

11 ZAMĚSTNAVATELŮ*

z akademického sektoru, tvoří 22 % subjektů zapojených do výzvy č. 12. Jedná se o vysoké školy, univerzity a výzkumné ústavy.

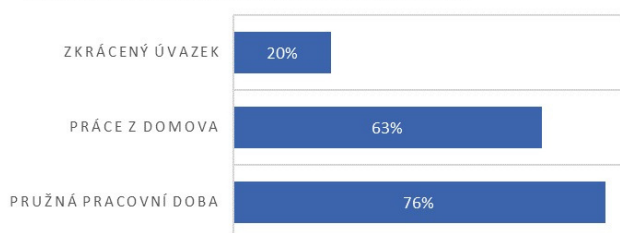
AKADEMICKÝ SEKTOR

Flexibilní formy práce

- 11 zaměstnavatelů má zavedenou pružnou pracovní dobu
- 11 zaměstnavatelů má zaveden zkrácený úvazek
- 10 zaměstnavatelů má zavedenou práci z domova

Akademické instituce vykazují nadprůměrné využívání flexibilních forem práce ve srovnání s jinými sektory. 61 % mužů a 54 % žen využívá práci z domova, což je nejvyšší podíl mezi všemi zúčastněnými sektory. Celkem 22 % zaměstnaných pracuje na zkrácený úvazek, což je výrazně více než ve veřejném nebo soukromém sektoru. Flexibilní pracovní podmínky jsou však běžnější pro osoby ve vedoucích pozicích než pro řadové pracující.

NEJČASTĚJI VYUŽÍVANÉ FLEXIBILÍ FORMY PRÁCE



Management mateřské/rodičovské dovolené

- 0 z 11 zaměstnavatelů má zaveden Program na profesní rozvoj rodičů na rodičovské dovolené
- 0 z 11 zaměstnavatelů má zaveden Program práce s rodiči, kteří se po rodičovské dovolené vrací do zaměstnání
- 6 z 11 zaměstnavatelů má zaveden Systém na komunikaci s rodiči na rodičovské dovolené

„Přála bych si vidět větší podporu zaměstnankyň, které plánují rodinu. Mělo by se umožnit ženám založit rodinu i v nízkém věku, aniž by musely dělat kompromisy v rodinném nebo pracovním životě. Byla bych ráda, kdyby univerzita těmto ženám vyšla vstříc ve formě hlídání dětí pro zaměstnankyně, podpora mladých vědkyň a celkově jim umožnit hladký přechod z mateřské do pracovního procesu.“

Předsudky a diskriminace

Ženy v akademickém sektoru se obecně staví proti předsudkům a stereotypům na pracovišti, přičemž až 90 % žen souhlasí s tím, že jsou stejně schopné jako muži vykonávat vedoucí funkce, zatímco mezi muži tento názor sdílí 80 %. Akademický sektor vykazuje nižší míru souhlasu s tradičními genderovými rolími než sektory veřejné a soukromé.

Zastoupení žen a mužů

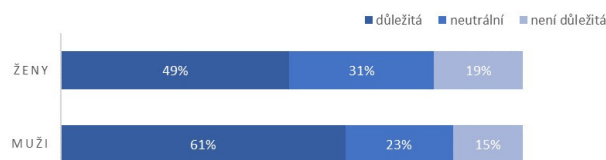
Podíl vysokoškolského vzdělání je v akademickém sektoru u žen 87 % a u mužů 94 %. Zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích je však stále nevyrovnané. Genderová nerovnost se projevuje zejména v přístupu k povyšování. Ženy často čelí předsudkům, které brání jejich postupu do vedoucích funkcí. Ženy s malými dětmi jsou výrazně méně zastoupeny v managementu a středním vedení ve srovnání s muži. Pouze 3 % žen s malými dětmi jsou ve středním či vyšším managementu.

PRŮMĚRNÉ ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN DLE ÚROVNĚ VEDENÍ



„Domnívám se, že vedení školy se diverzitou nijak nezabývá. Nikdo nebrání ženám, aby byly ve vedoucích pozicích, ale nikdo a nic je taky nepodporuje. Složení vedení školy i fakult to jasně ukazuje. Podíl docentek a profesorek neodpovídá složení pedagogického sboru (u nižších věkových kategorií velmi výrazně).“

DŮLEŽITOST KARIÉRY U MUŽŮ A ŽEN



Ženy i muži z akademického sektoru považují možnost kariérního postupu za nejvíce důležitou ve srovnání s ostatními sektory.

*Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů a mezi zaměstnanci/zaměstnankyněmi – data získaná do 17. 3. 2024, porovnávají pracovní podmínky a pracovní kulturu v oblasti flexibility, diverzity a inkluze a míry předsudků u 11 zaměstnavatelů z akademického prostředí zapojených do dotazníkových šetření výzvy 12. Dotazníkové šetření se zúčastnilo 3 382 osob z akademického sektoru, z toho 2 012 žen a 1 361 mužů.

Celá vstupní evaluační zpráva je dostupná [zde](#).



Financováno
Evropskou unií

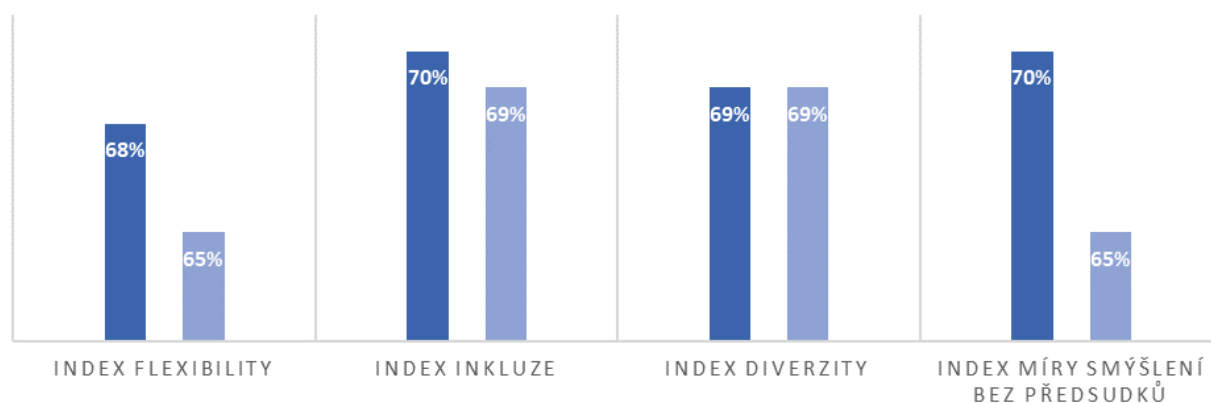
Operační program
Zaměstnanost plus



Dosažené hodnoty INDEXŮ* pracovního prostředí

Klasifikace	Index flexibility	Index inkluze	Index diverzity	Index míry smýšlení bez předsudků	Celkové pořadí z 50 zaměstnavatelů
Akademický sektor	75 %	80 %	79 %	71 %	2
Akademický sektor	73 %	71 %	73 %	77 %	5
Akademický sektor	71 %	73 %	74 %	75 %	6
Akademický sektor	69 %	70 %	69 %	69 %	12
Akademický sektor	69 %	71 %	70 %	67 %	13
Akademický sektor	68 %	71 %	69 %	69 %	16
Akademický sektor	68 %	71 %	68 %	71 %	17
Akademický sektor	67 %	72 %	68 %	71 %	18
Akademický sektor	64 %	65 %	67 %	66 %	33
Akademický sektor	63 %	63 %	64 %	64 %	38
Akademický sektor	62 %	63 %	62 %	67 %	39

0 % toxická pracovní kultura
100 % ideální stav



- Průměrná dosažená hodnota u 11 zaměstnavatelů akademického sektoru
- Průměrná dosažená hodnota u 50 zaměstnavatelů ze všech sektorů

Zaměstnanci a zaměstnankyně v akademickém sektoru měli problém se ztotožnit s tímto výrokem:

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

„Bylo by skvělé odhodit a opustit zaběhlé předsudky a po více než dvou dekádách vstoupit konečně do 21. století. Primárně bych ocenil, kdyby se začalo s THP pracovníky jednat rovně. Aktuálně jsou z nich vyloženi zaměstnanci druhé kategorie (po akademických), ačkoli by bez nich instituce nevydržela fungovat ani den.“

„Nepropojení akademického a neakademického "světa" je stále černou propastí, která pohlcuje možnosti budování vztahů, kariérního rozvoje, sebereflexe, porozumění a lidského růstu.“



Více informací k výzvě č. 12 OPZ+

Pokud chcete situaci právě u Vás zmapovat a zlepšit, napište nám. Můžeme Vám poskytnout dotaci do výše až 10 mil. Kč na řešení výše popsané problematiky a potřebné konzultace. S naší pomocí můžete dosáhnout potřebných změn a posunout se vpřed k dosažení Vašich cílů.

DIVERZITA.FLEXIBILITA@MPSV.CZ

Žádosti o podporu přijímáme do 28. 3. 2025.



Více informací k tématu

*Hodnoty indexů byly sestaveny dle míry (ne)souhlasu zaměstnanců/zaměstnankyň s výroky týkající se oblastí pracovního prostředí – flexibility, diverzity, inkluze a smýšlení bez předsudků. Hodnocena byla např. pružnost pracovního prostředí, možnost sladění pracovního a osobního života, informovanost zaměstnanců a zaměstnankyň, transparentnost, vztahy na pracovišti či předsudky vůči určitým skupinám zaměstnaných.



Financováno
Evropskou unií

Operační program
Zaměstnanost plus

