

Šichtařová na Nově: Kvótami na ženy bych se jako žena cítila uražená. Diskriminují a ještě více škodí konkurenceschopnosti ekonomiky

4.9.2024 - Markéta Šichtařová | Svobodní

Tlak Ursuly von der Leyenové na ženy eurokomisařky opět po čase otevřel otázku kvót na ženy ve vedení soukromých firem. Od července 2026 budou muset všechny velké společnosti v zemích EU zvýšit podíl žen ve svých řídicích orgánech. Nejdál je Francie, která kvóty zavedla v roce 2017. Česko má na manažerských pozicích 17 procent žen. Ekonomka Markéta Šichtařová ale se zaváděním povinných kvót nesouhlasí, gender odborník Tomáš Pavlas tvrdí, že stát by měl jít v tomto případě příkladem.

Ekonomka Markéta Šichtařová považuje zavedení povinných kvót pro ženy za ideologický experiment. „Jsem proti zavedení povinných kvót. Genderová politika vede k selekci lidí podle příslušnosti k nějaké skupině a víme, k čemu taková selekce v minulosti vedla. Je to kolektivistická politika. A je jedno, jestli má podobu komunismu, fašismu nebo teď zrovna genderové doktríny,“ sdělila v pořadu Za pět minut dvanáct.

Manažer Programu prosazování genderové rovnosti Otevřené společnosti Tomáš Pavlas s tím částečně souhlasí. „Selekce lidí podle pohlaví nějak probíhá a já vítám iniciativu Evropské komise, je to impuls k větší objektivitě a kompetenci při výběru lidí. Nebude tolik záležet na pohlaví, ale na schopnostech, kompetentnosti a transparentnosti,“ tvrdí Pavlas.

Podle Světového ekonomického fóra je Česká republika na 108. místě v rovnocennosti žen a mužů na vedoucích pozicích, což Pavlas nepovažuje za nejlichotivější. „Celosvětově jsou před námi některé africké nebo muslimské země,“ dodal.

Šichtařová se domnívá, že když se začnou prosazovat kvóty, povede to k tomu, že do vysoké funkce se nedostane nejvhodnější kandidát za základě dovedností. „Mám problém s jakýmkoliv kvótami, třeba na sexuální orientaci, na národnostní menšiny, na lidi s nějakým fyzickým postižením. Lidé musí být vybíráni na základě svých schopností, ne na základě příslušnosti k jakékoli skupině,“ dodala.

Pavlas upřesnil, že ve směrnici Evropské komise stojí, že je potřeba vybírat na základě schopností. Jako příklad uvedl americké orchestry. „Před časem tam zavedli plenty při výběru nových členů, aby se vybíralo podle dovedností, nikoli podle pohlaví. A pozor, byla to iniciativa mužů. Najednou se v těch orchestrech začalo objevovat více žen,“ podotkl Pavlas.

Šichtařová upozornila, že se nesmí zaměňovat význam pojmů rovnost a rovnost příležitostí. „To není totéž. Jako zaměstnavatel budu vybírat člověka, který je pro danou pozici nejvhodnější a má pro tu kterou funkci větší kompetence,“ zdůraznila.

Směrnice je podle jejího vyjádření nelogická. „Máme vybírat kvóty na hornice v dolech, dřevorubkyně, dozorkyně ve věznicích?“ položila otázku. „Problém je v nedostatečné nabídce ženské práce,“ pokračovala.

Pavlas zase tvrdí, že při dodržování kvót by měl jít příkladem hlavně stát. Prostředí v Česku je podle jeho názoru pokřivené. „Musíme s tím něco dělat. Nevidím politickou vůli tento problém řešit.“

Směrnice se projednává EU deset let, snad nás posune dopředu," doufá.

Za pět minut dvanáct (11.2.2024)

(Přepis rozhovoru)

Jsou povinné kvóty, tou správnou cestou není obsazování klíčových postů podle jakýchkoliv jiných kritérií, než jsou schopnosti, brzdou pokroku? A koneckonců, nevrhá to na všechny schopné a kvalifikované ženy stín protekce? I to budou otázky na mé dnešní hosty, ekonomku Markétu Šichtařovou a manažera programu prosazování genderové rovnosti, otevřené společnosti Tomáše Pavla se. Zdravím vás, hezký den. Dobrý den. Já vás na úplný začátek poprosím o ty úvodní premisy právě k tomuto tématu, aby si naši diváci ujasnili, na jakém stane spektra stojíte. Mám přednost. Máte před? Vám, že ne, protože jsem žena. Ne, protože sedíte blíž u mě. Děkuji tedy za mě je to extrémně nebezpečný nejenom populistický, ale zejména ideologický experiment a v žádném případě nejsem pro zavedení kvót. A ten důvod je jednoduchý. S genderovou politikou máme ten problém, že genderová politika selektuje lidi podle příslušnosti k nějaké skupině. A my víme, kam takové selektování ve 20. století už mnohokrát vedlo. Je to prostě kolektivistická politika. Je v zásadě jedno, jestli ta kolektivistická politika má podobu komunismu nebo fašismu anebo třeba teď zrovna genderové doktríny, ale v každém případě my se vždy vymezujeme v rámci té doktríny proti sekci, ale nakonec genderová politika je přesně to, co provádí, provádí genderovou selekci. Děkuji za tu úvodní premisu. Pane Pavlasi, i vás poprosím o nějaký úvodní názor. Já vlastně s paní Šichtařovou budu v řadě věcí souhlasit, byť bych se nerad dostal do toho gulagu takto rychle. Lekce lidí podle pohlaví nějakým způsobem při těch výběrech probíhá a já vítám tady tu iniciativu Evropské komise a taky naší eurokomisařky Evy Jourové, to je dobré zdůraznit, protože já si myslím, že je to nějaký impulz právě k větší objektivitě, transparentnosti a kompetentnosti při vybírání těch lidí. To znamená, že se bude, je větší šance, že se tyto atributy jako objektivnost a transparentnost budou více využívat a tím pádem právě nebude záležet tolik na tom pohlaví při tom výběru, protože bohužel, a my nejsme v Norsku, ani na Novém Zélandě, ani v Kanadě, my jsme v ČR podle Světového ekonomického fóra, my jsme aktuálně právě v tom hodnocení rovnosti žen a mužů s ohledem na zastoupení v rozhodovacích pozicích na sto osmém místě celosvětově. Čili před námi jsou země z Afriky, nějaké muslimské země atd. A to je ten kontext, v rámci kterého my bychom to téma měli řešit, protože tady skutečně aktuálně panuje určitý, určité neformální kvóty pro muže. Je to velmi dobře vidět například na delegaci lidí do státních firem, které odráží to politické prostředí, které je maskuliny zvané a tam se skutečně nevybírám jakoby podle kompetence, viz pan Tvrdík a ČSA. Paní Šichtařová, existují podle vás nějaké neformální kvóty? No, tak já si především všimla toho, čeho si možná můj kolega nevšiml, že totiž popřel sám sebe, když řekl, že doufá v to, že nebudou zaměstnanci vybíráni na základě genderu. A co tedy jiného jsou kvóty, než vybírání na základě genderu? A to je právě ten problém. V okamžiku, kdy začneme prosazovat jakékoliv kvóty, tak už neprosazujeme to, aby se do vedení společnosti, do politiky nebo do jakékoliv jiné pozice dostal nejvhodnější možný kandidát, ale prosazujeme to, aby ten kandidát byl vybrán na základě příslušnosti k jakékoliv skupině. A já mám problém s kvótami jakýmkoli. Vůbec nejde o genderové kvóty, jde úplně stejně tak třeba o kvóty na sexuální orientaci, na národnostní menšiny, na množství lidí s nějakým fyzickým postižením. To všechno jsou lidé, kteří mají svoje uplatnění na konkrétních místech, ale toto nesmí být něco, na základě čeho je vybíráme. Lidé pro danou pozici musí být vybíráni na základě svých individuálních schopností, nikoliv na základě příslušnosti k jakékoliv skupině. Ano, vyspaní. Tomto souhlasí. Nicméně v té evropské směrnici stojí, pokud tedy dva kandidáti budou mít stejnou kvalifikaci, stejnou odbornost, jiné zkušenosti, tak. Tak se potom má rozhodnout ve prospěch toho pohlaví, které je ve vedení méně zastoupeno. Přesně tak. Což může být žena nebo v tomto případě, v této situaci by to byly ženy, ale mohou to být i muži. Pokud, pokud by to bylo vlastně obráceně, pokud by ty byly nad reprezentovány ženy, ale přesně tak, je potřeba vybírat na základě individuálních kompetencí, schopností, vybírat objektivně, vybírat transparentně.

Já tady uvedu takový příklad, který by divákům možná mohl jakoby to, s čím se potýkáme, nějakým způsobem srozumitelně představit. Americké orchestry symfonické, už je to jako řada, řada let dopředu, řada let v minulosti zavedly plentu při vybírání nových hráčů a hráček noty bland audišns. Přesně tak. Byla to iniciativa mužů z těch orchestrů, protože měli pocit, že si nevybírají ti nejlepší hráči a vlastně jako takový být efekt se v těch orchestrech najednou začaly objevovat ženy. Vezměte si, jaká je to vysoká kompetence ovládat ten hudební nástroj. To skutečně musíte jako umět, musíte mít tu kompetenci. Přesně tak. A přesto tam nějaké jakoby stereotypy a nějaké předsudky panovaly. Dobře, tady se bavíme o jednom segmentu, nicméně toto je zákon, který chce prosadit EU, budou muset země schválit ve své vlastní verzi a na základě toho zákona budou firmy postihovány, pokud ho nebudou plnit. Není to trochu nepoměr, když se bavíme o orchestru anebo o firmách kotovaných na burze? Já bych byl velmi rád, kdyby český stát vlastně začal toto řešit přesně u těch státních firem, městských firem jako prioritně, kdyby ten veřejný sektor šel vlastně příkladem. Toto je vlastně směrnice, která se zaměřuje na firmy jak státní vlastně, tak, tak soukromé, které jsou kotované na burze. Jsou to velké firmy nad dvě. Velké firmy na 250 50 milionů eur obrát? Ano. Přesně obrát jako na 50 milionů. Týká se to v ČR nějakých pěti firem, to je taky tak. Ano. Důležité, potřeba, potřeba říct tedka jenom, můžete mi připomenout tu otázku? Vy. Šlo o to, jestli není rozdíl v tom, že se bavíme o orchestru a pak o velkých kotovaných firmách na burze, že ten rozdíl jiný, že tam opravdu by mělo jít o to vybírat hlavně a jediné na základě kompetence. No, ale to je pořád to, co já říkám, to je prostě ten, ten je. Ale v té směrnici stojí, že když budou dva kandidáti mít podobné kompetence, tak potom mít cestou v tom případě ženy, tak. No. Tak ale. Ale to je přesně ono. Podobný, podobné kompetence, tak pokud budou mít podobné kompetence, tak není to trošku, nebavíme se o trochu ideálním světě, že dva kandidáti budou mít stejné kompetence. To není ideální svět, to je naprosto utopický svět. Pan kolega nám tady neustále kýve, ale ve skutečnosti popírá to, co já říkám, protože já tady nemluví o rovnosti. Já v žádném případě nemluví o tom, že je správné, aby ve vedení čehokoliv byl stejný počet, aby byli, aby lidé si byli rovni. Ne, to není správné, protože lidé si nejsou rovni. Já mluvím o rovných příležitostech. A pán z Kofoly, kterého se tedy na počátku citoval, to vystihl naprosto perfektně. Rovnost není totéž jako rovnost příležitostí. Já jsem zaměstnavatel, jako zaměstnavatel vždycky budu vybírat člověka, který je pro danou pozici nejvhodnější. To znamená pro tu pozici největší kompetence. Pro některé části mé firmy jsou vhodnější lidé, kteří mají schopnost empatie, jednání se zákazníky. Pro jinou část mé firmy jsou lepší lidé, kteří mají vyšší míru agresivity. Agresivity v tom pozitivním slova smyslu. To znamená, že mají větší drive, to není něco negativního. Ale muži, jak víme, mají většinou v průměru větší míru agresivity než ženy. Proto také například ve věznicích je větší počet mužů. Máme snad přijímat kvóty na počet žen a mužů ve věznicích? Nebo máme snad přijímat kvóty? Jsme do. Ne, toto není extrém. Na těch extrémech si totiž uvědomíme, jak velmi špatně nelogická tato směrnice vůbec má být. Anebo snad máme přijímat kvóty na počet Hornic nebo počet dřevorubci? Dobře, když se bavíme o nějakých příležitostech, tak 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy a potom to není promítnuto v tom vedení firem. Je to čistě proto, že ženy nemají zájem o to být ve vedení firem. Ne, to je multikriteriální záležitost a jedna z těch záležitostí je i ta, že když nabídnete ženě post v extrémně vysoké politice anebo na extrémně vysokém manažerském postu, tak se po ní také požaduje mnohem vyšší záprah než na středních manažerských postech. To znamená například vyšší počet přesčasových hodin, větší odevzdání se a loajalita té firmě. To znamená, že potom taková žena třeba nemá čas na rodinu. A protože víme tedy, že ženy v průměru mají menší množství agresivity než muži, tak velká část žen s opovržením takový post odmítne. Já sama z vlastní zkušenosti mohu říci, že když například firmy mě v minulosti oslovovali, abych pro něj přednášela, já jsem velmi často odmítala s tím, že se doma chci malé miminko. A ty firmy mi říkaly, ale my tam chceme ženu, my chceme větší rozmanitost. Ale byla jsem to já, kdo odmítal. Tedy ten problém není v nedostatečné poptávce, ale nedostatečné nabídce ženské práce. Pan ba vlastně nevytváří se tedy těmito kvótami, nelétáme díru, která neexistuje? Existuje ta poptávka kvalifikovaných, vzdělaných žen po těchto postech? Určitě existuje. To jako jestli je srovnatelná s muži, když chceme mít vlastně tu, srovnatelné zastoupení, tak jestli ta poptávka je srovnaná, minimálně třetinová, když se bavíme o té kvótě. Vy sám jste zmiňoval, že máme 61 %

absolventek vysokých škol. V jiných státech vlastně je to zastoupení žen v těch rozhodovacích pozicích mnohem vyšší. To znamená, ta poptávka tam existuje. Já bych tady zmínil příklad Norska, Norska, které vlastně není ani členem EU a nemuselo by tu problematiku vůbec řešit. Ono si zavedlo ty kvóty přesně na podobný typ firem vlastně dobrovolně samo dřív, ale ten norský stát funguje na rozdíl od našeho. Takže oni udělali ještě to, že s nějakým několikaletým předstihem udělali databázi, kam se mohly zapisovat a registrovat kvalifikované ženy, aby potom bylo nějakým způsobem vlastně byl nějaký rezervováno pro ten Vídeň nějaké budování zespodu. Tady se bavíme o nějakém zákonu ze shora, z Bruselu, abychom se nebavili jen, jen oni na to ta neděli zákon. Ano, tak dáváme tradičně hlasy našim divákům. Měl by vyšší počet žen ve vedení firem určovat zákon? Tuto otázku jsme položili lidem v ulicích Prahy a Českých Budějovic, tak tady jsou jejich odpovědi. Určitě ne. A já jako žena bych se tím cítila být uražená, by nezajímalo, co umím, ale zajímalo by, jestli jich je tam těch žen dost. Nejsem si jistá, jestli jít formou zákona, ale nějakou formu prostě ošetřit tu podporu, jako že z vrchu, nečekat, až se to stane přirozeně, protože se zdá, že některé věci prostě se mění příliš pomalu. Já si myslím, že by to mělo být stanoveno logikou. Ženy mají jiný přístup ke všemu, co se dělá, nedělá, ale zároveň něco vnucovat takovým zákonem si myslím, že není úplně nejlepší. Tak já si myslím, proč ne. Já sama jsem jako spíš ta emancipovaná, takže a těch je víc. Zákon? Ne, tam spíš schopnost toho člověka, si myslím. Z hlediska svobody podnikání je lepší, když žádný kvóty nebudou. Zákonem bych to asi nedělala. Já si myslím, že ženy se umí prosadit samy o sobě, že jsou schopné a že prostě ta šance jim bude dána, že ta společnost si to uvědomíš, že máme i ty schopné ženy a že prostě dojde k takové nějaké nápravě. Takový nedemokratický, nesvobodný. Ne, pokud bude žena chytrá, těch tam většina přece na to. To je blbost, uzákoňovat toto. Určitě by neškodilo, kdyby jich přibýlo ve firmách. Nevím, jestli by měl zákon o tomto rozhodovat. Bylo by lepší, kdyby společnosti si uvědomily kapacitu žen sami za sebe. Striktní počet, že to asi není moc dobrý. Jako když jsou lepší chlapi, tak ať jsou lepší chlapi. Když je potom nějaký výběrový řízení, myslím, že ženy na to mají, aby to zaujaly. Ženy by měly být zastoupeny víc ve vedoucích funkcích. Je jich pořád málo. Tak podle mě to nemá být dáno %, ale dáno právě schopnostmi. A podle toho, ať jsou lidé ve vedoucích pozicích a je jedno, jakého jsou pohlaví. Myslím, že ne. Pozici se musí obsazovat podle schopnosti. My budeme v tuto chvíli pokračovat v této debatě. Pane Pavlasi, paní Šichtařová, vy jste oba zmínili, že by stát měl jít příkladem. Neměl by tedy? Já jsem to nezmínil. Pardon, tak v tom případě pouze pan Pavlas, že by stát měl příkladem, že neměla by tedy ta směrnice směřovat právě na státní instituce, když se podívám třeba na poměrně čerstvě zvolené vedení Pirátů, tak tam z pěti lidí jsou čtyři ženy, jeden muž. Tak ta směrnice, té směrnice Evropské komise směřuje na nějaké firmy a většina jich je vlastně soukromých kvůli té ve. Proto se ptám, jestli by, jak jste zmiňoval, milý a příkladem, jestli by neměla ta směrnice směřovat spíše na ten sektor veřejný, na politické strany. A ministerstvo. Já si myslím, že ano, ale neměla by to být směrnice Evropské komise, měla by to být naše domácí politika, naše vlastní legislativa. Já bych připomněl, že tato směrnice se projednává na půdě EU 10 let. My jsme vypracovali takovou analýzu bereme ženy na palubu právě v roce 2014 společně s Národohospodářským ústavem Akademie věd a společností byznys pro společnost. Když se připravovala ta směrnice 10 let, 10 let to trvalo na půdě EU. Na tu vaši otázku u nás já prostě nevidím tu politickou vůli toto vůbec nějakým způsobem řešit. Ale ano, bylo by to správně, kdybychom my to řešili nějakým způsobem sami jako ČR. Ale my nejsme schopni ratifikovat Istanbulskou úmluvu o prevenci a potírání násilí na ženách. Takže toto je prostě něco, čemu já bohužel nevěřím, že se to u nás, naší vlastní iniciativy, vůbec může stát. Jsem rád, že vlastně vláda zaujala pozitivní postoj té evropské směrnici a věřím tomu, že ta směrnice nás nějakým způsobem posune a bude motivovat. Paní Šichtařová, mohou podle vás rozhodnutí, že firma bude mít ve větším vedení zastoupení jednoho pohlaví větší, vést ke změně výkonnosti té firmy? Ano, a to směrem dolů jednoznačně, protože jak už jsem řekla, tak každý rozumný a soudný zaměstnavatel, respektive majitel firmy si vždycky bude vybírat takového zaměstnance, který je nejvhodnější pro danou pozici. Pokud mu do toho bude stát strkat nos a bude ho nutit, aby vybral pro danou pozici někoho, kdo by nebyl vybrán přímo tím majitelem firmy, potom logicky ta firma nebude moci maximalizovat svůj užitek, pravděpodobně svůj zisk a tím pádem výkonnost té firmy půjde dolů. A že také Evropa se

stává skanzenem a její výkonnost jde dolů. To vidíme na statistikách. To, co se momentálně děje, rozhodně není nějaká běžná cyklická recese. My v té recesi se pohybujeme už několik kvartálů. Momentálně přicházejí velmi špatná čísla z Německa a z dalších evropských zemích a to trvání toho propadu je už tak dlouhé, že můžeme dneska jednoznačně konstatovat, že se jedná o daleko systémovější problém, kdy Evropa ztrácí svoji konkurenceschopnost a ta ztráta konkurenceschopnosti jde právě na vrub oné ESG politice, to znamená enviromentální, také genderové a řízení firem. Právě to, co se v Evropě děje s firmami, táhne její konkurenceschopnost dolů a my ztrácíme naši životní úroveň. Pane Pavlasi, umíte si představit situaci, kdy se nějaká soukromá firma na základě analýzy vyhodnotí, že její neúspěch vyplývá z toho, že postupovala podle těchto kvót a pak by třeba soudila nebo se dožadovala nějakých, nějakého odškodnění. Umíte tu situaci představit? Úplně si to představit neumím, protože. Byd zase s paní Šichtařovou souhlasím v řadě věcí, ale vlastně my se pořád jako med entity, souvislosti o ten základ, jo, co je skutečně individuální posuzování člověka. Dobře, tak jestli můžu, jestli je to preference, může za mě ne, ale chci říct toto, ty studie existují, existuje studie společnosti plyn, kde se vlastně analyzovalo tři sta padesát největších firem na londýnské burze a z těch, z té studie vyplývá, že ty firmy, které měly diverzitu ve vedení, měly tam zastoupeno více žen, tak měly až dokonce desetkrát větší zisk. Pak tady máme studii společnosti Bisnode z roku 2015, kde zase se ukázalo, a to se myslím ukázalo velmi dobře po té finanční krizi, že vlastně ženy ve vedení těch firem byly takovou jakoby pojistkou proti ztrátě a proti nějakému úpadku. Viděli jsme všichni film volby z Wall Street. Pak je zase studie, kterou, kterou publikoval žurnál ekonomiky fér, která se uvádí, že zastoupení žen ve vedení společnosti většinově snižuje jejich finanční výkonnost, tak asi se dají najít studie na obou stranách. Je. Mě to trochu připomíná debatu o klimatu. Četl jsem nějaké texty tedka, kde pan Kovanda, ekonom, citoval tuto studii, ale myslím si, že těch studií jakoby, které jako by toto nějakým způsobem podporují. Dobře, vy jste mluvil o tom, že se bavíme o nějakém nastavení toho zákona. Já když jsem si ho studoval, tak v té směrnici stojí, že je důležité, aby byli kandidáti posuzováni objektivně na základě individuálních zásluh bez ohledu na jejich pohlaví. Ano. O několik řádků níže je pak napsáno. Při výběru kandidátů měla být dána přednost stejně kvalifikovanému kandidátovi nedostatečně zastoupeného pohlaví. Ted' mě opravte, jestli si to neprotiřečí. Neprotiřečí. A to já se tady snažím celou dobu vysvětlit. Toto je reakce na nějaké pokřivené prostředí. My se prostě musíme připustit, že to prostředí je pokřivené. Pokud nám nestačí sto osmé místo ČR na to, abychom si jakoby uznali, že to prostředí je pokřivené a že s tím musíme něco dělat, tak potom jako že jsem trošku jako v koncích, protože to bych čekal, že stát, který je řízen nějakým jako rozumným způsobem, si toto vyhodnotí a nějakou tu zpětnou vazbu do toho řízení prostě jakoby dá. Čili pokud uznáme, že to prostředí je pokřivené, pokud uznáme, že vlastně to často má i nějaké jakoby prvky diskriminace, tak prostě na to musíme reagovat. Je podle vás ten systém pokřivený? Ano, je velmi pokřivený a je pokřivený tím, že stát je příliš velký a stát se snaží fušovat do toho, do čemu vůbec. Dobře není. Ale když se podíváme na pokřivení, které prokazatelně existuje, tak je to pegap nějaký rozdíl v platech, kdy žena, která zastává stejné, stejné povolání jako muž, v mnoha případech mají na té stejné pozici jiný, jiné platové hodnocení. To není třeba jedna z věcí, která by mohla změnit ten poměr. Kdyby ty platy byly stejné, tak ale třeba i ta motivace by byla stejná. Samozřejmě, že pak existuje a tvrdím, že to není žádná pokřivenost prostředí a není to způsobeno tím, že žena by byla placená principiálně méně než muž. Souvisí to s tím, opět to má mnoho kritérií, že každá žena má jiné osobnostní charakteristiky než muž. Když začnete tuto statistiku zkoumat do detailu, tak velmi brzo zjistíte, že žena, která stojí oficiálně na stejném postavení jako muž, například je personální ředitelka, není většinou ochotná v té práci trávit tolik přesčasových hodin jako muž. Pochopitelně i v té statistice se vyskytují ženy, které na stejné pozici mají vyšší plat než muži, ale v průměru, protože víme, že ženy a muži jsou odlišní, mají jiné hormonální vybavení, mají jinou míru agresivity. Také je logické, že ve velkých číslech a ve velkých průměrech musí existovat, page který nemá nic společného s tím, že by se zaměstnavatel snažil diskriminovat lidi podle pohlaví, ale s tím, že mají různé osobnostní charakteristiky. Na rozdíl od předchozích odpovědí tentokrát z té chvílemi vrtěl hlavou. Můžete na to zareagovat? A tedka vrtím hlavou, protože my máme zákoník práce, máme, máme tady ústavu a náš zákoník práce

naprosto jasně říká, že za práci, za stejnou práci máte mít jako stejnou odměnu a dokonce za práci stejné hodnoty máte mít stejně vysokou odměnu. Nedávno byl tady medializován příklad paní primář, paní primářky z blanenské nemocnice, která po tom, co vlastně odešla z práce, zjistila, že na srovnatelné pozici jako její kolega, jiný primář, brala poloviční plat. A toto nejsou jakoby ojedinělé případy. A čím je ta pozice vyšší, tím ty rozdíly jsou vyšší. Dost často už je to vlastně uzpůsobeno tím zařazením do té, do té pozice. Dobře. Pane Pavlasi, stručně na konec. Je podle vás, nebo jsou podle vás kvóty jedinou cestou, jak toto vyřešit? Podívejte, já myslím, že celá debata o rovnosti žen a mužů v ČR je vlastně za mě především debatou a ukázalo se to na té Istanbulské úmluvě, debatou o představách o mužství. Mí společnost se proměnila za posledních 150 let velmi výrazně. Ty ženské životy se velmi proměnily, ale my, my musíme otevřít debatu o představách o mužství. Proto z pole otevřená spolu byla jiná tady s tím. Projektem Genderman. Protože jako tam to všechno začíná. Paní Šichtarová, vy to jako problém asi za problém nepovažujete, takže ptát se vás na řešení? Já to považuji za problém, se o tom vůbec mluví. A obávám se, že když tady pan kolega už začíná mluvit o tom, že existuje nějaký problém množství apod., takže už se to začíná zahrávat s tím, že tady tvoříme nějakou kolektivní vinu. Já jenom doplním, že když jsme u té transparentnosti atd., tak já jsem rád, že se o tom mluví, to je základ o tom, že vy jste k tomuto tématu mluvili a přeji vám hezký zbytek dne. Na viděnou. Díky, na shledanou.

<https://svobodni.cz/video/sichtarova-na-nove-kvotami-na-zeny-bych-se-jako-zena-citila-urazena-diskriminuji-a-jeste-vice-skodi-konkurenceschopnosti-ekonomiky>