

12. 10. 2018

DEN ZA ROVNÉ PŘÍJMY

Rodičovství je také práce.



Není práce jako práce?

Nic ve společnosti nezbuzuje takové vášně jako nespravedlnost. Rasová segregace, dlouhá pracovní doba nebo odpírání volebního práva ženám jsou témata, která v minulosti probouzela sociální hnutí a přinášela změnu ve společnosti. Ani dnešní společnost není nespravedlností prostá. Kromě jiných problémů však často zapomínáme na nespravedlnost, která existuje mezi odměňováním mužů a žen na pracovním trhu. České ženy měsíčně vydělávají v průměru o 22 % méně než muži a Česká republika se tak řadí daleko za evropský průměr, který činí necelých 17 %.

Jedním z faktorů zapříčiňujících tuto nespravedlnost je i neplacená práce a péče žen v domácnosti. Ženy krom svého placeného zaměstnání tráví v průměru desítky

hodin týdně péčí o domácnost, děti nebo své nejbližší. Jejich možnosti přizpůsobit se požadavkům pracovního trhu jsou omezené a vedou až k jejich diskriminaci. Letošním ročníkem akce Dne za rovné příjmy upozorňujeme nejen na existující platovou nerovnost mezi muži a ženami, ale hlouběji také otevíráme témata neplacené práce a péče v domácnosti. Nejen o těchto tématech máte možnost se dočíst na následujících stránkách novin vydaných ke dni, od kterého ženy symbolicky přestávají do konce roku vydělávat.

V letošním čísle jsme pro vás připravili následující články a příběhy:

- Příjmová nerovnost – Češky ji dobře znají
- Dvanáct kroků k platové rovnosti žen a mužů, které můžeme udělat my sami
- Ženy stráví neplacenou prací a péčí v průměru 22 hodin týdně
- Příběh paní Lenky: Z manažerky samoživitelkou
- Dobrý zaměstnavatel ví, jak na to aneb důležité je udělat si jasno
- Přehled organizací, publikací a studií věnujících se tématu platové nerovnosti

Nedílnou součástí akce Dne za rovné příjmy nejsou pouze tyto noviny, ale jako každý rok, i letos se do naší akce zapojují desítky nejen brněnských podniků, které ženám nabízí 22 % slevu na vybrané produkty. Jejich soupis najdete v našem menu, které je vloženo v novinách.

Za celý autorský tým vám přeje příjemné čtení,

Kristina Kvapilová



Jako každý rok, i letos se do akce Den za rovné příjmy zapojují desítky podniků po celé České republice, které ženám nabízí slevu 22 % na vybraný produkt.

www.budmefer.cz

DEN ZA ROVNÉ PŘÍJMY 2018. RODIČOVSTVÍ JE TAKÉ PRÁCE POŘADAJÍ:

Mediálním partnerem akce je časopis Vlasta.

Příjmová nerovnost – Češky ji dobře znají¹

Výplata českých žen je v průměru o 22 % nižší než ta českých mužů. České seniorky jsou dvakrát více ohroženy chudobou než senioři. České ženy nesrovnatelně více pečují o děti či potřebné členy rodiny, čímž se zhoršuje jejich postavení na trhu práce a šance na vyšší výdělků.

V odměňování žen a mužů na trhu práce existuje nespřavedlnost. Podle Eurostatu, který sleduje platovou nerovnost mezi muži a ženami v rámci členských států Evropské unie, činí tzv. gender pay gap 16,3 %. Nejnižší je v Itálii a Lucembursku (5,5 %), nejvyšší v Estonsku (26,9 %). V České republice se již několik let platová nerovnost pohybuje okolo 22 %, díky čemuž jsou na tom Češky co se platové nerovnosti týče v rámci Evropské unie hned po Estonkách nejhůře.

Důvodů existence rozdílu v odměňování je několik a různí se mezi členskými státy. Podle Evropské komise mezi ně patří například přímá diskriminace, kdy jsou za stejnou práci lépe odměňováni muži, a s tím související obecné nedocení ženské práce. Významným faktorem ovlivňujícím platovou nerovnost je i horizontální a vertikální segregace na trhu práce. O horizontální segregaci mluvíme v případě, že ženy pracují v hůře placených sektorech pracovního trhu, například v pečovatelské, vzdělávací nebo ve veřejné správě, zatímco muži v lépe placených technických oborech. Zároveň je málo žen ve vedoucích a dobře placených manažerských pozicích. V takovém případě mluvíme o vertikální segregaci.

Velkou měrou se na platové nerovnosti mezi muži a ženami podílí větší nároky na kombinování soukromého a pracovního života u žen a existující stereotypy. Nerovnosti se objevují v dělení se o práci v domácnosti, ale také v péči. Ženy vedle placené práce mnohem častěji než muži pečují o děti a starší lidi v rodině. Aby tuto dvojitou roli zvládly, častěji přistupují na částečné úvazky, úvazky na dobu určitou či vykonávají méně kvalifikované a hůře platově ohodnocené pracovní pozice. Výzkumy ukázaly, že každé dítě představuje pro ženu průměrně 7% mzdový pokles oproti ženám bezdětným. Většinu tohoto rozdílu nelze vysvětlit známými proměnnými jako jsou délka praxe u zaměstnavatele či přerušování kariéry. Jde zejména o stereotypy u zaměstnavatelů, které vytvářejí a udržují genderovou segregaci. Může se jednat například o to, že ženy nejsou povyšovány na vedoucí pozice, není jim umožněn návrat na stejnou pozici po ukončení rodičovské dovolené či méně výhodné finanční podmínky po návratu z rodičovské na stejnou pozici nebo uzavírání nevýhodných pracovních smluv.

Největší rozdíl v platech žen a mužů je mezi lidmi s vysokoškolským vzděláním, kde propast mezi příjmy dosahuje podle Eurostatu až 30 %. Skutečnost, že ženy v průběhu své pracovní kariéry vydělávají méně, se projevuje na jejich nižším důchodu. Seniorky u nás dostávají o 13 % nižší důchod než senioři a ve věkové kategorii 65+ je ohroženo chudobou dvojnásobně více žen než mužů. Platová nerovnost mezi muži a ženami je tudíž vážným společenským problémem.

Kristýna Pešáková

Zasazují se za rovné příjmy žen a mužů, protože...

jsme si všichni rovni!

Zasazují se za rovné příjmy žen a mužů, protože...

pracují tak dobře a jsou více zodpovědné!

Zasazují se za rovné příjmy žen a mužů, protože...

jsme pro spravedlnost

K platové rovnosti můžeme přispět každý. Inspirujte se naším dvanáctem a buďte s námi spravedlivou a férovou společností.

DVANÁCT KROKŮ K PLATOVÉ ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ, KTERÉ MŮŽEME UDĚLAT MY SAMI

12

- 1. Nebojte se mluvit otevřeně o nerovném odměňování mezi muži a ženami** se svými známými, kolegy a kolegyněmi v práci, v obchodě nebo na ulici. Prvním krokem k řešení problému je vůbec danou věc za problém označit. Čím více lidí bude o platové či mzdové nerovnosti mluvit, tím složitější bude ji obhajovat.
- 2. Při pohovoru si řekněte o vyšší plat či mzdu,** která je adekvátní vašim schopnostem a znalostem. Pečlivě si prostudujte smlouvu a zjistěte, z jakých položek se bude váš plat či mzda skládat.
- 3. Informujte se o průměrné výši výdělků a rozdílu v odměňování mezi muži a ženami** na pozici, o kterou se ucházíte. Kalkulačka férové odměny je rozcestníkem pro vyjednávání o výši vaší mzdy. (Více informací o kalkulačce férové odměny naleznete na stránkách projektu Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % K ROVNOSTI: <https://rovnaodmena.cz/>.)
- 4. Buďte asertivní, nebojte se říci si o vyšší mzdové ohodnocení,** odvádíte-li na jednom pracovišti již delší dobu svou práci kvalitně, ale ke zvýšení vaší mzdy nedochází.
- 5. Obráťte se na kancelář veřejného ochránce práv v případě nerovného zacházení na pracovišti či nezákonného postupu zaměstnavatele během přijímacího procesu do zaměstnání.** (Více informací o možnosti, jak podat stížnost, naleznete na stránkách veřejné ochránkyně práv: <https://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/jak-podat-stiznost/>.)
- 6. Požadujte po svém zaměstnavateli či zaměstnavatelce transparentní pravidla odměňování** na svém pracovišti. Může se jednat například o transparentní kariérní řád či psaná pravidla pro odměňování na jednotlivých pozicích, včetně způsobu rozdělování odměn a postupů na vyšší pozice či anonymizované zveřejnění statistik o mzdách či platech.
- 7. Informujte svého zaměstnavatele či zaměstnavatelku o nástrojích jako je genderový audit firem či Logib²,** které umožňují dodržovat rovné zacházení na pracovišti. Více o nástroji Logib naleznete na stránkách projektu Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % K ROVNOSTI: <https://rovnaodmena.cz/>. Informace o nástroji genderového auditu a o způsobech, jak jej uskutečnit na vašem pracovišti, naleznete na stránkách Genderového informačního centra NORA: <http://www.gendernora.cz/genderovy-audit-a-analyza-rovnych-prilezitosti>.
- 8. Nebojte se zakládat vlastní firmy** a podnikat.
- 9. Komunikujte se svým partnerem o spravedlivé dělbě práce v domácnosti,** výchově dětí a případném střídání v období rodičovské. Muži, pečujte o domácnost a vychovávejte své děti.
- 10. V případě, že jdete na mateřskou dovolenou, a je-li to ve vašich možnostech, zkuste si u zaměstnavatele či zaměstnavatelky vyjednat alespoň částečný úvazek,** který vás udrží v kontaktu s pracovním trhem.
- 11. Organizujte se.** Společenské změny byly v historii nejčastěji prosazeny až ve chvíli, kdy si dostatečně velká skupina, která sdílela stejný cíl, změnu vybojovala. Zakládejte spolky, vstupujte do odborů nebo politických stran s cílem vyrovnat platovou nerovnost.
- 12. Angažujte se, protestujte.** Nebojte se veřejně manifestovat, že vám celý problém není lhostejný, a to i formou kreativních happeningů, vzdělávání ostatních nebo demonstracemi.

Lucie Čechovská

² Elektronický nástroj, jehož účelem je umožnit zaměstnavatelským organizacím samostatné testování rovnosti v odměňování mezi muži a ženami. Jde o softwarové řešení, které se osvědčilo ve Švýcarsku, Německu a dalších evropských zemích. Jedná se o jednoduchý proces, kterým mohou organizace projít, aniž by musely s kýmkoli sdílet citlivá data o mzdách či platech nebo osobní údaje zaměstnanců a zaměstnankyň. Podniky a organizace tak mohou díky tomuto nástroji podporovat rovnost žen a mužů na pracovišti či si nastavit vnitřní plány rovnosti žen a mužů. V rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % K ROVNOSTI se Logib převádí i do českého prostředí. (ROVNÁ ODMĚNA, Logib jako nástroj, 2018)

Ženy stráví neplacenou prací a péčí v průměru 22 hodin týdně³

Jedním z významných faktorů, které mají vliv na nerovné odměňování žen, je i neplacená práce a péče v domácnosti. Ženy jsou totiž obecně považovány za ty, které pečují a starají se o domácnost. Tento stereotyp ovlivňuje rozhodování řady zaměstnavatelů při výběrových řízeních, ale také to, jak nastavují odměny a kariérní postup pro ženy.

Zároveň neplacená práce a péče představuje pro mnoho žen překážku pro výkon placené práce. Podle Sociologického ústavu Akademie věd ČR stráví ženy v Česku neplacenou prací v průměru 22 hodin týdně, což je výkon odpovídající polovičnímu úvazku. Mezitím muži se

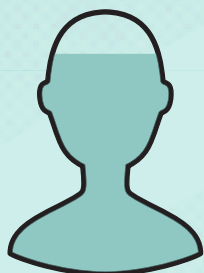
neplacené práci a péči věnují v průměru pouze 7,7 hodin týdně. Většina zaměstnaných žen (91,7 %) přitom pracuje na plný úvazek, v němž odpracují v průměru 34,8 hodin týdně. Muži zaměstnaní na plný úvazek odpracují v průměru 37,8 hodin týdně. Rozdíl v hodinách odpracovaných za týden činí pouze 3 hodiny. I přesto ženy v Česku vydělávají v průměru o 22 % méně než muži.

V horší situaci jsou ženy s dětmi, pro něž každé dítě představuje v průměru 7% mzdový pokles ve srovnání s bezdětnými ženami. U žen s malými dětmi je také nejvyšší míra nezaměstnanosti. Nejtěžší to na trhu práce mají matky samoživitelky. Zaměstnavatelé předpokládají, že budou více chybět v práci, například kvůli péči o nemocné děti, a proto je pro ně těžší práci získat.

Eva Bartáková

NEPLACENÁ PRÁCE A PÉČE O DOMÁCNOST

91,7 % zaměstnaných žen v Česku pracuje na plný úvazek



Kolik času v průměru za týden odpracují v zaměstnání, pokud pracují na plný úvazek?



ženy
34,8 hodin



muži
37,8 hodin

Kolik času v průměru za týden stráví neplacenou prací a péčí v domácnosti?



ženy
22 hodin



muži
7,7 hodin

Zdroj: KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hluboká analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017.

Z manažerky samoživitelkou

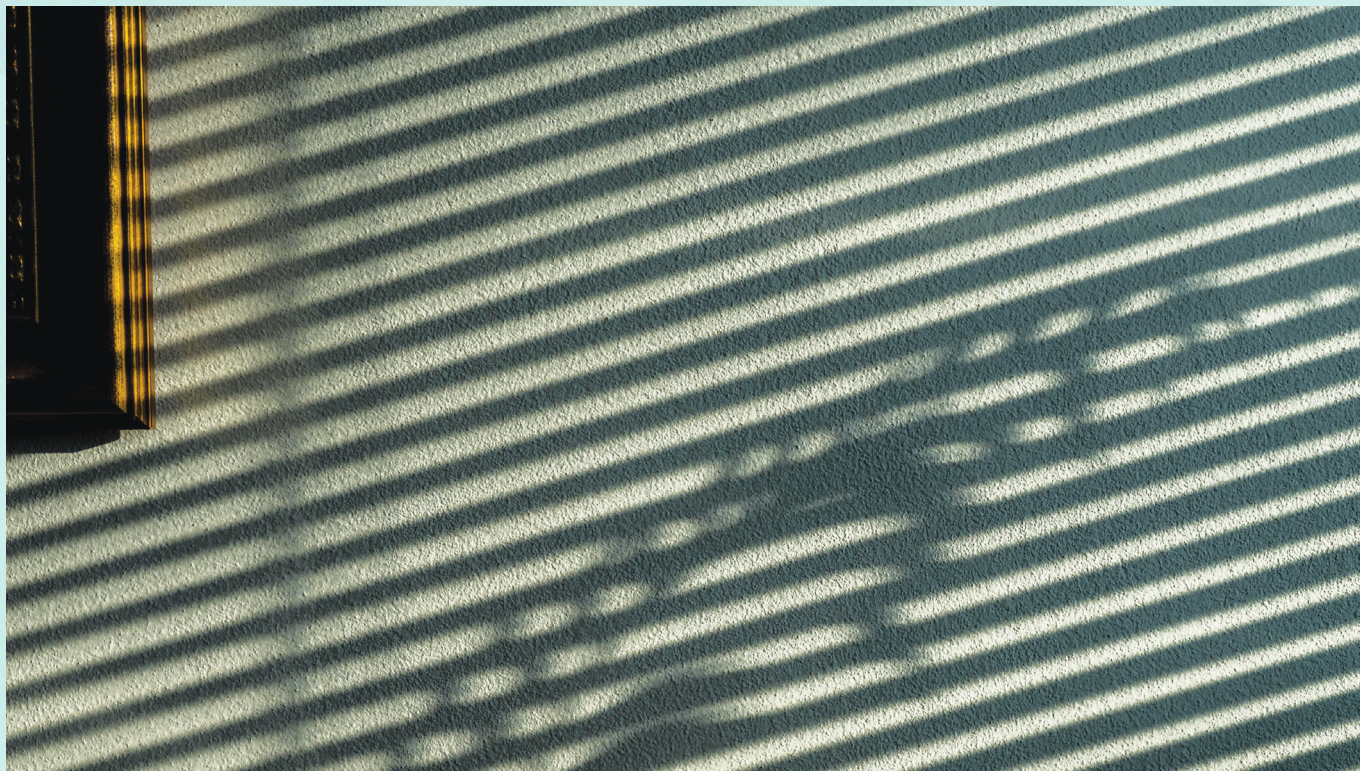
Lenka dělí svůj život na dvě části: život před a po narození své dcery. Co všechno se v jejím životě změnilo?

Před narozením dcery žila Lenka poměrně aktivní, ale duševně klidný život. Hodně cestovala a sportovala. Její práce ji bavila a naplňovala. Nevadilo jí sedět v kanceláři do tří do rána. Lenka vystudovala dvě vysoké školy a před mateřskou působila ve vedoucích funkcích, kde na české

poměry vydělávala nadprůměrně. A to i přesto, že se na pracovišti setkávala s nerovným zacházením.

Často zjistila, že bere nižší plat než její mužští kolegové. V jednom případě měla plat dokonce o dvě třetiny nižší. Navíc se musela neustále snažit získat úctu a dokázat, že je schopná. „A to s vědomím toho, že ti, co byli na mé pozici přede mnou, se bavili na golfu a chodili střílet,“ dodává. **V Česku ženy vydělávají v průměru o 22 % méně než muži. Míra nerovného odměňová-**

³ Zdroje k článku: APERIO, Sami na děti, sami na vše ostatní?, 2013
BIČÁKOVÁ, KALÍŠKOVÁ, Od mateřství k nezaměstnanosti, 2015
KŘÍŽKOVÁ, VOHLÍDALOVÁ, POSPÍŠILOVÁ, MAŘÍKOVÁ, Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, 2017.



Ačkoliv většina zaměstnaných žen pracuje v Česku na plný úvazek, stráví navíc neplacenou prací a péčí v průměru 22 hodin týdně, zatímco muži 7,7 hodin týdně.

ní v řídicích pozicích dosahuje 27 %. Ačkoliv většina zaměstnaných žen pracuje v Česku na plný úvazek, stráví navíc neplacenou prací a péčí v průměru 22 hodin týdně, zatímco muži 7,7 hodin týdně. To pro ženy v průměru představuje výkon odpovídající polovičnímu úvazku.

V sedmatřiceti letech Lenka otěhotněla. Partner ji opustil a ona stála před těžkým rozhodnutím. I když byla chvíli na pochybách, rozhodla se, že si dítě nechá. Dceru si vždy přála a je za ni moc šťastná. A to i přesto, že se po porodu její život obrátil vzhůru nohama.

Než se jí narodilo dítě, byla Lenka soběstačná a na všechno si dokázala vydělat práci. „Dřela jsem, studovala, zdarma pomáhala a moderovala dětské akce, splácela hypotéku, ale nevalilo mi to. Teď dřu jako blázen, ale nic z toho nemáme. Faktem je, že jsem úplně přišla o životní standard. Najednou, když máte dítě, propadáte se na sociální dno,“ svěřuje se.

Po narození dcery se Lenka musela hodně uskromnit. Výše rodičovského příspěvku ani zdaleka nepokrývala její náklady na život, nemluvě o hypotéce, kterou v té době splácela. Po třech letech navíc dostala Lenka obrovskou ekonomickou ránu. Dceru nevzali do školky a musela s ní zůstat doma o rok déle. „Měla jsem naštěstí našetřené nějaké peníze, protože jsem věděla, že budu potřebovat splácet hypotéku. Tím jsme ovšem spotřebovaly všechny naše úspory,“ přibližuje svou situaci.

Česká republika je výjimečná ve srovnání s ostatními zeměmi EU v tom, že má největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi a bezdětných žen. Ženy u nás buď pracují na plný úvazek, nebo mají děti. Čas, který česká žena stráví doma s dítětem, je nejdélsí ze všech zemí v Evropě. **Velkou roli při návratu žen na pracovní trh hraje také dostupnost zařízení předškolní péče.** Dle aktuálních čísel se každoročně do mateřských škol nedostanou tisíce dětí, v roce 2017 bylo odmítnuto 32 tisíc žádostí. **Nedostupnost služeb vytváří negativní dopad na zaměstnanost pečujících osob a posiluje riziko chudoby rodin, zejména rodin samoživitelů a samoživitelů.**

Když se dcera po roce dostala do školky, Lenka měla problém najít práci, která by jí umožnila vyzvedávat dceru a věnovat jí potřebnou pozornost. Proto odmítla nabídku na pozici vedoucí administrativy velkého zahraničního řetězce. „Sice dostanete lepší peníze, to ano, ale pracujete dlouho do noci, soboty, neděle i svátky. Musíte tedy platit někoho cizího za hlídání a dítě skoro nevidíte. Aby mi mé dítě vychovával někdo cizí, to mi za ty peníze nestojí! S tím jsem si jej přece nepořizovala! Celé to postrádá smysl i proto, že i když někomu zaplatíte za hlídání tolika hodin, abyste mohla do práce, tak vám z těch peněz stejně nic nezůstane. Peníze se dají vydělat, ale to byste asi nesměla mít dítě,“ shrnuje své zkušenosti.

Zároveň se na pohovorech setkala s diskriminací. I když se zaměstnavatelé na pohovoru nesmí ptát na osobní otázky týkající se rodinného života, málokdo to respektoval. Lenka

se s nevhodnými otázkami na pohovorech setkala ještě před mateřskou. „Mám pocit, že jsem nezažila jediný pracovní pohovor, který by se obešel bez dotazu na mé zázemí a děti. A protože mi pokaždě řekli: „No jo, ale vy ještě nemáte děti, takže budete chtít dřív nebo později na mateřskou.“, tak jsem jim začala lhát, že děti mít nemůžu,“ sděluje. **Podle zákoníku práce se při pracovním pohovoru smí zaměstnavatelé ptát pouze na to, co bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy, vzděláním a prací samotnou. Přesto výzkum Genderové odměňování očima veřejnosti v České republice zjistil, že se s dotazy na soukromý a rodinný život a jeho uspořádání při přijímacích pohovorech do zaměstnání setkala 58 % žen a 24,6 % mužů.**

Nakonec si Lenka našla práci, která ji nenaplnuje a ještě je špatně ohodnocená. „Nabídli mi, že budu zpracovávat data a dělat kompletní finanční analýzy. Se dvěma diplomy z vysoké školy pracuju za 15 tisíc čistého. To mě ubíjí,“ popisuje.

Práci přijala, protože jí šéf sliboval možnost pracovat z domu. Tuhle dohodu ale nedodržel a Lenka musela

těžce bojovat, aby mohla alespoň odcházet dřív z práce. „Byla jsem zrovna po operaci žil, když jsem za něj musela během dvou měsíců napsat diplomovou práci. Teď jsem na sebe pyšná, že jsem to zvládla, ale v té době jsem plakala z vyčerpání. Za to teď můžu jezdit dřív z práce a vozit dceru do hudebky,“ vzpomíná Lenka.

Po šesti letech výchovy své dcery a po všem, co od jejího narození zažila, se v hodně věcech Lenka změnila. Cítí se slabá a s nižším sebevědomím. „Nemám energii, pořád se cítím nevyspaná. A nestarám se o sebe, protože nemám čas. Člověk si pak míň věří. Stále někam spěchám. Školka, práce, kroužek, hřiště, nákup, večere, vana, pohádka, práce, budík. Rychle, rychle. Takhle to nemělo být! Není to fér!“

Světlo na konci tunelu spatřuje Lenka v tom, že jednoho dne, a počítá, že to nebude dříve, než dcera dosáhne 11 let, bude ve věku, kdy už bude moci chodit do školy i do kroužků sama. Pak třeba bude i Lenka moci zase normálně žít a pracovat!

Lucie Čechovská

Máte zájem o více informací o tomto tématu? Potřebujete poradit?

Aperio – pomáhají rodičům při kombinování práce a rodiny a při návratu do práce. Poskytují poradenství, např. pokud řešíte nárok na peněžitou pomoc v mateřství jako OSVČ nebo čerpáte rodičovskou dovolenou a váš příjem klesá na životní minimum, či potřebujete poradit, kdo má nárok na přídatky na děti, příspěvek na bydlení apod. Věnují se taktéž problematice rodičů samoživitelů či organizují kurzy. (<http://www.aperio.cz/725/vitejte-v-poradne-aperio>)

Gender studies – poskytují bezplatné právní poradenství v oblasti diskriminace a slaďování rodinného a pracovního života. (<http://genderstudies.cz/>)

Otevřená společnost – tvoří ji tým odborníků a odbornic, kteří poskytují obecně prospěšné služby zejména v oblasti vzdělávací a výchovné, publikační, poradenské i advokační. Více najdete na: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/genderova-rovnost/projekty/jak-na-rovnost-v-odmenovani>.

Projekt 22 % K ROVNOSTI – projekt Ministerstva práce a sociálních věcí, který probíhá od roku 2016 do roku 2020. Řeší problematiku rozdílného odměňování žen a mužů a cílí na odstranění příčin genderových nerovností na pracovním trhu prostřednictvím četných nástrojů a opatření, jako je např. kalkulačka férové odměny, která vám umožní lépe vyjednávat o svém mzdovém

ohodnocení. Hlavní zjištění najdete na: http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1301 a kalkulačku na: http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=228.

Věřejná ochránkyně práv – národní těleso pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Každý má právo se na ochránkyni bezplatně obrátit se svým problémem souvisejícím s diskriminací. V případě zájmu můžete kontaktovat na: <https://www.ochrance.cz/kontakty/>.

Přečtěte si více:

Studii Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR (2017), která zodpoví vaše otázky ohledně mýtů spojených s nerovným odměňováním (např. proč skutečně neplatí, že tento problém neexistuje), najdete na www.rovnaodmena.cz.

Marta Vohlídalová: Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice (najdete na: <https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-rozdily-v-odmenovani-ocima-verejnosti-v-ceske-republice>).

Analýza diskuze o nerovném odměňování žen a mužů v českých médiích (najdete na: <http://zenskaprava.cz/aktuality/jak-media-informuji-o-nerovnosti-v-odmenovani-zen-a-muzu/>).

Článek: „Ženy dorovnaly loňský plat mužů. Rozdíl v odměnách za práci v Česku patří k nejvyšším v EU“ (najdete na: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/den-platove-rovnosti-equal-pay-day-rozdil-v-platech-zen-a-muzu-evropska-unie_1803201856_dbr).

Zuzana Andrašová

Dobrý zaměstnavatel ví, jak na to aneb důležité je udělat si jasno

Rovné odměny pro ženy a muže se úzce týkají i zaměstnavatelek a zaměstnavatelů. Především na nich je, jak pečují o mzdovou skladbu ve své firmě či organizaci a jak progresivní v této oblasti umějí být. Dobrá firma, která si chce udržet své dobré zaměstnance a zaměstnankyně, se bez toho dnes již neobejde. Co můžete udělat pro to, abyste si tzv. gender pay gap ohlídlí?

První důležitou věcí je znát situaci ve své firmě či organizaci. Často slyšíme větu: „U nás odměňujeme rovně, to by se přece u nás nestalo.“ Ale je to doopravdy tak? Zvlášť ve větších firmách může být obtížnější správné odměňování zjistit. A rozdíly někdy nemusí být záměrné a chtěné. Stává se, že ženy – které častěji odcházejí na mateřskou či rodičovskou dovolenou a také častěji pečují o jiné své blízké (např. stárnoucí rodiče a prarodiče) – mohou

být posuzovány jinak. Péče o druhé, bez které by se naše společnost neobešla, by je však neměla znevýhodňovat, pokud svou práci dělají dobře.

Existuje velmi užitečný nástroj, který vám může situaci ve vaší firmě či organizaci osvětlit a pokud se ukáže, že není vše úplně v pořádku, můžete přijmout příslušná opatření. Tím nástrojem je genderový audit odměňování. Takový audit provádí mnoho neziskových organizací i firem a jeho cena se liší na základě velikosti firmy, pro kterou je audit prováděn.

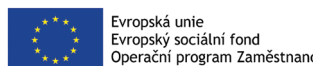
Ministerstvo práce a sociálních věcí také nabízí užitečný nástroj, kterým velmi jednoduše zjistíte, jaká je u vás situace v odměňování, a ani nemusíte najímat speciální auditory. Nástroj se jmenuje Logib⁴ a kromě stavu odměňování dle pohlaví můžete zjistit i situaci dle věku a dalších užitečných parametrů. Dobrý zaměstnavatel se totiž pozná podle toho, že ví na čem je a lidé jsou pro něj nejpřednější.

Lucia Zachariášová,
genderová expertka v Otevřené společnosti



Stejně jako v loňském roce připomínáme lidem v České republice, že platová nerovnost je závažným společenským problémem.

⁴ Více informací o nástroji Logib na str. 3.



VLASTA



NESEHNUTÍ (NEzávislé Sociálně Ekologické Hnutí)

svoboda – zodpovědnost – angažovanost

Jsme sociálně-ekologická nevládní organizace. Cílem našich ekologických a lidskoprávních aktivit je ukázat, že změna společnosti založená na respektu k lidem, zvířatům i přírodě je možná a musí vycházet především zdola. Proto podporujeme angažované lidi, kteří se zajímají o dění okolo sebe a kteří považují zodpovědnost za život na naší planetě za nedílnou součást své svobody.

PŘIPOJTE SE

Je-li vám naše činnost sympatická a chcete-li se aktivně zapojit, staňte se dobrovolníkem či dobrovolnicí NESEHNUTÍ.

PODPOŘTE NÁS

Naše činnost je závislá na finanční podpoře lidí, jak jste vy. Podpořte nás libovolnou částkou na účet č. 2600013234/2010 a staňte se tak změnou, kterou chcete vidět na tomto světě. Děkujeme.

Vydalo NESEHNUTÍ v roce 2018, třída Kpt. Jaroše 18, 602 00 Brno, www.nesehnuti.cz
ISBN: 978-80-87217-47-4

Sazba a grafická úprava: Denisa Kuimcidis

Editorka: Kristina Kvapilová

Autorky článků: Eva Bartáková, Lucie Čechovská, Kristina Kvapilová, Kristýna Pešáková,
Lucia Zachariášová, Zuzana Andrašová

Korektorka: Hana Fabiánová

Vytisknuto na recyklovaném papíře.

