

9 ZAMĚSTNAVATELŮ*

z veřejného sektoru tvoří 18 % subjektů
zapojených do výzvy č. 12. Jedná se
o ZŠ, nemocnice, úřady a knihovny.

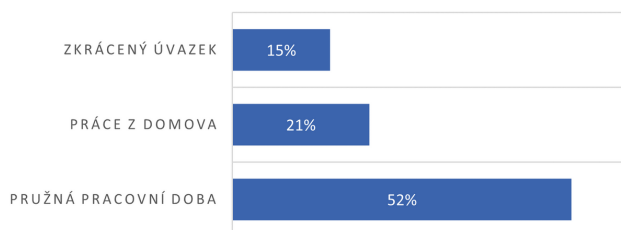
VEŘEJNÝ SEKTOR

Flexibilní formy práce

- 8 zaměstnavatelů má zaveden zkrácený úvazek
- 6 zaměstnavatelů má zavedenou práci z domova
- 4 zaměstnavatelé mají zavedenou pružnou pracovní dobu

Ve veřejném sektoru jsou flexibilní pracovní modely využívány méně často než v akademickém nebo soukromém sektoru. Například zkrácené úvazky nebo práce z domova jsou zde zaváděny s menší frekvencí. Práce z domova, je málo využívána zejména kvůli nedostatečnému technologickému vybavení a nejasným pravidlům ohledně monitorování a hodnocení práce z domova.

NEJČASTĚJI VYUŽÍVANÉ FLEXIBILÍ FORMY PRÁCE



Pandemie COVID-19 urychlila poptávku po větší flexibilitě ve veřejném sektoru, kdy organizace musely rychle přizpůsobit své pracovní modely. Tento tlak vedl k tomu, že veřejné instituce začaly hledat způsoby, jak implementovat flexibilitu, například formou zavádění práce z domova. Stále však chybí podrobná pravidla a standardizace těchto postupů.

Management mateřské/rodičovské dovolené

- 2 z 9 zaměstnavatelů má zaveden Program na profesní rozvoj rodičů na rodičovské dovolené
- 1 z 9 zaměstnavatelů má zaveden Program práce s rodiči, kteří se po rodičovské dovolené vrací do zaměstnání
- 4 z 9 zaměstnavatelů má zaveden Systém na komunikaci s rodiči na rodičovské dovolené

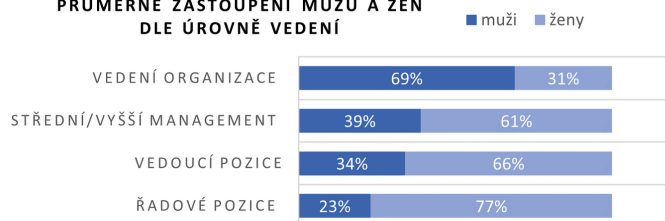
Předsudky a diskriminace

Nerovnosti jsou ve veřejném sektoru stále podporovány předsudky o rolích žen a mužů. Například matky malých dětí jsou vnímány jako méně schopné podávat stoprocentní pracovní výkon než jejich mužští kolegové. Třetina mužů a žen ve veřejném sektoru se stále ztotožňuje s tradičním pohledem, že matky by měly být hlavně doma s dětmi, což ovlivňuje kariérní možnosti žen.

Zastoupení žen a mužů

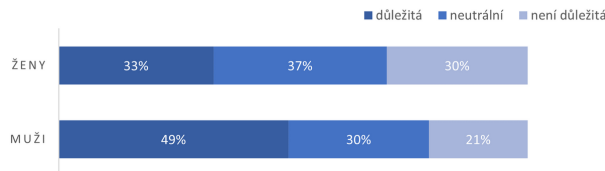
Ženy tvoří 80 % zaměstnanců ve veřejném sektoru, což odráží celkový trend v oblasti státní správy a veřejných služeb. Přestože ženy tvoří většinu, jejich zastoupení ve vedoucích a manažerských pozicích je výrazně nižší než u mužů. Pouze 16 % vedoucích pozic v rámci veřejného sektoru zaujímají ženy. Tento rozdíl je patrný už od nejnižšího stupně řízení, kde je menší pravděpodobnost, že ženy budou povýšeny na pozice s rozhodovací pravomocí.

PRŮMĚRNÉ ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN DLE ÚROVNĚ VEDENÍ



„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.“

DŮLEŽITOST KARIÉRY U MUŽŮ A ŽEN



Nejnižší zájem o kariérní růst ve srovnání s ostatními sektory byl zaznamenáván právě ve veřejném sektoru, kde se pouze 36 % lidí cítí motivováno ke kariérnímu růstu.

“Představovala bych si vstřícnější přístup k zaměstnankyním na MD/RD či pečujícím o malé děti, nejenom že by tyto zaměstnankyně měly mít rovný přístup k zaměstnaneckým benefitům, ale zaměstnavatel by je měl i aktivně podporovat a motivovat k brzkému návratu na pracoviště, aby jej zaměstnankyně nebyla nucena odkládat”.

*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 9 zaměstnavatelů z veřejného sektoru zapojených do dotazníkových šetření výzvy 12. Dotazníkové šetření se zúčastnilo 1 883 osob z veřejného sektoru, z toho 1 520 žen a 357 mužů.

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



Financováno
Evropskou unií

Operační program
Zaměstnanost plus

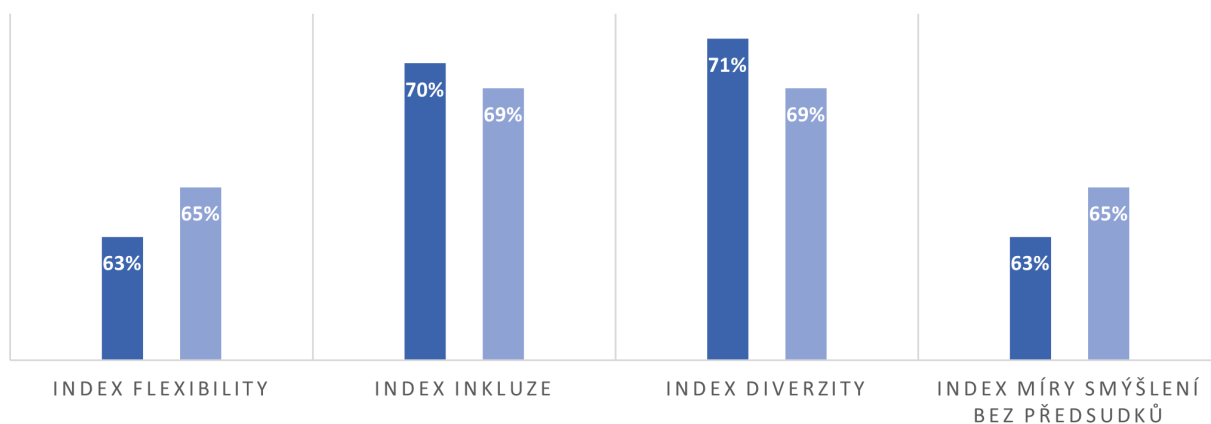


Dosažené hodnoty INDEXŮ* pracovního prostředí

Klasifikace	Index flexibility	Index inkluze	Index diversity	Index míry smýšlení bez předsudků	Celkové pořadí z 50 zaměstnavatelů
Veřejný sektor	71 %	76 %	75 %	65 %	8
Veřejný sektor	66 %	78 %	78 %	67 %	14
Veřejný sektor	68 %	65 %	71 %	62 %	23
Veřejný sektor	60 %	76 %	80 %	68 %	26
Veřejný sektor	66 %	71 %	69 %	50 %	29
Veřejný sektor	64 %	65 %	66 %	66 %	34
Veřejný sektor	59 %	70 %	71 %	64 %	35
Veřejný sektor	59 %	62 %	62 %	63 %	44
Veřejný sektor	51 %	63 %	64 %	63 %	46

0 % toxická pracovní kultura
100 % ideální stav

- Průměrná dosažená hodnota u 9 zaměstnavatelů veřejného sektoru
- Průměrná dosažená hodnota u 50 zaměstnavatelů ze všech sektorů



Zaměstnanci a zaměstnankyně z veřejného sektoru měli problém se ztotožnit s tímto výrokem:

„Zaměstnanci nad 50 let mají nižší motivaci v práci.“

S tím souvisí, že ve veřejném sektoru je **nejvyšší podíl žen ve věku 50 let a více. V průměru se jedná o 38 % zaměstnankyň v této věkové kategorii u jednotlivých zaměstnavatelů**, což je o 14 p.b. více než v ostatních sektorech, kde průměr činí 24 %.

Minimálně 30 % žen ve věku 50 a více let mezi odpovídajícími zaměstnanci a zaměstnankyněmi mají především zapojené školy – základní i střední, knihovna a samosprávy. Tento podíl zároveň ukazuje na důležitost zaměření se na specifické potřeby starších zaměstnanců, zejména žen, v těchto sektorech.



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, diversity, 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

