

Rozdiely medzi mužmi a ženami

Mnoho zamestnávateľov považuje svoj odmeňovací systém za spravodlivý v súvislosti s pohlavím zamestnancov. Avšak, samotní zamestnanci majú odlišný názor a väčšina z nich si myslí, že nedostáva dostatočné platové ohodnotenie.

Môžu za to stereotypy zaužívané dlhodobo vo firemných kultúrach. Podľa portálu platy.sk zarábali v roku 2021 muži na rovnakej pozícii viac ako ženy, a to v priemere o **21,7 %** bez ohľadu na vzdelanie, či región.

Kvôli určitým zaužívaným stereotypom sú **muži vnímaní ako ambiciózní a asertívni**, čo vedie k tomu, že ženy dostávajú menej príležitostí ku kariérnemu rastu, čo ovplyvňuje aj výšku mzdy pri pohlaviach.

Existujú viaceré dôvody prečo sú muži lepšie platení ako ženy

Patria medzi ne napríklad rôzne segmenty ekonomiky, odlišné pracovné pozície, materstvo a dlhodobo zaužívané rodové stereotypy.

Ak viac žien pracuje v sektoroch, kde sú v priemere nižšie mzdy a muži pracujú v sektoroch, kde sú mzdy vyššie, prirodzene sa to odzrkadlí v platoch, pretože sektorové rozdiely v súvislosti s platmi sú veľké.

Vo vrcholových a manažérskych pozíciách dnes pracuje menej žien ako mužov. Spoločnosť PayScale zverejnila výsledky prieskumu, ktorý hovorí o tom, že **muži majú** v porovnaní so ženami **o 70 % väčšiu šancu** získať vysokú manažérsku pozíciu **v strede ich kariéry** a **o 142 % väčšiu šancu** získať túto pozíciu **v tretej tretine kariéry**.

Materstvo má už dlhé roky svoje zastúpenie, a tým, že ženy zažívajú dlhšiu kariérnu prestávku sú v tomto smere často nútené akceptovať aj menej platenú prácu.

Rodové stereotypy tvoria neoddeliteľnú súčasť v rodových platových rozdieloch. Je to sebavedomím?

Ženy si na pohovoroch pýtajú predstavovaný plat menší ako muži **v priemere až o 200 eur**. Sebavedomie vplýva nie len na pýtanie si platu, ale vo veľkej miere aj na to, či sa žena vôbec prihlási na výberové konanie. Výskumy potvrdili, že **ženy** sa prihlásia do výberového konania **len ak spĺňajú 100 %** z požadovaných kritérií, ktoré sú v inzerátoch. Na druhej strane **muži** sa prihlásia **aj keď spĺňajú len 60 %**.

Transparentnosť podmienok odmeňovania

V súčasnosti sa firmy snažia mať všetky podmienky odmeňovania transparentné, a to hlavne korporácie. Avšak, pri menších firmách, kde odmeňovací systém nie je pod takým drobnohľadom sa môže stať, že príde k platovej nerovnosti.

V zahraničí korporácie zverejňujú informácie o tom, či majú flexibilné podmienky práce, aký majú rodový mzdový rozdiel vo firme, či majú podporné programy pre ženy, alebo majú manažérske pozície obsadzované ženami. Z takýchto údajov sa dá celkom dobre vychádzať a rozhodnúť sa na základe nich.

Rodový mzdový rozdiel má však tendenciu sa znižovať. Jedna vec je možnosť výberu pracovnej pozície a druhá vec je vyrovnanie príležitostí. Muži sú stále na základe rodového stereotypu považovaní a vychovávaní, aby boli cieľavedomí, ambiciózní či súťaživí. Z tohto hľadiska sa u žien odvíja to, že by mali byť starostlivé a sú v tomto duchu často krát vychovávané. **Ambicióznosť je v súčasnosti ešte často považovaná za negatívnu vlastnosť u žien.**

Vysokú školu má viac žien ako mužov

Ženy dosahujú vyššie vzdelanie ako muži. Na území Slovenskej republiky vlastní vysokoškolský titul približne 20 % mužov a skoro **27 % žien**. Z uvedených čísel teda tiež vyplýva, že vzdelanie nemá výraznejší vplyv na výšku mzdového ohodnotenia žien.

Jedná sa o fakt, že niektoré študijné odbory, ktoré sú v praxi lepšie ohodnotené, častejšie vyštudujú muži ako ženy, ako je tomu v prípade IT sektora. Ženy však začínajú prenikať aj na pole technických vied, ktoré bolo prevažne zastúpené mužskou populáciou.

Vyššie vzdelanie u žien už predstavuje dlhodobější trend, ktorý je tu s nami už od 90. rokov. Paradoxom je, že hoci čoraz viac žien získava vyššie vzdelanie, ich pozície v pracovnom živote tomu nezodpovedajú. Na vedúcich miestach stále pôsobí viac mužov. Mnoho krát ženám bráni v kariére starostlivosť o rodinu.

Výzva pre firmy od Martina Krištoffa

„Firmy v snahe zabrániť nespokojnosti na pracovisku by sa mali snažiť ponúkať rovnaké príležitosti v kariérom raste a platové ohodnotenie bez ohľadu na pohlavie. Zníži sa tak úroveň fluktuácie, čo sa prejaví aj znížením nákladov na nábor nových pracovníkov.“

Zamestnávateľia pôsobia na trhu práce atraktívnejšie, ak ich vnútorné predpisy zahŕňajú predpisy, ktoré zabezpečujú rovnaké príležitosti pre obe pohlavia," vyjadril sa k téme Martin Krištoff, analytik spoločnosti [HABERL Wealth Management](#).

Kontakt:

Vanessa Vitteková

info@haberl.sk

+421 232 600 175

www.haberl.sk