

This document was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)."
Název projektu: Diversity and Inclusion Master Class
Registrační číslo projektu: 963314



Financováno
Evropskou unií

Diversity and Inclusion Master Class

Výzkumná zpráva z průzkumů uskutečněných na českém trhu práce mezi zaměstnavateli a rodiči. Průzkumy budou podkladem pro přípravu nástroje Diversity Compass.

Projekt: Diversity and Inclusion Master Class

Zpracovatel: BPS - Byznys pro společnost, z. s.

Rok zpracování: 2021



Obsah

Postup při realizaci průzkumů pro přípravu nástroje Diversity Compass	3
Přehled realizovaných průzkumů a jejich nejdůležitějších výsledků	4
1. průzkum	4
2. průzkum	6
Přímé konzultace-rozhovory s firmami a organizacemi	8
Zaměstnavatel č. 1 – nadnárodní soukromá společnost	9
Zaměstnavatel č. 2 – nadnárodní soukromá společnost	9
Zaměstnavatel č. 3 – česká soukromá společnost	10
Zaměstnavatel č. 4 – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	10
Zaměstnavatel č. 5 – nadnárodní soukromá společnost	10
Zaměstnavatel č. 6 - nadnárodní soukromá společnost	11
Zaměstnavatel/organizace č. 7 – IDEA CERGE-EI	11
Zaměstnavatel č. 8 – Úřad městské části Praha 7	11
Zaměstnavatel č. 9 – nadnárodní soukromá společnost	12
Zaměstnavatel č. 10 - Sociologický ústav akademie věd	12
Overall summary of the findings of the research reports	15
Seznam příloh	16



Postup při realizaci průzkumů pro přípravu nástroje Diversity Compass

Cílem projektu **Diversity Master Class**, (*dále jen DMC*) je zejména posílit a podpořit rozvoj procesů řízení diversity a inkluze a jejich širší adaptaci ve firmách, podnicích a organizacích na českém trhu práce. Diversity a inkluze nejsou na českém trhu práce doposud vnímány jako jedny ze zásadních hodnot udržitelnosti a konkurenceschopnosti firem a společností ve 21. století.

Projekt **Diversity Master Class** proto cíleně usiluje o vytvoření podmínek a příležitostí pro širší spektrum zaměstnavatelů v ČR, jak se více prakticky přiblížit k tématům diversity a inkluze na trhu práce, pracovištích nebo i v rámci municipalit, včetně identifikace a podpory různorodých skupin zaměstnanců a zaměstnankyň, jejich potřeb, rozvíjení a podpory talentů a jejich potenciálu. V projektu DMC chceme podporovat tento záměr prostřednictvím vývoje funkčních podpůrných nástrojů pro rychlou identifikaci klíčových témat diversity a inkluze a též nástrojů pro rozvoj diversity a inkluze v rámci cílové skupiny zaměstnavatelů. Konkrétně to jsou:

- **Diversity Compass**: Jeho smyslem je umožnit doposud málo zkušeným zaměstnavatelům v diversity a inkluzi indikovat respektive identifikovat klíčové oblasti pro rozvoj diversity a inkluze ve firmě/v organizaci.
- **D&I MasterClass**: Představuje sadu nástrojů, opatření, doporučení, PR materiálů pro diversity and inclusion management, které volně navazují na indikativní zjištění při mapování silných a slabých stránek firem v diversity a inkluzi prostřednictvím nástroje Diversity Compass.

Podkladem pro kompletní přípravu nástroje Diversity Compass jsou celkem „tři zrealizované anketní průzkumy mezi zaměstnavateli, které jsme rozšířili také o účastníky z řad rodičů pohybujících se na trhu práce včetně 10 konzultací-rozhovorů s vybranými zaměstnavateli na aktuální témata diversity a inkluze zejména v souvislosti s dopady covid 19 a jejich aktuální praxí reagující právě na situace, které bylo a je třeba řešit v důsledku vlivu a dopadů pandemie covid 19.



Přehled realizovaných průzkumů a jejich nejdůležitějších výsledků

1. průzkum

Byl připraven a zrealizován v rámci letošního **Evropského dne Diverzity** konaného dne 21. 5. 2021, pod záštitou **Evropské komise a Evropské platformy Charty diverzity**. Jednalo se o hybridní akci a s omezenou prezenční účastí v rámci bezpečnostních pravidel přímo v prostorách **Poslanecké sněmovny PČR** a současně byla celá konference online streamovaná. **Evropský den diverzity**, byl programově obsazen TOP manažery a manažerkami mezinárodních i domácích společností a organizací, včetně německého velvyslance v Praze a českého velvyslance v Berlíně či Chargé d'affaires ambasády USA v ČR. Akce se v online prostředí účastnilo průběžně **téměř 500 sledujících**, což považujeme za výborný výsledek i z hlediska propagace témat diverzity a inkluze v ČR a i z hlediska propagace projektu DMC a jeho klíčových témat.

Součástí programu **Evropského dne diverzity** byl i samostatný workshop orientovaný přímo k tématům projektu Diversity Master Class, za účasti zástupců Byznysu pro společnost a expertů na diverzitu a inkluzi v projektu, Jany Skalkové a Pavla Šterna a dále zástupců/zástupkyň partnerů v projektu za společnosti ČSOB a ŠKODA AUTO.

Důležité odkazy na konferenci:

<https://byznysprospolecnost.cz/vystupy-z-online-mezinarodni-konference-edd/>

[Evropský den diverzity 21. 5. 2021 | Byznys pro společnost \(byznysprospolecnost.cz\)](https://byznysprospolecnost.cz/evropsky-den-diverzity-21-5-2021-byznys-pro-spolecnost/)

<https://byznysprospolecnost.cz/evropsky-den-diverzity-2021-2/>

<https://byznysprospolecnost.cz/nejprestiznejsi-akce-diverzity-v-roce-2021/>

Samotný průzkum byl zaměřen na firmy a zaměstnavatele, témata byla spojená zejména s dopadem pandemie COVID 19 na celý trh práce v ČR, respektive jak se změnily či mění základní principy, cíle diverzity a inkluze v kontextu dopadů pandemie COVID 19 a které skupiny zaměstnanců byly či jsou pandemii nejvíce zasaženy a jaké největší výzvy vnímají firmy a zaměstnavatelé v kontextu pandemie a jejích dopadů na pracovním trhu a ve společnosti. V rámci průzkumu byly položeny **tři základní** okruhy dotazů, jejichž vyhodnocení uvádíme v pp příloze k tomuto dokumentu a jsou součástí i finálních shrnutí nejdůležitějších zjištění ze všech provedených průzkumů a šetření.



Tří základní okruhy dotazů v anketním průzkumu:

1. *Jaký vliv či dopady na oblast HR ve Vaší společnosti měla/má pandemie Covid-19?*
2. *Jaká konkrétní opatření nad rámec vládních nařízení jste zavedli v důsledku pandemie Covid 19?*
3. *Jaké jsou nyní největší výzvy pro vaši společnost v oblasti HR, teď a do budoucnosti v kontextu dopadů pandemie covidu 19?*

Průzkum byl propagován na sociálních sítích, webových stránkách a také přímou rozesílkou zaměstnavatelům – odkazy jsou uvedeny níže:

- Facebook:
<https://www.facebook.com/byznysprospolecnost/photos/a.341777939324601/1806541692848211/?type=3&theater>
- LinkedIn:
<https://www.linkedin.com/company/byznys-pro-spolecnost-business-for-society/posts/?feedView=all>

V tomto anketním průzkumu jsme získali celkem 25 odpovědí z řad zaměstnavatelů v online průzkumu, *(který je i nadále otevřen k vyplňování a budeme s dalšími průběžně nashromážděnými daty pracovat a zohledňovat je i v dalším průběhu projektu)*, a 12 odpovědí v rámci emailové komunikace se zaměstnavateli na stejné otázky. Jejich odpovědi do značné míry odpovídají výsledkům průzkumu v rámci power-pointové prezentace v příloze.

Výrazně se rozšířily a rozšiřují možnosti flexibilních forem práce, zejména práce z domova, včetně výrobních firem, hledají se rovněž nové inovativní formy flexibilní práce, firmy musely řešit i úbytek lidí v náboru, snižování počtu zaměstnanců, rovněž ochranu zaměstnanců před covidem včetně testování, finančních kompenzací, na situaci firmy reagují i novými volnočasovými benefity či finančním příspěvkem, kompenzacemi. Hledají rovněž inovativní řešení v oblasti HR, intenzivně se věnují interní komunikaci ve firmě, včetně potřeby dalšího rozvoje a inkluze, jako odpovědi na důsledky pandemie.

Celkem nám tedy v tomto anketním průzkumu odpovědělo **37 zaměstnavatelů**. Průzkum ukázal zajímavé a důležité trendy v kontextu dopadů pandemie COVID 19 a praxe zaměstnavatelů. Ukázalo se například, že společnosti, které již rozvíjí diverzitu a inkluzi byly na situaci mnohem lépe připraveny a lépe reagovaly na aktuální výzvy problémy. Ať se týkaly nároků na flexibilitu práce nebo podpory zaměstnanců a zaměstnankyň ve složité době včetně komunit a společnosti. Aktuální situace se často



mění, a proto jsme se rozhodli nechat průzkum i nadále v online formátu otevřený pro další potřeby v projektu zejména v jeho druhém roce.

2. průzkum

Byl realizovaný v rámci již tradiční konference BPS a jejího pátého ročníku „**Matky a otcové vítání 2021**“. Tato konference je platformou pro diskusi a prezentaci zkušeností dobré praxe k aktuálním trendům tématu „rodiče v práci“ a dobré praxe zaměstnavatelů v diverzitě a inkluzi včetně témat duhových rodičů a rodičů samoživitelů.

Odkaz na konferenci: <https://diverzita.cz/cs/aktualita/zaznam-a-fotografie-z-konference-matky-a-otcove-vitani>)

Konference se měla původně konat dne 9. 4. 2021, ale z důvodu aktuálního déle trvajícího a rozsáhlého lockdownu, jsme ji museli přesunout až na termín **17. 6. 2021**. Průzkum se uskutečnil jak mezi firmami a zaměstnavateli, tak i mezi rodiči. Byl zaměřen zejména na témata spojená s rodiči v práci a kontextu Covidu 19 tj.:

- dopady pandemie covid 19 na situaci rodičů v práci
- dopady a důsledky tzv. gender pay gapu na situaci rodičů v práci
- rodiče a předškolní péče, možné dopady nové legislativy ohledně dětských skupin na firmy a rodiče v práci
- domácí násilí a jak firmy pomáhají svým rodičům

Zrealizovaly jsme, jako každoročně dva anketní průzkumy, průzkum mezi zaměstnavateli a samozřejmě průzkum mezi rodiči, výsledky jsme shrnuli do finální power-pointové prezentace, která zahrnuje jak letošní data z těchto průzkumů, tak s ohledem na kontext kolem pandemie jsme do letošního průzkumu zařadily i část nejdůležitějších zjištění z loňského roku, která jsou nyní také velmi aktuální. Prezentace je k dispozici v příloze na závěr tohoto dokumentu.

V rámci tohoto průzkumu se nám v tomto roce nepodařilo i díky tzv. obecné únavě z covidu v průběhu května a června 2021 shromáždit očekávaný vysoký počet respondentů. Aktuální situace se často mění ze dne na den, a proto jsme se rozhodli nechat i tento průzkum nadále otevřený a budeme s dalšími průběžně nashromážděnými daty pracovat a zohledňovat je i v dalším průběhu projektu. Nicméně kombinace výsledků obou průzkumů za období dvou let, 2020 a 2021 dávají dohromady celkem **330 osob**, které odpověděly na dotazníkové šetření a bez mála **100 firem** které na dotazník také odpověděly. Což je celkově velmi solidní počet respondentů z řad firem i rodičů.

This document was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)."
Název projektu: Diversity and Inclusion Master Class
Registrační číslo projektu: 963314



Financováno
Evropskou unií

Veškerá data a poznatky ze tří výše uvedených průzkumů využijeme v rámci finální úpravy nástroje **Diversity Compass**. Ať již se budou týkat možností rozšíření okruhu otázek Compassu nebo doprovodných komentářů k finální podobě nástroje Diversity Compass. A stejně tak výsledky všech průzkumů využijeme i pro sestavování sady nástrojů Diversity & Inclusion MasterClass.



Přímé konzultace-rozhovory s firmami a organizacemi

V rámci standardní spolupráce se signatáři Charty diverzity a odbornými institucemi dochází k pravidelné a opakované komunikaci nad aktuálními tématy diverzity a inkluze. V roce 2021 samozřejmě nešlo vynechat i dopady pandemie COVID 19 na trh práce a zaměstnavatele v privátním i veřejném sektoru. V rámci zjišťování informací k těmto aktuálním tématům jsme s vybranými firmami a organizacemi vedli průběžné **rozhovory-konzultace**, což byl způsob, jak také získávat důležitá data a zkušenosti, které jsou využitelné i pro přípravu nástroje Diverzity Compass. Tyto přímé konzultace probíhaly v rámci přípravy konference *Matky otcové vítáni 2021*. Aktuální témata se týkala v kontextu doby zejména reakce firem a organizací na dopady pandemie a jejich opatření týkající se rodičů v práci. Zaměřovali jsme se zejména na flexibilitu práce, protože dlouhý lockdown v ČR způsobil jednoduše masivní rozšíření práce z domova pro velkou většinu zaměstnanců a zaměstnankyň těchto a dalších společností.

Postupně se v průběhu lockdownu objevovala další nová témata, která korespondují již s těmi zjištěnými ve výše uvedených průzkumech. A to byla velká fyzická a mentální zátěž rodičů zejména žen matek po dobu lockdownu. Musely skloubit jak práci z domova, tak péči o děti, které nemohly chodit do školy později i do mateřské školky, nebo péči o své stárnoucí rodiče, příbuzné, kteří se o sebe nemohou už zcela postarat. Doba a situace zatlačily i na potřebu inovativních řešení v oblasti HR, což se také potvrdilo ve zjištění v našich průzkumech a také se nově objevila výrazná potřeba spolupráce a podpory ze strany státu, zejména co se týká „nastavení“ flexibility práce a také flexibility pracovního trhu. Firmy, které se hlásí k Chartě diverzity, obecně reagovaly na vzniklou situaci mnohem pružněji a účinněji včetně potřebné solidarity vůči vlastním zaměstnancům zaměstnankyním a také vůči celé společnosti.

S následujícími firmami a organizacemi veřejné správy či výzkumnými a vzdělávacími institucemi jsme vedli komunikaci a konzultace rámci přípravy konference **Matky a otcové vítáni 2021**. Konkrétně Jana Skalková s 9 firmami a organizacemi a Pavel Štern, s jednou organizací. Jedná se o 6 firem, které nebudeme uvádět jmenovitě a dále instituce veřejné správy, výzkumu a vzdělávání, které uvádíme otevřeně, konkrétně tedy: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Městská část Praha 7 a dvě odborné instituce CERGE EI a Sociologický ústav Akademie věd. Do výsledku jsme zahrnuli část jejich vyjádření během konferenci **Matky a otcové vítáni 2021**, které reflektují také důležitá témata, která byla předmětem průzkumu, jehož některá nejdůležitější zjištění budou také zahrnuta do tematických otázek v rámci finální podoby Diverzity Compass.

<https://diverzita.cz/en/aktualita/zaznam-a-fotografie-z-konference-matky-a-otcove-vitani>



Zaměstnavatel č. 1 – nadnárodní soukromá společnost

V mezinárodní výrobně-vývojové firmě s působností i v České republice se dlouhodobě vracelo z mateřské /rodičovské málo žen-matek, a proto se k tématu rozhodli zrealizovat interní průzkum, aby zjistili důvody tohoto stavu. *“Získali jsme poměrně zajímavé informace pro rozvoj projektu. Vtáhli jsme do něj rodiče, ale i manažery. Dali jsme do kupy pravidla pro rodiče, aby se zorientovali v tom, co mohou ženy-matky očekávat ještě v těhotenství a co je čeká během mateřské/rodičovské. To samé jsme udělali i pro management, hlavně pro zahraniční management, který nezná náš institut mateřské/rodičovské dovolené. A začali jsme edukaci manažerů, vysvětlovat proč by měli chtít ženy-matky z mateřské/rodičovské do svých týmů zpět a co by pro to měli udělat. Hodně lidem to otevřelo oči. Udělali jsme také redesign benefitů tak, aby došlo ke zlepšení práv pro „rodiče v práci“. Nyní jsme v další fázi, kdy jsme začali hledat vhodné pracovní příležitosti. Začínáme fungovat ve zkrácených úvazcích a ženy-matky se nám začínají vracet na 0,5 či 0,7 % úvazku dříve než za tři roky.*

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 9. 6. 2021, 10.00-11:00

Zaměstnavatel č. 2 – nadnárodní soukromá společnost

V mezinárodní a celosvětové výrobní společnosti s působností i v ČR jsou základem podpory rodičů v práci zkrácené úvazky. *“Velmi málo maminek má možnost nastoupit z nuly na plný úvazek. Tím částečným úvazkem jim dáváme najevo, že je to ok, že to zvládnou. Je to jednoduše o tom, co která maminka potřebuje - někdo chce začínat práci v 10h či potřebuje různé druhy úvazku, tedy pracovat na 50 či 60 %. My jsme tyto možnosti měli i před covidem, ale o to více jsme za ně nyní byli rádi. Nově jsme zavedli otcovskou dovolenou, na což jsme měli obrovsky pozitivní zpětnou vazbu. Dáváme také dva měsíce nad to, co určuje stát, máme, tzv. care leave - možnost vzít si neplacené volno, protože někdo v rodině měl nehodu nebo je nemocný.”*

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 10.6 2021, 1:00-12:00



Zaměstnavatel č. 3 – česká soukromá společnost

Psychologickou podporu dostupnou 24 hodin 7 dní v týdnu pro zaměstnance a jejich rodinu má také mezinárodní společnost v oblasti finančnictví a zkušenost mají podobnou i v tom, že lidé neřeší pouze psychologické problémy, ale často i právní a další problémy. *“Jdeme hodně externí cestou, máme dobrou návaznost. Tam, kde by problém přesahoval možnosti kolegů na lince, umí poradit, umí dál předat odborníkovi. Kromě psychologické podpory máme nastavenou lékařskou pomoc (u lékaře) a tam je možnost i psychiatrické pomoci, opět doporučí konkrétního odborníka v daném místě.”*

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 11. 6. 2021, 8:30-9:30

Zaměstnavatel č. 4 – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

K přípravě legislativních změn týkajících se dětských skupin jsme konzultovali s Martinou Štěpánkovou Štýbrovou, ředitelkou odboru rodinné politiky a ochrany práv dětí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. *“Od roku 2018 se snažíme o novelizaci dětských skupin. Neměly by být již tolik podporovány z prostředků EU, proto bylo cílem vymyslet národní financování. V navrhované novele je zvoleno jiné pojmenování a úprava věku, tedy kdo by získal příspěvek. Dále dochází k úpravám kvalifikací, pečující osoby by měly mít dovednosti jako chůvy pečující v jeslích, a také k zavedení stropování financí od rodičů. Návrh byl nyní vrácen do druhého čtení s cílem najít shodu na mnoha bodech návrhu,”* okomentovala návrh připravené novely i v kontextu k tomu probíhající rozsáhlé diskuse.

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 9. 6. 2021, 14:00-15:00.

Zaměstnavatel č. 5 – nadnárodní soukromá společnost

V naší společnosti byla pandemická situace výzvou, firma musela začít více komunikovat s jednotlivými skupinami zaměstnanců a zaměstnankyň o tom, jaká je jejich představa a jaká zaměstnavatele. *“Směny se skládaly ze dne na den stejně tak, jak se měnily regule státu a tedy i podle toho, jak děti chodily a nechodily do školy. Často jsou u nás oba rodiče, o to složitější to bylo. Naučili jsme se být flexibilnější,”* *“Podporujeme ženy-matky, aby dokázaly více skloubit svůj rodinný život s kariérním životem. Máme programy na well being, a to se vyplácí, vrací se nám to v pohodě, kterou v týmech máme,”* zaznělo také od odpovědných manažerů a manažerek této společnosti v rámci konzultace i konference.

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 2. 6. 2021, 14:00-15:00.



Zaměstnavatel č. 6 - nadnárodní soukromá společnost

Přechod do online světa a homeoffice nebyl pro naši společnost nějak zásadní. Je to ve firmě běžná praxe. *“Nové bylo to, že jsme najednou doma měli partnera, děti, a pracovní program s rodinným bylo těžké skloubit. Ve firmě stavíme na tom, že flexibilita funguje. Pokud vím, že se dopoledne starám o dítě, každý to u nás akceptuje. Je potřeba si v kalendáři vyblokovat čas na práci s dětmi. A my věříme lidem, že to, co se dodat má, se dodá a nemusí to být nutně v pracovní době,”* zaznělo také při konzultaci a posléze i na panelu konference. *“Důležitá je podpora zaměstnavatele, tedy flexibilita, částečné úvazky, dorovnávání platu, programy na well being a také tzv. bottom up aktivity, které vycházejí od zaměstnanců z našeho parenting-rodčovského programu. Například doučování dětí, program, kde naši kolegové učili děti programovat. Zaměstnance to motivovalo, ocenili to a chtějí zůstat s firmou.”*

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 9. 6. 2021, 9:00-10:00.

Zaměstnavatel/organizace č. 7 – IDEA CERGE-EI

Existuje mnoho bariér, které musí rodiče při skloubení rodinného a pracovního života zdolávat. Filip Pertold, ekonom think-tank IDEA při CERGE-E zmínil zajímavé údaje. ČR trápí nízká dostupnost předškolní péče, především pak ve velkých aglomeracích. Důsledkem toho je, že pracovní trh přichází o vysokoškolsky vzdělané ženy - matky. *“Dalším problémem je, že muži se nechtějí starat o rodinné záležitosti, a také to, že v ČR stále máme nejvyšší tzv. Gender Pay Gap v Evropě. Generuje se to hlavně kolem vysokoškolsky vzdělaných žen. Palčivým tématem je také současná diskuze kolem dětských skupin,”* uvedl Filip Pertold během konzultace a přípravy na konferenci a podobně pak hovořil i na jednom z panelů konference.

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 2. 6. 2021, 15:00-16:00.

Zaměstnavatel č. 8 – Úřad městské části Praha 7

Aktivní jsou také samosprávy. Podle radní Prahy 7 Hany Šišková je zájem o umístění do předškolního vzdělávání obrovský. *“Poprvé po čtyřech letech se nám nepodařilo umístit všechny děti. A to máme i*



dvě dětské skupiny a další dvě připravujeme. Nicméně situace je nyní nejistá, a proto ty prostory připravujeme i tak, abychom je případně otevřeli jako školku. To je pro nás však finančně mnohem náročnější například kvůli hygieně, vybavení. Složitě je také najít vhodné zaměstnance zdravotníky. Jednoduše cesta otevření školek je mnohem složitější a dražší než zavedené a dobře fungující dětské skupiny, „nastínila složitou situaci Hana Šišková. Probírali jsme s paní radní mj. v rámci konzultace a podobně pak hovořila i na panelu konference.

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 3. 6. 2021, 10:00-11:00.

Zaměstnavatel č. 9 – nadnárodní soukromá společnost

V rámci konzultace jsme se bavili například k tématům, jako jsou: Pomoc překonávat stereotypy, o to se snaží také ve velké mezinárodní společnosti svým unikátním průzkumem na téma vnímání férovosti v genderové rovnosti doma i v pracovním prostředí. Rovnoprávnost žen a mužů vnímalo 4/5 z oslovených jako významné a jen polovina je spokojená, pouze třetina si myslí, že žijeme v rovnoprávné společnosti. *“Vyplývalo nám také, že pokud chceme šťastný vztah, 70% vlivu má právě rovnoprávnost mužů a žen. Disbalanci-nerovnováhu respondenti vnímali i v tom, že žena stráví o několik hodin víc prací doma, tedy má méně času na osobní věci. Ke spokojenosti podle výstupů přispívá i pomoc mužů s domácími pracemi například mytím oken, praním apod.*

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedla Jana Skalková, dne 4. 6. 2021, 13:00-14:00.

Zaměstnavatel č. 10 - Sociologický ústav akademie věd

Ke zjištění, že v nejtěžší pozici v důsledku dopadů pandemie covid 19 jsou právě rodiče samoživitelé, jsme hovořili s Radkou Dudovou ze Sociologického ústavu Akademie Věd ČR. *“Nyní jsou na tom skutečně hůře i než domácnosti seniorů. Je to skupina, která si musí sama zajistit péči o děti a zároveň musí rodinu zajistit ekonomicky. V okamžiku, kdy se zavřely školy a školky, se zkomplikovaly podmínky, které jim to umožňovaly. Mají nižší finanční rezervy, mají horší postavení na pracovním trhu. I když mají vzdělání, volí většinou práci pod úrovní jejich kvalifikace, mají nižší příjmy, často pracují v prekérních formách práce, hlavně na dohody. Pozitivní je pouze moment, že se na ně nyní upřela pozornost a problém se zviditelnil,”* uvedla Radka Dudová, podle které, byly ekonomické propady o rodičích samoživitelů, zejména žen, ohromné. Dříve to nějak utáhli a nyní se propadají a vůbec nevědí, co mají

This document was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020).
Název projektu: Diversity and Inclusion Master Class
Registrační číslo projektu: 963314



Financováno
Evropskou unií

dělat. Navíc totiž stát a jeho podpora selhal. *“Je potřeba promyslet systém rychlé podpory a to i pro ty, kteří nejsou nejchudší, ale příjmy se jim zcela propadnou a nemají pak ani na jídlo pro děti.” To vše jsme probírali v rámci naší konzultace a rovněž to zaznělo v rámci bloku věnovaného rodičům samoživitelům na konferenci.*

Konzultováno v rámci přípravy na konferenci Matky a otcové vítání 2021, konzultaci vedl Pavel Štern, dne 11. 6. 2021, 10:00-11:00.

Celkové shrnutí zjištěných nejdůležitějších poznatků z provedených průzkumů



1. Pandemie přinesla firmám hlavně nutnost, nezbytnost přechodu na flexibilní formy práce z domova a komunikace online
2. Většině firem se tranzice do online prostředí povedla bez negativních dopadů na produktivitu, mnoho firem tak plánuje pokračovat ve více flexibilním modelu práce i po pandemii
3. Pandemie výrazně poukázala na důležitost věkové diverzity a mezigenerační spolupráce na pracovištích, jelikož mladší a starší zaměstnanci firmám výrazně pomohli, když zaměstnaní rodiče museli upřednostnit zejména péči o děti
4. Mnoho zaměstnanců se potýkalo s problémy s duševním zdravím (pravděpodobně spojených se sociální izolací a prací z domu), firmy tak začaly klást větší pozornost na individuální přístup k zaměstnancům a well-being programy a mentální podporu zaměstnanců a zaměstnankyň
5. Průzkumy ukázaly, že jedno z hlavních témat firem byly zejména inovativní změny v oblasti HR, jako reakce na situaci v kontextu pandemie, celkem 64 % firem takto odpovědělo v prvním anketním průzkumu.
6. Pandemie COVID 19 způsobila, že v některých pracovních oborech kvůli lockdownu propouštění, toto se týkalo především restauračního a hotelového byznysu, který se nyní postupně pomalu vzpamatovává a potýká se s nedostatkem lidí, kteří např. odešli pracovat do jiných oborů a nechtějí se již z důvodu převládající nejistoty v těchto oborech ke své původní práci vracet.
7. Firmy a organizace, které již prosazují diverzitu a inkluzi, dokázaly na vzniklou situaci mnohem pružněji a rychleji reagovat, jak interně vůči zaměstnancům tak vůči širší společnosti.
8. Důsledky a dopady pandemie covid 19 a nutnost je řešit, nemálo firem a organizací motivovalo k rychlejšímu a intenzivnímu rozvoji diverzity a inkluze ve firmě/organizaci.



Overall summary of the findings of the research reports

1. The pandemic brought companies the need, the need for flexible work from home and online communication
2. Most companies managed the transition to the online environment without negative impacts on productivity, so many companies plan to continue in a more flexible model of work even after a pandemic
3. The pandemic has highlighted the importance of age diversity and intergenerational cooperation in the workplace, as younger and older employees have been of great help to companies, with employed parents having to prioritize childcare in particular.
4. Many employees have experienced mental health problems (probably related to social isolation and working from home), so companies have begun to pay more attention to individual approaches to employees and well-being programs.
5. Surveys showed that one of the main topics of companies was innovative changes in HR, in response to the situation in the context of a pandemic, a total of 64% of companies answered
6. The COVID 19 pandemic has caused redundancies in some occupations due to lockdown, mainly in the restaurant and hotel business, which is now gradually recovering and facing a shortage of people who, for example, have gone to work in other fields and no longer want to leave. due to the prevailing uncertainty in these fields to return to their original work
7. Companies and organizations that are already promoting diversity and inclusion have been able to respond to the situation much more flexibly and quickly, both internally towards employees and the wider society.
8. The consequences and impacts of the covid 19 pandemic and the need to address them have motivated many companies and organizations to develop diversity and inclusion in the company/organization faster and intensively.

This document was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)."
Název projektu: Diversity and Inclusion Master Class
Registrační číslo projektu: 963314



Financováno
Evropskou unií

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dokumenty k 1. průzkumu v rámci Evropského ne diverzity

Příloha č. 2 – Dokumenty k 2. průzkumu v rámci konference Matky otcové vítání 2021