

Zmapovanie rodovej rovnosti v pohraničnej oblasti Maďarska a Slovenska, ako aj príležitosti na rozvoj stratégií na vytváranie príležitostí

Resumé

V rámci projektu s číslom EFOP-5.2.2-17-2017-00043 Združenia ľudových stredných škôl Zoltána Magyaryho sa uskutočnil medzinárodný výskum o miere a posúdení rodovej rovnosti s názvom „Rozvoj stratégií rodových príležitostí v medzinárodnej spolupráci v Tata“. Nutnosť výskumu potvrdzuje aj fakt, že jednak z celoeurópskeho hľadiska, najmä Maďarsko, ale aj Slovensko sú medzi poslednými z pohľadu rodovej rovnosti, jednak niekoľko spoločenských javov ukazuje na to, že sa neznižujú záťaž matkám, ktoré v rodinách zohrávajú veľkú úlohu.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) od roku 2005 meria ukazovatele súvisiace s rodovou rovnosťou vo všetkých štátoch Európskej Únie. Index Európskej Únie je 67,4, Maďarska 51,9, čo je pomedzi členských štátov druhé najnižšie, je iba pred Gréckom. Slovensko sa nachádza pred Maďarskom, s indexom 54,1. Indexy dokopy pozostávajú z 31 indikátorov, a skúmajú nasledujúcich šesť hlavných oblastí: moc, čas, vedomosť, zdravie, peniaze a práca. Dané skóre ukazuje hodnotenie oblasti v porovnaní k 100, kde 100 znamená, že postavenie oboch pohlaví v oblasti sa úplne zhoduje.

Prostredníctvom nášho výskumu sme hľadali odpoveď na to, ako respondenti vnímajú nerovnosti, aké prostriedky existujú, a čo by bolo potrebné na ich zníženie. Hľadali sme takých respondentov, ktorí sú vďaka svojej pozícii schopní nepriamo alebo priamo ovplyvniť procesy prípravy rozhodnutí a vývoja. Zber údajov prebiehal pomocou kvalitatívnych a kvantitatívnych metód, online a papierových dotazníkov, ako aj cez rozhovory v pohraničnej oblasti Maďarska a Slovenska od februára do novembra 2019.

Štúdia zhrnújúca výsledky výskumu opisuje analýzu zberu údajov z dotazníka a je doplnený s informáciami získanými počas rozhovorov. Pri analýze sme opýtali 100 slovenských a 100 maďarských odborníkov v súlade s požiadavkami programu nadnárodnej spolupráce. Naše dotazníky boli navrhnuté pre pracovné prostredie, otázky okrem objektívnych charakteristík rovnakých príležitostí taktiež mapovali subjektívne posúdenie respondenta v danej téme. Skúmali sme, ako pracovisko respondenta zabezpečuje rodovú rovnosť v praxi, napríklad využívanie flexibilných foriem zamestnania, ktoré sú zvlášť pre ženy vychovávajúce deti mimoriadne výhodné, a opýtali sme sa, či existujú plány na ich zlepšenie. Skúmali sme, ako sa vyvinie možnosť postupu žien a mužov, pomer zamestnancov vo vedúcom postavení podľa rodov a ich odmeňovanie v danej organizácii.

SZÉCHENYI 2020


MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Indexy rovnakých príležitostí v Maďarsku a aj na Slovensku zaostávajú za európskym priemerom. Pri skúmaní príčin sú dôležité tri úlohy a tri oblasti každodenného života: svet rodiny, domácnosti a platenej práce. Ženy tradične zohrávajú väčšiu úlohu v rodine a v domácnosti, a v priemere ešte stále zaostávajú za mužmi z pohľadu platenej práce, vedy a kariéry. V tomto fakte sa skrýva jeden z dôvodov nerovnosti, pretože za prácu vykonanú v domácnosti, v rodine nedostanú plat, zatiaľ za prácu vykonanú na trhu práce sa platí. Táto neplatená práca vykonaná ako ženská úloha založená na spoločenskom konsenze zabraňuje postupu žien v profesionálnom živote. A väčšia časť spoločnosti považuje to za vhodné.

Počas zhromažďovania údajov sme našli niekoľko príkladov, keď sa aj mladé ženy zdieľajú názor, že hlavnou úlohou ženy je vykonávanie rodinných a domácich úloh a zarábanie je úlohou muža. Vzdelaná mladá generácia už vykazuje zmeny v rozdelení rodinných úloh, napríklad vzdelanejší mladí otcovia dnes už častejšie hrajú svoju úlohu pri výchove dieťaťa.

Zaujímavým paradoxom výsledkov našich meraní je to, že zatiaľ čo respondenti zvyčajne vedia dobré odpovede na dosiahnutie rovnakých príležitostí, v každodennej praxi ľahko privrú oči nad nerovnosťami. Pri vnímaní nerovností existuje určitý druh slepoty. Konkrétnym príkladom je, že tri štvrtina našich respondentov tvrdí, že sklenený strop ani neexistuje. Hoci keď sme museli kvantifikovať mzdy žien a mužov, sami referovali o vyšších mzdách u mužov.

Podľa našich meraní medzi skúmanými oblasťami Maďarska a Slovenska neexistujú významné rozdiely z pohľadu ukazovateľov rovnakých príležitostí. Respondenti oboch krajín boli schopní vymenovať len málo takých opatrení na pracovisku, ktoré by zvýšili rovnaké príležitosti. Napríklad medzi malé rozdiely patrí subjektívne vnímanie rovnakých príležitostí v okruhu slovenských respondentov bolo pozitívnejšie, zatiaľ ich zamestnávateľia uvádzali menej konkrétne postupy na podporu rovnakých príležitostí. To je v rozpore so skutočnosťou, že medzi slovenskými respondentmi je menej iniciatív na zlepšenie rodovej rovnosti ako medzi maďarskými respondentmi.

Podľa **štatistickej opisnej analýzy** výskumu boli tri štvrtiny respondentov ženy. Medzi dvoma krajinami nebol výrazný rozdiel v rozdelení pohlaví respondentov. Pri výbere vzorky nebol vedomý výber pomeru pohlaví, odpoveď respondentov bola samozrejme dobrovoľná. Takmer polovica respondentov tvorili zamestnanci rozpočtového orgánu, o niečo viac ako štvrtina sú spoločnosti rôznych veľkostí a menej ako štvrtina predstavuje neziskový sektor.

V jednej pätine prípadov v Maďarsku, a takmer vo štvrtine prípadov na Slovensku boli našimi respondentmi zamestnanci organizácií s menej ako 10 zamestnancami. 24% zamestnávateľov zastúpených respondentmi z Maďarska, na Slovensku oveľa viac, 48% zamestnáva viac ako 10, ale menej ako 50 osôb. V Maďarsku je počet organizácií, ktoré zamestnáva medzi 50 a 200 ľuďmi približne 29%, na Slovensku ten istý počet 19%. Pomer organizácií s 200 – 1 000 zamestnancami je 7% na Slovensku a 14% v Maďarsku.

S viac ako 1 000 zamestnancami sa nachádzajú v Maďarsku v 12% a na Slovensku iba v 2%.

Na lepšie zmapovanie situácie rovnakých príležitostí, v našom dotazníku sme použili viacero nástrojov, vrátane otvorených otázok. Poprosili sme respondentov, aby podľa vlastných slov definovali pojem rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi. Spomedzi najviac spomínané odpovede patria: rovnaké možnosti, potom rovnaké uznanie, rovnaké práva a rovnaké zaobchádzanie.



Definovanie pojmu rovnosť príležitostí medzi ženami a mužmi vlastnými slovami

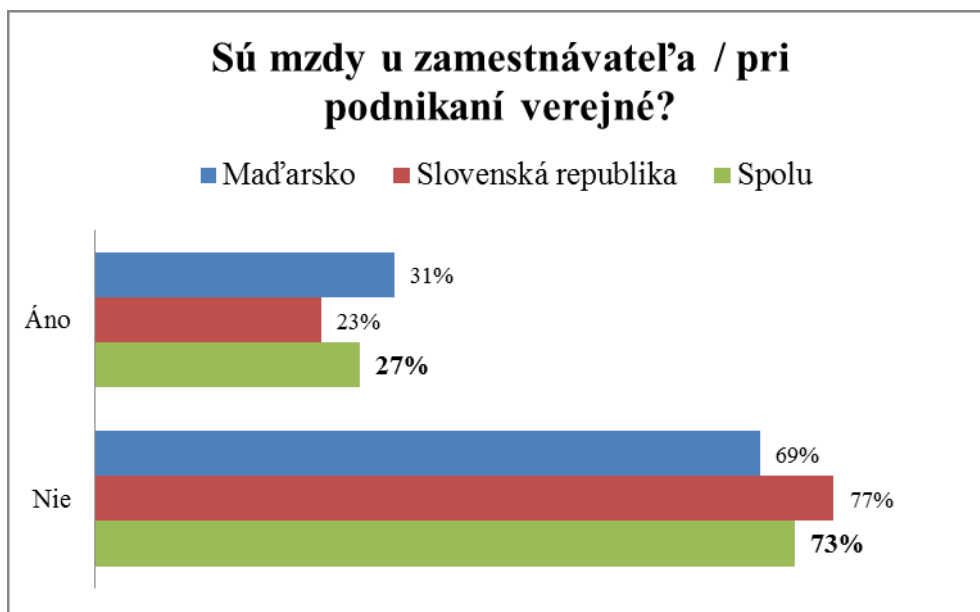
(ženy a muži spolu, N = 200)

Náš zber údajov zahŕňal aj hodnotenie toho, či zamestnávateľ používa postupy, ktoré napomáhajú rovnaké príležitosti. Existuje nejaký referent pre rovnosť príležitostí, stratégia, plán či pracovná skupina pre rovnosť príležitostí, etický kódex alebo postup vzťahujúci sa obťažovania. Polovica zamestnávateľov nedisponuje žiadnym postupom podporujúce rovnaké príležitosti.

Medzi tými, ktorí majú to k dispozícii, najviac respondentov zmienil etický kódex (36 zmienok) a plán rovnakých príležitostí (31). V Maďarsku viac ľudí spomenul existenciu referenta pre rovnosť príležitostí, plánu a etického kódexu ako na Slovensku.

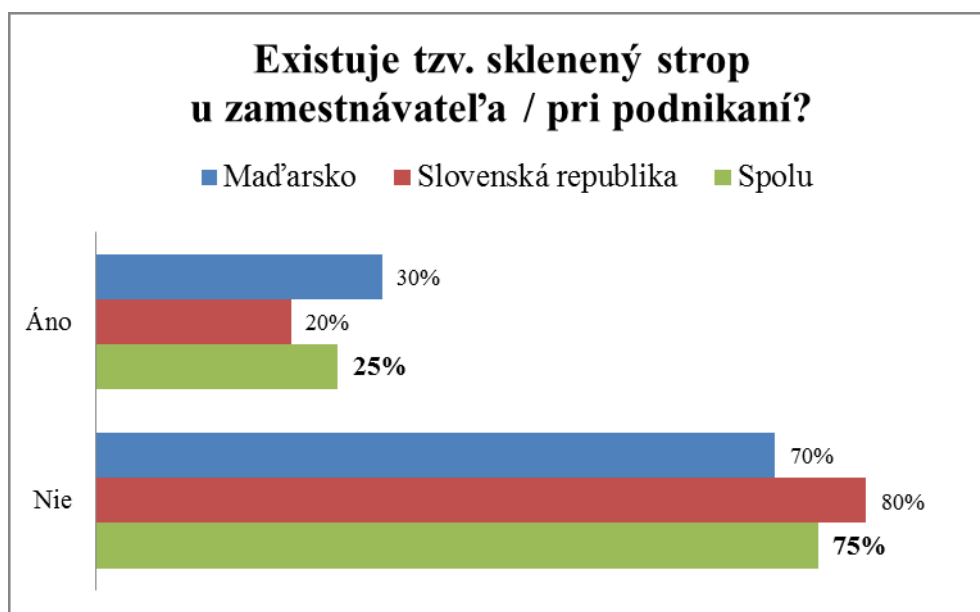
81% zamestnávateľov ani nevlastní program na podporu rodovej rovnosti, v tomto medzi krajinami nie je veľký rozdiel. Na úrovni programu existuje otázka rovnakých príležitostí iba u asi jednej pätiny zamestnávateľov respondentov.

Rovnaká odmena mužov a žien sa ťažko dosiahne, pokiaľ sa nezverejnia mzdy. Preto sme sa pýtali aj na zviditeľnenie miezd.



Sú mzdy u zamestnávateľa / pri podnikaní verejné? (N=200)

Je vidno, že spolu v týchto dvoch krajinách mzdy nie sú oficiálne verejné na troch štvrtinách pracovísk. V porovnaní dvoch krajín, v Maďarsku 31% respondentov, na Slovensku 23% odpovedal, že mzdy sú verejné.



Existuje tzv. sklenený strop u zamestnávateľa / pri podnikaní? (N=200)

Ponaučenie podľa horného obrazu ukázalo, že respondenti sa v tomto pohľade nezdali byť dostatočne kritickí, pretože tri štvrtiny všetkých respondentov uviedli, že na ich pracovisku neexistuje jav sklenených stropov.

V porovnaní slovenskí respondenti v menej prípadoch referovali o vnímaní skleneného stropu ako ich maďarskí kolegovia.

Počas rozhovorov s odborníkmi sme charakterizovali kultúru a politiku určujúcu rodovú nerovnosť. Hľadali sme odpoveď na rozpor medzi vyššou priemernou úrovňou vzdelania žien a plnením nižších statusov. Analyzovali sme aspekty nerovnosti

odmeňovaní žien a mužov, rodenia žien a kariéry žien vo svetle neviditeľnej, neplatenej a doma vykonávanej práce. Počas spracovania rozhovorov sme vymenovali aj osvedčené postupy a meniace sa trendy.

Na základe **rozhovorov s odborníkmi** na tvorbu mien v Maďarsku je možné povedať, že v Maďarsku existujú vážne úsilie na formovanie postojov, ktoré tvoria základ rodovej rovnosti v akademickej a občianskej sfére. Príklady na to sú, hoci nedávno ukončené univerzitné vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti, známe tiež ako rodová príslušnosť, v širokej škále výskumných oblastí; alebo občianska iniciatíva, ktorá oboznámi mladé dievčatá s disciplínami, ktoré väčšinou vykonávajú muži. Zvyšovanie informovanosti, príležitosti a znalosť práv sú kľúčovými otázkami zlepšovania rodovej rovnosti.

Rozhovory nastolili otázku zosúladenia rozdielov v odmeňovaní, rodenia detí a iných ženských úloh s kariérou (nedostatočné plánovanie kariéry) a rozdielov v odmeňovaní medzi „mužskými“ a „ženskými“ zamestnaniami. Všetky tieto okolnosti určujú mieru rovnakých príležitostí.

V štúdiu sme zhrnuli niekoľko dôležitých návrhov na zlepšovanie rodovej rovnosti. K tomu je potrebné aj zmena sociálnej klímy a stereotyp. To možno dosiahnuť formovaním postojov k mužským a ženským úlohám.

Pre všetkých občanov je nevyhnutné znalosť práv. Otázka násilia páchaného na ženách, ktorá bola často zostupovaná a umlčaná, musí byť prioritou a musí byť podporovaná aj na legislatívnej úrovni.

Je potrebná taká rodinná politika, ktorá čo najviac vyvažuje nerovnomerné rozdelenie prác spojené s domácnosťou a výchovou detí vo všetkých rodinných modeloch.

30. januára 2020. Nemzetstratégiai Kutatóintézet