



Financováno
Evropskou unií

Operační program
Zaměstnanost plus



Diverzita a flexibilita

Vstupní evaluační zpráva

Září 2024

VYPRACOVALO:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
oddělení evaluací

Markéta Horpeniaková
Kateřina Vojtíšková
Petra Polanecká





KONTAKT:

Oddělení evaluací (802)
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2
Pracoviště: Kartouzská 4, 150 00 Praha 5
<https://www.esfcr.cz/>

PhDr. Markéta Horpeniaková, Ph.D., marketa.horpeniakova@mpsv.cz
Mgr. Kateřina Vojtíšková, Ph.D., katerina.vojtiskova2@mpsv.cz

ORIENTACE V DOKUMENTU

MANAŽERSKÉ SHRNUÍ.....	4
1 Kontext.....	8
a. Základní informace o výzvě.....	8
b. Cíl: Evropa založená na genderové rovnosti.....	9
2 Design	11
a. Vstupní evaluační zpráva.....	11
b. Fáze evaluace.....	11
c. Cíle a evaluační otázky.....	12
d. Zdroje dat.....	13
e. Limity evaluace.....	14
3 Profily	15
a. Zaměstnavatelé.....	15
b. Zaměstnanci*kyně	22
4 Témata	33
a. Diverzita – ženy v rozhodovacích pozicích	33
b. Flexibilní pracovní kultura	41
c. Sladění rodinného a pracovního života.....	50
d. Transparentní odměňování	51
e. Diskriminace a předsudečné vnímání.....	56
5 Závěrečné shrnutí a odpovědi na evaluační otázky	64
6 Indexy a benchmarking organizací	66
7 Zdroje	74
8 Přílohy	75
a. Indikátory – výroky:.....	75
b. Vzdělanostní struktura ČR (2021).....	77
c. Limity šetření – reprezentativita šetření.....	81

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ

EVALUACE VÝZVY NA PODPORU DIVERZITY A FLEXIBILITY V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ – STAV PŘED REALIZACÍ

Zpráva představuje výsledky analýzy šetření získaných od žadatelů o dotaci – zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců*kyň v době před začátkem projektu (17. březen 2024). Zpráva obsahuje profily zaměstnavatelů a jejich pracovní podmínky z pohledu zaměstnanců*kyň se zaměřením na genderovou diverzitu, pracovní flexibilitu, možnosti sladění osobního a pracovního života, výskyt diskriminace.

Zpráva je primárně určena řídicímu orgánu OPZ+ a věcné sekci MPSV, které poznatky mohou využít pro nastavení výzvy, její propagaci a informaci o stavu řešení souvisejících témat. Dále budou zjištění z doby před realizací projektu sloužit jako baseline pro výsledkovou evaluaci, která porovná stav před a stav po intervenci a vyhodnotí pokroky dosažené na jednotlivých pracovištích v kontextu intervence.

VÝZVA Č. 12 NA PODPORU DIVERZITY A FLEXIBILITY V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

CÍL: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů a vytvoření a zavedení systému práce se zaměstnanci*kyňmi na mateřské či rodičovské dovolené. Vytvoření podmínek pro vznik a rozvoj diverzitního pracovního prostředí podporujícího směřování k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v organizaci.

ALOKACE: 310 mil. Kč (podpora 1–10 mil. Kč na projekt)

PŘÍJEM: 4. 8. 2022 – 28. 3. 2025

PROFIL ŽADATELŮ – ZAMĚSTNAVATELŮ

- **Sektor** → organizace ze soukromého (52 %), akademického (22 %), veřejného (18 %) a neziskového sektoru (8 %)
- **Poměr žen a mužů** → 56,3 : 43,7 (průměr)
- **Právní forma** → nejčastěji společnosti s ručením omezeným (31 %) a akciové společnosti (22 %)
- **Velikost dle počtu zaměstnanců*kyň** → do 100 zaměstnanců (33 %); 100-500 zaměstnanců (42 %); 500 zaměstnanců a více (24 %)
- **Flexibilita** → 96 % zaměstnavatelů před vstupem do projektu uplatňovalo některé formy flexibility: možnost zkráceného úvazku (88 %), flexibilní pracovní doby (80 %) či práce z domova (78 %)
- **Transparentní odměňování** → 82 % zaměstnavatelů uvádí, že má zavedená transparentní pravidla pro stanovení mzdy a odměn
- **Profesní rozvoj rodičů na rodičovské dovolené (RD)** → uvádí 2 z 50 zaměstnavatelů
- **Systém komunikace s rodiči na RD** → uvádí třetina zaměstnavatelů

50

zapojených subjektů

10 %

Zaměstnavatelé, kteří mají nastavené cíle v oblasti rovného odměňování žen a mužů

10 %

Zaměstnavatelé, kteří mají nastavené cíle v oblasti rovného zastoupení žen a mužů na pozicích s rozhodovacími pravomocemi

Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

MOTIVACE K ROZVOJI FLEXIBILITY V REAKCI NA ZMĚNY NA TRHU PRÁCE

Téměř všichni zaměstnavatelé (94 %) se tématy diversity a flexibility chtějí zabývat z pocitování vyšší potřeby adaptability, flexibility a přizpůsobení se změnám na trhu práce. Dalším významným důvodem (82 %) byla potřeba efektivního řízení týmů složených z členů z různých prostředí. Téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů chtějí rozvíjet cílenou podporu politiky diversity. Stejný podíl zaměstnavatelů uvedl, že je pro ně důležité přilákat talentované osoby a podporovat je v profesním a kariérovém rozvoji.

PROFIL ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ

- **Sociodemo** → větší podíl žen (63 %, 5 374), nižší podíl mužů (36 %, 3 087), zbývajících 24 osob zvolilo variantu jiné (1 %)
- **Vzdělání** → nejčastěji mají vysokoškolské vzdělání (63 %), dále střední vzdělání s maturitou (25 %), nejméně má střední vzdělání s vyučením nebo nižší (12 %)
- **Věk** → nejvíce osob je středního věku mezi 30-49 lety (60 %), dále ve věku 50 let a více (27 %), nejméně mladších ve věku do 30 let (13 %).
- **Sektor zaměstnavatele** → soukromý (31 %), akademický (40 %), veřejný (22 %) a neziskový sektor (7 %)
- **Pracovní podmínky** → 84 % pracuje na plný úvazek, 71 % má smlouvu na dobu neurčitou a 27 % na dobu určitou; největší část vykonává administrativní činnost (29 %), odbornou, vědeckou či analytickou práci (24 %). Vzdělávací činnost (14 %), osobní/zdravotní (14 %), výrobní činnost uvedla desetina respondentů*ek.

8 485

respondentů*ek/zaměstnanců*kyň

ŽENY JSOU MĚNĚ ZASTOUPENY V POZICÍCH ŘÍZENÍ JIŽ OD PRVNÍHO STUPNĚ POVYŠOVÁNÍ

16 %

Podíl žen v jiné než řadové pozici

27 %

Podíl mužů v jiné než řadové pozici

Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N (Muž)=836, N (Žena) = 868

V dotazníkovém šetření je u mužů vyšší podíl těch, kteří postoupili na vyšší pozici, než je tomu u respondentek. Teorie zlomené příčky vysvětluje zaostávání žen za muži v postupu na kariéřním žebříčku tím, že hned na první pozici řízení ženy čelí problémům. Tyto problémy vůbec vstoupit na nejnižší příčky kariéry se propisují dále a ústí do rozdílného zastoupení žen a mužů na vyšších stupních až ve vedení společností. Ženy čelí předsudkům, které se uplatňují při povyšování. Jsou povyšovány až na základě svých prokazatelných úspěchů, muži jsou oproti tomu častěji povyšování především podle předpokládaného potenciálu.

Muži s malými dětmi zastávají častěji vyšší než řadové pozice (31 %, z toho 14 % otců je zastoupeno ve středním a vyšším managementu). Naopak, ženy s malými dětmi jsou málo zastoupeny ve vedoucích a řídicích pozicích (12 %). Přes vysoké dosažené vzdělání 88 % z nich zastává řadovou pozici, jen 3 % jsou ve středním či vyšším managementu.

U ŽEN S DĚTMI DO 6 LET BEZ ZÁJMU O KARIÉRU JE HLAVNÍM DŮVODEM RODINNÁ SITUACE

Důležitost kariérního postupu je pro muže o 13 p. b. vyšší než pro ženy (55 % oproti 42 %).

VYUŽÍVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE SE U MUŽŮ A ŽEN ODLIŠUJE

	Ženy	Muži	Matky s dětmi do 6 let	Otcové
Zkrácený úvazek	18 %	11 %	38 %	9 %
Pružná pracovní doba	52 %	60 %	64 %	68 %
Práce z domova	38 %	46 %	53 %	53 %

Zkrácený úvazek využívají více ženy, zejména matky malých dětí. Využívání zkrácených úvazků mezi zaměstnankyněmi (i zaměstnanci) zapojených zaměstnavatelů (18 %) je vyšší než v celé ČR (12 % průměr). Ostatní formy jsou více dostupné mužům: pružnou pracovní dobu využívá 60 % mužů a 52 % žen. Podobně je tomu i u práce z domova – mezi respondenty ji využívají více muži než ženy (38 % žen a 46 % mužů). Flexibilní formy využívají častěji rodiče malých dětí.

Rozdíly jsou patrné také podle sektoru. Práce z domova je nejběžnější pro zaměstnance*kyně v akademickém sektoru, kde ji využívá 61 % mužů a 54 % žen. Nejméně častá je u zaměstnanců*kyň v neziskovém a veřejném sektoru (jen 23, resp. 16 %). Práci z domova využívají častěji osoby ve vedoucím postavení než v řadové pozici.

Lidé pracující ve směnném provozu mají výrazně omezené možnosti čerpat flexibilní formy práce jako je pružná pracovní doba (11 %) či práci z domova (4 %). Flexibilní plánování směn využívá asi pětina z nich.

ŽENY (Z AKADEMICKÉ SFÉRY) VYKAZUJÍ VĚTŠÍ TENDENCE KE SMÝŠLENÍ BEZ PŘEDSUDKŮ

Většina zaměstnanců*kyň se domnívá, že ženy jsou stejně schopné vykonávat vedoucí pozice jako muži. Nicméně ženy s výrokem souhlasí přibližně o 10 p. b. více než muži (90 % žen vs 80 % mužů). Zatímco dvě ze tří žen s výrokem určitě souhlasí, u mužů je to pouze jeden ze dvou.

Rozdílné je také vnímání toho, že matky malých dětí jsou schopné podávat v práci stoprocentní výkon, domnívá se tak 41 % mužů oproti polovině žen. Více než třetina respondentů*ek souhlasí s výrokem o tradiční roli matky, která by se měla plně věnovat péči dětem do jejich tří let – tento názor zastávají ženy i muži (37, resp. 39 %). Avšak záleží také na sektoru, ve kterém pracují, resp. vzdělání. V akademickém sektoru souhlasí s výrokem jen 23 % žen, zatímco v soukromém 44 % a ve veřejném souhlas vyslovila téměř polovina – 47 % – žen.

ZKUŠENOSTI S DISKRIMINACÍ NA PRACOVIŠTI

16 %

zaměstnankyň se v posledních 12 měsících setkala na pracovišti s diskriminací.

4 %

zaměstnankyň, které se setkaly s diskriminací, postupovala v souladu se stanovenými pravidly zaměstnavatele pro tyto případy.

Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=914

Přibližně polovina zaměstnanců*kyň souhlasila s výrokem, že v případě diskriminace ví, jak postupovat a věří, že zaměstnavatel přijme vhodná opatření. Avšak v případě reálné situace zaměstnanci*kyně většinou nevolí oficiální řešení. Ženy nejčastěji zkušenost sdílí s kolegy*němi (37 %), muži nejčastěji situaci neřešili (35 %).

ZDROJ DAT

Zpráva vychází z dat získaných v rámci dvou dotazníkových šetření u zájemců o projekt (dotazník pro zaměstnavatele a dotazník pro zaměstnance). Do analýzy byla zahrnuta data z dotazníkových šetření proběhlých do 17. 3. 2024, přičemž konkrétně se jedná o odpovědi od 50 zaměstnavatelů, resp. poboček/divizí, tj. 45 jedinečných IČ.

1 KONTEXT

a. Základní informace o výzvě

Zastřešujícími tématy výzvy č. 12 OPZ+ je přetrvávání nerovností mezi ženami a muži na pracovním trhu a relativně nízká míra participace žen na trhu práce. Česko přes pozitivní vývoj v posledním desetiletí stále vykazuje vysoký rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů a velmi nízkou míru zaměstnanosti žen ve věku typickém pro rodičovství (Úřad vlády ČR, 2021).

Aktivity zaměřené na střední a větší zaměstnavatele a jejich zaměstnance*kyně mají za cíl podpořit genderovou rozmanitost ve vedení společností, která je spojována s moderním stylem leadershipu (naslouchání, dialog, citlivé řešení krizových situací)

a vytvářet podmínky pro rychlejší a snadnější návrat žen s malými dětmi do zaměstnání.

Oblasti podporovaných aktivit:

1. Vytvoření podmínek pro vznik a rozvoj diverzitního pracovního prostředí podporujícího směřování k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v organizaci.
2. Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů a vytvoření a zavedení systému práce se zaměstnanci*kyněmi na MD/RD.

Název výzvy:	Diverzitní a flexibilní pracovní kultura
Cílové skupiny:	Organizace, které zaměstnávají minimálně 50 zaměstnanců*kyně Osoby, které jsou v pracovním nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k těmto organizacím
Alokace:	310 mil. Kč (výše podpory 1-10 mil. Kč)
Typ výzvy:	otevřená
Příjem žádostí:	4. 8. 2022 – 28. 3. 2025
Specifický cíl:	1.2 Prosazovat genderově vyváženou účast na trhu práce, rovné pracovní podmínky a lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem



b. Cíl: Evropa založená na genderové rovnosti

Evropská Strategie pro rovnost žen a mužů 2020-2025 naplňuje závazek EK pod vedením U. von der Leyen, vytvořit Unii rovnosti. Strategie představuje politické cíle a opatření, jejichž cílem je dosáhnout do roku 2025 významného pokroku na cestě k Evropě založené na rovnosti žen a mužů. Mezi klíčové cíle patří odstranění rozdílů mezi muži a ženami na trhu práce; dosažení rovného zapojení v různých odvětvích hospodářství; řešení rozdílů v odměňování a důchodech u žen a mužů, nebo odstranění rozdílů v péči o ženy. Genderový mainstreaming je prosazován dvojitým přístupem: 1) cílenými akcemi, 2) průniky (horizontální princip).

ČR přijala *Strategii rovnosti žen a mužů 2021-2030*, která pokrývá všechna tato témata v oblasti snižování rozdílů mezi muži a ženami (Úřad vlády ČR, 2021). Součástí naplňování těchto politik je i výzva 12 zaměřená na oblast postavení žen na trhu práce a na pracovišti.

Postavení ČR v oblasti rovnosti žen a mužů

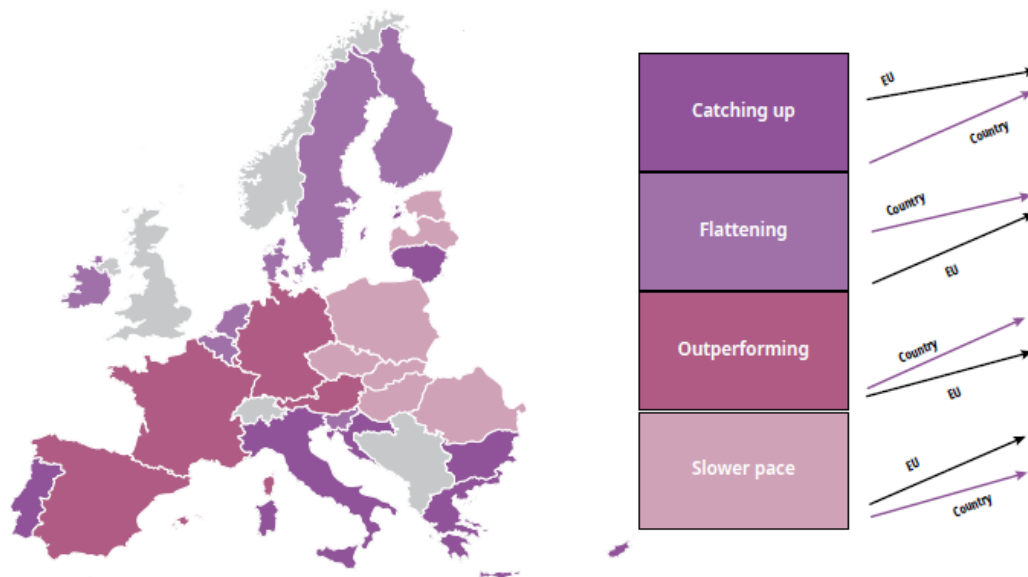
Česká republika patří mezi země, které mají podprůměrné hodnoty genderové rovnosti v rámci EU a zároveň vykazují pomalý pokrok (podobně jako Maďarsko, Slovensko, Polsko, Estonsko, Lotyšsko, Rumunsko). To znamená nárůst rozdílů v rámci EU. Česko se řadí mezi pět členských států EU, které v indexu genderové rovnosti dosáhly méně než 60 bodů (EIGE 2023: 20).

Velké rozdíly mezi muži a ženami přetrvávají zejména v oblasti času věnovanému péči o rodinu a domácím pracím, kde se Česko stabilně umísťuje na nejspodnějších místech z členských států EU (op. cit. 44).

GRAF 1

KONVERGENCE V INDEXU GENDEROVÉ ROVNOSTI (GEI) PODLE STÁTŮ EU

V OBDOBÍ 2010 AŽ 2021 ČESKO PATŘILO MEZI ZEMĚ S POMALÝM POKROKEM



Zdroj EIGE 2023, s. 23

Česko se umísťuje na chvostu zemí EU z hlediska zastoupení žen v doméně moci a rozhodování, kde bylo za poslední období dokonce pozorováno zhoršení (EIGE 2023, s. 52). V ústředních orgánech je zastoupení žen nízké: podíl ministryní 12 % žen, podíl členek Parlamentu ČR 23 %. Převážně mužská jsou i česká regionální a místní zastupitelstva (22 % žen), a to i přes vysoké zastoupení malých obcí v ČR (v nich zastoupení žen bývá vyšší než ve městech). Ve vedení největších společností je 21 % žen, v centrální bance dokonce žádná. V představenstvech výzkumných organizací 30 % žen, ve vedení veřejných médií jen 13 % žen (zdroj: EIGE 2022).

Komplementarita rolí otce a matky malých dětí upevňuje tradiční, tedy nikoli egalitární genderový model. Ženy-matky s dětmi tradičně zůstávají doma a mohou čerpat jednu z nejdelsích rodičovských dovolených v EU.

Navzdory pozitivním změnám je překážkou většího zapojení žen na trh práce nedostatečná nabídka místně i cenově dostupných služeb péče o děti do tří let v některých regionech – zejména ve velkých městech a jejich okolí, typicky Praha a Středočeský kraj (MPSV, 2022). Na zvyšování kapacity předškolních zařízení se zaměřují jiné výzvy v rámci OPZ a nyní OPZ+.

Zapojení rodičů (žen) s malými dětmi na trh práce je podporováno zvýšením dostupnosti předškolních zařízení, která přijímají děti mladší než tři roky. V roce 2021 byl novelou zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině zaveden příspěvek na provoz dětských skupin. Zásadní investice do zřizování nových dětských skupin mají přinést právě OPZ+ a Národní plán obnovy (Úřad vlády ČR, 2023).

Další cestou je poptávka ze strany zaměstnavatelů, kteří rodičům nabídnou zkrácené a flexibilní úvazky, větší možnosti práce z domova. Česko nadále patří k zemím s nízkou dostupností částečných úvazků, když v roce 2022 na částečný úvazek pracovalo 6,0 % Čechů a Češek, což je výrazně pod průměrem EU (17,6 %). Pozitivní změnou v této oblasti je novela zákona o pojistném pojištění účinná od ledna 2023, která zavedla zvýhodnění

zaměstnávání vybraných skupin osob – včetně rodičů malých dětí – na částečné úvazky (Úřad vlády ČR, 2023).

Situaci by bezesporu pomohlo také zvýšení motivace otců čerpat více rodičovskou dovolenou tak, jako je tomu ve skandinávských zemích. V této oblasti však ČR zatím větší pokrok neucínila.

Překážky bránící ženám v jejich uplatnění

Ženy se na pracovním trhu potýkají s řadou problémů při sladění pracovního a rodinného života. U žen je popisován problém neplacené „druhé směny“, která na řadu žen čeká po návratu ze zaměstnání. Většina žen (63 %) vykonává převážnou část domácích prací (McKinsey & Company, 2021).

Nerovnosti dále prohloubila **pandemie covidu-19**. Pandemická opatření zasáhla primárně pracovní odvětví s vysokým podílem žen, jako je pohostinství či osobní služby. V důsledku toho se ženy častěji potýkaly se ztrátou zaměstnání nebo se snížením pracovního úvazku. Ženy jsou také nadměrně zastoupené v odvětvích, která během pandemie zůstala v provozu nepřerušeno (např. zdravotní a sociální péče, maloobchody). Skloubení péče o děti s pracovním nasazením v náročných podmínkách vedlo u mnohých žen k nadměrnému psychickému i fyzickému zatížení.

Zavírání škol a školek mělo rovněž vliv na genderovou rovnost, neboť zvýšilo potřebu domácí péče, která tradičně dopadá více na ženy. Tento nárůst neplacené práce znamenal, že ženy zůstávaly s dětmi doma, což mělo negativní vliv na rozpočet rodiny i jejich následný návrat na pracovní trh (Heřmanová, 2020).

V roce 2022 se navýšil rozdíl mezi odměnami žen a mužů (GPG), který předtím zaznamenával pozitivní trend snižování a přibližování se průměru mezi zeměmi EU. Ženy tak mají téměř o 18 % nižší odměny oproti mužům. Zhruba polovina GPG je způsobena tím, že ženy jsou obsazovány do zaměstnání, pracovišť a pozic s nižšími mzdami oproti mužům (Křížková & Pospíšilová, 2022, str. 35).

2 DESIGN

a. Vstupní evaluační zpráva

Cílem vstupní evaluační zprávy (dále též „VEZ“) je představit výsledky analýzy dat ze dvou dotazníkových šetření získaných od zaměstnavatelů, kteří projeví zájem o dotaci (1) dotazníkové šetření z pozice zaměstnavatelů a 2) dotazníková šetření realizovaná mezi zaměstnanci*kyněmi zájemců o projekt). VEZ představuje strukturu zaměstnavatelů a jejich pracovní podmínky před vstupem do projektu a srovnává je mezi sebou. Výsledky jsou určeny pro stanovení výchozí situace a také pro propagaci výzvy řídicím orgánem.

b. Fáze evaluace

Evaluace výzvy 12 je naplánována jako smíšená – zpracovaná převážně interně oddělením evaluací MPSV s doplněním procesní části realizované s pomocí externího evaluátora. Evaluace a vyhodnocování pokroku je nedílnou součástí projektů ve výzvě od samého počátku. V evaluaci lze odlišit tři hlavní fáze sběru a analýzy dat. Základním zdrojem dat je dotazníkové šetření realizované ve dvou časových okamžicích – před podáním žádosti o podporu, a následně na konci realizovaného projektu.

Fáze sběru dat

1. Před zahájením realizace projektů
2. V průběhu realizace projektů
3. Na konci realizace projektů

Fáze 1) Fáze před zahájením realizace projektů

Sběr dat je realizován před podáním žádosti o podporu prostřednictvím online dotazníkových šetření, a to na dvou úrovních:

- dotazník vyplňovaný za zaměstnavatele vedením/pověřenou osobou,
- dotazník určený pro zaměstnance*kyně, přičemž se šetření musí zúčastnit minimálně 30 % zaměstnanců*kyň, a zároveň musí splnit podmínku vyplnění minimálně 40 dotazníků.

Od vyhlášení výzvy probíhá sběr dat od zájemců o poskytnutí podpory z řad zaměstnavatelů.

Každý zájemce o projekt získává od ŘO analytickou zprávu obsahující výsledky dotazníkových šetření a doporučení ŘO, kterou může využít pro přípravu žádosti. Ve zprávě je vyhodnocena míra flexibility, diverzity a inkluze v jejich pracovním prostředí a doporučeny směry vhodného rozvoje. Takto byly získány údaje zachycující počáteční stav u 50 zaměstnavatelů ve fázi přípravy projektu¹.

Fáze 2) Fáze v průběhu realizace projektů

V případě identifikace potřeby ze strany implementačního oddělení ŘO bude realizováno kvalitativní šetření formou externí veřejné zakázky. Šetření by se zaměřilo na konkrétní zvolená témata, které nelze evaluovat formou dotazníkového šetření.

¹ Stav k 17. 3. 2024.

Fáze 3) Fáze na konci realizace projektů

Na konci realizace projektů budou probíhat navazující dotazníková šetření u zaměstnavatelů a zaměstnanců*kyň, která budou u obou cílových skupin sledovat dopady projektů z hlediska posunu v pracovních podmínkách. Výsledky této etapy evaluace budou prezentovány v samostatné závěrečné evaluační zprávě.

c. Cíle a evaluační otázky

Hlavním cílem evaluace je vyhodnotit přínosy projektů realizovaných ve výzvě a celé výzvy 12, pro rozvoj diverzitivní, inkluzivní a flexibilní pracovní kultury u zapojených zaměstnavatelů. Výsledky evaluace a příklady dobré praxe budou využity pro publicitu výzvy, a také pro nastavení navazujících výzev na dané téma.

Evaluace má dva hlavní cíle:

- Evaluační úkol 1: Vyhodnotit pracovní podmínky poskytované žadateli o projekt z hlediska úrovně flexibility a genderové diverzity, inkluzivity prostředí, a popsat pohled zaměstnanců a zaměstnankyň na rovnost pracovních podmínek, na možnosti sladit osobní a pracovní život, kariéru či se profesně rozvíjet, nebo zkušenosti s podporou ze strany kolektivu, vedoucích a vedení či naopak s předsudky, stereotypním smýšlením až diskriminací.

První evaluační úkol je předmětem vstupní evaluační zprávy.

- Evaluační úkol 2: Zjistit změny pracovních podmínek poskytovaných realizátory projektů, kteří byli podpořeni z výzvy 12 ve sledovaných oblastech a zhodnotit efekty intervence ve vybraných dimenzích flexibility, diverzity a inkluze u příjemců podpory.

Druhý evaluační úkol bude řešen v rámci závěrečné evaluační zprávy.

Pro řešení evaluačního úkolu 1 jsme si stanovili následující evaluační otázky (EO):

EO 1: Jací zaměstnavatelé projeví zájem o podporu ve výzvě č. 12?

Jaká je struktura zájemců o projekt z hlediska sektorů a velikosti organizace?

Do jaké míry zaměstnavatelé zohledňovali principy flexibility a diverzity na pracovištích před vstupem do projektu?

Mají zaměstnavatelé zavedený systém transparentního odměňování a profesního rozvoje rodičů?

Do jaké míry mají zaměstnavatelé genderově vyrovnané zastoupení na vedoucích a vyšších pozicích?

EO 2: Jaké jsou hlavní důvody zaměstnavatelů pro změny v oblasti flexibility a/nebo diverzity a jakým bariérám při zavádění změn čelí?

V jakých oblastech diverzity a flexibility se chtějí zaměstnavatelé rozvíjet?

Jaké jsou nejčastější bariéry žadatelů z hlediska uplatňování flexibility a diverzity?

EO 3: Jak vnímají pracovní podmínky zaměstnanci*kyňe zapojených zaměstnavatelů?

Jak je pro ženy a muže důležitá možnost kariéru či se profesně rozvíjet, na čem zájem závisí?

Nakolik jsou zaměstnanci*kyně obeznámení s nabídkou flexibilních forem práce a příležitostmi pro sladování pracovního a osobního života?

Do jaké míry zaměstnanci*kyně využívají flexibilní formy práce, a které jsou nejčastější?

Jaké jsou zkušenosti zaměstnankyň a zaměstnanců s diskriminací, zda a jakými prostředky situace případně řeší?

Nakolik se u zaměstnankyň a zaměstnanců projevuje zastávání postojů o tradiční roli ženy ve společnosti a s jakými charakteristikami se předsudečně smýšlení pojí?

d. Zdroje dat

Před zahájením realizace projektů probíhá u žadatelů sběr dat v rámci dvou dotazníkových šetření. Data získaná od žadatelů a zaměstnanců / zaměstnankyň z dotazníkových šetření k 17. 3. 2024 byla zpracována a jsou souhrnně prezentována v této vstupní evaluační zprávě.

- **Dotazníkové šetření pro zaměstnavatele**

Způsob sběru:	Online šetření CAWI (LimeSurvey)
Doba sběru:	Před podáním žádosti o projekt
Začátek sběru dat:	Srpen 2022

Do analýzy je zahrnuto 50 odpovědí od zaměstnavatelů, resp. poboček/divizí, tj. 45 jedinečných IČ.

Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli zjišťuje, nakolik mají organizace před vstupem do projektu zpracovanou strategii diverzity, nastavené cíle v oblasti diverzity a inkluze včetně překážek při zavádění diverzity. Podobně se také v oblasti flexibility od zaměstnavatelů sleduje, jaké formy flexibilní práce mohou zaměstnanci*kyně využívat. Dotazník zároveň sleduje motivaci zaměstnavatelů, proč se tématem flexibility a diverzity zabývají a oblasti, ve kterých pociťují největší potřebu pro změnu.

- **Dotazníkové šetření pro zaměstnance*kyně**

Způsob sběru:	Online šetření CAWI (LimeSurvey); česká + anglická mutace
Doba sběru:	Před podáním žádosti o projekt
Začátek sběru dat:	Říjen 2022
Podmínka:	minimálně 30 % zaměstnanců + minimálně 40 dotazníků
Jazykové verze:	česká a anglická

Do analýzy je zahrnuto 8 485 odpovědí od zaměstnanců*kyně.

Dotazníkové šetření pro zaměstnance*kyně obsahuje části zaměřené na zjišťování základních sociodemografických charakteristik a pracovních podmínek (vč. pracovního zařazení, práce na směny, přesčasy). Další části dotazníků se zaměřují na sledování potřeb a osobních zkušeností zaměstnanců*kyně v oblastech možnosti využívání flexibilních forem práce, kariérního postupu, zkušeností s diskriminací, předsudky či nastavení rovných podmínek a příležitostí pro muže a ženy v organizaci, kde pracují.

Kromě těchto primárních zdrojů dat jsou na některých místech jako pomocná využita data Českého statistického úřadu či Eurostatu.

e. Limity evaluace

Zpráva čerpá pouze z dat získaných před zahájením realizace projektu, proto neobsahuje odpovědi na evaluační otázky týkající se vlivu intervence. Tyto otázky budou předmětem zprávy, která bude zároveň zjišťovat stav na konci realizace projektu, či po jeho ukončení.

Vstupní zpráva čerpá z dat získaných od zaměstnavatelů, kteří se rozhodli sami zapojit do výzvy. Veškerá zjištění se striktně vztahují k tomuto souboru zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců*kyň. Liší se také poměry zaměstnavatelů dle jednotlivých sektorů, což je potřeba zohlednit při interpretaci výsledků. Závěry nelze zobecňovat na jinou populaci. V některých případech uvádíme pro srovnání údaje za celou populaci, včetně zdroje, ze kterého čerpáme (např. ČSÚ, Eurostat).

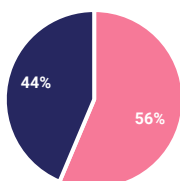
Informace za zaměstnance*kyně jsou uváděny souhrnně (pokud není uvedeno jinak), tj. zaměstnanci*kyně větších zaměstnavatelů jsou zastoupeni v souboru ve větším počtu, proto výsledky za soubor zaměstnanců*kyň (resp. respondentů*ek) není totožný s výsledky za jednotlivé zaměstnavatele.

Jako příklad můžeme uvést **podíl žen**: v celkovém souboru o 8 485 respondentech tvoří ženy 63,3 % (n=5 374). Průměrný podíl žen u zaměstnavatele vypočítaný na základě stejných dat od zaměstnanců*kyň je 59,7 % (tj. průměr z 50 hodnot podílů žen za organizaci). Podle údajů, které uvedli oprávnění zástupci zaměstnavatelů v dotazníku pro zaměstnavatele, byl podíl zaměstnankyň 56,3 %. V celkovém souboru jsou ženy oproti mužům nadreprezentovány oproti základnímu souboru. To odpovídá zkušenosti, že ženy jsou více ochotné odpovídat.

3 PROFILY

a. Zaměstnavatelé

- Výzva je koncipovaná tak, že zaměstnavatel nemusí ve výzvě žádat o podporu pro celou organizaci (IČO), ale může se rozhodnout realizovat projekt pouze ve vybrané části organizace/pobočce společnosti (typicky vybraná fakulta univerzity), jeden zaměstnavatel tak může podat více projektů pro jedno IČO.
- Zaměstnavatelů s unikátním IČO bylo do dotazování zapojeno celkem 45. V analýze pracujeme s celkem 50 subjekty, protože dvě organizace žádaly zvlášť za pobočky, resp. různé fakulty univerzity. Od všech budoucích žadatelů byly získány odpovědi za zaměstnavatele a od zaměstnanců*kyň.
- Mezi zapojenými zaměstnavateli jsou zastoupeny organizace různých právních forem a sektorů: výrobní společnosti, firmy z oblasti pojišťovnictví, informačních technologií, neziskové organizace, úřady, vysoké školy, výzkumné instituce, základní školy, nemocnice, knihovna a další.



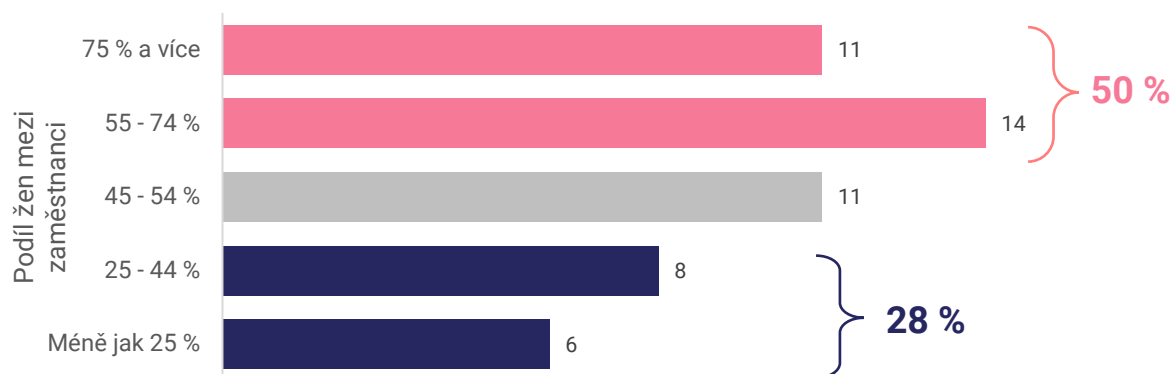
Podle údajů od 50 zaměstnavatelů tvoří **průměrný podíl žen-zaměstnankyň 56 %**. U poloviny zaměstnavatelů se jedná o organizace s podílem žen 55 % a více. Celkem 11 organizací (22 %) mělo více jak 75 % žen zaměstnankyň. U 22 % zaměstnavatelů byl podíl žen a mužů mezi zaměstnanci přibližně vyrovnaný, tj. pohyboval se mezi 45–54 %. Zbývajících 14 organizací (28 %) zaměstnává více mužů než žen, z toho šest společností uvádí méně než čtvrtinu žen mezi zaměstnanci. Nejmenší podíl zaměstnankyň uvádí firma zaměřená na těžbu plynu (14 % žen). Nejvyšší podíl žen vykázala společnost zaměřená na výrobu pracovních oděvů, která uvedla 94 % zaměstnankyň².

² Dle dotazníku pro zaměstnance je nejnižší podíl žen mezi respondenty 18 % a nejvyšší 95 %.

GRAF 2

PODÍL ŽEN MEZI ZAMĚSTNANCI

POLOVINA ORGANIZACÍ MÁ PODÍL ŽEN MEZI ZAMĚSTNANCI 55 A VÍCE %.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

V následujícím textu se podrobněji podíváme na to, kteří zaměstnavatelé projevili zájem podat žádost o projekt v předmětné výzvě.

TABULKA 1

VELIKOST ZAPOJENÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ

NEJČASTĚJI MAJÍ O VÝZVU ZÁJEM ZAMĚSTNAVATELÉ S MÉNĚ NEŽ 100 ZAMĚSTNANCŮ*KYŇI.

Velikost zaměstnavatelů (počet zaměstnanců*kyň)	Počet odpovědí (dle dotazníku)	Podíl odpovědí (dle dotazníku)	Počet odpovědí (dle RES)	Podíl odpovědí (dle RES)
50–99	15	33 %	13	29 %
100–199	11	24 %	7	16 %
200–499	8	18 %	11	24 %
500–999	4	9 %	5	11 %
1000–2999	4	9 %	4	9 %
3000 a více	3	7 %	5	11 %

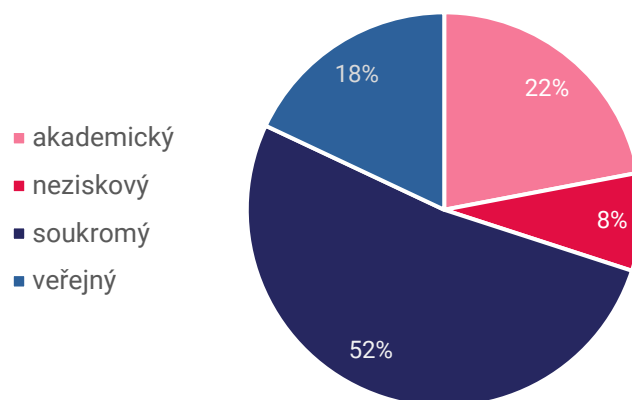
Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=45 – jedná se o individuální IČ; RES 2024.

Podle údajů z dotazníku pro zaměstnavatele mezi zájemci o projekt převažují menší a střední zaměstnavatelé – 57 % zaměstnává méně než 200 zaměstnanců*kyň. Necelá pětina zaměstnavatelů (16 %) má více jak tisíc zaměstnanců*kyň. Patří mezi ně několik akademických/vysokoškolských pracovišť, soukromé společnosti nebo nemocnice. U některých zaměstnavatelů údaje o počtu zaměstnanců*kyň neodpovídaly údajům uvedenými v registru ekonomických subjektů – RES (srovnání v tabulce 1). Důvodem je stav k odlišnému datu. U jednoho zaměstnavatele z veřejného sektoru bylo zjištěno, že IČ odpovídá celému statutárnímu městu, zatímco žádost podala jedna městská část. Podobný případ je zájem o projekt ze strany několika fakult jedné univerzity.

GRAF 3

ZAMĚSTNAVATELÉ DLE SEKTORŮ

NEJČASTĚJI MĚLI ZÁJEM O PROJEKT ZAMĚSTNAVATELÉ ZE SOUKROMÉHO SEKTORU.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

Přibližně polovina zapojených zaměstnavatelů zastupuje soukromý sektor. Více jak pětinu představují akademická pracoviště – univerzity, vysoké školy, výzkumné ústavy. Přibližně pětina jsou zaměstnavatelé z veřejného sektoru – obce, školy, úřady, nemocnice. Nejméně se zapojovaly neziskové organizace.

Ve zprávě se v některých otázkách díváme na rozdíly právě podle sektorů. Je potřeba si přitom uvědomit, že pracovní podmínky mohou být mezi sektory (ale i v rámci nich) odlišné ze své podstaty a v tomto ohledu data také interpretovat. Ve veřejné správě je například mnohem častější forma pracovní smlouvy na dobu neurčitou (případně služebního poměru), v případě akademického a neziskového sektoru je mezi zaměstnanci běžnější mít termínovanou smlouvu, a to hlavně z důvodu, že tyto organizace jsou často závislé na financování ve formě časově omezených grantů a projektů.

TABULKA 2

PRÁVNÍ FORMY ZAMĚSTNAVATELŮ

NEJČASTĚJŠÍ PRÁVNÍ FORMOU ZAPOJENÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ JE SPOLEČNOST S. R. O.

Právní formy zaměstnavatelů	Počet	Podíl
Společnost s ručením omezeným	14	31 %
Akciová společnost	10	22 %
Příspěvková organizace	7	16 %
Vysoká škola (veřejná, státní)	5	11 %
Veřejná výzkumná instituce	2	4 %
Obec, městská část	2	4 %
Ostatní	5	11 %

Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=45

Téměř třetina zaměstnavatelů má právní formu společnost s ručením omezeným (31 procent), dále následují akciové společnosti s 22 procenty. Mezi zaměstnavateli bylo 16 procent příspěvkových společností a přibližně desetinu představují vysoké školy (11 procent).

TABULKA 3

OBORY ZAMĚSTNAVATELŮ

MEZI ZAPOJENÝMI ZAMĚSTNAVATELI BYLO NEJVÍCE VÝROBNÍCH SPOLEČNOSTÍ.

Obor	Počet odpovědí	Podíl odpovědí
Výrobní společnost	18	37 %
Služby	9	18 %
Vysoké školy	8	16 %
ZŠ a SŠ	5	10 %
Věda a výzkum	3	6 %
Sociální péče	3	6 %
Zdravotní péče	2	4 %
Veřejná správa	2	4 %

Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

Mezi zapojenými zaměstnavateli byly nejčastěji výrobní společnosti (37 %). Necelá pětina (18 %) organizací působí jako poskytovatelé různých služeb. Poměrně dost zaměstnavatelů tvořily vysoké školy a jejich jednotlivé fakulty (16 %).

Motivace a vnímání potřeby změn

Všechny organizace zapojené do výzvy uvedly, že pociťují potřebu změn v oblasti diverzity a/nebo flexibility. Od zaměstnavatelů jsme zjišťovali, ve kterých oblastech nejvíce vnímají potřebu změn a identifikují nedostatky v rámci své organizace.

GRAF 4

NEJVÝRAZNĚJŠÍ POTŘEBA ZMĚN

ZAMĚSTNAVATELÉ SE CHTĚJÍ POSUNOUT V OBLASTI POLITIKY DIVERZITY A V PODPOŘE ZAMĚSTNÁVÁNÍ A ROZVOJE TALENTOVANÝCH OSOB.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

Většina zaměstnavatelů (94 %) uvedla, že se tématy zabývá z důvodu vyšší potřeby adaptability, flexibility a přizpůsobení se změnám na trhu práce. Zaměstnavatele rovněž motivovala potřeba efektivního řízení týmu, který je složen z osob pocházejících z různého prostředí (82 %). Přibližně tři čtvrtiny zaměstnavatelů vidí příležitost v tom, že se jimlepší celková pověst a image organizace, že dojde ke zlepšení výkonu organizace, firma získá kvalitnější pracovníky či, že dojde ke zlepšení vztahů na pracovišti. Nejméně (40 %) zaměstnavatelů uvedlo, že se tématy diversity a flexibility zabývají z důvodu zamezení diskriminace.

GRAF 5

PROČ SE ORGANIZACE ZABÝVAJÍ TÉMATY FLEXIBILITY A/NEBO DIVERZITY?

ZAMĚSTNAVATELÉ POCIŮJÍ NUTNOST ADAPTABILITY ORGANIZACE, FLEXIBILITY A PŘIZPŮBENÍ SE ZMĚNÁM.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

Zaměstnavatelé z veřejného sektoru vnímají hlavní přínos v zatraktivnění pracovních podmínek pro zájemce o volná pracovní místa a udržení stávajících zaměstnanců*kyň v konkurenci ostatních zaměstnavatelů.

”

Víme, že tabulkovými platy nemůžeme konkurovat finančnímu ohodnocení v soukromém sektoru. Rozvoj flexibility a diverzity by nám mohl dát do rukou lákavý zaměstnanecký benefit, kterým tento handicap vyvážíme.

Hlavním tématem je pro nás zavádění home-officu v rámci úřadu – vidíme jako problém, že nás COVID zastihl nepřipravené. V rychlosti byly sepsány dodatky ke smlouvám, aby mohli zaměstnanci dělat z domova, ovšem doteď nemáme žádná podrobnější interní pravidla o tom, jak práci kontrolovat, od kdy do kdy musí být dostupní (máme částečně flexibilní pracovní dobu, ale zároveň jasně dané úřední hodiny pro veřejnost) a standardní výbavou referenta je stolní počítač, nikoliv notebook.

”

Cítíme tlak na digitalizaci a pružnost veřejného sektoru i vzrůstající poptávku po zavádění flexibilních forem práce.

Zaměstnavatelé z veřejného sektoru

”

Zájem o témata flexibility a diverzity chceme z pilotního projektu přenést do dalších cca 30 podniků v rámci naší skupiny. Slibujeme si od toho mnohem větší dopad zavedených opatření na cílovou skupinu/zaměstnance průmyslových podniků.

Zaměstnavatel ze soukromého sektoru

Téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů chtějí, aby byla v organizaci rozvíjena cílená podpora politiky diverzity. Stejný podíl zaměstnavatelů uvedl, že je pro ně důležité, aby na pracoviště přilákali talentované osoby, které by mohli podporovat v jejich profesním a kariérovém rozvoji.

70 % zaměstnavatelů pociťuje nedostatky v nabídce a využívání flexibilních forem práce. Pouze 44 % zaměstnavatelů vnímá potřebu změny směrem k vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve své organizaci. Cíle má však nastaveno u pozic ve vedení 30 %, u pozic v rámci managementu 28 % a u vedoucích pracovníků 24 % společností.

Akademický sektor: Plány genderové rovnosti (GEP)

U zaměstnavatelů z akademického sektoru je zájem o genderové otázky na pracovišti zčásti motivován novými požadavky od Evropské komise na zpracování plánů genderové rovnosti (dále též „GEP“). GEP mají obsahovat samotný dokument genderové rovnosti, plán sběru a monitoringu genderově segregovaných dat, realizaci školení genderové rovnosti a vyhrazení kapacit na tyto aktivity. Vedle toho musí instituce provést analýzu a opatření v pěti doporučených oblastech, které souzní s tématy výzvy 12:

- Sladění osobního a pracovního života a organizační kultura
- Genderová vyváženost ve vedoucích a rozhodovacích pozicích
- Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
- Integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a výuky
- Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

V roce 2022 mělo celkem 20 veřejných vysokých škol ustanoven vlastní GEP, zatímco tři univerzity deklarovaly probíhající přípravu vlastního GEP. Nadále však téměř pětina institucí (tj. 19 %), které vlastní GEP, nepředstavila a veřejně nedeklarovala, že by probíhaly jeho přípravy (Úřad vlády ČR, 2023, str. 53). Novější studie Sociologického ústavu AV ČR ukazuje, že téměř všechny organizace již naplňují požadavek na realizaci školení a vyčlenění zdrojů. Největší rezervy stále mají organizace u požadavku na zveřejnění a schválení dokumentu – celkem splňuje jen 59 % institucí.

Soukromý sektor: ESG – reporting udržitelnosti

V souladu s evropskou legislativou musí velké české firmy obchodovatelné na burze kromě klasických účetních závěrek vypracovávat také zprávy o udržitelném rozvoji, tzv. reporting udržitelnosti (ESG), jehož základní komponentou je přístup k diverzitě, právům zaměstnanců a podpoře komunit, ve kterých firma operuje. Tyto nefinanční informace se mají týkat zejména otázek životního prostředí, sociálních a zaměstnaneckých záležitostí, respektování lidských práv a boje proti korupci a úplatkářství. Ostatních velkých firem se povinnost bude týkat od následujícího roku, zveřejňování ESG informací dopadne prostřednictvím dodavatelských řetězců také na střední a menší podniky.

První nezávislý ESG Rating přinesla v roce 2023 Asociace společenské odpovědnosti ve spolupráci se studijním programem CEMS / Master in International Management na Fakultě podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze.

Bariéry v uplatňování diverzity a flexibility

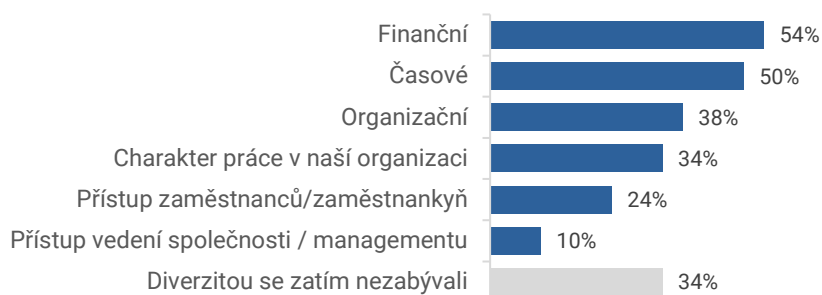
Ačkoli se diverzita a flexibilita stávají v dnešní době významnými aspekty moderního pracovního prostředí, stále mnoho zaměstnavatelů čelí řadě bariér při jejich implementaci. Zavádění flexibility a diverzity může narážet na zažitě organizační struktury a procesy. Zejména zaměstnavatelé s dlouholetými postupy a normami mohou být méně vstřícní k zavádění nových postupů (Thomas & Ely, 1996). V případě flexibility je pro zaměstnavatele také nutné disponovat dostatečnou technickou vybaveností, která umožní zaměstnancům*yním vykonávat práci na dálku a zároveň je důležité též budovat „kulturu důvěry“ v zaměstnance*kyně, kteří/ré pracují na dálku nebo na flexibilní pracovní dobu a udržovat efektivní systém komunikace a spolupráce v týmech, kdy zaměstnanci*kyně pracují v různých časech a různými způsoby (Gibbs, Sivunen, & Boyraz, 2017).

V dotaznících jsme u zaměstnavatelů zjišťovali hlavní překážky, se kterými se organizace setkávají při zavádění diverzity a flexibility.

GRAF 6

BARIÉRY V UPLATŇOVÁNÍ DIVERZITY

ZAMĚSTNAVATELÉ PŘI UPLATŇOVÁNÍ DIVERZITY SPATŘUJÍ NEJVĚTŠÍ PŘEKÁŽKY V OBLASTI FINANČNÍ A ČASOVÉ NÁROČNOSTI.



Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

Více jak polovina žadatelů uvedla, že je v uplatňování diverzity brzdí nedostatek financí. Polovina zaměstnavatelů rovněž pociťuje časovou tíseň, jelikož aby se dosáhlo skutečných a udržitelných výsledků, je do změny organizační kultury, vývoje a implementace strategií, školení a vzdělávání potřeba investovat nejen finance, ale i čas. Naopak méně jsou pociťovány překážky z hlediska přístupu vedení společnosti / managementu (10 %) či zaměstnanců a zaměstnankyň (24 %).

GRAF 7

BARIÉRY V UPLATŇOVÁNÍ FLEXIBILITY

PŘI UPLATŇOVÁNÍ FLEXIBILITY JSOU POCIŤOVÁNY NEJVĚTŠÍ BARIÉRY V OBLASTI ORGANIZAČNÍ.



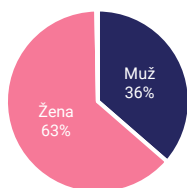
Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

V případě uplatňování flexibility jsou bariéry mezi zaměstnavateli pociťovány intenzivněji. Většina zaměstnavatelů (84 %) pociťuje organizační bariéry, které mohou komplikovat zavádění flexibilních pracovních modelů. Druhou nejsilnější překážkou jsou finance (68 %), dvě třetiny zaměstnavatelů cítí problémy v nutné časové investici.

b. Zaměstnanci*kyně

V této části si popíšeme základní charakteristiky souboru osob zaměstnaných ve společnostech, kde se projekty mají realizovat a kterých se budou dotýkat projektové aktivity. Vycházíme přitom z dat, která jsme získali přímo od zaměstnanců samotných v době před zahájením projektu. Dotazník mapuje základní sociodemografické charakteristiky, jejich pracovní zařazení a podmínky, ale i postoje zaměstnanců*kyně k vybraným oblastem jako je zájem o kariéru či souhlas s výroky, které se týkají inkluze, diverzity, flexibility na pracovišti a předsudečného vnímání.

Sociodemografické charakteristiky



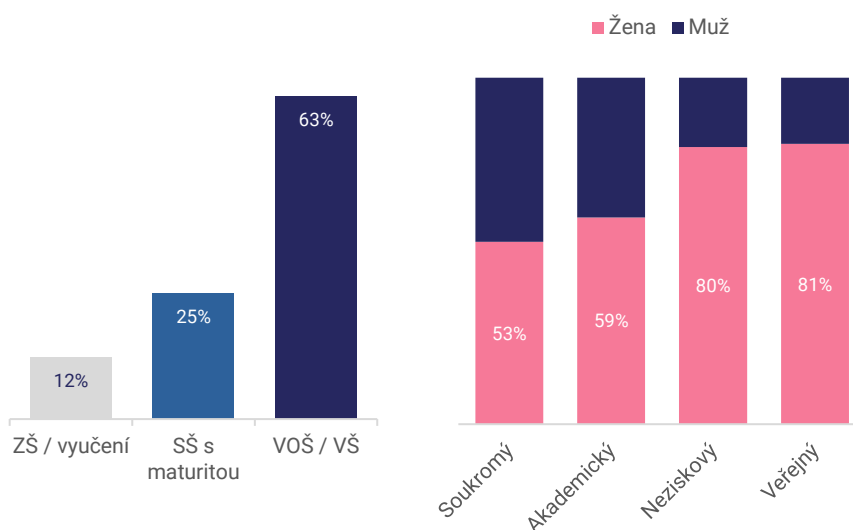
Šetření se zúčastnilo 63 % (5 374) žen a 36 % (3 087) mužů. Jinou možnost pohlaví zvolil nízký počet osob (24 osob; 0,3 %), proto podle genderového hlediska zobrazujeme dále výsledky pouze za kategorie muži a ženy.

Mezi respondenty*kami převažují osoby s dokončeným vysokoškolským (VŠ) nebo vyšším odborným vzděláním (VOŠ), kterých bylo 63 %. Čtvrtina souboru dosáhla středního vzdělání (SŠ) s maturitou či má pomaturitní vzdělání (25 %). Pouze 12 % uvádí nejvyšší dosažené vzdělání základní (ZŠ) nebo zakončené výučním listem. Největší podíl tvoří osoby středního věku mezi 30 a 50 lety (61 %). Osoby ve věku 50 a více let tvoří přibližně čtvrtinu (26 %), zbylých 13 % osoby do 30 let věku (viz Graf 12).

GRAF 8

ZAMĚSTNANCI PODLE VZDĚLÁNÍ, SEKTORU

V SOUBORU PŘEVAŽUJÍ ŽENY A VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÉ OSOBY.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Dosažené vzdělání respondentů*ek je oproti populaci ČR vyšší (viz příloha), což odpovídá skladbě zaměstnavatelů, kteří projeví o výzvu zájem. Nejvyšší podíl zaměstnankyň*ců (40 procent) pracuje v akademickém sektoru, kde jsou nejvyšší nároky na dosažené vzdělání. Podíl vysokoškolského vzdělání je v tomto sektoru u mužů 94 % a 87 % u žen³. Necelá třetina zaměstnanců*kyň je zaměstnaná v soukromém sektoru (31 %), 22 % zaměstnanců*kyň pracuje ve veřejném sektoru. Nejmenší část respondentek*ů je zaměstnaná v neziskovém sektoru (7 %).

Nejvyšší podíl respondentek je u zaměstnavatelů veřejného a neziskového sektoru (81, resp. 80 %). Nejvyšší podíl mužů nacházíme v soukromém sektoru (47 % mužů, 53 % žen).

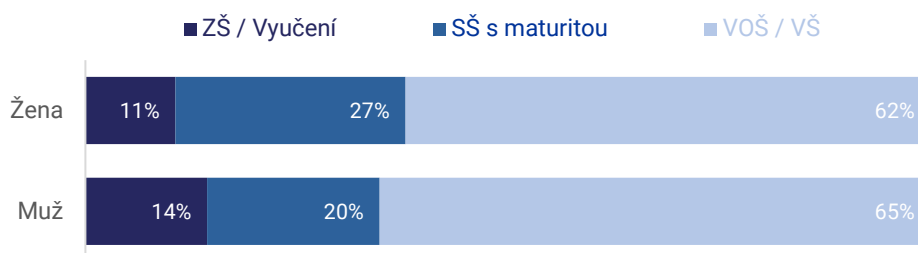
Vzdělanostní struktura u žen a mužů se zásadně neodlišuje (viz Graf 9): ženy měly o 7 p. b. vyšší podíl středního vzdělání s maturitou, zatímco u mužů byl o 3 p. b. vyšší podíl respondentů s nižším a vyšším vzděláním.

³ Ve veřejném sektoru je podíl vyššího vzdělání 72 % u mužů a 55 % u žen, v neziskovém sektoru 44 % u mužů a 63 % u žen, v soukromém sektoru je podíl osob s VŠ vzděláním 34, resp. 33 %.

GRAF 9

NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ U ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ

MEZI ŽENAMI JE VYŠŠÍ PODÍL TĚCH, KTERÉ DOSÁHLY STŘEDNÍ VZDĚLÁNÍ S MATURITOU.



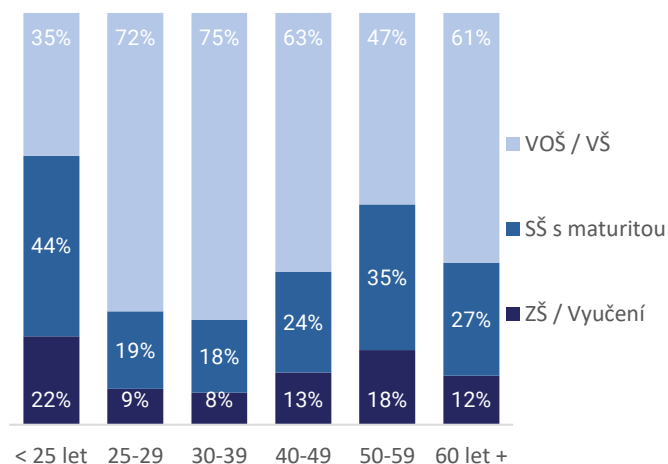
Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Dosažené vzdělání se liší podle věku, přičemž nejvyšší je mezi zaměstnanci*kyněmi ve věku 25 až 40 let, z nichž přibližně tři čtvrtiny dosáhly vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání.

GRAF 10

DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ PODLE VĚKU

NEJVYŠŠÍ PODÍL VŠ VZDĚLANÝCH JE MEZI OSOBAMI MEZI 25 A 40 LETY VĚKU.



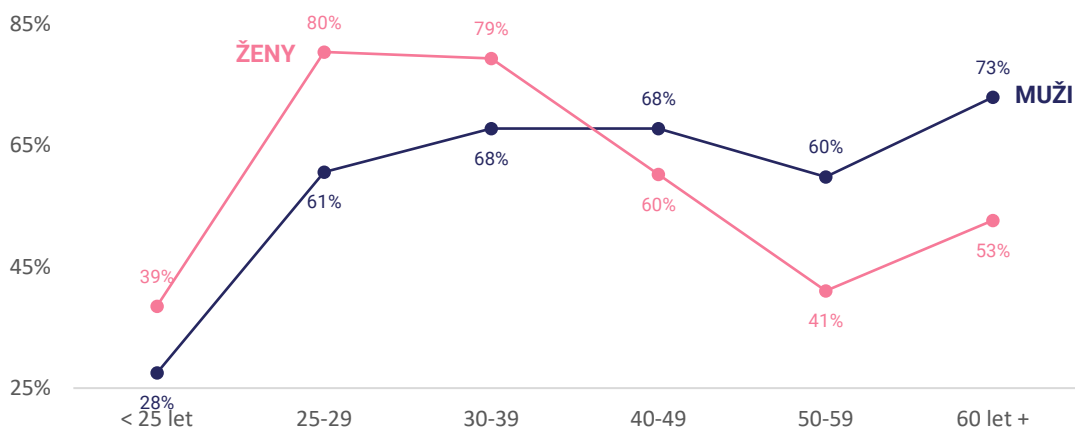
Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485

V dosaženém vzdělání žen a mužů jsou při rozčlenění na věkové kategorie rozdíly. Do 40 let věku nacházíme vyšší podíl osob s dosaženým vyšším vzděláním mezi ženami. Naopak, u osob starších 40 let je vyšší počet vysokoškoláků mezi muži než mezi ženami.

GRAF 11

PODÍL MUŽŮ A ŽEN S VYŠŠÍM (VOŠ / VŠ) VZDĚLÁNÍM PODLE VĚKU

V MLADŠÍCH VĚKOVÝCH KATEGORIÍCH ŽENY ČASTĚJI DOSÁHLY VŠ VZDĚLÁNÍ.



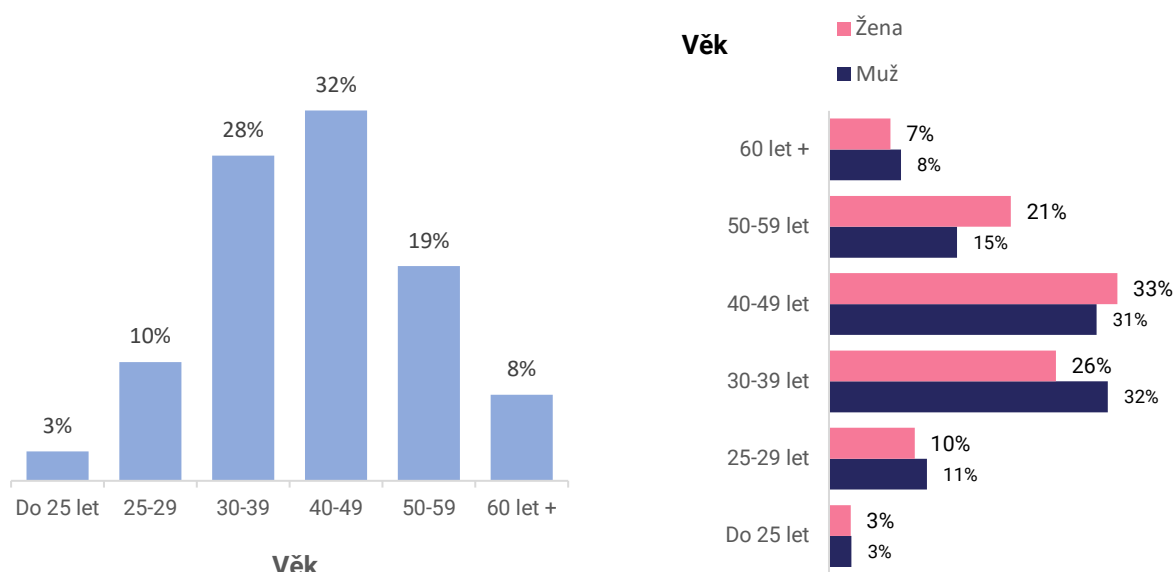
Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Věková struktura žen a mužů se mezi odpovídajícími poněkud liší. Vyšší podíl mužů než žen nacházíme ve věku 30-39 let (26 % podíl žen, 32 % podíl mužů), naopak vyšší podíl je u žen mezi 50 a 59 let (21 % oproti 15 % mužů v tomto věku). Nižší podíl zaměstnankyň mezi třicátnicemi není překvapením vzhledem k jejich nižšímu zastoupení na trhu práce s ohledem na péči o dítě a čerpání mateřské/rodičovské dovolené.

Více než třetina respondentů*ek uvedla, že pečují o dítě do 15 let věku (38 %) a 13 % pečují o jinou závislou osobu. Pětina zaměstnanců*kyň má dítě ve věku do 6 let – nejčastěji se jedná o třicátníky. Starší ženy zase opět častěji, než muži pečují o jinou závislou osobu, v našem souboru to deklarovalo 15 % žen a 10 % mužů.

VĚKOVÁ STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ*KYŇ CELKEM A U MUŽŮ A ŽEN

PŘEVAŽUJÍ ZAMĚSTNANCI*KYNĚ STŘEDNÍHO VĚKU MEZI 30 A 50 LETY.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485

Pracovní podmínky

Zaměstnanci*kyně mají převážně smlouvy na dobu neurčitou a plný úvazek

Téměř tři čtvrtiny zaměstnanců*kyň mají uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou (71 %), více než čtvrtina pracovní smlouvu na dobu určitou (27 %), zaměstnanci*kyně s jiným typem smlouvy odpovídali minimálně (0,8 % DPP, 0,8 % DPČ, <1 % služební poměr). Typ smlouvy souvisí se sektorem – v akademické sféře má smlouvu na dobu neurčitou 59 % zaměstnanců*kyň, v neziskovém 63 %, zatímco ve veřejném je to 80 % a v soukromém sektoru dokonce 82 % zaměstnanců*kyň.

Nejběžnější je práce na plný úvazek (84 %). Zkrácený úvazek má 16 % respondentů*ek, z toho úvazek:

- 0,75 a více má 6 % respondentů*ek
- 0,5 do 0,75 má 7 % respondentů*ek
- nižší, než poloviční úvazek uvádí pouze 3 % respondentů*ek.

Muži mají častěji plný úvazek, než ženy (89 % u mužů oproti 82 % u žen).

Firmy soukromého sektoru zaměstnávají nejčastěji na plný úvazek – 94 % zaměstnanců*kyň (u mužů dokonce 98 %). V ostatních sektorech jsou to přibližně čtyři pětiny. Nejnižší podíl plných úvazků mají zaměstnanci*kyně v akademickém sektoru, kde 22 % zaměstnanců*kyň uvádí zkrácený úvazek.

Pracovní činnost, délka zaměstnání, postavení v řízení

Více než čtvrtina respondentů*ek vykonává nějakou administrativní činnost (29 %), necelá čtvrtina pak odbornou, vědeckou či analytickou práci (24 %). S odstupem následují činnosti vzdělávací (14 %), zdravotní/osobní služby/kontakt s klienty (14 %). Výrobní činnost (na dílně, lince) uvedlo 10 % respondentů*ek.

Převažují zaměstnanci*kyňe, kteří pro zaměstnavatele pracují alespoň 5 let (61 %). Přibližně čtvrtina pracuje u stejného zaměstnavatele 1 rok až 5 let (28 %), méně než 1 rok 11 %.

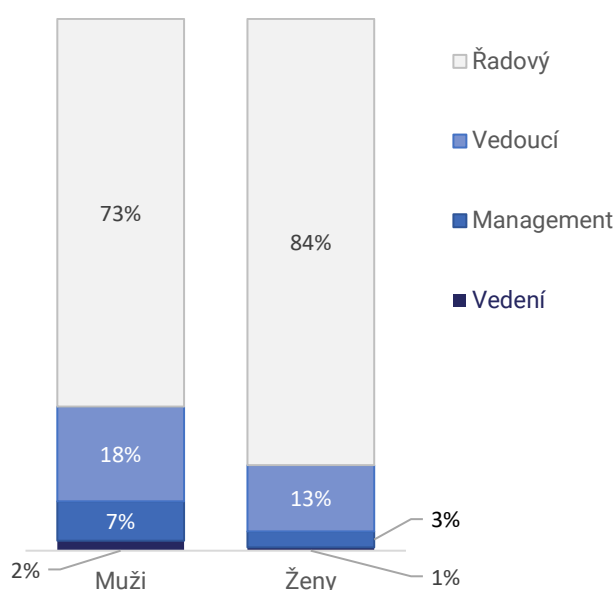
Řadoví/é pracovníci*nice představují 80 % respondentů*tek, 14 % tvoří vedoucí (tj. nadřízení řadových pracovníků*nic), 5 % respondentů*tek je ze středního či vyššího managementu, 1 % respondentů*tek jsou osoby z vedení organizací.

Mezi muži a ženami jsou v zastoupení na různých úrovních řízení rozdíly: **27 % mužů oproti 16 % žen má jinou než řadovou pozici** (rozdíl 11 p. b.; viz Graf 13). V managementu a vedení společnosti je víc než 9 % mužů, ale jen necelá 4 % žen ze souboru. Této problematice se budeme více věnovat v samostatné kapitole zaměřené na genderovou diverzitu.

GRAF 13

POSTAVENÍ V ŘÍZENÍ ŽEN A MUŽŮ (% V RÁMCI KATEGORIÍ)

MEZI ŽENAMI JE O 11 P. B. OPROTI MUŽŮM NIŽŠÍ PODÍL NA JINÉ NEŽ ŘADOVÉ POZICI.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Pracovní podmínky – směny, přesčas, práce o víkendech

Většina zaměstnanců*kyň pracuje v běžném / jednosměnném provozu (83 %). V dvousměnném pracuje 6 % a 10 % v třisměnném či nepřetržitém provozu (N=8 317). Podíl pracujících ve směnném provozu se u žen a mužů neliší. U 11 zaměstnavatelů činil podíl respondentů*tek pracujících v dvousměnném nebo třisměnném provozu více než 33 %. Jedná se o 10 soukromých společností a zdravotnické zařízení.

Pouze 16 % zaměstnanců*kyň uvádí, že nikdy nepracuje nad rámec stanovené pracovní doby, necelá třetina pracuje přesčas „výjimečně“, maximálně jednou za měsíc (31 %). 30 % respondentů*tek pracuje přesčas nejvýše jednou za týden, tj. „občas“. Téměř čtvrtina pracuje přesčas „často“, tj. několikrát týdně (24 %).

Přesčas jsou přítomnější u osob v řídicí pozici – alespoň občasné přesčas uvádí 72 % z nich, zatímco u řadových je to přibližně polovina (49 %). Lidé v rozhodovací pozici (vedoucí oddělení, management, vedení) uvádí ve 40 % časté přesčas, zatímco u řadových

zaměstnanců*kyň je to přesně polovina – 20 %. Muži v rozhodovací pozici uvádí časté přesčasy o 10 p. b. více než ženy v rozhodovací pozici (45 % oproti 35 %), podobný rozdíl je i u řadových zaměstnanců (24 % oproti 17 %).

Více než třetina respondentů a respondentek pracujících v běžném provozu nikdy nepracuje o víkendech (37 %), další třetina pracuje o víkendu výjimečně, tj. maximálně několik hodin měsíčně (35 %). Dva nebo více víkendových dnů v měsíci pracuje 12 % respondentů.

Oproti tomu mezi zaměstnanci*kyněmi ve směnném provozu je práce o víkendech mnohem běžnější: nikdy o víkendech nepracuje pouze 16 %, dalších 18 % uvádí práci o víkendech jako výjimečnou. Téměř polovina respondentů pracuje dva nebo více dnů o víkendu za měsíc (45 %).

Ženy častěji uvádí, že nepracují o víkendech (40 % žen oproti 24 % mužů). Rozdíly mezi muži a ženami nacházíme i mezi vedoucími pracovníky, kde mezi ženami nikdy nepracuje o víkendu 29 %, u mužů jen 17 %.

Vybrané cílové skupiny

V následujících analýzách se blíže zaměříme na vybrané skupiny žen:

- Matky malých dětí do 6 let
- Ženy ve věku 50 let a více
- Ženy ve vedoucích pozicích

a) Matky malých dětí

Pro matky malých dětí je žádoucí, aby se co nejdříve zapojily na pracovní trh, jak s ohledem na udržení sociálních vazeb, tak i z hlediska udržení a rozvoje pracovních kompetencí. Zároveň právě tato skupina čelí stíženým podmínkám při návratu do zaměstnání v podobě péče o dítě, často i předsudků či vlivu přetrvávání stereotypních či tradičních vzorců v rodinách. Ženy, které zůstávají delší dobu na rodičovské dovolené se také mnohdy potýkají se sníženým sebevědomím z hlediska jejich schopnosti zvládat péči o rodinu a zaměstnání. V období prvních let dítěte dochází často k diferenciaci rolí obou rodičů ve vztahu k trhu práce a k péči o dítě.

Více než desetinu souboru zaměstnanců*kyň tvoří matky s malými dětmi do 6 let věku, podobný podíl představují i otcové s malými dětmi. U zapojených zaměstnavatelů se podíl matek malých dětí mezi respondenty pohybuje mezi 0 % až 21 %. Podíl rodičů malých dětí (včetně otců) je 4 % až 33 %. Pro některé zaměstnavatele je proto skupina rodičů a řešení témat sladování rodinného a pracovního života zásadně důležitá. Tato skupina je relevantní pro naprostou většinu zaměstnavatelů, jelikož 86 % má mezi svými zaměstnanci*kyněmi alespoň desetinu rodičů.

Rodiče jsou převážně ve věku 30 až 39 let (64 % u žen-matek, 57 % u mužů-otců), nebo 40 až 49 let (31 % u žen-matek, 33 % u mužů-otců).

Mezi muži je více než čtvrtina těch, kteří mají dítě do 6 let (26 %). Mezi třicátníky je téměř každý druhý otcem malého dítěte (46 %). Ženy-matky dětí do 6 let jsou zastoupeny 16 %, tj. o 10 p. b. méně než u mužů. Mezi třicátníky tvoří matky malých dětí 40 %. Rozdíl v podílech matek a otců mezi respondenty odpovídá očekávání, tedy nižší ekonomické aktivitě žen v souvislosti s mateřskou rolí ve společnosti. V ČR čerpají ženy v naprosté většině rodičovskou dovolenou⁴ – typicky do 3 let věku dítěte, v případě více dětí lze i déle – a na ženách také spočívá převážná část péče o předškolní děti. To je patrné i z dotazníku pro zaměstnavatele. Žádný ze zaměstnavatelů

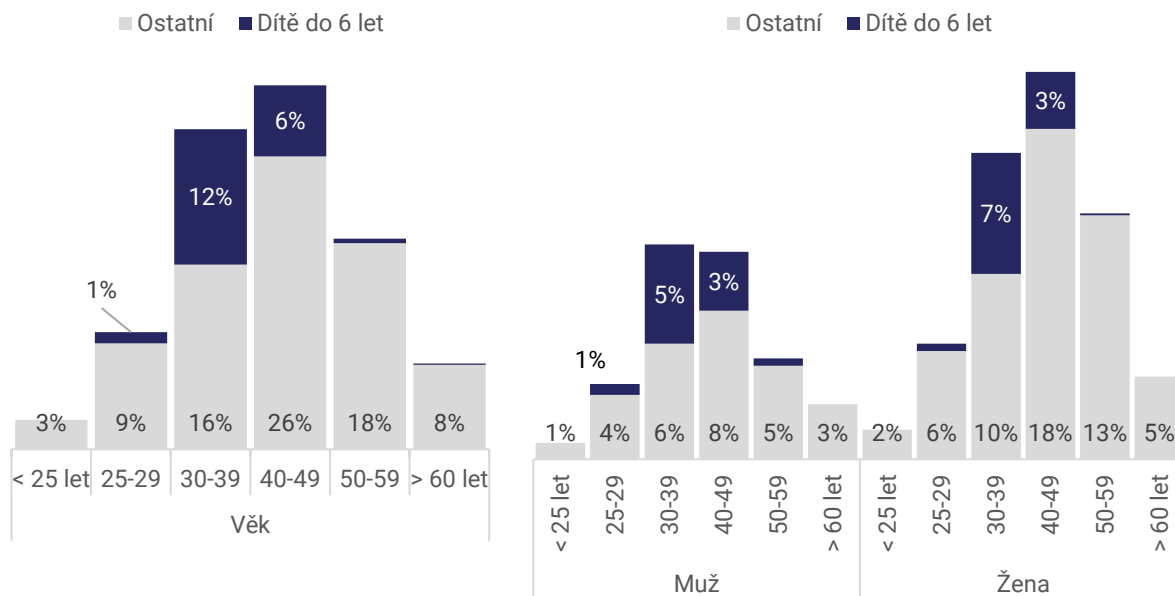
⁴ Data MPSV za rok 2023 o osobách čerpajících rodičovský příspěvek: 262,3 žen (98,1 %), 5,0 mužů (1,9 %). Zdroj: [Vybrané statistické údaje \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz)

nevedl, že by mezi jeho zaměstnanci byli otcové na mateřské dovolené a pouze u dvou zaměstnavatelů byli jednotlivé případy otců na rodičovské dovolené (v obou případech se jednalo o akademické pracoviště). Ženy proto v tomto období nejsou vůbec, nebo v podstatně menší míře zapojené do trhu práce. Z hlediska celkového počtu zaměstnanců v části organizace, která má být zapojena do projektu, se podíl žen na mateřské nebo rodičovské dovolené pohyboval v průměru okolo 6 %, přičemž rozmezí bylo od 1 % do 33 %.

GRAF 14

RODIČE S DĚTMI DO 6 LET PODLE VĚKU A POHLAVÍ (CELKOVÁ %)

PĚTINA ZAMĚSTNANCŮ *KYŇ PEČUJE O MALÉ DÍTĚ DO 6 LET.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Zastoupení rodičů malých dětí u zaměstnavatelů podle sektorů není stejné. **Častěji jsou ženy s malými dětmi zaměstnány v akademickém sektoru, kde tvoří více než pětinu zaměstnankyň (22 %) – zatímco u zaměstnavatelů ze soukromého a veřejného sektoru byly zastoupeny méně (13, resp. 11 % žen).** Jedná se z větší části o ženy pracující ve vědeckém výzkumu, nebo o vysokoškolské vyučující, kterých je mezi matkami dětí do 6 let 59 %. Nezanedbatelnou část – více než třetinu – představují zaměstnankyně vykonávající administrativní činnost (35 %), což je výrazně vyšší podíl než mezi muži (11 %).

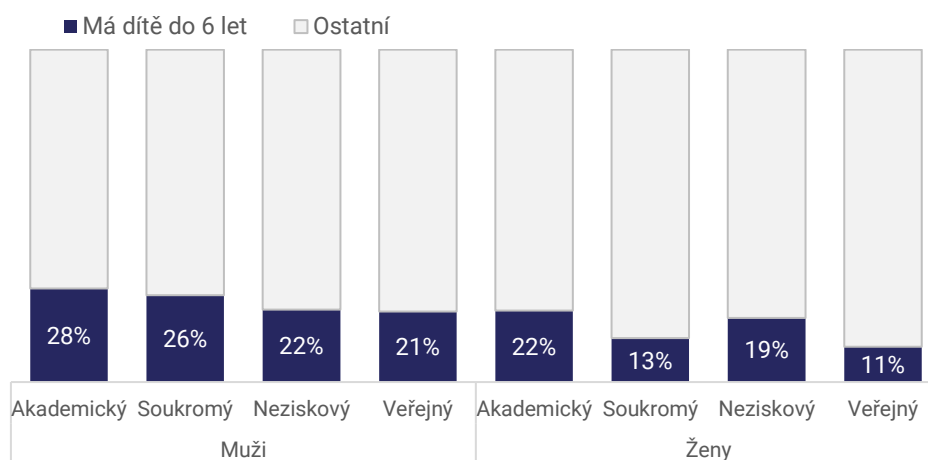
Muži jsou zastoupeni ve vyšší míře – v soukromém a veřejném sektoru tvoří přibližně dvojnásobný podíl proti podílu žen.

Rodiče malých dětí patří k nejvýše vzdělaným, což platí především pro ženy. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo:

- 84 % matek dítěte do 6 let – oproti 58 % ostatních respondentek (rozdíl 26 p. b.);
- 74 % otců dítěte do 6 let – oproti 62 % ostatních mužů bez malého dítěte (rozdíl 12 p. b.).

PODÍLY RODIČŮ DĚTÍ DO 6 LET PODLE SEKTORŮ

NEJVYŠŠÍ PODÍL OSOB S MALÝM DÍTĚTEM JE V AKADEMICKÉM SEKTORU.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Rozdíly odráží různé pracovní podmínky a nároky kladené na zaměstnance*kyne v rámci sektorů – v akademickém sektoru se očekává vysoké pracovní nasazení, zájem o obor a jeho vývoj, ženy mohou cítit vyšší potřebu vrátit se co nejdříve do práce, alespoň na kratší úvazek. Akademický sektor více umožňuje flexibilitu práce – například v podobě práce na zkrácený úvazek, která je právě u matek malých dětí častější.

Otcové malých dětí mají častěji práci na plný úvazek a více upřednostňují finanční ohodnocení, které může spíše nabídnout soukromý sektor. Ve veřejném sektoru jsou v rámci souboru zaměstnaní častěji ženy z vyšších věkových kategorií, zastoupení matek s malými dětmi je relativně nejnižší.

Témata týkající se zapojování žen po mateřské / rodičovské dovolené, udržování kontaktu, nastavení vhodných pracovních podmínek, včetně flexibility je nejdůležitější pro zaměstnavatele s vyšším podílem mladých žen. V případě zejména akademického sektoru je pro zaměstnankyně podstatné udržení kontaktu s oborem a možnost pokračovat v odborné práci i v době mateřství.

b) Ženy ve věku 50 let a více

Ženy ve věku 50 let a více jsou často vystaveny ageismu při hledání práce nebo na pracovišti. K znevýhodnění na pracovním trhu pak přispívá to, že jsou to často ony, kdo přebírá péči o stárnoucí příbuzné. V souboru tvoří ženy starší 50 let necelou pětinu (18 %). Mužů v této věkové kategorii je podstatně nižší podíl (8 %).

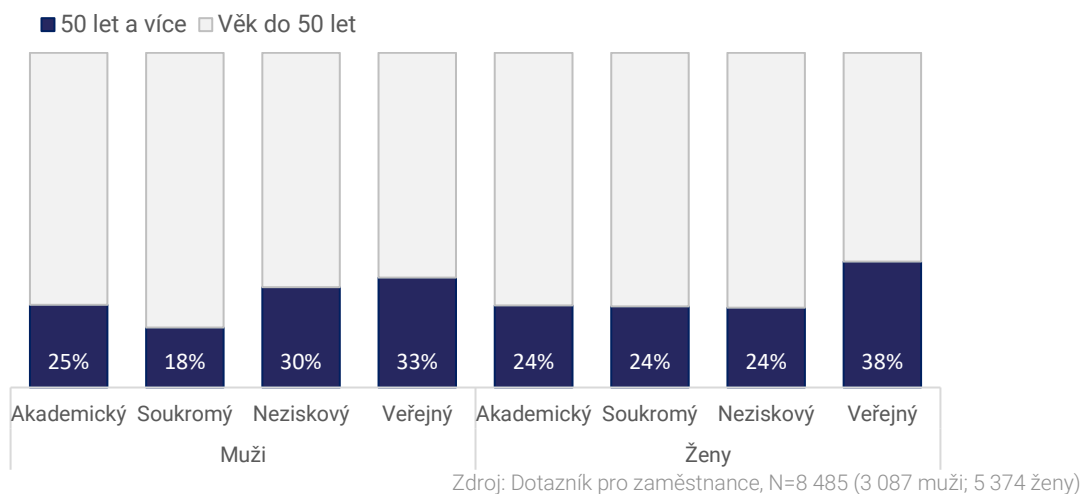
U zaměstnavatelů je podíl žen 50+ mezi respondenty a respondentkami mezi 0 % až 44 %. Tato skupina je velmi relevantní minimálně pro dvě třetiny zaměstnavatelů (68 % má alespoň desetinový podíl žen 50+ mezi svými zaměstnanci). Nejvyšší podíl je u zaměstnavatelů veřejného sektoru (průměr 38 % na zaměstnavatele), v ostatních sektorech činí 24 %.

Minimálně 30 % žen ve věku 50+ mezi odpovídajícími-zaměstnanci*kyne mají především zapojené školy – základní i střední, knihovna, samosprávy, jedna akademická instituce a jedna výrobní společnost s.r.o. U čtyř zaměstnavatelů ze soukromého sektoru se neúčastnila šetření ani jedna zaměstnankyně z této věkové kategorie.

GRAF 16

PODÍLY ŽEN A MUŽŮ VE VĚKU 50 LET A VÍCE PODLE SEKTORU

NEJVYŠŠÍ PODÍL ŽEN VE VĚKU 50 LET A VÍCE JE VE VEŘEJNÉM SEKTORU.



c) Ženy a muži v rozhodovacích pozicích

Více než desetinu z celkového souboru zaměstnanců*kyň tvoří ženy v rozhodovací pozici (tj. v jiné než řadové pozici), podobný celkový podíl představují i muži. Podíl žen v pozici řízení je však celkově nižší než u mužů, Vzhledem k vyššímu počtu zaměstnankyň oproti zaměstnancům se podíl mužů a žen v řadové pozici a pozici v řízení liší, u žen je o 11 procentních bodů nižší:

27,1 %

Podíl mužů v jiné než řadové pozici (n=836)

16,2 %

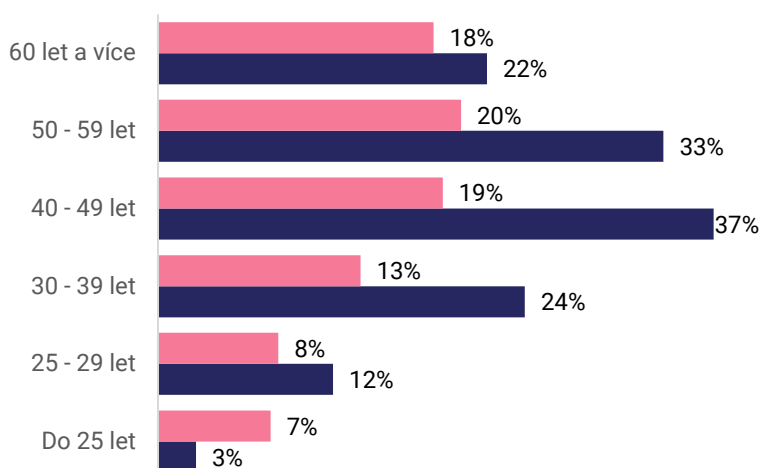
Podíl žen v jiné než řadové pozici (n=868)

Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8485, N (Muž) = 3 087, N (Žena) = 5 374

GRAF 17

PODÍLY OSOB V POZICI ŘÍZENÍ PODLE VĚKU

MUŽI JSOU V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH MEZI 30 A 60 LETY ZASTOUPENÍ ČASTĚJI NEŽ ŽENY.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8485, N (Muž) = 3087, N (Žena) = 5374

U většiny zaměstnavatelů jsou ženy ve vedoucích a vyšších pozicích v dotazníkovém šetření méně reprezentovány než muži v těchto pozicích, čemuž odpovídají i údaje, které byly poskytnuty zaměstnavateli. Z těchto údajů vyplývá, že u více než 80 % společností je podíl žen v pozici řízení nižší, než by odpovídalo podílu zaměstnankyň ve společnosti. Průměrně jsou ženy podprezentovány o 20 procentních bodů, v jedné společnosti nejsou ženy v žádné řídicí pozici.

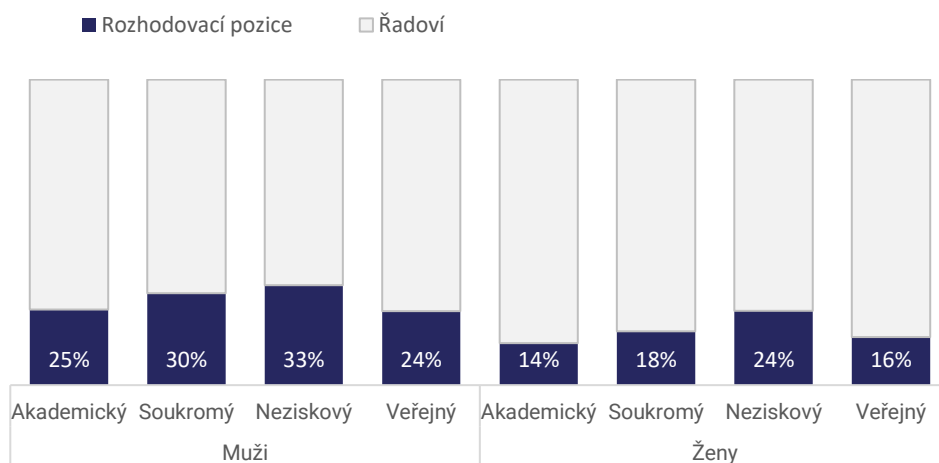
Nejvyšší podíl žen ve vedoucí pozici je mezi respondentkami ve věku 50-59 let, kde tvoří pětinu, 20 %. U respondentů mužů je nejvyšší podíl u věkové kategorie 40-49 let, kde 37 % uvedlo jinou než řadovou pozici. Z žen, které zastávají vedoucí pozici, má dítě do 6 let pouze 12 %, zatímco mezi muži v pozici řízení má dítě 31 %, což odpovídá tomu, že vedoucí pozice uvádí častěji ženy starších věkových kategorií. Více než třetina žen v pozici řízení pečuje o dítě do 15 let (37 %), ale u mužů v pozici řízení je to více než polovina (55 %).

72 % žen ve vedoucí pozici má vysokoškolské nebo VOŠ vzdělání, stejně tak je tomu u mužů.

GRAF 18

PODÍLY ŽEN A MUŽŮ V POZICI ŘÍZENÍ PODLE SEKTORU

NEJNIŽŠÍ PODÍL ŽEN V POZICI ŘÍZENÍ JE V AKADEMICKÉM SEKTORU.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

4 TÉMATA

a. Diverzita – ženy v rozhodovacích pozicích

Evropská unie od roku 2012 usiluje o genderovou diverzitu, tedy o zvýšení zastoupení žen ve vedení (velkých) společnostech. Podpora zastoupení žen v rozhodovacích pozicích byla v minulosti předmětem vybraných výzev financovaných ESF v programu OPZ. Pokroky v rovnosti na trhu práce a odměňování se ukazují jako časově náročný proces, který musí být realizován na úrovni nad/národní politiky. Jednou takovou politikou je, že již od července 2026 musí být ženami obsazeno 40 % křesel ve správních radách společností kotovaných na burze. Pokroky ale mohou přicházet i od iniciativních zaměstnavatelů, kteří vidí v podpoře žen a jejich talentu příležitost.

Problém nízkého zastoupení žen v rozhodovacích pozicích se vyskytuje ve všech evropských státech, přičemž ČR si v této oblasti dlouhodobě nevede nejlépe. Přes určitý posun zůstává ČR daleko za průměrem EU. Zatímco v EU bylo v roce 2022 průměrné zastoupení žen v dozorčích radách nebo představenstev největších veřejně obchodovatelných společností 32 %, v ČR to bylo jen 22 % (Úřad vlády ČR, 2023). Statistiky přitom ukazují, že ženám nechybí odbornost – mezi obyvateli ve věku 20 až 50 let to jsou právě ženy, které dosáhly častěji vysokoškolského či vyššího odborného vzdělání (viz SLDB, 2021).

Potenciál žen v manažerských pozicích není dostatečně využit. Pro ženy není v české společnosti prozatím vytvořeno takové zázemí, aby mohly dosahovat těchto pozic ve stejném počtu jako muži. Problémem jsou zažitá genderová stereotypy, nebo také tlak na ženy budovat si na jedné straně svou kariéru a zároveň vedle toho zvládnout výchovu dětí a péči o rodinu. Ženy postrádají profesní sebevědomí – domnívají se, že nemají šanci dostat se výše, a to kvůli tomu, že jim chybí potřebné dovednosti nebo nemají správný styl vedení. Obavy mohou být výraznější u žen po návratu z rodičovské. Profesní sebevědomí může zvýšit školení, speciální odborné kurzy, adaptační programy či sdílení příběhů profesně úspěšných žen (McKinsey & Company, 2021).

Ženy se potýkají s bariérami, které muži v současném nastavení společnosti nepoznají – ať už jsou to předsudky, stereotypy či praktické problémy při sladování soukromého a pracovního života. Zároveň může být překážkou specifická postsocialistická zkušenost země „bývalého východního bloku“, kde aktivita žen na trhu práce je vysoká, ale genderovaná dělba práce zůstává výrazná.

Starší český výzkum zaměřený na bariéry žen pro uplatnění v managementu založený na postojích personalistů z agentur práce k rodině a mateřství dospěl k závěru, že rodina a mateřství má v hodnotové hierarchii žen vyšší prioritu než u mužů. Ženy považují mateřství za součást naplnění své ženské role a poměrně velká část žen upřednostňuje rodinu před kariérou (VÚPS, 2005: str. 11). Zmiňovány byly také rozdílné postoje zahraničních společností a českých firem k zaměstnávání žen jako manažerek, kdy v zahraničních společnostech nehraje gender takovou roli jako v českých firmách. Novější zahraniční studie poukazují, že ženy jsou oddané kariéře a mají zájem o povýšení stejně jako muži – mladé ženy dokonce více (McKinsey & Company, 2023).

Ženy brzdí nejen známý „skleněný strop“, tedy neviditelné bariéry bránící ženám dostat se na nejvyšší příčky managementu. Problém na cestě k vyššímu postavení u žen stojí hned na začátku jejich profesní cesty, kde mnohé narazí na tzv. "zlomenou příčku". Představte si žebřík, na kterém buď chybí nebo jsou poškozené první příčky. I když by byl zbytek žebříku dokonalý, vstup na tuto cestu je obtížný. Data souvisle ukazují, že na každých sto mužů povýšených do prvního stupně vedení je povýšeno 87 žen. Rozdíl je způsobem silným předsudkem: zatímco ženy bývají přijímány a povyšovány až na základě svých předchozích úspěchů, muži jsou přijímáni a povyšováni již na základě jejich předpokládaného potenciálu.

Podíl žen v pozici řízení

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, ženy jsou podle dat zaměstnavatelů i v rámci souboru dotazníkového šetření oproti mužům méně často zastoupeny v rozhodovacích pozicích.⁵ Pozici v managementu nebo vedení společností zastávají necelá 4 % respondentek oproti 14 % respondentů mužů (statisticky významný rozdíl na hladině 1 %). Celkově 16 % respondentek zastává pozici v řízení, zatímco mezi muži 27 % respondentů (viz Tabulka 4).

TABULKA 4

POZICE V ŘÍZENÍ U MUŽŮ A ŽEN

VYŠŠÍ PODÍL ŽEN ZASTÁVÁ POUZE ŘADOVOU POZICI

	Řadová pozice	Vedoucí pozice	Management	Vedení organizace	Pozice v řízení celkem
Muž	72,9 %	17,8 %	7,4 %	1,9 %	27 %
Žena	83,8 %	12,5 %	3,0 %	0,6 %	16 %

Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Důležitým momentem v osobním ale i kariérním životě ženy je narození dítěte a navazují období péče. V ČR je možné, aby čerpal rodičovskou kterýkoli z rodičů, oba rodiče, nebo jí čerpali přerušovaně, v drtivé většině čerpají rodičovskou dovolenou pouze ženy, a muži se stávají hlavními živiteli. Větší zapojení mužů do péče by mohla přinést nepřenositelná část rodičovské dovolené, ale tento institut zatím zavedený v ČR nebyl. K posílení role otců byla zavedena v roce 2018 otcovská dovolená, která je od 2022 prodloužena na dva týdny, přičemž ji lze využít do 6 týdnů po narození dítěte.

Výsledky zaměstnanců*kyň potvrzují předpoklad, že péče o malé děti je obdobím, kdy dochází k utváření či prohlubování genderových rozdílů na pracovišti (a v domácnosti). Rozdíl mezi podílem mužů a žen v řízení je vyšší u respondentů-rodičů malých dětí, kde činí 19 procentních bodů. Jen 12 % žen-matek je ve vyšší než řadové pozici, zatímco u otců je podíl v pozici řízení 31 %. U ostatních žen je podíl zaměstnankyň v řízení 17 % oproti 26 % mužů, které nemají malé dítě (viz Graf 19).

Ve vedoucí pozici je dvojnásobný podíl mužů s malými dětmi oproti ženám s malými dětmi (18 oproti 9 %). Ještě větší rozdíl je v zastoupení otců a matek s malými dětmi v managementu a vedení společností: zatímco respondentů-otců s dětmi do 6 let zastává pozici v managementu/vedení 14 %, u respondentek-matek to jsou pouze 3 %.

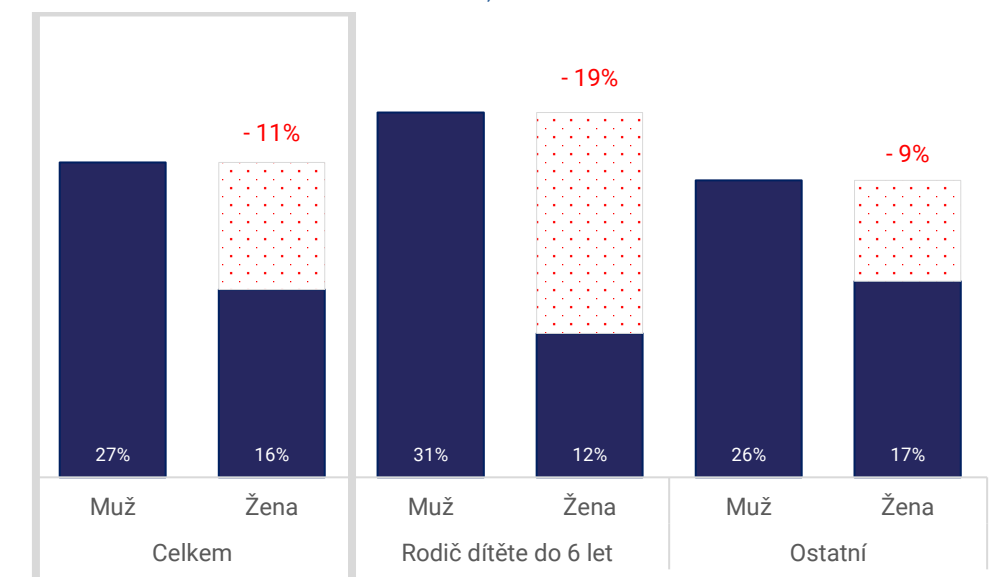
Připomeňme, že právě matky malých dětí patří k nejvzdělanějším zaměstnancům v souboru a jsou nejčastěji ve věku 30 až 39 let, kdy je zájem o kariéru je všech respondentů*ek vysoký.

⁵ V absolutních počtech byly počty žen a mužů v pozici řízení (vedoucí, management, vedení) téměř stejné (868 žen, 836 mužů), rozdíl je způsoben vyšším počtem žen mezi respondenty. V řadové pozici je dvojnásobný počet žen oproti mužům (4 506 žen, 2 251 mužů).

GRAF 19

PODÍL MUŽŮ A ŽEN V POZICI ŘÍZENÍ – CELKEM A U OTCŮ A MATEK DĚTÍ DO 6 LET

NIŽŠÍ PODÍL ŽEN ZASTÁVÁ JINOU NEŽ ŘADOVOU POZICI, ROZDÍL OPROTI MUŽŮM JE VYŠŠÍ U RODIČŮ DĚTÍ DO 6 LET.

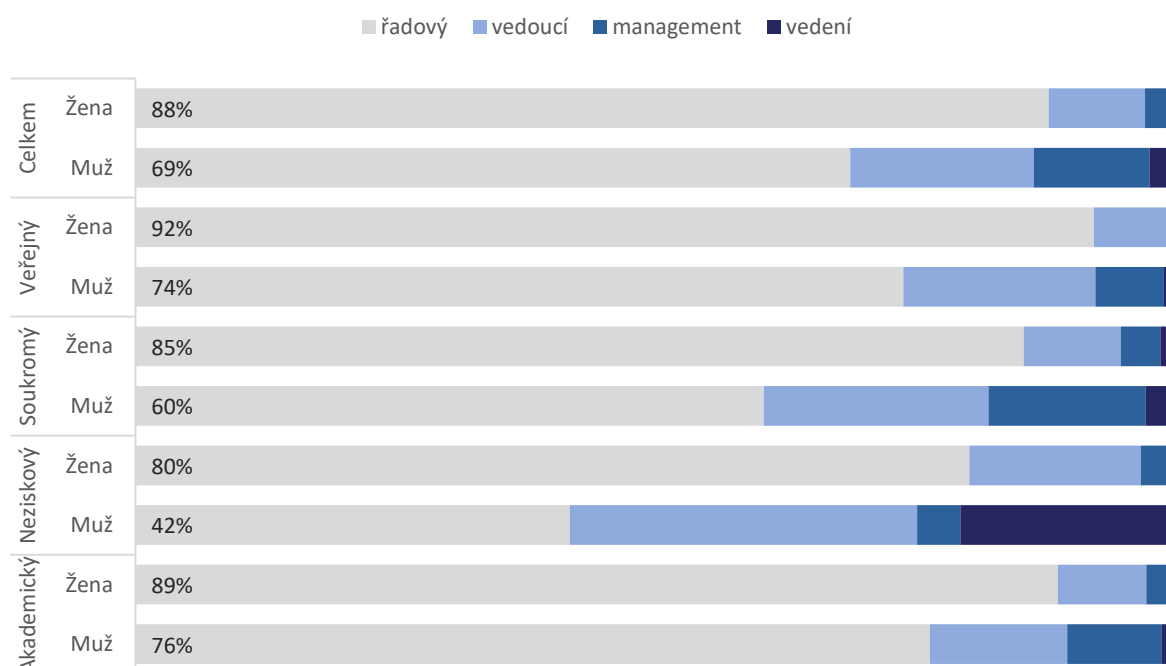


Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=6 784 (Ostatní), N=1 677 (Rodič dítěte do 6 let)

GRAF 20

POZICE V ŘÍZENÍ U RODIČŮ DĚTÍ DO 6 LET DLE GENDERU A SEKTORU

U MUŽŮ S DĚTMI DO 6 LET JE VÝRAZNĚ VYŠŠÍ PODÍL TĚCH, CO ZASTÁVAJÍ JINOU NEŽ ŘADOVOU POZICI.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, Dítě do 6 let, N (Muž) = 812, N (Žena) = 865

Při rozčlenění podle sektoru zaměstnavatele se ukazuje, že genderové rozdíly v postavení v řízení nacházíme u zaměstnavatelů bez ohledu na sektor (viz Graf 20): v soukromém sektoru je v řídicí pozici 40 % mužů oproti 15 % žen, ve veřejném 16 % mužů oproti jen 8 % žen, v akademickém 24 % mužů oproti 11 % žen a v neziskovém dokonce 58 % oproti 20 % žen. V době, kdy jsou děti malé tedy ani jeden ze sektorů šance žen na zastoupení ve vyšších pozicích nevyrovnává.

Zájem o možnost kariéry klesá s rostoucím věkem u žen i mužů

Zaměstnanci*kyně v dotazníku uváděli, nakolik je pro ně důležité mít možnost kariérního postupu. Odpovídali na pěti bodové stupnici (1 = není důležité, 5 = velmi důležité) a v případě, že se přiklonili k nezájmu (hodnoty 1 a 2), byly zjišťovány důvody, proč zájem o postup nemají. Na následujících stranách představujeme výsledky srovnávající muže a ženy podle dosaženého vzdělání, věku, zda jde o rodiče malých dětí či vedoucí pracovníky*ce.

Kariérní postup je důležitý pro 47 % respondentek*ů, neutrální postoj vyjádřila necelá třetina (32 %) a pro více než pětinu kariérní postup důležitý není (22 %).

Vyšší zájem o kariérní postup projevují osoby zaměstnané v akademickém sektoru, s vyšším dokončeným vzděláním, mladšího nebo středního věku, muži, lidé již zastávající vedoucí pozici / v managementu společnosti, rodiče malých dětí⁶. Nejvyšší podíl osob, které považují kariérní postup za důležitý, nacházíme u otců malých dětí v rozhodovací pozici, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání (71 %). V neziskovém sektoru muži častěji, než ženy uváděli, že pro ně kariérní postup důležitý není, u ostatních sektorů muži upřednostňují možnost kariérního postupu více než ženy.

Mezi osobami do 30 let mezi muži a ženami nejsou rozdíly statisticky významné, přibližně dvě třetiny považují kariéru za důležitou a méně než 10 % ji považuje za nedůležitou. Od 30 let výše rozdíly mezi muži a ženami jsou patrné a ženy uvádí nižší zájem o kariéru než muži. To platí i pro ženy, které se nestarají o malé dítě.

Zájem o kariérní postup se vyvíjí s věkem, přičemž u lidí po 40. roce se postupně snižuje (viz Graf 21). Zejména se to ukazuje u starších osob, které zůstaly na řadové pozici / nepostoupily ani na první příčku v kariérním žebříčku a postup se jim (pomyslně) uzavřel.

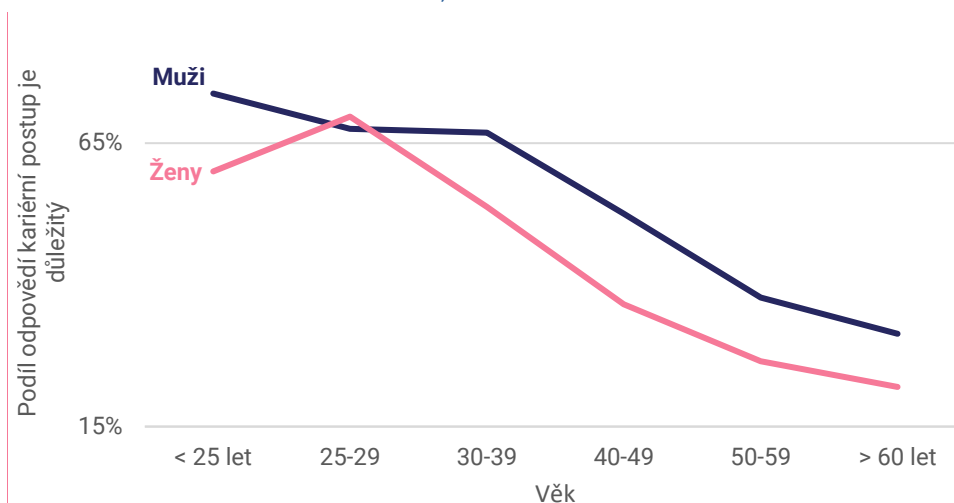
Vysvětlením může být výše popsáný jev nazvaný „zlomená příčka“ – ženy jsou na první stupeň vedení vybírány méně často než muži, následně na nich spočívá většina péče o děti (předškolní i školní). Při plném návratu na pracovní trh jsou ve věku, kdy zájem o kariéru je nižší a povyšování na první příčky jsou již mladší kolegové*yně. Tuto hypotézu podporuje zjištění, že mezi ženami od 30 let věku mají o kariéru vyšší zájem ty, které již na vedoucí pozici postoupily. Přibližně polovina třicátnic v řadové pozici má zájem o kariérní postup (52 %), u žen v pozici řízení jsou to téměř dvě ze tří (65 %). U čtyřicátnic se rozdíl prohlubuje: 60 % zájem u žen v pozici řízení oproti jen 31 % u žen v řadové pozici.

⁶ Všechny tyto rozdíly jsou statisticky významné na 1 % hladině významnosti.

GRAF 21

PODÍL MUŽŮ A ŽEN, KTEŘÍ POVAŽUJÍ KARIÉRNÍ POSTUP ZA DŮLEŽITÝ PODLE VĚKU

S VĚKEM DŮLEŽITOST KARIÉRNÍHO POSTUPU KLESÁ, U ŽEN VÝRAZNĚJI NEŽ U MUŽŮ.



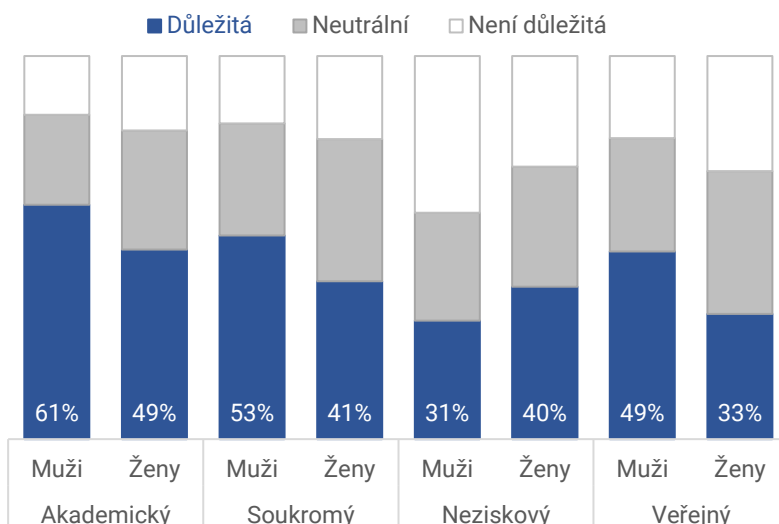
Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Zájem o kariérní postup se liší také podle sektoru, ve kterém pracují. Nejvyšší zájem o kariéru projevují lidé z akademického sektoru (54 %), dále ze soukromého sektoru (47 %), s odstupem z neziskového (38 %) a veřejného sektoru (36 %). Pouze u neziskového sektoru o kariéru projevují vyšší zájem ženy (tento rozdíl ale není statisticky významný na 1 % hladině spolehlivosti). U ostatních sektorů muži vyjadřují vyšší důležitost kariérního postupu než ženy.

GRAF 22

DŮLEŽITOST KARIÉRY U MUŽŮ A ŽEN PODLE SEKTORU

NEJVÍCE ŽENY I MUŽI Z AKADEMICKÉHO SEKTORU POVAŽUJÍ MOŽNOST KARIÉRNÍHO POSTUPU ZA DŮLEŽITOU.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

DŮVODY NEZÁJMU O KARIÉRU

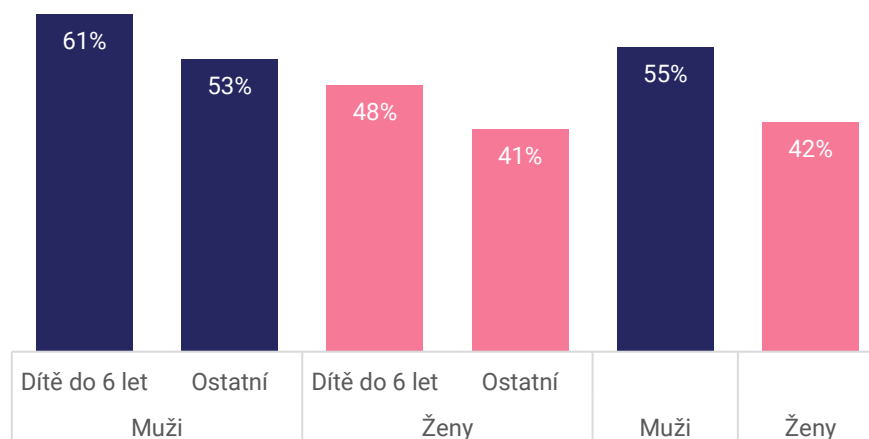
Osob, které uvedly, že nemají zájem o kariérní postup (N=1835), jsme se dále ptali, jaký pro to mají důvod či důvody. Skoro dvě třetiny z nich uvedly, že je baví práce na současné pozici (65 %). Necelou třetinu (31 %) odrazuje stres a odpovědnost spojená s vyšší pozicí a 30 % nechce přijít o svůj volný čas.

Jiné priority v životě, než je práce, uvádí 20 %. Rodinná situace je překážkou pro 19 % respondentů*ek, stejný podíl si myslí, že nemá potřebné schopnosti, 17 % se domnívá, že nemá dostatečnou kvalifikaci. Minimum respondentů*ek uvedlo, že si nevěří, že by vyšší pozici zvládlo (7 %).

GRAF 23

DŮLEŽITOST KARIÉRY U OSOB PEČUJÍCÍCH O DÍTĚ DO 6 LET A OSTATNÍCH (PODÍL V %)

PRO ŽENY PEČUJÍCÍ O DÍTĚ DO 6 LET JE MOŽNOST KARIÉRNÍHO POSTUPU MÉNĚ DŮLEŽITÁ NEŽ PRO OTCE.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Rodinnou situaci uvádí jako důvod nezájmu o svůj kariéerní postup 64 % žen, které mají dítě do 6 let věku, zatímco u otců malých dětí je to důvodem jen u 32 %. Rozdíl mezi muži a ženami je patrný i v případě rodičů dítěte do 15 let věku: 45 % žen vybralo rodinnou situaci jako důvod nezájmu, u mužů jen 26 %. Ženy také častěji uvádí, že je odrazuje stres a odpovědnost (44 %, 28 % u mužů), muži volí více odpověď, že je baví práce na současné pozici – 71 % oproti 63 % u žen. Pokud ženy a muži nemají dítě do 15 let, důvody se podstatněji neliší.

Menšina zaměstnankyň vnímá plnou podporu ze strany mužů pro kariéerní postup žen (44 %), zatímco u mužů je o tom přesvědčeno o 18 p. b. vyšší podíl (62 %). S výrokem nesouhlasilo 6 % žen oproti 3 % mužů.

Mezi rodiči dětí do 6 let věku nacházíme výrazné rozdíly ve vnímání stejných příležitostí pro rozvoj kariéry. Ženy méně souhlasily s výrokem, že všichni zaměstnanci mají stejné příležitosti, nebo že vedení dává najevo to, že ženy mají stejné předpoklady jako muži. Rozdíly mezi muži a ženami na otázku rovnosti při rozvoji kariéry se výrazněji projevuje u pracovníků akademického sektoru, kde muži souhlasí v 59 %, ale ženy pouze ve 46 %.

Zaměstnanci*kyně v neziskovém sektoru více souhlasí s tím, že ženy jsou podporovány ze strany mužů. Avšak i zde zůstává odlišný pohled žen a mužů – zatímco 80 % mužů z neziskového sektoru je o tom přesvědčeno, ze strany zaměstnankyň podporu vnímá 65 %. V ostatních sektorech vnímá podporu jen menšina žen.

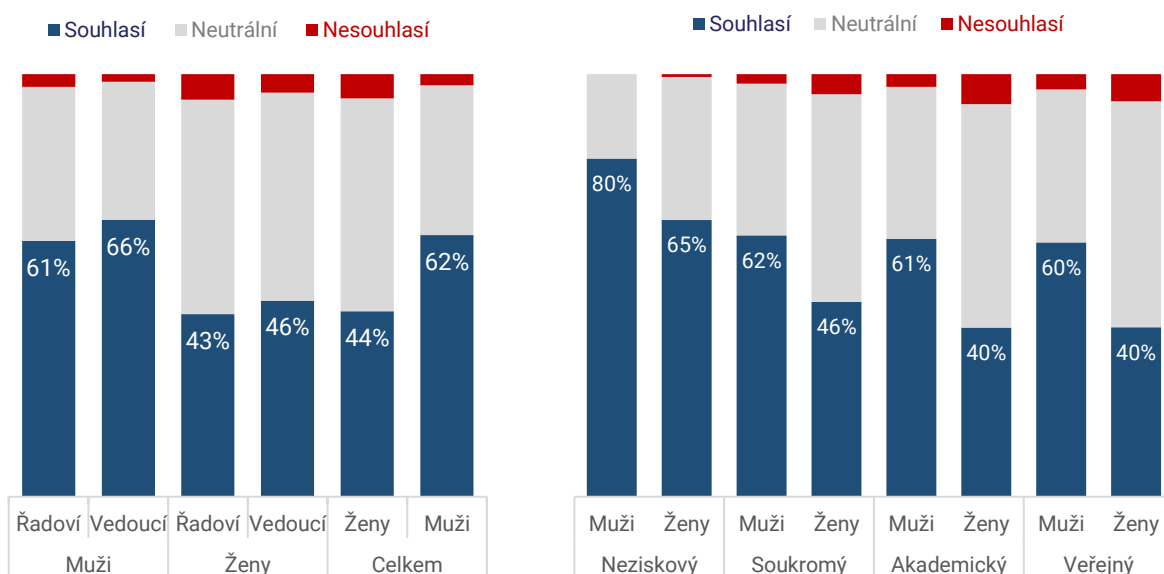
Vnímání podpory se významně neliší podle toho, jakou pozici zaměstnanec či zaměstnankyň zastává. U zaměstnankyň, které zastávají vedoucí či manažerskou pozici, podporu ze strany mužů vnímá 46 % (oproti 43 % u řadových).

GRAF 24

PODPORA KARIÉRNÍHO POSTUPU ŽEN ZE STRANY MUŽŮ

PLNOU PODPORU ZE STRANY MUŽŮ VNÍMÁ MENŠINA ZAMĚŠTNANKYŇ.

„Muži v naší organizaci plně podporují kariérní postup svých kolegyně.“



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

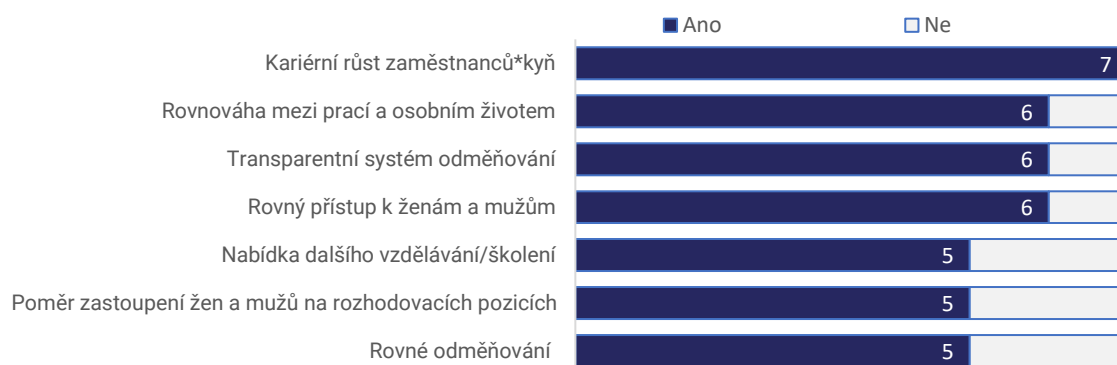
Zájem o genderovou diverzitu ze strany zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé byli dotazováni, zda mají písemně zpracovanou strategii diverzity na pracovišti či obdobný dokument. Kladně odpovědělo 7 subjektů, z nichž pět představují vysoké školy, univerzity či výzkumná pracoviště univerzity; zbývající subjekty zastupují soukromý sektor. Tito zaměstnavatelé měli uvést, jaká ze sedmi vybraných témat jejich dokumenty zahrnují, plus mohli uvést další témata. Všichni zaměstnavatelé se zabývají kariérním růstem zaměstnanců*kyň. Pouze tři z dotázaných témat uvádí jeden ze subjektů soukromého sektoru a jedno akademické pracoviště (fakulta univerzity).

GRAF 25

PODPORA KARIÉRNÍHO POSTUPU ŽEN ZE STRANY ZAMĚŠTNAVATELŮ (N=7)

JEN 14 % ZAMĚŠTNAVATELŮ PŘED VSTUPEM MÁ ZPRACOVANOU STRATEGII DIVERZITY.



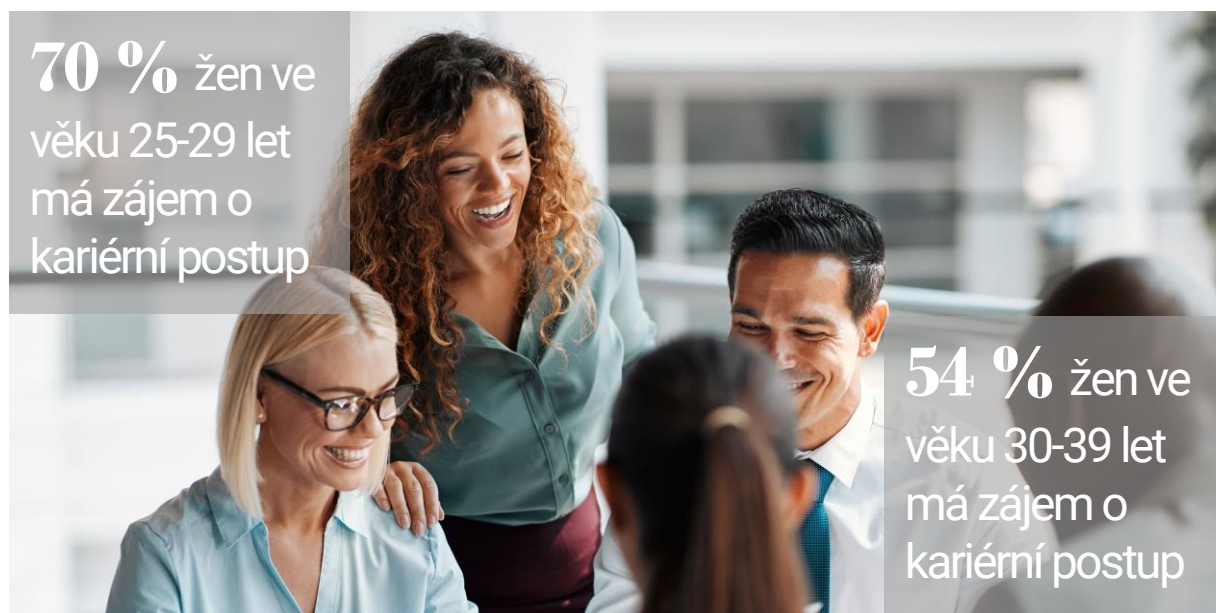
Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N = 7

Zájem o kariéru a pracovní flexibilita

Zahraniční výzkum uvádí, že ženy pracující z domova nebo hybridně jsou stejně ambiciózní jako ženy, které tuto možnost nemají (McKinsey & Company, 2023, str. 11). Naše data pozitivní vztah mezi možnostmi pracovat z domova a zájmem o kariéru postup potvrzují.

Mezi ženami, které využívají možnosti pracovat z domova je vyšší podíl těch, které považují kariéru za důležitou (50 %), než mezi ženami, které z domova nepracují (37 %). Tento rozdíl je výrazný, ale nesmíme zapomínat, že možnost využívat práce z domova je spojena s tím, že jí mají a využívají spíše ženy v běžném provozu.

Pokud srovnáme pouze zájem o kariéru postup u vysokoškolaček ve věku 30-39 let, pak i zde sledujeme, že ty, které využívají možnost práce z domova v 62 % mají zájem o kariéru postup, oproti 51 % u těch, které z domova nepracují. Využívání práce z domova je u osob se středním a vyšším vzděláním spojeno s vyšším zájmem o kariéru postup. Nevíme však, jaká je kauzalita, tedy jestli lidé se zájmem o kariéru spíše vyhledávají pracovní místa, kde mají možnost pracovat z domova, nebo práce z domova lidem pomáhá formulovat nebo podporuje zájem o kariéru postup.



b. Flexibilní pracovní kultura

Flexibilita na pracovišti, zejména v podobě možnosti pracovat z domova nebo hybridně, je popisována jako jeden z nástrojů, který může ženám pomáhat v jejich pracovních ambicích. **Ženy, které pracují (částečně) z domova, se cítí méně unavené a vyhořelé, což je jedním z přínosů.** Tato flexibilita jim dále umožňuje lépe se soustředit, být produktivnější a vyhnout se tlaku na snížení úvazku, protože si mohou pracovní čas vhodně rozložit. Práce na zkrácený (či též částečný) úvazek je často spojována s vyšší flexibilitou a lepší možností sladování placené práce a péče (zejména pro ženy), nicméně z určitého pohledu ji lze řadit i mezi překerní typy zaměstnání. Zkrácený úvazek totiž často v praxi znamená nižší mzdu než úvazek plný, a to velice často i mzdu hodinovou – i když je taková praxe diskriminační (Křížková & Pospíšilová, 2022, str. 21).

Čeští zaměstnanci*kyně, kteří využívali práci z domova v době pandemie covid-19, hodnotili pozitivně úsporu času na dojíždění, dále možnost pracovat při menší zdravotní indispozici, nebo flexibilní režim z hlediska času i místa, ale také větší možnost zajistit péči o členy rodiny (MPSV, 2021).

V dotazníku byli zaměstnanci*kyně i zaměstnavatelé dotazováni na celkem sedm druhů flexibilních forem práce. Zaměstnavatelé v dotazníku uváděli, které formy flexibility jsou na jejich pracovišti dostupné. V dotazníku pro zaměstnance jsme zjišťovali, zda sami/y zaměstnanci*kyně:

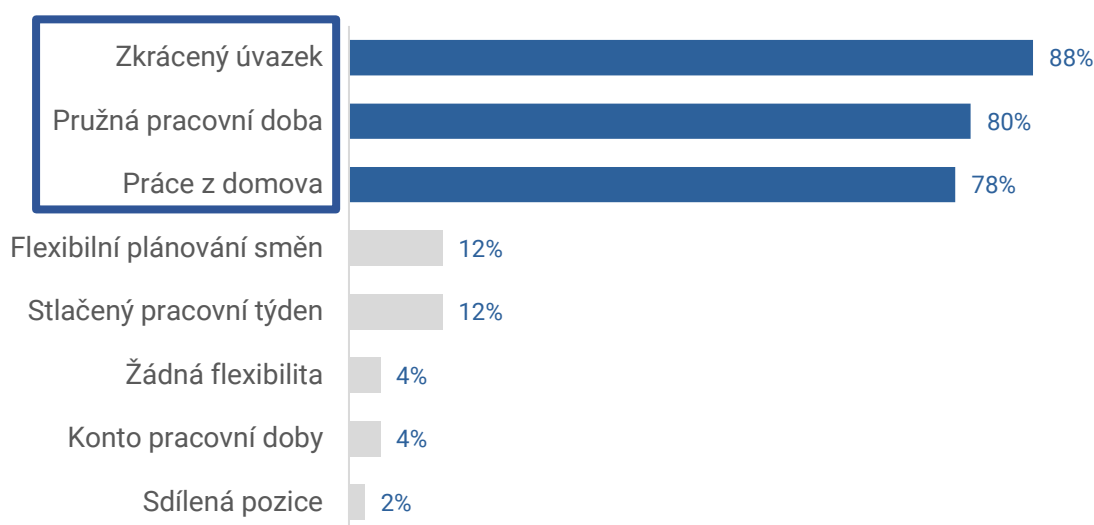
- vědí o tom, že je možné na pracovišti využívat vybraný druh flexibility,
- zda danou formu flexibility oni sami využívají,
- zda by danou formu chtěli využívat.

Až na výjimky zaměstnavatelé před realizací projektu nabízeli zaměstnancům*kyním pouze tři formy flexibility, které jsou uvedeny v tabulce a grafu níže. Z tohoto důvodu se budeme dále věnovat především těmto třem formám, tedy zkrácenému úvazku, pružné pracovní době a práci z domova. Budeme opět sledovat rozdíly mezi muži a ženami, prací v různých sektorech, nebo rodičovství.

GRAF 26

PODÍL ZAMĚSTNAVATELŮ NABÍZEJÍCÍCH FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

ZAMĚSTNAVATELÉ PŘEVÁŽNĚ UMOŽŇUJÍ ZAMĚSTNANCŮM*KYNÍM VYUŽÍVAT TŘI DRUHY FLEXIBILITY.



Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

TŘI HLAVNÍ ZAMĚSTNAVATELI NABÍZENÉ FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

	Zkrácený úvazek	Typ zaměstnání, kde jednotlivec pracuje méně hodin než ty, které jsou považovány za plný úvazek. Definice práce na částečný úvazek se liší podle odvětví a zaměstnavatele, ale obecně to znamená pracovat méně než 35–40 hodin týdně.
	Pružná pracovní doba	Pružnou pracovní dobu tvoří kombinace základních a volitelných úseků pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby.
	Práce z domova	Flexibilní forma výkonu závislé práce, kdy zaměstnanec pracuje zcela (homeworking) nebo zčásti (home office) ze svého bydliště. Práce z domova je zároveň oblíbeným benefitem, který zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům.

Objektivní a subjektivní bariéry a možnosti pracovní flexibility

Sektor a vykonávaná pracovní činnost do určité míry určují možnosti zaměstnavatelů poskytovat zaměstnancům*kyňím některé formy flexibility. Zaměstnavatelé podle struktury zaměstnanců*kyň a specifik činnosti, kterou vykonávají, zaměstnancům*kyňím poskytují různou míru flexibility, která se často nyní vnímá jako druh benefitu (např. částečná práce z domova).

Vysoká flexibilita je typická pro odborné či vědecké pracovníky*ice nejčastěji zaměstnané v akademickém sektoru. Pro ně je charakteristická vysoká míra samostatné práce a alespoň částečně i nezávislost výkonu práce na konkrétním pracovišti (individuální práce na počítači, online výuka). Pružnou pracovní dobu využívají přibližně tři čtvrtiny z nich, a také dvě třetiny zaměstnanců*kyň, jejichž pracovní činností je vedení lidí či management.

Naopak, práce ve veřejném sektoru, ať už na úřadech, ale i ve školství, v sociální či zdravotní péči vyžaduje převážně osobní účast na pracovišti. V soukromém sektoru je nezastupitelná ve výrobní činnosti, kde se také často musí přísně dodržovat pracovní režim (zejména u směn) – vzhledem k výkonu, ale i bezpečnosti práce apod. **Zaměstnanci*kyně pracující ve výrobě nebo v dopravě uvádí využívání pružné pracovní doby zřídka, jen ve 14, resp. 12 %.**

Na druhou stranu bylo rozšíření flexibilních forem – zejména práce z domova – uplatněno narázově kvůli opatřením v době pandemie. Přitom se ukázalo, že je možné flexibilitu zavádět v mnohem vyšší míře a pro větší podíl pracovních sil, než se předtím vůbec předpokládalo. Proto i zavádění flexibilních forem nemá jen objektivní, ale též subjektivní stránku a záleží i na přístupu vedení, zda zaměstnancům*kyňím a v jaké míře umožní sladovat požadavky zaměstnání se svými potřebami.

Jak využívají zaměstnanci*kyně vybrané flexibilní formy

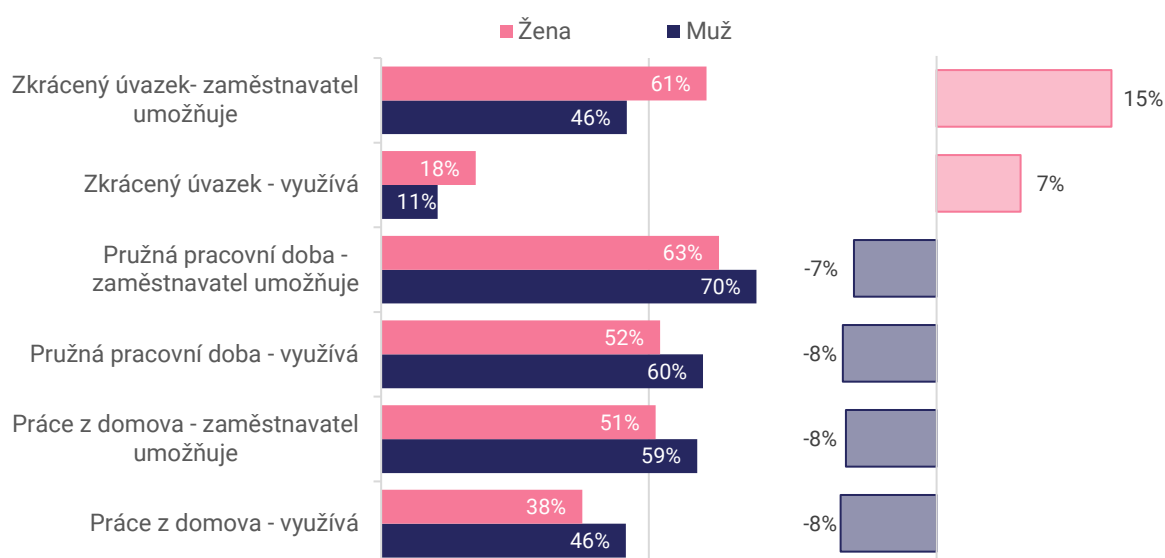
Využívání flexibilních forem práce se odlišuje u mužů a žen. Zatímco zkrácený úvazek více využívají ženy, další dvě flexibilní formy jsou paradoxně více dostupné mužům než ženám.

Zkrácený úvazek více využívají ženy (18 oproti 11 % mužů). Naopak pružnou pracovní dobu využívá větší podíl mužů než žen (52 % žen oproti 60 % mužů). Podobně je tomu i u práce z domova – mezi respondenty ji více využívají muži než ženy (38 % žen a 46 % mužů) (viz Graf 27).

GRAF 27

VYBRANÉ DRUHY FLEXIBILITY V PRÁCI – MOŽNOSTI VYUŽÍVAT A VYUŽÍVÁNÍ ZAMĚSTANCEM*KYNĚMI

ZKRÁCENÝ ÚVAZEK JE VÍCE VYUŽÍVÁN ŽENAMI; MUŽI VÍCE VYUŽÍVAJÍ PRUŽNOU PRACOVNÍ DOBU A HO.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

A) POSKYTOVÁNÍ ZKRÁCENÉHO ÚVAZKU

Práci na zkrácený či částečný úvazek nabízí zaměstnancům*kyním podle údajů z dotazníku pro zaměstnavatele všichni zaměstnavatelé kromě šesti (5 právních subjektů, IČ). Tuto možnost neposkytuje pět zaměstnavatelů ze soukromého sektoru a jeden subjekt veřejného sektoru. Přesto u těchto zaměstnavatelů 20-40 % respondentů*ek uvedlo, že tuto možnost jejich zaměstnavatel nabízí.

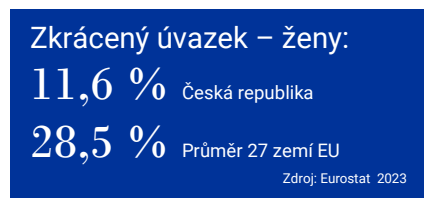
Ze zákoníku práce vyplývá nárok na to získat zkrácený úvazek pro vybrané skupiny zaměstnanců:

- osoby pečující o dítě do 15 let
- těhotné ženy
- lidé pečující o osobu závislou na cizí pomoci

Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti těchto zaměstnanců, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. V praxi toto právo všichni zaměstnanci zřejmě neznají. Výhody zkráceného úvazku jsou poměrně zřejmé – kratší počet odpracovaných hodin.

Zkrácené úvazky však mají i nevýhody a v některých případech je lze považovat za prekérní typ práce. „Při celkově nízké hladině mezd v ČR představují zkrácené úvazky riziko chudoby nebo ekonomické závislosti žen. Zkrácené úvazky mají oproti úvazkům plným také nižší ochranu pracovních podmínek a zaměstnání jako takového“ (Křížková & Pospíšilová, 2022, str. 21).

Zkrácené pracovní úvazky bývají obvykle **méně finančně výhodné než standardní plné úvazky**, například protože je těžké dosáhnout na příplatky za přesčasy. Aby na ně měl zaměstnanec nárok, musela by jeho práce přesáhnout tzv. stanovenou týdenní pracovní dobu, která obvykle činí 40 hodin. V ČR nejsou obecně částečné úvazky tolik rozšířené jako např. v západní Evropě (Eurostat, 2018), i zde je však využívají více ženy.



Od roku 2023 stát zatraktivnil zavádění zkrácených úvazků zavedením slevy na pojistném u zaměstnanců se zkráceným úvazkem, kteří z důvodů své životní situace nemohou pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu (např. kvůli péči o dítě, věk 55 let a více). Přesto využívání je nízké oproti průměru EU.

Zkrácený úvazek častěji využívají ženy, řadoví zaměstnanci, matky malých dětí

O možnosti využít zkrácený úvazek jsou informovány více ženy, než muži (61 % žen, 46 % mužů). Zároveň jsou ženy těmi, které zkrácený úvazek více využívají – 18 % žen, oproti 11 % mužů (viz Graf 27).

Lidé ve vedoucí pozici jsou více obeznámeni s možností zkráceného úvazku (68 % žen, 52 % mužů v postavení řízení, oproti 59 % žen a 44 % mužů v řadových pozicích).

Mezi osobami zastávajícími pozici v řízení využívá zkrácený úvazek pouze 7 %. U řadových zaměstnanců, mužů i žen, je tomu naopak. Mezi ženami ve vedoucí pozici má zkrácený úvazek pouze 9 % (oproti 19 % u řadových) a u mužů ve vedoucí pozici dokonce jen 5 % (oproti 13 % u řadových).

Dítě do 6 let věku mezi muži nepředstavuje rozdíl ve využívání zkráceného úvazku. Otcové děti do 6 let jej dokonce využívají méně než ostatní muži (9 %). U žen je tomu jinak. **Mezi respondentkami mají matky malých dětí zkrácený úvazek v 38 % (oproti 14 % ostatních žen)**. Jde o očekávatelný výsledek vzhledem k již uvedené skutečnosti, že ženy jsou ty, na kterých leží hlavní část péče o malé dítě. Pokud do práce nastoupí – třeba i před třetím rokem věku dítěte – nemohou tak většinou učinit na plný úvazek. Ať už z osobních důvodů, vlastní volby, nebo i z důvodů praktických – nabídka zařízení péče o děti apod.

74 %

zaměstnavatelů umožňuje navýšení úvazku

Dotazník pro zaměstnavatele, N=46

U více než čtvrtiny zaměstnavatelů se zaměstnaneč*kyne pracující na zkrácený úvazek, může setkat s problémem, když chce nebo potřebuje úvazek zvýšit. 26 % zaměstnavatelů v šetření uvedlo, že zaměstnanci*kyne se zkráceným úvazkem nemají možnost si nechat bezproblémově navýšit úvazek. Tato skutečnost může odrazovat matky malých dětí od dřívějšího a postupného návratu do zaměstnání.

Zkrácený úvazek výjimečný v soukromém sektoru, a také u osob v řídicí pozici

Ženy více než muži mají informace o možnosti zkráceného úvazku bez ohledu na sektor, ve kterém působí (akademický a veřejný 63 % žen oproti 53 % u mužů; soukromý 55 % žen oproti 35 % u mužů, neziskový 63 % oproti 55 %).

Zkrácený úvazek využívají v podobné míře zaměstnanci*kyně v neziskovém, akademickém a veřejném sektoru (21, 19 resp. 18 %). Naproti tomu v soukromém sektoru využívá zkrácený úvazek jen 7 % respondentů*ek. Rozdíly využívání zkráceného úvazku u žen a mužů jsou zřejmé právě u soukromého sektoru, kde jej využívá 10 % žen, ale jen 3 % mužů, v akademickém 21 % žen oproti 16 % mužů, u osob zaměstnaných ve veřejném sektoru 19 % žen oproti 13 % mužů. V neziskovém sektoru rozdíly mezi muži nejsou statisticky významné (21 % u žen, 23 % mužů). Nejvyšší podíl zkrácených úvazků měli lidé v některých zařízeních neziskového sektoru – maximum 60 % u mužů a 48 % u žen u zaměstnavatele.

Mezi sektory je podíl vedoucích osob se zkráceným úvazkem odlišný – u zaměstnanců*kyní v soukromém sektoru jen 3 %, ale desetina osob v řídicí pozici v neziskovém a veřejném sektoru. Rozdíly mezi řadovými a vedoucími pracovníky se ukazují významné u zaměstnanců*kyní všech sektorů.

B) POSKYTOVÁNÍ PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBY

Pružné rozvržení pracovní doby představuje průlom do principů rozvrhování pracovní doby a povinností zaměstnavatele na úseku organizace pracovní doby. Zatímco v případě „tradičních“ způsobů rozvržení pracovní doby (rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení) je to výhradně zaměstnavatel, kdo rozvrhuje pracovní dobu, u pružného rozvržení si zaměstnanec*kyně sám*sama určuje začátek a konec směn.

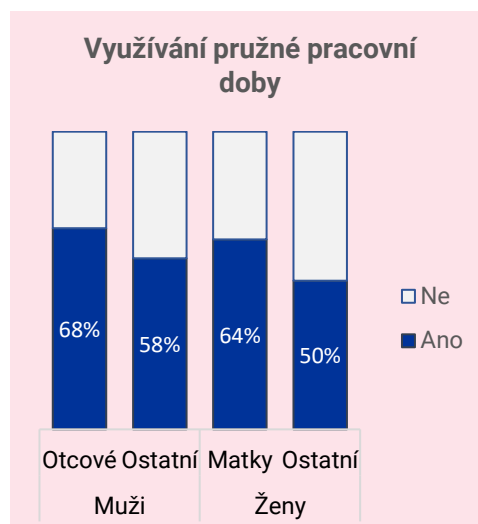
Pružnou pracovní dobu tvoří kombinace základních a volitelných úseků pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec*kyně musí odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec*kyně volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanec*kyně si tedy při pružném rozvržení pracovní doby sám/a volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků volitelné pracovní doby stanovených zaměstnavatelem. Zároveň ale zaměstnanec*kyně musí dbát na to, aby v rámci zaměstnavatelem stanoveného vyrovnávacího období odpracoval/a v průměru veškerou svou stanovenou pracovní dobu. Pružnou pracovní dobu neposkytuje podle údajů z dotazníku pro zaměstnavatele šest organizací z veřejného sektoru (školy, nemocnice), nezisková společnost a soukromá společnost.

Pružnou pracovní dobu využívají více muži, osoby ve vedoucí pozici a rodiče malých dětí

O možnosti využívat pružnou pracovní dobu jsou více informováni muži než ženy (63 % žen, 70 % mužů). Zároveň muži častěji pružnou pracovní dobu reálně využívají – 60 % mužů, 52 % žen (viz Graf 27).

Lidé ve vedoucí pozici využívají ve vyšší míře pružnou pracovní dobu než řadoví zaměstnanci*kyně (+12 p. b.). Ženy ve vedoucí pozici využívají pružnou pracovní dobu v 59 %, u mužů ve vedoucí pozici dokonce 71 % (oproti 51, resp. 56 % u řadových pracovníků). U mužů je tedy výrazně vyšší podíl využívajících tuto flexibilní formu mezi těmi, kteří zastávají pozici ve vedení či managementu.

V případě využívání pružné pracovní doby jsou matky i otcové malých dětí těmi, kteří ji využívají více než ostatní. U otců je rozdíl 10 procentních bodů (68 % otců, oproti 58 % ostatních), u žen činí rozdíl dokonce 14 procentních bodů.



Pružná pracovní doba – nejčastěji u mužů v akademickém sektoru

O možnosti pružné pracovní doby u zaměstnavatele jsou více informovaní muži z akademického a veřejného sektoru (akademický sektor 81 % mužů, 76 % žen, veřejný sektor 51 % mužů, 42 % žen). V soukromém a v neziskovém sektoru nejsou rozdíly v informovanosti u žen a mužů.

Pružnou pracovní dobu využívají nejvíce lidé zaměstnaní jako odborníci či analytici, pracující v managementu, administrativě nebo ve vzdělávání (více než 60 % respondentů*ek).

V akademickém sektoru využívá pružnou pracovní dobu vyšší podíl mužů (75 %), než žen (67 %). V rámci ostatních sektorů je podíl žen a mužů s pružnou pracovní dobou obdobný, není statisticky významný.

Ve veřejném sektoru neplatí, že osoby s vedoucím postavením využívají pružnou pracovní dobu více než řadoví pracovníci. Využívání pružné pracovní doby je zde relativně nízké u řadových i vedoucích pracovníků (cca 35 %). V neziskovém sektoru vedoucí pracovníci*kyně mají v 83 % pružnou pracovní dobu oproti 46 % řadových pracovníků*kyň, v soukromém sektoru vedoucí pracovníci*kyně využívají pružnou pracovní dobu v 64 % oproti 45 % u řadových pracovníků. V akademickém sektoru má 77 % vedoucích pracovníků*kyň pružnou pracovní dobu oproti 69 % řadových zaměstnanců*kyň.

C) POSKYTOVÁNÍ MOŽNOSTI PRACOVAT Z DOMOVA

Pandemie ukázala ženám (i mužům), že nový model sladování práce a rodinného života je možný. Umožňování práce z domova ze strany zaměstnavatelů bylo zásadně ovlivňováno situací týkající se pandemie covid-19. Po skončení restriktivních opatření oproti situaci „před pandemií“ ze začátku roku 2020 byly reálné možnosti zaměstnanců*kyň pracovat z domova větší, a to i na pracovištích veřejné správy. Podle výzkumu z roku 2021 konaného mezi zaměstnanci*kyněmi organizačních složek státu, územně samosprávných celků a organizací neziskového sektoru mělo možnost alespoň pracovat z domova přes 80 % zaměstnanců*kyň státu a přes 60 % zaměstnanců*kyň neziskových organizací, zatímco u obcí šlo jen o 33 % (MPSV, 2021, str. 27).



Častěji z domova pracují muži a osoby ve vedoucí pozici

O možnosti pracovat z domova jsou více informováni muži než ženy (59 % mužů, 51 % žen). **Necelá polovina respondentů mužů využívá možnosti pracovat z domova (46 %), zatímco žen z domova pracuje 38 %** (viz Graf 28).

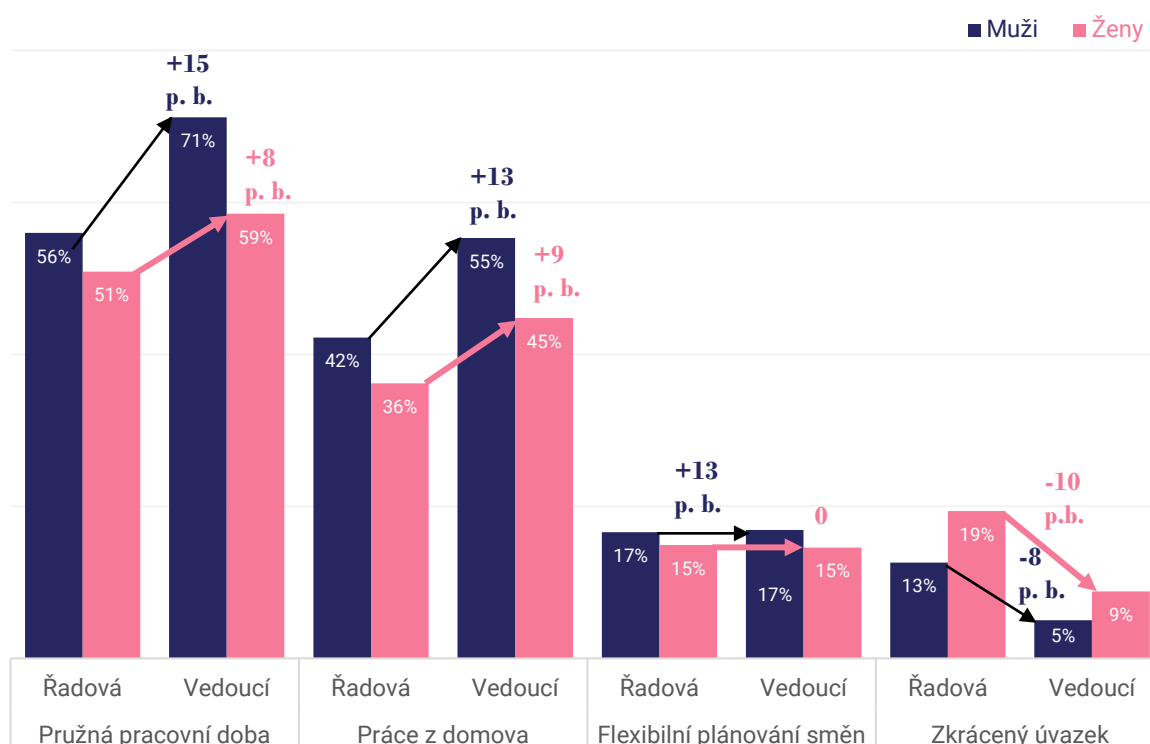
Lidé ve vedoucí pozici pracují (částečně) z domova častěji (50 %) než řadoví zaměstnanci*kyně (38 %). U mužů i žen vedoucí pracovníci využívají častěji tuto formu flexibility než řadoví zaměstnanci*kyně. **Muži ve vedoucí nebo manažerské pozici využívají práci z domova v 55 %, zatímco u žen v pozici řízení jen 45 %, což je jen o 3 p. b. více, než u mužů v řadové pozici** (viz Graf 28).

Dítě do 6 let věku: U rodičů dětí do šesti let není rozdíl mezi muži a ženami v informovanosti i využívání možnosti pracovat z domova. Přibližně dvě třetiny uvádí, že zaměstnavatel umožňuje (alespoň částečně) pracovat z domova a 53 % matek i otců dětí do 6 let věku využívá možnosti pracovat z domova.

GRAF 28

VYUŽÍVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE U MUŽŮ A ŽEN PODLE POZICE

LIDÉ VE VEDOUĆÍ POZICI PRACUJÍ Z DOMOVA ČASTĚJI NEŽ ŘADOVÍ ZAMĚSTNANCI.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

U ostatních zaměstnanců*kyní (bez malých dětí) jsou rozdíly mezi muži a ženami statisticky významné – muži využívají častěji práci z domova než ženy.

Práce z domova – běžná u mužů v akademickém sektoru

Práce z domova je opět nejběžnější pro osoby pracující v akademickém sektoru, kde tuto možnost využívá více než polovina zaměstnanců*kyní (57 %). 40 % zaměstnanců z firem soukromého sektoru pracuje z domova. Práce z domova je méně častá u zaměstnanců v neziskovém a veřejném sektoru (jen 23, resp. 16 %).

V akademickém sektoru uvádí 61 % mužů a 54 % žen, že využívají alespoň občas možnost pracovat z domova. Také v neziskovém sektoru více práci na dálku využívají muži – ve 34 %, oproti pouze 21 % žen. V soukromém sektoru více pracují z domova ženy – 43 %, zatímco muži uvádí práci z domova jen v 37 %. Ve veřejném sektoru rozdíl mezi muži a ženami není statisticky významný.

Osoby s vedoucím postavením využívají možnosti práce z domova více bez ohledu na sektor. Nejčastější je tento benefit u vedoucích zaměstnanců/kyň v akademickém sektoru, kde se týká 66 % (oproti 55 % u řadových zaměstnanců/kyň). V soukromém sektoru může pracovat z domova více než polovina zaměstnanců na vedoucí či manažerské pozici (52 % oproti 37 % u řadových zaměstnanců/kyň). V neziskovém sektoru může pracovat z domova přibližně třetina manažerů (35 % oproti 19 % řadových zaměstnanců/kyň). Ve veřejném sektoru pouze 22 % vedoucích/manažerů uvádí práci z domova, u řadových zaměstnanců/kyň je to jen 15 %.

D) FLEXIBILITA PRO OSOBY PRACUJÍCÍ V REŽIMU NA VÍCE SMĚN

Pracovníci ve směnném provozu mají výrazně snížené možnosti flexibility v práci

Zaměstnanci*kyně pracující na směny mají výrazně snížené možnosti využívat nejběžnější formy flexibility jako je pružná pracovní doba – pouze 30 % uvádí, že ji zaměstnavatel nabízí a jen 11 % uvádí, že ji využívá – oproti 63 % zaměstnanců v jednosměnném režimu.

Podobně je tomu i u práce z domova, kterou uvádí, že využívá jen 4 % zaměstnanců*kyň pracujících na směny oproti 47 % zaměstnanců*kyň nepracujících ve směnném režimu.

U zkráceného úvazku jsou rozdíly méně patrné – o 11 p. b. méně zaměstnanců*kyň pracujících na směny uvádí možnost zkráceného úvazku (46 oproti 57 % u osob bez směn). Zkrácený úvazek využívá desetina osob ve směnném režimu oproti 16 % osobám, které na směny nepracují.

Zaměstnanci*kyně pracující na směny u zaměstnavatelů, kteří deklarují možnost flexibilního plánování směn, tuto možnost využívají pouze v 28 % případů. Přičemž pouze 21 % zaměstnanců*kyň pracujících na směny využívá reálně možnost plánovat si flexibilně směny.

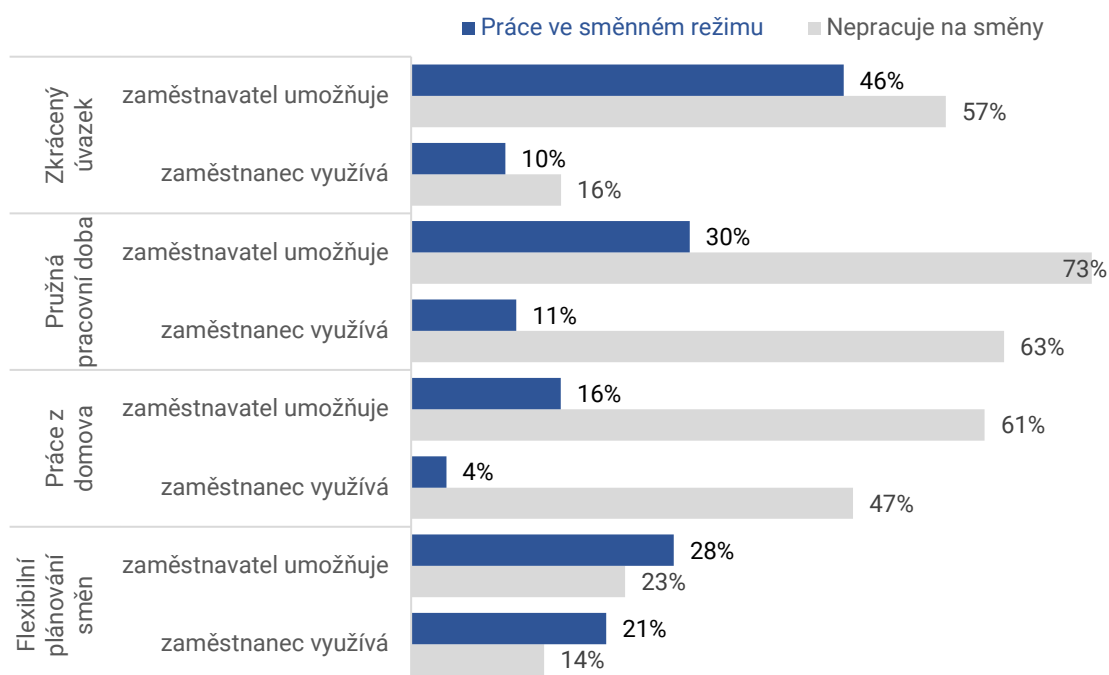
Ženy jsou s touto možností obeznámeny ve vyšší míře – ví o ní přibližně třetina (33 %) oproti pětina mužů (21 %). Zároveň ženy častěji uvádí, že flexibilní plánování směn využívají – 25 % oproti 15 % mužů.

Specifická flexibilita při plánování směn je více uváděna osobami, které pracují ve směnném provozu – 28 % uvádí, že ji zaměstnavatel nabízí a 21 % uvádí, že ji zaměstnanec*kyně využívá. U osob, které nepracují na směnný režim uvádí využívání 15 % osob, což zřejmě vyplývá z nedostatečného obeznámení se s formami flexibility mezi zaměstnanci*kyněmi.

GRAF 29

FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ PODLE PRÁCE NA SMĚNY

OSOBY PRACUJÍCÍ NA VÍCE SMĚN MAJÍ OMEZENÉ MOŽNOSTI FLEXIBILITY.

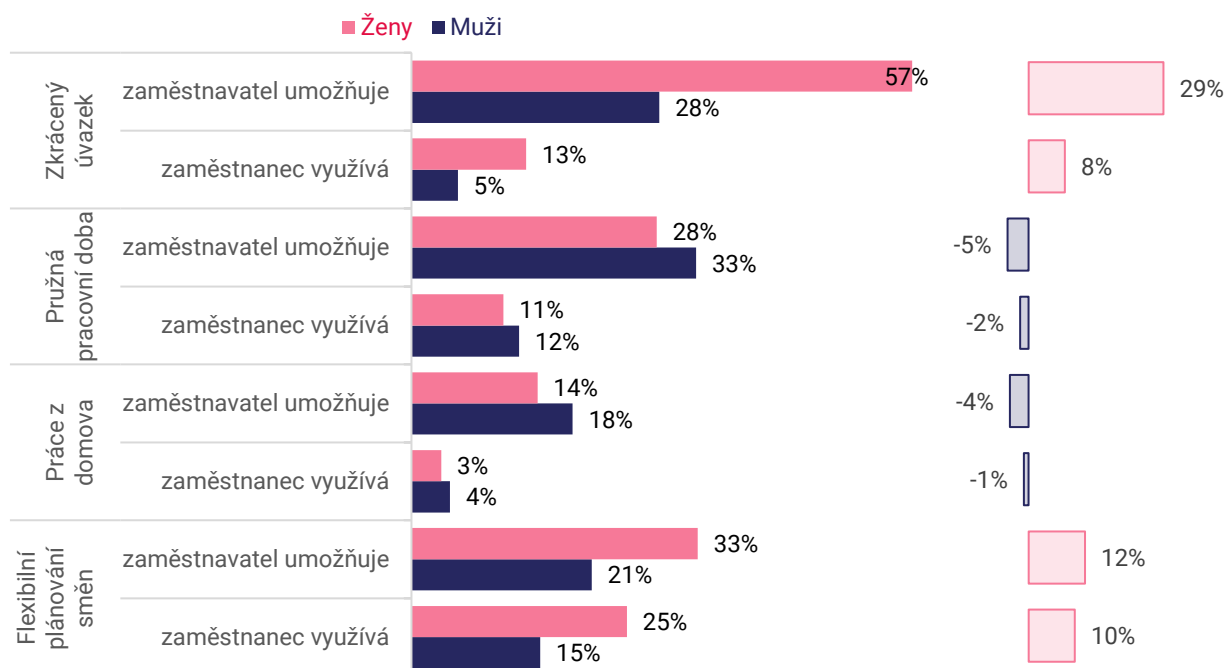


Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N (Nepracuje na směny) = 7 013, N (Práce ve směnném režimu) = 1 304

GRAF 30

FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ MUŽŮ A ŽEN PRACUJÍCÍCH NA SMĚNY

ŽENY PRACUJÍCÍ NA VÍCE SMĚN MAJÍ VÍCE NEŽ MUŽI MOŽNOST VYUŽÍVAT ZKRÁCENÉHO ÚVAZKU, VYUŽÍVÁ TOHO ALE JEN MIMINUM Z NICH.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

c. Sladění rodinného a pracovního života

Jednou z nejmarkantnějších příčin nižších výdělků žen je přerušení kariéry v souvislosti s odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Návrat žen na pracovní trh je velmi pozvolný a je spojen s výraznými problémy při opětovném získávání pracovních i odborných kompetencí a při sladění práce a rodinného života. V kontextu České republiky je situace o to náročnější vzhledem k dlouhému období rodičovské dovolené a nedostatečných kapacit v předškolních vzdělávacích zařízeních. Jedním z nástrojů, jak zlepšit návrat žen a pracovní trh je management rodičovské dovolené. V běžné praxi je obvyklé, že i když jsou ženy na mateřské/rodičovské dovolené stále v zaměstnaneckém poměru, často během období, kdy zůstávají doma se zaměstnavatelem nekomunikují vůbec nebo jen v minimální rovině. Zaměstnanci*kyně také často během RD/MD nemají přístup k pracovnímu emailu a nedostanou se na intranet své organizace. Nastavený management mateřské a rodičovské dovolené by měl naopak klást důraz na to, aby kontakt mezi oběma stranami zůstal nepřerušen. Zaměstnanci*kyně by měli mít možnost si během této doby udržovat odborné znalosti, know-how či sociální kontakt s kolegy.

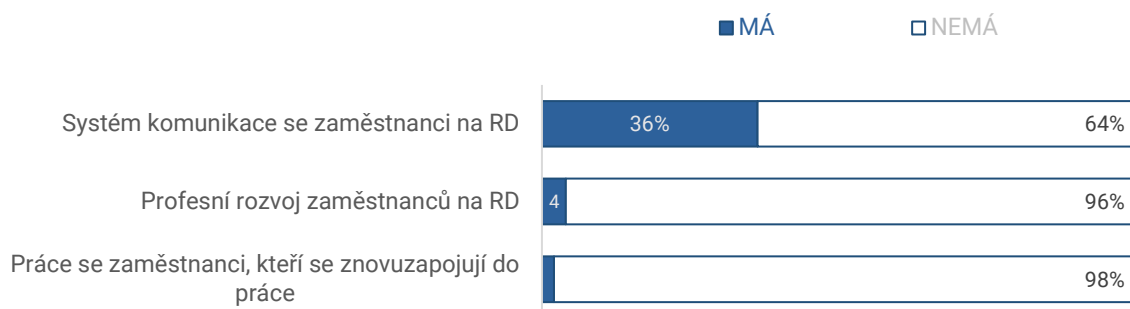
Benefitem je pak často nižší fluktuace po mateřské/rodičovské dovolené a zrychlení procesu návratu po MD/RD do zaměstnání. Podle studie (McKinsey & Company, 2020) podniky, které nabízejí silnou podporu pro rodiče, zaznamenávají vyšší míru spokojenosti a loajality zaměstnanců. V jiném průzkumu bylo zjištěno, že firmy s flexibilními pracovními politikami zaznamenávají o 11 % vyšší produktivitu a o 21 % vyšší angažovanost zaměstnanců (Stroman, Woods, Fitzgerald, Unnikrishnan, & Bird, 2017). Správně zavedený management rodičovské dovolené může pomoci snížit fluktuaci zaměstnanců a náklady spojené s náborem a školením nových pracovníků. Společnosti, které investují do cílené komunikace s rodiči na MD/RD, tak mohou čelit nižší míře odchodů a snadněji si udrží talentované pracovníky.

V rámci výzvy 12 je téma managementu rodičovské dovolené jednou z klíčových podporovaných oblastí a ve vstupním dotazníku mezi zaměstnavateli jsme zjišťovali, jestli a jak komunikují se svými zaměstnanci*kyněmi, kteří jsou aktuálně na MD/RD.

GRAF 31

KOMUNIKACE A SPOLUPRÁCE S RODIČI NA MD/RD

VĚTŠINA ZAMĚSTNAVATELŮ NEMÁ ZAVEDENÝ SYSTÉM KOMUNIKACE A PRÁCE SE ZAMĚSTNANCI*KYŇEMI NA RD/MD.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

U zapojených zaměstnavatelů není systém práce a komunikace s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené před realizací projektu příliš uplatňován. Téměř dvě třetiny zaměstnavatelů uvedly, že nemají zavedený systém, jak se zaměstnanci*kyněmi během této doby komunikovat. Naprostá většina (96 %) nemá zavedený program, který by se zaměřoval na profesní rozvoj rodičů během jejich rodičovské dovolené. Stejně tak (v 98 %) zaměstnavatelé nemají stanovený program cílené práce s rodiči, kteří se po skončení RD znovu zapojují do práce.

U osmnácti zaměstnavatelů, kteří systém komunikace s rodiči na RD/MD uvádí, jsme pak blíže zjišťovali, jakou formou s nimi komunikují (viz Graf 32). Nejčastěji zaměstnavatelé komunikují se zaměstnanci*kyněmi na RD/MD prostřednictvím telefonického hovoru nebo v rámci osobního setkání. Emailový newsletter využívá pouze polovina těch, kteří s rodiči na MD/RD udržují komunikaci.

GRAF 32

ZPŮSOB KOMUNIKACE SE ZAMĚSTNANCI*KYŇEMI NA RD/MD (POČET)

NEJČASTĚJŠÍ FORMOU KOMUNIKACE JE TELEFONNÍ HOVOR NEBO OSOBNÍ SETKÁNÍ.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=18

d. Transparentní odměňování

Transparentní odměňování se stává stále aktuálnějším tématem v oblasti řízení lidských zdrojů. Tento přístup k odměňování zahrnuje otevřenou a jasnou komunikaci o tom, jak jsou mzdy a platy určovány, co ovlivňuje jejich výši a jaké jsou možnosti kariérního růstu a s ním spojené finanční ohodnocení. V České republice byla nejméně od 90. let běžná kultura nesdělování výše platu či mzdy. Stále rozšířenou součástí pracovních smluv jsou tzv. **doložky o mlčenlivosti**, které zaměstnancům*kyním ukládají povinnost nesdílet výši odměny s ostatními zaměstnanci*kyněmi. Tento stav nepřispívá k vyrovnávání mezd mezi muži a ženami, nebo boji proti jinému systematickému znevýhodnění části zaměstnanců*kyň. Neplatnost doložek mlčenlivosti již byla prokázána, nicméně kultura tajností okolo výše mezd je na českém pracovním trhu stále poměrně běžná.

Doložky mlčenlivosti:

Tato praxe výrazně snižuje možnost vymáhat rovné odměňování. Pokud nevíme, jak jsou odměňováni ostatní kolegové a kolegyně, jen obtížně se můžeme domáhat žádoucí rovnosti a větší spravedlnosti.

*Kateřina Hodická,
odborná garantka projektu Rovná odměna*

Na českém trhu práce se setkáváme také s jevem, že mnoho inzerátů na volná pracovní místa **neuvádí konkrétní výši či rozpětí mzdy**, což může být pro mnohé uchazeče*ky frustrující, protože mzda je často hlavním faktorem při rozhodování o změně zaměstnání.

Svoji neochotu vysvětlují firmy třemi hlavními důvody:

1. **Preferování flexibility při vyjednávání** s lidmi se zájmem o práci ve firmě. Rozhovor o platových podmínkách přijde na řadu během pohovoru a umožňuje personalistům*kám lépe zohlednit vzdělání a zkušenosti kandidujících.
2. **Obavy z nespokojenosti stávajících zaměstnanců*kyň.** Negativní reakce dlouhodobých pracujících jsou opodstatněné, protože nástupní mzdy bývají vyšší než ty stávající. Tato mzdová politika reaguje na nedostatek vhodných uchazečů*ček a snaží se získat nové lidi za vyšší mzdu, zatímco těm dlouholetým neroste mzda tak rychle.
3. **Strach ze ztráty konkurenceschopnosti.** Pokud firma nabízí nižší mzdy, než je obvyklé u konkurence, hrozí jí nižší zájem ze strany těch, kteří si hledají práci.

Transparentnost v odměňování má za cíl zvýšit důvěru zaměstnanců k zaměstnavateli, podpořit spravedlivé zacházení a také podpořit snahu eliminovat rozdíly v odměňování mezi muži a ženami, tj. gender pay gap (GPG). Hodnoty GPG za rok 2022 v ČR a v EU:

17,9 %

GPG ČR



12,7 %

GPG EU (průměr)



Zdroj: Eurostat 2024

Transparentním odměňováním se zabývá rovněž směrnice přijatá EU v dubnu 2023⁷, která nastavuje mimo jiné povinnost pro firmy s více než 100 zaměstnanci podávat zprávy o odměňování, které mohou zveřejnit na svých internetových stránkách nebo jiným vhodným způsobem. Pokud rozdíly mužů a žen přesáhnou 5 %, bude muset zaměstnavatel přijmout opatření ve formě společného posouzení odměňování, pokud rozdíly v průměrné odměně za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii, měl by zaměstnavatel přijmout opatření k odstranění nerovností.

V českém kontextu nabývá transparentní odměňování na významu zvláště s ohledem na potřebu snižovat genderové nerovnosti v odměnách a zvýšení spokojenosti či motivace zaměstnanců. Transparentnost patří mezi faktory přispívající k nízké fluktuaci a vyšší spokojenosti zaměstnanců. Podle studie prováděné v sedmi zemích se domnívala většina zaměstnanců (70 %), že transparentnost odměňování je dobrá pro spokojenost zaměstnanců (Glassdoor, 2014).

Zaměstnavatelům může transparentnost pomoci přilákat a udržet talentované pracovníky, zlepšit interní komunikaci a zajistit spravedlivé odměňování pro všechny zaměstnance.

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970

V dotazníkovém šetření mezi zaměstnavateli i zaměstnanci*kyněmi jsme zjišťovali, jaké je aktuální nastavení systému transparentního odměňování u organizací, které mají zájem o projekt.

Rozdílné odměňování žen a mužů v ČR (Gender pay gap)

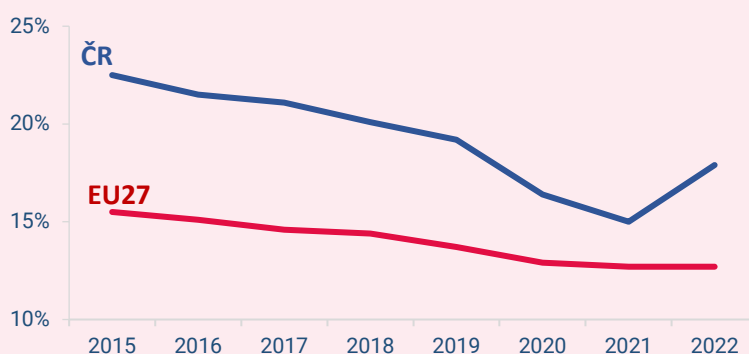
Česká republika dlouhodobě vykazuje jeden z největších rozdílů mezi průměrnými mzdami mužů a žen v EU. Do roku 2021 se hodnota GPG přibližovala k průměru zemí EU, ale v roce 2022 se rozdíl opět zvětšil na více než 5 procentních bodů (viz graf níže). Výzkumy uvádí, že největší GPG se již dlouhodobě projevuje ve skupině vysokoškoláků a vysokoškolaček, včetně GPG na stejné pozici.

Tento stav je způsoben komplexním souborem faktorů, které zahrnují horizontální a vertikální segregaci na trhu práce, přetrvávající genderové stereotypy či strukturální překážky bránící ženám v dosažení vyšších pozic. V ČR je právo na rovnou odměnu zaručeno zákoníkem práce (§ 110), avšak kvůli nízké transparentnosti je jeho vymahatelnost značně komplikovaná.

Ke zlepšení situace přispívají systémové projekty MPSV financované EU. V letech 2016 až 2022 byl realizován projekt „22 % k rovnosti“, jehož cílem bylo podpořit rovné příležitosti žen a mužů prostřednictvím činnosti Úřadu práce ČR, zmapovat situaci, pomoci firmám a dalším institucím a vzdělávat instituce veřejné správy. Na tento projekt navazuje další systémový projekt s názvem „Rovná odměna“, který se zaměřuje přímo na řešení problému rozdílného odměňování žen a mužů v ČR a pomoc zaměstnavatelům s implementací nové směrnice. Tento projekt zahrnuje provádění auditů rovného odměňování, poskytování metodických materiálů pro optimální nastavení mzdových systémů a osvětové aktivity.

Více informací viz [Rovná Odměna – řešení rozdílného odměňování žen a mužů v ČR \(rovnaodmena.cz\)](https://rovnaodmena.cz)

VÝVOJ GPG: ČR A 27 STÁTŮ EU (EU27)

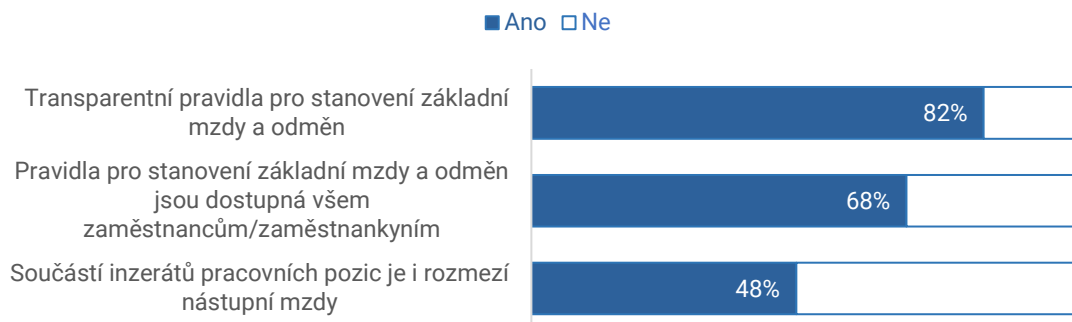


Zdroj: Eurostat 2024, vlastní zpracování

GRAF 33

ZAVEDENÁ OPATŘENÍ K TRANSPARENTNÍMU ODMĚŇOVÁNÍ

ZAMĚSTNAVATELÉ DEKLARUJÍ, ŽE MAJÍ ZAVEDENÁ TRANSPARENTNÍ PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50

Více jak čtyři pětiny zaměstnavatelů (82 %) uvedly, že mají zavedená transparentní pravidla pro stanovení základní mzdy a odměn. Dva ze tří zaměstnavatelů (68 %) deklarovali, že mají pravidla, která jsou přístupná všem zaměstnancům a zaměstnankyním. Rozmezí nástupní mzdy v pracovních inzerátech uvádí necelá polovina (48 %) zaměstnavatelů.

TABULKA 6

POSTOJ K TRANSPARENTNÍMU ODMĚŇOVÁNÍ

VĚTŠINA ZAMĚSTNAVATELŮ DEKLARUJE, ŽE MÁ TRANSPARENTNÍ PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ

	Soukromý	Akademický	Veřejný	Neziskový
ZAMĚSTNAVATELÉ				
Transparentní pravidla pro stanovení základní mzdy a odměn	77 %	91 %	89 %	100 %
Pravidla pro stanovení základní mzdy a odměn jsou dostupná všem	62 %	91 %	78 %	75 %
Součástí inzerátů pracovních pozic je i rozmezí nástupní mzdy	38 %	45 %	67 %	75 %
ZAMĚSTNANCI*KYNĚ				
Výrok: „Všichni zaměstnanci mají možnost znát průměrnou výši mzdy na pozici, na které pracují.“ (rozhodně souhlasí)	46 %	45 %	57 %	71 %

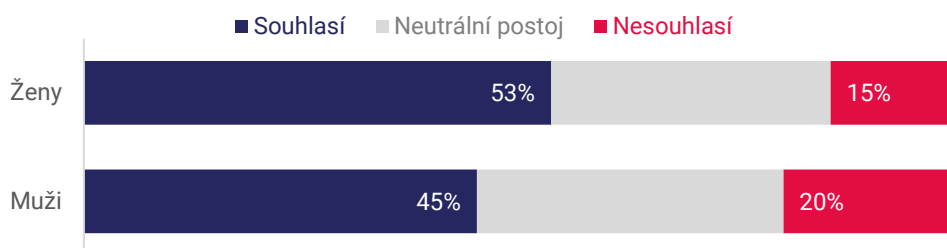
Zdroj: Dotazník pro zaměstnavatele, N=50; Dotazník pro zaměstnance, N=8 485

Oblast transparentního odměňování jsme sledovali také v dotazníku pro zaměstnance*kyně, a to formou souhlasu s výrokem D2 „Každý zaměstnanec má možnost znát průměrnou výši mzdy na pozici, na které pracuje“, který se přímo týkal organizace, ve které jsou v současnosti zaměstnáni.

GRAF 34

POSTOJ ZAMĚSTNANKYŇ*ČŮ K TRANSPARENTNÍMU ODMĚŇOVÁNÍ

ŽENY SE ČASTĚJI DOMNÍVAJÍ, ŽE KAŽDÝ ZAMĚSTNANEC MÁ MOŽNOST ZNÁT MZDU NA SVÉ POZICI.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Zhruba polovina respondentů a respondentek souhlasila s tím, že zaměstnanci*kyně mají možnost znát výši mzdy na pozici, na které pracují. U žen byla míra souhlasu vyšší o 8 p. b. než u mužů (53 % ku 45 %). S výrokem souhlasili nejvíc zaměstnanci*kyně s nižším vzděláním (69 %), dále zaměstnanci*kyně s maturitním (55 %) či vyšším vzděláním (45 %). Vyšší souhlas projevili pracující ve směnném režimu, než na jednu směnu (66 % souhlas oproti 48 %).

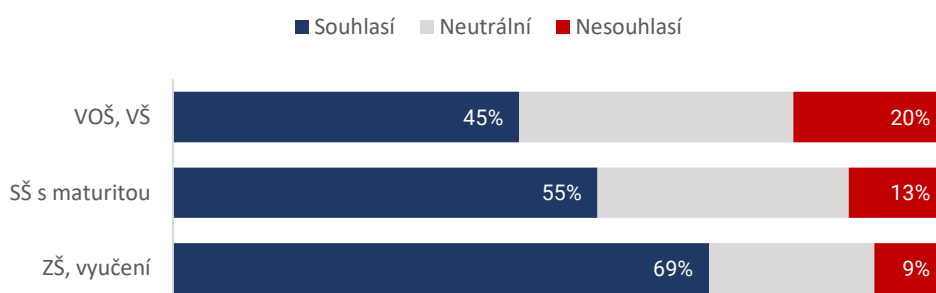
S transparentností souhlasí více osoby mladší 25 let a dále starších věkových kategorií – zejména nad 50 a 60 let. Mezi muži ve věku 50 a více let souhlasilo s výrokem 53 % (u mladších 43 %), mezi zaměstnankyněmi 50+ souhlasilo dokonce 59 % (u mladších 51 %).

Nejvyšší souhlas vyjadřují zaměstnanci*kyně neziskového sektoru (74 %), dále z veřejného (60 %) a nejméně s výrokem souhlasili/y zaměstnanci*kyně v akademickém a soukromém sektoru (44, resp. 46 %). Mezi řadovými zaměstnanci*kyněmi a vedoucími nebyl zjištěn významný rozdíl.

GRAF 35

POSTOJ ZAMĚSTNANKYŇ*ČŮ K TRANSPARENTNÍMU ODMĚŇOVÁNÍ PODLE VZDĚLÁNÍ

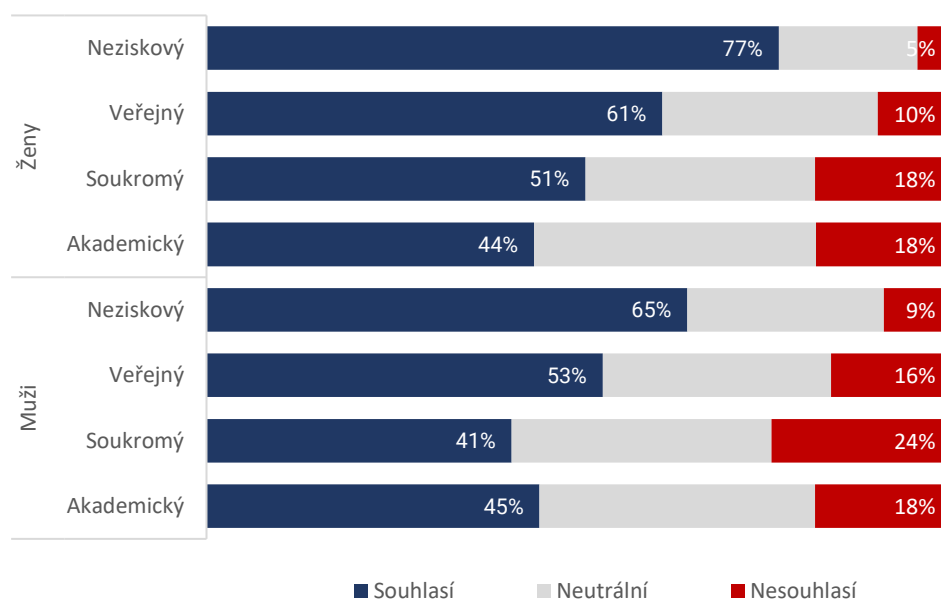
LIDÉ S NIŽŠÍM DOSAŽENÝM VZDĚLÁNÍM ČASTĚJI UVÁDÍ, ŽE KAŽDÝ ZAMĚSTNANEC*KYŇĚ MÁ MOŽNOST ZNÁT PRŮMĚRNOU MZDU NA SVÉ POZICI.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485

POSTOJ ZAMĚSTNANKYŇ*ČŮ K TRANSPARENTNÍMU ODMĚŇOVÁNÍ PODLE SEKTORŮ

ZAMĚSTNANCI*KYŇĚ Z NEZISKOVÉHO SEKTORU SE NEJČASTĚJI DOMNÍVAJÍ, ŽE KAŽDÝ ZAMĚSTNANEC MÁ MOŽNOST ZNÁT MZDU NA SVÉ POZICI.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

e. Diskriminace a předsudečné vnímání

Diskriminace na pracovišti a předsudečné vnímání představují závažný problém, který ovlivňuje pracovní prostředí a kariérní příležitosti. Zaměstnanci*kyně se mohou na pracovištích setkávat s několika formami diskriminace, nejčastěji pak na základě pohlaví, věku či národnosti/etnika. Přestože Česká republika přijala řadu legislativních opatření zaměřených na podporu rovnosti pohlaví, praxe ukazuje, že zejména ženy mohou čelit diskriminačním praktikám, které se projevují v různých formách, od nerovnoměrného přidělování pracovních úkolů, přes odlišné mzdové ohodnocení, až po omezené možnosti kariérního postupu.

Zaměstnavatelé mohou podvědomě hodnotit schopnosti a potenciál svých zaměstnanců*kyně na základě zastaralých představ o roli žen a mužů. Například představa, že ženy jsou méně technicky zdatné nebo méně odhodlané věnovat se kariéře kvůli rodinným závazkům, vede k jejich podhodnocování a přehlížení v profesních rolích, které vyžadují technické znalosti nebo vyšší míru odpovědnosti. Tyto předsudky pak vedou k situacím, kdy jsou ženám přidělovány méně náročné a méně placené úkoly, což má za následek nižší průměrné mzdy a menší šanci na povýšení.

Kromě projevů diskriminace nebo předsudečného vnímání ženy také výrazně častěji než muži zažívají na pracovišti mikroagrese, které signalizují neúctu, způsobují stres a mohou mít negativní dopad na kariéru a zdraví žen. Mikroagrese se projevuje například přerušováním žen, nebo poznámkami k jejich emocionálnímu stavu. Ještě častěji se tento problém vyskytuje u žen s marginalizovanou identitou (McKinsey & Company, 2023, str. 17).

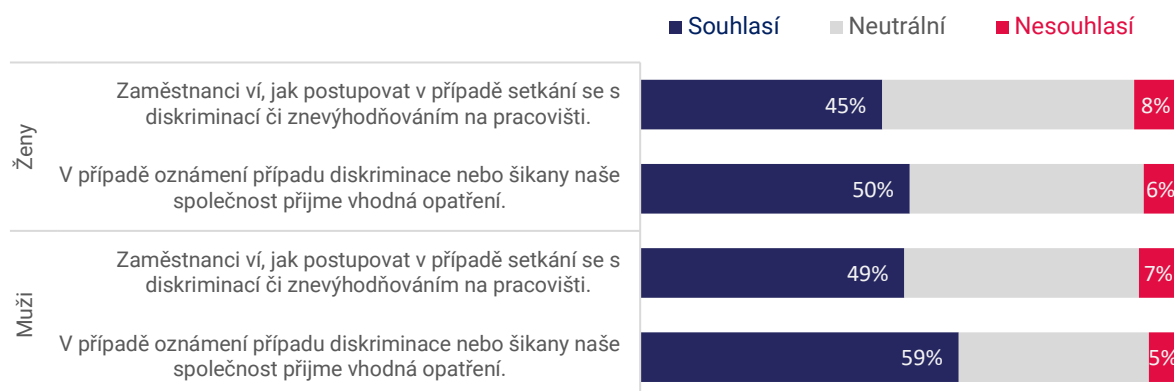
Ženy, které se setkávají s mikroagresí, se mnohem méně pravděpodobně cítí psychicky v bezpečí, což jim ztěžuje riskování, navrhování nových myšlenek nebo vznášení obav. Více než tři čtvrtiny žen, které čelí mikroagresi, si v práci hlídá svůj vzhled či chování, aby se ochránily před mikroagresí.

Situaci na pracovištích z hlediska diskriminace a předsudečného vnímání jsme sledovali zejména v dotazníku pro zaměstnance*kyň. V případě diskriminace jsme se ptali z pohledu zaměstnanců*kyň jednak na to, jak se zaměstnavatel, u kterého pracují, staví k situaci, kdy se na jeho pracovišti objeví případ diskriminace, ale také přímo na osobní zkušenosti se zažitou diskriminací u zaměstnanců *kyň.

GRAF 37

SOUHLAS S VÝROKY TÝKAJÍCÍMI SE DISKRIMINACE

PŘÍBLIŽNĚ POLOVINA ZAMĚSTNANCŮ*KYŇ SE DOMNÍVÁ, ŽE V PŘÍPADĚ DISKRIMINACE VÍ, JAK POSTUPOVAT A ŽE ZAMĚSTNAVATEL PŘIJME VHODNÁ OPATŘENÍ.



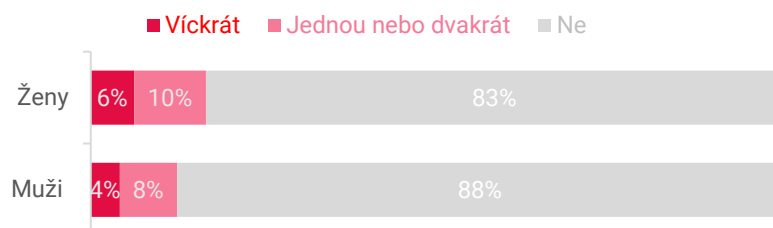
Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Necelá polovina zaměstnanců*kyň se domnívá, že ví, jak postupovat, když se setkají s diskriminací nebo znevýhodněním na pracovišti. U mužů je míra souhlasu silnější než u žen. Stejně tak má 50 % žen a 59 % mužů důvěru v zaměstnavatele, že v případě oznámení diskriminace nebo šikany přijme vhodná opatření.

GRAF 38

ZKUŠENOSTI S DISKRIMINACÍ ZA POSLEDNÍCH 12 MĚSÍCŮ

16 % ZAMĚSTNANKYŇ MĚLO U ZAMĚSTNAVATELŮ ZA POSLEDNÍCH 12 MĚSÍCŮ ZKUŠENOST S DISKRIMINACÍ.



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Většina zaměstnanců*kyň v šetření uvádí, že se v zaměstnání s diskriminací nesečkala, muži častěji než ženy (88 % ku 83 %). S diskriminací má zkušenost 16 % zaměstnankyň, což není zanedbatelný podíl, a 12 % mužů. Nejčastěji uvádí zkušenost s diskriminací zaměstnanci*kyň ze soukromého sektoru, a to ve 20 %. Tyto osoby byly dotazovány, jakým způsobem danou situaci řešily (viz Graf 39).

ŘEŠENÍ V PŘÍPADĚ DISKRIMINACE NA PRACOVÍŠTI

VĚTŠINA ZAMĚSTNANCŮ*KYŇ NEŘEŠILA SITUACI OFICIÁLNÍ CESTOU



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=1 337

S oficiálním řešením diskriminace většina postižených zaměstnanců*kyň neměla zkušenosti. Více jak třetina si o své zkušenosti pouze promluvila s kolegy či kolegyněmi. Další třetina pak situaci na pracovišti vůbec neřešila. Jen 6 % respondentů*ek uvedlo, že jejich společnost má zavedené postupy, jak diskriminaci řešit. Tuto možnost volil větší podíl mužů (10 %), než žen (4 %). Ženy nejčastěji zkušenost sdílí s kolegy*němi (37 %), muži nejčastěji situaci neřešili (35 %).

Zaměstnanců*kyň jsme se také ptali, jestli by mohli svou situaci stručně popsat. Na základě obdržených odpovědí jsme pak stanovili několik základních kategorií, které nám ukazují, s jakými hlavními druhy diskriminací se zaměstnanci*kyně setkávali. Jednotlivé popisované formy diskriminace pak ilustrujeme konkrétními citacemi.

TABULKA 7

NEJČASTĚJŠÍ FORMY ZAŽÍVANÉ DISKRIMINACE

ZAMĚSTNANCI*KYNĚ ZAŽÍVALI/Y NA PRACOVÍŠTI NEJVÍCE NEROVNOSTI PRACOVNÍCH PODMÍNEK A NEVHODNÉHO CHOVÁNÍ OD KOLEGŮ ČI VEDOUCÍCH.

	Počet odpovědí
Nerovnost pracovních podmínek	64
Šikana a nevhodné chování	62
Diskriminace na základě pohlaví	52
Diskriminace na základě národnosti/etnika	36
Diskriminace na základě věku	33
Péče o děti	24

Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=714

ZKUŠENOSTI S DISKRIMINACÍ NA SOUČASNÉM PRACOVÍŠTI SLOVY RESPONDENTŮ*TEK

Zaměstnanci*kyně nejčastěji popisovali setkání s **nerovností pracovních podmínek**, kdy za stejnou práci dostávali menší odměnu než jejich kolegové/kolegyně na stejné pozici, nebo oproti zahraničním kolegům/kolegyním. V odpovědích zaměstnanců*kyň se také objevoval pocit, že práce není rovnoměrně rozdělena a jsou oproti kolegům/kolegyním více přetěžováni.

”

Přidělení nadměrného množství práce při srovnání s kolegy na stejné pozici, nedostatek času na vzdělávání a přípravu publikací, neochota mi umožnit účast na zahraničních konferencích.

Zaměstnankyně z akademického sektoru

Dalším často zmiňovaným problémem byla **šikana či nevhodné chování** ze strany vedení či kolegů / kolegyně. Zaměstnanci*kyně popisovali, že se setkávali s bossingem, ponižováním, urážkami, nespravedlností.

”

Můj přímý nadřízený mě šikanoval. Konkrétně se jednalo o bossing a mobing. Nebylo to žádné tajemství. Vedení o tom vědělo, ale vzhledem k tomu, že se jednalo o důležitou osobu a já nebyla tak důležitá osoba, tak se to neřešilo. Řešení přišlo až když mě degradovali na nižší pozici.

Zaměstnankyně z akademického sektoru

”

Ignorace a neřešení šikany na pracovišti, vylučování z týmu zamlčováním týmových schůzek a informací přímo ovlivňujících práci v běžném provozu, záměrné kladení překážek při výkonu práce, podpora pomluv, šíření domněnek.

Zaměstnankyně z veřejného sektoru

Zaměstnankyně se také setkávaly přímo s **diskriminací na základě pohlaví**, tj. se situací, kdy s nimi někdo jednal méně příznivě než s ostatními, protože jsou ženy. Typickým případem bylo odlišné odměňování, přidělování méně atraktivní práce, vyjednávání o délce smlouvy, nebo brždění rozvoje kariéry u mladých žen kvůli očekávání brzkého mateřství.

”

Protože jsem žena – nemám smlouvu na neurčito – všichni lékaři po atestaci mají, lékařky ne. Nabídka vedoucích pozic – pro lékařky velmi neatraktivní pozice které nikdo nechce – pro lékaře opak. Využití lékařek během pracovní doby na řadovou práci, lékařů mužů na zajímavou práci, o kterou máme všichni zájem. Osobní ohodnocení mají muži lékaři mnohem vyšší než ženy lékařky.

Zaměstnankyně z veřejného sektoru

”

Diskriminace ve smyslu, že jsem mladá žena, a proto přeci musím jít v blízkém budoucnu na mateřskou, a proto nemohu zastávat vyšší pozice.

Zaměstnankyně z akademického sektoru

Specifickou genderově podbarvenou diskriminací je **diskriminace na základě péče o děti**. Většinou jsou tímto typem diskriminace postíženy ženy při návratu do zaměstnání z mateřské/rodičovské dovolené. Čelí pak situacím, kdy je jim ze strany vedení či kolegů dáváno najevo, že nejsou schopné plnit pracovní úkoly stejně dobře jako mužští kolegové či bezdětné kolegyně. Objevují se ale i opačné pohledy, kdy naopak bezdětní zaměstnanci*kyně zažívají pocity křivdy, že nemají takové benefity v podobě flexibility jako kolegové/kolegyně, kteří děti mají.

”

Před odchodem na rodičovskou jsem byla vnímána jako schopný zaměstnanec. Po pauze s dětmi (během které jsem dokončila doktorát a byla jsem ve stálém kontaktu se školou) mám dojem, že se na mě někteří (většinou nadřízení muži) dívají skrz prsty – no jo, to je ta máma od tří dětí. Ta je furt doma (nejmladšímu ještě nejsou 3, takže pracuji na 90 % z domova), bůhví, co reálně dělá. Přitom pracuji po nocích, o víkendech, kolikrát i nad rámec svého úvazku.

Zaměstnankyně z akademického sektoru

”

Nemám povinnosti vůči rodině (mám samostatné děti i rodiče) a často jsem odváděla práci za nepřítomné kolegyně (na OČR, na dlouhodobé nemocenské atp.). Je pěkné, že se vychází vstříc pracujícím matkám a pečujícím osobám, ale je třeba, aby nebyli přetěžováni zbývající pracovníci, ke kterým se řadím.

Zaměstnankyně z neziskového sektoru

Mezi respondenty bylo rovněž několik osob cizí státní příslušnosti, kteří uvedli, že se setkali **s diskriminací na základě své národnosti, etnika nebo dokonce s rasovou nesnášenlivostí**. Zažívali rovněž pocity, že je kolegové nepřijímají a nezvou do mimopracovních společenských aktivit. Naopak mezi českými zaměstnanci, kteří pracovali v diverzitivním prostředí se zahraničními kolegy, se objevovaly případy, kdy měli pocit, že jsou cizinci oproti nim protěžováni a lépe odměňováni.

”

Nejsem zván na společenské aktivity ve skupině, protože neumím česky. Administrativní oddělení nepřijalo mnou předložený úřední dokument, protože nebyl napsán v češtině. Byl jsem také vyzván, abych se profesně nestýkal s kolegy.⁸

Zaměstnanec z akademického sektoru

”

Většina lidí se mi vyhýbá, protože neumějí anglicky a já neumím česky, nebo se necítí jistí, že by zvládli se mnou anglicky mluvit, a tak mě raději ignorují nebo se mi vyhýbají.

Zaměstnanec ze soukromého sektoru

Někteří zaměstnanci*kyně popisovali své zkušenosti **s diskriminací na základě věku**. Tato diskriminace, známá také jako ageismus, se týká nespravedlivého posuzování nebo odmítání jednotlivců na základě předsudků a stereotypů spojených s jejich věkem. Této formě znevýhodňování osoby čelí jak starší osoby, tak ty mladší.

”

Bylo mi naznačeno, že mám ve svém věku již přenechat práci jiným. Stejně tak nejsou podporovány moje pracovní cesty na konferenci (s podtextem: už to nemá cenu).

Zaměstnankyně z akademického sektoru

⁸ Odpověď byla přeložena z anglického jazyka do českého.

Předsudečné vnímání jsme u zaměstnavatelů zjišťovali dotazy na míru souhlasu s vybranými výroky, ve kterých se odrážejí zažitá genderové stereotypy či ageismus.

V této části byly využity výroky dvojího typu – jedny byly formulované „pozitivně“, tedy jako míra souhlasu s nimi znamenala příklon ke „smýšlení bez předsudků“ – k genderově vyrovnanějšímu způsobu, kde péče o děti a domácnost není jen ženská záležitost, podíl mají i muži. Na druhou stranu, ženy mohou realizovat své kariéry ve stejné míře jako jejich mužské protějšky.

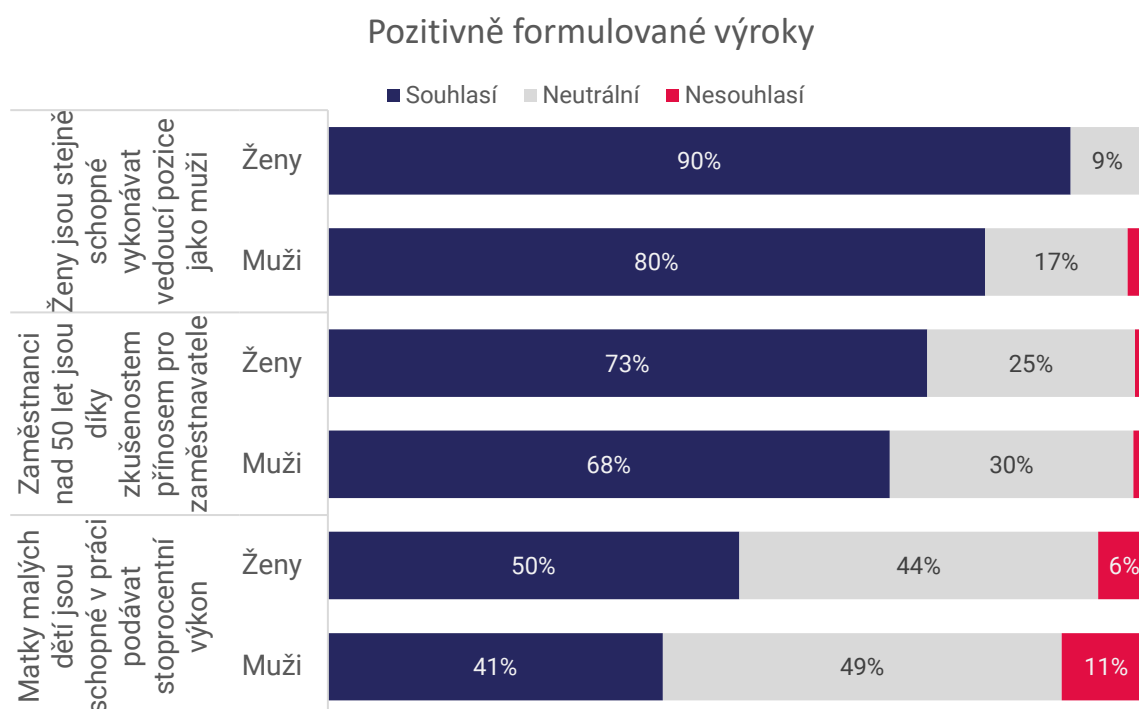
Druhý typ výroku je třeba hodnotit opačně – jde o výroky, ve kterých jsme zjišťovali názor na tradiční genderové vzorce ve společnosti s hlavní rolí žen v péči o malé děti do tří let. Zde se názory mužů a žen výrazně neodlišovaly. **Nejvýraznější předsudečné vnímání je patrné u výroku, že matky s dětmi do tří let by se měly plně věnovat péči o ně:** Téměř dva z pěti respondentů (žen i mužů) se domnívá, že by se matky měly dětem do tří let plně věnovat.

Celkově se rozdíl mezi názory žen a mužů zásadně neliší, ale konzistentně o 5 až 10 procentních bodů vyšší podíl žen se kloní k méně tradičnímu, vyrovnanějšímu vztahu k péči a kariéře u žen i mužů. Nejvyšší rozdíl vidíme u výroku, se kterým souhlasila drtivá většina všech respondentů i respondentek. Zatímco 90 % vnímá ženy jako stejně schopné ve vedoucích pozicích, u mužů se stejným výrokem souhlasilo 80 %. I v tomto případě jde o vysoký souhlas.

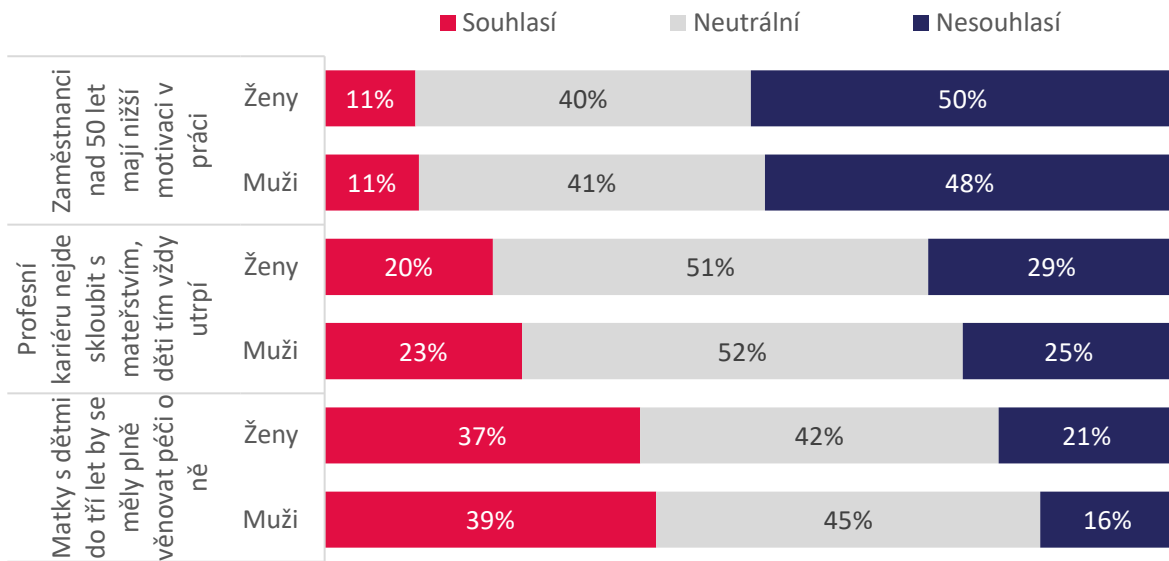
GRAF 40

PŘEDSUDEČNÉ VNÍMÁNÍ MEZI ZAMĚSTNANCI*KYNĚMI

PŘEDSUDEČNÉ VNÍMÁNÍ JE PATRNĚJŠÍ U MUŽŮ, NEJVÝRAZNĚJI SE ROZDÍL PROJEVUJE U POSUZOVÁNÍ SCHOPNOSTÍ ŽEN VYKONÁVAT VEDOUcí POZICE JAKO MUŽI



Negativně formulované výroky



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N=8 485 (3 087 muži; 5 374 ženy)

Poznámka: Odpovědi u tří výroků otočené tak, aby souhlas znamenal smýšlení bez předsudků a nesouhlas vyjadřoval předsudečné vnímání

Čtyři z pěti respondentů se domnívají, že ženy jsou stejně schopné vykonávat vedoucí pozice jako muži, mezi ženami respondentkami je souhlas s výrokem o 10 p. b. vyšší. Rozdíl mezi muži a ženami je i u tvrzení, že matky malých dětí jsou schopné podávat v práci stoprocentní výkon, o tom je přesvědčeno 41 % mužů oproti 50 % žen. U mužů je i vyšší podíl těch, kteří s tím nesouhlasí.

Ageismus se u zaměstnanců*kyň objevuje v malé míře. Dvě třetiny mužů a tři ze čtyř respondentek uvedly, že osoby nad 50 let jsou díky svým zkušenostem pro zaměstnavatele přínosem. Přibližně jen desetina respondentů (žen i mužů) se domnívá, že mají tito zaměstnanci*kyně v práci nižší motivaci.

U výroků, že do tří let věku dítěte by měla být žena s dítětem doma a že mateřství nejde skloubit s profesní kariérou, aniž by utrpělo dítě více než třetina mužů i žen souhlasí, tedy přetrvává u nich pohled na tradiční roli ženy-matky. pouze 16 % mužů a 21 % žen s tím nesouhlasilo.

Neslučitelnost mateřství s profesní kariérou vnímá jako realitu pětina žen a 23 % mužů. S pokrokovým postojem, tedy nesouhlasem s nutností matek vzdát se kariéry ve prospěch dětí nesouhlasilo 29 % respondentek a 25 % mužů.

Muži v menší míře souhlasili s výrokem, že matky malých dětí v práci jsou schopné podávat stoprocentní výkon – zatímco polovina žen se domnívá, že matky toho jsou schopné, z mužů souhlasí 41 % (viz Graf 40).

Smýšlení bez předsudků u zaměstnanců*kyň podle sektoru

Hodnocení výroků se odlišovalo také podle sektoru, ve kterém jsou osoby zaměstnány. Obecně zaměstnanci*kyně akademického sektoru byli nejvíce nakloněni ke smýšlení bez předsudků v oblasti péče o malé děti a kariéry.

Mezi zaměstnanci*kyněmi akademického sektoru byl nejnižší podíl zastánců **tradičního modelu, kde ženy plně pečují o děti do tří let věku** (24 %) a více než čtvrtina s modelem naopak nesouhlasila

(27 %). U zaměstnanců*kyň ostatních sektorů s výrokem projevila souhlas skoro polovina nesouhlasila (47 %) a pouze 14 % dotázaných s tímto modelem nesouhlasilo.

Zaměstnanci*kyně akademického sektoru jsou také více nakloněni souhlasit se **skloubením role matky a profesní kariéry ženy**. V akademickém sektoru se jen 15 % domnívá, že tyto dvě role nelze skloubit a profesní kariéra matek se na dětech podepíše. Třetina nesouhlasí, tedy domnívá se, že matky mohou mít zároveň profesní kariéru (33 %). U zaměstnanců*kyň soukromého a veřejného sektoru je přibližně stejný podíl osob, kteří s možností skloubení mateřství a kariéry souhlasí a kteří nesouhlasí (ca 25 %).

Naprostá většina respondentů*ek vidí **rovnocenné schopnosti žen i mužů vykonávat vedoucí pozice** (86 %). Nejvíce toto přesvědčení vyjadřovaly osoby zaměstnané v neziskovém a akademickém sektoru (67, resp. 63 % určitě souhlasí, 25, resp. 23 % spíše souhlasí). Nejnižší podporu měl výrok u soukromého sektoru, ale i zde polovina určitě souhlasí (51 %) a 31 % spíše souhlasí.

5 ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ A ODPOVĚDI NA EVALUAČNÍ OTÁZKY

Hlavním cílem vstupní evaluační zprávy bylo vyhodnotit výchozí pracovní podmínky dosavadních zájemců o projekt financovaný OPZ+ z hlediska úrovně flexibility a genderové diverzity a inkluzivity prostředí. Zpráva přináší také pohled zaměstnanců a zaměstnankyň na rovnost pracovních podmínek, na možnosti sladovat osobní a pracovní život, kariérně růst či se profesně rozvíjet, nebo zkušenosti s podporou ze strany kolektivu, vedoucích a vedení či naopak s předsudky, stereotypním smýšlením až diskriminací. Poznatky z této zprávy budou využity k propagaci výzvy a informování o stavu řešení souvisejících témat. Dále budou sloužit jako baseline pro výsledkovou evaluaci, která přinese zjištění ohledně změny pracovních podmínek poskytovaných realizátory projektů, kteří byli podpořeni z výzvy 12 ve sledovaných oblastech a vyhodnocení efektů intervence ve vybraných dimenzích flexibility, diverzity a inkluze u příjemců podpory. Na konci realizace projektů budou probíhat navazující dotazníková šetření u zaměstnavatelů a zaměstnanců*kyň, která budou u obou cílových skupin sledovat dopady projektů z hlediska posunu v pracovních podmínkách. Výsledky této etapy evaluace budou prezentovány v samostatné závěrečné evaluační zprávě.

E01 Jací zaměstnavatelé projeví zájem o podporu ve výzvě č. 12?

Zapojení zaměstnavatelé pocházejí z různých sektorů, přičemž nejvíce jich bylo ze soukromého sektoru (52 %), následuje akademický sektor (22 %), veřejný sektor (18 %) a neziskový sektor (8 %). Nejčastější právní formy jsou společnosti s ručením omezeným (31 %) a akciové společnosti (22 %). Mezi zájemci o projekt převažují menší a střední zaměstnavatelé – 57 % zaměstnává méně než 200 zaměstnanců. Zaměstnavatelé před vstupem do projektu uplatňovali různé formy flexibility, jako je zkrácený úvazek (88 %), flexibilní pracovní doba (80 %) a práce z domova (78 %). Transparentní pravidla pro stanovení mzdy a odměn mělo zavedených 82 % zaměstnavatelů, avšak pouze dva z padesáti zaměstnavatelů uvedli podporu profesního rozvoje pro rodiče na rodičovské dovolené. Zastoupení mužů ve vedoucích a vyšších pozicích je u zapojených zaměstnavatelů vyšší – 15 % mužů vs 8 % žen.

E02 Jaké jsou hlavní důvody zaměstnavatelů pro změny v oblasti flexibility a/nebo diverzity a jakým bariérám při zavádění změn čelí?

Motivace k rozvoji flexibility a diverzity je u zaměstnavatelů vysoká; 94 % z nich uvedlo, že se chtějí zabývat těmito tématy kvůli vyšší potřebě adaptability a přizpůsobení se změnám na trhu práce. 82 % zaměstnavatelů vidí potřebu efektivního řízení týmů složených z členů z různých prostředí. Přibližně tři čtvrtiny zaměstnavatelů uvedly, že je důležité přilákat talentované osoby a podporovat jejich profesní rozvoj. Stejný podíl zaměstnavatelů uvedl, že je pro ně důležité přilákat talentované osoby a podporovat je v profesním a kariérovém rozvoji. Bariéry v uplatňování flexibility jsou zaměstnavateli pocítovány silněji než bariéry v uplatňování diverzity. 84 % zaměstnavatelů pocítuje organizační bariéry při zavádění flexibility, druhou nejsilnější bariérou jsou finance (68 %). Více než polovina zaměstnavatelů uvedla, že největší překážkou v uplatňování diverzity jsou finanční náklady.

E03 Jak vnímají pracovní podmínky zaměstnanci*kyňe zapojených zaměstnavatelů?

U zaměstnanců*kyň jsme zjišťovali, jak důležitá je pro ně možnost kariérního postupu, jak jsou informováni o flexibilních formách práce a jak je využívají, jaké mají zkušenosti s diskriminací a jaké prostředky k jejímu řešení využívají, a jaké postoje mají k tradiční roli ženy ve společnosti. Možnost kariérního postupu je důležitá pro 47 % zaměstnanců*kyň, ale ženy jsou v rozhodovacích pozicích méně zastoupeny než muži, konkrétně 16 % žen oproti 27 % mužů. Důležitost kariérního postupu

se významně odlišuje mezi otci a matkami malých dětí do 6 let. Mít možnost kariérního postupu je důležité pro 71 % otců malých dětí v pozici řízení. Muži s malými dětmi zastávají častěji vyšší než řadové pozice (31 %, z toho 14 % otců je zastoupeno ve středním a vyšším managementu). Naopak, ženy s malými dětmi jsou málo zastoupeny ve vedoucích a řídicích pozicích (12 %). Přes vysoké dosažené vzdělání 88 % z nich zastává řadovou pozici, jen 3 % jsou ve středním či vyšším managementu.

Flexibilní formy práce jsou zaměstnancům většinou dostupné, ale odlišuje se míra jejich využívání mezi muži a ženami. Zaměstnanci*kyně nejčastěji využívají práci z domova, pružnou pracovní dobu a zkrácený úvazek. Zkrácený úvazek využívají více ženy, zejména matky malých dětí. Využívání zkrácených úvazků mezi zaměstnankyněmi (i zaměstnanci) zapojených zaměstnavatelů (18 %) je vyšší než v celé ČR (12 % průměr). Ostatní formy jsou více využívány muži: pružnou pracovní dobu využívá 60 % mužů a 52 % žen. Podobně je tomu i u práce z domova, kterou podle dotazníkového šetření využívají více muži než ženy (38 % žen a 46 % mužů). Flexibilní formy využívají častěji rodiče malých dětí. Rozdíly jsou patrné také podle sektoru. Práce z domova je nejběžnější pro zaměstnance*kyně v akademickém sektoru, kde ji využívá 61 % mužů a 54 % žen. Nejméně častá je u zaměstnanců*kyně v neziskovém a veřejném sektoru (jen 23, resp. 16 %). Práci z domova využívají častěji osoby ve vedoucím postavení než v řadové pozici.

Diskriminaci na pracovišti zažilo 16 % zaměstnankyň (a 12 % zaměstnanců), ale pouze 4 % z nich postupovala podle stanovených pravidel. Přibližně polovina z nich uvádí, že ví, jak postupovat v případě diskriminace, ale reálně většina situaci neřeší oficiálně. Ženy nejčastěji zkušenost sdílí s kolegy*němi (37 %), muži nejčastěji situaci neřešili (35 %).

Ukazuje se, že tradiční pohled na roli žen ve společnosti a **předsudky** stále ovlivňují pracovní prostředí. Ačkoli se většina zaměstnanců*kyně se domnívá, že ženy jsou stejně schopné vykonávat vedoucí pozice jako muži, je mezi muži a ženami je desetiprocentní rozdíl v souhlasu (90 % žen vs. 80 % mužů). Muži také častěji zastávají předsudečné názory o roli žen v péči o děti a jejich schopnosti zároveň vykonávat stoprocentní pracovní výkon (41 % mužů oproti polovině žen). Nejvýraznější předsudečné vnímání je patrné u výroku o tradiční roli matky, která by se měla plně věnovat péči dětem do jejich tří let – tento názor zastávají ženy i muži (37, resp. 39 %).

6 INDEXY A BENCHMARKING ORGANIZACÍ

V této části jsou souhrnně představeny výsledky za sady výroků ve čtyřech oblastech:

- Index flexibility = míra flexibility pracovního prostředí z pohledu zaměstnanců / zaměstnankyň.
- Index inkluze = míra pocitu sounáležitosti, rovných podmínek a začlenění do kolektivu.
- Index diversity = rozmanitost pracovního kolektivu.
- Index smýšlení bez předsudků = míra předsudků a stereotypního smýšlení vůči vybraným skupinám zaměstnanců / zaměstnankyň.

Index je vypočítán pro organizace jako průměr výsledků za všechny respondenty*ky, tj. jejich zaměstnance*kyně. Hodnoty indexů byly sestaveny dle míry (ne)souhlasu zaměstnanců*kyň s výroky týkající se dané oblasti pracovního prostředí. Hodnocena byla např. pružnost pracovního prostředí, možnost sladění pracovního a osobního života, informovanost zaměstnanců*kyň, transparentnost, vztahy na pracovišti či předsudky vůči určitým skupinám zaměstnaných.

Odpovědi na sady výroků byly hodnoceny na 6 bodové škále⁹:

Kód výroku	Znění výroku	Přidělená hodnota	Skóre v %
1	Určitě souhlasím	1,0	100
2	Souhlasím	0,8	80
3	Spíše souhlasím	0,6	60
4	Spíše nesouhlasím	0,4	40
5	Nesouhlasím	0,2	20
6	Určitě nesouhlasím	0,0	0

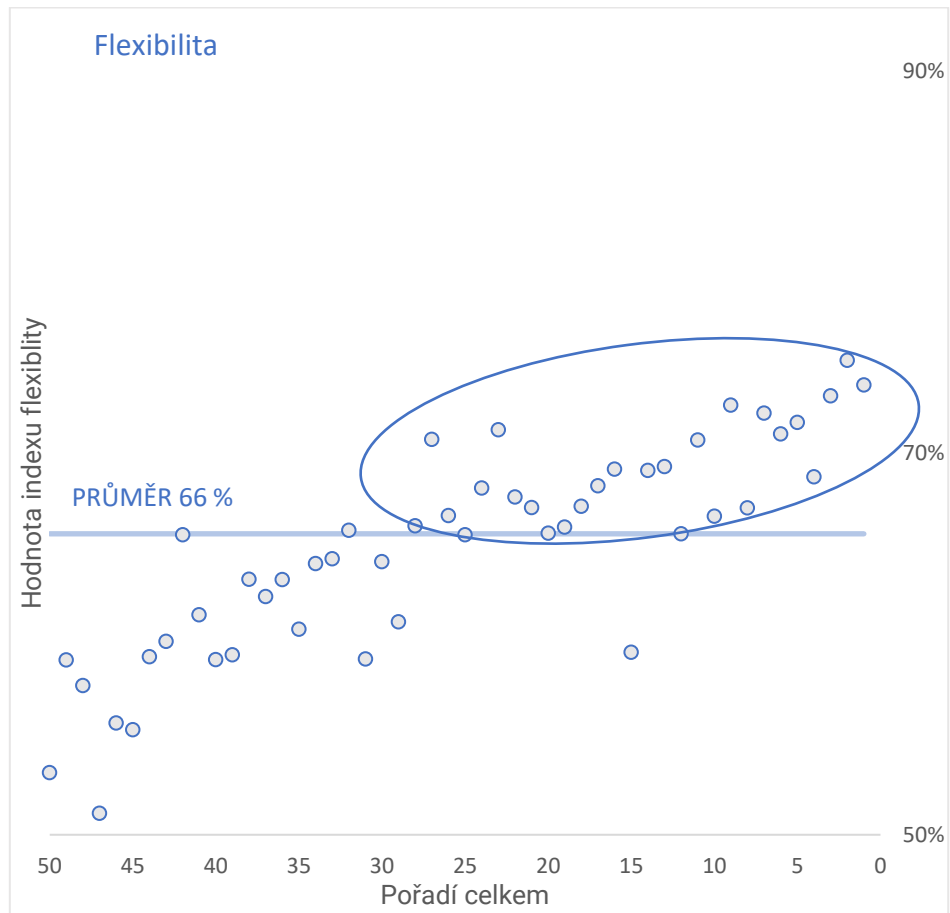
Odpovědi byly převedeny na hodnoty 0 až 5, resp. 0 až 100 %. Maximální hodnota 100 % je dosažena v případě, kdy všichni respondenti*tky souhlasí se zněním všech výroků v rámci skupiny. Hodnota indexu 100 % představuje ideální stav. Vyšší skóre v jednotlivých indexech znamená lepší umístění. Pořadí (benchmarking) je dané průměrnou hodnotou ze čtyř indexů.

Popisné hodnoty čtyř indexů:

	Počet (N)	Průměr	Průměr v %	Standardní odchylka	Variance
Index flexibility	8485	0,6324	63,24 %	.17816	.032
Index inkluze	8485	0,6730	67,30 %	.17687	.031
Index diversity	8485	0,6750	67,50 %	.17555	.031
Index smýšlení bez předsudků	8485	0,6533	65,33 %	.14156	.020

⁹ V případě tří výroků u Smýšlení bez předsudků je škála otočena kvůli způsobu formulace výroků.

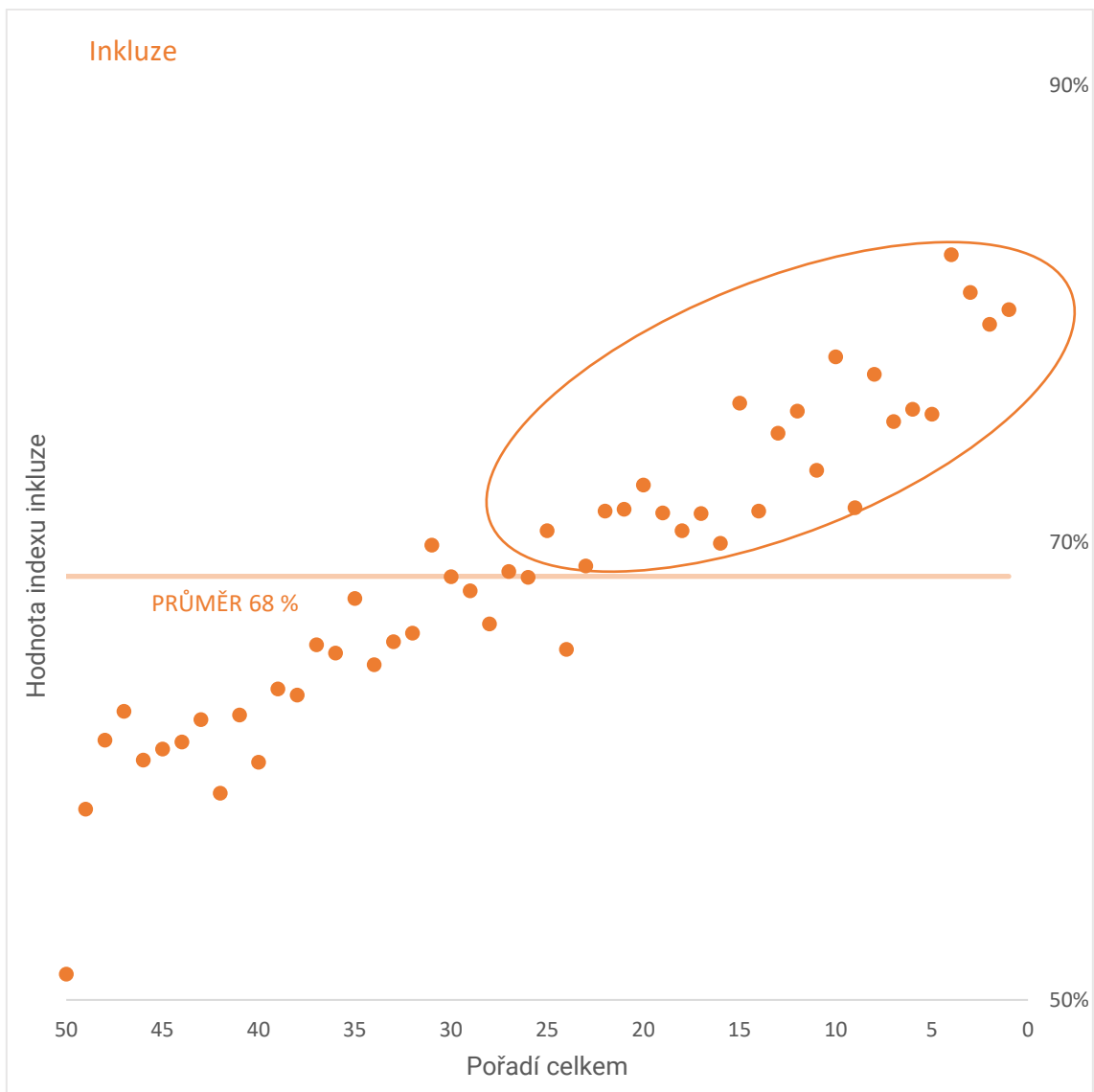
ZAMĚSTNAVATELÉ – HODNOCENÍ FLEXIBILITY



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N = 8 485

Pozn.: Vyhodnocení provedeno na úrovni hodnot zaměstnavatelů, N=50

ZAMĚSTNAVATELÉ – HODNOCENÍ INKLUZE

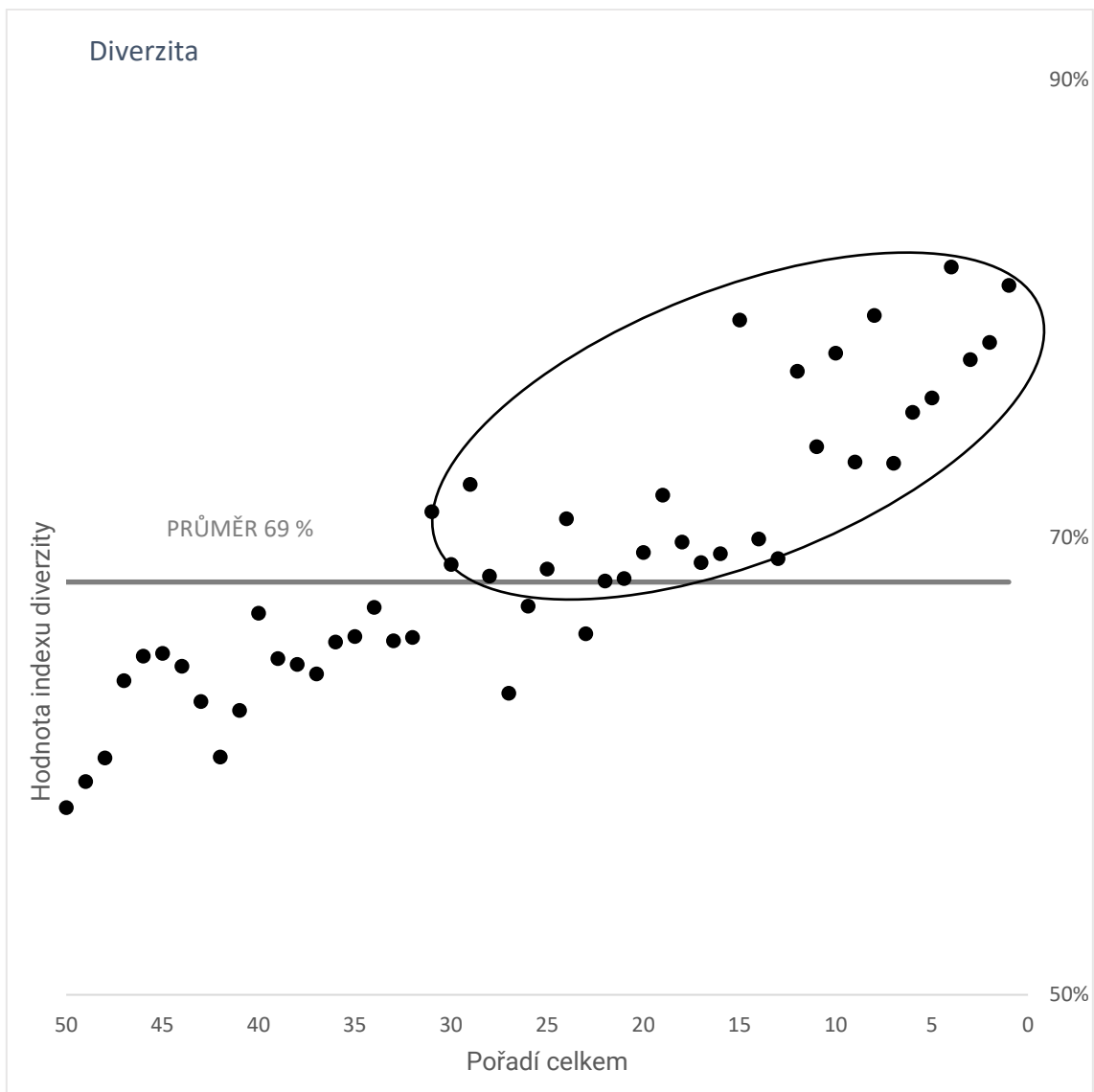


Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N = 8 485

Pozn.: Vyhodnocení provedeno na úrovni hodnot zaměstnavatelů, N=50

GRAF 43

ZAMĚSTNAVATELÉ – HODNOCENÍ DIVERZITY

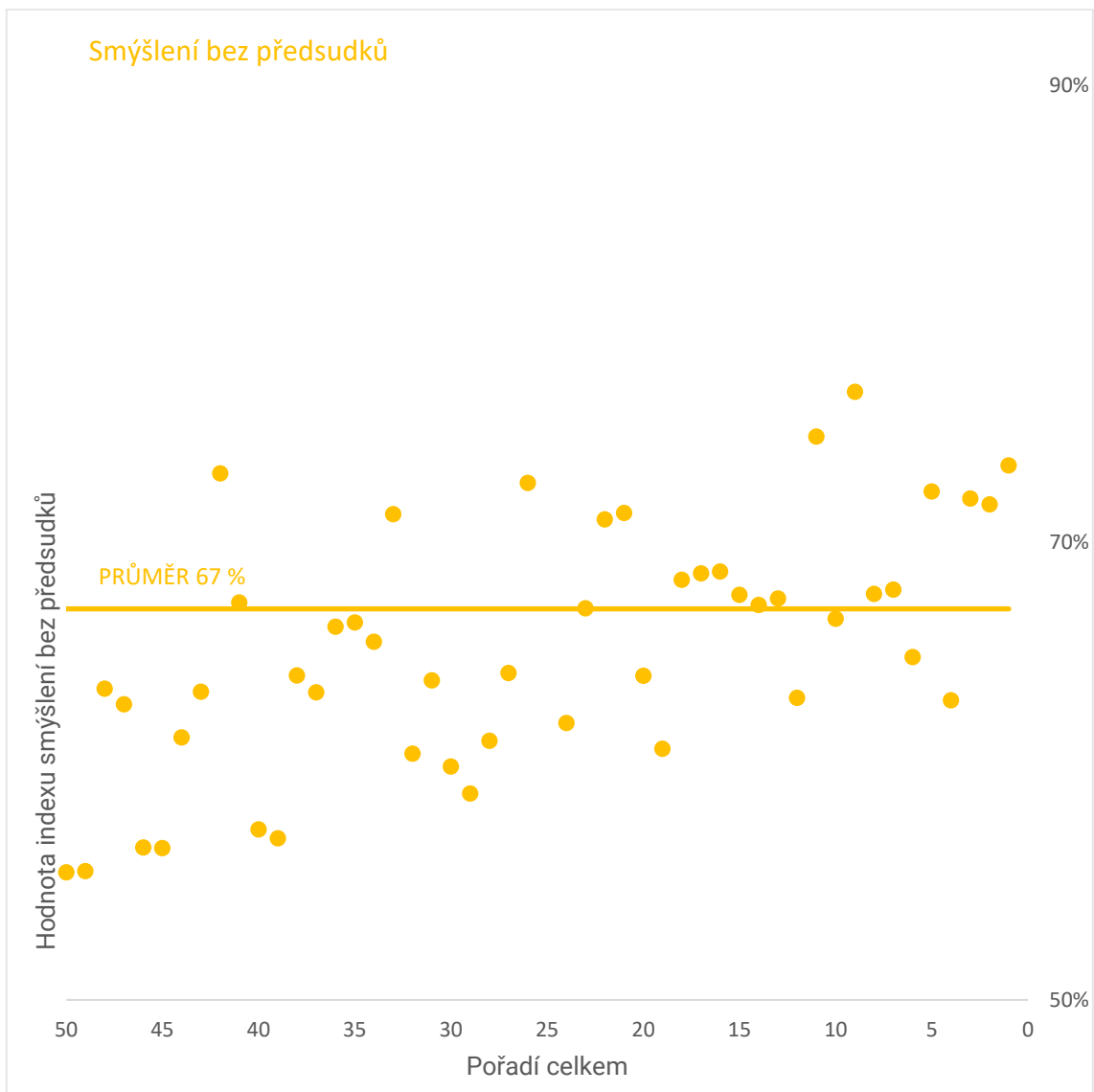


Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N = 8 485

Pozn.: Vyhodnocení provedeno na úrovni hodnot zaměstnavatelů, N=50

GRAF 44

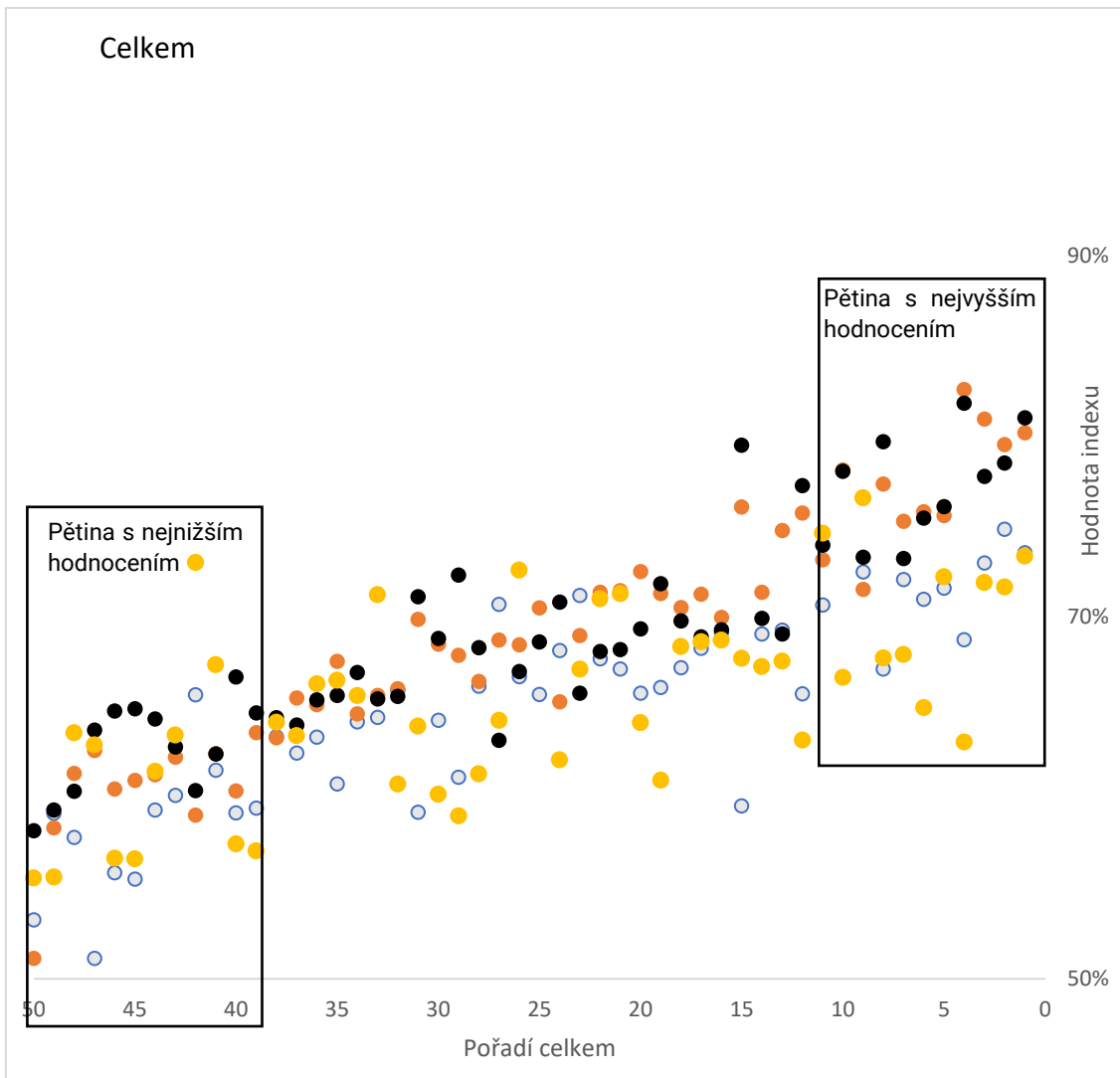
ZAMĚSTNAVATELÉ – HODNOCENÍ SMÝŠLENÍ BEZ PŘEDSUDKŮ



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N = 8 485

Pozn.: Vyhodnocení provedeno na úrovni hodnot zaměstnavatelů, N=50

ZAMĚSTNAVATELÉ – CELKOVÉ UMÍSTĚNÍ 4 INDEXŮ



Zdroj: Dotazník pro zaměstnance, N = 8 485

Pozn.: Vyhodnocení provedeno na úrovni hodnot zaměstnavatelů, N=50

Výroky FLEXIBILITA	Určitě souhlasím	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Určitě nesouhlasím
Výrok F1: Můj přímý nadřízený/nadřízená mě podporuje ve využívání flexibilních forem práce.	28 %	29 %	22 %	11 %	6 %	4 %
Výrok F2: Moje rodina ani domácnost nijak netrpí v důsledku mého pracovního režimu.	18 %	26 %	27 %	15 %	9 %	5 %
Výrok F3: Práce neomezuje můj osobní život, koníčky.	16 %	25 %	26 %	17 %	10 %	7 %
Výrok F4: Flexibilita práce nepředstavuje problém při spolupráci s kolegy/kolegyněmi.	19 %	39 %	26 %	9 %	5 %	2 %
Výrok F5: V naší společnosti mohou zaměstnanci přizpůsobit rozsah a dobu práce svým potřebám.	12 %	26 %	30 %	17 %	10 %	5 %
Výrok F6: Částečná práce z domova u nás není překážkou pro kariérní postup.	20 %	31 %	24 %	11 %	8 %	6 %
Výrok F7: Zaměstnavatel aktivně usiluje o to, aby zaměstnanci mohli sladit pracovní a osobní život.	10 %	25 %	34 %	19 %	8 %	4 %
Výrok F8: Práce přesčas u nás není standardem nebo znakem dobře odvedeného úsilí a zaujetí prací.	12 %	29 %	26 %	19 %	10 %	5 %

Výroky INKLUZE	Určitě souhlasím	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Určitě nesouhlasím
Výrok I1: Můj zaměstnavatel mi umožňuje využívat můj skutečný potenciál.	19 %	34 %	28 %	12 %	5 %	2 %
Výrok I2: Můj zaměstnavatel mě podporuje ve vzdělávání a kariérním růstu.	23 %	31 %	27 %	11 %	5 %	3 %
Výrok I3: V práci se cítím plně doceněn/a.	14 %	28 %	30 %	16 %	8 %	5 %
Výrok I4: Při práci cítím podporu své přímé nadřízené / svého přímého nadřízeného.	34 %	31 %	22 %	7 %	4 %	2 %
Výrok I5: Při práci cítím podporu od svých kolegů a kolegyně.	30 %	36 %	25 %	6 %	2 %	1 %
Výrok I6: Zaměstnanci důvěřují vedení naší společnosti.	10 %	29 %	35 %	15 %	7 %	4 %
Výrok I7: Vedení naší společnosti důvěřuje zaměstnancům, že dělají svoji práci dobře.	14 %	37 %	33 %	9 %	4 %	2 %
Výrok I8: Zaměstnanci mají vliv na rozhodnutí, která jsou pro práci důležitá.	8 %	25 %	33 %	21 %	9 %	4 %
Výrok I9: V případě oznámení případu diskriminace nebo šikany naše společnost přijme vhodná opatření.	19 %	34 %	31 %	10 %	4 %	2 %
Výrok I10: Zaměstnanci u nás mohou svobodně a otevřeně vyjadřovat své myšlenky, názory a představy.	17 %	30 %	30 %	13 %	6 %	4 %
Výrok I11: Zaměstnanci ví, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či znevýhodňováním na pracovišti.	14 %	32 %	31 %	15 %	5 %	2 %

Výroky DIVERZITA	Určitě souhlasím	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Určitě nesouhlasím
Výrok D1: V naší společnosti mají všichni zaměstnanci příležitost rozvíjet svou kariéru.	17 %	33 %	30 %	13 %	5 %	2 %
Výrok D2: Každý zaměstnanec má možnost znát průměrnou výši mzdy na pozici, na které pracuje.	21 %	30 %	20 %	13 %	10 %	7 %
Výrok D3: Naše společnost usiluje o různorodost pracovních týmů z hlediska věku a pohlaví.	14 %	30 %	33 %	14 %	6 %	2 %
Výrok D4: Vedení společnosti ukazuje, že ženy mají stejné předpoklady pro práci na vedoucí pozici jako muži.	26 %	36 %	26 %	8 %	3 %	1 %
Výrok D5: Při výběrovém řízení je nepředstavitelné upřednostnění uchazeče podle věku, pohlaví nebo rodinné situace.	22 %	32 %	27 %	12 %	4 %	2 %
Výrok D6: Vedení naší společnosti zachází se všemi zaměstnanci spravedlivě.	14 %	29 %	32 %	14 %	7 %	4 %
Výrok D7: Muži v naší organizaci plně podporují kariérní postup svých kolegyň.	17 %	33 %	35 %	10 %	3 %	1 %

Výroky SMÝŠLENÍ BEZ PŘEDSUDKŮ	Určitě souhlasím	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Určitě nesouhlasím
Výrok E1: Ženy jsou stejně schopné vykonávat vedoucí pozice jako muži.	59 %	28 %	9 %	3 %	1 %	1 %
Výrok E2: Matky malých dětí jsou schopné v práci podávat stoprocentní výkon.	18 %	29 %	27 %	19 %	6 %	2 %
Výrok E3: Zaměstnanci nad 50 let jsou díky zkušenostem přínosem pro zaměstnavatele.	32 %	39 %	23 %	4 %	1 %	1 %
Výrok E4: Matky s dětmi do tří let by se měly plně věnovat péči o ně. (otočená škála)	8 %	11 %	18 %	25 %	19 %	19 %
Výrok E5: Zaměstnanci nad 50 let mají nižší motivaci v práci. (otočená škála)	19 %	30 %	27 %	13 %	8 %	3 %
Výrok E6: Profesionální kariéru nejde skloubit s mateřstvím, děti tím vždy utrpí. (otočená škála)	9 %	18 %	26 %	25 %	14 %	7 %

7 ZDROJE

- Donovalová, A., & Tenglerová, H. (2023). *Plány genderové rovnosti v organizacích veřejného sektoru realizujících výzkumnou činnost. Zpráva k lednu 2023*. Praha: Sociologický ústav, AV ČR, v.v.i. Načteno z https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2023/04/Analyza-Planu-genderove-rovnosti-verejnych-vysokych-skol-a-verejnych-vyzkumnych-instituci_FINAL.pdf
- EIGE. (2023). *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Načteno z <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>
- Eurostat. (2024). *Gender pay gap statistics*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Načteno z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- Gibbs, J. L., Sivunen, A., & Boyraz, M. (2017). Investigating the impacts of team type and design on virtual team processes. *Human Resource Management Review* 27(4), stránky 590-603.
- Heřmanová, M. (2020). *Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Načteno z <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>
- Křížková, A., & Pospíšilová, K. (2022). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR v letech 2002-2021. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: MPSV. Načteno z https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2024/05/studie_3_sociologicka_studie_06_dvoustrany-1.pdf
- McKinsey & Company. (2021). *Closing the gender gap in Central and Eastern Europe*. Načteno z <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/closing-the-gender-gap-in-central-and-eastern-europe>
- McKinsey & Company. (2023). *Women in the Workplace*. Získáno 24. květen 2024, z <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#/>
- MPSV. (2021). *Práce z domova 2021: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků*. Praha: MPSV.
- MPSV. (2022). *MPSV. 2022. Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku. Aktualizace pro rok 2020 se zaměřením na strategie rodičů*. Praha: MPSV.
- Plány genderové rovnosti: 2023*. (2023). Načteno z Úřad vlády České republiky: Rada pro výzkum, vývoj a inovace: <https://vyzkum.gov.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=1005967>
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*.
- Úřad vlády ČR. (2021). *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2011-2030*. Praha: Úřad vlády ČR.
- Úřad vlády ČR. (2023). *Zpráva za rok 2022 o rovnosti žen a mužů*. Získáno 14. květen 2024, z Vláda ČR: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Zpravaorovnosti2022.pdf>

8 PŘÍLOHY

a. Indikátory – výroky:

Možnosti odpovědi 1 až 6:

1. Určitě souhlasím
2. Souhlasím
3. Spíše souhlasím
4. Spíše nesouhlasím
5. Nesouhlasím
6. Určitě nesouhlasím

Flexibilita (8 výroků)

F1: Můj přímý nadřízený/nadřízená mě podporuje ve využívání flexibilních forem práce.

F2: Moje rodina ani domácnost nijak netrpí v důsledku mého pracovního režimu.

F3: Práce neomezuje můj osobní život, koníčky.

F4: Flexibilita práce nepředstavuje problém při spolupráci s kolegy/kolegyněmi.

F5: V naší společnosti mohou zaměstnanci přizpůsobit rozsah a dobu práce svým potřebám.

F6: Částečná práce z domova u nás není překážkou pro kariérní postup.

F7: Zaměstnavatel aktivně usiluje o to, aby zaměstnanci mohli sladit pracovní a osobní život.

F8: Práce přesčas u nás není standardem nebo znakem dobře odvedeného úsilí a zaujetí prací.

Inkluze (11 výroků)

I1: Můj zaměstnavatel mi umožňuje využívat můj skutečný potenciál.

I2: Můj zaměstnavatel mě podporuje ve vzdělávání a kariérním růstu.

I3: V práci se cítím plně doceněn/a.

I4: Při práci cítím podporu své přímé nadřízené / svého přímého nadřízeného.

I5: Při práci cítím podporu od svých kolegů a kolegyň.

I6: Zaměstnanci důvěřují vedení naší společnosti.

I7: Vedení naší společnosti důvěřuje zaměstnancům, že dělají svoji práci dobře.

I8: Zaměstnanci mají vliv na rozhodnutí, která jsou pro práci důležitá.

I9: V případě oznámení případu diskriminace nebo šikany naše společnost přijme vhodná opatření.

I10: Zaměstnanci u nás mohou svobodně a otevřeně vyjadřovat své myšlenky, názory a představy.

I11: Zaměstnanci ví, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či znevýhodňováním na pracovišti.

Diverzita (7 výroků)

- D1: V naší společnosti mají všichni zaměstnanci příležitost rozvíjet svou kariéru.
- D2: Každý zaměstnanec má možnost znát průměrnou výši mzdy na pozici, na které pracuje.
- D3: Naše společnost usiluje o různorodost pracovních týmů z hlediska věku a pohlaví.
- D4: Vedení společnosti ukazuje, že ženy mají stejné předpoklady pro práci na vedoucí pozici jako muži.
- D5: Při výběrovém řízení je nepředstavitelné upřednostnění uchazeče podle věku, pohlaví nebo rodinné situace.
- D6: Vedení naší společnosti zachází se všemi zaměstnanci spravedlivě.
- D7: Muži v naší organizaci plně podporují kariérní postup svých kolegyň.

Smýšlení bez předsudků (6 výroků)

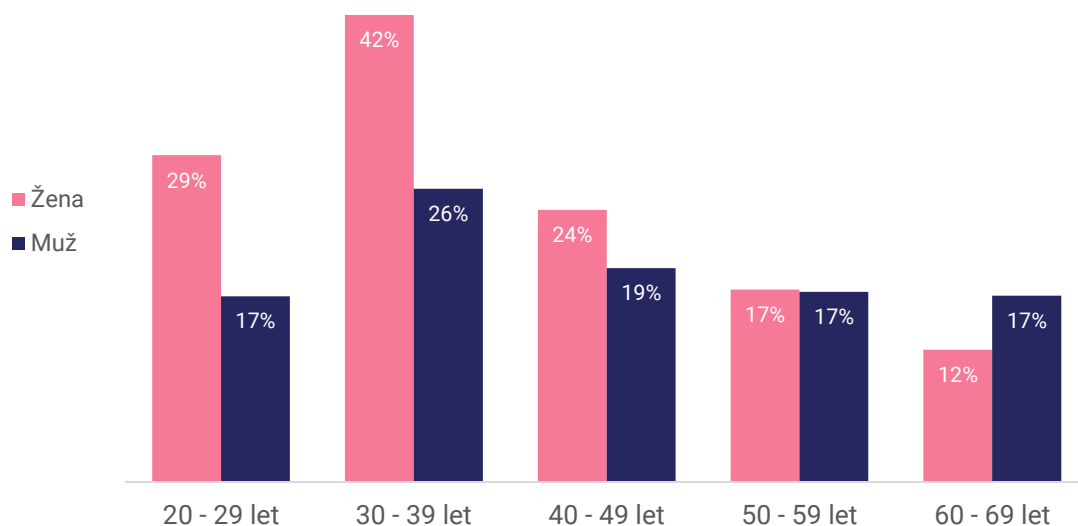
- E1: Ženy jsou stejně schopné vykonávat vedoucí pozice jako muži.
- E2: Matky malých dětí jsou schopné v práci podávat stoprocentní výkon.
- E3: Zaměstnanci nad 50 let jsou díky zkušenostem přínosem pro zaměstnavatele.
- E4: Matky s dětmi do tří let by se měly plně věnovat péči o ně. (obrácená škála v analýze)
- E5: Zaměstnanci nad 50 let mají nižší motivaci v práci. (obrácená škála v analýze)
- E6: Profesionální kariéru nejde skloubit s mateřstvím, děti tím vždy utrpí. (obrácená škála v analýze)

b. Vzdělanostní struktura ČR (2021)

GRAF 46

VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA ČR

PODÍL VYŠŠÍHO VZDĚLÁNÍ (VOŠ A VŠ) U POPULACE ČR PODLE VĚKOVÉ KATEGORIE A POHLAVÍ

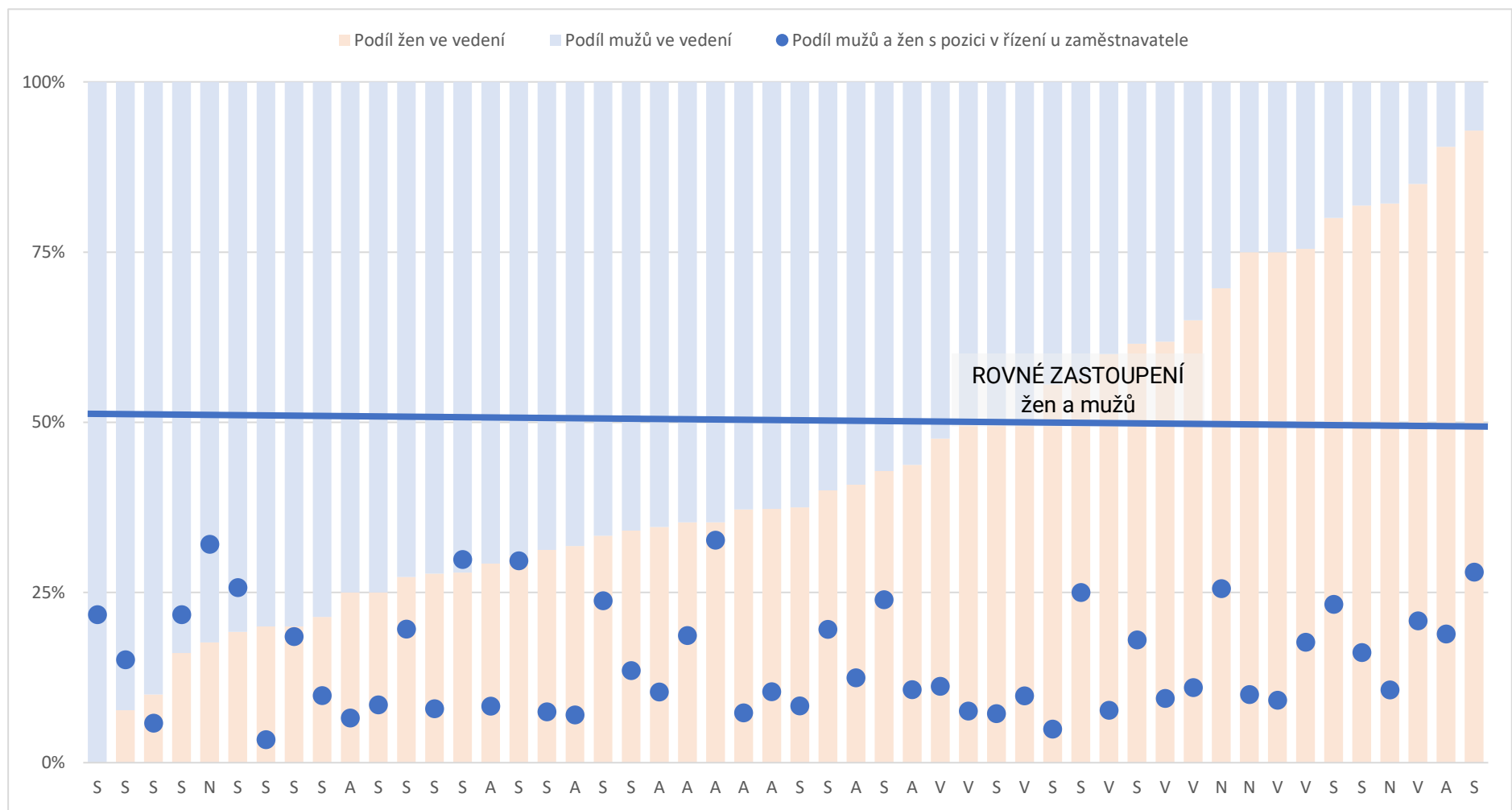


Podíl vyššího vzdělání	20–29 let	30–39 let	40–49 let	50–59 let	60–69 let
Žena	29 %	42 %	24 %	17 %	12 %
Muž	17 %	26 %	19 %	17 %	17 %
Rozdíl (ženy – muži)	+ 13 %	+ 16 %	+ 5 %	0 %	-5 %

Zdroj: data ze SLDB 2021

GRAF 47

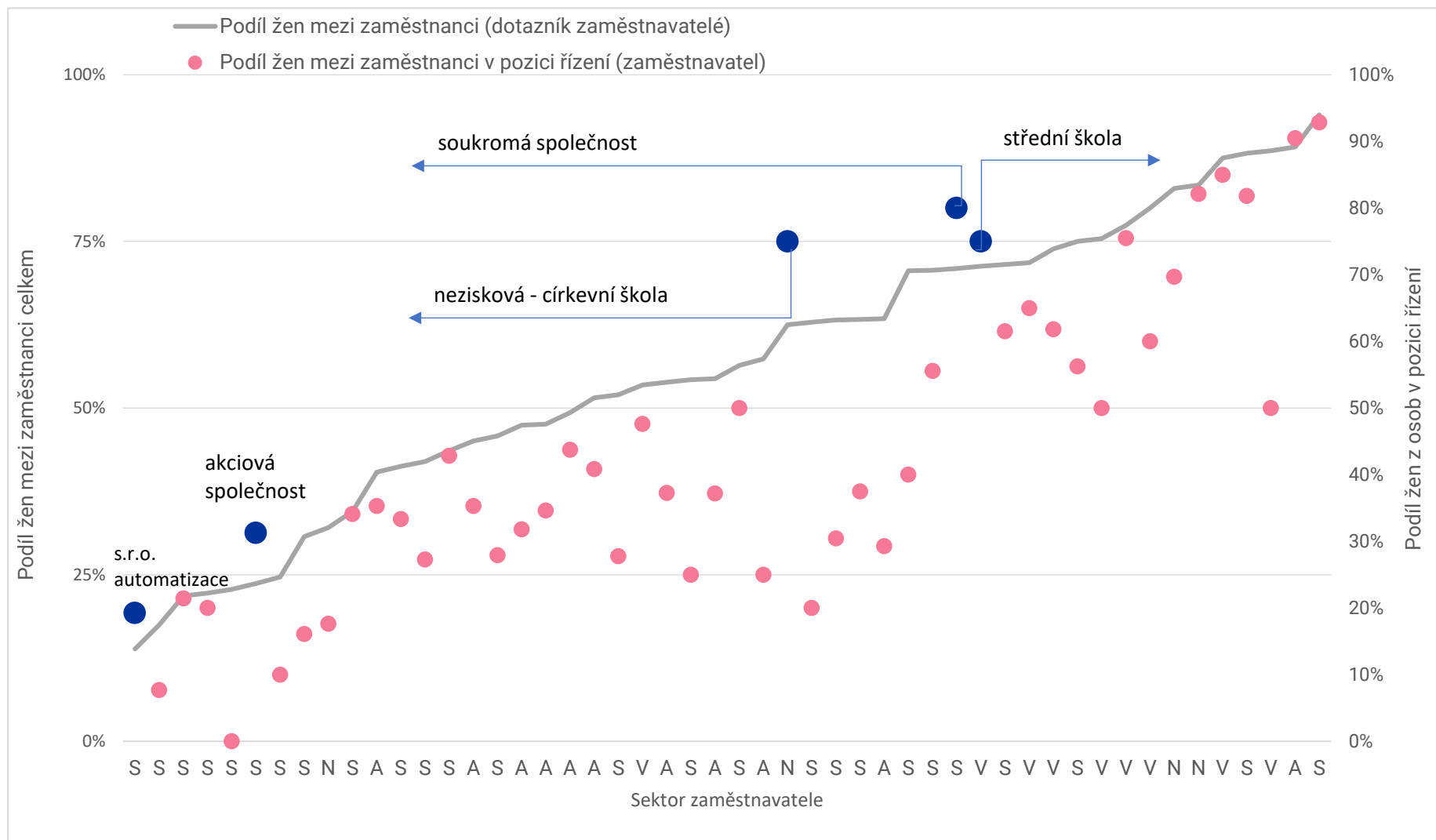
ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V POZICI ŘÍZENÍ U ZAMĚSTNAVATELŮ



Zdroj: dotazník pro zaměstnavatele, N=50

GRAF 48

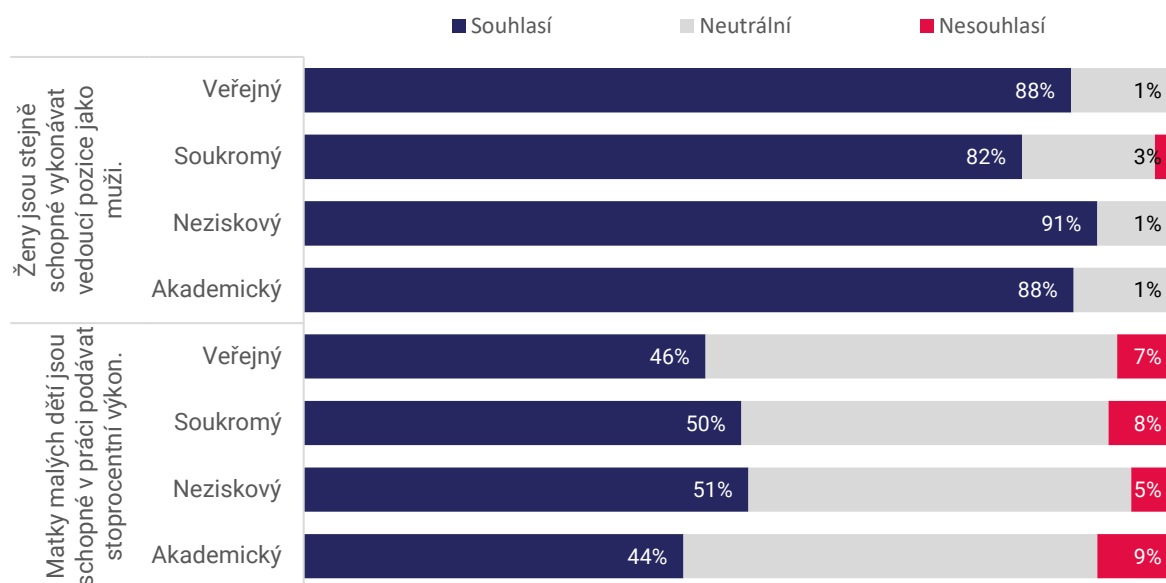
GENDEROVÁ DIVERZITA U ZAMĚSTNAVATELŮ: PODÍL ŽEN ZE ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOST A PODÍL ŽEN ZE VŠECH OSOB V POZICI ŘÍZENÍ



Zdroj: dotazník pro zaměstnavatele, N=50.

GRAF 49

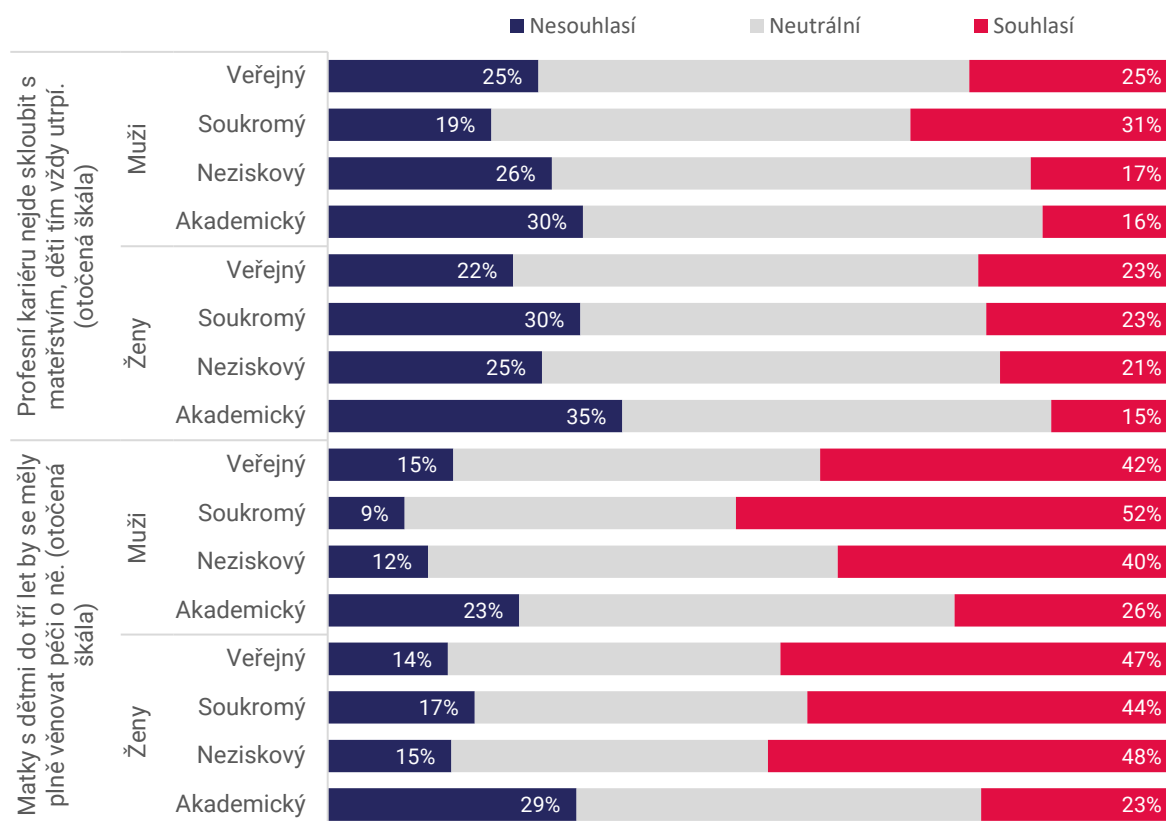
SOUHLAS S VYBRANÝMI VÝROKY SMÝŠLENÍ BEZ PŘEDSUDKŮ DLE SEKTORU



GRAF 50

SOUHLAS S VYBRANÝMI VÝROKY SMÝŠLENÍ BEZ PŘEDSUDKŮ DLE SEKTORU

Výroky - otočená škála



c. Limity šetření – reprezentativita šetření

Průměrná míra návratnosti = 40 %

Pozice v řízení (vedoucí, management, vedení) za 50 zaměstnavatelů:

Zdroj:	Ženy		Muži	
	Dotazník zaměstnanci (respondentky)	Dotazník zaměstnavatelé	Dotazník zaměstnanci (respondenti)	Dotazník zaměstnavatelé
Počet respondentů / zaměstnanců	5.374	12.075	3.087	8.889
Podíl žen / mužů celkem	63,5 %	57,6 %	36,5 %	42,4 %
Průměrný podíl na zaměstnavatele (N=50)	60 %	56 %	40 %	44 %
Průměr osob v pozici v řízení z celkového počtu zaměstnanců (N=50)	11 %	7 %	11 %	8 %
Průměr osob v pozici řízení ze zaměstnanců / zaměstnankyň daného genderu (N=50)	18 %	12 %	28 %	20 %
Podíl osob v pozici řízení z respondentů ze zaměstnanců daného genderu (celkem) (N=20.961)		8,3 %		14,6 %
Podíl osob v pozici řízení z respondentů daného genderu (nikoli za jednotlivé zaměstnavatele, ale celkem) (N=8.461)	16,2 %		27,1 %	
Pozn. Průměry za jednotlivé zaměstnavatele uvedeny jako nevážené průměry za 50 zaměstnavatelů.				

V dotazníkovém šetření jsou nadreprezentované:

- ženy oproti mužům – 64 % v dotazníkovém šetření, jen 58 % podle údajů zaměstnavatelů
- osoby v pozici řízení – 16 % žen uvádí pozici vedoucí či vyšší, zatímco v celém souboru zaměstnavatelé uvedli podíl žen pouze poloviční 8 %. Podobně u mužů deklarují zaměstnanci jinou než řadovou pozici v 27 % případů, ale zaměstnavatelé přitom uvádí, že zaměstnanců ve vedoucích a vyšších pozicích mají přibližně 15 % z mužů.