

Úřad na cestě k rovnosti

Zdeněk KADLEC,
ředitel Krajského úřadu Kraje Vysočina

Stav v odměňování ženy/muži v ČR

- rozdíl v odměňování Ž/M je cca 22 %
- jde o **druhý největší rozdíl v celé EU** (ČR předposlední před Estonskem)
- ročně se jedná o částku přesahující 80 tis. Kč
- soukromý sektor - rozdíl 23 %, veřejný - 18 %
- rozdíly se v současnosti prohlubují – výdělky mužů rostou rychleji

Stav v odměňování Ž/M – co s tím? I.

Je to opravdu nutné řešit, zmírnit ...

- **motivace a (celoživotní) vzdělávání ohrožených a cílových skupin** (např. posilování sebevědomí žen; výše platu – nesmělost, nebát se odpovědnosti),
- **motivace a vzdělávání zaměstnavatelů** („spěch za rodinou pomůže výkonu“; motivace k lepší produktivitě a podstatně lepším výkonům, další významné povinnosti – věnují se podstatným věcem ...)

Stav v odměňování Ž/M – co s tím? II.

- vzdělávání a informovanost osob v rozhodovacích pozicích a odborníků (přínosy, příklady dobré praxe, zkušenosti ze zahraničí, ...)
- oslabování (zpochybňování) genderových stereotypů (např. realizace „běžných“ atraktivních akcí na téma genderu – výstavy, divadelní představení ...)
- vytváření pozitivního obrazu rovných příležitostí (nejen) Ž/M (např. gender, rovné šance jako reklama)

Stav v odměňování Ž/M – dlouhodobě ...

- rozdíly zřejmě nebudou zcela odstraněny, protože
 - na kariéru a tedy růst příjmu má vliv **mateřství a péče o rodinu** (preference rolí)
 - několikaletá rodičovská zůstane volbou mnohých žen, přerušování práce – nelze dohnat výdělků mužů

Dříve zmíněný rozdíl je však příliš velký, neúnosný.

Společnost se na Ž/M nedělí, ale skládá se z nich!

„Dělení“ v odměňování je však smutnou realitou. ☹

Zhodnocení stavu KrÚ Kraje Vysočina

- způsob odměňování, ale také přístup k vedoucím a jiným atraktivním pracovním pozicím je **vyrovnaný**
- ze strany vedení úřadu není v této oblasti identifikován problém
- problém není identifikován ani z formální a neformální komunikace se zaměstnankyněmi a zaměstnanci úřadu
- nevyrovnanost nesignalizují ani externí posuzovatelé
- je však třeba **uplatňovat principy sladování**

KrÚ KV - aktuální otázky k řešení I. (týkající se i jiných znevýhodněných skupin)

- stárnutí personálu
 - rostoucí průměrný věk
 - silné a zvyšující se zastoupení z&z ve věkové kategorii 50 – 59 let
- problémy „sendvičových“ generací (péče o děti, vnoučata, stárnoucí rodiče)
- častější znevýhodnění zdravotním stavem („civilizační“)

KrÚ KV - aktuální otázky k řešení II. (týkající se i jiných znevýhodněných skupin)

- růst potřeby řešit složitě životní situace z&z (jejich osobní, osob blízkých)
- intenzivní potřeba sladování, aplikace opatření (např. zkrácení úvazků, práce z domu, úprava režimu práce)
- velmi individuální potřeby a požadavky, náročnost posuzování oprávněnosti, aktivní vyhledávání potřeb, řešení kolizí s potřebami zaměstnavatele

Co se nám osvědčilo, co doporučujeme? I.

- **průběžný systém** (s průběžnou aktualizací a korekcemi s využíváním zpětné vazby), vývoj situace, hodnot, očekávání, preferencí z&z, ...
- **stanovení cílů, plánování** (předvídatelné podstatné změny), **operativní plán opatření** (činnosti – obsah, rozsah, podmínky; zdroje – finanční, personální, věcné a informační /know-how/), **finanční plán** (zdroje /veřejné peníze/, cash-flow v čase), stanovení **dílčích úkolů** (včetně metrik, termínů a odpovědnosti)

Co se nám osvědčilo, co doporučujeme? II.

- periodické, pravidelné **vyhodnocování výsledků** (reálná reflexe se zpětnou vazbou, korekcemi dalšího postupu)
- nezbytná je **pravidelnost aktivit** a jejich **institucionalizace** (stanovení nositelů jednotlivých úkolů, činností, aktivit, programů), tedy určitá **systematičnost**, pevný řád procesu
- je třeba vyhledávat a využívat vhodné **formy komunikace se z&z**, cesty sběru podnětů, cesty pro aktivní zapojení z&z do finalizace návrhů opatření

Děkuji Vám za pozornost.

Mgr. Ing. Zdeněk Kadlec, MBA, dr. h. c.
ředitel úřadu

Krajský úřad Kraje Vysočina
Žižkova 57
587 33 Jihlava

tel.: 564 602 250; 724 650 114
e-mail: kadlec.z@kr-vysocina.cz

