



Univerzita Palackého
v Olomouci

DIVERZITNÍ A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ KULTURA NA UP

Výtah ze závěrečné zprávy dotazníkového šetření provedeného Ministerstvem práce a sociálních věcí

Zpracoval tým oddělení řízení lidských zdrojů UP

SLOVNÍČEK POJMŮ

DIVERZITA

= rozmanitost, rozdílnost nebo odlišnost. Diverzita uznává odlišnosti jedince, ve kterých vidí širokou škálu zjevných i skrytých kvalit. Diverzita chápe odlišnost individualit jako spojovací prvek, kdy prvotním úkolem konceptu diverzity je odlišnosti rozpoznat, pojmenovat a respektovat je. Vymezuje se obvykle jako rozmanitost hodnot, postojů, kulturních perspektiv, vyznání, etnického dědictví, sexuální orientace, dovedností, vědomostí, životních zkušeností i životního stylu jednotlivců, kteří tvoří určitou skupinu lidí. Na pracovišti označuje různorodost, rozmanitost ve firmě nebo organizaci na straně zaměstnanců a zaměstnankyň i klientů a klientek, a to zejména z hlediska genderu, věku, národnosti či etnicity, jazyka nebo vzdělání spolu s rozmanitostí životních zkušeností a pohledů na svět, životního stylu, chování apod.

FIREMNÍ KULTURA

= základní uvažování firmy; zahrnuje v sobě pracovní prostředí, chování, hodnoty a cíle firmy i zaměstnanců. V rámci dotazníkového šetření byly zkoumány tyto oblasti firemní kultury:

- Seberealizaci zaměstnanců
- Svoboda názorů a vyjadřování
- Kolegialita a spolupráce
- Docenění práce

FLEXIBILITA PRÁCE

= možnost přizpůsobit si výkon práce možnostem zaměstnavatele a potřebám zaměstnance; prostředek ke sladění pracovního a osobního života. Pro zaměstnance je jedním ze tří hlavních aspektů při výběru svého zaměstnavatele.

V praxi se v ČR uplatňují již známé typy flexibility (viz níže), ale uvažovat lze i o netradičních formách rozšířených v západní a severní Evropě nebo USA typu sdílení zaměstnanců (employee sharing), dočasné řízení (interim management), příležitostná práce (casual work), mobilní práce (ICT-based mobile work) aj.

FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE:

Zkrácený pracovní úvazek

= sjednaná kratší pracovní doba, než obvyklý pracovní rozsah dle zákona 262/2006 Sb. Zákoník práce, který činí 40/37,5/38,75 hodin týdně. Obvykle bývá v rozsahu 8 – 30 hod. týdně.

Sdílený pracovní úvazek (job sharing)

= pravidelné střídání dvou nebo i více zaměstnanců na jednom pracovním místě; zavedeno novelou zákoníku práce od 1.1.2021 (sdílené pracovní místo).

Pružná pracovní doba

= 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.

Konto pracovní doby

= rozvržení pracovní doby, které smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Při uplatnění konta pracovní doby se předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci rozvrhovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě (tj. rozsah rozvržené týdenní pracovní doby zaměstnance nemusí ani v průměru odpovídat stanovené týdenní, zkrácené stanovené týdenní či sjednané kratší pracovní době zaměstnance) a délka pracovní doby se tak může v jednotlivých týdnech lišit.

Flexibilní plánování směn/samoplánování směn

= jako zaměstnavatel dovolíte svým zaměstnancům vytvářet si vlastní pracovní plány (a to i ve směnném provozu); zaměstnanci mohou přizpůsobit své plány individuálním fyzickým a sociálním potřebám.

Stlačený pracovní týden

= týdenní doba je odpracována v kratší době. Tím zaměstnanec získá volný den v týdnu navíc.

Práce z jiného místa

= výkon práce z jiného místa než oficiální kanceláře, nejčastěji chápáno jako práce z domova (homeoffice, homeworking).

INKLUZE

= začlenění. Inkluzivní je společnost v tom případě, když všichni v týmu mají pocit, že mohou přivést do práce celé své já, a když nikdo nemusí skrývat žádnou část své identity ze strachu, že by byl za to šikanován. V inkluzivním týmu jeho členové vzájemně rozdílů respektují místo toho, aby si z nich dělali legraci. Viceprezidentka inkluzivní strategie pro Netflix, Vernā Myers, trefně shrnula rozdíl mezi diverzitou a inkluzí: „Diverzita je pozvánka pro všechny na party, zatímco inkluze je, když ti lidé mohou na té stejné party svobodně tančit.“ (<https://www.hrmixer.cz/navody/559-vyznam-diverzity-a-inkluzie-na-pracovisti-a-proc-jsou-dulezite-pro-vas-byznys>)

MANAGEMENT MD/RD

= systémové nastavení práce zaměstnavatele s rodiči malých dětí s cílem udržet jejich pracovní i odborné kompetence a zapojit je zpět do pracovního procesu v co nejkratším možném časovém úseku a s ohledem na oboustranné potřeby a možnosti. Management MD/RD je úzce propojen s flexibilitou práce.

PREKARIZACE PRÁCE

= neprohodnotné zaměstnávání osob způsobem, který neposkytuje dostatečné sociální a finanční jistoty. Nejčastěji se jedná o zaměstnávání v tzv. švarc systému nebo na základě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ).

SKLENĚNÝ STROP

= existence formálních a neformálních bariér, které zpomalují nebo zcela znemožňují kariérní postup žen. Část bariér může vycházet přímo z odmítání žen ve vedoucích funkcích, část je důsledkem tradičního genderového uspořádání životů konkrétních žen a mužů. Například je-li kariérní postup svázan s doplňkovým vzděláním, které lze získat účastí na týdenních či víkendových kurzech, bude to při dnešním rozvržení péče o děti a domácnost, která stále leží spíše na ženách, pro většinu žen obtížně schůdné. Splnit podmínku pro kariérní postup tak mohou snadněji muži, kteří pak převažují na vedoucích pozicích v téměř všech povoláních.

SKLENĚNÝ VÝTAH

= urychlování kariérního postupu mužů, který opět probíhá pod vlivem skleněných, tedy zdánlivě neviditelných mechanismů. Vůči mužům jsou například uplatňována měkčí kritéria výběru týkající se požadované délky praxe a celkově jsou povzbuzováni ve snahách získat vedoucí postavení. Důsledkem efektu skleněného výtahu je výrazný nepoměr mezi zastoupením žen a mužů na běžných pracovních pozicích a na řídicích pozicích. Efekt skleněného výtahu je nejvíce zřetelný ve školství nebo sociálních službách.

STRATEGIE DIVERZITY

= plán cíleného vytváření různorodých týmů a respektování této osobní i kulturní diverzity.

TOKENISMUS

= situace, kdy je zástupce určité skupiny (osoba) v organizaci/společnosti jediná, nebo ve výrazné menšině. Příkladem je žena ve výrazně „mužské“ profesi (např. automechanička), nebo v nejvyšším vedení organizace tvořeném jinak muži, nebo o příslušníka etnické menšiny mezi osobami z majoritní populace. V České republice se tímto tématem zabývala socioložka Alena Křížková.

ZÁKLADNÍ INFORMACE

NÁZEV ZAMĚSTNAVATELE:

- Univerzita Palackého v Olomouci

SEKTOR A OBOR PŮSOBNÍ:

- Veřejný sektor, univerzita

CÍL ŠETŘENÍ:

- Zmapování výchozí situace u zájemce o podporu z výzvy Diverzitní a flexibilní pracovní kultura (1).
- Výstup může žadatel využít jako podklad pro nastavení cílů a aktivit projektu.

ZDROJE DAT:

- Dotazníkové šetření u zaměstnavatele
- Dotazníkové šetření mezi vybranou částí zaměstnanců/zaměstnankyň, kterých se bude projekt týkat

DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI:

- Termín dotazníkového šetření mezi zaměstnanci: 6.3. – 16.4. 2023
- Odpovědi, které přišly po stanoveném termínu, nebyly do vzorku započítány.
- Míra návratnosti: 30 %

POČET ZAMĚSTNANCŮ A RESPONDENTŮ (VZOREK):

- Počet zaměstnanců (data zaměstnavatel): **4 111 zaměstnanců/zaměstnankyň, podíl žen činí 54 %**, všechny osoby jsou zaměstnány v pracovním poměru, dalších 8 404 osob má uzavřenu dohodu mimo pracovní poměr (8 141 DPP, 263 DPČ).
- Počet zaměstnanců/zaměstnankyň, kteří se zúčastnili šetření: **N = 1 237 osob, podíl žen 64 %**.¹
- Respondenti/respondentky dle úrovně řízení:
 - Odpovědělo 1 029 řadových zaměstnanců/zaměstnankyň, tj. 27 % ze všech řadových zaměstnanců/zaměstnankyň.
 - Odpovědělo 160 vedoucích pracovníků/pracovnic, tj. 67 % ze všech zaměstnanců/zaměstnankyň na pozici vedoucích pracovníků/pracovnic.
 - Odpovědělo 33 osob ze středního/vyššího managementu, tj. 65 % ze všech zaměstnanců/zaměstnankyň středního/vyššího managementu univerzity.
 - Odpovědělo 15 osob z nejvyššího managementu, tj. 150 % ze všech zaměstnanců/zaměstnankyň nejvyššího managementu univerzity.
- Skupina managementu = 208 respondentů a respondentek, kteří v dotazníku pro zaměstnance uvedli jako své pracovní zařazení pozici vedoucího, pozici ve středním/vyšším managementu či ve vedení organizace.
- Skupina akademické činnosti = 660 řadových pracovníků a pracovnic, kteří v dotazníku pro zaměstnance za hlavní činnost označili odbornou či vzdělávací činnost.
- Skupina administrativy = 299 řadových pracovníků a pracovnic, kteří v dotazníku pro zaměstnance za hlavní činnost označili administrativní činnost – v kanceláři.
- Skupina ostatních činností = 70 řadových pracovníků a pracovnic, kteří v dotazníku pro zaměstnance za hlavní činnost označili jinou než odbornou, vzdělávací či administrativní činnost.

LIMITY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ:

- Vyšší podíl žen účastnících se dotazníkového šetření, než odpovídá podílu uváděnému zaměstnavatelem (rozdíl 10 procentních bodů).
- Jen 27% míra návratnosti mezi řadovými zaměstnanci a zaměstnankyněmi.
- Názory ze strany vedení univerzity mohou být zkresleny tím, že v rámci šetření se za členy/členky vedení prohlásilo více osob, než kolik dle údajů zaměstnavatele zastává vedoucí pozice.
- Počet respondentů a respondentek v jednotlivých skupinách identifikovaných na základě odpovědí v dotazníku se může od reálného počtu pracovníků/pracovnic v řádu jednotek lišit.

¹ Podíl respondentů-mužů činil 36 %, 1 osoba se identifikovala jako jiný gender.

ZÁVĚRY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Flexibilita a management MD/RD

Jisté problémy se sladováním práce a osobního života uvedlo až 64 % dotazovaných osob.

- 64 % respondentů/respondentek, tj. 787 osob uvedlo, že nezvládají svou práci dokončit během pracovní doby dané smlouvou a pracují přesčas. Z toho 37 % pracuje víckrát za týden přesčas. Týká se zejména osob pracujících ve vedoucích pozicích a akademických pracovníků/pracovnic. Pro 41 % respondentů/respondentek, tj. 513 osob **je navíc práce přesčas standardem nebo znakem dobře odvedeného úsilí a zaujetí prací.**
- 42 % respondentů a respondentek, tj. 525 osob má pocit, že práce omezuje jejich osobní život, koníčky.
- 40 % respondentů a respondentek, tj. 490 osob má pocit, že jejich rodina a domácnost do jisté míry trpí v důsledku mého pracovního režimu.

38 % respondentů/respondentek, tj. 474 osob se spíše nedomnívá, že zaměstnavatel aktivně usiluje o to, aby zaměstnanci mohli sladit pracovní a osobní život.

Pravidla a možnost využití poskytovaných flexibilních forem práce jsou mezi zaměstnance a zaměstnankyně komunikována rozdílnou mírou a rozdílným způsobem. Více než polovina respondentů/respondentek nezná všechny možnosti pracovní flexibility nabízené zaměstnavatelem, resp. některým pojmům nerozumí nebo některé formy flexibility nevyužívají.

- 34 % respondentů/respondentek, tj. 424 osob se domnívá, že zaměstnavatel neumožňuje práci na zkrácený úvazek.
- 26 %, tj. 163 pečujících neví o možnosti využívat práci z domova, 27 % tj. 173 osob by mělo zájem o tuto formu flexibility.
- Míra informovanosti a procento využití flexibility se liší podle náplně práce respondentů a respondentek, např. pružnou pracovní dobu využívá 76 % respondentů a respondentek ze skupiny akademiků, ale jen 38 % respondentů a respondentek ze skupiny administrativy a pouze 26 % ve skupině ostatních činností.

40 % respondentů/respondentek, tj. 492 osob by mělo nově zájem využívat stlačený pracovní týden. Zaměstnavatel ale neplánuje v následujícím roce zavádět nově do praxe některou z nenabízených flexibilních forem práce.

Zaměstnavatel umožňuje využívat 3 formy flexibilní práce. Míra využití a informovanosti se liší podle náplně činnosti respondentů a respondentek. Ačkoliv pracoviště univerzity má specifické pracovní podmínky, nedostatečná zkušenost s řízením flexibilních týmů nebo předsudky spojené s flexibilitou můžou brzdit její případné efektivní rozšiřování. Limitujícím faktorem pro sladování práce a osobního života je zejména práce přesčas. Necelou polovinou zaměstnanců a zaměstnankyň je považována za kritérium při hodnocení odvedené práce. Tato zdánlivě dobrovolná práce přesčas může tvořit významnou překážku pro kariéerní postup žen, především žen s malými dětmi.

Také spolupráce tzv. na dohodu (DPP, DPČ, 67 % zaměstnaných) se v organizacích může významnou měrou podílet na nerovných příležitostech žen a mužů a je považován za tzv. prekérní formu spolupráce.

Diverzita, inkluze a rovnost

Organizaci tvoří 54 % žen (tj. 2 237 osob z 4 111) a 46 % mužů. Tento poměr lze považovat za genderově vyrovnaný. Ovšem zatímco mezi řadovými zaměstnanci jsou ženy zastoupeny z 56 %, ve středním či vyšším managementu jejich podíl klesá na 33 %, ve vedení potom na nižších 30 %.

Šetření naznačuje netransparentnost a nedůvěru mezi vedením a zaměstnanci/zaměstnankyněmi.

- 40 % respondentů a respondentek, tj. 489 osob si nemyslí, že zaměstnanci mají vliv na rozhodnutí, která jsou pro práci důležitá.
- 38 % respondentů a respondentek, tj. 472 osob se nedomnívá, že každý zaměstnanec má možnost znát průměrnou výši mzdy na pozici, na které pracuje.
- 39 % respondentů a respondentek, tj. 478 osob se v práci se necítí být plně doceněn/a.
- 35 % respondentů a respondentek, tj. 437 osob se nedomnívá, že vedení společnosti zachází se všemi zaměstnanci spravedlivě.
- Vzkazy pro zaměstnavatele poukazují na nerovné podmínky a přístup k zaměstnancům/zaměstnankyním, zejména v oblasti odměňování a vztahů na pracovišti, a to mezi jednotlivými fakultami, dále mezi skupinou akademických a neakademických pracovníků, mezi muži a ženami a českými a zahraničními zaměstnanci.

Kariérní postup je důležitý pro 52 % respondentek, tj. 410 žen a pro 63 % respondentů, tj. 279 mužů. Šetření naznačilo rozdíly mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců. Vyšší zájem o kariérní růst je patrný u žen u skupiny akademických pracovníků (63 %), naopak nižší je u žen ze skupiny administrativní činnosti (37 %) a ze skupiny ostatních činností (31 %).

Šetření naznačuje možnou existenci diskriminačního jednání v organizaci.

- 22 % respondentů a respondentek, tj. 266 osob mělo v zaměstnání během posledních 12 měsíců pocit, že byli diskriminováni.
- 39 % respondentů a respondentek, tj. 484 osob se nedomnívá, že zaměstnanci ví, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či znevýhodňováním na pracovišti.

Je patrná existence společenských předsudků týkající se rodičů malých dětí.

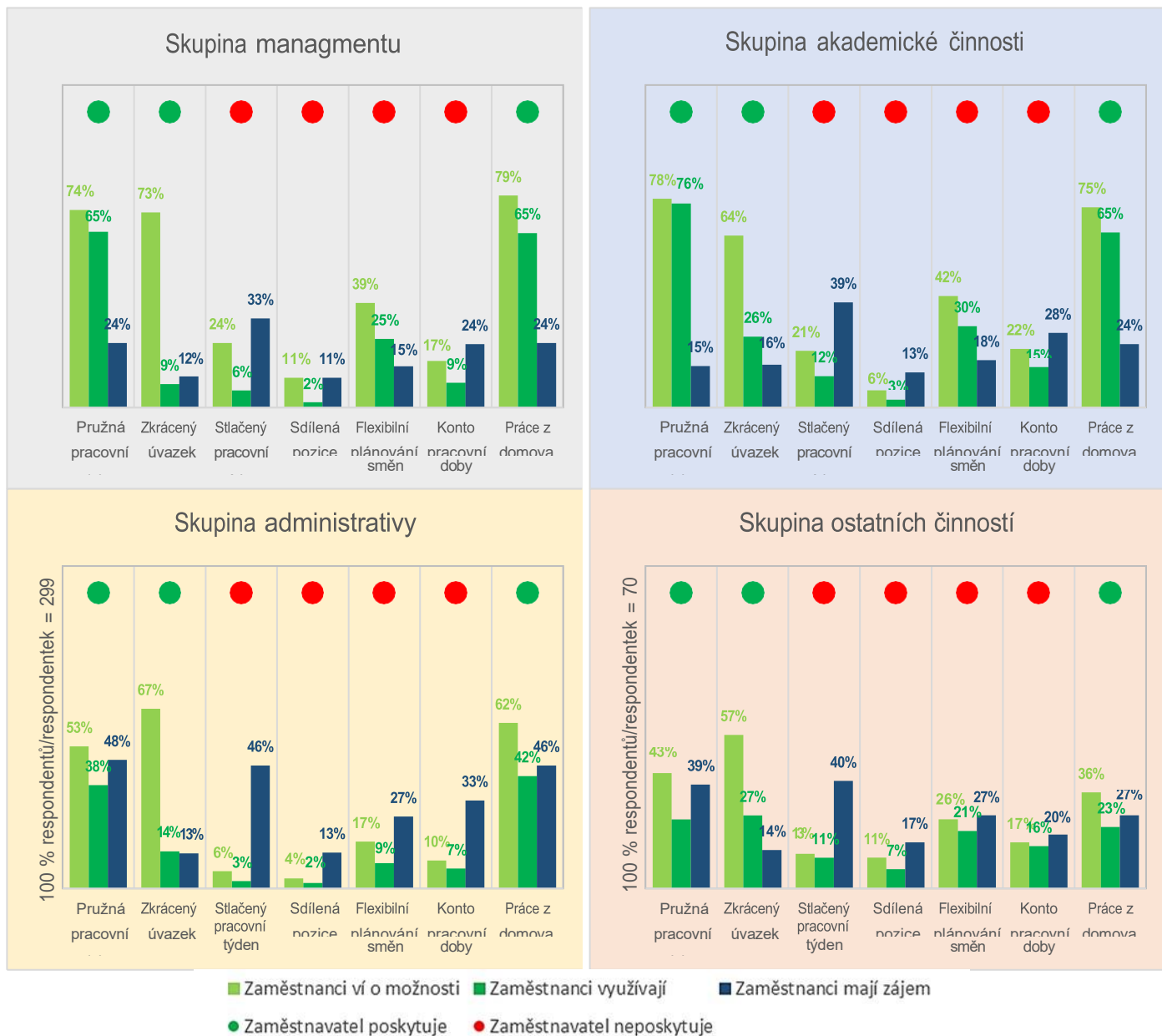
- 54 % respondentů a respondentek, tj. 665 osob se domnívá, že matky s dětmi do tří let by se měly plně věnovat péči o ně.
- 39 % respondentů a respondentek, tj. 485 osob spíše souhlasí s tím, že profesní kariéru nejde skloubit s mateřstvím, děti tím vždy utrpí.

Společnost má formálně zpracovanou strategii diverzity a principy inkluze, ovšem jen pro vybrané oblasti. Ženy jsou ve vedoucích pozicích zastoupeny méně než muži. Inkluzivní a diverzifikační pracovní prostředí je limitováno netransparentností personálních procesů, vztahy na pracovišti, nedostatečnou komunikací a možnou nedůvěrou zaměstnanců a zaměstnankyň vůči vedení společnosti a naopak. Šetření ukázalo, že řada respondentů a respondentek nepocituje rovný přístup ze strany nadřízených a vedení univerzity a rovné odměňování mezi všemi zaměstnanci. Nejvíce je vnímána nerovnost mezi pracujícími v akademické oblasti a pracovníky/pracovnicemi neakademickými i mezi muži a ženami obecně. Jako diskriminační je chápáno také opakované prodlužování smluv na neurčito. Předsudky přetrvávají zejména vůči ženám a mateřství.

1. FLEXIBILITA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

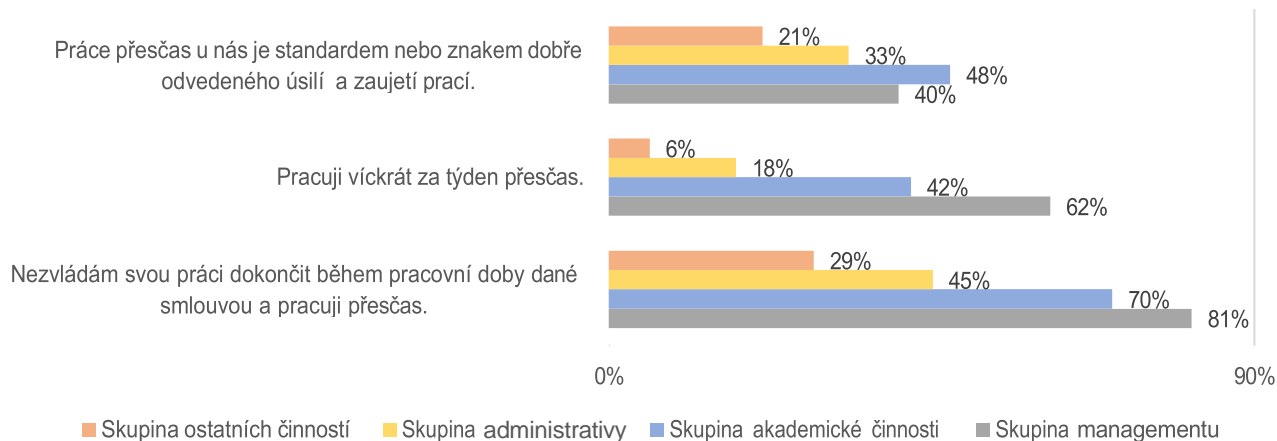
Dotazník pro zaměstnavatele i zaměstnance zjišťoval soulad potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň s doposud nabízenou flexibilitou práce v organizaci a možnosti jejího rozšíření. Zjišťování okolností ovlivňujících potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň nebo možnosti zaměstnavatele by měly být součástí podrobné analýzy v úvodu realizace projektu.

- Zaměstnavatel umožňuje využívat celkem 3 flexibilní formy práce.
- Nejčastěji využívanou formou flexibilní práce mezi všemi respondenty a respondentkami je pružná pracovní doba (62 %, tj. 770 z nich), práce z domova (57 %, tj. 706 z nich).
- 20 % respondentů a respondentek, tj. 252 osob v jedné z otázek uvedlo, že pracují na zkrácený úvazek, nicméně z těchto osob 21 na jiném místě dotazníku uvedlo, že zkrácený úvazek nevyužívají a ani nemají zájem využívat. Dalších 7 osob by mělo zájem zkrácený úvazek využít. 945 osob označilo, že pracují na celý úvazek, nicméně 12 z nich na jiném místě dotazníku uvedlo, že využívají zkrácený úvazek.
- 163 osob z respondentů a respondentek pracujících na plný úvazek by mělo zájem využívat zkrácený úvazek.
- 24 % respondentů a respondentek, tj. 296 osob uvedlo, že využívá flexibilní plánování směn, ačkoli tuto formu práce zaměstnavatel nenabízí.
- Část respondentů a respondentek se domnívá, že zaměstnavatel neumožňuje zkrácený úvazek (34 %, tj. 424 odpovědí), pružnou pracovní dobu (31 %, tj. 383 odpovědí) a práci z domova (30 %, tj. 372 odpovědí).
- Největší zájem mezi respondenty a respondentky je nově o stlačený pracovní týden (40 %, tj. 492 osob) a konto pracovní doby (28 %, tj. 344 osob).
- Zájem je i o již nabízené formy flexibility – o práci z domova (29 %, tj. 362 osob) a o pružnou pracovní dobu (26 %, tj. 322 osob).
- Zaměstnavatel neplánuje v následujícím roce zavádět nově do praxe některou z nenabízených flexibilních forem práce.

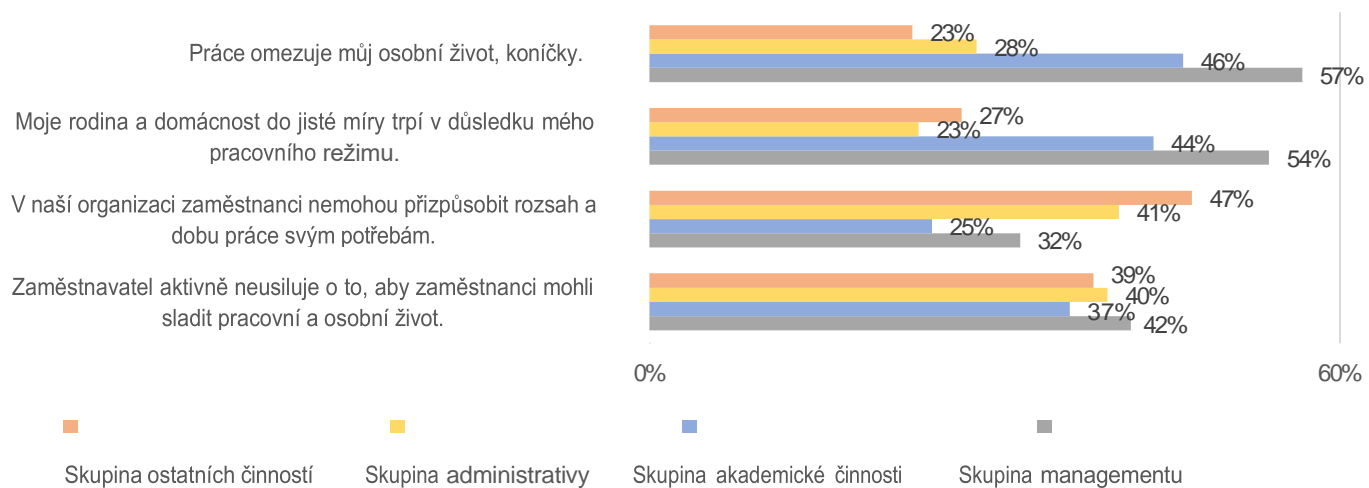


Možnosti sladění rodinného, osobního a pracovního života u vybraných skupin zaměstnanců a zaměstnankyň

Práce přesčas



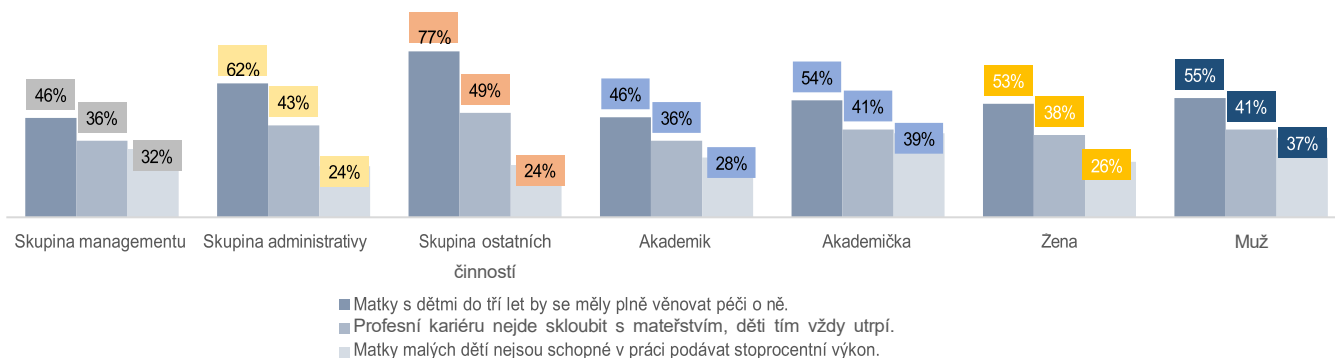
(Ne)možnost sladění rodinného, osobního a pracovního života



Práce s osobami na mateřské nebo rodičovské dovolené a pečujícími o dítě do 15 let věku

Z celkového počtu 1 237 odpovědí 42 % respondentů a respondentek (514 osob) pečuje o dítě mladší 15 let, z toho 319 je pečujících žen a 195 pečujících mužů. Lze tedy předpokládat, že zaměstnavatel běžně zaměstnává ženy ohrožené na trhu práce z důvodu péče o dítě.

Pro ČR jsou typické genderové stereotypy, které staví ženy do role pečovatelky, muže do role živitele rodiny. Tyto stereotypy vedou následně k vysokému pracovnímu vytížení otců a jejich malému zapojení do péče o dítě a domácnost. Šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi ukázalo, že mužů se v organizaci ve větší míře než žen týká především práce přesčas, což odpovídá stereotypnímu vnímání role matky a otce. **Práci přesčas vícrát za týden vykonává polovina pečujících otců.**

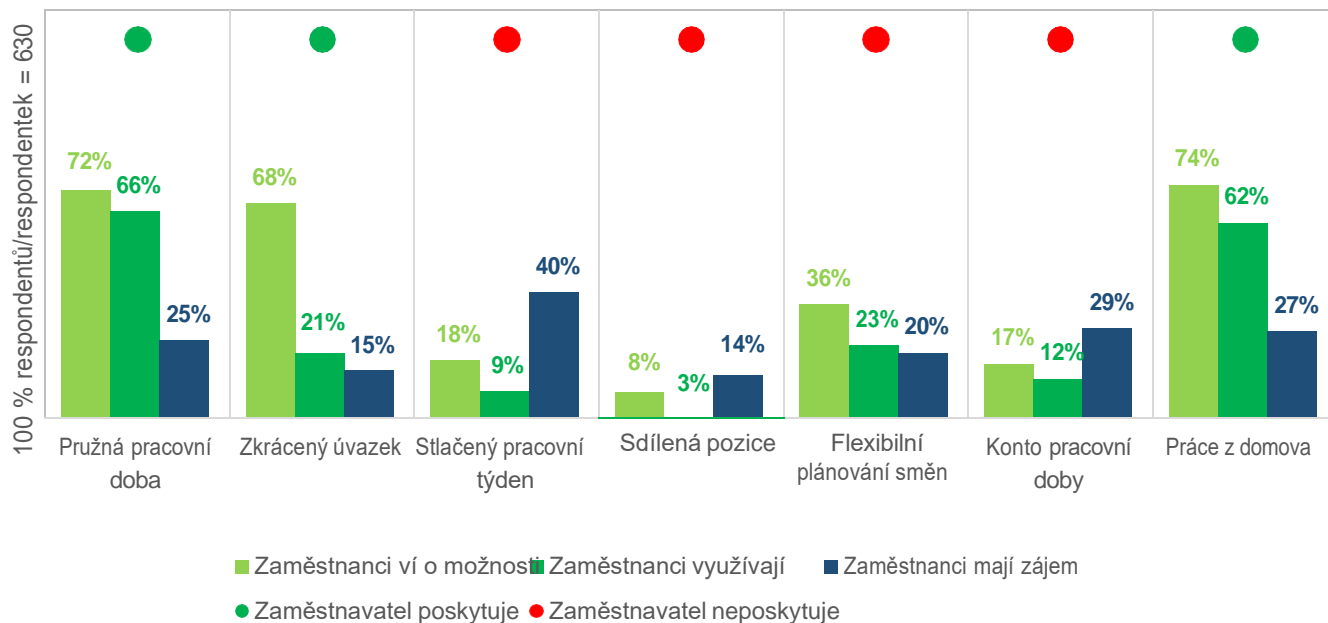


Flexibilita vhodná pro rodiče malých dětí nebo pečujících o osobu blízkou

Flexibilní formy práce umožňují sladit práci a rodinný život zaměstnanců a zaměstnankyň, což je důležité zejména u těch, kteří pečují o menší dítě či o osobu blízkou. Z celkového počtu 1 237 odpovědí 51 % respondentů a respondentek (630 osob) pečuje o dítě mladší 15 let nebo o jinou závislou osobu, z toho 406 je pečujících žen a 224 pečujících mužů.

Flexibilní formy práce z pohledu zaměstnavatele a zaměstnanců

Skupina pečujících osob



- Nejčastější formou flexibilní práce využívanou více než dvěma třetinami pečujících je pružná pracovní doba a práce z domova.
- 32 %, tj. 201 pečujících neví o možnosti využití zkráceného úvazku, 15 % tj. 92 pečujících by chtělo mít možnost zkráceného úvazku.
- 28 %, tj. 174 pečujících neví o možnosti pružné pracovní doby, 25 %, tj. 155 pečujících by mělo zájem o tuto formu flexibility.
- 26 %, tj. 163 pečujících neví o možnosti využívat práci z domova, 27 % tj. 173 osob by mělo zájem o tuto formu flexibility.
- 40 %, tj. 251 pečujících by mělo nově zájem využívat stlačený pracovní týden, 29 %, tj. 180 by mělo nově zájem využívat konto pracovní doby.

2. DIVERZITA V ORGANIZACI

Z mezinárodních studií vyplývá, že řízení diverzity je úzce provázáno se vzájemným porozuměním mezi lidmi a zodpovědnou spoluexistencí ve společnosti. Tyto procesy úspěšně fungují, pokud jsou pevně zakotveny v morálním a právním klimatu. Jeho rámec tvoří antidiskriminační legislativa a společenská potřeba morálně oceňovat sociálně odpovědné firmy.







Koncept sociální odpovědnosti firem (angl. corporate social responsibility, zkráceně CSR) obdobně jako koncept řízení diverzity nepředstavuje vynucené dodržování stanovených pravidel, zákonů či nařízení, nýbrž vychází z dobrovolného přesvědčení samotných podniků nebo organizací. V praxi to znamená, že firmy či organizace, které přijaly zásady CSR za své, si dobrovolně stanovují vysoké etické standardy, kladou důraz na mezilidské vztahy na pracovišti, péči o zaměstnance, region, ve kterém působí a snaží se snížit negativní dopady činnosti na životní prostředí. CSR přispívá k prestiži zaměstnavatele, jeho image a přináší mu tak výhody.

Firmy nebo organizace implementující politiku rovných příležitostí se stávají sociálně odpovědnými, a také různorodými z hlediska složení pracovní síly, což zvyšuje jejich atraktivitu mezi zájemci a zájemkyněmi. ([Diverzita v praxi / Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti/](#)).

Efektivní řízení diverzity je podmíněno úspěšným procesem zaváděním férových pracovních podmínek a podporou sounáležitosti osob s týmem (inkluze). Tyto podmínky představují předpoklady pro angažovanost zaměstnanců a zaměstnankyň, která se následně odráží v ekonomické úspěšnosti organizací. Řízení diverzity vyžaduje znalost kvantitativních i kvalitativních ukazatelů i dostatečné formální ukotvení v procesech organizace.

Souhrn informací z dotazníkových šetření pro zaměstnance a zaměstnankyň v oblasti diverzity a inkluze

 **54 %** ze zaměstnanců a zaměstnankyň celkem za organizaci, tj. 2 237 osob z 4 111 jsou ženy. Tento poměr lze považovat za genderově vyrovnaný.

DIVERZITA	 22 % respondentů a respondentek, tj. 266 osob mělo v zaměstnání během posledních 12 měsíců pocit, že byli diskriminováni.	 38 % respondentů a respondentek, tj. 472 osob se nedomnívá, že každý zaměstnanec má možnost znát průměrnou výši mzdy na pozici, na které pracuje.	 35 % respondentů a respondentek, tj. 437 osob se nedomnívá, že vedení společnosti zachází se všemi zaměstnanci spravedlivě.
INKLUZE	 40 % respondentů a respondentek, tj. 489 osob si nemyslí, že zaměstnanci mají vliv na rozhodnutí, která jsou pro práci důležitá.	 39 % respondentů a respondentek, tj. 484 osob se nedomnívá, že zaměstnanci ví, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či znevýhodněním na pracovišti.	 39 % respondentů a respondentek, tj. 478 osob se v práci necítí být plně doceněno.
PŘEDSUDEKY	 54 % respondentů a respondentek, tj. 665 osob se domnívá, že matky s dětmi do tří let by se měly plně věnovat péči o ně.	 39 % respondentů a respondentek, tj. 485 osob spíše souhlasí s tím, že profesní kariéru nejde skloubit s mateřstvím, děti tím vždy utrpí.	 Zaměstnanci a zaměstnankyň nemají předsudky vůči ženám ve vedoucích pozicích či ve vedení.

Zjištění z dotazníkových šetření doplňuje i 294 vzkazů pro zaměstnavatele, ve kterých respondenti a respondentky vyjádřili své náměty na zlepšení v organizaci. Častým námětem na zlepšení bylo: **transparentnost odměňování a rovnost odměňování** (mezi jednotlivými pracovníky/pracovnicemi dle hlavní činnosti a i mezi mužem a ženou), **vyšší platové ohodnocení, rovný přístup a rovné podmínky** mezi jednotlivými pracovníky/pracovnicemi dle hlavní činnosti, mezi mužem a ženou a mezi cizinci a Čechy, **vztahy na pracovišti** mezi jednotlivými pracovníky/pracovnicemi dle hlavní činnosti, **vztahy mezi vedením katedry a zaměstnanci** a s tím související potřeba zlepšit **kommunikaci** mezi nadřízeným, vedením a zaměstnanci a zaměstnankyněmi, **možnost profesního a kariérního růstu, transparentnost výběrových řízení** ve všech úrovních řízení univerzity. Všechny výše zmiňované oblasti jsou často označovány ve vzkazech jako „**diskriminace**“.

Diskriminace

266 osob mělo v zaměstnání během posledních 12 měsíců pocit, že byly diskriminovány. 184 osob napsalo i bližší důvod pocitu diskriminace. Mezi ty patří **nerovné podmínky** mezi jednotlivými fakultami (např. v oblasti flexibility práce), nerovné podmínky pro skupinu akademiků a neakademiků, **diskriminace v odměňování** (i s ohledem na pohlaví), **ageismus**, diskriminace na základě **pohlaví, rodinného stavu, sexuální orientace, státní příslušnosti**. Velkou skupinu pak tvoří pocit diskriminace ze strany **nadřízeného** (vedoucího či děkana), a to zejména bossing, nerovnoměrné rozložení práce, špatná komunikace, neinformovanost zaměstnanců/zaměstnankyň, hodnocení zaměstnanců/zaměstnankyň a ignorování problému diskriminace (šikany). Řada zaměstnanců či zaměstnankyň chápe jako diskriminaci neustálé prodlužování smlouvy na dobu neurčitou.

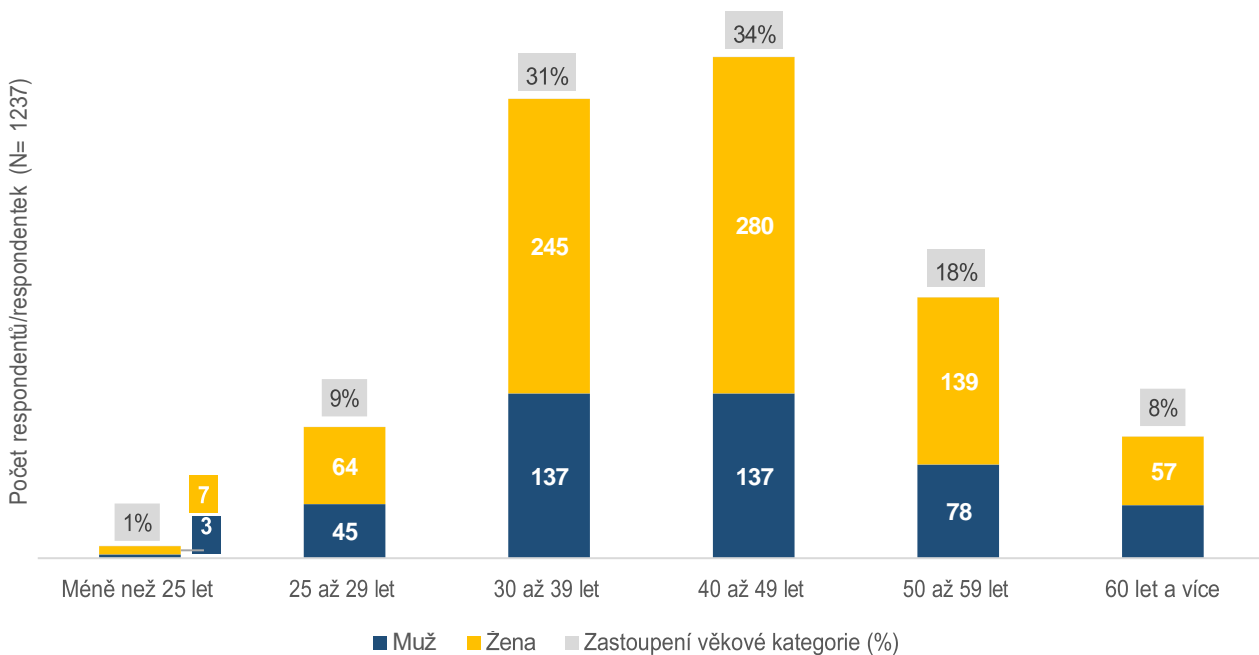
Procenta osob z vybrané skupiny, které měly pocit diskriminace během posledních 12 měsíců.

	Celkem	Zkrácený úvazek	Žena	Muž	Jiná možnost	Rodiče malých dětí do 15 let	Management	Akademie	Admin	Ostatní
Celkem osob v dané skupině	1237	252	792	444	1	514	208	660	299	70
Diskriminace	22 %	21 %	23 %	18 %	100 %	21 %	24 %	21 %	20 %	24 %

Věková skladba žen a mužů v organizaci dle dat z šetření pro zaměstnance

V organizaci jsou zastoupeny všechny věkové kategorie, nejvíce se dotazníkového šetření účastnily osoby z věkové kategorie 40 – 49 let (34 %).

Věková skladba žen a mužů v organizaci



Zastoupení žen a mužů v pozicích s rozhodovacími pravomocemi

Úroveň genderové diverzity v organizaci je vyrovnaná, ženy tvoří 54 % ze všech zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti, tj. 2 237 osob z 4 111. V jednotlivých úrovních vedení společnosti je patrná klesající tendence zastoupení žen. Na úrovni řadových pracovníků/pracovnic tvoří ženy 56 %, mezi pracujícími ve vedoucích pozicích je jejich podíl 38 %, ve středním a vyšším managementu 33 % a ve vedení organizace se jedná pouze o 30% zastoupení žen. Genderová diverzita v organizaci tak odpovídá celorepublikovým trendům, kdy ženy dosahují vyššího vzdělání než muži, následně však propadávají kariérním systémem a méně se uplatňují ve vysoce kvalifikovaných profesích, managementu, vědě a výzkumu.

Pozn. Data z dotazníků pro zaměstnavatele byla použita pro počty zaměstnanců/zaměstnankyň v jednotlivých úrovních vedení. Data z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi byla použita pro podíl mužů a žen z hlediska dosaženého vzdělání.

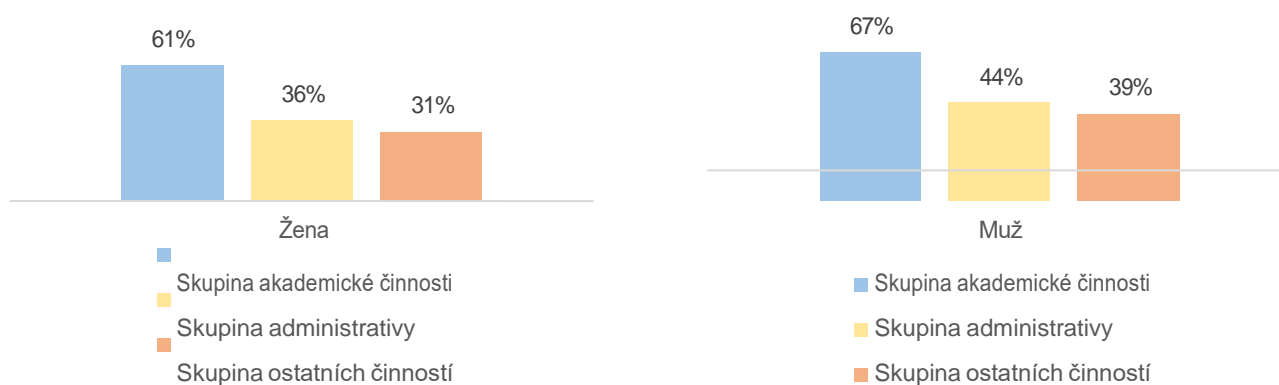
Rovné příležitosti a kariérní růst

Kariérní růst označilo za důležitý 56 % z celkem 1 237 účastníků šetření, 63 % mužů a 52 % žen. Zaměstnanci a zaměstnankyně cítí podporu od svého zaměstnavatele v profesním i kariérním růstu. 80 % respondentů a respondentek má pocit, že je zaměstnavatel podporuje ve vzdělávání a kariérním růstu. **Ne všichni však vnímají rovné zacházení.**

- 65 % respondentů a respondentek má pocit, že vedení univerzity zachází se všemi zaměstnanci spravedlivě.
- 76 % respondentů a respondentek se domnívá, že všichni zaměstnanci mají příležitost rozvíjet svou kariéru.

Patrné rozdíly jsou mezi respondenty a respondentkami dle hlavní pracovní činnosti. Ve skupině akademické činnosti označilo kariérní růst za důležitý 63 % respondentů a respondentek, ve skupině administrativní činnosti 37 % a ve skupině ostatních činností pouze 34 %. V této skupině jsou také nejméně angažované zaměstnankyně. Kariérní růst označilo za důležitý pouze 31 % z nich.

Důležitost kariérního růstu u mužů a žen dle jednotlivých skupin zaměstnanců/zaměstnankyň.



Zjištění z dotazníkových šetření doplňují i vzkazy pro zaměstnavatele, ve kterých respondenti a respondentky vyjádřili svůj pocit netransparentnosti kariérního postupu a nerovných příležitostí mezi jednotlivými skupinami pracovníků/pracovnic v oblasti profesního rozvoje a kariérního růstu.

Zaměstnanci a zaměstnankyně nemají předsudky vůči ženám ve vedoucích pozicích či ve vedení.

- 96 % z dotazovaných si myslí, že ženy jsou stejně schopné vykonávat vedoucí pozice jako muži.
- 82 % si myslí, že vedení společnosti ukazuje, že ženy mají stejné předpoklady pro práci na vedoucí pozici jako muži.

Nejčastějším důvodem nezájmu o kariérní postup byla spokojenost s prací na současné pozici, upřednostnění volného času a představa stresu a odpovědnosti spojené s vyšší pozicí. Šetření také ukázalo, že důležitou roli v zájmu o kariérní postup hraje věk. Zatímco mezi ženami je zájem o kariéru nejvíce do 29 let, mezi muži do 39 let.

Porovnání zájmu o kariéru mezi muži a ženami dle věkových kategorií

Věková kategorie	Žena	Muž
Méně než 25 let	-	-
25 až 29 let	72 %	78 %
30 až 39 let	62 %	76 %
40 až 49 let	48 %	56 %
50 až 59 let	37 %	44 %
60 let a více	35 %	59 %

Pozn. V kategoriích bez uvedení procentuálního vyjádření nebyl dostatečný počet respondentů pro vyhodnocení