

Odporúčania na podporu rovnosti odmeňovania s využitím islandskej praxe

Odporúčania reagujúce na islandskú aplikačnú prax a zaoberajúce sa jej uplatniteľnosťou v podmienkach Slovenskej republiky. V snahe o komplexný prístup sú opatrenia v hrubom rámci rozšírené na celú oblasť rodového odmeňovania a poskytujú základný náčrt. Podľa preferencie a výberu toho ktorého opatrenia bude potom vhodné jeho detailné rozpracovanie a prispôbenie aktuálnym pomerom.

A. Legislatívne opatrenia

1. Transparentnosť odmeňovania, povinné hodnotenie rozdielov v odmeňovaní a ich náprava

Dňa 17. mája 2023 bola v Úradnom vestníku Európskej únie uverejnená smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (ďalej len „smernica o transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania“). Členské štáty sú povinné transponovať ju do svojich právnych poriadkov do 7. júna 2026.

Smernica síce nezakotvuje povinnú certifikáciu, ale sú tu snahy o vytvorenie základného „mechanizmu presadzovania – enforcement mechanisms“¹, t. j. stanovenie nástrojov alebo metodík **na posudzovanie a porovnávanie hodnoty práce (klasifikácia práce), hodnotenie rozdielov v odmeňovaní** a v prípade zistených nedostatkov **vykonanie nápravy, ako aj zakotvenie spôsobu sankcionovania**.

V súčasnosti je v podmienkach Slovenskej republiky legislatívne **rámcovo ukotvený len systém pre klasifikáciu** a hodnotenia pracovných miest, **nejde pritom o povinnosť** zamestnávateľa. Zákon stanovuje, že ak sa uplatňuje systém klasifikácie, musí byť založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a musí byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Napr. pre stanovenie normy fyzickej námahy (v prípade prenášania bremien) nie je možné použiť hodnoty odrážajúce priemerný výkon zamestnancov len jedného pohlavia.²

Členské štáty vrátane Slovenska budú musieť zabezpečiť nasledovné úpravy:

- **transparentnosť odmeňovania pre uchádzačov o zamestnanie** – zamestnávateľa budú musieť poskytnúť **informácie o nástupnej výške mzdy (platové rozpätie)**;
- **zákaz pýtať sa na predchádzajúci plat** kandidátov;
- **právo zamestnancov na informácie o výške svojej individuálnej mzdy** a jej **porovnanie** s priemernou výškou odmeny v členení podľa pohlavia;
- stanovenie nástrojov alebo metodík na posudzovanie a porovnávanie hodnoty práce; **porovnanie s hypotetickou porovnávacou osobou** – boj s horizontálnou segregáciou;
- **zamestnávateľa s minimálne 100 zamestnancami musia zverejňovať informácie o rozdieloch v odmeňovaní** žien a mužov vo svojej organizácii; na interné účely by mali poskytovať aj informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov podľa kategórií pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty; **ak sa v správach o odmeňovaní odhalí rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vo výške aspoň 5 %** a ak zamestnávateľ nedokáže tento rozdiel vysvetliť objektívnymi, rodovo neutrálnymi dôvodmi, zamestnávateľa budú musieť v spolupráci so zástupcami

¹ Dostupné na: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>

² BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 971.

pracovníkov realizovať **hodnotenie odmeňovania; zamestnávateľ zabezpečí nápravu** situácie v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie.³

Na Slovensku v súvislosti s transpozíciou smernice budú potrebné legislatívne úpravy.

2. Ďalšie možnosti legislatívnych zmien

I. Zaviesť monitoring v zmysle novoprijatej smernice o transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania aj pre firmy s menším počtom zamestnancov.

II. Zaviesť certifikáciu podobne ako sa uplatňuje napríklad na Islande

Certifikácia rovnakého odmeňovania je povinná pre všetky firmy a inštitúcie s viac ako 25 zamestnancami (25 - 50 zamestnancov – tzv. „confirmation“). Certifikácia je vo všeobecnosti potvrdením, že daný subjekt splnil určitú normu, v prípade islandskej certifikácie sa jedná o medzinárodnú normu ISO73. Certifikácia je nielen určitým druhom sebaaprezentácie, ale v prípade Islandu je jej nedosiahnutie pokutované. Ak firma alebo inštitúcia certifikáciu nedosiahne, „Riaditeľstvo“ môže uložiť pokyn, aby prijala uspokojivé opatrenia na nápravu v určitej lehote. Pokiaľ nápravné opatrenia neprijme, bude jej udeľovaná pokuta na dennej báze.⁴

Pred zavedením takejto certifikácie treba vopred zvážiť odlišnosti medzi týmito dvoma krajinami, ktoré môžu zároveň predstavovať potenciálne úskalía. Ide o širokú škálu odlišností od veľkosti krajiny, populácie, počtu dotknutých firiem cez sociokultúrne odlišnosti až po postavenie odborov, čo následne ovplyvňuje administratívnu, finančnú a organizačnú náročnosť. Islandský mechanizmus by musel prejsť určitými úpravami a prispôbeniami, aby ho bolo možné uplatniť na Slovensku. Do úvahy prichádzajú odchýlky ako iné inštitucionálne zabezpečenie, odlišná periodicita povinnej certifikácie, veľkosť firiem definovaná počtom zamestnancov, na ktoré sa povinnosť vzťahuje. Do úvahy prichádza napríklad nastavenie povinnej certifikácie pre zamestnávateľov s väčším počtom zamestnancov a pre ostatných ponechanie certifikácie na dobrovoľnej báze.

V rámci národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku bol navrhnutý systém, ako by proces certifikácie mohol fungovať v podmienkach Slovenskej republiky. Projekt bol zameraný aj na oblasť rodového auditu, v rámci ktorého bola riešená aj otázka osobného ohodnotenia, finančného i nefinančného odmeňovania a kariérneho postupu. Bola vytvorená Metodika vykonávania rodových auditov v SR, na základe ktorej môžu subjekty akreditované MPSVR SR vykonávať rodové audity. Metodika má zjednotiť postupy a štandardy, ktoré sú potrebné na zabezpečenie kvalitných výstupov a dosiahnutie cieľov rodového auditu na území Slovenskej republiky. Rodový audit možno vykonávať na základe tohto dokumentu, ale aj iných metodických postupov, preto by subjekty vykonávajúce rodové audity podliehali overeniu a akreditácii na základe požiadaviek ustanovených v dokumente „Mechanizmus overovania kvality externých metodík pre vykonávanie rodového auditu.“ Náležitosti potrebné na udelenie akreditácie boli vypracované v Systéme supervízie auditov a certifikácie pre podniky, taktiež v rámci národného projektu.

Systém certifikácie, rodových auditov, pravidiel podávania správ o rovnosti odmeňovania fungujú a uplatňujú sa vo viacerých krajinách, čo ponúka pomerne široké a pestré možnosti na inšpiráciu. Viac ako polovica krajín OECD so zavedenými pravidlami na podávanie správ o

³ Dostupné na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_7739

⁴ POSPÍŠILOVÁ, M. *Dobrá praxe rovného odmeňovania – Island*. Praha: Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2022.

odmeňovaní, vyžaduje prijatie nadväzujúcich opatrení. Niektoré krajiny uplatňujú takúto prax, len ak boli identifikované rozdiely v odmeňovaní, napr. Kanada, Fínsko, Island, Írsko, Portugalsko alebo keď rodová rovnosť klesne pod určitú hranicu, ako napríklad Francúzsko, Kórea, Španielsko.⁵

Nastavenie špecifik procesu certifikácie už závisí od každej krajiny, teda aj to či a pre aké nadväzujúce aktivity sa rozhodne, napr. zdôvodnenie a vykonanie nápravy po zistení rozdielov v odmeňovaní, následné kontroly, diskusia so zamestnancami a sociálnymi partnermi a pod.

III. Legislatívne zakotvenie preneseného dôkazného bremena

Vďaka zavedeniu systému povinnej certifikácie na Islande sa dôkazné bremeno nerovnosti v odmeňovaní prenieslo zo zamestnancov na zamestnávateľov, ktorí sú povinní túto certifikáciu podstúpiť a identifikovať tak prípadnú nerovnosť.

Aj európske a slovenské diskriminačné právo je založené na princípe preneseného dôkazného bremena, ktorý sa však uplatňuje až v súdnom konaní. Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (§ 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona).

Do zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. p. by sa tiež mohlo zaviesť prenesené dôkazné bremeno vo vzťahu k preukazovaniu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania inšpektorátmi práce.⁶ Uvedené by zefektívnilo výkon a úspešnosť inšpekcie práce v tejto oblasti, ktorá naráža pri preukazovaní tohto typu porušenia na praktické problémy súvisiace práve s tým, že dôkazné bremeno je na zamestnancoch a inšpektorátoch práce. Na druhej strane nová smernica o transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania prinesie zamestnávateľom s viac ako 100 zamestnancami povinnosť zverejňovať informácie o rozdieloch v odmeňovaní a ak sa odhalí rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vo výške aspoň 5 %, zamestnávatelia budú musieť v spolupráci so zástupcami pracovníkov realizovať hodnotenie odmeňovania a zabezpečiť nápravu. Vysporiadanie sa s nerovnosťou tak bude vo väčšej miere prenesené na zamestnávateľov, ale iba tých, ktorí zamestnávajú viac ako 100 zamestnancov.

IV. Vylúčenie spoločností, ktoré porušili zásadu rovného zaobchádzania z možnosti účasti na verejnom obstarávaní a vedenie verejne prístupného zoznamu fyzických osôb a právnických osôb, ktoré porušili zásadu rovnakého zaobchádzania⁷

Národný inšpektorát práce vedie podobný zoznam fyzických a právnických osôb, ktorým bola v predchádzajúcich piatich rokoch uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. Hrozba vyznačenia v takomto zozname, na ktorého vedenie by boli naviazané aj iné konzekvencie ako napríklad vylúčenie z verejného obstarávania, by mohla vplývať dostatočne motivačne sa zamestnávateľov a ich úsilie vyhnúť sa takémuto porušeniu. O porušení zásady rovnakého zaobchádzania rozhodujú okrem inšpektorátov práce aj súdy,

⁵ OECD: *Chapter 4. Equal pay audits: A more intensive tool*. *materiál zaslaný na pripomienkovanie k vypracovaniu Správy o požiadavkách na podávanie správ o rodových rozdieloch v odmeňovaní pre súkromný sektor v krajinách OECD (2023), s. 20.

⁶ BERDISOVÁ, L. a kol. *Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: právne rámce, bariéry, príklady dobrej praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2014, s. 312.

⁷ BERDISOVÁ, L. a kol. *Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: právne rámce, bariéry, príklady dobrej praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2014, s. 326.

preto v prípade úvah o zriadení takéhoto registra by bolo potrebné zachytiť výsledky rozhodovania na obidvoch úrovniach, medziiným zjednotiť moment zápisu, vyriešiť otázku inštitucionálneho zabezpečenia, spolupráce a koordinácie.

B. Nelegislatívne opatrenia

1. Podporovať koncepčnú a strategickú činnosť z hľadiska tvorby ako aj následnej implementácie. Tvorba akčných plánov rodovej rovnosti v odmeňovaní na úrovni národnej, miestnej, či na úrovni zamestnávateľov⁸

Takmer vo všetkých krajinách OECD, ktoré uplatňujú audity rovného odmeňovania sú tieto audity súčasťou komplexnejších firemných akčných plánov pre rodovú rovnosť. Ak sa napríklad na Islande zistia auditom rodové rozdiely, zamestnávatelia musia vypracovať akčný plán, ktorého súčasťou sú navrhované zlepšenia.⁹

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) plní strategické a koncepčné činnosti. Vypracúva a čiastočne plní *Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027*, ktorá nastavuje kľúčové politické ciele a na ňu nadväzujúci *Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027*,¹⁰ ktorý obsahuje konkrétne opatrenia zamerané na oblasti ako sú: násilie páchané na ženách, šikanovanie, sexuálne obťažovanie, diskriminácia žien vo vzdelávaní, vede a výskume, diskriminácia zamestnaných žien a uchádzačiek o zamestnanie, rozdiely v odmeňovaní, neviditeľná práca, ženy a ich zastúpenie.¹¹

Jednou z úloh MPSVR SR v Akčnom pláne rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027 je vypracovanie návrhu opatrení a riešení rozdielu v odmeňovaní medzi mužmi a ženami (úloha č. 43) termínovaná na rok 2023. Na podporu opatrení na odstránenie rodového rozdielu je potrebné uplatňovať holistický prístup a zamerať tak svoju pozornosť aj na iné negatívne fenomény, ktoré sekundárne prehľbujú mzdový rodový rozdiel. Výskum verejnej mienky z roku 2017 (ČR) ukázal, že verejnosť vidí za nižšími výplatami žien predovšetkým ich materskú rolu a kariérne prestávky s ňou spojené (86 %), nevhodné podmienky kombinácie práce a starostlivosti o deti a stále pretrvávajúcu deľbu rolí/úloh v rodine na mužské a ženské na strane jednej, na strane druhej vertikálnu a horizontálnu segregáciu na pracovnom trhu, t. j. skutočnosť, že ženy sú málo zastúpené na vedúcich pozíciách.¹²

⁸ BERDISOVÁ, L. a kol. *Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: právne rámce, bariéry, príklady dobrej praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2014, s. 120.

⁹ OECD: *Chapter 4. Equal pay audits: A more intensive tool*. *materiál zaslaný na pripomienkovanie k vypracovaniu Správy o požiadavkách na podávanie správ o rodových rozdieloch v odmeňovaní pre súkromný sektor v krajinách OECD (2023), s. 20 – 21.

¹⁰ Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf> Schválené uznesením vlády SR č. 223 z 28. apríla 2021. <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25845/1>

¹¹ Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/ap-rovnosti-zien-muzov-rovnosti-prilezitosti-2021-27.pdf>

¹² KRÍŽKOVÁ, A., MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, R., VOLÍDALOVÁ, M. *Genderové nerovnosti v odmeňovaní: problém nás všetch*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2018. (Online.) Dostupné na: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf, 201 s. Výskum realizovaný Centrom pre výskum verejnej mienky (CVVM) Sociologického ústavu AV ČR (apríl 2017; reprezentatívna vzorka 1 032 opýtaných, z toho 502 mužov a 530 žien), ktorý zisťoval názory respondentov na problematiku rozdielu v odmeňovaní žien a mužov

2. Budovanie verejnej mienky

I. Všeobecná podpora

Je dôležité podporovať a zabezpečovať preventívne a osvetové aktivity ako napríklad vzdelávanie o rodovej rovnosti, rôzne kampane, a to na všetkých úrovniach, či už štátnych orgánov, výskumných inštitúcií, mimovládnych organizácií, ale aj jednotlivých zamestnávateľov a posúvať tak verejnú mienku smerom k väčšej podpore rovného odmeňovania. Popularizácia tejto témy u širokej verejnosti dokáže urobiť túto otázku naliehavejšou.

II. Pokračovať v osvetovej činnosti inšpektorátov práce

Pokračovať v osvetovej činnosti orgánov verejnej moci a zamestnávateľov, ktorá prispieva k zvyšovaniu povedomia o diskriminácii u širšej verejnosti, čo vedie k nárastu podaní zamestnancov týkajúcich sa diskriminácie a nerovnakého odmeňovania.

III. Metodická podpora inšpektorátov práce

Inšpektoráty práce môžu od roku 2020 vychádzať z metodickej príručky vypracovanej IVPR, ktorá obsahuje rôzne návody a postupy k jednoduchšej a úspešnejšej identifikácii prípadov rodovej diskriminácie vrátane nerovnosti v odmeňovaní - Metodika pre inšpektoráty práce na zisťovanie a posudzovanie prípadov diskriminácie so zameraním na rodovú diskrimináciu (Jarmila Lajčáková, 2020). Zaujímavosťou je, že metodika okrem iného využíva *príručku Medzinárodnej organizácie práce*, ktorá popisuje spôsob ako možno komplexne preskúmať dodržiavanie zásady rovnakého odmeňovania aj v situáciách, kedy dochádza k rodovej segregácii.¹³ Metodická podpora inšpektorátov práce má stále ešte nevyužitú miesta a určite nájde svoje opodstatnenie aj v nadväznosti na očakávané legislatívne zmeny súvisiace s transpozíciou smernice o transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, ktoré sa budú týkať aj zapojenia inšpektorátov práce.

IV. Presadzovanie a podpora nepovinne certifikácie

Jediný významný audit rovného odmeňovania, ktorý sa momentálne realizuje na Slovensku je audit EQUAL SALARY. Na Slovensku získali certifikát EQUAL-SALARY doteraz len spoločnosť Philip Morris Slovakia, s. r. o. v roku 2018 a spoločnosť LIDL v roku 2022.¹⁴

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky sa zapojilo do projektu „Rodová rovnosť na pracovisku“ financovaného zo zdrojov EÚ. Výsledkom boli viaceré materiály – koncepcné, metodické a analytické štúdie. Projekt sa vo významnejšom miere zameriaval na zosúladovanie rodinného a pracovného života, ale neopomenul ani pohľad na rovnosť v odmeňovaní. Jeden z výstupov projektu „Metodika pre výkon rodových auditov v SR“ si dal za cieľ poskytnúť prvotnú platformu pre vykonávanie rodových auditov v SR. Táto metodika je určená pre samotných vykonávateľov rodového auditu a spracováva jednotné štandardy a konkrétny metodický postup pre výkon. Súčasťou týchto auditov sú aj otázky smerujúce k posúdeniu osobného hodnotenia, finančného i nefinančného odmeňovania a prístupu ku kariérenému postupu.

¹³ LAJČÁKOVÁ, J. *Metodika pre inšpektoráty práce na zisťovanie a posudzovanie prípadov diskriminácie so zameraním na rodovú diskrimináciu*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2020, s. 5 – 6. (Online.) Dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/metodika-pre-inspektoraty-prace-na-zistovanie-a-posudzovanie-pripadov-diskriminacie-so-zameranim-na-rodovu-diskriminaciju-jarmila-lajcakova-2020/>

¹⁴ Dostupné na: <https://www.pwc.com/sk/sk/aktualne-spravy/spolocnost-lidl-ziskala-medzinarodny-certifikat-equal-salary.html>

3. Riešenie horizontálnej segregácie

Štatistické výsledky ukazujú, že hlavnou príčinou mzdového rozdielu je horizontálna segregácia trhu práce. Islandská vláda sa preto v roku 2020 zaviazala k trvalému vyriešeniu nerovnosti spôsobenej segregáciou pracovnej sily a prehodnoteniu oceňovania „ženskej“ práce. Výsledkom tohto záväzku bolo zriadenie pracovnej skupiny, ktorej úlohou je napraviť a prehodnotiť podhodnocovanie ženskej práce, teda povolání, v ktorých dominujú ženy. Bol zriadený aj špeciálny výbor a navrhnuté viaceré nástroje - identifikácia faktorov, ktoré podhodnocujú typicky ženské povolania, vytvorenie špeciálneho nástroja, pomocou ktorého je možné porovnávať rôzne profesie na základe určitých kritérií a na tieto účely budovanie povedomia a podpora dialógu.¹⁵

¹⁵ Prezentácie z workshopu a študijnej návštevy k rodovému mzdovému rozdielu konaných v dňoch 14. – 16. marca 2023 na Islande (zástupcovia MPSVR SR a Directorate of Equality).

Zdroje:

- BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2019. 1520 s. ISBN: 978-80-89603-78-7.
- BERDISOVÁ, L. a kol. *Inšpekcia práce a zásada rovnakého zaobchádzania s dôrazom na pohlavie a rod: právne rámce, bariéry, príklady dobrej praxe a odporúčania pre legislatívu, politiky a prax v SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2014. 366 s.
- KRÍŽKOVÁ, A., MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, R., VOLÍDALOVÁ, M. *Genderové nerovnosti v odmeňovaní: problém nás všetch*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2018. (Online.) Dostupné na: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf, 201 s. Výskum realizovaný Centrom pre výskum verejnej mienky (CVVM) Sociologického ústavu AV ČR (apríl 2017; reprezentatívna vzorka 1 032 opýtaných, z toho 502 mužov a 530 žien), ktorý zisťoval názory respondentov na problematiku rozdielu v odmeňovaní žien a mužov
- LAJČÁKOVÁ, J. *Metodika pre inšpektoráty práce na zisťovanie a posudzovanie prípadov diskriminácie so zameraním na rodovú diskrimináciu*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2020, s. 5 – 6. (Online.) Dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/metodika-pre-inspektoraty-prace-na-zistovanie-a-posudzovanie-pripadov-diskriminacie-so-zameranim-na-rodovu-diskriminaciju-jarmila-lajcakova-2020/>
- OECD: *Chapter 4. Equal pay audits: A more intensive tool*. *materiál zaslaný na pripomienkovanie k vypracovaniu Správy o požiadavkách na podávanie správ o rodových rozdieloch v odmeňovaní pre súkromný sektor v krajinách OECD (2023). s 27.
- POSPÍŠILOVÁ, M. *Dobrá praxe rovného odmeňovaní – Island*. Praha: Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2022. 54 s. ISBN 978-80-7421-262-8.
- <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>
- https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_7739
- <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf> Schválené uznesením vlády SR č. 223 z 28. apríla 2021. <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25845/1>
- <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/ap-rovnosti-zien-muzov-rovnosti-prilezitosti-2021-27.pdf>
- <https://www.pwc.com/sk/sk/aktualne-spravy/spolocnost-lidl-ziskala-medzinarodny-certifikat-equal-salary.html>
- Prezentácie z workshopu a študijnej návštevy k rodovému mzdovému rozdielu konaných v dňoch 14. – 16. marca 2023 na Islande (zástupcovia MPSVR SR a Directorate of Equality).