**Rovnosť v odmeňovaní mužov a žien je v Tescu samozrejmosť. Reťazec ide ešte ďalej**

**BRATISLAVA 30. júna 2021 - Príklad hodný nasledovania! Reťazec Tesco vyvíja maximálne úsilie v starostlivosti o všetkých kolegov. Čo je nemenej dôležité, k pozitívnej zmene inšpiruje aj ostatných. Inklúziu na pracovisku pritom vníma ako dôležitú deväť z desiatich obyvateľov Slovenska, ukázal nezávislý prieskum.**

Obrázok, na ktorom je text, osoba, stojaci, pózujúci

Automaticky generovaný popis

Tesco patrí medzi troch najväčších súkromných zamestnávateľov na Slovensku. Reťazec zamestnáva takmer 9 000 kolegov rôznych národností, ktorí pochádzajú z odlišných prostredí a majú rozdielne potreby i životné ambície. Práve táto pestrosť motivuje Tesco, aby sa už 25 rokov na Slovensku zlepšovalo - ako skvelé miesto na prácu a, samozrejme, nakupovanie. Reťazec ešte v roku 2019 podpísal na Slovensku Chartu diverzity a dnes ide ešte ďalej. Zverejnil unikátnu správu o témach diverzity a inklúzie, ktorej význam si vo veľkom uvedomujú aj obyvatelia Slovenska, čo potvrdzuje aj najnovší prieskum.

*„Už 25 rokov sú srdcom nášho podnikania ľudia, či už sú to naši kolegovia, zákazníci alebo dodávatelia – všetko, čo robíme, robíme pre nich. V Tescu sme totiž presvedčení, že práve naše kolegyne a kolegovia sú kľúčom k úspechu. Veľmi ma teší, že Tesco už dnes považuje za skvelé miesto na prácu 92 % kolegov. Priniesli sme im množstvo programov a aktivít zameraných na podporu kultúry diverzity a inklúzie. Na tento krok chceme teraz nadviazať a podeliť sa o náš pokrok v tejto oblasti aj s verejnosťou. Som hrdý, že prinášame našu prvú správu o diverzite a inklúzii, ktorá je svojím obsahom na Slovensku unikátna. Prináša súhrn informácií, ako sa nám darí v tejto oblasti a naše plány do budúcnosti. Hoci už teraz majú u nás ženy silné zastúpenie v seniorných rolách, 61 % manažérskych pozícií zastávajú v Tescu ženy, chceme aj naďalej zvyšovať ich podiel a zabezpečiť všetkým kolegyniam a kolegom rovnaký prístup ku všetkým pozíciám. Chceme byť ešte viac ústretoví k rodine a ešte viac podporovať kolegyne a kolegov so zmenenou pracovnou schopnosťou zo zdravotných dôvodov,“* vysvetľuje **Martin Kuruc, generálny riaditeľ Tesca na Slovensku**.

Pandémia COVID-19 ovplyvnila nerovným spôsobom rôzne sociálne skupiny. Nevyhnutnosť posilňovať inklúziu sa preto v súčasnosti ukázala ešte naliehavejšou než kedykoľvek predtým. Inkluzívna kultúra je neoddeliteľnou súčasťou značky a hodnôt Tesca. Až 89 % kolegýň a kolegov verí, že v Tescu môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania.

**Rovnosť v odmeňovaní mužov a žien? V Tescu samozrejmosť!**

V Tescu je rovnosť v odmeňovaní muža a ženy samozrejmosťou - na rovnakej pozícii reťazec platí rovnakú mzdu ženám aj mužom. Férový a zodpovedný prístup Tesca chváli aj zástupkyňa odborových organizácií. „*Odborové organizácie vítajú transparentnosť, ktorú spoločnosť Tesco demonštruje zverejnením správy o diverzite a inklúzii. Ukazuje, že Tesco skutočne je inkluzívnym zamestnávateľom,“* uviedla **Dagmar Alterová, zástupkyňa odborových základných organizácií pôsobiacich pri Tescu**.

V rámci správy reťazec prináša aj bližší pohľad na celkový pomer platov žien a mužov, ktorý ovplyvňuje množstvo faktorov, ako rodová distribúcia medzi najvyššie platenými pozíciami či kariérne voľby žien a mužov. Štatistické údaje za Slovensko potvrdzujú, že rozdiel v odmeňovaní mužov a žien je celospoločenskou výzvou. V porovnaní s tým je situácia v Tescu významne lepšia.

„*Sme hrdí, že ako jeden z najväčších súkromných zamestnávateľov na Slovensku dobrovoľne pristupujeme k publikovaniu našich dát o odmeňovaní žien a mužov. Meranie odmeňovania žien a mužov nám umožňuje identifikovať a pochopiť potenciálne prekážky brániace ženám rozvíjať kariéru v našej spoločnosti a podniknúť kroky na odstránenie týchto prekážok,“* **dodáva Miroslava Rychtárechová, personálna riaditeľka Tesca na Slovensku.** „*Vyzývame aj ďalšie veľké spoločnosti, aby sa k n á m pridali, odmerali a zverejnili podobné dáta vrátane rozdielov v odmeňovaní mužov a žien. Pretože spoločne dokážeme priniesť širšiu pozitívnu zmenu v celej spoločnosti,“* dodala **M. Rychtárechová.**

Práve pozitívnu zmenu Tesco prináša už dnes napríklad aj pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením a zmenenou pracovnou schopnosťou. V roku 2020 takto v Tescu pracovalo 6,9 % z celkového počtu kolegýň a kolegov, čo potvrdzuje inkluzívny prístup Tesca ku každému kolegovi a kolegyni.

***Čo znamená „rovnosť v odmeňovaní“ mužov a žien?*** *(v angličtine equal pay)*

*Tesco je zamestnávateľom s rovnosťou v odmeňovaní v zmysle legislatívy EÚ. Znamená to, že na rovnakých pozíciách vypláca reťazec kolegom rovnaký plat bez ohľadu na to, či sú to ženy alebo muži.*

***Aký je rozdiel medzi rovnosťou v odmeňovaní a mzdovým rozdielom medzi mužmi a ženami? (v angličtine gender pay gap)***

*„Gender pay gap“, a teda mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami, meria rozdiel medzi celkovým priemerným príjmom všetkých mužov a všetkých žien v spoločnosti bez ohľadu na pozíciu alebo mzdový stupeň. Mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami môže byť spôsobený mnohými faktormi, ako je napríklad fakt, že muži obsadzujú viac seniorné role, zatiaľ čo ženy pracujú častejšie na juniornejších pozíciách.*

**Inklúziu na pracovisku podporuje 93 % ľudí**

Podpora inklúzie, rodín a férového odmeňovania na pracovisku je dôležitá pre väčšinu obyvateľov Slovenska. Vyplýva to z aktuálneho prieskumu agentúry NMS Market Research na vzorke viac ako tisíc opýtaných. Pozrite si jeho výsledky nižšie:

* Podpora inklúzie na pracovisku je dôležitá pre 93 % Slovákov a Sloveniek
* 85 % obyvateľov Slovenska vníma pozitívne podporu rodín a prinášanie benefitov zo strany zamestnávateľov, ktoré idú nad rámec zákonných požiadaviek, tak ako to urobilo nedávno Tesco pri predstavení nových benefitov pre kolegyne a kolegov
* Tému rovnosti v odmeňovaní považuje za dôležitú 63 % Slovákov a Sloveniek
* Ďalšia približne tretina opýtaných má na túto tému neutrálny názor
* Iba 24 % ľudí považuje prístup zamestnávateľov v otázke rovnosti v odmeňovaní za dostatočný

**Nové unikátne rodinné benefity Tesca na Slovensku**

Podpora pre čerstvých rodičov ako napríklad navýšenie materskej dávky do úrovne 100 % čistej mzdy, otcovské voľno, podpora pri adopcii či podpora pre tých, ktorí plánujú mať rodinu. Prečítajte si o týchto benefitoch viac.

Nezávislý prieskum tak potvrdil, že Tesco sa správne rozhodlo pre nadštandardný prístup v oblasti diverzity a inklúzie. Takýto krok vítajú aj odborníci.

„*Naprieč sektormi sa čoraz častejšie stretávame s tým, že firmy informácie o diverzite a inklúzii dávajú do výročných správ. To, že bola publikovaná samostatná podrobná správa, je dôkazom, že firma sa tejto téme venuje do hĺbky a považuje podporu diverzity a inklúzie za súčasť svojej firemnej kultúry. Oceňujem, ako Tesco pristupuje k podpore rovnosti príležitostí, aké nadštandardné rodinné benefity ponúka. Osobitne ma teší, že transparentne informuje aj o rodovom mzdovom rozdiele a konkrétnych krokoch pre jeho znižovanie, čím môže byť príkladom aj pre iných zamestnávateľov,”* potvrdzuje **Ivana Vagaská, senior programová manažérka Nadácie Pontis** a **výkonná riaditeľka Business Leaders Forum**, ktorá **zastrešuje Chartu diverzity na Slovensku**.

Obrázok, na ktorom je text, noviny, snímka obrazovky

Automaticky generovaný popis