



Víte, že...



Gender Gay Gap

Jedním z faktorů, který se dnes již běžně ve světě sleduje je tzv. gender pay gap. Gender Gay Gap / neboli Rozdíl v odměňování žen a mužů nebo rozdíl v platech žen a mužů je průměrný rozdíl mezi odměňováním pracujících mužů a žen. Ženy jsou obecně považovány za méně placené než muži. Existují dvě odlišná čísla týkající se rozdílu v odměňování: neupravený proti upravenému rozdílu v odměňování. Ten obvykle bere v úvahu rozdíly v odpracovaných hodinách, vybraných povoláních, vzdělání a pracovních zkušenostech.

Například ve Spojených státech je neočištěný průměrný roční plat žen 79% průměrného platu mužů, ve srovnání s 95% upraveného průměrného platu. Důvody souvisejí s právními, sociálními a ekonomickými faktory a přesahují rámec „stejně odměny za stejnou práci“ Rozdíl v odměňování žen a mužů může být z pohledu veřejné politiky problémem, i když je tento rozdíl zcela dobrovolný, protože snižuje ekonomický výkon a znamená, že ženy budou pravděpodobněji závislé na sociálních dávkách, zejména ve stáří.

Výsledky z analýzy nepřekvapily, ale nabízejí řešení

Cílem analýzy bylo proto ověřit hypotézu, že firmy spadající do kategorie střední a velké firmy a firmy se zahraničním kapitálem mají lépe propracovanou metodiku genderově vyvážených opatření. Analýza potvrdila hypotézu, že spíše velké a střední firmy měly lépe propracovanou metodiku genderových opatření, nejednalo se však převážně o firmy se zahraničním vlastníkem, nýbrž s českým.

Z analýzy naopak vyplynulo, že firmy se zahraničním vlastníkem se spíše domnívají, že u nich problém v rovném přístupu k ženám a mužům neexistuje, neboť berou častěji ohled na vyrovnané zastoupení pohlaví v případech, kdy se jedná o stejné pracovní místo. Jen velké a střední firmy však vůbec analyzují vlastní data a vedou si statistiky úspěšnosti žen a mužů u výběrových řízení.

Genderově senzitivní analýza nabízí několik možností řešení a nabádá především ke zvýšení informovanosti. „Znalosti jsou klíčové. Znalosti norem, kterými se řídí vlastní organizace, povědomí o různých životních podmínkách žen a mužů v kraji, a znalost nástrojů a metod, kterých lze použít pro integrování hlediska genderové rovnosti do činnosti organizace. Tyto znalosti by měly být v rámci organizace zajištěny,“ uvádí závěrem analýza, která vznikla v rámci projektu „Genderová rovnost v Moravskoslezském kraji – analýza a podpora“.

Nejčastějším problémem je tak především nepochopení

Nerovnost platů na stejných pozicích, a to především manažerských, je nejčastějším projevem nerovnosti mezi muži a ženami. Častým problémem jsou však právě genderové stereotypy a to, jak vnímáme výkonnost a schopnosti u žen a jak u mužů.

Firmy, které dokáží lépe reagovat na situaci na pracovním trhu a nabídnout jak mužům, tak i ženám flexibilní možnost výkonu práce, home office, a nastavit odměňování nejen podle pozice, nýbrž v návaznosti na výkon, splnění cílů a úkolů, a to dle konkrétních výkonových parametrů, mají větší šanci dosáhnout genderové rovnosti v týmech a nastavení genderové politiky. K tomu je však zapotřebí dívat se na tuto problematiku komplexněji a mít dostatek informací.

Z jedním ne moc oblíbených, ale rozhodně funkčních opatření může být například tzv. PLATOVÁ TRANSPARENTNOST, což je zveřejňování platů mezi zaměstnanci. Cílem platové transparentnosti je snížit nerovné odměňování žen, kdy za stejnou práci by měla být pobírána stejná odměna bez ohledu na pohlaví. Platová transparentnost může být nastavena dle úrovní pozic a přístupná pouze v předem stanoveném rozmezí.



Základním požadavkem demokratické společnosti je vytvářet všem jeho občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich životních aspirací, a to bez ohledu na fakt, zda je daný občan ženou či mužem. Rovnost žen a mužů je přínosem a hodnotou pro celou společnost, proto by naše společnost měla neustále usilovat o to, aby rovnost, jako základní lidské právo, nebyla v České republice pouhým ideálem, ale běžnou realitou.

Hlavní problém spočívá v současném postavení žen a mužů na trhu práce. Stále není v české společnosti v mnoha ohledech rovné, ženy se setkávají s diskriminací na základě pohlaví, zejména v průběhu pracovního procesu – např. nerovný přístup k manažerským pozicím, nerovné odměňování, stereotypy v uvažování zaměstnavatelů při zaměstnávání žen s malými dětmi, nepodložené pochyby o pracovní výkonnosti ve srovnání s muži apod.

Nerovné postavení je podporováno i genderovými stereotypy, podle kterých jsou ženám a mužům předurčeny určité role. Rovné příležitosti žen a mužů nepokrývají pouze trh práce, ale i oblast politické reprezentace a veřejného života, oblast vzdělávání, mediálního obrazu atd.

Magazín GENDER EQUALITY vychází z ověřených dat

O nerovnosti mužů a žen na trhu práce se všeobecně ví. Témata v médiích však často vycházejí spíše z extrémních případů, než z faktických problémů každodenního života. Obecně tak máme tendence tuto problematiku naopak bagatelizovat, než se zabývat řešením.

V roce 2019-2020 realizovala proto organizace Sedukon o.p.s. rozsáhlou genderově senzitivní analýzu trhu práce v Moravskoslezském kraji, která osvětluje nejen aktuální stav trhu práce v jednotlivých okresech, ale rozkrývá také otázku genderové (ne)rovnosti a vnímání genderových stereotypů.

Alice Mazurková
šéfredaktorka
Gender Equality



Jaké jsou největší problémy genderové nerovnosti v Moravskoslezském kraji?



Ženy versus Muži?

Dříve než se zaměříme na to, kde, jak a proč dochází k nerovnosti mužů a žen v postavení na trhu práce, je třeba se podívat na statistická data. Je situace v našem kraji vyrovnaná? Dává skladba obyvatelstva z pohledu věku, vzdělání, možností na trhu vůbec stejnou šanci ženám i mužům se prosadit?

V historii tomu tak určitě nebylo. Odliv mužů na frontu už během první světové války měl za následek, že ženy častěji hledaly zaměstnání a také se rozmnožily profese, ve kterých působily. Pracovaly nejen v továrnách, ale nově třeba jako průvodčí v městské dopravě. Do práce nastupovaly především ženy z měst, které se nevyhýbaly ani tak těžkým profesím jako byly svářečky nebo jeřábnice. Už první světová válka tak způsobila revoluci v postavení žen ve společnosti.

Situace po druhé světové válce, v níž zemřeli v Evropě miliony vojáků, především mužů, byla ještě těžší. Po druhé světové válce tak mnohé původně mužské práce najednou neměl kdo vykonávat. Emancipace a prosazení žen v pracující společnosti tak byla přirozeným vývojem a svým způsobem i nutností pro stabilizaci ekonomiky a společnosti jako celku.

Dnešní situace na trhu je oproti tomu velmi vyrovnaná. Dle dat Českého statistického úřadu tvoří z celkového počtu cca 1,2 milionů obyvatel v Moravskoslezském kraji přes 590 tisíc mužů a cca 610 tisíc žen. Velmi vyrovnaný stav počtu mužů a žen je i v jednotlivých věkových kategoriích.

Počty osob	2016	2017	2018
Muži celkem	593.064	591.343	590.516
v tom ve věku:			
0–14	92.877	93.420	94.231
15–64	408.561	403.787	399.621
65 a více	91.626	94.136	96.664
Průměrný věk	40,6	40,9	41,1
Ženy celkem	616.815	614.543	612.783
v tom ve věku:			
0–14	88.384	88.667	89.093
15–64	394.408	388.935	384.138
65 a více	134.023	136.941	139.552
Průměrný věk	43,8	44,0	44,2

Zdroj: Český statistický úřad

Z pohledu skladby a věku obyvatelstva tak relevantní důvod k genderové nerovnosti nevzniká. Další otázkou je tedy zastoupení žen a mužů z pohledu vzdělání a případné zjišťování důvodů nerovností úrovně vzdělání u jednotlivých skupin.

Vysokoškolské vzdělání dokončí procentuálně více žen než mužů. Ženy však také mnohem častěji než muži nedokončí povinnou školní docházku nebo vstupují na trh práce už v 15 letech.



U obyvatelstva v Moravskoslezském kraji převládá střední vzdělání bez maturity a na druhém místě je střední vzdělání s maturitou. Co se týká vysokoškolského vzdělání, tak v roce 2016 bylo v kraji 167 tis. obyvatel s tímto typem vzdělání. V dalším roce byl zaznamenán nárůst, ale v roce 2018 již z dat vidíme pokles o 2 tisíce vysokoškolsky vzdělaných obyvatel.

Při porovnání dat mezi muži a ženami vidíme, že největší nepoměr je u typu základního vzdělání a bez vzdělání. V praxi tedy ženy mnohem častěji než muži nedokončí povinnou školní docházku nebo vstupují na trh práce v 15 letech.

Skladba obyvatelstva dle vzdělání	2016	2017	2018	2018
	v tis. osob	v tis. osob	v tis. osob	v %
Obyvatelstvo celkem	1.032,1	1.027,4	1.022,8	
Muži	501,7	499,6	497,5	
v tom podle nejvyššího dosaženého vzdělání:				
základní a bez vzdělání	58,3	55,1	57,9	11,64%
střední bez maturity	216,1	208,5	205,3	41,27%
střední s maturitou	147,4	152	153,3	30,81%
vysokoškolské	79,9	83,8	81	16,28%
Ženy	530,3	527,8	525,3	
v tom podle nejvyššího dosaženého vzdělání:				
základní a bez vzdělání	111	103,4	98,5	18,75%
střední bez maturity	152,1	149,2	150,9	28,73%
střední s maturitou	179,9	181,6	181,4	34,53%
vysokoškolské	87,3	93,6	94,5	17,99%

Skutečným problémem jsou genderové stereotypy. Co to ale vlastně je?

Genderové stereotypy jsou zobecněnými představami o tom, jaké jsou a mají být ženy a jací jsou a mají být muži. Stereotypy jsou pro lidskou psychiku výhodné – šetří nám energii při poznávání příliš pestré reality. Ale zároveň jsou i nebezpečné, protože mohou vést ke zkreslenému a chybnému pochopení reality. V jejich důsledku vznikají genderové a jiné nerovnosti, které jsou rizikem pro demokracii.

Jedním z nejčastějších stereotypů je vnímání žen především jako matek, a až pak jako žen, které se chtějí realizovat v zaměstnání či vlastním podnikání. Sladění pracovního a rodinného života je tím pádem stále obtížné a pro ženy představuje jednu z hlavních překážek, které jim brání se rovnocenně zapojit do pracovního trhu a v seberealizaci. Vliv rodičovství na zaměstnatelnost žen je v ČR nejvyšší mezi zeměmi EU. Zlepšení situace nenapomáhá ani malá dostupnost flexibilních forem práce a částečných úvazků, které by mohly být řešením pro mnoho žen.

Samostatnou kapitolou je faktická diskriminace žen na základě mateřství na pracovním trhu. Je všeobecně známou tichou pravdou, že ženy ve věku 20–25 let jsou vnímány jako vhodné kandidátky ve výběrových řízeních, zatímco ženy od 26–33 let jsou vnímány spíše jako „potenciální brzké matky“, a tudíž možná komplikace pro zaměstnavatele. Stejně tak je nahlíženo na matky s malými dětmi, kde se předpokládá častější absence z důvodu nachlazení dětí v předškolním věku.

Jedním z řešení by mohly být například firemní benefity zaměřené na dodávky vitamínů pro rodiny zaměstnanců, propojené právě s flexibilní pracovní dobou a možnostmi práce na home office. Základem celé problematiky je však pochopit, v čem samotná genderová nerovnost spočívá a nastavit opatření vhodná pro konkrétní danou organizaci a její týmy. Není to jen o systematickém nastavení pravidel, nýbrž o znalosti problematiky, kvalitním leadershipu a s tím související HR politice.

Využijte možnost poradenství zdarma!

Ženám z Moravskoslezského kraje nabízíme možnost zapojit se do jedinečného projektu se zaměřením na snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce. Máte možnost si projít individuálním právním a psychologickým poradenstvím zaměřeným na genderovou vyváženost a uplatnění na trhu práce, a v případě zájmu si i zvýšit kvalifikaci v genderově nestereotypních profesích. Veškeré aktivity jsou hrazeny z projektu! Pro více informací nás kontaktujte:

T: +420 602 840 418

e-mail: koordinator@sedukon.cz

www: <http://www.sedukon.cz/narodni-projekty/>

