

Rodová aj platová nerovnosť na Slovensku sa prehlbujú. V Indexe rodovej rovnosti by sme dostali známku 3–

Slovensko v otázke rodovej rovnosti zaostáva za väčšinou krajín Európskej únie. V rebríčku, ktorý mapuje rozdiely medzi ženami a mužmi v hlavných oblastiach politického rámca EÚ (práca, peniaze, vedomosti, čas, moc a zdravie), sa nachádzame na 26. mieste, pričom za posledných 10 rokov sme sa prepadli o sedem miest. V Indexe rodovej rovnosti sme dosiahli skóre 52,4 zo 100 bodov a nachádzame sa tak približne 14 bodov pod priemerom EÚ¹.*

Jeden z najväčších rodových rozdielov je viditeľný v **odmeňovaní** oboch pohlaví. Ženy u nás zarábajú o **19,4 % menej než muži**. Podľa štúdie Svetového ekonomického fóra a na základe doterajšieho vývoja by nám malo **trvať viac ako sto rokov**, aby sme dobehli rozdiel v celkovej rodovej rovnosti.

Dôvodov platovej nerovnosti je viacero. Je to najmä **kariérna prestávka**, keď ženy vypadávajú z pracovného procesu kvôli materskej a rodičovskej dovolenke, čo má vplyv na vývoj ich mzdy a neskôr aj na dôchodok. Ďalej sú to **oblasti pôsobenia žien**. V službách a pomáhajúcich profesiách je vyššie zastúpenie žien, no zarábajú zhruba **o 11 % menej než ich mužskí kolegovia** na porovnateľných pozíciách. „Rozdiel v zárobku pohlaví podporuje aj stále nízke zastúpenie žien v manažérskych a výkonných funkciách, čo môžu spôsobovať buď obmedzené kariérne príležitosti, pomyselný kariérny sklenený strop, ale aj motivácia a ochota žien rásť v kariérom rebríčku,“ upresňuje Marcela Krajčová, People & Culture manažérka slovenskej pobočky PMI.

Pri riešení tohto problému pritom zohrávajú dôležitú **úlohu zamestnávateľa**, ich postoj k téme platovej rovnosti, ale aj **postavenie** a vnímanie **žien na pracovisku**. „Ženy u nás zastávajú nielen vedúce funkcie, ale vo významnej miere sa podieľajú aj na tvorbe nových produktov, sú technicky zdatné a svoje zastúpenie majú napríklad aj v oblasti dátovej analytiky. Z pohľadu riadiacich pozícií sú mužsko-ženské sily približne vyrovnané, pričom rodové rozdiely nerobíme ani pri ich mzdovom ohodnotení. Plat závisí od náročnosti pracovnej pozície, skúseností a seniority v konkrétnej oblasti,“ upresňuje Linda Valko Gáliková, PR manažérka 365.bank. Zamestnávateľa by podľa jej slov mali nielen zakotviť politiku rovnocenného odmeňovania a príležitostí na pracovisku do svojich **interných hodnôt**, ale aj **široť osvetu** a otvárať tieto témy v rámci mediálneho priestoru.

Ďalším významným faktorom, prečo ženy na Slovensku zarábajú menej, je **nízke sebahodnotenie** a nižšia ochota vyjednávať o nástupnom plate či v priebehu trvania zamestnania. Možno to pozorovať najmä po návrate žien z materskej či rodičovskej dovolenky alebo u žien samoživiteľiek. Kvôli stabilnému príjmu a rodine sú matky na získanie práce oveľa ochotnejšie **znížiť svoje platové očakávania**, prejsť na nižšiu pozíciu alebo pracovať na **skrátenej úvazok**. Ich osobné ambície tak idú bokom.

K zmene a vytvoreniu rodovej rovnosti by podľa Marcely Krajčovej pomohla podpora pri vypracúvaní **interných auditov** v oblasti rovnocenného odmeňovania a prístupu v práci. Ďalej je to obsadzovanie žien do **výkonných a rozhodovacích**

¹ Index rodovej rovnosti z r. 2017, spracovaný Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť, poskytuje komplexný pohľad na túto problematiku.



pozícií či systematické **Leadership Academy programy** pre ženy. Potrebná je aj **lepšia infraštruktúra** v oblasti starostlivosti o deti, ako sú jasle, škôlky a pod. V neposlednom rade je však nevyhnutné aj **zvyšovanie sebavedomia** žien vracajúcich sa do práce po „rodičovskej prestávke“, ako aj podpora mužov na jej absolvovanie.

V tomto ohľade však badať postupný posun. Materská dovolenka už nie je len čisto ženskou výsadou. Za posledné tri roky aj vďaka legislatíve a finančným motiváciám vzrástol **počet mužov na rodičovskej dovolenke** až 6-násobne, pričom túto možnosť využil každý piaty muž.

Podľa prieskumu² 365 banky je pritom ochotná zostať doma s dieťaťom takmer polovica chlapov, čo indikuje ďalší priestor na ich zapojenie. Medzi najčastejšie spomínané dôvody, pre ktoré chcú tak spraviť, **patrí vyšší príjem ich partnerky** a snaha umožniť **jej kariérne rásť**.

S témou platovej rovnosti však súvisí aj podiel **neplatennej práce**, ktorá limituje priestor na kariérne uplatnenie žien. V tomto smere sú totiž v prevahe práve ony, pričom ich **podiel na domácnosti je až o tretinu vyšší**. Rodová rovnosť v práci sa tak začína doma. „Ak partner nespozoruje, že potrebujeme jeho súčinnosť pri domácich prácach alebo pri starostlivosti o dieťa, treba sa ozvať a navzájom komunikovať. To isté platí aj v práci pri platovej otázke. Mnohé ženy si myslia, že ich úsilie bude náležite ohodnotené aj bez toho, aby na seba upozornili. Opač je však pravda,“ uzatvára Krajčová.

O 365 bank:

Sme banka pre dnešných ľudí. Veríme, že súčasné technológie nám umožňujú byť pre klienta naozaj užitočnými. Stačí len zapnúť si smartfón. Preto na Slovensko prinášame bankovníctvo, ktoré je postavené na princípe „mobile first“. V centre všetkého, čo robíme, je klient. Bankovníctvo budujeme tak, aby bolo preňho jednoduché, príjemné na používanie a inteligentné. Našou ambíciou je byť takou bankou, ktorú budete chcieť používať každý deň. Viac na www.365.bank

² Prieskum Muži vs. ženy od spoločnosti 2muse, realizovaný na vzorke 860 respondentov.