# Tisková zpráva:

# Nediskriminujete? A jste si opravdu jisti?

Norsko je vnímáno jako jedna z nejvíce rozvinutých zemí v oblasti rovného zacházení se ženami a muži. Nicméně i v této zemi je třeba o téma rovnosti systematicky pečovat. Jak ukazují i norské zkušenosti, není možné spoléhat, že se vše vyřeší časem samo. Právě naopak, jak uvádí Lene Nilsen, z kanceláře norské ombudsmanky: „Máme v Norsku velmi dobrou legislativu, zákon o gender mainstreamingu, včetně genderového rozpočtování ve veřejné správě ale pokud se tyto zákony intenzivně neprosazují v praxi, tak realita pokulhává a dosažený pokrok se snadno rozmělní.“

Norsko i díky legislativě poskytuje poměrně štědrou podporu mateřské a rodičovské dovolené. To však v praxi může vést k druhotnému znevýhodnění žen na trhu práce. Opět se jedná o něco, na co v praxi naráží i české ženy. „Zaměstnavatelé se obávají dlouhodobého výpadku žen z pracovního procesu během  rodičovských dovolených a proto ženy mnohdy ani raději do zaměstnání nepřijímají. Pokud ano, z mnoha zkušeností plyne, že návrat na původní pracovní místo probíhá pouze výjimečně. Často je nabídnuté obdobné místo, či dokonce jiná pracovní pozice, ženy narážejí i na to, že jejich místo bylo zrušeno.“ Popisuje českou zkušenost ředitelka Otevřené společnosti Marta Smolíková.

Přesto se máme v Norsku stále čím inspirovat. Norsko se pyšní jedním z nejmenších rozdílů mezi platy žen a mužů. Norské ženy dosahují 87% průměrného výdělku mužů. Jedná se o pouhých 13% rozdílu oproti českým 22%. K tomuto výsledku přispěla i legislativa a povinnost firem prosazovat genderovou rovnost na pracovišti. Díky tomu firmy ve výročních zprávách uváděly, co v této oblasti dosáhli.

Pozitivně lze vnímat i rozšiřování znalostí o dané problematice mezi zaměstnavateli, zaměstnavatelkami i mezi zaměstnanými. Mnoho zaměstnavatelů totiž nemá přímo v úmyslu diskriminovat, nejsou si pouze vědomi důsledků svého jednání do oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Jak uvádí Klára Čmolíková Cozlová z Otevřené společnosti:: „Často ani odpovědní zaměstnavatelé nedohlédnou rozdílné dopady vlastní personální politiky na ženy a muže. Průměrné platy žen a mužů se ve firmě nesledují, rovné odměňování mnohdy ani není ukotveno, není jasné, jak je stanoveno hodnocení výkonnosti a za jakých podmínek jsou udělovány odměny. V takto nastaveném systému – nesystému, může velmi snadno docházet k diskriminaci na základě pohlaví. Hodnocení a odměňování se provádí na základě dojmů, ve kterých se zrcadlí i stereotypy spojené s prací žen a prací mužů.“

A právě vzdělávání odpovědných zaměstnavatelů a zaměstnavatelek v oblasti rovného zacházení může pomoci. Proto Otevřená společnost absolvovala díky programu Dejme že(nám) šanci Nadace OSF studijní cestu do Norska a na jejím základě připravila informační leták pro zaměstnavatele o příkladech dobré praxe. Zároveň zve zaměstnavatele k zapojení do Aliance za férové platy, která v současnosti vzniká. Členstvím v Alianci zaměstnavatelé nejen vyjadřují svou podporu rovnému odměňování, ale získají i potřebnou platformu pro sdílení informací a novinek z teorie diverzity managementu a mohou se tak podílet na změně v praxi.

Pro více informací kontaktujte [klara.cozlova@osops.cz](mailto:klara.cozlova@osops.cz) , Tel: 737861468