



# Rovnoprávnosť v práci?

Predstavte si, že ste úspešná, vzdelaná a šikovná, presne taká, akú potrebuje firma, v ktorej sa uchádzate o prácu. Aj tak vás však nevezmú. Ste totiž žena, čiže rizikový živočíšny druh. Máte dojem, že je to ako vystríhnuté zo starého filmu pre pamätníkov? Omyl, ani v dvadsiatom prvom storočí sme sa ešte nedopracovali k rovnoprávnosti pohlaví. Alebo predsa len áno? O tejto téme sa s Emmou porozprávala Soňa Lacušková, personálna manažérka private equity skupiny Penta, Alexandra Lichárová, senior konzultantka pre oblasť ľudského kapitálu v poradenskej skupine AJG - Amrop Jenewein Group a Viera Petrášová, výskumná pracovníčka a predsedníčka ženskej organizácie.

**Začnem vlastnou skúsenosťou. Keď som pred pár rokmi nastupovala do prvého zamestnania, firma spolu so mnou prijímala aj muža. Bol rovnako ako ja absolvent, len s nižším, iba bakalárskym vzdelaním, a napriek tomu dostal vyšší plat. Zdá sa vám to normálne?**

## ZABUDNITE!

**Aj vám sa zdá nefér, že za rovnakú prácu má váš kolega vyšší plat len preto, lebo nosí trenírky?**

**Viera:** Na Slovensku je to bežná prax, ja mám podobnú skúsenosť spred dvadsiatich rokov. Keď som nastupovala do práce, môj mužský kolega s rovnakým vzdelaním aj praxou ako ja mal tiež dostať vyšší plat. Lenže vtedy som išla za šéfom a povedala mu, že s tým súhlasím len pod podmienkou, že ten kolega bude môj nadriadený. A dosiahla som, že sme nakoniec obidvaja zarábali rovnako.

**Sandra:** Ja podobné skúsenosti nemám. Zrejme aj preto, lebo pracujem v spoločnosti, ktorá sa venuje aj vyhľadávaniu kandidátov na topmanažérske a špecia-

lizované pozície, a tu sú rozdiely medzi finančným ohodnotením mužov a žien menej výrazné. Ale pripúšťam, že najmä na nižších pozíciách stále existujú.

**Soňa:** Čítala som veľa štatistík, podľa ktorých sú muži platení lepšie než ženy, ale tiež som sa vo svojej praxi s takým prístupom nestretla. U jedného môjho bývalého zamestnávateľa bolo dokonca v topmanažmente viac žien ako mužov a firma bola rovnako úspešná, ak nie úspešnejšia ako konkurencia. Zrejme aj vďaka tejto skúsenosti si myslím, že nezáleží na pohlaví, ale na schopnostiach.

**Viera:** Ja sa dlhé roky pohybujem vo vyslovene mužskom svete a zistila som, že na pohlaví záleží. Som lesníčka, dokonca som istý čas pracovala na vysokej vedúcej pozícii a muži vtedy nevedeli prehltnúť, že im šéfuje žena. Jednoducho ma nedokázali brať ako rovnocenného partnera.

**Časy sa však predsa trochu zmenili k lepšiemu, však? Ved' kým pred rokmi si zamestnávateľ pri hľadaní vhodného adepta mohol do požiadaviek uviesť, že hľadá len muža alebo len bezdetnú ženu do dvadsaťpäť rokov, dnes by sa to podľa zákona považovalo za diskrimináciu.**

**Soňa:** Áno, dnešné zákony na to myslia. Ako personálna manažérka pravidelne absolvujem vstupné pohovory s ná-

počas súdu mi viac držali palce muži. Naopak, ženy mi hovorili, že sa im ukrivilo viac a nešli s tým pred súd.

**Muži to majú u šéfov vždy ľahšie, nemyslíte? Ak má zamestnávateľ na výber dvoch rovnako kvalifitných adeptov rôzneho pohlavia, radšej si vyberie muža. Tomu nehrozí, že by otehotnel alebo musel zostať doma s dieťaťom...**

**Sandra:** Ak sa na to zamestnávateľ pozerá takto, jeho personálna politika nie je v poriadku. Prijatie každého nového človeka môže byť pri takom prístupe rizikom, ved' kde je istota, že muž po čase neodíde inde?

**Soňa:** Z tohto pohľadu by žena mohla byť riziková v každom veku. Ak má od dvad-

**Osobne som zažila, že na úrade práce sa pohovor začal príkazom, aby z miestnosti odišli všetky ženy do tridsať rokov, ktoré nemajú deti, aj všetky ženy po päťdesiatke. Mužov sa na vek nepýtali.**

dejnými uchádzačmi o prácu v našej spoločnosti a nikdy by mi neprišlo na um opýtať sa nejakej kandidátky, či má deti, alebo kto sa jej o ne postará. To s jej pracovnou pozíciou vôbec nesúvisí. V príprave na výberové konanie upozorňujem aj kolegov, že súkromie je sféra, na ktorú sa kandidátov nepýtame.

**Je to však stále bežná prax. Keď sa moja známa uchádzala o prácu stredoškolskej učiteľky na gymnáziu, zástupkyňu školy nezaujímali skúsenosti ani vzdelanie. Namiesto toho sa jej opýtala, či má stáleho priateľa, či používa anti-koncepciu a kedy plánuje mať dieťa.**

**Soňa:** Podľa skúseností žien zo svojho okolia viem, že sa to stáva, ale chyba je aj v tom, že naše právne povedomie je veľmi nízke. Často ani nevieme, že o súkromí pred zamestnávateľom nie sme povinní hovoriť a on nemá právo pýtať sa nás naň. Malo by ho zaujímať len to, čo priamo súvisí s pracovnou pozíciou. Teda vzdelanie, prax a schopnosti.

**Viera:** Našťastie, ľady sa trochu pohli. Zákonník práce dnes máme dobre postavený a ten, kto ho pozná, nemá problém vyhrať súdny proces. Tak ako ja.

**Vy ste sa súdili pre diskrimináciu?**

**Viera:** Som vedecká pracovníčka a v lesníckom výskumnom ústave som si podala projekt. Ale keď ho vláda schválila a podnik naň dostal peniaze zo štátneho rozpočtu, môj nadriadený mi projekt vzal a poveril ním kolegu. Preto som na podnik podala žalobu, proces som vyhrala a projekt som získala späť. Paradoxne,

sať do tridsaťpäť rokov, je nádejnou adeptkou na materstvo. Keď sa už stane mamou, má deti, ktoré môžu byť choré, treba im pomáhať pri učení, čo jej môže komplikovať prácu. Po päťdesiatke sa stáva rizikovou ako babička, ktorá chce rodine pomáhať tým, že sa bude starať o vnúčatá.

**Sandra:** Práve preto by zamestnávatelia mali zmeniť optiku a ženy vnímať inak. Ako rovnocenných zamestnancov, ktorí si svoje súkromné záležitosti dokážu zaradiť tak, aby neutrpeľa ich práca.

**Ale ako o tom firmy a ich šéfov presvedčiť?**

**Sandra:** Sama som mamou dvoch detí a asi som mala šťastie na nadriadených. Keď som sa vracala do práce po prvej materskej dovolenke, dostala som možnosť pracovať na šesťhodinový úväzok. Po druhej materskej som menila miesto a nový zamestnávateľ mi dokonca vyšiel v ústrety tým, že som dostala služobné auto. Aj keď to na pozícii, kde som pracovala, nebolo bežné. Asi si to žiada len viac ochoty zo strany zamestnávateľa. Ale viem, že na Slovensku takéto vymoženosti ešte stále nie sú samozrejmosťou.

**Viera:** Možno to tak funguje v Bratislave, ale na vidieku môžu ženy o takých výhodách len snívať. Ja na strednom Slovensku organizujem kluby pre nezamestnané ženy, kde ich učíme, ako napísať žiadosti, ako sa správať na pohovore, snažíme sa pre ne vytvoriť poradenské služby. Ale čo z toho, keď je tam málo pracovných miest? Tam si firma môže vybe-



Viera Petrášová



Alexandra Lichvárová



Soňa Lacušková





Fotené v priestoroch reštaurácie VAMOS.

## Ako muž by som to mala jednoduchšie. Keď sa mi narodila dcéra, pomyslela som si, že chůďa dieťa to bude mať v živote ťažké. Už len preto, že je dievča.

rať a je pre ňu výhodnejšie, dať prácu mužovi ako žene. Osobne som to zažila. Pohovor na úrade práce sa začal príkazom, aby z miestnosti odišli všetky ženy do tridsať rokov, ktoré nemajú deti, aj všetky ženy po päťdesiatke. Mužov by sa na vek nepýtali.

### Dá sa s tým vôbec niečo robiť?

**Sandra:** Ja vidím rezervy najmä u zamestnávateľov. Aký-taký posun však predsa len nastáva, veď aj ministerstvo práce, rodiny a sociálnych vecí túto myšlienku podporuje a už päť rokov vyhlasuje súťaž o zamestnávateľa ústretového k rodine. Aj to je dobrá motivácia. V porovnaní s vyspelejšími štátmi EU máme stále čo doháňať, ale myslím, že sme na dobrej ceste. Napríklad dnes u nás zákon dáva aj otcom možnosť nastúpiť na rodičovskú dovolenku. V mnohých okolitých krajinách to stále nie je samozrejmosť.

**Viera:** Treba začať pracovať od základov, podporovať klubovú činnosť žien, vytvárať sociálnu poradenskú sieť. A presvedčať zamestnávateľov, že sa im oplatí dať prácu ženám, pretože potom môžu získavať granty a peniaze z európskych fondov. Ale to je ešte stále v plienkach.

**Sandra:** Naša personálnoporadenská skupina je partnerom mnohých zahraničných spoločností, ktoré na Slovensku investujú a zakladajú svoje pobočky. Často nepoznajú našu legislatívu ani pomery, preto sa im snažíme poradiť. Najmä niektorých slovenských manažérov však treba usmerňovať, že nie je vhodné, ak sa kandidátok na pracovné miesto spýtajú,

kedy sa chystajú vydávať alebo rodiť. A klientom sa snažíme vysvetliť, že investovať do zamestnanca nie je stratová záležitosť, ale vyplatí sa to.

**Soňa:** Tiež si myslím, že je to najmä záležitosť zamestnávateľov. V tomto smere má, myslím, Bratislava najlepšie postavenie. Môžem to porovnať z vlastnej skúsenosti, pretože som pracovala na východnom Slovensku. Riešenie otázky sociálnej starostlivosti o zamestnancov tam stále stagnuje, spoločnosti sa príliš nezaberajú tým, ako si udržať kvalitných ľudí. Zrejme aj preto mnohí odchádzajú pracovať práve do Bratislavy.

### Muži pri ceste za úspechom využívajú všetky dostupné spôsoby. Mali by ženy viac používať napríklad svoje ženské zbrane?

**Viera:** Samozrejme, s mužskou polovicou sa predsa musíme dopíňať a nie je na tom nič zlé, keď využijeme vo svoj prospech milý úsmev či pekné slovo.

**Soňa:** Záleží na tom, čo sa považuje za ženskú zbraň. Ženy majú inú formu komunikácie, sú obvykle viac empatické, čo nemusí byť na škodu. Ale ak to žena preháňa, začína byť vtieravá, chce získavať pozornosť hlbokými výstrihmi, skôr tým body stráca ako získava.

**Sandra:** Podľa mňa do pracovnej sféry využívanie ženských zbraní nepatrí. Na vstupnom pohovore sa dá zaujať aj inak než vyzývavým oblečením. Napríklad tým, že žena bude profesionálne rozhladená, jazykovo zdatná, zdravo sebavedomá, bude mať prehľad o firme, v ktorej by chcela pracovať, aj o konkurencii.

**Soňa:** Spomínam si, že sme raz medzi žiadostami o istú pozíciu našli adeptku, ktorá k životopisu pripojila svoju vyzývavú fotografiu. Zdalo sa nám to nevhodné, ale mala potrebnú prax aj vzdelanie, a tak sme ju pozvali na osobné stretnutie. Hovorili sme si, že je možno len neskúsená a chceli sme jej dať šancu. Naše očakávanie však nesklamalo a na pohovor prišla s úmyslom vyťažiť maximum zo svojej príťažlivosti, ale menej z odbornosti. Prírodzene, že si tým uškodila. V niektorých spoločnostiach takýto prístup môže zabrať, ale seriózní zamestnávateľia na to reagujú citlivo.

### Mali ste niekedy pocit, že ako muž by ste sa v živote presadzovali ľahšie?

**Soňa:** Mužom, teda chlapcom, som chcela byť možno raz. Keď som ako malé dievčatko túžila hrať futbal a chalani ma odmietali vziať do partie. Som rada, že som ženou a nemyslím, že to mám ťažšie ako moji mužskí kolegovia..

**Sandra:** Nikdy som nad tým takto nerozmýšľala, ale som spokojná, že som žena.

**Viera:** Životné skúsenosti mi potvrdili, že ako muž by som to mala jednoduchšie. Aj keď sa mi narodila dcéra, pomyslela som si, že chůďa dieťa to bude mať v živote ťažké. Už len preto, že je dievča. Najväčší problém je podľa mňa v tom, že spoločnosť nás za každých okolností delí na dve pohlavia. Keď sme nedávno pripravovali pre školy detské lesnícke hry, padol návrh, aby medzi sebou súťažili dievčenské a chlapčenské družstvá. Ale prečo? Veď ak sa nezačneme posudzovať podľa schopností, ale podľa toho, či je niekto muž alebo žena, rovnocennosti sa asi nedočkáme. Zrejme bude trvať poriadne dlho, kým sa tie rozdiely ako-tak zotrú.

Danka VILHANOVÁ

Foto Laura WITTEKOVÁ

### Vedeli ste, že...

- **potenciálny zamestnávateľ nemá právo pýtať sa vás na vstupnom pohovore na rodinný stav či počet detí?**
- **za sexuálne obťažovanie sa môže považovať aj skutočnosť, ak má váš mužský kolega na viditeľnom mieste kancelárie obrázok obnaženej ženy? Ak vám to prekáža, je povinný ho odstrániť.**
- **ak máte dojem, že ste diskriminovaná, môžete sa obrátiť na organizácie, ktoré takéto problémy riešia?**

### Kde vám pomôžu?

Národný inšpektorát práce, tel.: 02/5975 1111,  
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva,  
tel.: 02/208 501 35, Kancelária verejného  
ochrancu práv, tel.: 02/4828 7401