednotlivých** osob, vypracujte genderově neutrální kritéria pro **rozhodování o odměňování**, redefinujte hodnocení výkonu a **mzdová pásma** a zaveďte proces informování **zaměstnanců** o podrobnostech odměňování.



DOKUMENTACE & KOMUNIKACE

Vypracujte **důkladnou dokumentaci** pro rozhodování o odměňování, nastavte proces podávání zpráv o spravedlivém odměňování a vytvořte **komunikační plán** pro zapojení zaměstnanců, kandidátů, úřadů a zúčastněných stran.

Podívejte se na...

Jak vám můžeme pomoci?

V závislosti na potřebách vaší organizace vám můžeme nabídnout několik služeb



WORKSHOP na transparentnost odměňování

V tomto půldenním workshopu se budeme zabývat **klíčovými oblastmi**, kterých se nová směrnice dotkne, dopadem směrnice na váš reporting, technologie a personalistiku. **Posoudíme připravenost vaší společnosti** a určíme prioritní opatření pro splnění požadavků na rok 2026.



DASHBOARD a kalkulace rozdílů v odměňování

Vyvinuli jsme interaktivní dashboard pro všechny potřeby reportingu. Vypočítáme **a analyzujeme váš rozdíl v odměňování žen a mužů** a navrhne strategii, **jak jej snížit pod 5 %**. Dashboard lze jednorázově implementovat pro vaše plné využití nebo se postaráme o pravidlený reporting za vás.



AUDIT PŘIPRAVENOSTI včetně revize dokumentů

Tato služba kombinuje workshop na transparentnost odměňování a výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů a doplňuje je o analýzu **vaší dokumentace**. Výsledkem je podrobná zpráva s doporučeními. Zároveň ji představíme na závěrečném workshopu, kde budete moci diskutovat s našimi odborníky z **HR, právního a daňového oddělení**.



KOMPLEXNÍ PODPORA ve všech dotčených procesech

Přesná klasifikace pozic a činností stejné hodnoty je pro směrnici o transparentnosti odměňování zásadní. V rámci projektu **přezkoumáme architekturu vašich pozic, strategii odměňování** a navrhne opatření napříč HR procesy, aby bylo zajištěno dodržení povinností plynoucích ze směrnice.



CERTIFIKACE spravedlivého zaměstnavatele

Získejte mezinárodní **certifikaci rovného odměňování**. Podle metodiky Fair Pay Innovation Lab (FPI) vypočítáme **rozdíl v odměňování žen a mužů ve vaší společnosti** a následně zajistíme, abyste získali certifikaci FPI.

Náš tým

Spojte se našimi
odborníky
a začněte
s přípravou již
nyní.

VÍCE se dozvíte na
našich stánkách



Zuzana Koštiviarová
Ředitelka
Bratislava, Slovensko
zkostiviarova@deloittece.com



Andrea Černá
Manažerka
Praha, Česká republika
acerna@deloittece.com



Jana Černá
Managing Associate
Praha, Česká republika
jcerna@deloittece.com



Lucie Dryáková
Manažerka
Praha, Česká republika
ldryakova@deloittece.com



Iva Matyášová
Manažerka
Praha, Česká republika
imatyasova@deloittece.com



Deloitte označuje jednu nebo více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), její globální síť členských firem a jejich spřízněné subjekty (souhrnně "organizace Deloitte"). Společnost DTTL (také označovaná jako "Deloitte Global") a každá z jejích členských firem a přidružených subjektů jsou právně samostatnými a nezávislými subjekty, které se nemohou vzájemně zavazovat ani zavazovat vůči třetím stranám. Společnost DTTL a každá členská firma a spřízněný subjekt DTTL jsou odpovědné pouze za své vlastní jednání a opomenutí, nikoli za jednání a opomenutí ostatních. DTTL neposkytuje služby klientům. Více se prosím dozvíte [v www.deloitte.com/about](https://www.deloitte.com/about).

© 2024. Pro informace kontaktujte Deloitte Česká republika.