16. 6. 2026

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, má být členskými státy implementována do června 2026. Tato směrnice stanoví nové povinnosti zejména pro zaměstnavatele, z nichž nejvýznamnější jsou informační transparentnost v oblasti rovného odměňování žen a mužů a náprava případných genderových nerovností zjištěných v rámci jeho organizace.[1] Efektivním nástrojem pro splnění těchto povinností, jakož i ke komplexnímu zmapování situace v oblasti odměňování v rámci zaměstnavatele, může být tzv. genderový audit.

Jaké hlavní povinnosti stanoví zaměstnavatelům směrnice 2023/970?

Informační transparentnost vůči zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání

Zaměstnanci budou mít podle směrnice nově právo na **písemnou informaci** o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako oni.[2] Ze směrnice dále vyplývá požadavek na **informování uchazečů o zaměstnání o počáteční úrovni odměny pro danou pracovní pozici nebo o jejím rozpětí**. Uchazečům přitom budou muset být informace poskytnuty, aniž by o ně museli žádat, a to například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě před pracovním pohovorem.[3]

Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů

V rámci zvýšení transparentnosti odměňování zavádí směrnice povinnost zaměstnavatelů s více než 100 pracovníky pravidelně vypracovávat a zveřejňovat **zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů**. Zaměstnavatelé tak budou muset pravidelně připravovat a poskytovat „výkazy“, jejichž cílem je odhalit, zda a v jakém rozsahu odměňují ženy rozdílně než muže.

Konkrétně zaměstnavatelé s 250 nebo více pracovníky budou mít povinnost poskytnout níže uvedené informace ve zprávách o rozdílech v odměňování žen a mužů do 7. června 2027 a poté každoročně. Zaměstnavatelé se 150 až 249 pracovníky poskytnou tyto informace do 7. června 2027 a poté jednou za tři roky. Zaměstnavatelé se 100 až 149 pracovníky jsou povinni podávat směrnicí vymezené informace až do 7. června 2031 a poté jednou za tři roky. Zaměstnavatelé s méně než 100 pracovníky mají možnost poskytnout požadované informace dobrovolně, případně od nich mohou být vyžadovány státem v souladu s vnitrostátními předpisy.

Zaměstnavatelé budou v rámci podávání výše uvedených zpráv dle směrnice povinni poskytnout informace o rozdílu v odměňování žen a mužů, rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách, mediánech obou těchto rozdílů a podílu žen a mužů, kteří dostávají doplňkové

nebo proměnné složky.[4] Zaměstnavatelé budou taktéž povinni poskytnout informace o podílu žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování, tzn. o podílu žen a mužů v každé ze čtyř stejných skupin pracovníků, do nichž jsou rozděleni podle úrovní odměňování, a to od nejnižší po nejvyšší.[5] Dále budou zaměstnavatelé povinni poskytnout informace o rozdílu v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.[6]

Zjištěné informace budou následně sděleny orgánu odpovědnému za shromažďování a zveřejňování těchto údajů, tzv. **monitorovacímu orgánu**.[7] Monitorovací orgán bude členským státem pověřen monitorováním uplatňování vnitrostátních opatření provádějících tuto směrnici a jejich následným zveřejněním. Zveřejnění by mělo proběhnout snadno přístupným a uživatelsky přívětivým způsobem, který umožňuje srovnání mezi zaměstnavateli, odvětvími a regiony dotčeného členského státu, a to zejména prostřednictvím veřejně dostupných internetových stránek.[8]

Sami zaměstnavatelé mohou uvedené zprávy zveřejnit na svých internetových stránkách, ale také jiným způsobem, jako například zahrnutím daných informací do své zprávy vedení podniku či jiné obdobné zprávy.[9] Takové zveřejnění může zvýšit atraktivitu zaměstnavatele na trhu práce, čímž může pomoci přitáhnout kvalitní pracovní sílu. Transparentnost zaměstnavatele může dále pomoci s budováním důvěry a reputace zaměstnavatele, jakož i s předcházením rizik a stížností.

Společné posouzení odměňování

Pokud rozdíl v odměňování (= **gender pay gap**) zjištěný ve zprávě o rozdílech v odměňování žen a mužů činí v některé z výše uvedených kategorií zjišťovaných informací alespoň 5 % a takový rozdíl není objektivně genderově neutrálními kritérii vysvětlen a zároveň zaměstnavatel neučinil nápravu do šesti měsíců od data předložení zprávy o odměňování, je nutné provést tzv. **společné posouzení odměňování**. Společné posouzení probíhá ve spolupráci se zástupci zaměstnanců a spočívá nejprve v identifikaci rozdílů v odměňování a jejich příčin, následně pak v jejich korekci a přijetí opatření umožňujících předcházení těmto rozdílům.[10]

Společné posouzení je specifickou povinností vyplývající ze směrnice, zaměřenou na řešení konkrétních problémů zjištěných v rámci zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů. Ačkoli není auditem ve formálním slova smyslu, v praxi využívá podobné metody jako genderový audit (například sběr dat, analýzu, rozhovory se zástupci zaměstnanců apod.). Podobně jako během genderového auditu, i v rámci společného posouzení odměňování dochází k analýze dat o odměňování, identifikaci příčin rozdílů a návrhu nápravných opatření.

Při realizaci opatření vyplývajících ze společného posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen odstranit neopodstatněné rozdíly v odměňování v přiměřené době a ve spolupráci se zástupci zaměstnanců, v souladu s platnými vnitrostátními právními normami nebo ustálenou praxí. Provádění opatření zahrnuje přezkum existujících genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo jejich zavedení, s cílem zajistit vyloučení jakékoli přímé či nepřímé diskriminace v odměňování na základě pohlaví.[11]

Co je genderový audit?

Genderový audit je typem **sociálního auditu**, jehož hlavním účelem je zejména **prosazování genderové rovnosti**. Právě z hlediska dodržování zásady rovného zacházení je skrze genderový audit přezkoumáváno vnitřní fungování organizace. Mimo prosazování genderové rovnosti na trhu práce patří mezi cíle genderového auditu také motivace zaměstnavatelů v ČR k uplatňování principů genderové rovnosti, motivace zaměstnanců ke změně zažitých genderových stereotypů a zvýšení citlivosti k otázkám genderu. Hlavním úkolem genderového auditu je identifikovat systémová rizika

diskriminace na základě pohlaví, zejména v oblasti odměňování, pracovních podmínek a přístupu k příležitostem. **Ačkoli nejsou genderové audity povinné, mohou být nejefektivnějším nástrojem, jak splnit povinnosti směrnice 2023/970**.[12]

Jak genderový audit v praxi probíhá?

Primárně musí dojít k dohodě mezi zaměstnavatelem se zájmem o genderový audit a organizací, jež takový audit nabízí. Taková dohoda je pak ukotvena písemně a její součástí je i prohlášení realizačního týmu o mlčenlivosti, včetně dohody o dalším nakládání s daty získanými v průběhu auditu. Mimo uzavření dohody spočívá přípravná fáze genderového auditu zejména v komunikaci realizačního, resp. auditorského týmu s vedením auditované organizace.

Druhá fáze spočívá v důkladném shromáždění všech relevantních informací (viz níže) ze strany auditorského týmu. Způsob shromažďování informací může být jak kvantitativní (skrze interní statistiky a HR data), tak kvalitativní (skrze rozhovory se zaměstnanci a vedoucími pracovníky a skrze anonymizované dotazníky).[13] Shromážděná data jsou následně podrobena analýze, jejímž cílem je identifikovat vzorce poukazující na případné nerovnosti v odměňování žen a mužů či v jiných aspektech zacházení s pracovníky. V závěru analýzy jsou taktéž zkoumány příčiny zjištěných nerovností, aby mohlo dojít k jejich nápravě.

Výsledky analýzy aktuálního stavu organizace jsou interpretovány v rámci zpracování závěrečné zprávy. V souvislosti s tím jsou dále zpracována doporučení k odstranění případných nesrovnalostí. Závěrečná zpráva shrnuje podstatná zjištění srozumitelným způsobem tak, aby mohla sloužit jako snadný návod pro zlepšení vedení společnosti s ohledem na zásadu rovnosti. Ve zprávě jsou jasně formulovány závěry auditorského týmu, vypovídající o existenci a významu gender pay gap v konkrétní organizaci.

Závěrečná fáze auditu částečně přesahuje samotný proces auditu a zaměřuje se na zavedení doporučených opatření do praxe a sledování jejich účinnosti. Organizace přitom zpravidla spolupracuje s odbornými konzultanty, například s advokátní kanceláří specializovanou na pracovní právo a rovné zacházení, a společně implementují vybraná opatření do vnitřních procesů. Klíčové je průběžné vyhodnocování dopadů takových opatření na fungování společnosti.[14]

Závěr

Z výše uvedeného lze odvodit, že povinnosti zaměstnavatele zavedené směrnicí 2023/970 se s genderovým auditem v mnohém prolínají. Genderový audit umožňuje zaměstnavatelům připravit se na implementaci směrnice skrze zmapování a analýzu stávajícího stavu společnosti a zjištění případných genderově podmíněných nerovností a jejich zařazení do kontextu organizace.

Informace, jejichž poskytování je požadováno směrnicí, lze spolehlivě zjistit genderovým auditem. Genderový audit nesbírá pouze kvantitativní data, která jsou vyžadována v rámci zpráv o rozdílech v odměňování mužů a žen, ale tato data kvalitativně doplňuje, a tím odhaluje příčiny případných nerovností, čímž napomáhá jejich řešení. Takové kvalitativní doplnění je vhodné zejména při provádění společného posouzení odměňování, ale i v jiných případech zjištění gender pay gap.

Organizace, které genderové audity pojmou jako součást dlouhodobé strategie řízení lidských zdrojů, budou ve výhodě. Genderový audit totiž nejen usnadňuje splnění budoucích právních povinností, ale také zvyšuje důvěryhodnost a atraktivitu zaměstnavatele na pracovním trhu a upevňuje loajalitu stávajících zaměstnanců. Proaktivní přístup k rovnosti v odměňování může být konkurenční výhodou, a to jak při náboru nových zaměstnanců, tak v očích klientů či obchodních partnerů.

Mgr. Štěpánka Frimlová,
právnička

Barbora Kusá,
právní asistentka

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno
Kancelář **Praha**: Scott.Weber Workspace – NR7, náměstí Republiky 1081/7, 110 00 Praha 1
Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Tel.: 770 685 603
email: info@brno-advokatnikancelar.cz

---

[1] Čl. 9 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[2] Čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[3] Čl. 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[4] Čl. 9 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[5] Čl. 3 písm. f) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[6] Čl. 9 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[7] Tímto orgánem by se mělo stát Ministerstvo práce a sociálních věcí.

[8] Tamtéž

[9] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[10] Čl. 10 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[11] Čl. 10 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023

[12] Vláda České republiky. Standard genderového auditu. 2016. Dostupné >>> zde.

[13] Vláda České republiky. Standard genderového auditu. 2016. Dostupné >>> zde.

[14] Vláda České republiky. Standard genderového auditu. 2016. Dostupné >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence
- Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce
- Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?
- Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích
- Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá
- Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru
- Odpovědnost zaměstnance za schodek
- Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování
- Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl
- Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?
- Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem