

# Projekt implementace plánu genderové rovnosti ve výzkumné organizaci

Bc. Ivana Garguláková

---

Diplomová práce  
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Bc. Ivana Garguláková, DiS.
Osobní číslo:	M20892
Studijní program:	N0413A050023 Ekonomika podniku a podnikání
Specializace:	Podnikání a ekonomika podniku
Forma studia:	Kombinovaná
Téma práce:	Projekt implementace plánu genderové rovnosti ve výzkumné organizaci

## Zásady pro vypracování

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky v oblasti genderové rovnosti a uplatňování rovných příležitostí v rámci fungování výzkumné organizace.

#### II. Praktická část

- Proveďte analýzu aktuální situace v dané problematice ve výzkumné organizaci.
- Na základě provedené analýzy navrhnete projekt na implementaci plánu genderové rovnosti ve výzkumné organizaci.
- Navržený projekt podrobte časové, nákladové a rizikové analýze.

### Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70 stran  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže 2016*, Praha: Český statistický úřad, 2016, 253 s. ISBN 9788074401633.  
EUROPEAN COMMISSION. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*. First edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, 50 p. ISBN 9789276391845.  
EUROPEAN COMMISSION. *Strategic Engagement for Gender Equality*. First edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, 50 p. ISBN 9789279534300.  
ŠPONDROVÁ, Pavla. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2014, 83 s. ISBN 9788073302566.  
VÍZNEROVÁ, Hana. *Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci: Jak na to*. Vydání první. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017, 123 s. ISBN 9788073303044.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Kamil Dobeš, Ph.D.  
Ústav ekonomie

Datum zadání diplomové práce: 10. února 2023  
Termín odevzdání diplomové práce: 21. dubna 2023

L.S.

---

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.  
děkan

---

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

### Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně dne 21. dubna 2023

Jméno a příjmení: Ivana Garguláková

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Tato diplomová práce je zaměřena na rovné příležitosti, které hrají klíčovou roli ve fungování, struktuře i kultuře organizace. Hlavním cílem této diplomové práce je navržení projektu implementace zásadních částí plánu genderové rovnosti v rámci vybrané součásti výzkumné organizace.

První část této práce je věnována teoretickým poznatkům v oblasti genderové problematiky na trhu práce. Další části projektu jsou vymezeny analýze interních personálních statistik a dotazníkovému šetření realizovaného u zaměstnanců a studentů doktorských studijních programů a samotnému vypracování projektu implementace plánu genderové rovnosti na vybrané součásti výzkumné organizace. Očekávanými přínosy jsou zajištění spokojenosti všech zaměstnanců i studentů doktorského studia vytvořením vhodných podmínek pro realizaci jejich kariérního rozvoje, v dlouhodobém horizontu zvýšení jejich výkonnosti, i nastavení transparentní firemní kultury.

**Klíčová slova:** gender, gender mainstreaming, genderové stereotypy, sladování osobního a pracovního života, plán genderové rovnosti

## **ABSTRACT**

This thesis is focused on equal opportunities, which play a key role in the functioning, structure and culture of the organization. The main goal of this diploma thesis is to design a project for the implementation of essential parts of the gender equality plan within the selected part of the research organization.

The first part of this thesis is devoted to theoretical knowledge in the field of gender issues in the labor market. Other parts of the project are defined by the analysis of internal personnel statistics

and a questionnaire survey conducted among employees and students of doctoral study programs and the actual development of the project of implementing the gender equality plan for selected parts of the research organization. The expected benefits are ensuring the satisfaction of all employees and doctoral students by creating suitable conditions for their

career development, increasing their performance in the long term, and setting a transparent corporate culture.

**Keywords:** gender, gender mainstreaming, gender stereotyps, work-life balance, gender equality plan

„Jsem vděčná všem lidem, kteří mě podpořili a kteří mi pomohli v mém rozvoji. Nikdo nemůže uspět pouze sám o sobě.“ – Sheryl Sandberg

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Kamilu Dobešovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, rady, připomínky i věnovaný čas.

Dále bych ráda poděkovala své rodině, kolegyním a nadřízené a nadřízenému za trpělivost.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

ÚVOD.....	10
CÍLE A METODY ZPRACOVANÉ PRÁCE.....	11
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 GENDER – ZÁKLADNÍ POJMOSLOVÍ .....</b>	<b>13</b>
1.1 GENDEROVÉ ROLE .....	13
1.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY .....	14
<b>2 GENDER A TRH PRÁCE.....</b>	<b>15</b>
2.1 GENDEROVÁ SEGREGACE NA TRHU PRÁCE .....	15
2.3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE .....	16
2.4 KULTURA V ORGANIZACI .....	18
<b>3 ROVNOST ŽEN A MUŽŮ .....</b>	<b>21</b>
3.1 ROVNOST ŽEN A MUŽŮ VE VĚDECKÉ PROFESI .....	21
3.2 PŘÍNOSY UPLATŇOVÁNÍ ROVNÉHO PŘÍSTUPU .....	24
3.3 MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ.....	25
3.4 DOSAHOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI V MANAGEMENTU .....	25
3.5 GENDEROVÝ MAINSTREAMING .....	26
<b>4 GENDEROVÝ AUDIT .....</b>	<b>27</b>
<b>5 PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI.....</b>	<b>30</b>
<b>6 NÁSTROJE UPLATŇOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V PRAXI.....</b>	<b>32</b>
6.1 ETICKÝ KODEX .....	32
6.2 PENĚŽNÍ A NEPENĚŽNÍ ODMĚNY .....	33
6.3 OPATŘENÍ PRO SLADĚNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA .....	34
<b>7 ZAJIŠTĚNÍ ROVNOVÁHY PROFESNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA .....</b>	<b>35</b>
7.1 MUŽI, ŽENY A PRÁCE.....	35
7.2 NÁSTROJE SLADOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE I ZAMĚSTNAVATELE .....	38
<b>SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>43</b>
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>44</b>
<b>8 PŘEDSTAVENÍ VÝZKUMNÉ ORGANIZACE A VYBRANÉ     SOUČÁSTI.....</b>	<b>45</b>
<b>9 ZJIŠTĚNÍ SOUČASNÉHO STAVU GENDEROVÉ ROVNOSTI VE     VYBRANÉ SOUČÁSTI VÝZKUMNÉ ORGANIZACI.....</b>	<b>48</b>
9.1 ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN DLE KATEGORIÍ PRACÍ V LETECH 2018-2022 .....	48
9.2 VEDOUCÍ PRACOVNÍ POZICE .....	50



9.3	VYUŽÍVÁNÍ ČÁSTEČNÝCH ÚVAZKŮ .....	50
9.4	VYHODNOCENÍ PRŮZKUMU PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ VYBRANÉ SOUČÁSTI VÝZKUMNÉ ORGANIZACE .....	52
<b>10</b>	<b>PROJEKT IMPLEMENTACE GEP NA ROK 2024 VE VYBRANÉ SOUČÁSTI VÝZKUMNÉ ORGANIZACE .....</b>	<b>61</b>
10.1	KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU .....	61
10.2	ODPOVĚDNOST .....	62
10.3	ZPŮSOB ZAJIŠTĚNÍ KLÍČOVÉ AKTIVITY A CÍLOVÁ SKUPINA .....	65
10.4	ČASOVÁ ANALÝZA .....	67
10.5	NÁKLADOVÁ ANALÝZA .....	68
10.6	RIZIKOVÁ ANALÝZA .....	71
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>75</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>76</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>81</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>82</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>83</b>

## ÚVOD

V rámci výzkumného prostoru je jedním z vysoce aktuálních témat zajištění genderové rovnosti uvnitř výzkumných organizací i při realizaci konkrétních výzkumných témat. Důležitost dodržování zásad rovného zacházení je např. od r. 2022 zohledněna i v podmínkách realizace výzkumných projektů financovaných programem Evropské komise Horizont Evropa.

Tato diplomová práce je reakcí jedné ze součástí výzkumné organizace na stanovené vize v této oblasti. Hlavním cílem je identifikace zásadních faktorů ovlivňujících genderovou rovnost na této součásti, jejich analýza a příprava projektu pro jejich následnou implementaci za účelem nastolení vyšší míry genderové rovnosti v rámci svého fungování.

V teoretické části bude věnována pozornost teorii genderu jako takovému, genderu na trhu práce a genderovým stereotypům a bariérám. Také bude zaměřena na nástroje uplatňování rovných příležitostí v praxi a bude se zabývat možnostmi, jak sladit profesní a osobní život. Nemalá část bude vymezena také specifikací plánu genderové rovnosti.

Plán genderové rovnosti popisuje cíle, nástroje a opatření, které bude výzkumná organizace realizovat a systematicky podporovat v rámci všech svých procesů – v oblasti řízení, institucionální a personální politiky i hodnot a norem. (Gender Equality Plan Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně: Plán nastavování genderové rovnosti, 2022).

V praktické části bude vypracována analýza stavu genderové rovnosti na vybrané součásti výzkumné organizace a vyhodnoceno dotazníkové šetření provedené u zaměstnanců a studentů doktorských studijních programů pracujících na této součásti.

V projektové části bude zpracován návrh projektu implementace vhodných opatření do fungování součásti včetně vypracování nákladové a rizikové analýzy. Tento projekt bude zpracován na základě získaných teoretických i praktických poznatků z oblasti uplatňování rovného přístupu (flexibilní formy práce, sladování profesního a osobního života apod.).

Nakonec budou shrnuty očekávané přínosy projektu, jimiž jsou zajištění spokojenosti všech zaměstnanců i studentů doktorského studia vytvořením vhodných podmínek pro realizaci jejich kariérního rozvoje, v dlouhodobém horizontu zvýšení jejich výkonnosti, i nastavení transparentní firemní kultury.

## CÍLE A METODY ZPRACOVANÉ PRÁCE

Hlavním cílem této diplomové práce je navržení projektu implementace zásadních částí plánu genderové rovnosti v rámci vybrané součásti výzkumné organizace.

Teoretická část je zpracována formou literární rešerše, která zkoumá oblasti týkající se genderových stereotypů, genderu a trhu práce vč. nástrojů uplatňování rovných příležitostí v praxi. Dále se teoretická část práce věnuje možnostem, jak sladit profesní a osobní život a samotnému plánu genderové rovnosti.

Pro zpracování praktické části byly využity dvě základní metody sběru a analýzy dat, a to statistická analýza stavu genderové rovnosti a dotazníkové šetření napříč zaměstnanci této součásti. Data potřebná pro analytickou i projektovou část byla získána z interních i veřejně dostupných zdrojů vybrané části výzkumné organizace. Pro zjištění konkrétních potřeb zaměstnanců vybrané části výzkumné organizace byl využit dotazník.

Na základě získaných dat a jejich analýzy byl navržen projekt, jehož hlavním účelem je zavedení konkrétních opatření reagujících na potřeby zaměstnanců v oblasti zajištění jejich genderové rovnosti, a především nastolení podmínek zajišťujících celkové zlepšení pracovního prostředí.

Závěr práce je zaměřen na zhodnocení přínosů projektu.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 GENDER – ZÁKLADNÍ POJMOSLOVÍ

Gender jako pojem v průběhu několika desítek let prošel mnoha zásadními vymezeními. Původně byl tento pojem využíván pro označení rodu či pohlaví s důrazem kladeným především na anatomické a fyziologické znaky symbolizující mužské či ženská specifika.

V současnosti je tento pojem vnímám spíše jako „sociální rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou vrozené, ale společensky konstruované. Nejedná se o přirozený, neměnný stav, ale mění se v čase a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi kulturami. Tyto rozdíly tedy nejsou přirozenými, danými odlišnostmi mezi muži a ženami, ale dočasnými vývojovými stupni sociálních vztahů“ (Český statistický úřad, 2020).

V základních pojmech genderové problematiky (Gender: Základní pojmy, 2016) se lze dočíst, že je gender někdy také nazýván sociálním pohlavím. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži.

S tímto vymezením pak úzce souvisí také pojmy genderová identita, jenž označuje „vnímání sama sebe v kontextu příslušníka/příslušnice určité sociální či biologické skupiny“, a genderové strukturování, jehož podstatou je schématické dělení společnosti na typicky mužské a ženské profese, ambice, rodinné povinnosti, rysy apod. (Hubálek, 2017).

Právě genderové strukturování a s tím spojené vžité představy jsou příčinou vzniku genderových stereotypů, jenž často negativně ovlivňují přístup k jednotlivým osobám a podporují vznik genderových nerovností.

### 1.1 Genderové role

Genderové role definuje Crofony et al. (2020) jako soubor zjevných i skrytých pravidel chování a jednání žen a mužů a vztahů mezi nimi. Ženám a mužům jsou v rámci genderových rolí přisuzovány různé schopnosti, priority, povinnosti a odpovědnosti. Genderové role se vytvářejí a utvrzují v rámci společenských institucí (rodina, škola, zaměstnání). Jsou spojeny s genderovými stereotypy, které si osvojujeme socializací od dětství, zvnitřňujeme si je a aplikujeme je na sebe i druhé.

## 1.2 Genderové stereotypy

Ze základních pojmů genderové problematiky (Gender: Základní pojmy, 2016) lze definovat genderové stereotypy jako zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. O mužích se například stereotypně předpokládá, že nikdy nepláčou, jsou nepořádní, agresivní a soutěživí. Ženám se naopak paušálně přisuzuje citlivost, empatie, pořádkumilovnost a poddajnost. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést k diskriminaci těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity či péči o dítě a naopak).

Přesvědčení, že situace, kdy muži představují ve společnosti rozhodující ekonomickou i politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše „doplňkovým“ aktivitám, jakými jsou vytváření sociálního zázemí a výchova dětí, je přirozená a v souladu s přírodou, představuje jeden z nejrozšířenějších mýtů (Křížková a Pavlica, 2004).

## 2 GENDER A TRH PRÁCE

Tato kapitola se věnuje trhu práce a diskriminaci z pohledu genderu a firemní kultury v organizaci. Jednotlivé typy genderové segregace a bariéry, jenž se podílejí na jejich vzniku, jsou blíže popsány v dalších částech této kapitoly.

### 2.1 Genderová segregace na trhu práce

S genderovými problémy a nerovnostmi se můžeme velmi často setkávat i v současnosti. Tento jev na trhu práce označujeme jako genderová segregace trhu práce. Tento typ nerovností opisuje genderovou dělbu práce, jenž je pevně spjatá s genderovou strukturou společnosti a jenž vytváří rozdělení sektorů, zaměstnání či pracovních pozic na ty, kde dominují muži, kde dominují ženy a na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba vyrovnaný (Křížková, 2009).

#### 2.1.1 Horizontální segregace

Horizontální segregaci definuje Crofony et al. (2020) jako koncentraci žen a mužů ve specifických sektorech a oborech, a to právě na základě stereotypního spojování určitých oborů a aktivit se ženami a jiných s muži. Jednotlivá zaměstnání či sektory jsou následkem toho odlišně finančně ohodnoceny, neboť práce vykonávané převážně ženami jsou podhodnocovány.

Český statistický úřad (2016) rozděluje horizontální segregaci pracovního trhu na sektory / typy zaměstnání v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.

#### 2.1.2 Vertikální segregace

Vertikální segregaci popisuje Crofony et al. (2020) jako koncentrace žen a mužů na odlišných pozicích v rámci hierarchie organizace (čím vyšší a odpovědnější pozice, tím vyšší finanční ohodnocení a tím menší podíl žen v těchto pozicích). Vertikální segregace v neprospěch žen se výrazně projevuje i v jinak silně horizontálně feminizovaných oborech (např. ve školství).

Český statistický úřad (2016) popisuje vertikální segregaci jako koncentraci žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

## 2.2 Genderové bariéry na trhu práce

Jedná se o bariéry, které ovlivňují profesní postup žen a bráním posílení jejich pozic např. ve vedoucích či vysoce odborných pozicích.

### 2.2.1 Skleněný strop

Neviditelné bariéry, které brání profesnímu růstu žen a jejich postupu na vyšší pracovní pozice. Vzniká v důsledku nejasných a nedostatečně transparentních pravidel pro postup v organizacích, rozdílů v hodnocení žen a mužů, vylučování žen z kolegiálních sítí (tzv. „old boys networks“ a homosociabilita – tendence „držet“ více s osobami stejného pohlaví a genderu) a v důsledku „neviditelnosti“ žen v institucích (Crofony et al., 2020).

### 2.2.2 Skleněný výtah

Pojem skleněný výtah ukazuje na situaci, kdy jsou především muži vynášeni automaticky do vyšších pozic, zvláště pokud se vyskytují v oboru, kde převažují ženy (feminizovaný obor). Nepředpokládá se totiž, opět na základě genderových stereotypů, že by muži v tomto oboru „vydrželi“, pokud by nebyli povyšováni (a nedostávali s tím související vyšší plat). Současně jsou stereotypně chápáni jako nejschopnější, například co se týče vedení (a již se nepřihlíží k jejich zkušenostem, či schopnostem). V oborech, kde je většina žen, se automaticky do vedení dostávají muži (často bez dřívějších zkušeností), aniž by se hledělo na mnohaleté zkušenosti některých schopných zaměstnankyň. Automatické vynášení mužů do vyšších pozic nemusí být příjemné ani mužům, protože jim neumožňuje seberealizaci na standartních pracovních pozicích – například možnost pracovat jako učitel MŠ nebo ZŠ, protože při první příležitosti by tento muž byl povýšen do pozice vedoucího pracovníka (Základní pojmy: Gender ve firmě I, © 2012).

### 2.2.3 Skleněný útes

Fenomén, který popisuje stav, kdy se v době krize (např. ekonomické) do vedoucích pozic dostávají ženy, v době prosperity (i firemní) jsou však do vedoucích pozic jmenováni či voleni muži. S ženským působením jsou tak spojovány příběhy neúspěchů bez zvážení kontextu situace (Crofony et al., 2020).

## 2.3 Diskriminace na trhu práce

Princip rovného zacházení pro muže a ženy upravuje právní řád ČR. Rovnost mužů a žen upravuje Listina základních práv a svobod, kde se v č. 3 zaručují základní práva a svobody



všem bez rozdílu pohlaví, barvy pleti, národnosti atd. Zákaz diskriminace na základě pohlaví stanovuje i antidiskriminační zákon. Podle antidiskriminačního zákona musí mít ženy a muži zejména

- stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- stejný nárok na poskytování plnění,
- stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,
- stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,
- stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků (Zákon č. 198/2009 Sb., 2008).

### 2.3.1 Nerovnost v odměňování žen a mužů

Podle výsledků statistického šetření mají ženy stabilně nižší mzdy/platy než muži. Ženy dosahují přibližně 3/4 průměrné mzdy a okolo 4/5 mediánové mzdy mužů. Přitom ve veřejném sektoru (v platové sféře) je uvedený poměr pro ženy mírně příznivější. Vyjádření rozdílu pomocí mediánových hodnot mzdy (tj. střední hodnota mzdy, resp. mzda prostředního pracovníka) je přesnější. Mediánová mzda lépe vyjadřuje rozdíly v odměňování žen a mužů než průměrná mzda, kdy její celková výše je silně ovlivněna relativně malou skupinou pracovníků, kteří pobírají vysoce nadprůměrné mzdy. Průměrná

hrubá mzda dosáhla koncem roku 2018 výše 33 840 Kč, mediánová mzda 29 247 Kč (Nerovnost v odměňování žen a mužů, 2019).

Vývoj mediánové měsíční mzdy v ČR (v Kč) a procentuální podíl mezd žen na mzdách mužů zachycuje níže uvedená tabulka.

Tabulka 1 Vývoj měsíční mediánové mzdy v ČR (v Kč) a procentuální podíl mezd žen na mzdách mužů (Český statistický úřad, 2019)

M/Ž	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Muži	10 650	14 623	20 265	23 057	25 224	26 469	29 639	31 910
Ženy	8 400	11 436	16 443	19 453	19 852	20 957	24 790	26 490
Poměr ženy/muži (%)	78,9	78,2	81,1	84,4	79,05	79,0	83,6	83,0

V dlouhodobém horizontu se rozdíl mezi mzdami žen a mužů postupně zmenšuje. Nejpriznivější byl stav v roce 2010. V té době se však začaly na trhu práce projevovat důsledky finanční krize a následné recese, genderový rozdíl v mzdách (vyjádřený jako procentuální podíl mezd žen na mzdách mužů) se začal opět zvětšovat. V roce 2017 došlo k určitému obratu – zejména pod vlivem ekonomického růstu a celkové situace na trhu práce. Nicméně i v současné době je rozdíl ve mzdách mužů a žen větší, než tomu bylo v roce 2010. Přestože výše mezd průběžně roste, rozdíly ve výši mezd žen a mužů přetrvávají. Přitom velikost tohoto rozdílu je významně závislá na ekonomickém cyklu (k prohlubování nerovnosti dochází v období ekonomické krize a recese) (Nerovnost v odměňování žen a mužů, 2019).

## 2.4 Kultura v organizaci

Každodenní komunikace a v ní použitý jazyk hraje důležitou roli při utváření všeobecných názorů, stereotypů a nerovností. Používání genderově vyváženého jazyka ve verbální, neverbální i vizuální komunikaci přispívá k odstraňování těchto nerovností, stereotypů a nevědomých předpokladů. (Gender Equality Plan Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně: Plán nastavování genderové rovnosti, 2022).

### 2.4.1 Komunikace a jazyk

Komunikace a jazyk hrají zásadní roli při utváření sociální reality, genderových a jiných stereotypů a nerovností. Používání genderově senzitivního jazyka a komunikace (verbální, neverbální i vizuální) významně přispívá k odstraňování těchto stereotypů a nerovností.

Pomáhá zviditelňovat a uznávat znevýhodněné či méně reprezentované skupiny osob v daném prostředí. V akademickém a vysokoškolském prostředí jsou takovou skupinou většinou ženy, a to zejména ve vedoucích pozicích či na nejvyšších příčkách akademické hierarchie. Běžné užívání generického maskulina například pro označování pozic či titulování (profesor, docent) utvrzuje představy a očekávání (mužů i žen) ohledně osob, které si s takovými pozicemi spojujeme. Experimentální studie dokládají, že pokud použijeme slovo „vědec“, lidé si s velmi vysokou pravděpodobností představí muže, v případě, že se použije výraz „vědec či vědkyně“, je výsledek zcela jiný. Příkladem, jak se vyvarovat stereotypizaci rolí mužů a žen ve vědě a podpořit zastoupení žen ve vedoucích pozicích, je používání jazyka, který nepracuje s generickým maskulinem ve veřejných dokumentech či interních předpisech. Konkrétním příkladem změny potom bude úprava pravidel pro vyhlášení nominací do rozhodovacích orgánů ve znění: „Přijímáme nominace na kandidáty a kandidátky do voleb na děkana nebo děkanku.“ Komunikace se však vztahuje i na každodenní pracovní vztahy, odehrává se mezi kolegy a kolegyněmi, nadřízenými a podřízenými, na pracovních schůzkách apod. (Crofony et al., 2020).

Různé instituce k této problematice přistoupily vydáním příruček, např.:

- Technologická agentura ČR — „Příručka pro užívání genderově senzitivního jazyka v komunikaci TA ČR“
- „Guidelines for Using Gender-sensitive Language in Communication, Research and Administration“
- Projekt EGERA — „Antwerp Charter on Gender-sensitive Communication in and by Academic Institutions“
- UNESCO — „Guidelines on Gender-neutral Language“
- Valdrova, J., Knotkova-Čapkova, B., Paclíkova, P. 2010 — „Kultura genderově vyváženého vyjadřování“ (Crofony et al., 2020).

#### **2.4.2 Sexuální obtěžování**

V Česku o sexuálním obtěžování lidé moc nemluví, částečně proto, že je tu společnost konzervativní a tyto aféry jsou považovány za soukromou, nikoli veřejnou věc. Sexismus je normalizován a není veřejným tématem,“ dodává Teresa Baron. Možná se však situace začne pomalu měnit, jak ukázaly bouřlivé reakce na aféru kolem exposlance Dominika Feriho. Podle studie Sociologického ústavu AV ČR Sexualizovaná realita pracovních

vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice (2006) zaznamenalo v práci nechtěný tělesný kontakt 28 procent žen a mužů. S opakovanými návrhy na schůzku a sexuálními návrhy i poté, co daná osoba dala jasně najevo nezájem, se setkala zhruba pětina populace. Každý padesátý pak v pracovních vztazích čelil pokusu o znásilnění. Zejména muži často nepovažují verbální typy sexuálně orientovaného chování za sexuální obtěžování (Černoch, 2021).

Problematiku sexuálního obtěžování upravuje antidiskriminační zákon. Sexuální obtěžování je diskriminací a je zakázáno ve všech oblastech, které ADZ upravuje, tedy také ve vzdělávání nebo pracovní činnosti (Špondrová, 2014).

Sexuální obtěžování je nežádoucí chování, které má sexuální povahu, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo vyžadování konkrétního chování formou „něco za něco“. Sexuální obtěžování může mít různou intenzitu a různé formy: verbální (sexuální návrhy, nevhodné vtipy, poznámky), neverbální (gestikulace, fotografie, obrázky) či fyzické (doteky, hlazení, sexuální napadení, znásilnění) (Špondrová, 2014).

### 3 ROVNOST ŽEN A MUŽŮ

Rovnost žen a mužů popisuje Crofony et al. (2020) jako stav, kdy jedinci bez ohledu na pohlaví a gender mohou svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat bez omezení, která jim ukládají kulturně a sociálně nastavené genderové role (a s nimi spojené stereotypy). Pro její zajištění jsou důležité nejenom rovné podmínky, ale i zvažování a vyvažování faktorů, které na ženy a muže mohou různě dopadat (např. rodičovství).

Rovnost žen a mužů je řešena jak na národní (např. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030), tak i na evropské úrovni (např. Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025).

Evropská komise ve svém pracovním programu potvrdila svůj závazek pokračovat v práci na prosazování rovnosti mezi muži a ženami. To znamená, že se politika rovnosti žen a mužů bude i nadále zaměřovat na pět stávajících tematických prioritních oblastí:

- zvýšení účasti žen na trhu práce a rovná ekonomická nezávislost žen a mužů;
- snižování rozdílů v odměňování, výdělcích a důchodech žen a mužů, a tím boj proti chudobě žen;
- podpora rovnosti žen a mužů v rozhodování;
- boj proti genderově podmíněnému násilí a ochrana a podpora obětí;
- prosazování rovnosti žen a mužů a práv žen na celém světě (Priorities and Key Actions for 2016-2019, 2016).

#### 3.1 Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi

Vědecké profese jsou považovány za stěžejní v ekonomickém, kulturním, sociálním a technickém rozvoji celé naší společnosti. I v nich ale dochází k reprodukci genderových stereotypů, a to jak v personální oblasti (výběr osob, utváření týmů, komunikace s druhými), tak v samotné vědecké agendě (obsah výuky a zaměření výzkumu). Ženy, ačkoliv v hojně míře studují na vysokých školách v magisterském a doktorandském studiu, chybí v rozhodovacích pozicích ve výzkumných institucích a objevují se ve finančně nedocenených oblastech výzkumu. Následně poté v produkci vědění, ze kterého čerpá celá společnost, chybí perspektiva jedné poloviny populace. Dalším problémem je nevyužití kapitálu, který byl vložen do vzdělávání žen (Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi, 2021).

V současnosti je úspěšnost realizace politik výzkumu, vývoje a inovací (dále jen VaVaI) z hlediska rovnosti žen a mužů vyhodnocována nedostatečně a nesystematicky. Situace ve VaVaI zůstává relativně stálá (př. odcházení / nevstupování žen do vědy či nedostatečné zastoupení žen). V ČR tak muži dlouhodobě převažují nad ženami ve všech profesích výzkumu viz tabulka níže. (Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi, 2021).

Tabulka 2 Specialisté v oblasti vědy a techniky v zemích EU (Český statistický úřad, 2022)

**8 - 13. Specialisté v oblasti vědy a techniky v zemích EU**

*Science and engineering professionals in the EU countries*

Pramen: Eurostat

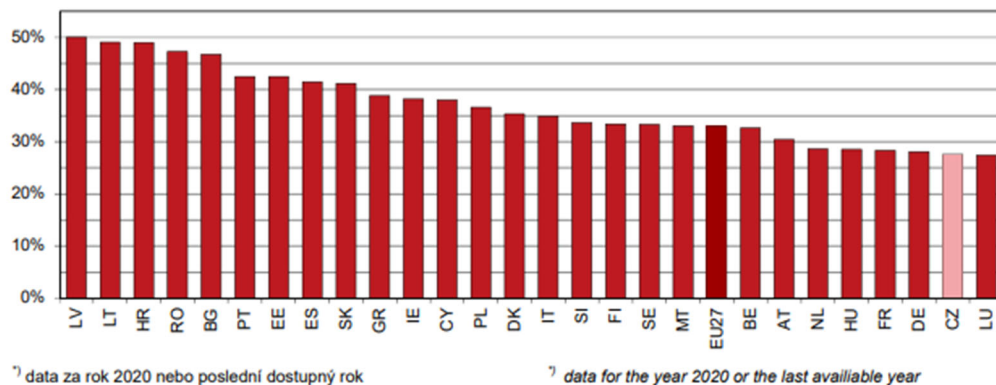
Source: Eurostat

v tis. fyzických osob

Thous. persons (headcount)

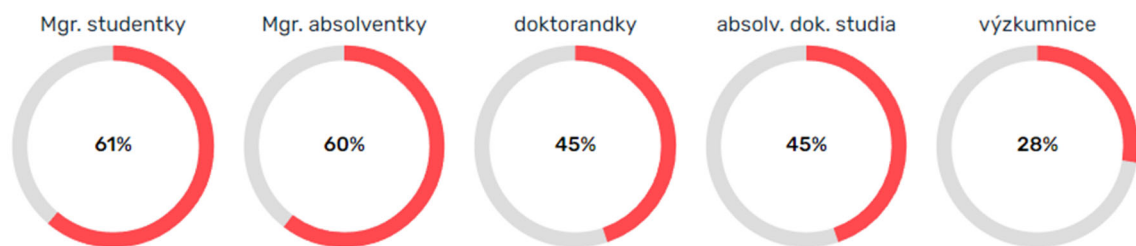
Území, země	2015		2019		2020		2021		Territory, country
	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	
<b>EU 27</b>	<b>1 568</b>	<b>4 110</b>	<b>1 799</b>	<b>4 417</b>	<b>1 889</b>	<b>4 532</b>	<b>2 042</b>	<b>4 890</b>	<b>EU27</b>
Belgie (BE)	37	90	45	115	41	110	45	117	Belgium (BE)
Bulharsko (BG)	24	46	23	47	22	52	23	49	Bulgaria (BG)
<b>Česko (CZ)</b>	<b>27</b>	<b>92</b>	<b>38</b>	<b>102</b>	<b>43</b>	<b>103</b>	<b>43</b>	<b>115</b>	<b>Czechia (CZ)</b>
Dánsko (DK)	22	54	32	62	30	68	29	66	Denmark (DK)
Estonsko (EE)	8	12	9	15	9	16	11	15	Estonia (EE)
Finsko (FI)	31	112	39	124	42	138	41	123	Finland (FI)
Francie (FR)	228	464	284	502	305	574	348	684	France (FR)
Chorvatsko (HR)	15	25	20	34	18	37	17	36	Croatia (HR)
Irsko (IE)	16	41	25	61	29	66	30	73	Ireland (IE)
Itálie (IT)	155	362	167	370	159	389	170	384	Italy (IT)
Kypr (CY)	3	6	4	9	4	8	6	10	Cyprus (CY)
Litva (LT)	15	26	14	27	14	28	17	30	Lithuania (LT)
Lotyšsko (LV)	11	13	8	13	10	17	9	13	Latvia (LV)
Lucembursko (LU)	3	8	3	10	4	9	5	11	Luxembourg (LU)
Maďarsko (HU)	29	96	37	119	47	142	50	130	Hungary (HU)
Malta (MT)	1	2	2	6	2	5	1	6	Malta (MT)
Německo (DE)	326	1 092	368	1 156	413	1 139	442	1 294	Germany (DE)
Nizozemsko (NL)	46	184	62	214	64	220	87	253	Netherlands (NL)
Polsko (PL)	119	316	152	344	147	342	158	356	Poland (PL)
Portugalsko (PT)	50	90	58	115	73	102	72	105	Portugal (PT)
Rakousko (AT)	28	84	31	98	36	95	38	101	Austria (AT)
Rumunsko (RO)	66	219	64	234	58	220	60	217	Romania (RO)
Řecko (GR)	29	78	38	77	43	84	38	84	Greece (GR)
Slovensko (SK)	61	110	11	28	12	29	14	28	Slovakia (SK)
Slovinsko (SI)	11	24	13	27	14	31	16	40	Slovenia (SI)
Španělsko (ES)	146	353	176	387	171	392	188	423	Spain (ES)
Švédsko (SE)	61	110	77	120	79	118	85	128	Sweden (SE)

Nejinak je tomu i ve srovnání s ostatními evropskými státy (viz Obrázek 1), kde nižší podíl žen na pozici výzkumných pracovníků má pouze Lucembursko.



Obrázek 1 Podíl žen na výzkumných pracovištích v roce 2020 (Český statistický úřad, 2021)

Mezi výzkumníky a výzkumnice v ČR je 28 % žen a jejich zastoupení dlouhodobě klesá, přestože tvoří zhruba 60 % osob, které ukončily magisterský program a 44 % osob ukončivších doktorské studium (viz. Obr. č. 1: Profesní dráha žen ve vědě).



Obrázek 2 Profesní dráha žen ve vědě (GENDER A VĚDA, 2023)

Mezi příčiny se řadí obecně nedostatečné možnosti zajištění péče o malé děti, možnost skloubení vědeckého povolání s péčí a nedostatečná flexibilita vědeckého prostředí (nastavení podmínek pro získání podpory pro výzkum apod.). Zmíněné problémy se odrážejí v tzv. vertikální segregaci, která se nejvíce projevuje v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

V čele výzkumných institucí stojí 14 % žen, v rozhodovacích, strategických a kontrolních orgánech 23 % a v poradních a expertních orgánech jsou ženy zastoupeny z 30 %. Dále pak i v rozložení žen a mužů mezi akademickým personálem. Lektorské pozice jsou z 55 % obsazeny ženami, kdežto mezi profesory a profesorkami nalezneme pouze 15 % žen. V porovnání se zahraničím je v České republice dlouhodobě podceňována oblast řízení lidských zdrojů na vysokých školách i ve výzkumných institucích.

Například výzkum Analýza bariér a strategie podpory rovných příležitostí ve vědě (2017–2018) NKC – gender a věda ukazuje neznalost povinností, práv a procesů v oblasti lidských zdrojů ze strany akademických pracovníků a pracovníc. Zároveň z něj vyplývá, že obrovská část pravidel je nepsaná nebo nezveřejněná, tudíž nevymahatelná, netransparentní a potenciálně umožňující nerovné zacházení a akademický inbreeding (Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi, 2021).

### 3.2 Přínosy uplatňování rovného přístupu

Otázkami proč podporovat genderovou rovnost ve výzkumné instituci se taktéž zabýval Sociologický ústav AV ČR. Genderová rovnost podporuje spravedlnost, férovost a lepší pracovní podmínky pro všechny (Víznerová, 2017).

- podporuje genderové rovnosti a diverzity, obecně přispívá ke spravedlivému nastavení podmínek pro profesní rozvoj a kariérní postup — transparentní pravidla a praxe, kde nehrají roli stereotypy, předsudky nebo kontakty a známosti
  - například v oblasti odměňování, hodnocení, přístupu ke grantové podpoře, řízení a organizace dělby práce ve výzkumných týmech, sladování pracovního a rodinného života apod.
  - vytváří prostředí, kde budou mít všichni stejné šance podílet se na rozhodování a budou moci například ovlivňovat, kam bude směřovat výzkum a vědecké poznání
- zaměstnanci a zaměstnankyně jsou více spokojeni, motivováni, jsou loajálnější, kreativnější a pracují efektivněji, pocítují větší sounáležitost a jsou více motivováni ke spolupráci, více do své práce a instituce „investují“
- takové prostředí také přiláká nové talenty (například ze zahraničí, kde je standardem „péče“ o zaměstnance a systematická HR/personální politika)
  - konkurenceschopnost a prestiž instituce
- sníží se fluktuace a riziko odchodů – efektivita a udržitelné řízení lidských zdrojů (Víznerová, 2017).



### 3.3 Management genderových vztahů

Přibližně do konce 60. let dvacátého století byl management chápán jako převážně technická disciplína založená na aplikaci vědeckých, zejména s matematikou, statistikou a dalšími přírodními vědami souvisejících poznatků v praxi. V souladu s tímto pohledem se příprava budoucích manažerů zaměřovala především na vzdělávání v oblasti různých analytických technik a postupů (Křížková a Pavlica, 2004).

Pod vlivem kritiky a nespokojenosti se lidskému a sociálnímu rozměru managementu začalo dostávat čím dál větší pozornosti (Křížková a Pavlica, 2004).

Jednu z relativně nových oblastí manažerského poznání a vzdělávání představuje rovněž tzv. management diversity, čili disciplína zabývající se vedením a řízením pracovníků s různou sociálně kulturní identitou. Hlavním cílem je odstraňování diskriminace a nerovností v organizacích. Původně se jako o nositelích kulturní „diversity“ uvažovalo zejména o představitelích různých etnických a jazykových minorit. Pod vlivem různých emancipačních a kritických hnutí se však začalo ukazovat, že podobnému útlaku a diskriminaci, s jakými se potýkají představitelé etnických menšin, čelí rovněž ženy, postižení a nemocní lidé či homosexuálové (Křížková a Pavlica, 2004).

Hlavním předmětem managementu genderových vztahů, ve smyslu relativně samostatné disciplíny, je problematika vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy v organizacích (Křížková a Pavlica, 2004).

Obsahově se management genderových vztahů zaměřuje na několik vzájemně propojených oblastí. Výchozím bodem a pojmem je genderově integrovaná organizace a její kultura, včetně identifikace a navrhování postupů, kterými je možné ji postupně vytvářet a řídit. (Křížková a Pavlica, 2004).

### 3.4 Dosahování genderové rovnosti v managementu

Rovnosti by mělo být dosaženo na dvou základních úrovních: ve smyslu rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže (Křížková a Pavlica, 2004). Rovné příležitosti žen a mužů představují neexistenci bariér přístupu k ekonomickému, politickému a sociálnímu uplatnění (Křížková a Pavlica, 2004). Rovné zacházení pro ženy a muže pak znamená neexistenci přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví v organizační struktuře a procesech (Křížková a Pavlica, 2004).

Specifickou strategií a metodou dosahování rovnosti, prevence diskriminace a vzniku nerovností v praxi je genderový mainstreaming. (Křížková a Pavlica, 2004).

### **3.5 Genderový mainstreaming**

Genderový mainstreaming znamená systematickou integraci priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření. To znamená, že možné genderové důsledky veškerých rozhodnutí a změn jsou brány v úvahu už ve stadiu jejich plánování. V návaznosti na to potom dochází k monitorování a vyhodnocování skutečných dopadů každého opatření na život žen a mužů. Genderový mainstreaming jako nástroj a strategie přihlíží k biologickým odlišnostem mužů a žen i k jejich odlišným společenským a životním podmínkám. Současně se snaží vyhnout stereotypizaci a zjednodušování mužských a ženských rolí (Křížková a Pavlica, 2004).

## 4 GENDEROVÝ AUDIT

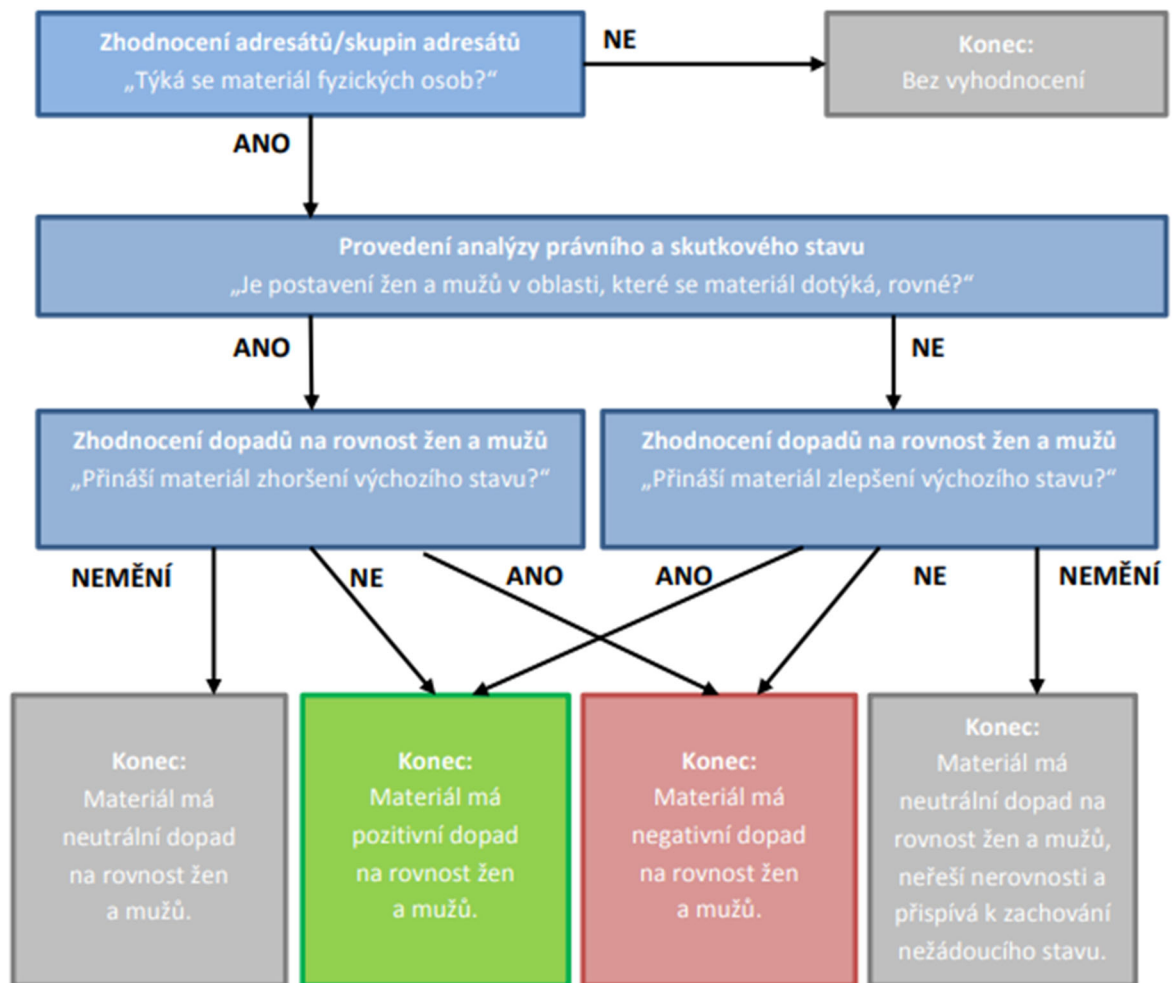
Genderový audit představuje nástroj zhodnocení stavu genderové rovnosti v organizaci, případně stavu existujících forem diskriminace a nerovností. Slouží především k identifikaci oblastí, které vyžadují změnu. Tyto oblasti vycházejí z analýzy stávající situace, struktur a kultury a na základě jejich výsledků a zjištění jsou definovány cíle a tematické okruhy změn, jsou definovány indikátory pro sledování procesu změny. Celkově je tedy vytvořena tzv. impact pathway, neboli cesta k dosažení dopadu. Plán genderové rovnosti pak rozpracovává ve větším detailu dílčí kroky, které vedou k dosažení kýžených změn. Audit je tak podkladem pro vypracování logického modelu, na jehož základě probíhají kulturní a institucionální změny v instituci (Genderový audit v České republice, 2023).

Mezi další metody patří hodnocení genderových dopadů a akční plány rovnosti žen a mužů.

### 4.1.1 Hodnocení genderových dopadů

Tato analýza probíhá s ohledem na rovné postavení žen a mužů. Přičemž hodnotící subjekt vychází z premisy, že ač ženy a muži nejsou stejní, podmínky, v nichž působí, by měly být srovnatelné a tudíž rovné. Zjišťuje se např., zda se ženy a muži vyskytují, podílejí, účastní, profitují či participují rovným dílem (Špondrová et al.).

## Stručné grafické znázornění procesu hodnocení materiálu



Obrázek 3 Proces hodnocení materiálu s ohledem na genderovou rovnost (Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR, Šponďrová et al.)

#### 4.1.2 Akční plány rovnosti žen a mužů

Akční plán rovného odměňování žen a mužů vychází ze závazných národních strategických dokumentů a doporučení Kanceláře veřejného ochránce práv. Oporu má v platných i připravovaných dokumentech Evropské unie. Reaguje na závažný problém příjmové nerovnosti mezi muži a ženami a jeho cílem je nastavit kroky, které povedou k efektivní implementaci principu stejného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty (Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026, 2022).

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 přináší rozsáhlý, komplexní a ucelený postup v oblasti snižování rozdílu v odměňování, zejména v klíčové oblasti, kterou

je transparentnost v odměňování. Je prvním strategickým dokumentem vlády ČR zaměřeným na nerovné odměňování žen a mužů. Mezi mzdami mužů a žen, vykonávajících stejné zaměstnání na stejném pracovišti, je průměrně 10 % rozdíl mezd. Rozdíly v odměňování mají významné negativní důsledky: snižují rozpočty domácností, odrážejí se v nízké životní úrovni rodin s více dětmi, v neuspokojivém ekonomickém postavení domácností sólo matek a jejich dětí i v nižších důchodech žen. Mají dokonce potenciál ovlivňovat výskyt násilí v partnerských vztazích. Promítají se ale také do nižšího výběru daní a příjmů z pojištění. Důvodem vzniku nerovností je mnoho, patří k nim segregace trhu práce ve vzdělávání a nedostatečné možnosti sladování pracovního a osobního života (dostupnost zařízení péče, nabídka flexibilních forem práce, flexibilita mateřské/rodičovské). Opatření vedoucí k snížení daných nerovností musí tedy zákonitě směřovat do všech těchto oblastí, kterým se Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 věnuje (Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026, 2022).

Účelem Akčního plánu je formulovat, implementovat a koordinovat systém provázaných opatření na úrovni vlády ČR pro oblast nerovného odměňování žen a mužů. Cílem Akčního plánu je zavádění procesů a politik vedoucích k efektivní implementaci principu stejného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, zajištění vymahatelnosti a dodržování nediskriminace a rovného odměňování žen a mužů a podpora transparentnosti v systémech odměňování ve firmách a organizacích (Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026, 2022).

## 5 PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Tato kapitola se věnuje plánu genderové rovnosti, krokům typickým pro jeho životní cyklus a co by měl vždy GEP obsahovat.

Pro zahájení systematické podpory genderové rovnosti v instituci je užitečným a praktickým nástrojem tzv. plán genderové rovnosti. Tento dokument představuje rozpracovanou strategii instituce, její záměr a cíle. V ideálním případě by měl být součástí strategických dokumentů, čímž se tato oblast stane součástí institucionální politiky (rozvoj a řízení lidských zdrojů a výzkumné či pedagogické činnosti). Zvýší se tak i šance na udržitelnost přijímaných opatření a zahájených aktivit. Přijetí plánu vyjadřuje politický zájem, oficiální deklaraci a závazek instituce a jejího vedení věnovat se této problematice systematicky a dlouhodobě, stejně jako dalším prioritám, které si stanoví, a které veřejně prezentuje (vize, mise, cíle např. na webových stránkách, ve výročních zprávách apod.) (Víznerová, 2017).

GEP je soubor závazků a opatření, jejichž cílem je podpora rovnosti žen a mužů v organizaci prostřednictvím procesu strukturálních změn.

Cílem GEP je podporovat rovnost žen a mužů prostřednictvím udržitelného rozvoje transformací organizačních procesů, kultur a struktur, které vytvářejí a udržují genderovou nerovnováhu a nerovnosti.

GEP by se měly zabývat nejen viditelnou strukturou a postupy organizace (jako jsou politiky a postupy), ale také zvážit, jak rozvíjet uznávané hodnoty (to, čemu lidé říkají, že věří) a základní hodnoty (nevědomá přesvědčení, myšlenky a pocity), a to i při tvorbě pracovních postupů znalostí a jejich aplikací (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), 2021).



Obrázek 4 Životní cyklus GEP (vlastní zpracování)

Efektivní GEP by měl podporovat trvalý proces zlepšování rovnosti žen a mužů ve prospěch celé organizace. GEP by měl podporovat sebereflexi zaměstnanců a vedení a průběžné přezkoumávání procesů a postupů. Při tvorbě GEP organizace obvykle procházejí standardním plánovacím procesem.

Typické kroky v životním cyklu GEP zahrnují:

- Fáze auditu. Součástí této fáze by měl být sběr údajů rozdělených podle pohlaví a/nebo pohlaví a přezkum postupů s cílem zjistit nerovnosti mezi muži a ženami a jejich příčiny. Fáze auditu by měla zahrnovat také přezkum příslušných vnitrostátních a regionálních zákonů, předpisů nebo požadavků na financování.
- Fáze plánování: V této fázi organizace stanoví cíle a úkoly GEP a plán činností a opatření. Tato fáze zahrnuje také přidělení zdrojů a odpovědnosti za realizaci GEP a dohodnutí časového harmonogramu realizace.
- Realizační fáze, ve které se provádí plán činností, včetně například vytvoření pracovních skupin pro vypracování a provádění nových politik a postupů. Tato fáze by měla zahrnovat zvyšování povědomí a školení, aby se dosáhlo přijetí a vybudování kapacity a podpory pro GEP v rámci celé organizace, jakož i zviditelnění GEP uvnitř i navenek.
- Fáze monitorování a hodnocení, v níž se pravidelně vyhodnocuje plnění plánu a pokrok při plnění jeho cílů. Průběžná kontrola zjištění a pokroku také poskytne prostor pro učení a zpětnou vazbu, která umožní úpravy a zlepšení intervencí (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), 2021).

Co by měl plán vždy obsahovat z pohledu Sociologického ústavu AV ČR:

- strategické oblasti změny – dlouhodobé a krátkodobé (dílčí) cíle
- kvantitativní i kvalitativní indikátory změny/genderové rovnosti
- nástroje, opatření, metody a aktivity určené k dosažení cílů
- časový plán – harmonogram
- nástroje ověření
- rozdělení odpovědnosti (orgány/oddělení a osoby v instituci, které budou za jednotlivé oblasti plánu zodpovědné)
- finanční zdroje (Víznerová, 2017).

## 6 NÁSTROJE UPLATŇOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V PRAXI

Kapitola nástroje uplatňování rovných příležitostí v praxi vymezuje teoretické základy ze systémových nástrojů podporujících rovné příležitosti na pracovišti.

### 6.1 Etický kodex

Jedná se o nástroj manažerské etiky, který specifikuje etická pravidla platná pro všechny pracovníky organizace. Velmi dobře vyznačuje vizi etiky konkrétní organizace, ale také metody její postupné realizace v konkrétních podmínkách. Jsou různé názory, zdali je kodex efektivní nebo ne. Každá organizace může mít na to jiný pohled, mohou si stěžovat na formálnost, nebo nemít dostatečný vliv na etiku v managementu (Dytrt a kol. 2007).

Dobrý etický kodex nevzniká vytipováním „nosných pilířů“ na základě diskusí nebo názorů. Měl by vycházet z konkrétní situace, v níž se daná organizace nachází. Nejde o vytvoření proklamací, které by měly mít reklamní charakter, i přesto že to tak občas bývá. Etický kodex je dokument, který plní nebo verbálně vyjadřuje taktické kroky k plnění strategických cílů a vizi. Zejména se orientuje na slabá místa, která by mohla strategie brzdit nebo omezovat. Tato místa existují na řídicí vertikále od top managementu až po nejnižší pracoviště. Proto rozhodně smysl etického kodexu spočívá v řešení konkrétních problémů organizace (Dytrt a kol. 2007).

Podnikové etické kodexy jsou i v současnosti nejrozšířenějšími nástroji firemní kultury, a to hlavně v USA a Velké Británii. Již v roce 1992 mělo dle výzkumů zpracován etický kodex 93 % velkých korporací USA. Současné odhady se ve Velké Británii pohybují okolo 50 až 60 % obdobně to mělo být i ve vyspělých zemích Evropské unie. V České republice podle posledních průzkumů má asi 20 % firem a zhruba 40 % dalších uvažuje o jeho zpracování. K přijetí etických kodexů dochází ve firmách většinou v situacích, kdy změni vlastníka nebo vrcholový management stojí před obtížnou obchodní operací, což klade náročné cíle v oblasti podnikové kultury. Firmy a organizace si krok za krokem uvědomují, jak mohou etické kodexy stanovit užitečné principy a zásady jednání a chování, pro manažery a zaměstnance. Organizace, které mají funkční a účinný etický kodex, mohou hodnotit jeho přínosy až po střednědobém nebo dlouhodobém časovém úseku. Kodexy by měly navazovat na formální právní úpravu, právě v preambulích se většinou uvádí závazek k plnému respektování platného práva. V této oblasti jsou základem samoregulace. Ovšem situace



v této oblasti je v České republice složitá, protože legislativa je netransparentní, a ne zcela jednoznačná, což podporuje trend nárůstu byrokracie. Část podniků v tom vidí brzdu podnikání a jiné jsou spokojeny (Putnová a kol., 2007).

„Eticky podnikat, tedy alespoň se základními etickými pravidly, je obtížnější a je třeba se vzdát mnoha podnikatelských příležitostí“ (Putnová a kol., 2007).

Etický kodex je nejčastějším vnitřním předpisem nastavujícím závazné standardy chování na dané vysoké škole. Jelikož nejde o povinný vnitřní předpis veřejných vysokých škol ve smyslu § 17 zákona o vysokých školách, mělo by jeho vydání být předvídáno ve statutu školy. Může být vydán i jako vnitřní předpis ve smyslu zákoníku práce, aby byl pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně závazný, a bylo možné vymáhat jeho dodržování, případně postihovat jeho porušení. Musí být formulován dostatečně konkrétně, aby bylo zřejmé, co se pod každým ustanovením v prostředí dané vysoké školy rozumí. Etické kodexy vznikaly na vysokých školách často v souvislosti s vlnou událostí spojených s plagiátorstvím a dalším obcházením akademických povinností. Nemusí tedy být vždy vnímány jako vhodný vnitřní předpis pro úpravu problematiky genderově podmíněného násilí. Nabízí se možnost novelizace stávajícího etického kodexu, vytvoření jeho samostatné přílohy, nebo přijetí nového předpisu obdobné povahy, který bude věnován specificky tématu genderově podmíněného násilí. Ustanovení etického kodexu (ani jiného vnitřního předpisu) nemají být pouze prepisem ustanovení antidiskriminačního zákona, měla by postihnout i takové příklady neetického jednání, které nemusí být nutně jinak protiprávní, ale jsou nežádoucí a nevhodné. Zde je možné se zabývat například otázkou vztahů sexuální povahy mezi studujícími a zaměstnanci a zaměstnankyněmi vysoké školy (akademickými i jinými pracovníky a pracovnicemi) (Homfray, 2022).

## 6.2 Peněžní a nepeněžní odměny

Celková odměna je kombinací peněžních a nepeněžních odměn. Rozmanité formy odměn, zvláště základní peněžní odměna, doplňková peněžní odměna, zaměstnanecké výhody a nepeněžní odměny, včetně vnitřních odměn, které vyplývají z práce samotné, se vzájemně propojují a využívají jako integrovaný a konzistentní celek (Armstrong a Taylor, 2015).

Pojetí celkové odměny vyjadřuje přístup k řízení odměňování, který zdůrazňuje, že je třeba zvážit veškeré možnosti ocenění zaměstnanců za odvedenou práci a dosažené úspěchy, nejen peněžní odměny nebo zaměstnanecké výhody. Cílem je spojit peněžní i nepeněžní odměny do soudržného celku (Armstrong a Taylor, 2015).

Zaměstnanecké výhody jsou určitá opatření zaměstnavatele určená pro zaměstnance, která zlepšují pohodu a zvyšují blahobyt zaměstnanců. Zaměstnanecké výhody se poskytují navíc k peněžním odměnám a jsou významnou součástí celkové odměny (Armstrong a Taylor, 2015).

### **6.3 Opatření pro sladění osobního a pracovního života**

Opatření zaměřená na podporu sladování pracovního a mimopracovního života zaměstnanců je možno rozdělit do tří základních oblastí:

- Organizace práce, pracovního času a ostatních pracovních podmínek (hovoříme o pozitivní flexibilitě práce),
- Poskytování či podporování služeb pro zaměstnance a jejich rodiny,
- Specializované programy (rekvalifikace, mentoring, tutoring apod.) (Kašparová a Kunz, 2013).

Rozsah nástrojů, které může podnik využívat v oblasti podpory vyváženosti pracovního a osobního života zaměstnanců je velmi rozmanitý, přičemž se odvíjí i od potřeb a preferencí zaměstnanců (Kašparová a Kunz, 2013).

## 7 ZAJIŠTĚNÍ ROVNOVÁHY PROFESNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

V předchozí kapitole byla, mimo jiné, věnována pozornost opatřením pro zajištění rovnosti a jejich uplatnění v praxi. Tato kapitola bude zaměřena na konkrétní možnosti sladování profesního a osobního života.

Vytváření podmínek k tomu, aby mohli zaměstnanci co nejlépe sladit svůj pracovní a osobní život (tzv. work-life balance, dále též WLB), je jedním z moderních trendů v oblasti podnikového řízení. Podpora work-life balance představuje v dnešní znalostní společnosti průřezové (mainstreamové) téma, které by měly podniky zohledňovat nejen při přípravě a realizaci personálních politik, ale i ostatních podnikových politik (organizaci a řízení výrobního procesu, finanční politiky, politiky rozvoje lidských zdrojů, inovační politiky a dalších) (Kašparová a Kunz, 2013).

V souvislosti s rostoucím zájmem o tuto problematiku je zdůrazňován význam podpory WLB nikoliv jen pro zaměstnance či zaměstnavatele, ale také pro ekonomiku a společnost jako takovou (Kašparová a Kunz, 2013).

Argumenty na podporu WLB můžeme rozdělit do dvou hlavních skupin, a to sice na argumenty:

- Ekonomické – jedná se o úspory nákladů, vliv na výkonnost podniku,
- Mimoekonomické – odráží se ve spokojenosti, motivovanosti, loajalitě, stabilitě či kvalitě pracovní síly.

Podpora WLB ze strany podniků se netýká jen organizace pracovního času či organizace práce (např. volby optimální formy pracovního vztahu), ale i nepracovního života zaměstnanců, přičemž tyto dvě sféry pronikají jedna do druhé a vzájemně se ovlivňují (Kašparová a Kunz, 2013).

### 7.1 Muži, ženy a práce

I když jsou ženy, resp. matky okruhem zaměstnanců, na které v současné době směřuje nejvíce pozornosti v otázce work-life balance, netýká se WLB pouze podpory rodičů s malými dětmi, ale týká se všech zaměstnanců bez rozdílu (bez ohledu na věk, pohlaví, rodinný stav aj.). Řada odborníků vyzdvihuje význam harmonie mezi mimopracovním a pracovním životem, která je dle nich předpokladem stability, vysokého pracovního výkonu v zaměstnání i spokojenosti v osobním životě (Kašparová a Kunz, 2013).

Sladování soukromého a profesního života bylo ještě donedávna vnímáno v zásadě pouze jako individuální problém každého zaměstnance, či častěji zaměstnankyně. Vychýlení rovnováhy mezi soukromým a profesním životem má ale dopady nejen na daného člověka, ale i na jeho rodinu, kolegy a kolegyně, a v širším kontextu na celou společnost – nesladuje totiž jen jeden jediný člověk, sladujeme všichni (Homfray a kol., 2022).

S tímto tématem souvisí přetrvávající nerovnosti zejména mezi muži a ženami, co do rozdělení péče o domácnost, děti i jiné příbuzné a závislé osoby, a z toho plynoucí ekonomické i jiné dopady. Koneckonců, děti by měly mít právo na kvalitní čas trávený s oběma rodiči, kteří nebudou konstantně přetíženi povinnostmi nebo složitými pracovními podmínkami (Homfray a kol., 2022).

Celá řada lidí usiluje o nastolení rovnováhy mezi svým soukromým a profesním životem z mnoha jiných důvodů. Může jimi být dlouhé dojíždění ovlivněné rostoucími cenami nemovitostí nebo výší nájmu v centrech měst, další studium při zaměstnání, nebo zkrátka jen zájem na větším a flexibilnějším prostoru pro svůj soukromý život, záliby a koníčky (Homfray a kol., 2022).

### **7.1.1 Zaměstnavatelé a společnost**

Nemalý (a zřejmě čím dál větší) okruh zaměstnavatelů pak přistupuje k této otázce proaktivně a snaží se flexibilní podmínky vytvářet pro své zaměstnance a zaměstnankyně dopředu, jako součást pracovního standardu, a nečekají až na konkrétní požadavky některých jedinců. Důvodů může být celá řada, ale společné jim je, že flexibilita práce vstřícná pro zaměstnance se stává moderním trendem a v některých odvětvích již i samozřejmostí, pokud chce být firma na pracovním trhu jako zaměstnavatel atraktivní. Někteří personalisté dokonce zaznamenali, že uchazeči a uchazečky o zaměstnání se o možnosti a prostor pro sladění soukromého a profesního života zajímají na pohovorech ještě dříve než o to, jaký bude na novém místě jejich výdělek (Homfray a kol., 2022).

Sladování práce a rodinného, soukromého života se stává legitimní součástí hodnot moderní západní společnosti, součástí kvality života. Inspirací může být například Skandinávie a zavádění čtyřdenního pracovního týdne, s následnými 3 dny volna pro osobní a soukromý život. Zajímavá je i španělská inspirace v podobě vstřícných podmínek pro práci zaměstnanců ve věku 60+, jako je možnost státem zvýhodněných míst a podmínek pro částečnou pracovní aktivitu např. v době důchodu atd. Evropská komise v tomto ohledu již několik let inspiruje ostatní země k podpoře sladování, flexibilních forem práce, podpoře

rovnosti pohlaví, věku aj. v oblasti trhu práce. Od roku 2009 se sladování stává také podstatnějším tématem českého pracovního trhu (Homfray a kol., 2022).

Postupný odklon od úzkého chápání sladování jako záležitosti spojené s návratem matek na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené lze vnímat nejen v praxi, ale i v právní úpravě, zejména na evropské úrovni. Ta má značný dopad na členské státy a jejich orgány. Dávno se již nejedná jen o individuální odpovědnost zaměstnankyň, jak „si to zařídí“, ale dokonce ani jen o vztah mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. V této oblasti se stále více posiluje úloha veřejné správy, zejména v souvislosti se zřizováním péče o děti předškolního věku, zajištěním sociálních služeb, nebo vymáháním určitých zákonných garancí. Zároveň se analyzují dopady nedostatku možností pro sladění soukromého a pracovního života na pracovní trh (Homfray a kol., 2022).

Téma sladování je velkým tématem i pro odbory jako zástupce zaměstnanců. Odbory disponují celou řadou nástrojů, které už více či méně úspěšně využívají. Některé odborové centrály a svazy lépe a důsledněji zavedly a používají tzv. gender mainstreaming než jiné (Homfray a kol., 2022).

### 7.1.2 Nejnovější trendy

Zatím je příliš brzy hodnotit, jakou finální podobu bude mít pracovní trh po pandemii, ovšem lze očekávat, že některých nových flexibilních návyků se ani jedna strana nebude chtít vzdát.

Nicméně je zjevné, že celá řada pracovních činností, u kterých jsme měli doposud pocit, že musí být vykonávány za fyzické přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele, takto důsledně s pracovištěm spojena být nemusí. Lze je vykonávat jinak a odjinud, případně se bez nich úplně obejdeme. Rozvoj digitalizace a změny světa práce, o který se někdy hovoří jako o čtvrté průmyslové revoluci, tyto změny ještě více akcelerují. Je však důležité těchto trendů využít nejen ve smyslu zvýšení efektivity práce, ale také ve smyslu dobrého nastavení rovnováhy pracovního a osobního života. (Homfray a kol., 2022).

## 7.2 Nástroje sladování osobního a pracovního života z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele

Téma sladování soukromého a pracovního života není v našem pracovním prostředí úplnou novinkou. Diskutuje se o něm již několik let a v menší či větší míře se s ním potýká každý zaměstnanec či zaměstnankyně a řada zaměstnavatelů (Homfray a kol., 2022).

Tak jako celý svět práce, tak i téma sladování prochází v posledních letech celou řadou změn. Již dávno nejde o téma, které by zajímalo pouze matky nejmenších dětí. Trendy aktivního otcovství nebo péče o stárnoucí rodiče a další blízké v rámci fenoménu tzv. sendvičové generace rozšiřují pečovatelské povinnosti na stále širší okruh osob v ekonomicky aktivním věku. V období posledních téměř dvou let se společnost zasažená pandemií onemocnění Covid-19 ještě více přesvědčila o tom, jak náročnou sférou péče o rodinu, domácnost a vše, co je s tím spojeno, je (Homfray a kol., 2022).

Rada EU přijala dne 13. června 2019 směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (tzv. směrnice Work-life Balance), jejímž cílem je zvýšit účast žen na trhu práce a využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání práce. Nový akt pracovníkům rovněž umožňuje čerpat pracovní volno na péči o rodinné příslušníky, kteří potřebují pomoc. Díky tomuto právnímu předpisu budou mít rodiče a pečující osoby možnost lépe sladit svůj pracovní a soukromý život (Směrnice Work-life Balance, 2021).

Opatření týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by měly přispívat k dosažení rovnosti žen a mužů tím, že podporují účast žen na trhu práce, rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy a překonávání rozdílů mezi ženami a muži v oblasti výdělků a odměny. Tyto politiky by měly zohledňovat demografické změny včetně dopadů stárnutí populace (Směrnice Work-life Balance, 2021).

### Doporučení a návrhy

- Zaměstnavatelé by měli umožňovat flexibilní vykonávání práce. Nejen proto, že to předpokládá zákoník práce (především § 241/2 a další), ale také proto, že zaměstnanci pracující v takové formě práce, která jim vyhovuje, bývají nejloajálnější a nejefektivnější.

Úprava flexibilních forem práce může být zapracována např. do pracovních a organizačních řádů či jiných interních předpisů. Je vhodné všechny zaměstnankyně a zaměstnance o této možnosti úpravy pracovní doby informovat, např. při uzavírání pracovní smlouvy.

- **Mateřská a rodičovská dovolená**

V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou je velice vhodný výslovný závazek konkrétní instituce sladování rodinného a pracovního života podporovat. Kontakt a komunikace s osobami na mateřské a rodičovské dovolené je velice významný a je předpokladem pro přiměřené úpravy vzájemných vztahů.

- **Práce na mateřské a rodičovské**

Uzavírání dočasných dohod konaných mimo pracovní poměr na jiný předmět činnosti do přibližně 4,5 měsíce věku dítěte se jeví jako vhodná cesta řešení souběhu práva na čerpání peněžité pomoci v mateřství a touhy nebo potřeby vykonávat výdělečnou činnost. Po skončení nároku na peněžitou pomoc v mateřství (po uběhnutí standardní doby 28 týdnů od nástupu na mateřskou dovolenou) není již pro přiznání nároku na rodičovský příspěvek vykonávání práce překážkou.

- **Zařízení péče o děti**

Vysoká škola nebo výzkumná instituce může na základě auditu rovných příležitostí nebo zvláštního dotazníkového šetření zmapovat poptávku mezi studujícími a pracujícími o zřízení zařízení péče o děti. V současné době, kdy je stále zařízení péče o děti značný nedostatek, se dá předpokládat, že bude zájem značný (Špondrová, 2014).

### **7.2.1 Flexibilní formy práce**

Možnost využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce je jedním ze základních předpokladů efektivního sladování rodinného a pracovního života pro rodiče s malými dětmi, zvláště pro ženy, jejichž zaměstnanost je velmi silně ovlivňována mateřstvím.

Míra zaměstnanosti žen s dítětem v předškolním věku dlouhodobě nedosahuje ani 50 % a ve srovnání s ostatními státy EU je jedna z nejnižších. Opačně je tomu v případě žen s odrostlými dětmi (dětmi 12 let a starší), jejichž míra zaměstnanosti je mezi státy EU dlouhodobě nejvyšší (93 % v roce 2019).

Český trh práce dlouhodobě vykazuje menší zastoupení zkrácených pracovních úvazků. V posledních letech, zejména u žen, se však podíl zaměstnaných na kratší pracovní dobu na celkové zaměstnanosti zvyšuje. V případě žen z 8,5 % v roce 2008 na 12,3 % v roce 2018, v případě mužů z 2,2 % na 3,7 %, celkově ze 4,9 % na 7,5 %. Mezi pracujícími na kratší pracovní dobu dominují zejména ženy, jejich podíl na zkrácených úvazcích zůstal po celé sledované období prakticky konstantní, když osciloval mezi 74 % v roce 2008 a 71 % v letech 2010 a 2014, aktuálně podíl žen činí 72,2 %.

Částečné úvazky na jednu stranu představují jednu z vhodných forem zaměstnání v době návratu na trh práce po rodičovské dovolené či po období dlouhodobé péče. Dostatečná nabídka částečných úvazků je tak vnímána jako jedno z opatření pro zvyšování zaměstnanosti žen (zejména matek dětí předškolního věku).

Zároveň však částečné úvazky či práce na dohody konané mimo pracovní poměr představují řadu rizik. Zjištění odborných studií poukazují na ambivalentní povahu částečných úvazků v České republice. Částečné úvazky jsou na jednu stranu využívány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility, a to zejména ženami, aby mohly kombinovat pracovní život s péčí o malé děti. Na druhou stranu však výsledky ukazují, že se tyto úvazky koncentrují zejména u lidí, kteří patří k marginalizovaným skupinám na pracovním trhu a jsou tedy obecně spojeny s nižší mírou jistoty pracovního místa a vyšší mírou rizika chudoby.

Specifickou formu flexibility v zaměstnání je práce z domova (tzv. home office). Epidemie onemocnění covid-19 ve vztahu k práci z domova přinesla unikátní zkušenost, kdy tuto formu práce po několik měsíců využívala velká část zaměstnanců a zaměstnankyň (podle odborných studií lze na home office vykonávat přibližně 40 % všech pracovních pozic). Podstatná část zaměstnavatelů také deklaruje vůli home office využívat i po skončení epidemie onemocnění covid-19 (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, 2021).

### **7.2.2 Mateřská a rodičovská dovolená**

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem pro mnoho rodičů a pracovníků, kteří mají pečovatelské povinnosti, zůstává značným problémem, zejména kvůli stále většímu rozšíření prodloužené pracovní doby a měnícím se rozvrhům pracovní doby, což má negativní dopad na zaměstnanost žen.

Významným faktorem přispívajícím k nedostatečnému zastoupení žen na trhu práce je obtížné dosažení rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi. U žen, které mají děti, je pravděpodobné, že budou pracovat méně hodin v placeném zaměstnání a trávit více



času plněním neplacených pečovatelských povinností. Ukázalo se, že zaměstnanost žen je negativně ovlivněna také tehdy, mají-li nemocného nebo závislého rodinného příslušníka, což některé ženy vede k tomu, že odejdou z trhu práce úplně (Směrnice Work-life Balance, 2021).

Současný právní rámec Unie nabízí pouze omezené pobídky motivující muže k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností. Skutečnost, že v mnoha členských státech placená otcovská a rodičovská dovolená chybí, přispívá k tomu, že otcové dovolených málo využívají. Koncepce politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů není vyvážená, což posiluje genderové stereotypy a rozdíly v oblasti pracovních a pečovatelských povinností.

Politiky v oblasti rovného zacházení by měly být zaměřeny na řešení problému stereotypů v mužských i ženských povoláních a rolích a sociální partneři se vybízejí k tomu, aby se ujali své klíčové úlohy a pracovníky i zaměstnavatele informovali a zvyšovali jejich povědomí o boji proti diskriminaci. Dále se ukázalo, že využívání opatření zaměřených na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jako je dovolená nebo pružné uspořádání práce, ze strany otců má pozitivní dopad na snížení relativního množství neplacené práce v rodině, kterou vykonávají ženy, a těm zůstává více času na placené zaměstnání (Směrnice Work-life Balance, 2021).

### **7.2.3 Zřízení zařízení pro péči o děti**

Pokud nechce rodič dítěte nastoupit ihned na plný úvazek (např. také z důvodu nemožnosti zajistit kvalitní a finančně dostupné zařízení péče o děti), je řešením dřívější ukončení rodičovské dovolené a sjednání změny pracovního poměru na stanovenou dobu upravující např. kratší úvazek do doby, kdy by bez této dohody rodičovská dovolená skončila (Špondrová, 2014).

Vysoké školy nebo zaměstnavatelé, které chtějí podpořit efektivní sladování rodinného a pracovního života zaměstnaných a studujících osob, mohou k tomuto účelu zřizovat zařízení péče o děti. U vysokých škol je vhodné, aby nabízely služby péče o děti jak svým zaměstnancům, tak osobám studujícím.

Doposud bylo jejich zřizování relativně komplikovanou záležitostí a tato forma péče o děti se do určité míry vznášela v právním vakuu. Dnes je již Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR schválen zákon č. 247/2014 Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Péče o děti v dětské skupině je zvláštní formou

předškolního zařízení. V obecné rovině je základním principem dětské skupiny to, že ji zřizuje zaměstnavatel pro děti svých zaměstnanců anebo vzdělávací instituce pro děti svých studentek a studentů.

Dětská skupina má být administrativně méně náročnou variantou tak, aby ji ve svých prostorách mohl operativně zřídit každý, kdo o to bude mít zájem. Cílem je ovšem zároveň dát dětské skupině alespoň rámcově jednotný tvar a ukotvit ji v systému předškolní výchovy a vzdělávání. (Špondrová, 2014).

Zaměstnavatelé mohou zřízení dětské skupiny realizovat také jako formu zaměstnaneckého bonusu a tuto formu péče o děti nabízet rodičům na rodičovské dovolené v případě zájmu o dřívější nástup do práce. Stejně tak by mohly dětské skupiny využít rodiče mezi studentkami a studenty s cílem co nejdříve se navrátit ke studiu. (Špondrová, 2014).

## SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V první kapitole teoretické části jsou identifikovány klíčové pojmy úzce související s problematikou zajištění rovnosti napříč různými typy organizací. Dále jsem se zaměřila na specifikaci základních pojmů jako je gender, genderové role či stereotypy a důsledky jejich dopadů na vytváření charakteristických bariér a forem segregace na trhu práce. Popsány jsou také přínosy implementace principů rovnosti a konkrétních nástrojů genderové rovnosti do firemní kultury výzkumné organizace.

Hlavním účelem diplomové práce je návrh projektu implementace plánu genderové rovnosti ve výzkumné organizaci, a proto je následující kapitola věnována právě této problematice. V praktické části jsou na základě získaných teoretických poznatků analyzovány výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na danou problematiku a realizovaného na vybrané součásti výzkumné organizace. Cílem tohoto šetření je identifikovat konkrétní faktory, které ohrožují naplňování principů genderové rovnosti na dané součásti vč. analýzy preferencí konkrétních nástrojů, které budou minimalizovat/eliminovat tyto negativní faktory. V návaznosti na získaná data jsou konkretizovány stěžejní nástroje, jejichž implementace je ústředním tématem poslední projektové části.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 8 PŘEDSTAVENÍ VÝZKUMNÉ ORGANIZACE A VYBRANÉ SOUČÁSTI

Výzkumná organizace, je veřejnou vysokou školou univerzitního typu, která sestává z 6 fakult, institutu a několika výzkumných center.

Aktuálně zde aktivně studuje přes 9 000 studentů, z nichž cca 4,5 % tvoří studenti doktorského studia v 36 doktorských studijních programech (data k 31. 12. 2022).

Tyto studijní programy jsou zaměřeny na:

- chemii a technologii materiálů, potravin či technologie environmentální,
- procesní a průmyslové inženýrství,
- ekonomiku, management a finance,
- multimédia, design a výtvarné umění,
- informační, řídicí a bezpečnostní technologie,
- materiálové vědy a nanotechnologie,
- pedagogiku.

Významnou součástí doktorského studia na veřejné vysoké škole je i aktivní zapojení studentů DSP do mnoha vědeckovýzkumných aktivit jednotlivých součástí.

Vybraná součást výzkumné organizace je významným výzkumným a vzdělávacím pracovištěm, na kterém působí přibližně 170 zaměstnanců, z nichž řada získala za svou práci mezinárodní ocenění (např. Werner von Siemens Excellence Award, Morand Lambla Award, For Women in Science). Výzkumná a vzdělávací činnost vybrané součásti je rozdělena do tří prioritních oblastí, a to strojírenství, technologie potravin a chemie.

Aktuálně se na této součásti realizuje 28 studijních programů (4 bakalářské, 14 navazujících magisterských a 10 doktorských programů) v nichž studuje cca 1500 studentů.

Oblasti výzkumu, jako je Polymer Engineering, získaly vynikající pověst v zahraničí díky vynikajícím znalostem v oblasti přípravy a zpracování polymerů, např. kompaundování, vytlačování, technologie vstřikování a výroby nástrojů. Pro stanovení směsí a simulace procesů jsou velmi důležité reologické, pvT (tlak, objem a teplota) a tepelné údaje, které lze měřit pomocí zařízení, jež jsou na vybrané součásti k dispozici. Další důležitou oblastí zpracování polymerů je 3 D tisk. Vybraná součást je vybavena technologiemi, které

umožňují tisk z pevných, kapalných nebo práškových materiálů, které lze využít v technických a biomedicínských aplikacích.

Velká pozornost je věnována technologiím pro ochranu životního prostředí a snižování emisí CO<sub>2</sub>. Výzkumný tým vybrané součásti je členem projektu programu Horizont 2020 "SEALIVE" (Strategies of circular Economy and Advanced bio-based solutions to keep our Lands and seas alIVE from plastics contamination).

Vybraná součást se rovněž zaměřuje na technologie výroby potravin rostlinného i živočišného původu, jakož i na výrobu alkoholických a nealkoholických nápojů s ohledem na výživu, a také na výzkum obsahu vitamínů, minerálů a dalších živin v potravinách v souvislosti s jejich zpracováním a skladováním.

V neposlední řadě je výzkum zaměřen na chemii. Zkoumá se reaktivita připravených sloučenin a jejich možné biologické účinky nebo schopnost vytvářet stabilní supramolekulární komplexy typu hostitel-hostitel.

Pro potřeby projektových žádostí národních a mezinárodních poskytovatelů má již výzkumná organizace jako celek vypracována tyto strategické dokumenty:

- Plán nastavování genderové rovnosti,
- Statut výzkumné organizace,
- Etický kodex,
- Mzdový předpis výzkumné organizace,
- Řád výběrových řízení výzkumné organizace,
- Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi související činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností výzkumné organizace,
- Směrnice zaměřené na Zásady politiky rovných příležitostí ve výzkumné organizaci,
- Pracovní řád výzkumné organizace.

V roce 2018 získala výzkumná organizace prestižní HR Award pro dvě součásti výzkumné organizace. Tyto součásti nastavily transparentní pracovní prostředí v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků, a to včetně genderové rovnosti. V budoucnu se plánuje rozšíření HR Award na všechny součásti výzkumné organizace.

Na podzim roku 2021 proběhl průzkum pracovního prostředí a pracovních vztahů ve výzkumné organizaci, kterého se zúčastnila zhruba třetina respondentů.

Od roku 2022 má výzkumná organizace na svých webových stránkách zveřejněný Plán nastavování genderové rovnosti, ve kterém popisuje cíle, nástroje a opatření, které bude výzkumná organizace realizovat za účelem nastolování vyšší míry genderové rovnosti v oblastech:

- vzdělávání a osvěta v oblasti genderové rovnosti,
- sladování osobního a pracovního života,
- zastoupení žen ve vedoucích funkcích,
- nábor zaměstnanců a rovné šance,
- rovné příležitosti ve vědě a výzkumu,
- opatření proti sexuálnímu a genderově podmíněnému obtěžování.

V této výzkumné organizaci pracuji od roku 2013 a ve vybrané součásti výzkumné organizace od roku 2020.

S ohledem na specifika technicky/technologicky zaměřené součásti a aktuální stav implementace GEP v rámci celé organizace jsem si pro praktickou část diplomové práce zvolila pouze vybranou součást výzkumné organizace. Po konzultaci s vedením součásti bude praktická část diplomové práce zaměřena na zjištění současného stavu genderové rovnosti z hlediska zastoupení mužů a žen dle kategorií prací, zastoupení mužů a žen z hlediska vedoucích pracovních pozic a využívání částečných úvazků. Dále bude provedeno a zhodnoceno dotazníkové šetření v oblasti genderu, sladování pracovního a osobního života a možností dalšího rozvoje.

## 9 ZJIŠTĚNÍ SOUČASNÉHO STAVU GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VYBRANÉ SOUČÁSTI VÝZKUMNÉ ORGANIZACI

V rámci zjišťování současného stavu organizace bude zhodnocena úroveň genderové rovnosti ve vybrané součásti výzkumné organizace.

### 9.1 Zastoupení mužů a žen dle kategorií prací v letech 2018-2022

Níže se podívám na zastoupení mužů a žen v jednotlivých kategoriích pracovních pozic v letech 2018–2022.

V případě kategorie zaměstnanců na pozici profesor je zastoupení žen 30 % v roce 2022 oproti roku 2018, kdy profesorek bylo ve vybrané součásti výzkumné organizace pouze 17 %. Můžeme proto konstatovat, že dochází k postupnému zvyšování zastoupení žen profesorek na vybrané součásti výzkumné organizace.

Tabulka 3 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii profesor v letech 2018-2022 (vlastní zpracování)

Kategorie/v letech	2018	2019	2020	2021	2022
Profesor	83 %	83 %	80 %	78 %	70 %
Profesorka	17 %	17 %	20 %	22 %	30 %

Kategorii zaměstnanců na pozici docent tvoří převážně muži, a to v rozmezí 58 % - 65 %.

Tabulka 4 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii docent v letech 2018-2022 (vlastní zpracování)

Kategorie/v letech	2018	2019	2020	2021	2022
Docent	62 %	61 %	59 %	58 %	65 %
Docentka	38 %	39 %	41 %	42 %	35 %

Kategorie zaměstnanců na pozici odborný asistent je v zastoupení mužů a žen poměrně vyrovnaná.

Tabulka 5 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii odborný asistent v letech 2018-2022 (vlastní zpracování)

Kategorie/v letech	2018	2019	2020	2021	2022
Odborný asistent	51 %	54 %	54 %	50 %	48 %
Odborná asistentka	49 %	46 %	46 %	50 %	52 %



Kategorie zaměstnanců na pozici asistent byla v roce 2018 zastoupena z poloviny muži a z poloviny ženami. V roce 2019 došlo k nárůstu zastoupení ženami a od roku 2020 je zastoupení ženami 100 %.

Tabulka 6 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii asistent v letech 2018-2022 (vlastní zpracování)

Kategorie/v letech	2018	2019	2020	2021	2022
Asistent	50 %	33 %	0 %	0 %	0 %
Asistentka	50 %	67 %	100 %	100 %	100 %

Naopak v kategorii zaměstnanců na pozici lektor je po celé sledované roky 100 % zastoupení muži.

Tabulka 7 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii lektor v letech 2018-2022 (vlastní zpracování)

Kategorie/v letech	2018	2019	2020	2021	2022
Lektor	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Lektorka	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Stejně jako na pozici lektor, tak i v kategorii zaměstnanců na pozici vědecký pracovník je ve sledovaných letech 100 % zastoupení muži.

Tabulka 8 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii vědecký pracovník v letech 2018-2022 (vlastní zpracování)

Kategorie/v letech	2018	2019	2020	2021	2022
Vědecký pracovník	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Vědecká pracovnice	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Můžeme konstatovat, že i na pozici technicko-hospodářský pracovník (dále jen THP) dochází k disproporcii mezi zastoupením mužů a žen ve vybrané součásti výzkumné organizaci sledujeme. Tato kategorie je výrazně zastoupena ženami.

Tabulka 9 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii THP v letech 2018-2022 (vlastní zpracování)

Kategorie/v letech	2018	2019	2020	2021	2022
THP muž	18 %	16 %	13 %	19 %	21 %
THP žena	82 %	84 %	87 %	81 %	79 %

## 9.2 Vedoucí pracovní pozice

Struktura vedoucích pracovních pozic může odkazovat na větší míru disproporce mezi pracovními pozicemi, která je obsazena například z velké části ženami, ale zároveň vedoucí pozice zastávají spíše muži. Typický příklad bychom mohli hledat u pozic technicko-hospodářských pracovníků (dále jen THP).

- THP pracovní pozice jsou v celkovém počtu zastoupeny ženami. V letech 2018 až 2022 byly ženy ve vedoucích pozicích zastoupeny stoprocentně.
- Vědečtí pracovníci, lektori a asistenti v průběhu sledovaného období na vedoucích pozicích nejsou zastoupeni, proto je nezohledňujeme.
- Ženy odborné asistentky zastávají vedoucí pozici ve větší míře v letech 2018 a 2019. V roce 2020 zastává vedoucí pozici odborný asistent více mužů a v letech 2021 a 2022 je zastoupení na této pozici vyrovnané.

Tabulka 10 Zastoupení mužů/žen ve vedoucích pozicích v letech 2018–2022 (vlastní zpracování)

V letech/pohlaví	2018		2019		2020		2021		2022	
Kategorie	muži	ženy	Muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Profesor	2	1	1	1	2	1	4	2	4	2
Docent	6	1	6	2	4	1	2	0	2	0
Odborný asistent	1	4	2	3	4	3	3	3	3	3
Asistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lektor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vědecký pracovník	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THP	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2

## 9.3 Využívání částečných úvazků

Struktura výše úvazků se v průběhu let 2018 až 2022 takřka nemění. V letech 2018 až 2022 se částečné úvazky pohybují řádově kolem 14 % až 17 %. Více jak 80 % všech úvazků ve sledovaných letech jsou úvazky plné.

Tabulka 11 Vývoj výše úvazku v letech 2018–2022 v procentech (vlastní zpracování)

Výše úvazku/v letech	2018	2019	2020	2021	2022
0,1 - 0,49	8 %	8 %	9 %	7 %	8 %
0,5	3 %	3 %	4 %	5 %	7 %
0,51 - 0,99	4 %	3 %	2 %	5 %	2 %
1	85 %	86 %	85 %	83 %	83 %

Částečné úvazky plní nezaměnitelnou funkci nástroje, který pomáhá částečně, nikoliv stoprocentně naplňovat work-life balance neboli harmonizovat pracovní činnosti spolu s rodinnými závazky. Ve velké míře jsou částečné úvazky vnímány jako opatření, která by mohly využívat především ženy.

Z hlediska porovnání struktury částečných a plných úvazků jsme zjistili opačný stav, kdy částečné úvazky využívají ve významné míře spíše muži než ženy. Ze všech částečných úvazků, které jsou ve vybrané výzkumné organizaci uzavřeny, je 61,50 % uzavřeno s muži, s ženami 38,50 %. Jestliže se zaměříme na rozložení částečných a plných úvazků, vidíme, že plných úvazků během sledovaného období bylo od roku 2018 do roku 2022 u mužů uzavřeno 79,2 %, zatímco u žen bylo uzavřeno 88,9 %.

Tabulka 12 Porovnání plných a částečných úvazků od roku 2018 (vlastní zpracování)

Pohlaví/úvazek		plný	částečný
Muži	počet úvazků	377 (79,2 %)	99 (20,8 %)
	typ úvazku	43 %	61,50 %
Ženy	počet úvazků	499 (88,9 %)	62 (11,1 %)
	typ úvazku	57 %	38,50 %

Níže uvedená tabulka ukazuje využití částečných úvazků z hlediska profese, kdy nejvíce využívá částečné úvazky kategorie zaměstnanec odborný asistent, odborná asistentka a dále pak technicko-hospodářský pracovník (dále jen THP), přičemž v tomto případě do této kategorie spadají i studenti DSP, kteří jsou zařazeni na práci na projektech.

Tabulka 13 Využívání částečných úvazků v období 2018-2022 - počet zaměstnanců dle profesí (vlastní zpracování)

Kategorie/v období	2018	2019	2020	2021	2022
Profesor	2	3	4	3	1
Profesorka	1	1	1	1	2

Celkem za kategorii 19

Kategorie/v období	2018	2019	2020	2021	2022
Docent	3	4	4	4	5
Docentka	0	0	0	0	0

Celkem za kategorii 20

Kategorie/v období	2018	2019	2020	2021	2022
Odborný asistent	6	5	4	5	6
Odborná asistentka	5	4	2	4	4

Celkem za kategorii 45

Kategorie/v období	2018	2019	2020	2021	2022
Asistent	0	0	0	0	0
Asistentka	0	0	0	0	0

Celkem za kategorii 0

Kategorie/v období	2018	2019	2020	2021	2022
Lektor	0	0	0	0	0
Lektorka	0	0	0	0	0

Celkem za kategorii 0

Kategorie/v období	2018	2019	2020	2021	2022
Vědecký pracovník	1	2	2	2	2
Vědecká pracovnice	0	0	0	0	0

Celkem za kategorii 9

Kategorie/v období	2018	2019	2020	2021	2022
THP muž	2	3	2	3	3
THP žena	7	1	4	7	6

Celkem za kategorii 38

## 9.4 Vyhodnocení průzkumu pracovního prostředí vybrané součásti výzkumné organizace

V této části práce budou zhodnoceny výsledky dotazníkového šetření provedeného ve vybrané součásti výzkumné organizace.

### Cíl dotazníkového šetření

Hlavním cílem dotazníkového šetření je zjistit spokojenost všech zaměstnanců a studentů doktorského studia ve vybraných oblastech souvisejících s uplatňováním genderové rovnosti. Dalším cílem je zjistit, které faktory mají na spokojenost zaměstnanců a studentů doktorského studia v těchto oblastech vliv.

### Cílová skupina respondentů

Prostřednictvím dotazníkového šetření byli osloveni zaměstnanci vybrané součásti výzkumné organizace, a to z řad studentů DSP, akademických pracovníků, vedoucích pracovníků a technicko-hospodářských pracovníků.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 51 respondentů.

Ke dni 6. 4. 2022 bylo v evidenčním stavu 114 akademických pracovníků a 53 technicko-hospodářských pracovníků.

### Sestavení dotazníku

Dotazník se skládá z 29 otázek, které byly po sestavení schváleny vedením vybrané součásti výzkumné organizace.

### Sběr dat

Sběr dat byl prováděn pouze pomocí elektronického dotazníku umístěného na platformě Google Forms.

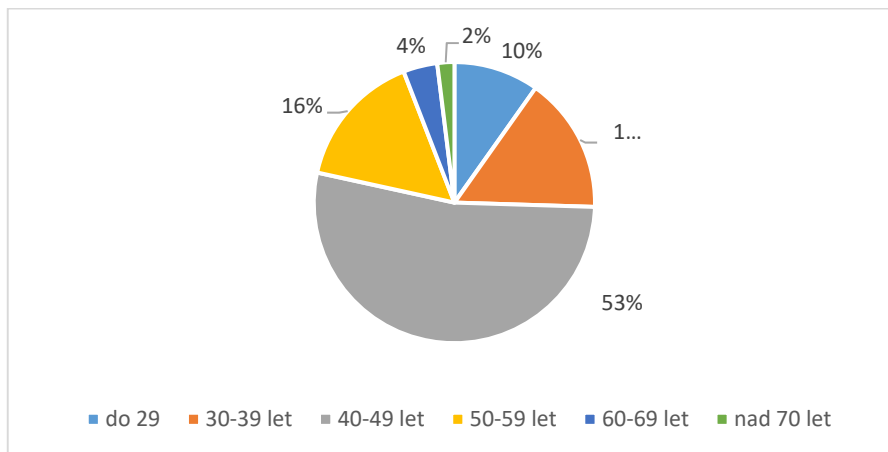
Fáze sběru dat trvala v období od 5. 4. 2023 do 12. 4. 2023.

### Zpracování a analýza dat

Analýza dat vychází z odpovědí na položené výzkumné otázky. Ke zpracování dat jsou použity nástroje Microsoft Office. Výsledky jsou dále zaznamenány v grafech, resp. obrázcích.

### Věk respondentů

Pro přehlednější zpracování jednotlivých výsledků byli respondenti rozděleni do několika věkových kategorií. Nejpočetnější skupinu tvořili respondenti, kteří dosahovali věku 40–49 let. Do této skupiny bylo zařazeno celkem 27 odpovědí, což představuje 52,9 % z celého počtu respondentů. Naprosto stejný počet respondentů tvořily skupiny věkové kategorie 30–39 let a 50–59 let. Do každé ze zmiňovaných skupin bylo zařazeno po 8 odpovědích, což představuje 15,7 % z celého počtu respondentů. Z nejmladších respondentů, kteří dosahovali věku do 29 let odpovědělo 5 respondentů, což činí 9,8 %.



Obrázek 5 Věk respondentů (vlastní zpracování)

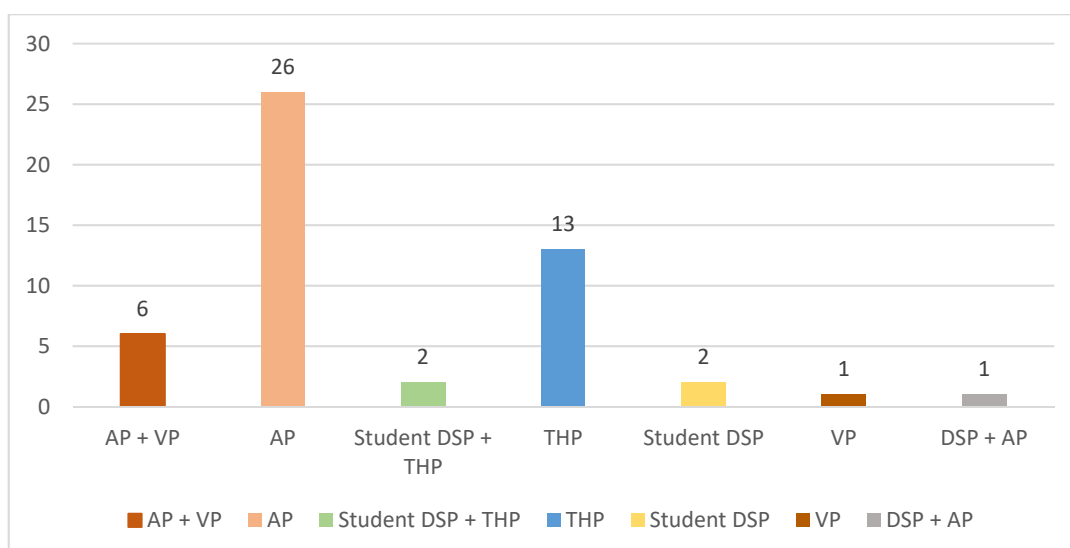
### Pohlaví respondentů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 51 zaměstnanců, z toho dotazník vyplnilo 29 žen, což představuje 56,9 %, a 21 mužů, což činí 41,2 % a jeden zaměstnanec zastoupil skupinu nebinárních respondentů.

### Pracovní pozice

Respondenti měli možnost vybrat svoji pracovní pozici, přičemž měli možnost více odpovědí s ohledem na to, že ve výzkumné organizaci je možné že např. akademický pracovník je zároveň vedoucí pracovník či student DSP.

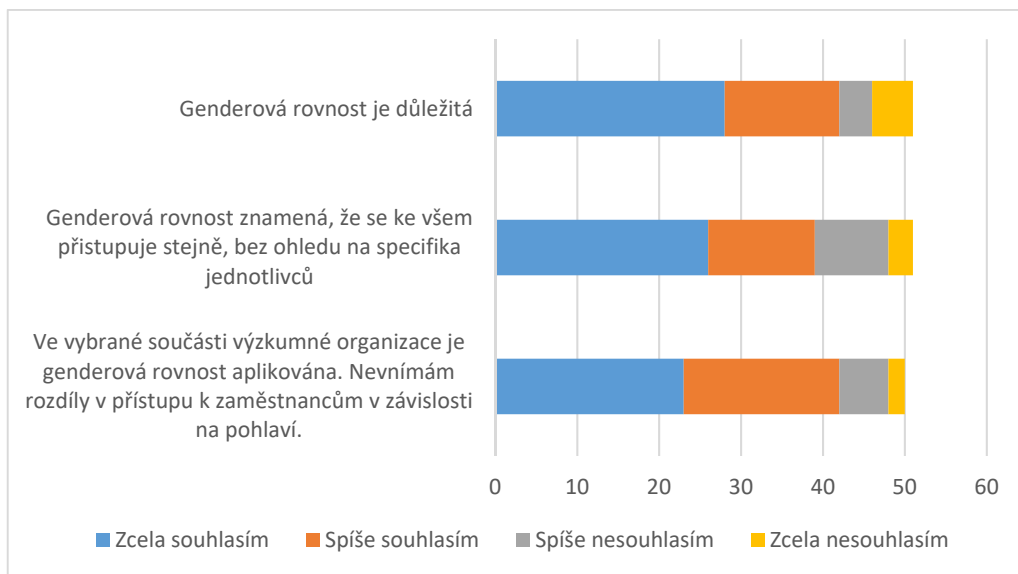
Použité zkratky v tomto obrázku: AP = akademický pracovník, VP = vedoucí pracovník, Student DSP = student doktorských studijních programů, THP = technicko-hospodářský pracovník.



Obrázek 6 Respondenti dle pracovní pozice (vlastní zpracování)

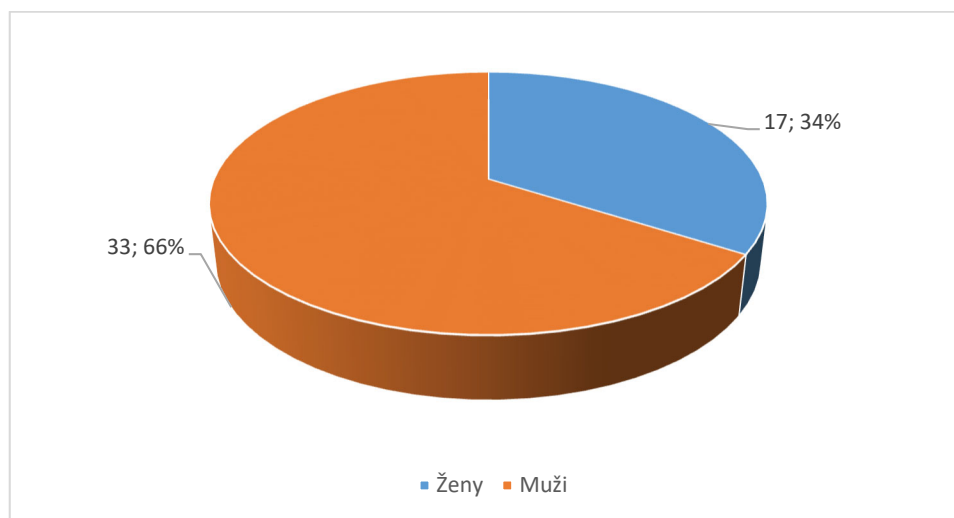
### Otázky na genderovou rovnost

Více než polovina respondentů, v tomto případě 28, což je 54,9 % zcela souhlasí s tím, že je genderová rovnost důležitá. Zároveň s tímto výrokem spíše souhlasí 14 dotazovaných, což je 27,5 %. Většina zcela souhlasí 26 (51 %) a spíše souhlasí 13 (25,5 %) s tím, že se ve vybrané součásti přistupuje ke všem stejně bez ohledu na specifika jednotlivců. Většina respondentů zcela souhlasí 23 (46 %) a spíše souhlasí 19 (38 %), že je ve vybrané součásti genderová rovnost aplikována a nevnímá rozdíly v přístupu k zaměstnancům v závislosti na pohlaví.



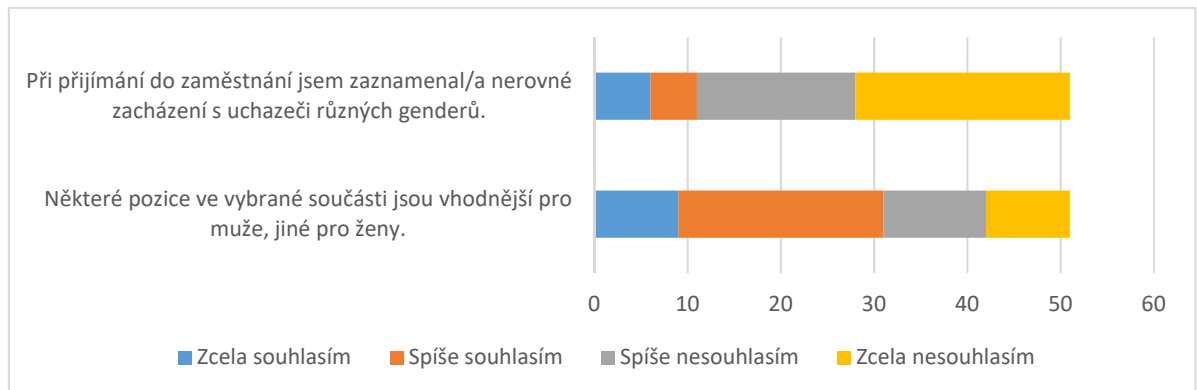
Obrázek 7 Genderová rovnost (vlastní zpracování)

Celých 66 % dotazovaných jednoznačně uvedlo, že si nemyslí, že je politika genderové rovnosti výhodná spíše pro ženy.



Obrázek 8 Výhodnost genderové rovnosti pro jednotlivá pohlaví (vlastní zpracování)

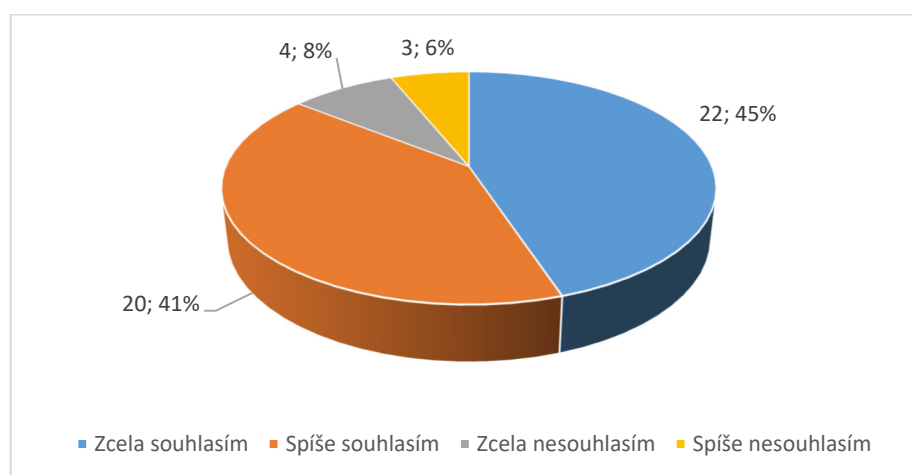
Většina respondentů nezaznamenala nerovné zacházení při přijímání do zaměstnání z pohledu různých genderů. Větší část respondentů si myslí, že některé pozice ve vybrané součásti jsou vhodnější pro muže, jiné pro ženy.



Obrázek 9 Genderová rovnost v přijímacím řízení (vlastní zpracování)

O genderové rovnosti získali dotazovaní informace z různých zdrojů. Největší podíl 23,4 % tvoří informace o genderové rovnosti od nadřízených. Stejný podíl 12,8 % tvoří informovanost od personálního oddělení a zároveň informace získané na školení. Dále pak získali respondenti informace o genderové rovnosti z internetu, při přípravě projektů, z podmínek od poskytovatelů. V 6,4 % případech získali dotazovaní informace z tohoto dotazníkového šetření.

Většina respondentů 22 (44,9 %) zcela souhlasí a 20 (40,8 %) spíše souhlasí, že vybraná součást výzkumné organizace umožňuje plynulý/hladký návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené.

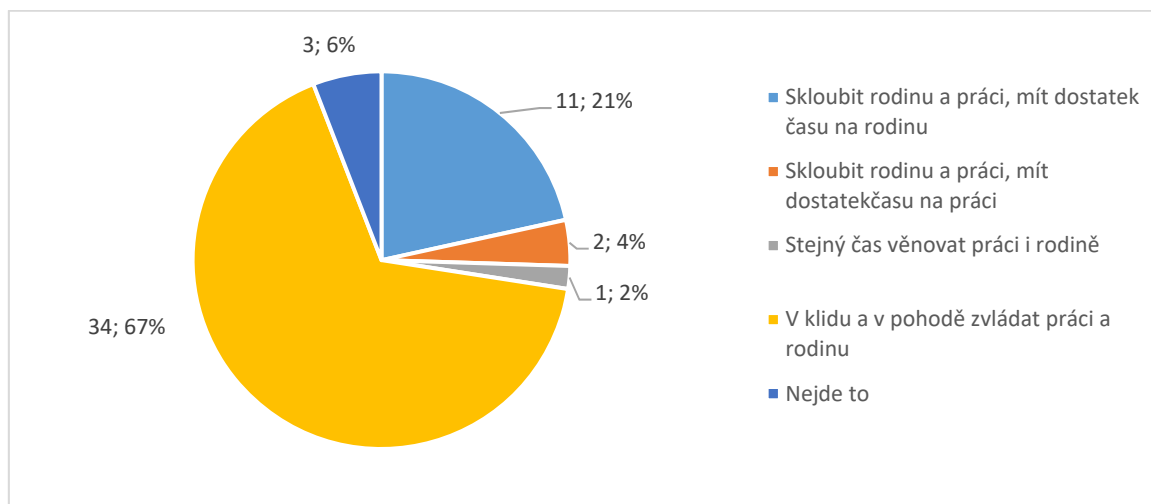


Obrázek 10 Plynulý/hladký návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené (vlastní zpracování)

Zajímavé je vyhodnocení otázky, co se respondentům vybaví, když se řekne „sladování pracovního a rodinného života“. 34 dotázaných, což je 66,7 % si představuje v klidu



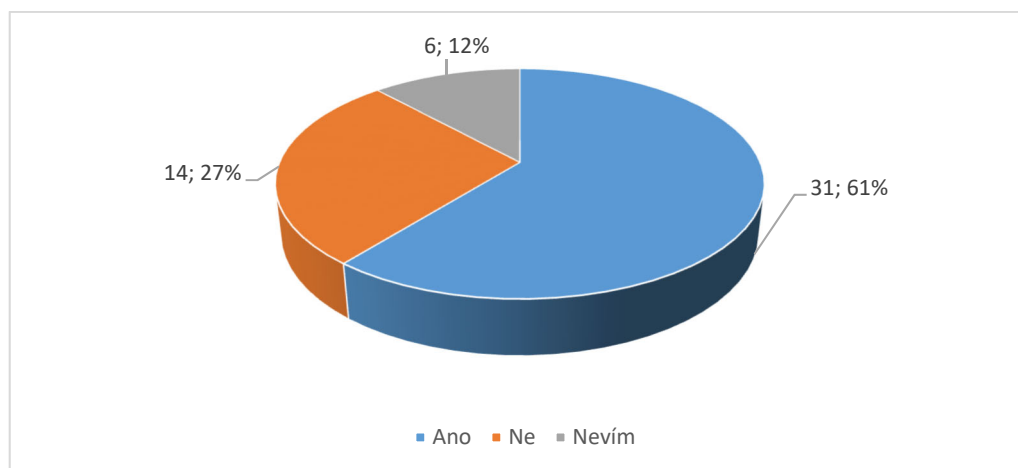
a v pohodě zvládat práci a rodinu. Dotázaných, kteří si pod touto větou představili skloubení rodiny a práce bylo 13, přičemž 11 (21,6 %) z nich by chtěli mít při skloubení rodiny a práce dostatek času na rodinu a pouze 2 (3,9 %) z nich by chtěli mít při skloubení rodiny a práce dostatek času na práci.



Obrázek 11 Sladování pracovního a rodinného života (vlastní zpracování)

Avšak z dalšího obrázku lze vyčíst, že většina vnímá otázku sladění rodiny a práce jako problematickou.

Většina respondentů si představuje v klidu a v pohodě zvládat práci a rodinu. Většina respondentů (31, což je 60,8 %) vnímá otázku sladění rodiny a práce jako problematickou. 14 respondentů, což představuje 27,5 %, ve sladění rodiny a práce nevidí problém a 6 respondentů, což je 11,8 %, zvolila neutrální možnost odpovědi.



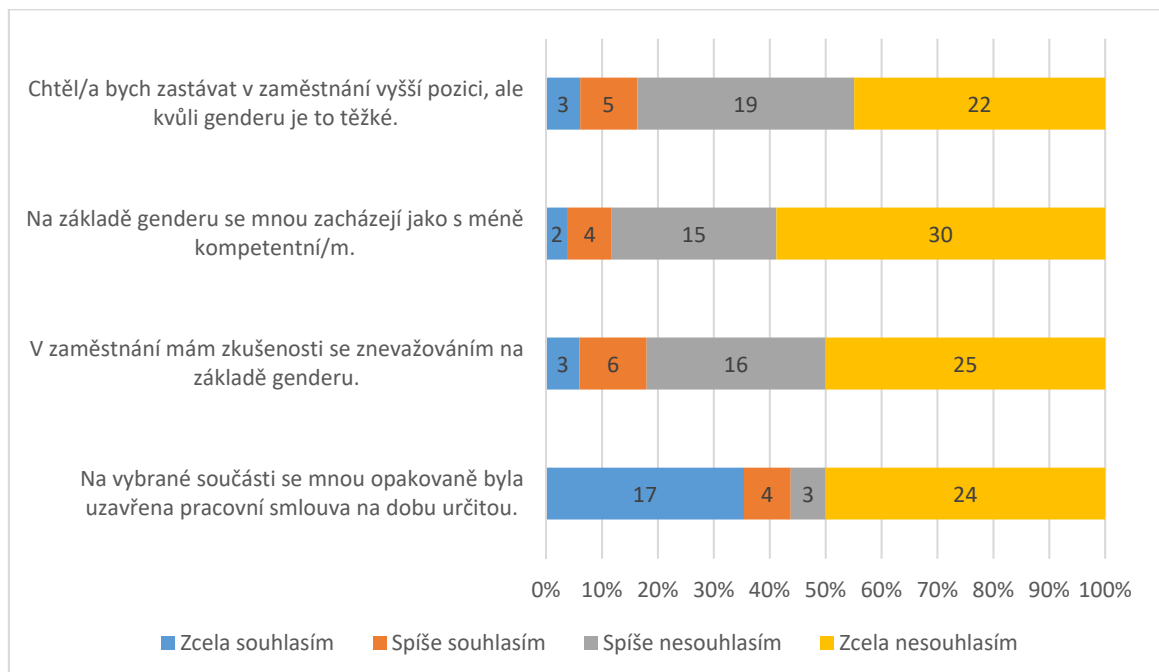
Obrázek 12 Sladění rodiny a práce (vlastní zpracování)

Na otázku, zda respondenti někdy osobně řešili, jak dělit svůj čas mezi rodinu a práci odpovědělo 40 (80 %), že ano. Pouze 9 respondentů, představující 18 %, tuto problematiku neřešilo a jen jeden dotázaný zvolil neutrální odpověď.

Na otázku „Co podle Vás nejvíce usnadní skloubení rodinného a profesního života?“ si z vypsanych možností volili respondenti ze všech možností a různých kombinací. Za největší usnadnění skloubení rodinného a profesního života považují respondenti flexibilní pracovní dobu a vstřícnost zaměstnavatele.

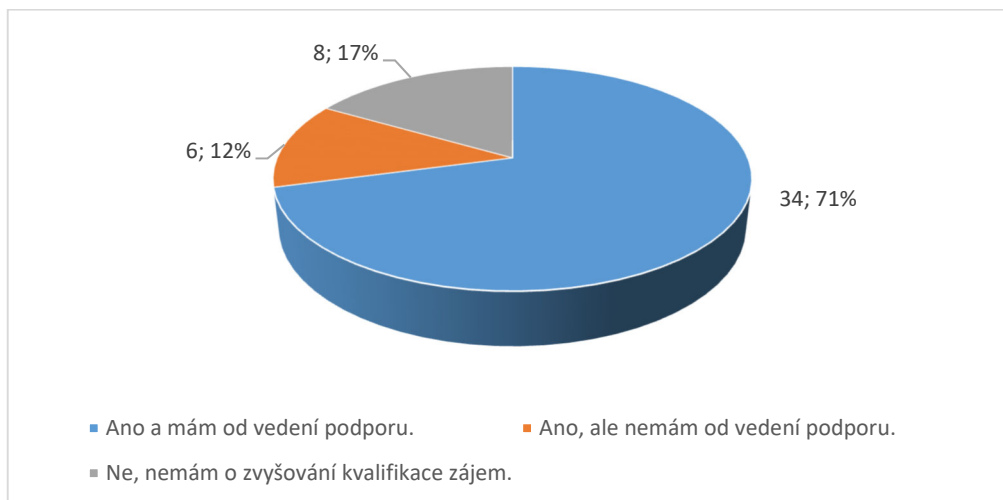
Na otázku „Co byste nejvíc uvítal/a ze strany zaměstnavatele?“ byly opět zastoupeny všechny nabízené možnosti. Zaměstnanci vybrané součásti výzkumné organizace by nejvíce uvítali možnost home-office a flexibilní pracovní dobu.

V podobném duchu se nesla i další otázka „Jakou formu pracovní spolupráce byste chtěl/a, kdyby Vám to zaměstnavatel umožnil?“ I v tomto případě využili respondenti všechny nabízené možnosti v různých kombinacích. I z tohoto dotazu je zřejmé, že by nejvíce uvítali zaměstnanci vybrané součásti výzkumné organizace flexibilní pracovní dobu, práci v kanceláři kombinovanou s prací z domova, dále pak pružnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden, ale i individuální rozložení pracovní doby.



Obrázek 13 Vliv genderu na kariérní postup (vlastní zpracování)

83,3 % respondentů má v průběhu zaměstnání ve vybrané součásti zájem o zvyšování kvalifikace (z toho 70,8 % má od vedení podporu). Pouhých 16,7 % nemá o zvyšování kvalifikace zájem.



Obrázek 14 Zájem o zvyšování kvalifikace v průběhu zaměstnání (vlastní zpracování)

V případě odpovědi „Ano“ na otázku, zda mají zaměstnanci zájem o zvyšování kvalifikace byla další otázka směřována na výběr konkrétních možností nabízeného celouniverzitního vzdělávání, které využívají, a to i v různých kombinacích. Nejvíce využívají možnosti kurzů určených ke zvýšení odborné kvalifikace, poté kurzy cizího jazyka a jako poslední možnost kurzy zaměřené na rozvoj obecných dovedností (tzv. soft-skills).

V návaznosti na otázky dalšího rozvoje měli ještě respondenti možnost se vyjádřit jaké další možnosti rozvoje by přivítali. Z odpovědí vyplynulo, že nejvíce je zájem směřován ke krátkodobým zahraničním stážím, kurzům zaměřeným na podporu didaktických dovedností a kurzům zaměřeným na podporu výzkumných dovedností. Zaměstnanci projevili i zájem nahradit zahraniční stáž e-mobilitou.

#### 9.4.1 Shrnutí průzkumu pracovního prostředí vybrané součásti výzkumné organizace

Dotazníkového šetření se zúčastnilo cca 30 % oslovených respondentů.

Více než tři čtvrtě respondentů, což je 82,4 % souhlasí s tím, že je genderová rovnost důležitá. Okolo tři čtvrtě oslovených, což je 76,5 % souhlasí s tím, že se ve vybrané součásti přistupuje ke všem stejně bez ohledu na specifika jednotlivců. Většina respondentů (84 %), souhlasí že je ve vybrané součásti genderová rovnost aplikována a nevnímá rozdíly

v přístupu k zaměstnancům v závislosti na pohlaví. Celých 66 % dotazovaných jednoznačně uvedlo, že si nemyslí, že je politika genderové rovnosti výhodná spíše pro ženy.

Většina respondentů nezaznamenala nerovné zacházení při přijímání do zaměstnání z pohledu různých genderů.

O genderové rovnosti získali dotázaní zaměstnanci informace z různých zdrojů, a to od nadřízených, od personálního oddělení a také na již absolvovaných školeních. Dále pak získali respondenti informace o genderové rovnosti z internetu a při přípravě projektů (např. z podmínek od poskytovatelů). V 6,4 % případech získali dotazovaní informace až z tohoto dotazníkového šetření.

Většina respondentů (85,7 %) souhlasí, že vybraná součást výzkumné organizace umožňuje plynulý/hladký návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené.

Většina dotázaných má zájem se v klidu a v pohodě věnovat práci a rodině, přičemž při skloubení rodiny a práce upřednostňují mít v první řadě dostatek času na rodinu.

Respondenti mají zájem o zvyšování kvalifikace a mají zájem o další formy rozvoje.

## 10 PROJEKT IMPLEMENTACE GEP NA ROK 2024 VE VYBRANÉ SOUČÁSTI VÝZKUMNÉ ORGANIZACE

Předkládaný projekt je zaměřen na návrh opatření pro oblast personálního zajištění GEP, vzdělávání v oblasti genderové rovnosti, sladování osobního a pracovního života, dále pro oblast podpory zastoupení žen ve vedoucích funkcích, pro oblast rovných příležitostí ve vědě a výzkumu a návrh opatření proti sexuálnímu a genderově podmíněnému obtěžování. Opatření budou zaměřena především na první rok zásadních částí plánu genderové rovnosti v rámci vybrané součásti výzkumné organizace, což je v tomto případě plánováno na rok 2024.

Cílem projektu je implementace GEP prostřednictvím vybraných podpůrných opatření. Prostřednictvím realizace těchto podpůrných opatření dojde ke zvyšování povědomí o genderových otázkách a prohlubování genderové senzitivity. Jako významné je vnímáno i zavedení opatření pozitivně působících na sladování osobního a pracovního života. Naplnění těchto cílů povede k vytváření přívětivého prostředí pro rodiny s dětmi, ale i pro pracovníky, jenž pečují o nemohoucí/nemocné členy rodiny. V neposlední řadě tyto podpůrná opatření přispějí k podpoře rodičů v rozvoji jejich vědecké kariéry.

### 10.1 Klíčové aktivity projektu

Aby bylo dosaženo projektového cíle, musí být jasně definovány klíčové aktivity (dále jen KA) a dílčí aktivity (dále jen DA). To jsou v případě tohoto projektu následující činnosti.

#### **Klíčová aktivita KA1 Oblast personálního zajištění GEP**

- DA1 Zajištění implementace a monitoringu aktivit GEP

#### **Klíčová aktivita KA2 Oblast vzdělávání a osvětu v oblasti genderové rovnosti**

- DA2.1 Zvyšování povědomí o genderových otázkách, prohlubování genderové senzitivity, odstraňování nevědomých předsudků a stereotypů
- DA2.2 Podpora genderové rovnosti ve vybrané součásti výzkumné organizaci ze strany vedení
- DA2.3 Pravidelná setkání mezi zaměstnanci a studenty
- DA2.4 Implementace principů genderové rovnosti do vnitřních předpisů a norem vybrané součásti výzkumné organizace

**Klíčová aktivita KA3 Oblast slad'ování osobního a pracovního života**

- DA3.1 Podpora zaměstnanců při slad'ování osobního a pracovního života
- DA3.2 Optimalizace podmínek pro využívání flexibilních forem práce
- DA 3.3 Vytváření přívětivého pracovního prostředí pro rodiny s dětmi
- DA 3.4 Příprava a implementace slad'ování pracovního a osobního života

**Klíčová aktivita KA4 Oblast zastoupení žen ve vedoucích funkcích**

- DA4 Podpora zastoupení žen ve vedení, v poradních a rozhodovacích orgánech vybrané součásti výzkumné organizace

**Klíčová aktivita KA5 Oblast zastoupení rodičů ve vědecké činnosti**

- DA5 Podpora rodičů ve vědecké kariéře

**Klíčová aktivita KA6 Oblast rovné příležitosti ve vědě a výzkumu**

- DA6.1 Poskytování podpory postdoktorandům
- DA6.2 Podpora rovných příležitostí pro vědecké pracovníky

**Klíčová aktivita KA7 Oblast opatření proti sexuálnímu a genderově podmíněnému obtěžování**

- DA7 Zvyšování povědomí o tématu sociálního bezpečí v prostředí vybrané součásti výzkumné organizace

**10.2 Odpovědnost**

Stanovení odpovědnosti jednotlivých osob za plánované klíčové aktivity, které jsou součástí projektu je velmi důležité. Striktně vymezuje, kdo bude za klíčové aktivity odpovědný. Bude sestaven realizační tým v čele s hlavním realizátorem, dále pak koordinátory aktivit a administrativním koordinátorem.

Hlavní realizátor implementace plánu genderové rovnosti ve vybrané součásti má stabilní pozici přímo ve vedení vybrané součásti, tak aby měl reálnou možnost kontrolovat a řídit postup implementace. V tomto ohledu dohlíží na odbornou stránku implementace – tzn. na její obsah a jednotlivé výstupy klíčových aktivit.

Koordinátor aktivity odborně koordinuje realizaci klíčových aktivit. Je zodpovědný za odborné řízení a zajištění funkčnosti dílčích aktivit. Organizuje a zabezpečuje realizaci

plánovaných aktivit, podílí se na koordinaci aktivit tak, aby bylo dosaženo stanovených cílů projektu. Kontroluje věcnou stránku plánovaných aktivit a jejich realizaci dle předem stanoveného harmonogramu.

Rozpis personálního zajištění jednotlivých dílčích klíčových aktivit je konkretizován v následující tabulce.

Tabulka 14 Plán implementace GEP (vlastní zpracování)

Dílčí aktivita	Odpovědnost	Druh pracovního poměru	Výše měsíčního úvazku FTE	Počet hodin DPP	Počet osob na dané pracovní pozici	Doba trvání úvazku (měsíce)
DA1 Zajištění implementace a monitoringu aktivit GEP	Hlavní realizátor	PS	0,1	-	1	12
	Koordinátor aktivity	PS	0,1	-	1	12
DA2.1 Zvyšování povědomí o genderových otázkách, prohlubování genderové senzitivity, odstraňování nevědomých předsudků a stereotypů	Koordinátor aktivity	DPP	-	40	1	-
DA2.2 Podpora genderové rovnosti v instituci ze strany vedení	Hlavní realizátor	PS	0,1	-	1	12
	Koordinátor aktivity	PS	0,05	-	1	12
DA2.3 Pravidelná šetření mezi zaměstnanci i studenty	Koordinátor aktivity	PS	0,1	-	1	12

DA2.4 Implementace principů genderové rovnosti do vnitřních předpisů a norem vybrané součásti výzkumné organizace	Koordinátor aktivity	PS	0,1	-	1	12
	Hlavní realizátor	PS	0,05	-	1	12
DA3.1 Podpora zaměstnanců při sladování osobního a pracovního života	Koordinátor aktivity	PS	0,1	-	1	12
DA3.2 Optimalizace podmínek pro využívání flexibilních forem práce	Koordinátor aktivity	PS	0,1	-	1	12
	Hlavní realizátor	PS	0,05	-	1	12
DA3.3 Vytváření přívětivého pracovního prostředí pro rodiny s dětmi	Koordinátor aktivity	PS	0,1	-	2	4
	Koordinátor aktivity	DPP	-	40	1	-
DA3.4 Příprava a implementace sladování pracovního a osobního života	Koordinátor aktivity	DPP	-	20	1	-
DA4 Podpora zastoupení žen ve vedení, v poradních a rozhodovacích orgánech vybrané součásti výzkumné organizace	Koordinátor aktivity	DPP	-	20	1	-
	Koordinátor aktivity	PS	0,1	-	1	12



DA5 Podpora rodičů ve vědecké kariéře	Hlavní realizátor	PS	0,05	-	1	12
DA6.1 Poskytování podpory postdoktorandům	Koordinátor aktivity	PS	0,1	-	1	12
	Hlavní realizátor	PS	0,05	-	1	12
DA6.2 Podpora rovných příležitostí pro vědecké pracovníky	Koordinátor aktivity	DPP	-	10	1	-
DA7 Zvyšování povědomí o tématu sociálního bezpečí v prostředí vybrané součásti výzkumné organizace	Koordinátor aktivity	DPP	-	10	1	-

### 10.3 Způsob zajištění klíčové aktivity a cílová skupina

Klíčové, resp. dílčí aktivity jsou zajištěny prostřednictvím konkrétních podpůrných opatření zaměřených na vybrané cílové skupiny. V rámci cílové skupiny se jedná o akademické i technicko-hospodářské pracovníky, stejně tak o studenty vybrané součásti výzkumné organizace.

Tabulka 15 Plán opatření pro jednotlivé klíčové aktivity (vlastní zpracování)

Dílčí aktivita	Opatření	Cílová skupina
DA1 Zajištění implementace a monitoringu aktivit GEP	Vyčlenění úvazku na pozici Specialista rozvoje lidských zdrojů	Zaměstnanci, studenti
DA2.1 Zvyšování povědomí o genderových otázkách, prohlubování genderové senzitivity, odstraňování nevědomých předsudků a stereotypů	Organizace školení a seminářů pro studenty a zaměstnance	Zaměstnanci, studenti

DA2.2 Podpora genderové rovnosti v instituci ze strany vedení	Veřejná deklarace podpory na webových stránkách vybrané součásti výzkumné organizace	Zaměstnanci, studenti
DA2.3 Pravidelná šetření mezi zaměstnanci i studenty	Začlenění genderově orientovaných otázek do pravidelných průzkumů	Zaměstnanci, studenti
DA2.4 Implementace principů genderové rovnosti do vnitřních předpisů a norem vybrané součásti výzkumné organizace	Zpracování do Pokynu děkana nebo Pokynu tajemníka	Zaměstnanci, studenti
DA3.1 Podpora zaměstnanců při sladění osobního a pracovního života	Zohledňování potřeb rodičů a pečujících osob při organizaci práce na pracovišti  Plánování návratu rodičů z MD/RD a po dlouhodobé nepřítomnosti	Zaměstnanci
DA3.2 Optimalizace podmínek pro využívání flexibilních forem práce	Revize aktuálního nastavení vybrané součásti výzkumné organizace	Zaměstnanci
DA3.3 Vytváření přívětivého pracovního prostředí pro rodiny s dětmi	Podpora akcí pro zaměstnance a jejich rodiny (letní akce „Baťák“, vánoční večírek apod.)	Zaměstnanci, rodinní příslušníci
DA3.4 Příprava a implementace sladění pracovního a osobního života	Organizace školení v problematice sladění osobního a pracovního života	Zaměstnanci
DA4 Podpora zastoupení žen ve vedení, v poradních a rozhodovacích orgánech vybrané součásti výzkumné organizace	Organizace školení v oblasti vůdčích dovedností  Nabídka manažerských workshopů	Zaměstnanci
DA5 Podpora rodičů ve vědecké kariéře	Tvorba směrnice zejména se zaměřením na zvyšování habilitací a profesur	Zaměstnanci

DA6.1 Poskytování podpory postdoktorandům	Tvorba programu podpory postdoktorandů	Zaměstnanci
DA6.2 Podpora rovných příležitostí pro vědecké pracovníky	Podpora diverzity při sestavování projektových týmů  Vzdělávání pro vedoucí školitele v oblasti rovných příležitostí	Zaměstnanci
DA7 Zvyšování povědomí o tématu sociálního bezpečí v prostředí vybrané součásti výzkumné organizace	Realizace workshopů a školení	Zaměstnanci, studenti

## 10.4 Časová analýza

Časová analýza je nezbytnou součástí projektu. V této práci je jako hlavní nástroj plánování použit tzv. Ganttův diagram, který následně bude podkladem pro samotné řízení časové realizace projektu. Jeho grafické znázornění upřesňuje časovou náročnost dílčí aktivity i návaznosti jednotlivých aktivit.

Realizace projektu je plánována na období od 02.01.2024 do 31.12.2024.



### Rozpis nákladů za jednotlivé položky

Níže uvedená tabulka je předběžnou kalkulací osobních nákladů včetně zákonných odvodů zaměstnavatele pro jednotlivé klíčové, resp. dílčí aktivity. Mzdový náklad je ve výši součtu tarifní mzdy odpovídající mzdovému předpisu výzkumné organizace a osobního příplatku ve výši cca 25 % se zohledněním výše úvazku a délce navedení konkrétního zaměstnance v rámci klíčové, resp. dílčí aktivitě.

Pro výpočet tarifní mzdy byla pro pozici Hlavní realizátor využita mzdová třída A4 profesor, pro pozici Koordinátor odborné aktivity mzdová třída A2 odborný asistent a pro pozice Koordinátor aktivity/Koordinátor administrativy mzdová třída T9/2.

Tabulka 16 Rozpis nákladů za jednotlivé položky v Kč (vlastní zpracování)

<b>KA1/DA1 Zajištění implementace a monitoringu aktivit GEP</b>	
Hlavní realizátor (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	88.704,00
Koordinátor odborné aktivity (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	59.271,00
<b>KA2/DA2.1 Zvyšování povědomí o genderových otázkách, prohlubování genderové senzitivity, odstraňování nevědomých předsudků a stereotypů</b>	
Koordinátor aktivity (1 osoba – DPP 40 hodin)	10.000,00
<b>KA2/DA2.2 Podpora genderové rovnosti ve vybrané součásti výzkumné organizaci ze strany vedení</b>	
Hlavní realizátor (1 osoba – úvazek 0,05; 12 měsíců)	44.352,00
Koordinátor odborné aktivity (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	59.271,00
<b>KA2/DA2.3 Pravidelná šetření mezi zaměstnanci a studenty</b>	
Koordinátor odborné aktivity (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	59.271,00
<b>KA2/DA2.4 Implementace principů genderové rovnosti do vnitřních předpisů a norem vybrané součásti výzkumné organizace</b>	
Hlavní realizátor (1 osoba – úvazek 0,05; 12 měsíců)	44.352,00
Koordinátor odborné aktivity (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	59.271,00
<b>KA3/DA3.1 Podpora zaměstnanců při sladování osobního a pracovního života</b>	
Koordinátor odborné aktivity (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	59.271,00
<b>KA3/DA3.2 Optimalizace podmínek pro využívání flexibilních forem práce</b>	
Hlavní realizátor (1 osoba – úvazek 0,05; 12 měsíců)	44.352,00
Koordinátor odborné aktivity (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	59.271,00

<b>KA3/DA3.3 Vytváření přívětivého pracovního prostředí pro rodiny s dětmi</b>	
Koordinátor aktivity (2 osoby – úvazek 0,1; 4 měsíce)	28.628,00
Koordinátor aktivity (1 osoba – DPP 40 hodin)	10.000,00
<b>KA3/DA3.4 Příprava a implementace sladování pracovního a osobního života</b>	
Koordinátor aktivity (1 osoba – DPP 20 hodin)	5.000,00
<b>KA4/DA4 Podpora zastoupení žen ve vedení, v poradních a rozhodovacích orgánech vybrané součásti výzkumné organizace</b>	
Koordinátor aktivity (1 osoba – DPP 20 hodin)	5.000,00
<b>KA5/DA5 Podpora rodičů ve vědecké kariéře</b>	
Hlavní realizátor (1 osoba – úvazek 0,05; 12 měsíců)	44.352,00
Koordinátor odborné aktivity (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	59.271,00
<b>KA6/DA6.1 Poskytování podpory postdoktorandům</b>	
Hlavní realizátor (1 osoba – úvazek 0,05; 12 měsíců)	44.352,00
Koordinátor odborné aktivity (1 osoba – úvazek 0,1; 12 měsíců)	59.271,00
<b>KA6/DA6.2 Podpora rovných příležitostí pro vědecké pracovníky</b>	
Koordinátor aktivity (1 osoba – DPP 20 hodin)	5.000,00
<b>KA7/DA7 Zvyšování povědomí o tématu sociálního bezpečí v prostředí vybrané součásti výzkumné organizace</b>	
Koordinátor aktivity (1 osoba – DPP 10 hodin)	2.500,00
Koordinátor administrativy THP-T9/2 (1 osoba – úvazek 0,15; 12 měsíců)	64.412,00
Materiál – Nákup literatury	10.000,00
Materiál – Kancelářské potřeby	10.000,00
Nepřímé náklady (8 % z celkových přímých nákladů)	74.814,00

Nepřímé náklady jsou stanoveny poměrově z celkových přímých nákladů, jenž zahrnují osobní náklady a nezbytný materiál). Tyto náklady budou využity pro financování nákladů, jenž nelze přímo navázat na realizaci projektu, ale jsou pro projekt nezbytné. Jedná se o náklady na energie, opotřebení výpočetní techniky, náklady na obslužný personál apod.

### Přehled celkových nákladů

Níže uvedená tabulka představuje celkové náklady na implementaci GEP ve vybrané části výzkumné organizace na rok 2024. Celkové náklady budou hrazeny/doporučuji financovat ze zdrojů institucionálního financování či zdrojů získaných z realizace doplňkové činnosti.

Tabulka 17 Přehled celkových nákladů na implementaci GEP v Kč (vlastní zpracování)

Celkové náklady na KA1	147.975,00
Celkové náklady na KA2	276.517,00
Celkové náklady na KA3	206.522,00
Celkové náklady na KA4	5.000,00
Celkové náklady na KA5	103.623,00
Celkové náklady na KA6	108.623,00
Celkové náklady na KA7	2.500,00
Koordinátor administrativy	64.412,00
Celkem za materiál	20.000,00
Celkové přímé náklady	935.172,00
Nepřímé náklady	74.814,00
<b>Celkové náklady na implementaci GEP</b>	<b>1.009.986,00</b>

### 10.6 Riziková analýza

V poslední části jsem se zaměřila na možnosti rizika projektu spojená s implementací plánu genderové rovnosti ve vybrané součásti výzkumné organizace. Níže specifikovaná rizika mohou zkomplikovat, případně prodloužit průběh projektu a ohrozit cíle s ním spojené. Při sestavování analýzy rizik není možné odhalit všechna případná rizika, která mohou v průběhu projektu vzniknout. V průběhu projektu by tak měl průběžně probíhat monitoring specifikovaných či nově vzniklých rizik. Za účelem zmírnění rizik jsou navržena preventivní opatření, která mají za úkol minimalizovat jejich nepříznivý dopad.

Mezi předpokládaná rizika patří:

- nedostatečná organizace jednotlivých klíčových aktivit,
- nedostatečná komunikace realizačního týmu projektu,
- nedostatečná kapacita realizačního týmu projektu,
- nedodržení časového harmonogramu realizace klíčových aktivit,
- nedostatečné finanční prostředky,
- nesprávný odhad nákladů spojených s realizací projektu.

Hodnocení rizik je uvedeno v tabulce níže, kde jsou tato rizika ohodnocena za pomoci škály 1-5. Hodnota 1 představuje velmi malý dopad rizika, tedy 0-10 %, hodnota 2 představuje malý dopad rizika, tedy 10-20 %, hodnota 3 udává střední dopad rizika, tedy 20-40 %, hodnota 4 udává vysoký dopad rizika, tedy 40-80 % a poslední hodnota 5 představuje velmi vysoký dopad rizika, kdy se jedná o více než 80 %. Závažnost dopadu rizika na projekt je hodnocena stejně jako pravděpodobnost vzniku rizik.

### Matice pro kvantifikaci rizik:

Tabulka 18 Matice pro kvantifikaci rizik (vlastní zpracování)

Riziko	Pravděpodobnost vzniku rizika	Závažnost dopadu rizika	$\Sigma$
Nedostatečná organizace jednotlivých klíčových aktivit	1	3	3
Nedostatečná komunikace realizačního týmu projektu	1	2	2
Nedostatečná kapacita realizačního týmu projektu	2	2	4
Nedodržení časového harmonogramu realizace klíčových aktivit	2	3	6
Nesprávný odhad nákladů souvisejících s realizací projektu	2	4	8
Nedostatečné finanční prostředky	2	4	8

Výsledkem analýzy rizik je pak následný součin hodnot pravděpodobnosti vzniku rizika a závažnosti dopadu rizika na projekt. Výsledný součin se dále klasifikuje do kategorií v návaznosti na velikost rizika působícího na projekt. Klasifikace je následná:

- mírná rizika, tedy akceptovatelná 1-3,
- střední rizika, která je potřeba hlídat 4-6,
- vysoká rizika, která vyžadují náhradní plán 7-9.

### Mírná rizika

- Nedostatečná organizace jednotlivých klíčových aktivit

Vznik rizika spojeného s nedostatečnou organizací jednotlivých klíčových aktivit hrozí za předpokladu, že bylo opomenuta potřeba administrativní podpory stran administrativního koordinátora. Eliminace rizika nedostatečné organizace jednotlivých klíčových aktivit spočívá v opatření vytvoření pozice administrativního koordinátora.



- Nedostatečná komunikace realizačního týmu projektu

V průběhu realizace projektu může nastat riziko spojené s projektovým řízením v podobě nedostatečné komunikaci realizačního týmu. Může dojít k nejasnému nastavení pravomocí a odpovědnosti členů realizačního týmu. Jako podpůrné opatření se jeví, že se budou konat pravidelné porady realizačního týmu. Pravomoci a odpovědnosti budou nastaveny v popisech práce. Klíčové pozice budou obsazeny osobami, které mají odpovídající zkušenosti.

### **Střední rizika**

- Nedostatečná kapacita realizačního týmu

Během realizace projektu může být, při realizaci klíčových aktivit, zjištěna nedostatečná kapacita realizačního týmu či mohou nastat personální změny v realizačním týmu. Zde se jako vhodné jeví opatření pečlivý výběr motivovaných členů realizačního týmu a vytvoření sítě potenciálních náhradníků do realizačního týmu.

- Nedodržení časového harmonogramu realizace klíčových aktivit

Vznik rizika nedodržení časového harmonogramu realizace klíčových aktivit hrozí mimo jiné v návaznosti na výše uvedená mírná a střední rizika. Eliminace rizika nedodržení časového harmonogramu realizace klíčových aktivit tedy spočívá především v neustálé, pravidelné kontrole harmonogramu.

### **Vysoká rizika**

- Nesprávný odhad nákladů souvisejících s realizací projektu

Vznik rizika spojeného s nesprávným odhadem nákladů souvisejících s realizací projektu hrozí za předpokladu, že nebyly brány v potaz určité nákladové položky v rámci nákladové analýzy projektu. Výsledkem by byl nárůst celkových nákladů potřebných k jeho realizaci. Eliminace rizika nesprávného odhadu nákladů spočívá v pravidelné controllingové činnosti čerpání finančních prostředků v rámci jednotlivých klíčových aktivit rozpočtu.

- Nedostatečné finanční prostředky

V průběhu realizace projektu může nastat situace, kdy se vybraná součást výzkumné organizace ocitne bez dostatečného množství finančních prostředků vyčleněných na tento projekt v souvislosti s celkovým rozpočtem součásti. Toto riziko přímo souvisí s rizikem

nesprávného odhadu nákladů spojených s realizací projektu. Finanční prostředky na všechny aktivity součásti musí být zahrnuty v rozpočtu vybrané součásti na daný kalendářní rok.

## ZÁVĚR

Hlavními přínosy projektu je zajištění spokojenosti všech zaměstnanců i studentů doktorského studia, dále vytvoření vhodných podmínek pro realizaci jejich kariérního rozvoje a v dlouhodobém horizontu zvýšení jejich výkonnosti. Neméně důležité je i nastavení transparentní firemní kultury.

Genderová rovnost, ať už ve veřejných organizacích či ve firmách, závisí na různých faktorech. Mezi tyto faktory patří například znalost genderové rovnosti jako takové, genderové stereotypy a názory, existence/neexistence opatření podporující tuto rovnost, či opatření pro sladění osobního a pracovního života.

Tato diplomová práce má za cíl identifikovat zásadní faktory ovlivňující genderovou rovnost ve vybrané součásti výzkumné organizace. Dále pak na základě jejich analýzy připravit návrh projektu pro jejich následnou implementaci za účelem nastolení vyšší míry genderové rovnosti v rámci svého fungování.

Teoretická část byla věnována pozornosti genderu jako takovému, genderu na trhu práce a genderovým stereotypům a bariérám. Také byla zaměřena na nástroje uplatňování rovných příležitostí v praxi a zabývala se možnostmi, jak sladit profesní a osobní život. Velká část byla vyčleněna také samotnému plánu genderové rovnosti.

V praktické části byla vypracována analýza stavu genderové rovnosti ve vybrané součásti výzkumné organizace a vyhodnoceno dotazníkové šetření provedené u zaměstnanců a studentů doktorských studijních programů pracujících na této součásti.

Pro zpracování praktické části byly využity dvě základní metody sběru a analýzy dat, a to statistická analýza stavu genderové rovnosti a dotazníkové šetření napříč zaměstnanci této součásti. Data potřebná pro analytickou i projektovou část byla získána z interních i veřejně dostupných zdrojů vybrané části výzkumné organizace. Pro zjištění konkrétních potřeb zaměstnanců vybrané části výzkumné organizace byl využit dotazník.

V projektové části byl zpracován návrh projektu implementace vhodných opatření do fungování vybrané součásti včetně vypracování nákladové a rizikové analýzy. Jeho hlavním účelem je zavedení konkrétních opatření reagujících na potřeby zaměstnanců v oblasti zajištění jejich genderové rovnosti, a především nastolení podmínek zajišťujících celkové zlepšení pracovního prostředí vybrané součásti výzkumné organizace.

Navržený projekt je doporučen pro implementaci v roce 2024.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Literární zdroje:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Praha: Grada, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

CROFONY, Timea et al. Slovník pojmů. In: *Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2020. s. 6-8. ISBN 978-80-7330-369-3.

DYTRT, Zdenek, STAŇKOVÁ, Pavla a TOMANOVÁ, Lucie. *Manažerská etika: etika v managementu a podnikání*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007. ISBN 978-80-7318-645-6.

HOMFRAY, Šárka. *Řešení genderově podmíněného násilí prostřednictvím práva veřejného a soukromého*. In: Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách: Etický kodex. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. s. 26. ISBN 978-80-7330-402-7.

HOMFRAY, Šárka. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. In: Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice: Etický kodex. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2022. s. 26. ISBN 978-80-7330-402-7.

HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada, 2022. ISBN 978-80-2713-341-3.

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs). Brussels: European Commission Directorate-General for Research and Innovation, 2022. ISBN 978-92-79-53430-0.

KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-2474-480-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Genderová segregace trhu práce - obraz statistiky*. Pp. 13-30 in Křížková, Alena, Zdeněk Sloboda. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie / Sociological Studies 09:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Genderové vztahy a management*. In: Management genderových vztahů: Mýtus "přirozenosti" rozdílů v postavení mužů a žen. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004. s. 12. ISBN 80-7261-117-8.

PUTNOVÁ, Anna a SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1621-3.

PRIORITIES AND KEY ACTIONS FOR 2016-2019. In: Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. s. 9. ISBN 978-92-79-53430-0.

ŠPONDROVÁ, Pavla. *Sexuální obtěžování*. In: Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2014. s. 36. ISBN 978-80-7330-256-6.

VÍZNEROVÁ, Hana. *Proč podporovat genderovou rovnost ve výzkumné instituci*. In: Genderová rovnost ve vaší výzkumné organizaci: Jak na to. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2014. s. 102-104. ISBN 978-80-7330-304-4.

**Elektronické zdroje:**

*Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 - 2026, 2022. In: Vlada.cz [online].*

Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>

ČERNOCH, Viktor, 2021. Gender ve světě reflektorů. *A VĚDA A VÝZKUM* [online].

Praha: Středisko společných činností AV ČR, 25. června 2021, 5(2/2021), 87 [cit. 2023-04-19]. ISSN 2533-784X. Dostupné z: <https://pdf.avcr.cz/A/2021-02/#page=30>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2020. 8. *VĚDA, VÝZKUM, INOVACE* [online]. Praha:

Český statistický úřad [cit. 2023-03-01]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/164109064/3000022208.pdf/f0b300c4-5bb1-48f5-9e6f-da02f8a6e8da?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ODBOR 64, 2020. *Ženy a muži v datech 2020* [online].

Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-03-01]. Dostupné z:

*Gender: Základní pojmy* [online], 2016. Praha: ČSÚ [cit. 2023-03-04]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

*GENDER EQUALITY PLAN Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně: Plán nastavování genderové rovnosti, 2022. Zlín: UTB ve Zlíně, Oddělení rozvoje lidských zdrojů. [cit. 2023-04-04].*

Dostupné z: <https://www.utb.cz/gep/>

*Genderový audit v České republice, 2023. Genderaveda.cz: Co je to genderový audit a k čemu slouží [online].* Praha: Sociologický ústav AV ČR [cit. 2023-03-11]. Dostupné z:

<https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/genderovy-audit/>

HUBÁLEK, Tomáš, 2017. *Genderové aspekty v historickém kontextu a edukačním procesu*

[online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z:

<http://ksv.upol.cz/txt/GAEP.pdf>

KADLECOVÁ, M. *Markéta Kadlecová: Feminismus* [online]. In: FÓRUM 50 %. [cit.

2023-02-19]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/marketa-kadlecova-feminismus>

NÁRODNÍ KONTAKTNÍ CENTRUM – GENDER A VĚDA. *Ženy ve vědě: data.*

In: *Genderaveda.cz* [online]. Praha [cit. 2023-03-12]. Dostupné z:

<https://genderaveda.cz/zeny-ve-vede/>

Nerovnost v odměňování žen a mužů, 2019. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace* [online]. 2019, 34-35 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z:

[https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST\\_I\\_04\\_Diskriminace\\_na\\_trhu\\_p.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf)

Rovnost žen a mužů ve vědecké profesi, 2021. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030* [online]. 2021, 68-69 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z:

[https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)

*Směrnice Work-life Balance* [online], 2021. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance>

*Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030* [online], únor 2021. Praha: Úřad vlády ČR, 209 s. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)

ŠPONDROVÁ, Pavla et al. *Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR*. In: *Vlada.cz* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Metodika\\_GIA.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf)

*Základní pojmy: Gender ve firmě I*, 2012. *Praemiaedu.cz* [online]. Ústí nad Labem: Praemia [cit. 2023-04-04]. Dostupné z:

<http://www.praemiaedu.cz/zpatky/cz.php?txt=gender-clanky&detail=16>

*Zákon č. 198/2009 Sb., (antidiskriminační zákon): o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů*, 2008. In: Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ročník 1, 198/2009 Sb. Dostupné také z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_198\\_2009](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_198_2009)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

AP	Akademický pracovník
ADZ	Antidiskriminační zákon
AV ČR	Akademie věd České republiky
ČR	Česká republika
DA	Dílčí aktivita
DPP	Dohoda o provedení práce
DSP	Doktorský studijní program
e-mobilita	Mobilita realizovaná online formou
EU	Evropská unie
FTE	Přepočtený pracovní úvazek
GEP	Gender Equality Plan (Plán genderové rovnosti)
HR Award	HR Excellence in Research Award (ocenění za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědě a výzkumu)
KA	Klíčová aktivita
MD/RD	Mateřská dovolená/rodičovská dovolená
MŠ	Mateřská škola
NKC	Národní kontaktní centrum
PS	Pracovní smlouva
TAČR	Technologická agentura České republiky
THP	Technicko-hospodářský pracovník
UNESCO	Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
VP	Vedoucí pracovník
VaVaI	Výzkum, vývoj a inovace
WLB	Work-life balance
ZŠ	Základní škola



**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Podíl žen na výzkumných pracovištích v roce 2020 .....	23
Obrázek 2 Profesionální dráha žen ve vědě .....	23
Obrázek 3 Proces hodnocení materiálů s ohledem na genderovou rovnost .....	28
Obrázek 4 Životní cyklus GEP .....	30
Obrázek 5 Věk respondentů .....	53
Obrázek 6 Respondenti dle pracovní pozice .....	54
Obrázek 7 Genderová rovnost .....	55
Obrázek 8 Výhodnost genderové rovnosti pro jednotlivá pohlaví .....	55
Obrázek 9 Genderová rovnost v přijímacím řízení .....	56
Obrázek 10 Plynulý/hladký návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené .....	56
Obrázek 11 Sladování pracovního a rodinného života .....	57
Obrázek 12 Sladění rodiny a práce .....	57
Obrázek 13 Vliv genderu na kariéerní postup .....	58
Obrázek 14 Zájem o zvyšování kvalifikace v průběhu zaměstnání .....	59
Obrázek 15 Ganttův diagram .....	68

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Vývoj měsíční mediánové mzdy v ČR (v Kč) a procentuální podíl mezd žen na mzdách mužů .....	18
Tabulka 2 Specialisté v oblasti vědy a techniky v zemích EU .....	22
Tabulka 3 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii profesor v letech 2018-2022 .....	48
Tabulka 4 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii docent v letech 2018-2022 .....	48
Tabulka 5 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii odborný asistent v letech 2018-2022 .....	48
Tabulka 6 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii asistent v letech 2018-2022.....	49
Tabulka 7 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii lektor v letech 2018-2022 .....	49
Tabulka 8 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii vědecký pracovník v letech 2018-2022 .....	49
Tabulka 9 Vyjádření zastoupení mužů/žen v kategorii THP v letech 2018-2022 .....	49
Tabulka 10 Zastoupení mužů/žen ve vedoucích pozicích v letech 2018–2022.....	50
Tabulka 11 Vývoj výše úvazku v letech 2018–2022 v procentech .....	50
Tabulka 12 Porovnání plných a částečných úvazků od roku 2018 .....	51
Tabulka 13 Využívání částečných úvazků v období 2018-2022 - počet zaměstnanců dle profesí .....	51
Tabulka 14 Plán implementace GEP .....	63
Tabulka 15 Plán opatření pro jednotlivé klíčové aktivity.....	65
Tabulka 16 Rozpis nákladů za jednotlivé položky v Kč .....	69
Tabulka 17 Přehled celkových nákladů na implementaci GEP v Kč .....	71
Tabulka 18 Matice pro kvantifikaci rizik .....	72

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: DOTAZNÍK

# Projekt implementace plánu genderové rovnosti ve výzkumné organizaci

Vážení respondenti,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku, jehož výsledky použiji pro zpracování své diplomové práce na téma Projekt implementace plánu genderové rovnosti ve výzkumné organizaci.

Dotazník je anonymní.

Vyplnění dotazníku zabere 10-15 minut.

Velmi děkuji předem za Vaše odpovědi.

Ivana Garguláková

## 1. Věk

*Označte jen jednu elipsu.*

- do 29
- 30-39 let
- 40-49 let
- 50-59 let
- 60-69 let
- ≥ 70 let

## 2. Pohlaví

*Označte jen jednu elipsu.*

- Žena
- Muž
- Nebinární

3. Pracovní pozice (možno zaškrtnout více odpovědí)

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Student DSP
- Akademický pracovník
- Vedoucí pracovník
- Technicko-hospodářský pracovník

4. Genderová rovnost je důležitá.

*Označte jen jednu elipsu.*

- 4 - zcela souhlasím
- 3 - spíše souhlasím
- 2 - spíše nesouhlasím
- 1 - zcela nesouhlasím

5. Genderová rovnost znamená, že se ke všem přistupuje stejně, bez ohledu na specifika jednotlivců.

*Označte jen jednu elipsu.*

- 4 - zcela souhlasím
- 3 - spíše souhlasím
- 2 - spíše nesouhlasím
- 1 - zcela nesouhlasím

6. Na FT je genderová rovnost aplikována. Nevnímám rozdíly v přístupu k zaměstnancům v závislosti na pohlaví.

*Označte jen jednu elipsu.*

- 4 - zcela souhlasím
- 3 - spíše souhlasím
- 2 - spíše nesouhlasím
- 1 - zcela nesouhlasím

7. Politika genderové rovnosti je výhodná spíše pro ženy.

*Označte jen jednu elipsu.*

Ano

Ne

8. Při přijímání do zaměstnání jsem zaznamenal/a nerovné zacházení s uchazeči různých genderů.

*Označte jen jednu elipsu.*

4 - zcela souhlasím

3 - spíše souhlasím

2 - spíše nesouhlasím

1 - zcela nesouhlasím

9. Některé pozice na FT jsou vhodnější pro muže, jiné pro ženy.

*Označte jen jednu elipsu.*

4 - zcela souhlasím

3 - spíše souhlasím

2 - spíše nesouhlasím

1 - zcela nesouhlasím

10. Na FT jsem získal/a informace o genderové rovnosti

*Označte jen jednu elipsu.*

Od nadřízených

Od personálního oddělení

Na školení

Jiné: \_\_\_\_\_

11. FT umožňuje plynulý/hladký návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené.

*Označte jen jednu elipsu.*

- 4 - zcela souhlasím  
 3 - spíše souhlasím  
 2 - spíše nesouhlasím  
 1 - zcela nesouhlasím

12. Využil/a jsem/využívám/plánuji využívat univerzitní mateřskou školu Qočna.

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano  
 Ne

13. Co se Vám vybaví, když se řekne "sladování pracovního a rodinného života"?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Skloubit rodinu a práci, mít dostatek času na rodinu  
 Skloubit rodinu a práci, mít dostatek času na práci  
 Stejný čas věnovat práci i rodině  
 V klidu a v pohodě zvládat práci a rodinu  
 Nejde to

14. Vnímáte otázku sladění rodiny a práce jako problematickou?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano  
 Ne  
 Nevím

15. Řešil/a jste někdy Vy osobně jak dělit svůj čas mezi rodinu a práci?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano  
 Ne  
 Nevím

16. Potřeboval/a jste někdy sladit práci s péčí o stárnoucího/nemocného rodinného příslušníka/příslušnici?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano  
 Ne

17. Co podle Vás nejvíce usnadní skloubení rodinného a profesního života? (možno zaškrtnout více odpovědí)

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Univerzitní mateřská škola  
 Pomoc manžela/manželky při chodu domácnosti  
 Práce na částečný úvazek  
 Flexibilní pracovní doba  
 Vstřícnost zaměstnavatele

18. Co byste nejvíc uvítal/a ze strany zaměstnavatele? (možno zaškrtnout více odpovědí)

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Univerzitní mateřská škola  
 Možnost vzít dítě s sebou do práce  
 Práce na částečný úvazek  
 Flexibilní pracovní doba  
 Finanční příspěvky na hlídání dětí  
 Možnost home-office



19. Jakou formu pracovní spolupráce byste chtěl/a, kdyby Vám to zaměstnavatel umožnil? (možno zaškrtnout více odpovědí)

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Běžná forma zaměstnání bez úprav
- Práce z domova
- Práce v kanceláři kombinovaná s prací z domova
- Flexibilní pracovní doba
- Pružná pracovní doba
- Stlačený pracovní týden (20 - 40 hodin stlačených do 3 či 4 dnů)
- Sdílení pracovního místa s jiným zaměstnancem
- Individuální rozložení pracovní doby (dohoda se zaměstnavatelem)

20. Chtěl/a bych zastávat v zaměstnání vyšší pozici, ale kvůli genderu je to těžké.

*Označte jen jednu elipsu.*

- 4 - zcela souhlasím
- 3 - spíše souhlasím
- 2 - spíše nesouhlasím
- 1 - zcela nesouhlasím

21. Specifikujte faktory, které by Vám kariéerní postup usnadnili.

---

22. Na základě genderu se mnou zacházejí jako s méně kompetentní/m.

*Označte jen jednu elipsu.*

- 4 - zcela souhlasím
- 3 - spíše souhlasím
- 2 - spíše nesouhlasím
- 1 - zcela nesouhlasím

23. V zaměstnání mám zkušenosti se znevažováním na základě genderu.

*Označte jen jednu elipsu.*

- 4 - zcela souhlasím
- 3 - spíše souhlasím
- 2 - spíše nesouhlasím
- 1 - zcela nesouhlasím

24. Na FT se mnou opakovaně byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou.

*Označte jen jednu elipsu.*

- 4 - zcela souhlasím
- 3 - spíše souhlasím
- 2 - spíše nesouhlasím
- 1 - zcela nesouhlasím

25. Mám v průběhu zaměstnání na FT zájem o zvyšování kvalifikace.

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano a mám od vedení podporu
- Ano, ale nemám od vedení podporu
- Ne, nemám o zvyšování kvalifikace zájem

26. V případě odpovědi "Ano", které možnosti nabízeného celouniverzitního vzdělávání využíváte? (možno zaškrtnout více odpovědí)

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Kurzy cizího jazyka
- Kurzy určené ke zvýšení odborné kvalifikace
- Kurzy zaměřené na rozvoj obecných dovedností (tzv. soft-skills)

27. Jaké jiné možnosti nabízeného celouniverzitního vzdělávání využíváte?

---

28. Jaké možnosti dalšího rozvoje byste přivítali? (možno zaškrtnout více odpovědí)

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Kurzy zaměřené na gender problematiku
- Kurzy zaměřené na podporu výzkumných dovedností
- Kurzy zaměřené na podporu didaktických dovedností
- Krátkodobé zahraniční stáže
- Možnost nahradit zahraniční stáž e-mobilitou

29. Jaké jiné možnosti dalšího rozvoje byste přivítali?

---

---

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře