

10 ZAMĚSTNAVATELŮ*

ze soukromého sektoru (bez výroby), tvoří
20 % subjektů zapojených do výzvy č. 12.

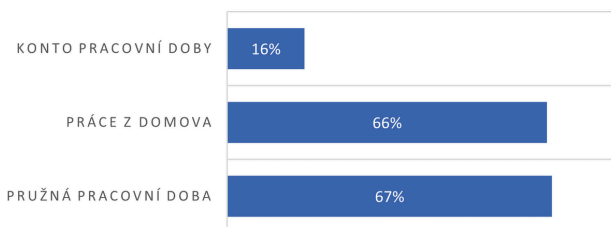
SOUKROMÝ SEKTOR

Flexibilní formy práce

9 zaměstnavatelů má zavedenou pružnou pracovní dobu
8 zaměstnavatelů má zavedenou práci z domova
8 zaměstnavatelů má zaveden zkrácený úvazek

V soukromém sektoru pracuje na zkrácený úvazek pouze 7 % osob, což je nejnižší podíl ze všech sektorů. Zatímco 10 % žen využívá zkrácený úvazek, u mužů jsou to jen 3 %. Vedoucí pozice v privátním sektoru mají větší volnost v pracovní době – 64 % z nich využívá pružnou pracovní dobu, oproti 45 % řadových zaměstnanců a zaměstnankyň. Práci z domova využívá 66 % osob, častěji ženy než muži. V soukromém sektoru může pracovat z domova více než polovina osob na vedoucí či manažerské pozici (52 % oproti 37 % u řadových). Využívání práce na dálku výrazně posílila pandemie COVID-19, ale aktuálně řada zaměstnavatelů od tohoto trendu odstupuje, přičemž poptávka mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi trvá.

NEJČASTĚJI VYUŽÍVANÉ FLEXIBILÍ FORMY PRÁCE



Management mateřské/rodičovské dovolené

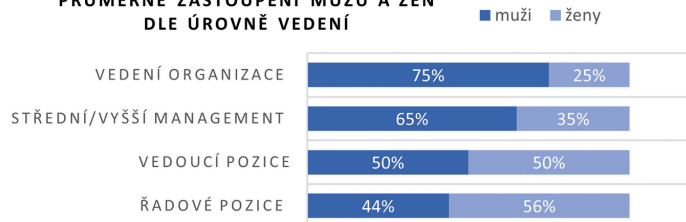
1 z 10 zaměstnavatelů má zaveden Program na profesní rozvoj rodičů na rodičovské dovolené
0 z 10 zaměstnavatelů má zaveden Program práce s rodiči, kteří se po rodičovské dovolené vrací do zaměstnání
1 z 10 zaměstnavatelů má zaveden Systém na komunikaci s rodiči na rodičovské dovolené

„Home office jednou týdně a nikdy v pátek je výsměch všem, kteří z domova pracují svědomitě a mnohdy i přesčas. Od vedení tím přichází jasná zpráva, že si myslí, že doma nepracujeme.“

Zastoupení žen a mužů

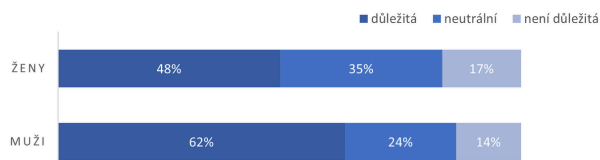
V soukromé sféře je ve vedoucích pozicích zastoupení žen a mužů vyrovnané, avšak postupně počet žen klesá až na 25 % ve vrcholném vedení. Ženy naráží na překážky již při prvním povýšení, což vede k jejich nižšímu zastoupení ve vyšších manažerských pozicích. Zatímco u mužů je často oceňován jejich potenciál, u žen je mnohem častěji požadováno, aby prokázaly konkrétní výsledky. Pouze čtyři z deseti zaměstnavatelů mají konkrétní cíle zaměřené na rovné zastoupení mužů a žen ve vedení.

PRŮMĚRNÉ ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN DLE ÚROVNĚ VEDENÍ



„Zájem o témata flexibility a diversity 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.“

DŮLEŽITOST KARIÉRY U MUŽŮ A ŽEN



Ženy i muži v soukromém sektoru vnímají možnost kariérního postupu jako velmi důležitou, a to i ve srovnání s ostatními sektory.

Předsudky a diskriminace

Diskriminace na základě pohlaví je stále problémem, zejména u žen, které se vracejí z mateřské nebo rodičovské dovolené. Často čelí předsudkům, že nemohou plnit své pracovní úkoly stejně efektivně jako jejich mužští či bezdětní kolegové a kolegyně. Důsledkem toho bývá, že dostávají méně atraktivní nebo hůře placené úkoly. Předsudky, že ženy nejsou tak technicky zdatné nebo že kvůli rodinným závazkům nejsou plně oddané kariéře, vedou k podceňování jejich potenciálu.

Kromě otevřenějších forem diskriminace čelí ženy také projevům, jako jsou mikroagrese. Ty zahrnují například přerušování během schůzek nebo komentáře ohledně jejich emocí. Takové chování může výrazně ovlivnit jejich psychickou pohodu, snížit jejich pracovní výkon a omezit možnosti kariérního růstu.

*Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů a mezi zaměstnanci/zaměstnankyněmi – data získaná do 17. 3. 2024, porovnávají pracovní podmínky a pracovní kulturu v oblasti flexibility, diversity a inkluze a míry předsudků u 10 zaměstnavatelů ze soukromého sektoru (bez výroby) zapojených do dotazníkových šetření výzvy 12. Dotazníkové šetření se zúčastnilo 907 osob ze soukromého sektoru (bez výroby), z toho 544 žen a 362 mužů.

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



Financováno
Evropskou unií

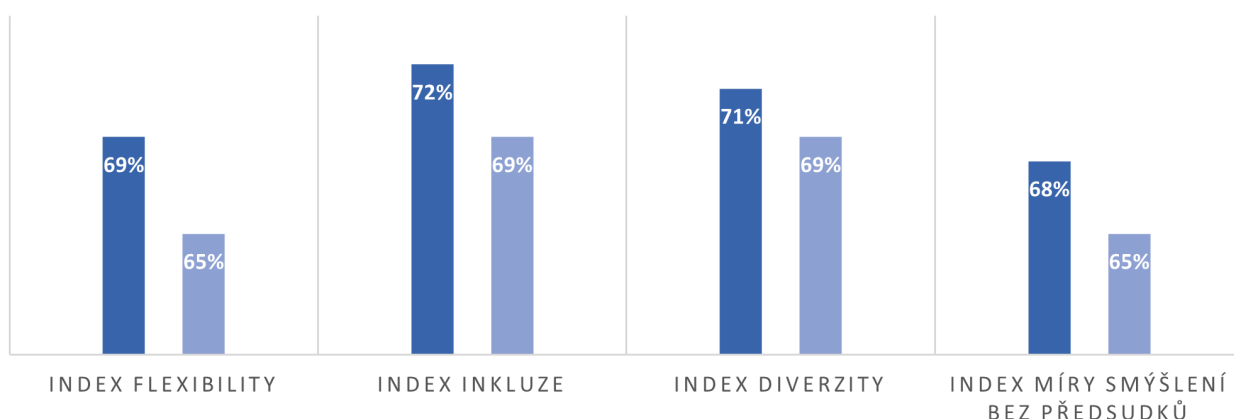
Operační program
Zaměstnanost plus



Dosažené hodnoty INDEXŮ* pracovního prostředí

Klasifikace	Index flexibility	Index inkluze	Index diverzity	Index míry smýšlení bez předsudků	Celkové pořadí z 50 zaměstnavatelů
Soukromý sektor	74 %	80 %	81 %	73 %	1
Soukromý sektor	73 %	81 %	78 %	72 %	3
Soukromý sektor	72 %	75 %	73 %	68 %	7
Soukromý sektor	69 %	83 %	82 %	63 %	9
Soukromý sektor	71 %	69 %	66 %	67 %	15
Soukromý sektor	67 %	68 %	67 %	73 %	20
Soukromý sektor	71 %	69 %	63 %	64 %	21
Soukromý sektor	66 %	73 %	69 %	64 %	24
Soukromý sektor	66 %	59 %	60 %	73 %	31
Soukromý sektor	61 %	68 %	66 %	67 %	37

0 % toxická pracovní kultura
100 % ideální stav



- Průměrná dosažená hodnota u 10 zaměstnavatelů soukromého sektoru (bez výroby)
- Průměrná dosažená hodnota u 50 zaměstnavatelů ze všech sektorů

V soukromém sektoru se projevují stereotypy týkající se návratu žen do práce před třetím rokem věku dítěte.

Management mateřské a rodičovské dovolené zahrnující zapojování žen po mateřské / rodičovské dovolené, udržování kontaktu se zaměstnavatelem, nastavení vhodných pracovních podmínek, včetně flexibility je zajímavý především pro zaměstnavatele s vyšším podílem mladých žen. Dobře řízený management mateřské a rodičovské dovolené **pomáhá zaměstnavateli udržet kvalifikované zaměstnance a snižuje fluktuaci**. Zároveň **zvyšuje loajalitu a spokojenost zaměstnanců**, což pozitivně ovlivňuje firemní kulturu.

„Přístup k matkám a jejich začlenění zpět po rodičovské. Sdílené pozice by mohly být řešením.“



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

