

Vyhodnocení kvalitativního šetření

Fokusní skupiny k GEP a HR Award na VŠCHT v Praze

Klára Čmolíková Cozlová

V Praze 1. 3. 2022

Obsah

Úvod a metodologie	6
Podrobné výsledky	7
Nábor a inzerce	7
Zahraniční inzerce a nábor	8
Výběrová řízení	9
Adaptační proces	11
Podpora a rozvoj personálních kompetencí	13
Kariérní růst a rozvoj	13
Sladování práce a osobního života	14
Management MD/RD	16
Konotace rodičovství a work-life-balance	17
Flexibilní formy práce	19
Benefity a opatření na podporu sladování	22
Dětská skupina Zkumavka	23
Údaje o kvantitativní části výzkumu	24
Třídící údaje	25
Identifikujete se jako	25
Pracovní zařazení	26
Výše úvazku	27
Věk	28
Péče o dítě	30

Péče o další závislou osobu	31
Podrobné výsledky	32
1. Domníváte se, že je Vaše výzkumná činnost na VŠCHT dostatečně svobodná?	32
2. Jste spokojen/a s podporou Vaší výzkumné činnosti ze strany VŠCHT?	33
3. Domníváte se, že jsou etické normy výzkumu a další etické kodexy přínosné pro zajištění etiky na VŠCHT?	34
4. Domníváte se, že můžete dostatečně ovlivňovat dění na Vašem pracovišti (například skrze časti v různých poradních a rozhodovacích orgánech)	35
5. Domníváte se, že jsou Vám dostupné dostatečné informace o fungování VŠCHT?	36
6. Domníváte se, že jsou webové stránky VŠCHT informativní a přehledné?	37
7. Domníváte se, že VŠCHT efektivně komunikuje s veřejností?	38
8. Jste seznámen/a se Strategickým záměrem VŠCHT?	39
9. Ztotožňujete se se Strategickým záměrem VŠCHT?	40
10. Považujete přístup VŠCHT k ochraně duševního vlastnictví za dostatečný?	41
11. Jste spokojen/a s přístupem k ochraně osobních údajů/důvěrných informací na VŠCHT?	42
12. Máte pocit, že jste někdy byl/a ve Vašem současném zaměstnání na VŠCHT oproti ostatním znevýhodněn/a?	43
13. Byl/a jste osobně někdy ve Vašem současném zaměstnání na VŠCHT vystavena nějaké z forem obtěžování nebo šikany?	44
14. Máte za to, že volné pracovní pozice na VŠCHT jsou dostatečně inzerovány?	45
15. Máte za to, že výběrová řízení na VŠCHT jsou vedena transparentně a férově?	46
18. Prošli jste při nástupu na pracovní pozici na VŠCHT adaptačním procesem?	47
19. Podporoval/a Vás v adaptační době, po Vašem nástupu na pracovní pozici VŠCHT, vedoucí či jím určená osoba?	48
20. Je Váš pracovní výkon pravidelně hodnocen ze strany vedoucích/nadřízených?	49
21. Jsou podle Vás kmenoví zaměstnanci/zaměstnankyně v rámci stejné odborné kvalifikace rovně odměňováni?	50
22. Je finanční ohodnocení Vaší práce na VŠCHT adekvátní tomu, co očekáváte ve srovnání s podobnými institucemi (jiné VŠ, ústavy AV ČR apod.)?	51
23. Máte za to, že benefity poskytované VŠCHT jsou dostatečné?	52

24. Jaké další benefity byste uvítal/a?	53
25. Vnímáte pracovní podmínky jako adekvátní pro výkon Vaší práce? (například pracovní prostředí, vybavení, možnosti dalšího vzdělávání)	53
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [mám možnost využívat klouzavou pracovní dobu]	54
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [v případě potřeby mám možnost získat snížený pracovní úvazek]	55
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [v případě přechodu na částečný úvazek není problémem přejít z částečného úvazku zpět na plný (vyšší) úvazek]	56
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [mám možnost pracovat z domova]	57
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [mohu využívat volnou pracovní dobu]	58
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [moje pracovní podmínky mi umožňují dobře kombinovat pracovní i rodinné povinnosti]	59
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [můj nadřízený/nadřízená chápe, že mohu mít i jiné než pracovní závazky (jako je např. rodina či osobní život)]	60
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na VŠCHT existuje tlak na ženy, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti]	61
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na VŠCHT existuje tlak na rodiče, že není nejlepší zůstat doma s nemocnými dětmi (OČR)]	62
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na VŠCHT existuje tlak na rodiče, že by nebylo vhodné zůstat na rodičovské dovolené déle než 1 rok]	63
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [mám jasně stanovenou náplň práce a odpovědnosti]	64
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na našem pracovišti mají ženy stejné šance jako muži prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic]	65
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na našem pracovišti vládne podpůrná, spolupracující a kolegiální atmosféra]	66
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [cítím podporu pro to, abych nevyhořel/a (burn-out syndrom)]	67
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [zvažuji odchod z VŠCHT a hledám si nové zaměstnání]	68
27. Domníváte se, že jste ze strany VŠCHT dostatečně informován/a o možnostech zahraničních mobilit?	69
28. Využíváte zahraničních mobilit pro svůj další kariérní růst?	70
29. Domníváte se, že VŠCHT poskytuje dostatečné možnosti pro další kariérní rozvoj?	71

30. Využíváte možnosti školení v rámci VŠCHT? (školení, jazykové kurzy, e-learning, aj.)?	72
31. Máte za to, že je na VŠCHT zahrnován genderový rozměr do výzkumu?	73
32. Máte za to, že jsou pracovníci a pracovnice na VŠCHT cíleně proškolení pro zahrnutí genderového rozměru do pedagogického procesu?	75
33. Doporučili byste VŠCHT jako perspektivního zaměstnavatele?	77

Úvod a metodologie

Podkladem pro následující zprávu je dotazníkové šetření realizované na VŠCHT v Praze z ledna 2022 k tématu GEP a HR Award a především jeho otevřené otázky, které umožnily vytvořit podklad pro další šetření kvalitativního charakteru. Na jejich základě byl vytvořen design otázek pro realizované fokusní skupiny – tedy skupinové rozhovory se zaměstnanci a zaměstnankyněmi. V průběhu šetření byly realizované dvě fokusní skupiny, jedna zaměřená více na téma sladování práce a osobního života, druhá více zaměřena na téma personalistické práce, náborů a kariérního růstu na VŠCHT v Praze. Tyto skupiny byly doplněny jedním individuálním rozhovorem.

Celkem se kvalitativní části šetření účastnilo 7 mužů a 17 žen, zastoupeny byly osoby na pozicích akademických, vědecko-výzkumných, ale i technicko-hospodářských. Při oslovování respondentů a respondentek byla snaha získat zkušenosti ze všech součástí VŠCHT. Přesto nelze toto šetření vnímat za reprezentativní, jedná se pouze o sondu, která nabízí bližší vhled a interpretace pro získané informace z dotazníkového kvalitativního šetření.

Vlastní kvantitativní šetření je součástí této zprávy, metodice se více věnuje druhá část – Údaje o kvantitativní části výzkumu a následně jsou přehledně zpracovány podrobné výsledky šetření..

V rámci další analýzy proběhla genderová obsahová analýza a jednotlivá témata byla shrnuta pod větší tematické celky. Tyto odráží strukturu oblastí zájmu převážně GEP a případného akčního plánu univerzity a váží se k jeho prioritním osám. Dle EK jsou prioritní osy GEP následující:

Tematická osa 1: sladování práce a osobního života, organizační kultura

Tematická osa 2: genderová rovnost ve vedení a na rozhodovacích pozicích

Tematická osa 3: genderová rovnost v náboru a kariérním růstu

Tematická osa 4: integrace genderové dimenze do výzkumu a vzdělávacích obsahů

Tematická osa 5: preventivní opatření genderově podmíněného násilí

Podrobné výsledky

V následující části budou podrobněji tematizovány oblasti, které vyplynuly analýzy provedených skupinových rozhovorů. Ač zaměření obou fokusních skupin akcentovalo jiné oblasti, některá témata se v obou skupinách překrývala a rezonovala napříč zaměstnaneckou populací.

Nábor a inzerce

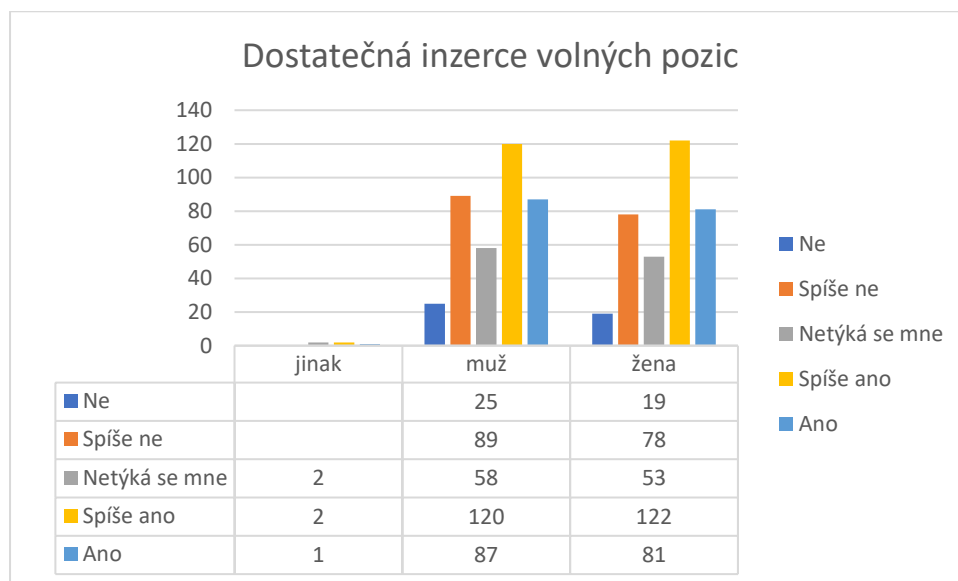
Individuální zkušenost zaměstnaných s nábořem a inzercí je poměrně různorodá dle období, v němž nastupovali a také dle pozic, na něž nastupovali. I přesto, že pokud se jedná o akademické pozice a pozice vedoucích, které by měly být ukotvené v interních procesech, a tím pádem poměrně standardizované, ze zkušenosti plyne, že to ne vždy takto je: mnohdy je podporován inbreeding, o vypsaném volném místě se neformálně informuje, jsou oslořovány konkrétní osoby na dané pozice.

V rámci interní inzerce bylo respondenty a respondentkami upozorněno na ještě jeden aspekt a to inzerce vedoucích míst a konkrétně „přesoutěžování“ vedoucích pozic na jednotlivých pracovištích. Tendence zamezit inbreedingu však není vnímáno jako něco, co se v praxi děje, nedostatečně se inzeruje konec funkčního období a proto se nevytváří ani poptávka po větší soutěži o dané vedoucí pozice.

Interní inzerce nemusí být sama o sobě špatná, naopak umožňuje potenciální kariérní růst a využití poolu potenciálu vlastních zaměstnanců a zaměstnankyň. Je však třeba k ní přistupovat systematicky, a především transparentně, vhodné je široké oslořování (včetně výzev k doporučení vhodných kandidátů a kandidátek z řad známých, rodičů apod.), ale také cílené oslořování. Zaměstnaní však nemají za to, že je takto široce přistupováno k inzerci volných pracovních míst: *„...že kdyby studenti měli někoho, kdo chce dělat career change, maminku, či doktorandi, kteří nechtějí pokračovat ve vědecké kariéře ...tak myslím, že to ani neví, že ta možnost je přejít na THP pozice a že nevědí o jejich vypsaní... tak dáme na „Jobs.cz“, víme to my, úzký kruh lidí, a ne 1000 těch ostatních. A to mi přijde škoda ...“* Zároveň zaměstnaní vnímají limity interní inzerce, kterou vidí především na nástěnce a na internetové úřední desce *„...vrcholem je vyvěšení na nástěnky ve škole... a nevím, jestli u nás takto najdou IT specialistu.“*

Intranetová úřední deska je k inzerci obdobně užívaná personálním oddělením jako ta fyzická, nicméně záleží na tom, zda o vypsaném výběrovém řízení je vůbec personální oddělení informováno – zvláště pokud se jedná o administrativní pozice, ty jsou často plně v režii jednotlivých součástí VŠCHT. A tak, ač se personální oddělení snaží analogicky k akademickým a vedoucím pozicím vést procesy i pro nábor neakademických pozic, není tato analogie dodržována napříč VŠCHT. To souvisí nejen s komunikačními kanály a komunikací napříč VŠCHT, ale také s personálními kapacitami personálního oddělení. **Pokud je na celou VŠCHT alokována pouze 1 osoba, je evidentní, že není možné zajistit takto rozsáhlou a provázanou agendu a dále ji rozvíjet a precizovat. Zároveň se pak logicky musí část kompetencí předávat jednotlivým vedoucím a rozvíjet jejich kapacity (či vytvářet paralelní struktury, které by je sanovaly).** Z kvalitativní části šetření neplyne, že by takto systematicky byly nastaveny procesy náboru, naopak jde o individuální vztahy a snahu vyjít vstříc a pomoci i nad rámec vlastních kompetencí jež situaci usnadňují.

Externí inzerce na webových portálech (např. JOBS) se snaží provádět koordinovaně i s ohledem na udržení jednotného stylu, finanční náročnosti a vystupování VŠCHT jako celku. To se však také z pohledu praxe jeví limitem. Takto nastavená je některými zaměstnanými vnímána jako šablonovitá a tím pádem ztrácí oslovovací potenciál pro specifické pozice či pro oslovení např. mladších osob či osob z komerční sféry.



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Přesto z kvantitativní části šetření plyne, že v zásadě mají zaměstnanci a zaměstnankyně za to, že existuje dostatečná inzerce volných pracovních míst. Přesto nemalá kritická skupina přináší důležitý vhled do oblasti inzerce, tak jak výše vyplývá z kvalitativní části šetření. A dále se mu věnuje i část zaměřená na zahraniční inzerce a především nábor zaměstnanců a zaměstnankyň s cizí státní příslušností.

Zahraniční inzerce a nábor

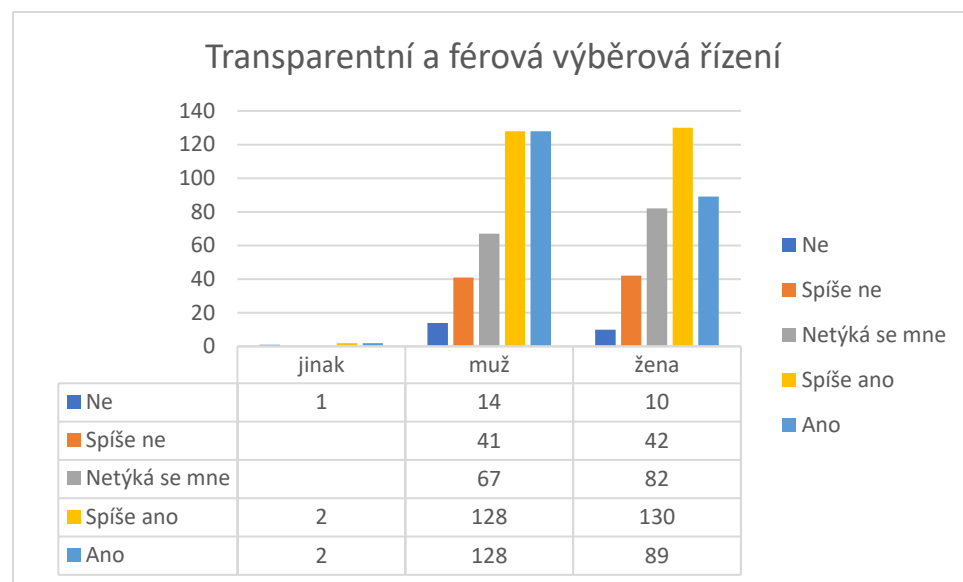
Na VŠCHT existuje zkušenost s náborem zahraničních pracovníků a pracovníc, univerzita se snaží být interkulturní a v tomto směru se posouvají i zkušenosti s náborem. Zkušenosti jsou přitom různorodé, dle období v němž se nábor konal a také s ohledem na pozici, na niž byla daná osoba rekrutována. Inzerce volných pracovních míst je v režii jednotlivých součástí, a často jde spíše o individuální zkušenosti a znalosti s možnostmi inzerce prostřednictvím portálu Euroaxess či jinými mezinárodními prostředky.

V dalších krocích náborového procesu může VŠCHT navazovat na interní program MOBIS a zahraniční oddělení, které zprostředkovává kontakt pro zahraniční studenty a studentky. Nicméně limitem je opět nutnost koordinované spolupráce všech aktérů a akterek, a především jasnost procesů a jejich transparence. Ta však podle zkušeností respondentů mnohdy vázne. „...a všichni jsme se na tom hodně naučili – zahraniční, personální a vzhledem k tomu, že byl vědec – tak i studijní – tenhle triumvirát jsem se snažil spíš přemoci v tom, že máme časový rámec začátku projektu ...byl jsem odkazován personální to nedělá, to je zahraniční – to zas řekne: my umíme udělat dokumentaci a přehazují si mě i toho člověka jako horký brambor...“

Možnost čerpat zkušenosti od kolegů a kolegyně je pak výhodou, která pomůže zorientovat se a vyjasnit si posloupnost jednotlivých kroků navazujících na úspěšné výběrové řízení. Opět fungují neformální vztahy a snaha pomoci a poradit, respondenti a respondentky oceňují dobré vztahy a i pomoc zahraničního oddělení: „ a tak se nás ptají – kam dát inzerát. Na portálech musí mít člověk registraci, aby mohl vůbec inzeráty zadat – to je prostě administrativní práce a v rámci možnosti, když se k nám ten dotaz dostane, se snažíme pomoci a asistovat s tím vším.“ „... nemáme na to žádnou podporu, strategii, žádnou podporu další, nejsme recruiteři, nemáme na tom kvalifikaci, ale snažíme se...“

Výběrová řízení

Zkušenost s výběrovými řízeními je poměrně různorodá, dle pracovních pozic, procesu a formalit výběrového řízení. Pro pozice akademické a vedoucích pracovišť jsou interní předpisy přesně dané a standardizované. V případě neakademických pozic však tato formalizace není, a jednotlivá pracoviště si nábor a výběr mohou řídit sama. Na jednu stranu to je vítané (viz níže s odkazem na možnost vyhnout se šablonovitosti a být více kreativní a zvyšovat potenciál oslovit větší pool kandidátů a kandidátek), na druhou stranu je však nutné reflektovat určitou netransparentnost tohoto procesu a jeho dopadu převážně na ženy (nejčastěji zaměstnané na neakademických pozicích).



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Jak plyne z dotazníkového šetření, respondenti a respondentky mají za to, že jsou v zásadě výběrová řízení na VŠCHT vedena transparentně a férově. Nicméně téměř sto osob si toto nemyslí. Není to nezanedbatelné číslo a může vycházet právě ze zkušenosti odlišného postavení neakademických pozic v rámci náborového procesu.

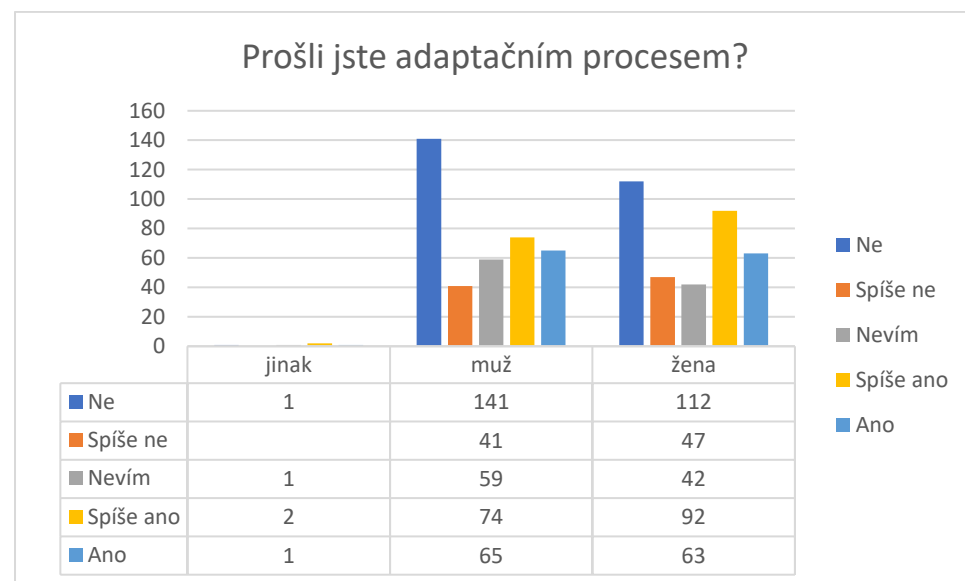
Zároveň je otázka, jak férově jsou vnímána další kola výběrového řízení. Zkušenost respondentů a respondentek ukazuje, že se většinou jedná o několikakolová výběrová řízení, která se mohou velmi lišit. V průběhu některých výběrových řízení na vědecko-výzkumné pozice byl požadavek mít výzkumný plán a úkol, jak zajistit výzkumnou skupinu. Jiné zkušenosti takto silně obsahově postavená výběrová řízení nereflektovala. Dělal se tak předvýběrová kola a až následně velké finální výběrové řízení před komisí.

Pokud se týče jmenování výběrových komisí, jsou jmenovány dle interních předpisů. Minimum osob ve výběrové komisi je pět, předsedou je děkan či děkanka. Složení komise však může být různorodé – genderová otázka v nich není cíleně zohledňována. Součástí komise může být zástupkyně personálního oddělení, avšak pouze s hlasem poradním.

Třetina respondentů a respondentek dotazníkového šetření uváděla, že ve výběrových komisích, ve kterých byli přítomni, byli zastoupeni, jak muži, tak ženy. Nejčastěji jsou dle jejich zkušeností výběrové komise složeny z odborníků a odbornic z VŠCHT, méně často pak s přizváním expertů a expertek mimo VŠCHT, a nejméně častá byla zkušenost s přizváním zahraničních expertů a expertek – a to i v případě, že odpovídali respondenti zahraniční.

Adaptační proces

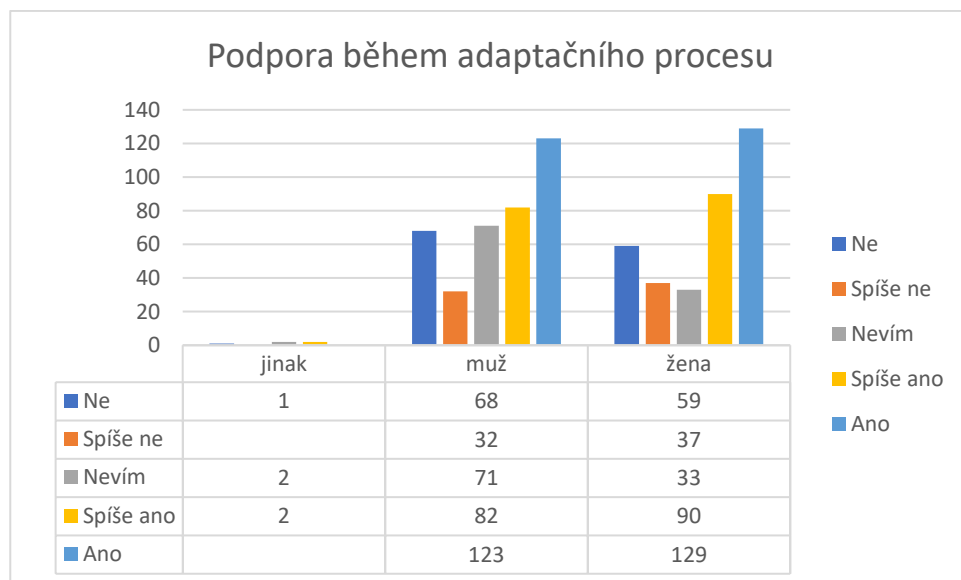
Z kvalitativní části rozhovorů vyplývá, že adaptace na VŠCHT není systematicky řízena a vedena. Zaškolení a uvedení na pracoviště probíhá spíše na pozicích neakademických ve smyslu uvedení do praktických činností, nežli na pozicích akademických, a to z důvodu inbreedingu, návratu – opětovné zaměstnání na VŠCHT, ale také implicitního předpokladu, že všichni vědí, jak vysoká škola funguje: „... jsou to ve většině už lidi, kteří na škole pracují na vědecko-výzkumné pozici a protože dokončili další etapu, tak se mohou stát akademiky... a přihlásí se na pozici a dělají hodně to, co dělali, ale jen navíc mají výuku.... Takže neumím si představit, že by nastoupil někdo, kdo by nastoupil a nevěděl, co má dělat.“ Tento přístup však také odkazuje na to, že s novými nástupy „z venku“ se příliš nepočítá. A to ani na pozicích neakademických, kde nástupy na VŠCHT bývají pro mnohé velmi velkým překvapením – pokud předtím pracovali pouze v komerčním sektoru.



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Nadpoloviční většina všech neprošla adaptačním procesem, nebo o tom, že by absolvovali adaptační proces, nevědí. Při obsahu práce se vychází z pracovní náplně, ale v terénním šetření zaznívalo, že „... co se týká pracovní náplně, tu dostávají při podpisu. Ale pak to ani nečtou. A nevím, jak to funguje na pracovišti, kdo jim poskytuje servis...“

Tímto servisem však může být i existující průvodní informace pro nově nastupující. Ta zatím není k dispozici, ale dle informací z terénního šetření se finalizuje vstupní balíček, který by mohl pro orientaci na VŠCHT napomoci. Dosud však tuto orientaci spíše suplují informace a rady poskytnuté verbálně nebo na intranetu, či proaktivita jednotlivých vedoucích, kolegů a kolegů, kteří jsou nápomocní s adaptačním procesem. Dokonce se toto téma dostává i na úroveň psychologickou, kdy je hledána podpora v poradenství. To odráží i dotazníkové šetření, když se ukazuje, že přesto, že formální adaptační proces na VŠCHT nastaven není, tak informace a pomoc se k nově nastupujícím zaměstnaným dostává ze strany vedoucích či jimi pověřených osob.



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Nicméně, více než 1/3 respondentů dotazníkového šetření v praxi tuto podporu neměla. Pravděpodobně si mnoho věcí museli zjistit sami – a většinou bohužel metodou „pokus omyl“, či dokonce řešit téma ve chvíli, kdy se ukázalo, že je již po termínu. Pokud o dané situaci zaměstnaní nevěděli, nebyli ani schopni ji včas věnovat pozornost a řešit ji. „Až náhodou jsem zjistil, že vůbec existuje mailingová skupina, specifický komunikační kanál, o kterých mi nikdy nikdo neřekl. Ocenil bych, kdyby byl check-list pro vedoucího pracovníka ...“

Podpora a rozvoj personálních kompetencí

Jak bylo výše zmíněno, aktuální nastavení je velmi personálně poddimenzované. Ruku v ruce se strukturou univerzity je proto nutné spoustu personální odpovědnosti předávat na jednotlivé součásti a vedoucím pracovišť, resp. děkanům a děkankám. Nicméně tyto kompetence jsou specifické odbornosti, a měly by být u daných aktérů a akterek rozvíjeny a kultivovány, i s ohledem na rovné příležitosti, práci s nerovnostmi či nevědomými předsudky a stereotypy.

Z terénního šetření a kvalitativní části však tato zkušenost nevyplývá. Naopak se jeví, že rozvoj personalistických kompetencí a tzv. „soft“ kompetencí je podceňován a podhodnocen. A přitom se jeví, že by o tuto oblast mezi některými mohl být zájem – a to nejen v oblasti poptávky, ale i nabídky. Jedná se interdisciplinární přístup a možnosti obohacení se vzájemně, avšak zatím tohoto potenciálu nebylo využito. „.... a já člověk, který se zabývá rozvojem lidí. Byl bych ochoten přisedět a říct svoje myšlenky. Nikdo mé nabídky ale zatím nevyužil“. „To jsem si myslela, že by byla cesta – aby byly zaštitěny ty pracoviště personálně a pak aby se tomu věnoval někdo na pracovišti nebo na fakultě. Za mě by tam byla míra spolupráce pracoviště s personálním.“

Spousta vedoucích pracovníků a pracovníků si je totiž vědoma svých limitů. „...já k tomu nemám vůbec žádný trénink, žádné kompetence. Myslím, že set otázek, nebo někdo zvenčí, kdo pohovory systematicky vede, nebo by k tomu mohl být oporu, to by rozhodně prospělo.“ A to nejen v průběhu výběrových řízení, ale i v dalších personálních záležitostech, včetně velmi nepříjemných situací ukončování spolupráce a propouštění. „A je to nechaný na těch personálních amatérech, vědcích, a není k tomu nikdo, kdo by to mohl udělat trochu víc lidské a profesionální po personalistické stránce...“

Zároveň však je reflektováno, že existuje i spousta vedoucích, kteří své limity nevnímají – vnímají je však jejich kolegové či podřízení. „A když koukám na vedoucí pracovníky a jsou to osobnosti – ale u některých je hodně vidět, že neprošli tím manažerským kurzem. Jsou nyní pro studenty, ale myslím, že pro zaměstnance by to mělo být na určitých pozicích až skoro povinné. „

Jde zejména o proaktivitu a vyhledávání podpory a spolupráce. Jako i v jiných tématech lze i zde ocenit, že existují kolegové a kolegyně, kteří navedou a napomohou. Problém však je, když chybí imaginace – v čem by daná podpora mohla spočívat. „Já myslím, že HR by mohlo více vstupovat, ale chybí s tím zkušenost, v čem by ten přínos mohl být (např. systemizace a procesy). Je to i o tom navedení. Že to nemusí ani výběrovou komisi napadnout – že by mohli přijít s nějakým zadáním, protože to není zvykem.“ Pomohla by interní komunikace, zprehlednění a právě tato proaktivita ve smyslu rozvoje personalistických kompetencí.

Kariérní růst a rozvoj

Kariérní růst je svázán s typem pozice, na níž daná osoba pracuje. Ve smyslu hierarchickém není vedoucí pozice mezi respondenty a respondentkami vnímána jako kariérní růst, protože ji vztahují především k větší administrativní zátěži, koordinaci a vnímají velmi nízké finanční ocenění. Na tyto pozice pak jsou dle respondentů vychovávání nástupci – prostě proto, aby je někdo obsadil. Nicméně v souvislosti s otevřenými výběrovými řízeními – viz výše je nutné podotknout, že právě jejich nižší inzerování může vést k jejich netransparentnímu obsazování.

Rovné zastoupení žen a mužů není příliš reflektováno v rámci hierarchie, napříč kolektivy panuje pocit, že týmy jsou poměrně rovnoměrně rozložené. Nižší zastoupení žen na vyšších pozicích je vnímáno, vysvětlováno je s odkazem na jiný time-management či případně neochotu do pozic vstupovat. Zároveň se objevuje reflexe vyššího zastoupení žen na studentských pozicích a očekávané změny i v rámci akademických pozic a hierarchií na VŠCHT do budoucna.

Problémy jsou vnímány v kontextu projektové činnosti, která je velmi nejistá, avšak žádaná (a nutná). Jejich trvání se neustále zkracuje a pro vedoucí/ho projektu pak se projektový cyklus velmi zrychluje: aby udrželi svůj tým musí neustále podávat projekty. Zároveň však projekty umožňují zaměstnávat i rodiče na rodičovské dovolené, osoby na částečný úvazek. Avšak faktický čas na práci, na další rozvoj a na kariérní růst je zvláště pro řešitele/řešitelku limitován. Habilitační řízení jsou nastavovány na jednotlivých fakultách, v zásadě však respondenti a respondentky nevnímali podmínky nepřímo diskriminativní, spíše obecně náročné.

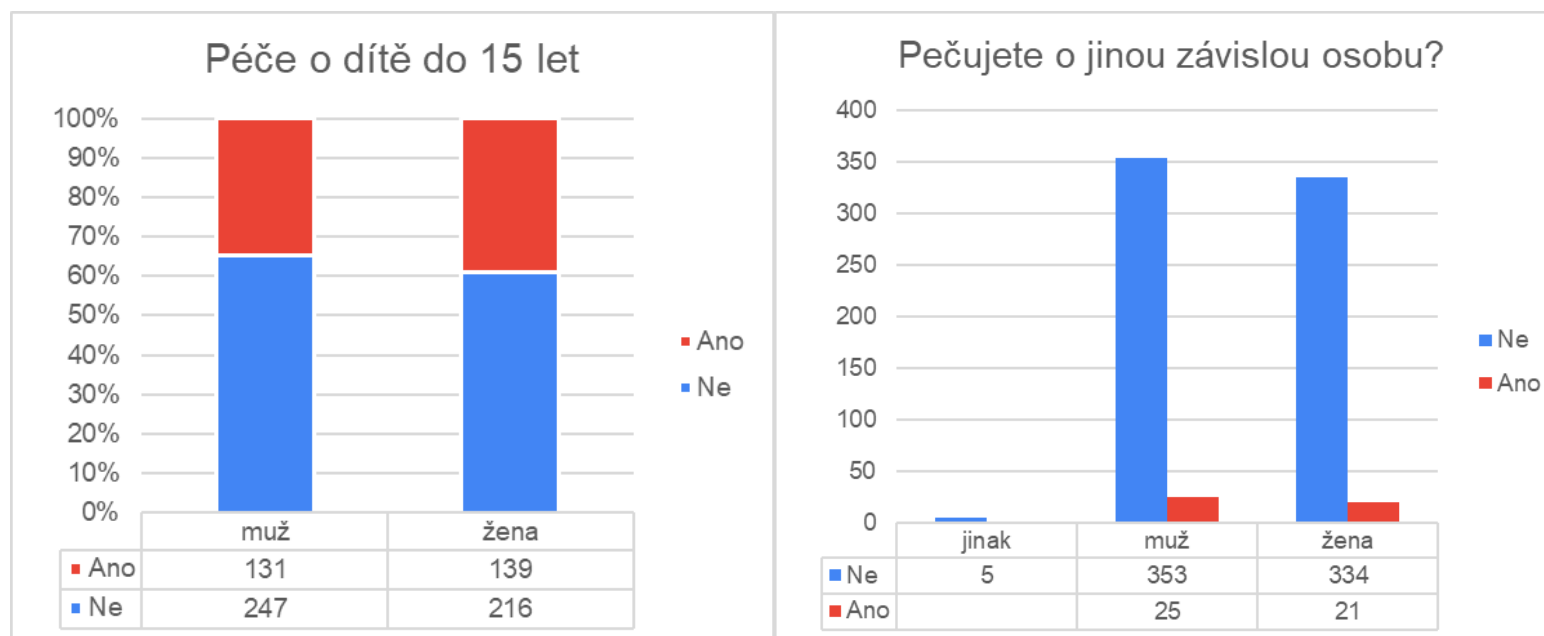
Genderové přesahy kariérního růstu jsou spojeny s kariérní přestávkou z důvodu péče. *„Ta proluka 7 let mateřské se mi odráží dost často v přihláškách do projektů grantových ... pro mne je to handicap, ale já toho vůbec nelituju...“* Ač je situace daná externě grantovými schématy, i interní pravidla pro habilitační řízení a rozsah publikací může mít tento negativní přesah.

Zároveň jde opět o určité stereotypy a předsudky, *„... kdy je to živeno mnoha kolegy, kdy říkají, že pauza je neslučitelná s excelentní vědeckou kariérou... přece tu nejsou jen ti s lineární vědeckou kariérou a diverzita je daleko širší...Je v pořádku mít pauzu. Jsem alergická na řeči typu ta měla pauzu, to není možné se vrátit. Není to tak. Lidé mají krizové momenty, i vědci hledají směr a to absolutní oddání se vědě je absurdní... a toto disproporčně doléhá na ženy...“*

Situace akademického růstu a kariéry pak závisí na individuálních odhodláních a na individuální podpoře, které se jedincům dostává. Z kvalitativních rozhovorů vyplývá, že neexistuje kariérní řád a mentoring, genderově senzitivní mentoring, není na VŠCHT nastaven jinak nežli pro studenty a studentky. Vedení a směřování kariéry pak závisí na tom, zda jako neformální mentor funguje přímý nadřízený/přímá nadřízená či naopak nefunguje.

Sladění práce a osobního života

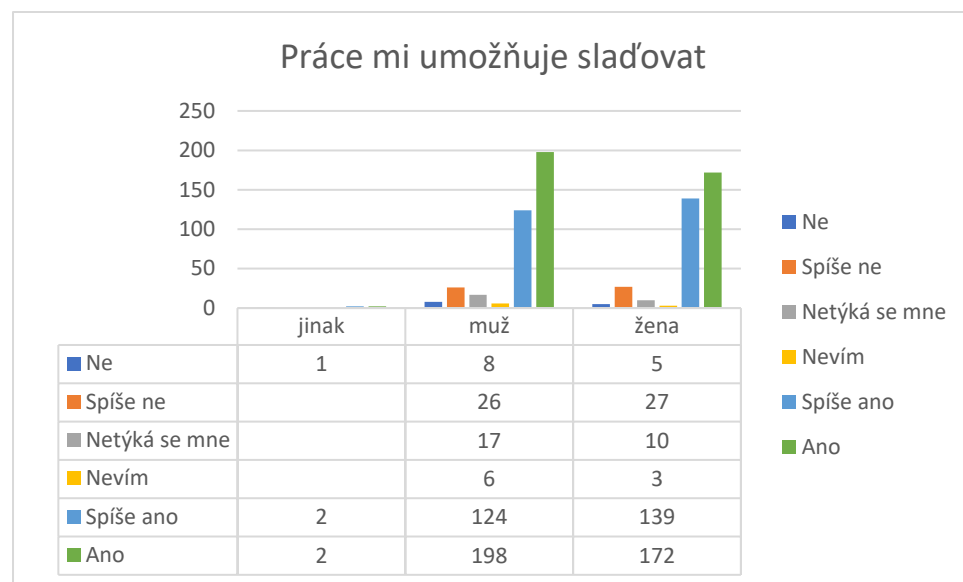
Z dotazníkového šetření plyne, že poměrně velká část žen i mužů jsou pečujícími osobami: ať již o dítě do 15 let věku (a tedy se zákonným nárokem na úpravu pracovní doby), nebo o osobu závislou. Téměř 40 % žen a více jak 35 % mužů z řad respondentů dotazníkového šetření pečuje.



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

To je ostatně svázáno i s věkovou strukturou zaměstnanecké populace. Z dotazníkového šetření plyne, že nejsilnějšími ročníky jsou ve věku 31-40 let, u žen 41-50 let. Zároveň je poměrně silná skupina žen ve věkové kategorii do 30 let.

Proto je velmi pozitivní, že téměř všichni respondenti a respondenty vnímají relevanci sladění práce a osobního života. Pouze minimum uvádí „nevím“, nebo skutečnost, že by se jich toto téma netýkalo. A jako pozitivní je nutné ocenit, že více jak 80 % respondentů je kladných a oceňuje možnost sladění práce s osobním životem.



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Management MD/RD

Přesto aktivní management mateřských a rodičovských dovolených na škole neprobíhá, či respondenti a respondentky s ním neměli zkušenost. Zaměstnané těhotné ženy nejsou informované o právech a povinnostech, následně nevědí a neřeší přístupy do laboratoří a toto řeší spíše jejich nadřízení pracovníci a pracovnice ve chvíli, kdy se o těhotenství dozvídají. Převedení na jinou práci – administrativní – ze zkušenosti není problém, situace se vždy řeší.

Obdobně není formálně ukotveno období odchodu na rodičovskou a možnosti práce během ní, či rozdíly nástupu do zaměstnání po skončení mateřské od přivýdělku během rodičovské. Informace mezi zaměstnanými jsou kusé, spoléhají se na jiné zdroje nežli interní.

Mezi respondenty a respondentkami byla však často zmiňována zkušenost s individuálním a nesystematizovaným pozitivním přístupem k rodičovství, zaměstnávání v průběhu mateřských a rodičovských dovolených a práce na zkrácené úvazky především na projektech. Existovaly i starší negativní příklady, kdy naopak rodičovství – a potenciál mateřství – bylo „hrozbou“. Tyto zkušenosti se objevovaly i v dotazníkovém šetření a odkazují na případné předsudky, jimž ženy mohou na VŠCHT čelit.

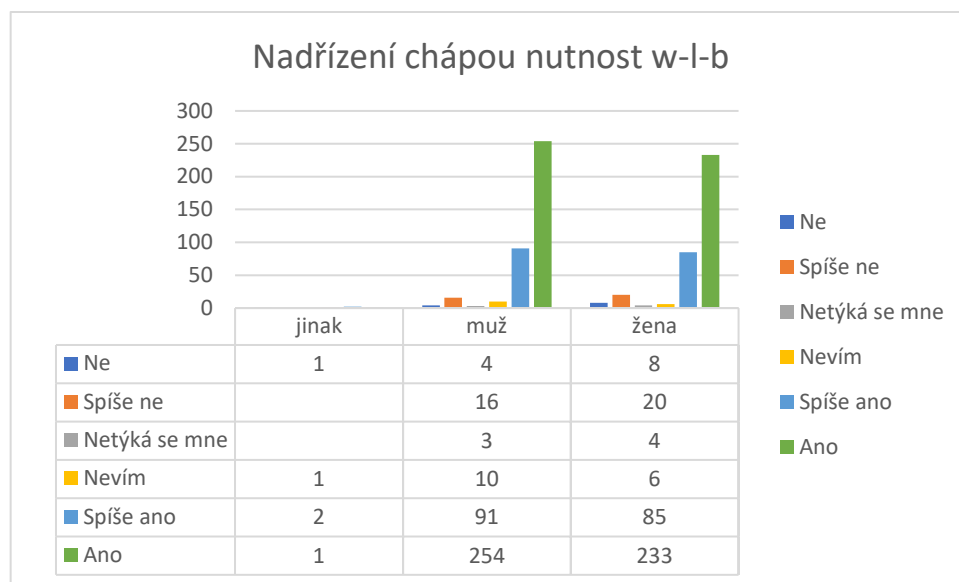


Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Ženy si cení proaktivity ze strany vedoucích a nadřízených. „...že mne mé okolí neodepsalo – a dostala jsem nabídku přednášet předmět, který jsem si hrozně přála a která se z kariérního hlediska ani neodmítá. A bylo to pro mne nová zkušenost a mám velkou podporu i když jsem pak byla podruhé těhotná a měla jsem druhé malé dítě, tak mi škola a vedoucí vycházeli hrozně vstříc.“

Konotace rodičovství a work-life-balance

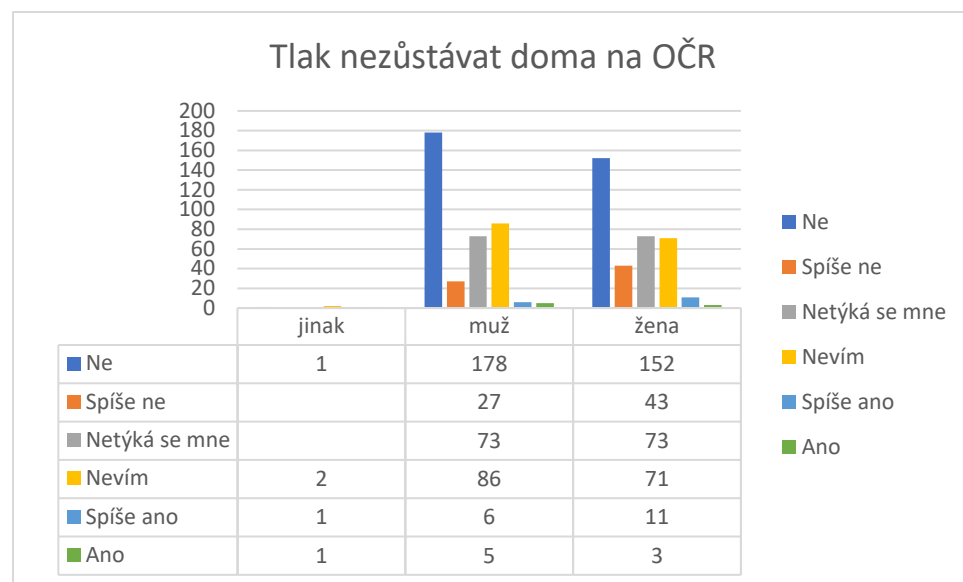
Individuální nastavení odpovědnosti za management mateřských a rodičovských vede nutně k vyjednávání jedinců s nadřízenými. Záleží pak na jejich vyjednávacích a přesvědčovacích schopnostech, komunikačních dovednostech a ochotě se vzájemně vyslyšet. Přesto z dotazníkového šetření plyne, že v zásadě ze strany nadřízených existuje pochopení pro to, že zaměstnaní mají i jiné nežli pracovní závazky jako je např. rodina či osobní život.



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Rodičovstvím dochází k velkému přestrukturování osobního času a zvyšuje se nárok na time-management zúčastněných: některé situace nelze predikovat, něco se změní ze dne na den, přicházejí akutní situace, během nichž zaměstnanec musí reagovat jako rodič.

Jde nejen o možnost čerpání volna na ošetřování člena rodiny (které může ztěžovat situaci), ale také o určitou vstřícnost v rámci možností čerpání dovolených v průběhu semestru (který se nutně nekryje s volnem dětí školou povinných), nebo např. s výukou a stanovování rozvrhů do pozdně večerních hodin apod.

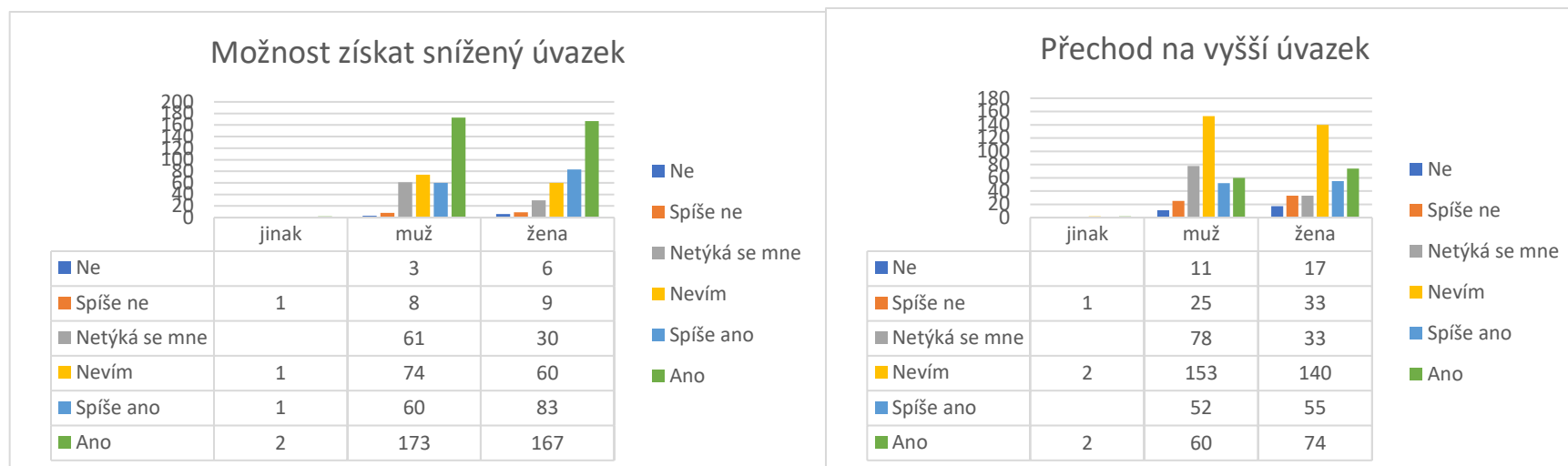


Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Flexibilní formy práce

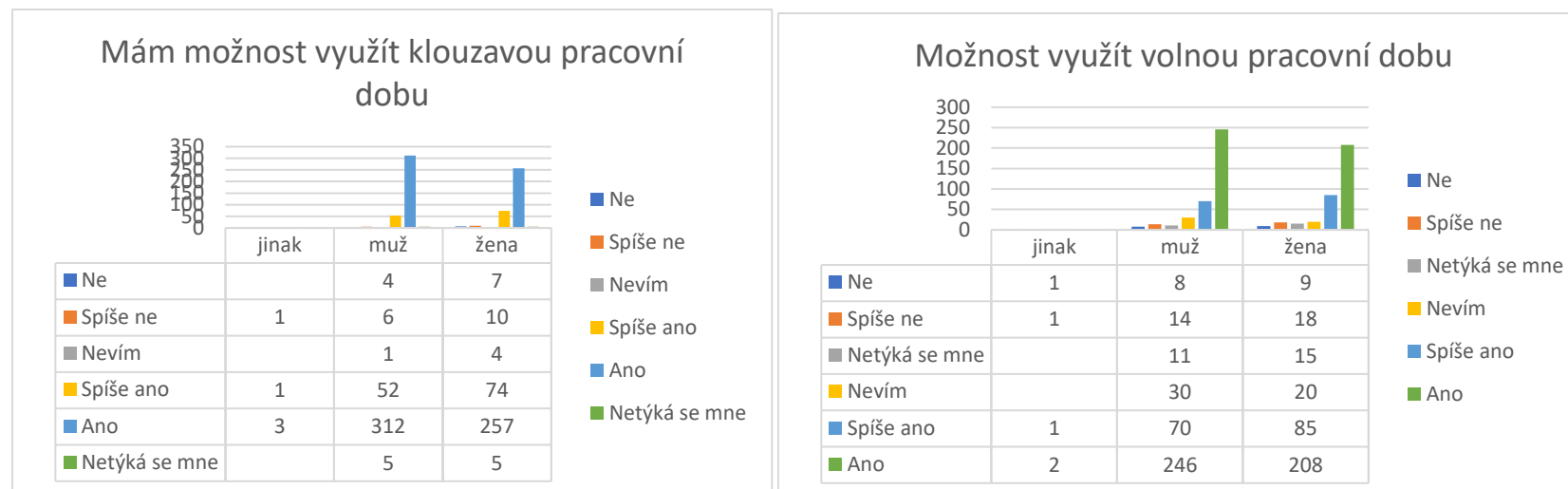
S ohledem na různorodost pracovních pozic existují na VŠCHT i různé možnosti flexibility. Mnohými zaměstnanými je vnímáno VŠCHT jako vstřícný zaměstnavatel pro rodiče, včetně vstřícnosti k různým nastavením flexibilních pracovních úvazků. Není výjimkou, že existují i úvazky na několik hodin týdně, kterých si cení především rodiče velmi malých dětí – jedná se o projektovou činnost, která je v tomto velmi dobře využívána.

Zároveň však právě projekty jsou limitované časem, a tak může vznikat určitý tlak na rychlý návrat do zaměstnání: „*Já jsem se vlastně vrátila na částečný úvazek z toho pocitu, aby mi neujel vlak, abych se neztratila na 3 roky – protože je tu ten tlak excelence, publikace a studentů*“. Částečný úvazek je z pohledu respondentů a respondentek dotazníkového šetření na VŠCHT možný. Do 30 osob má naopak za to, že není možnost získat snížený úvazek.



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Zároveň respondenti a respondentky uvádějí, že si však nejsou jistí, zda je možné z částečného úvazku postupně navýšit úvazek opět na vyšší. Z terénního šetření vyplývá, že v případě snížení úvazku z důvodu péče je postupné navyšování úvazku realizovatelné a realizované, avšak záleží na finančních zdrojích- resp. na zdrojích, které jsou v daných obdobích k dispozici. Situace je vázána na projekty, které v tomto ohledu mohou být velmi dobrým zdrojem pro další navýšení úvazku.

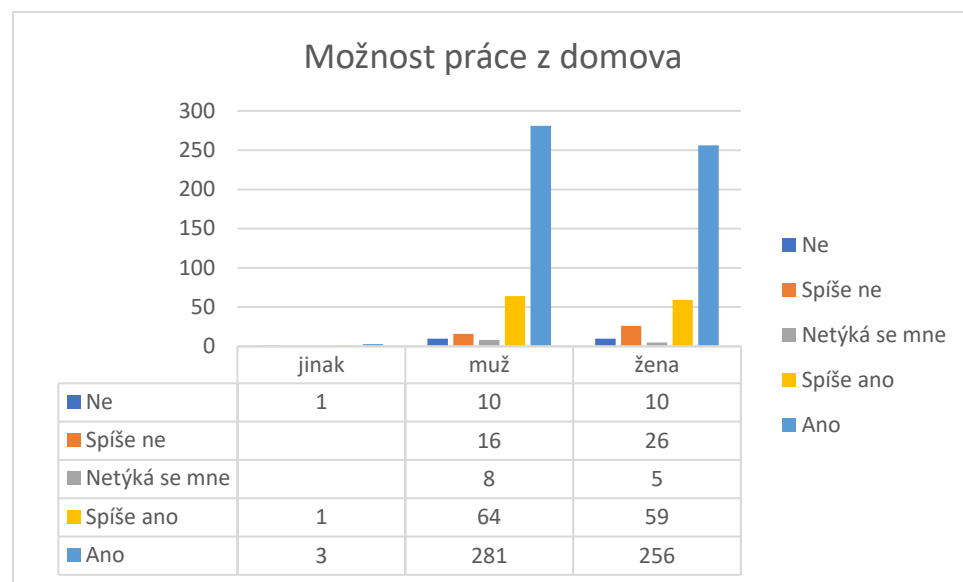


Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Pokud se však jedná o využití klouzavé pracovní doby či volné pracovní doby (v případě akademických pozic), ta je dle názoru respondentů a respondentek obdobně dostupná. Z terénního šetření i plyne, že je v praxi využívána a není s touto flexibilitou v zásadě žádný problém.

Výjimku pak tvoří práce z domova (home-office, dále HO), která obdobně jako u jiných zaměstnavatelů i na VŠCHT díky pandemii COVID-19 prodělala velmi rychlý rozvoj. Přesto elektronizace agend ještě není tak rozvinutá a mnohé, převážně administrativní práce nelze přenést do vzdáleného místa. Situace však není ani aktuálně takto rozvinutá a dle informací z terénního šetření aktuální využívanost HO je po dohodě s vedoucím v rozsahu 1 dne v měsíci.

V dotazníkovém šetření pak respondenti a respondentky uvádějí, že mají možnost práce z domova.



Zdroj: kvantitativní šetření 2022

Benefity a opatření na podporu sladování

Cíleným benefitem na podporu sladování o nejmenší děti je na VŠCHT dětská skupina, které se věnuje následující kapitola. Další cílené benefity a opatření však mezi zaměstnaneckou populací nerezonují. Naopak se ukázalo jako problémové využít i některé nástroje, které by potenciálně byly dostupné (např. „Setkala jsem se u GAČR s tím, že existuje i možnost napsat jako uznatelný náklad péči o dítě a když jsem se na to ptala v rámci projektové schůzky, tak se mi to vrátilo, že je to uznatelný náklad ale v režii, která je i na školu, a tak se to nepokryje...“

Obdobně nevyužitý potenciál je ve facilitaci mobilit (či výjezdu na konferenci s malým dítětem) tak, aby byli informováni rodiče o možnostech podpory při mobilitách. Zatím ze zkušenosti respondentů a respondentek plyne, že je pozitivní zkušenost spíše ojedinělá, avšak existuje. Oceňována je pak individuální verbalizovaná podpora z nejvyšší hierarchie pro to, že má cenu mobilitu absolvovat i s dítětem.

Pozitivem se jeví i nově nastoupivší psycholožka, jejíž reputace je mezi zaměstnanými velmi pozitivní – a využívají ji i pro konzultace a nasměrování v oblasti personalistických dovedností, ale také v oblasti osobních a soukromých.

Dětská skupina Zkumavka

Velkou výhodou práce na VŠCHT je pro rodiče malých dětí existující dětská skupina Zkumavka. Ta byla v rámci kvalitativního šetření nesčetněkrát pozitivně vyzdvihována. Jen její samotná existence – ať již aktuálně nevyužívána respondenty a respondentkami – je vnímána jako pozitivum, jako benefit, který je k dispozici – a hlavně který je třeba. „*Taky jsem vděčná za Zkumavku*“, „*Děti tam chodily v průběhu letních prázdnin a byly starší, ale šlo to.*“ „*Chyběla nám v té době, kdy nebyla.*“

Zvláště pak pro rodiče, samoživitele a samoživitelky, či ty, kteří nemají dostupné babičky a dědečky na hlídání v Praze, je velkou úlevou, když vědí, že je možné zajistit dostupné a kvalitní hlídání v rámci dětské skupiny. Oceňována byla provozní doba Zkumavky, včetně provozu o letních prázdninách či v průběhu pandemie COVID – resp. ve chvílích, kdy její činnost byla umožněna.

Údaje o kvantitativní části výzkumu

Název	Vysoká škola chemicko-technologická v Praze
Povaha výzkumu	Kvantitativní
Základní soubor	1568 zaměstnanců (z toho 758 žen)
Výběrový soubor	743 (357 žen)
Návratnost	47,38 % (resp. 47 % v případě žen)
Výběrová metoda	Vyčerpávající šetření
Metoda sběru dat	On-line dotazník
Délka dotazníku	Průměrný čas: 16 min 27 s, medián 11 min 27 s
Uskutečnění sběru dat	10.1.–28.1. 2022
Výstupy	Zpráva Zdrojová data bez otevřených odpovědí

Třídící údaje

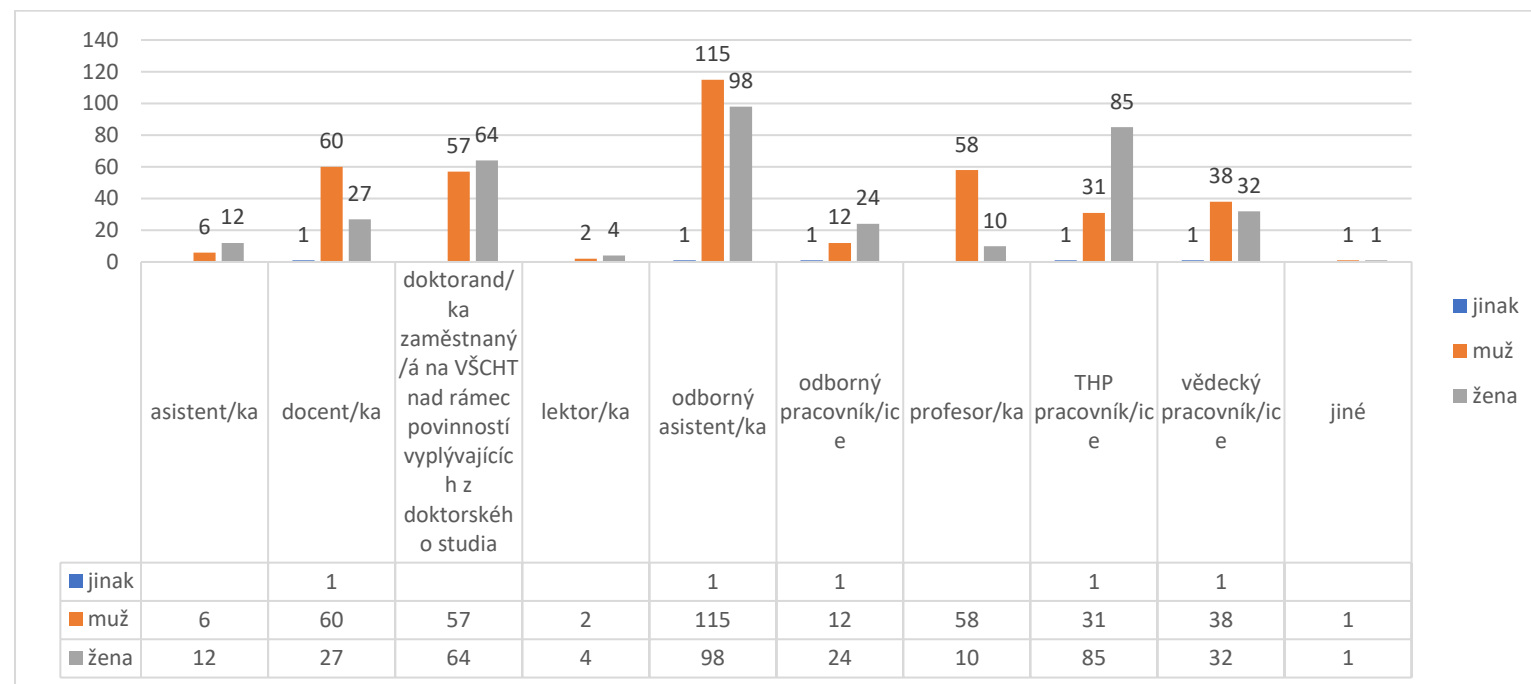
Identifikujete se jako



Popisky řádků	Počet z Identifikujete se jako
jinak	5
muž	380
žena	357
Celkový součet	742

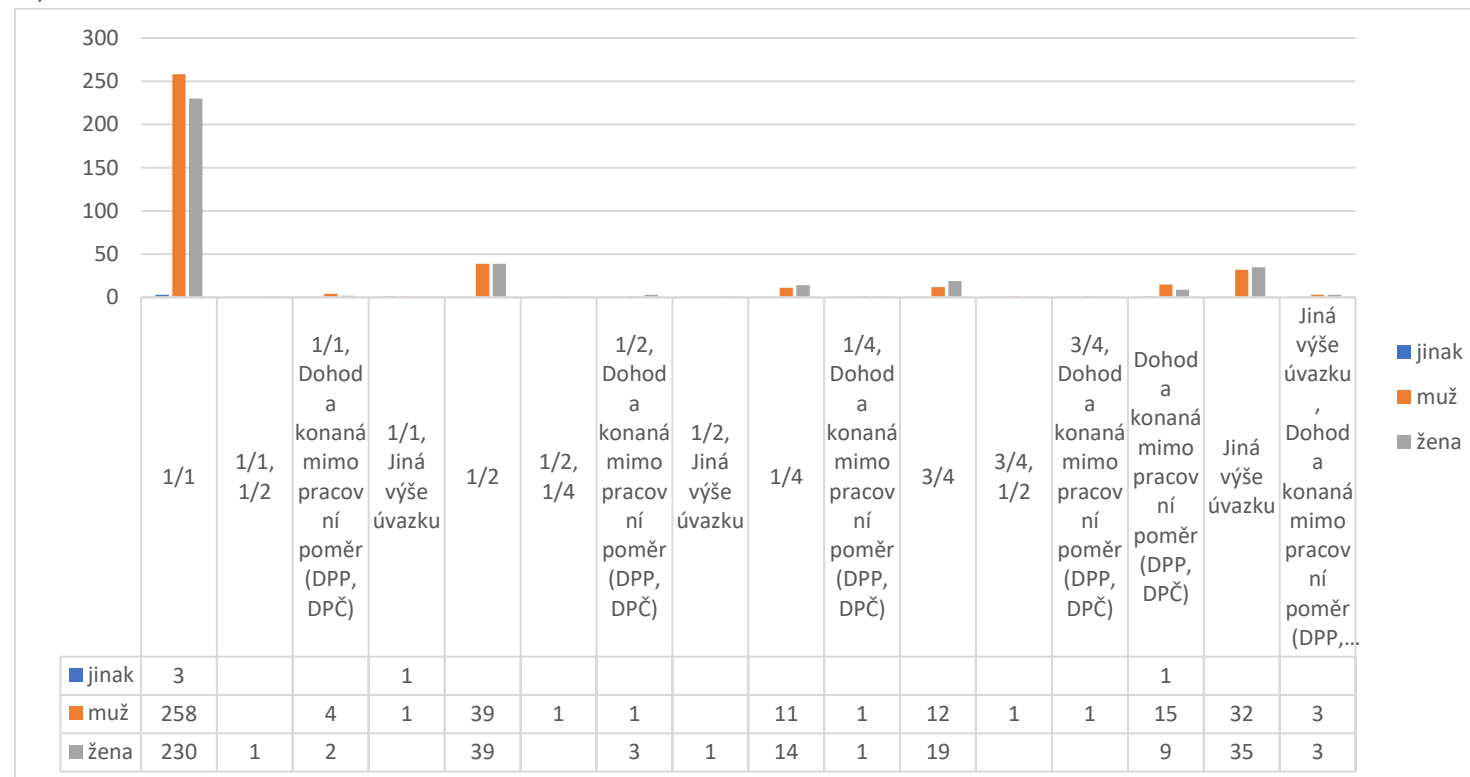
Vyhodnocení kvalitativní části šetření k GEP a HR Award na VŠCHT v Praze 2022

Pracovní zařazení

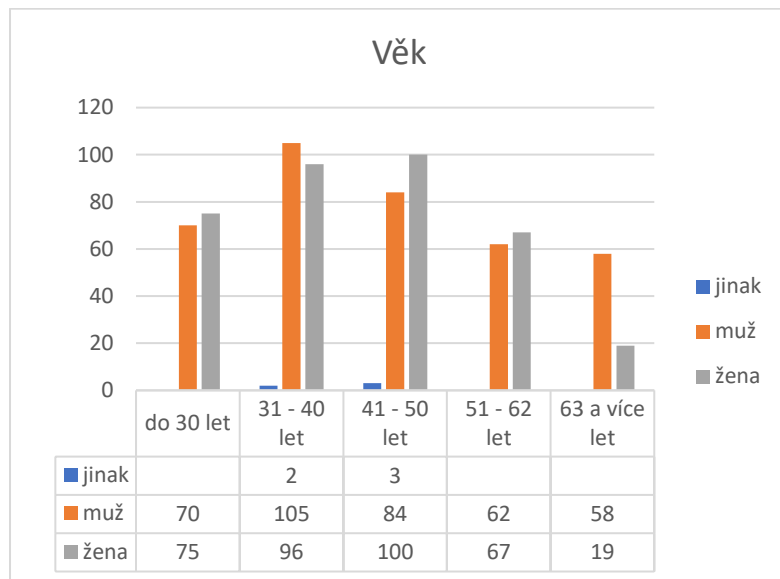


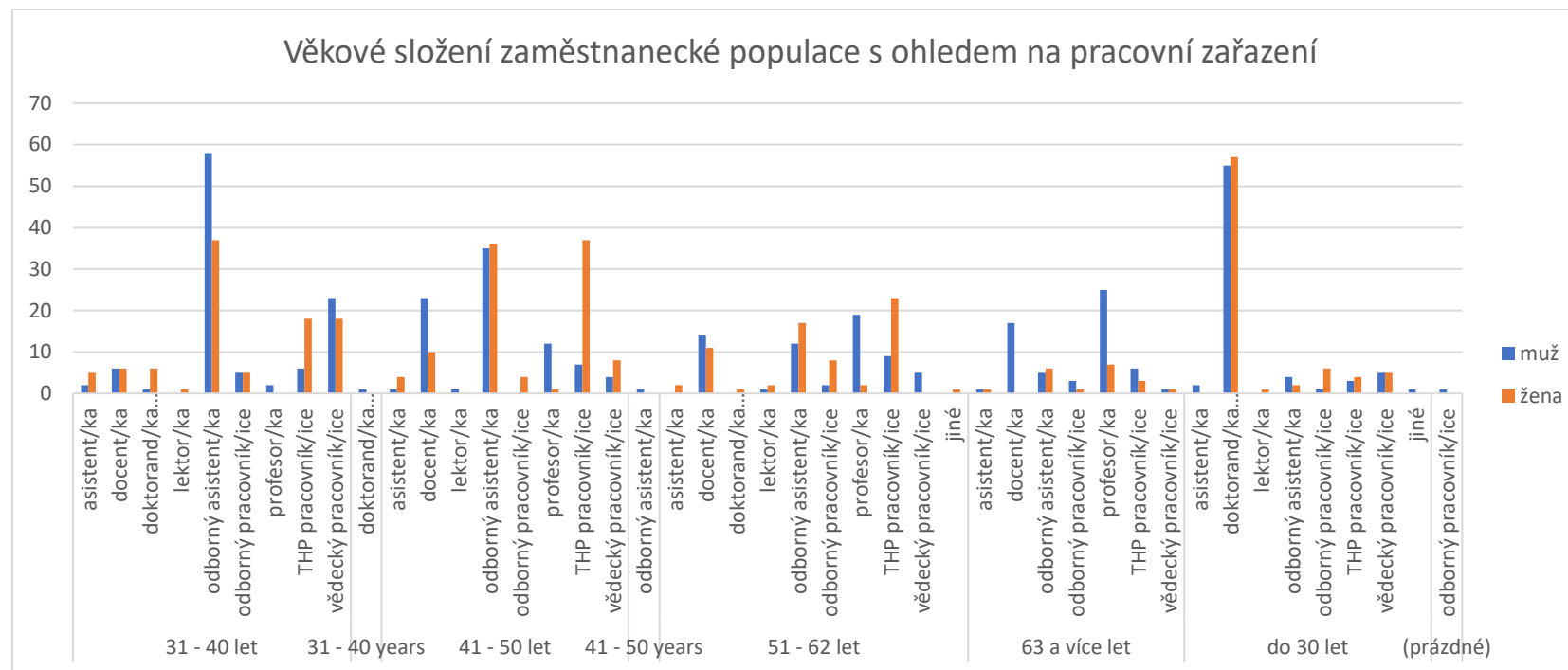
Vyhodnocení kvalitativní části šetření k GEP a HR Award na VŠCHT v Praze 2022

Výše úvazku

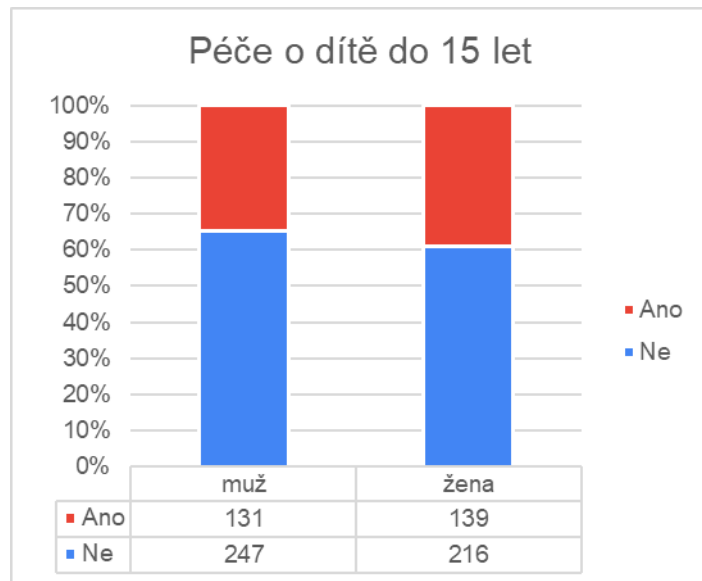


Věk

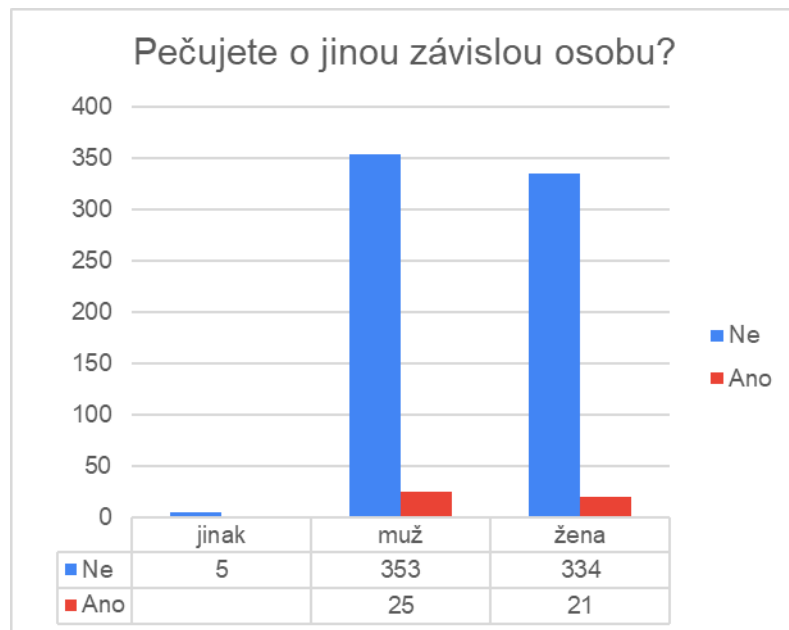




Péče o dítě

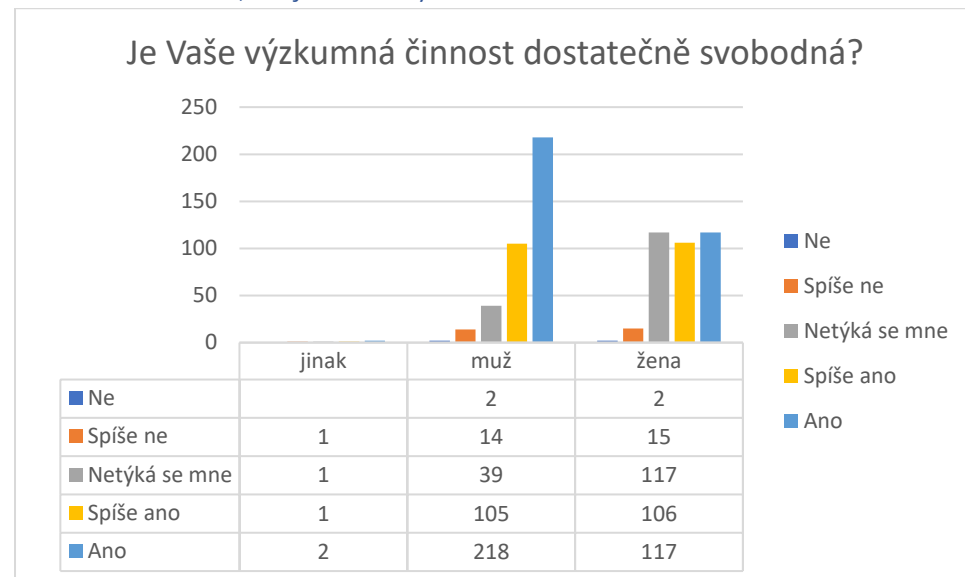


Péče o další závislou osobu

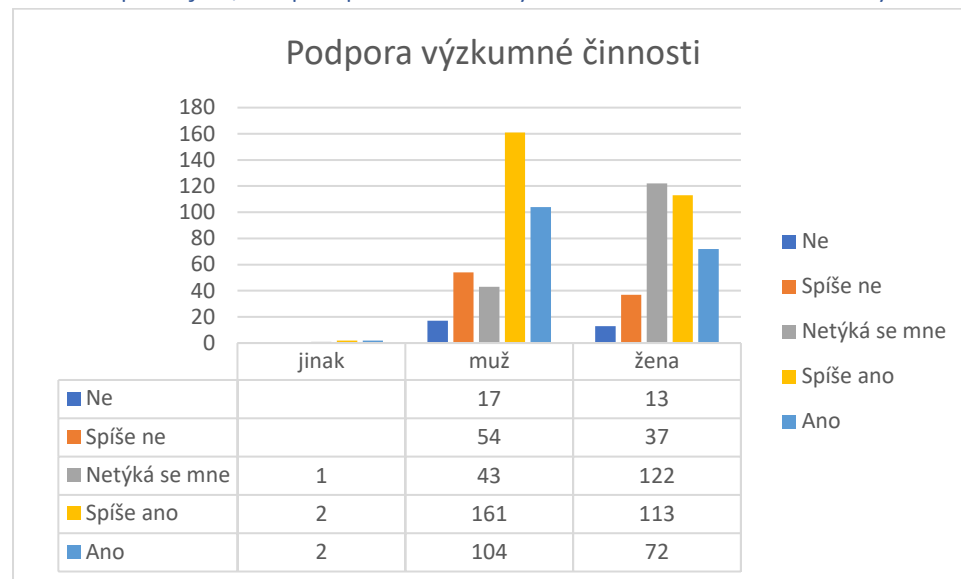


Podrobné výsledky

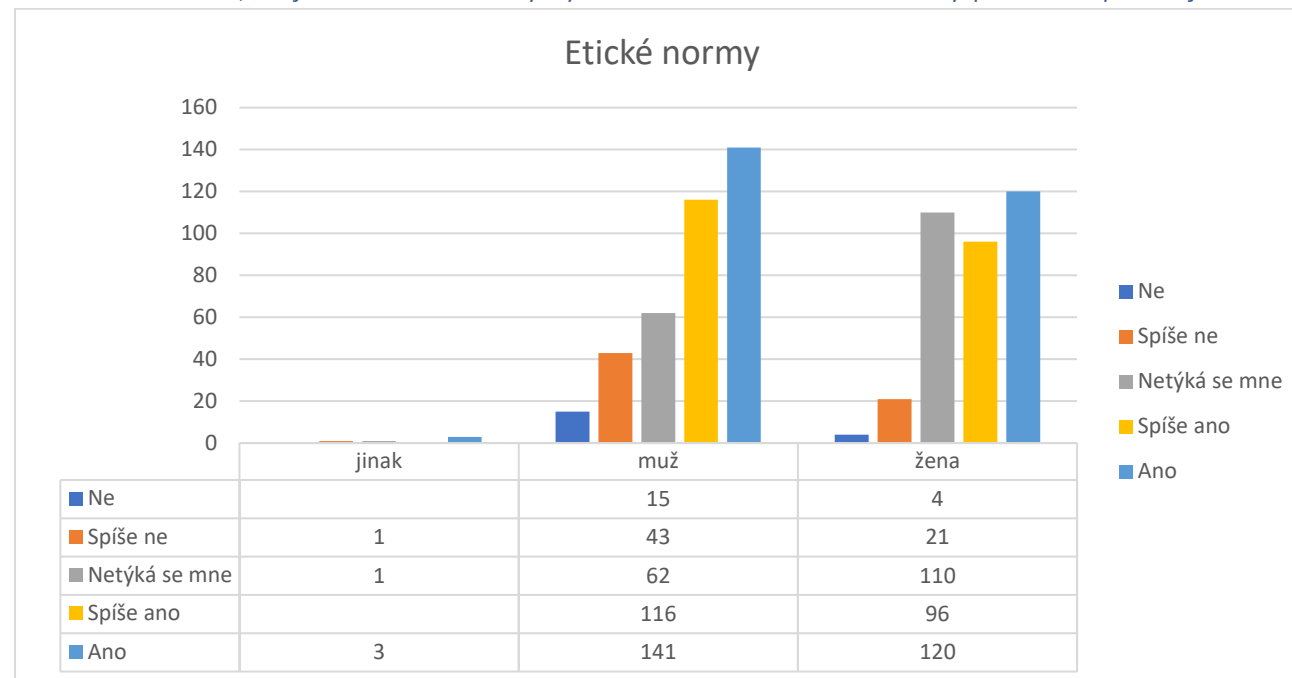
1. Domníváte se, že je Vaše výzkumná činnost na VŠCHT dostatečně svobodná?



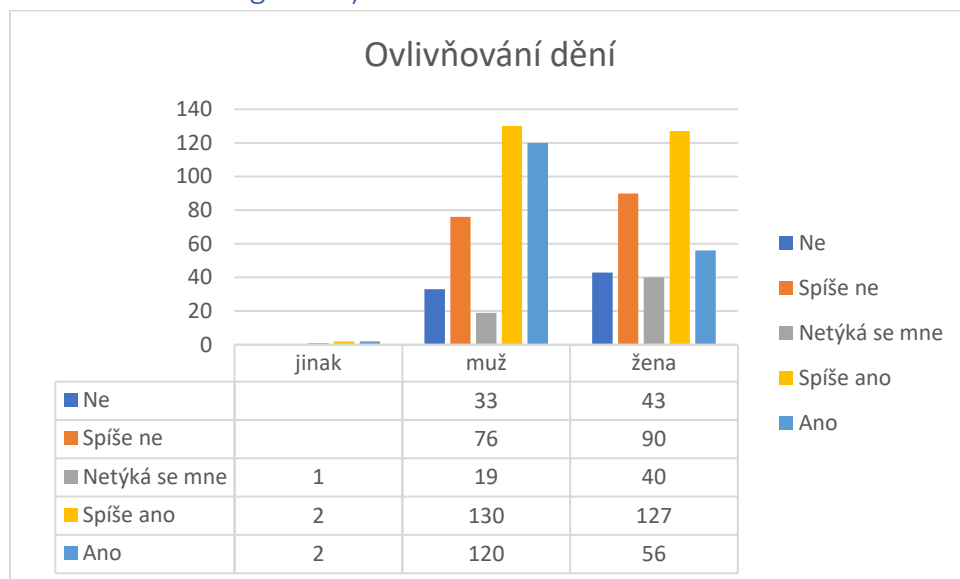
2. Jste spokojen/a s podporou Vaší výzkumné činnosti ze strany VŠCHT?



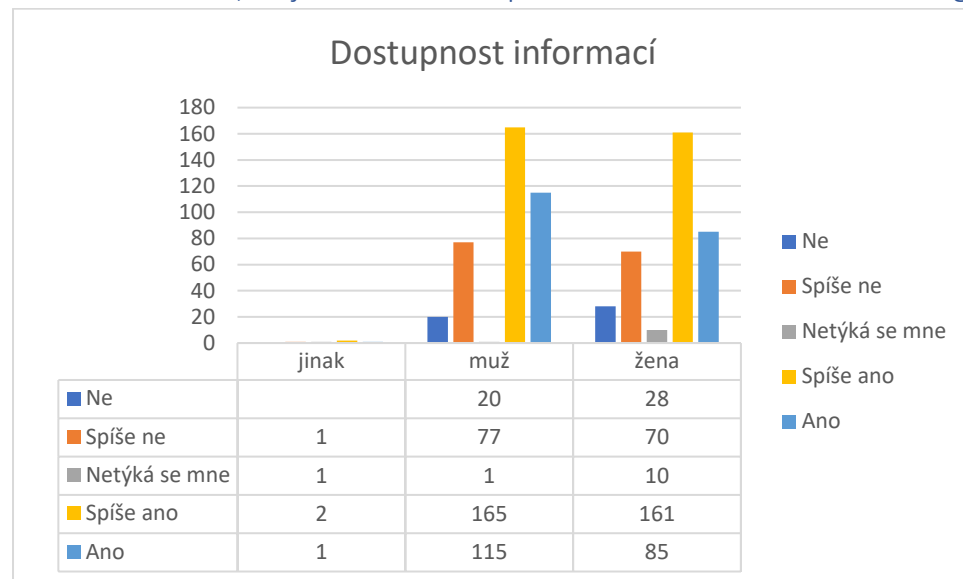
3. Domníváte se, že jsou etické normy výzkumu a další etické kodexy přínosné pro zajištění etiky na VŠCHT?



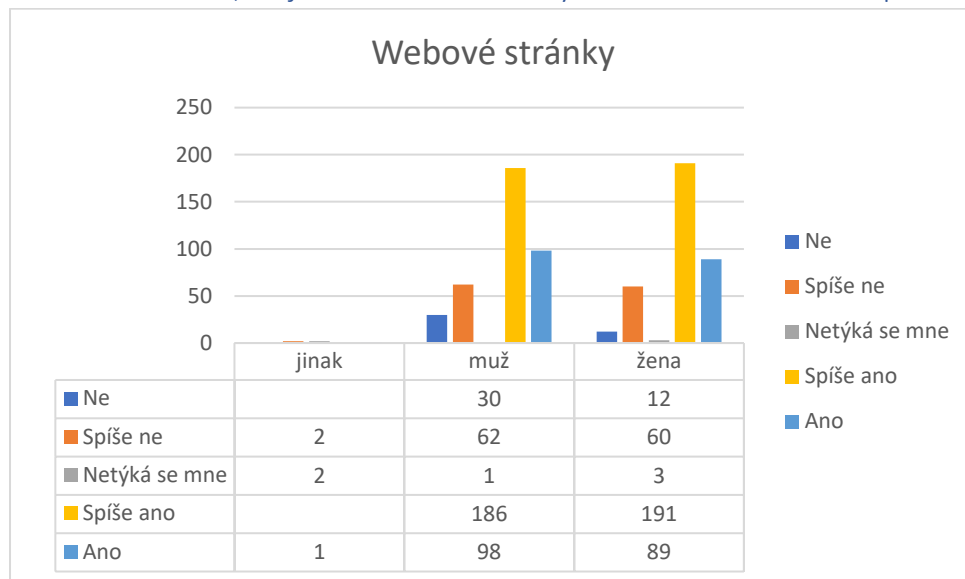
4. Domníváte se, že můžete dostatečně ovlivňovat dění na Vašem pracovišti (například skrze časti v různých poradních a rozhodovacích orgánech)



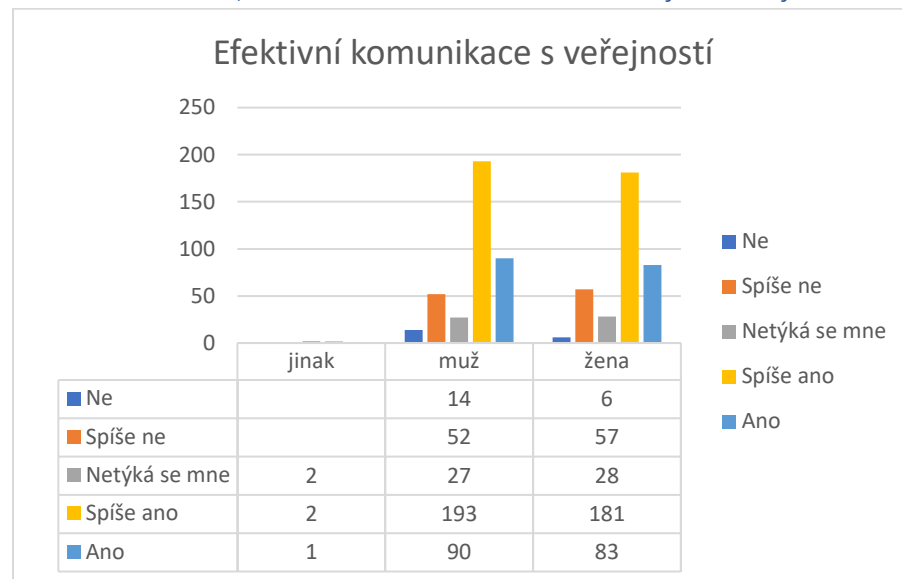
5. Domníváte se, že jsou Vám dostupné dostatečné informace o fungování VŠCHT?



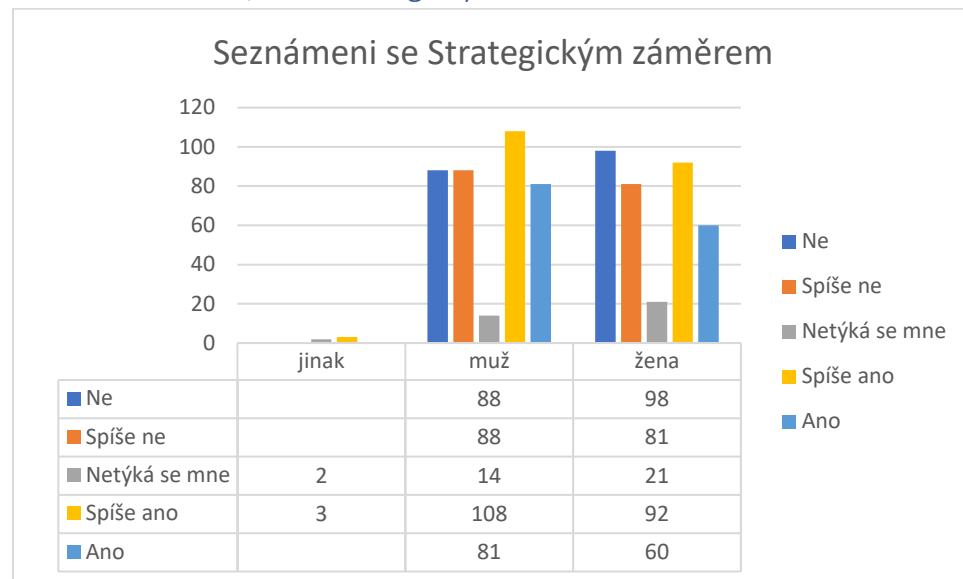
6. Domníváte se, že jsou webové stránky VŠCHT informativní a přehledné?



7. Domníváte se, že VŠCHT efektivně komunikuje s veřejností?



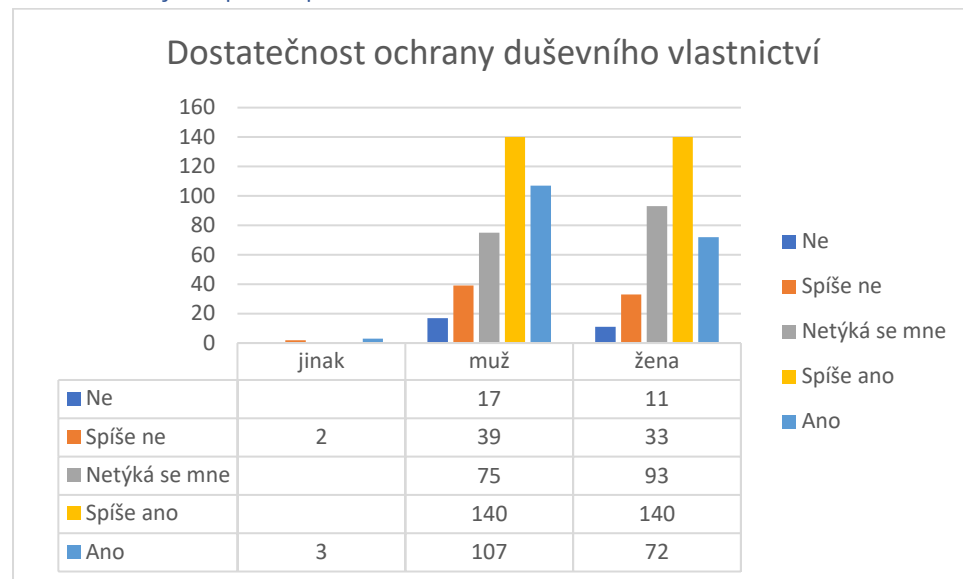
8. Jste seznámen/a se Strategickým záměrem VŠCHT?



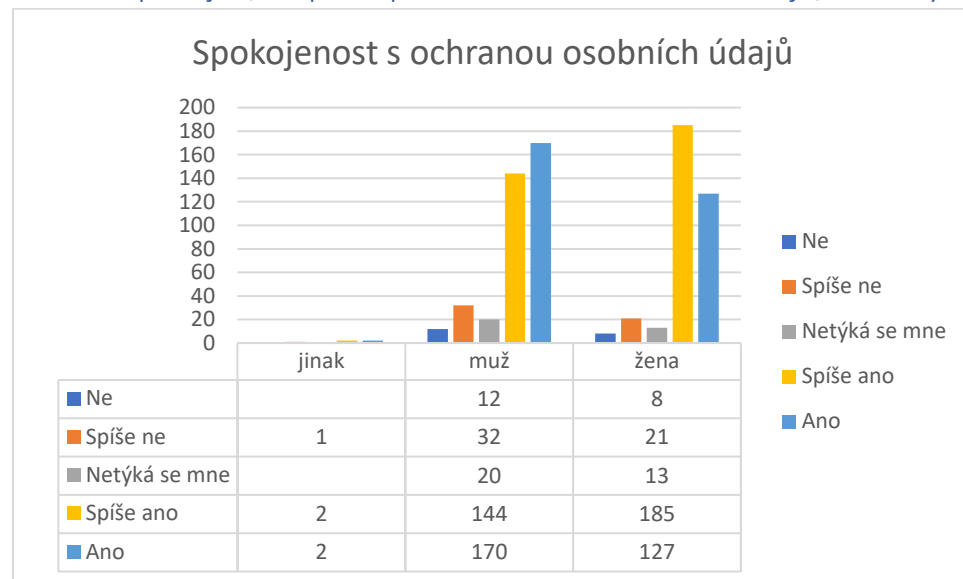
9. Ztotožňujete se se Strategickým záměrem VŠCHT?



10. Považujete přístup VŠCHT k ochraně duševního vlastnictví za dostatečný?



11. Jste spokojen/a s přístupem k ochraně osobních údajů/důvěrných informací na VŠCHT?



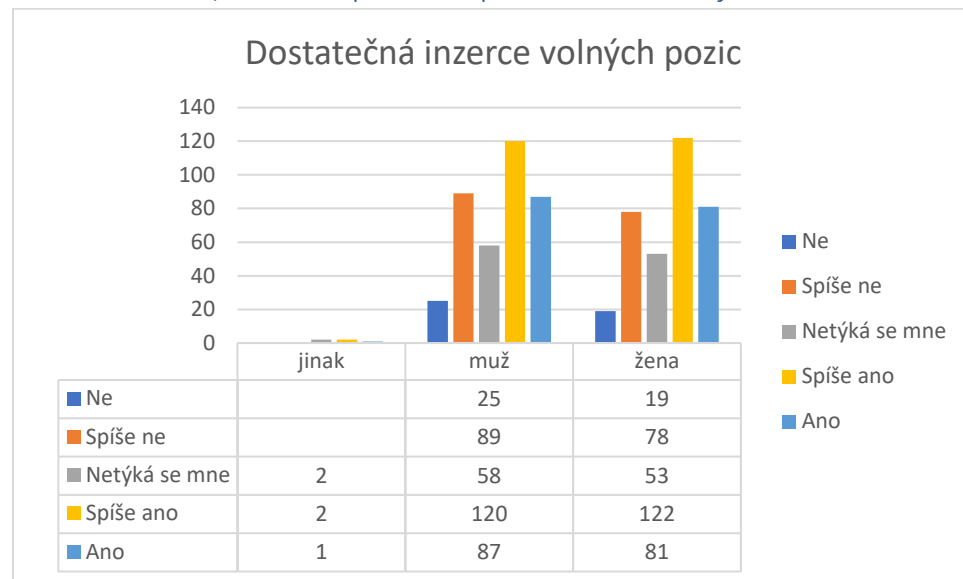
12. Máte pocit, že jste někdy byl/a ve Vašem současném zaměstnání na VŠCHT oproti ostatním znevýhodněn/a?



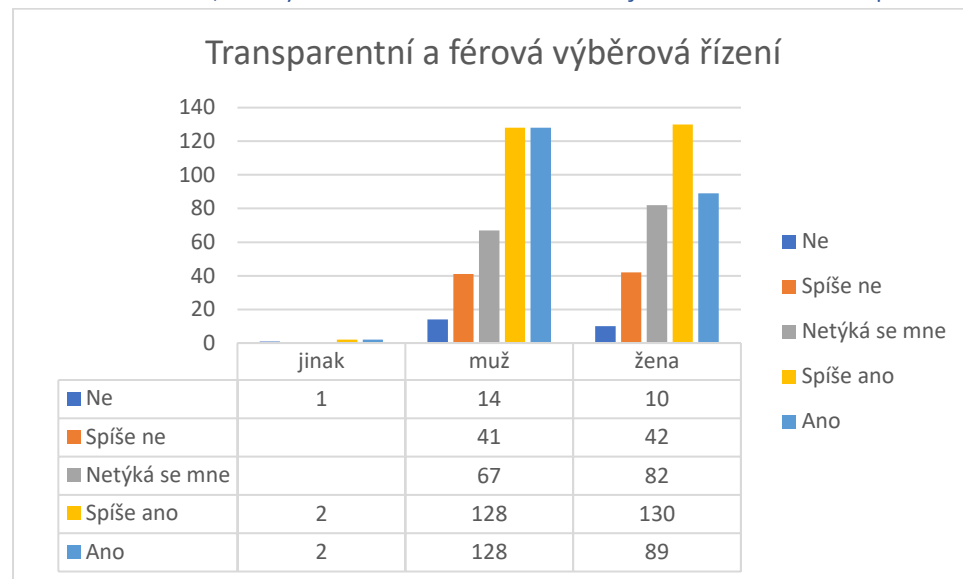
13. Byl/a jste osobně někdy ve Vašem současném zaměstnání na VŠCHT vystavena nějaké z forem obtěžování nebo šikany?



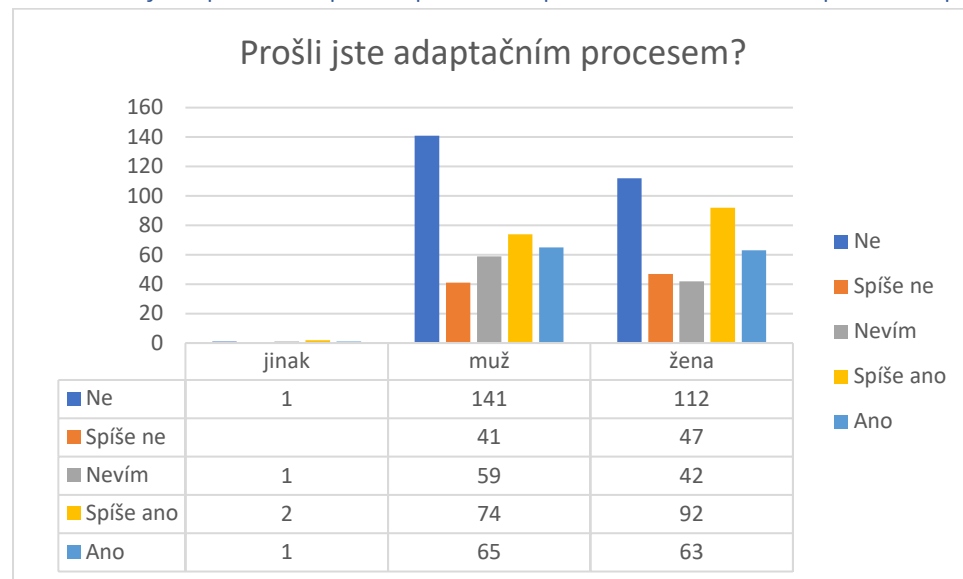
14. Máte za to, že volné pracovní pozice na VŠCHT jsou dostatečně inzerovány?



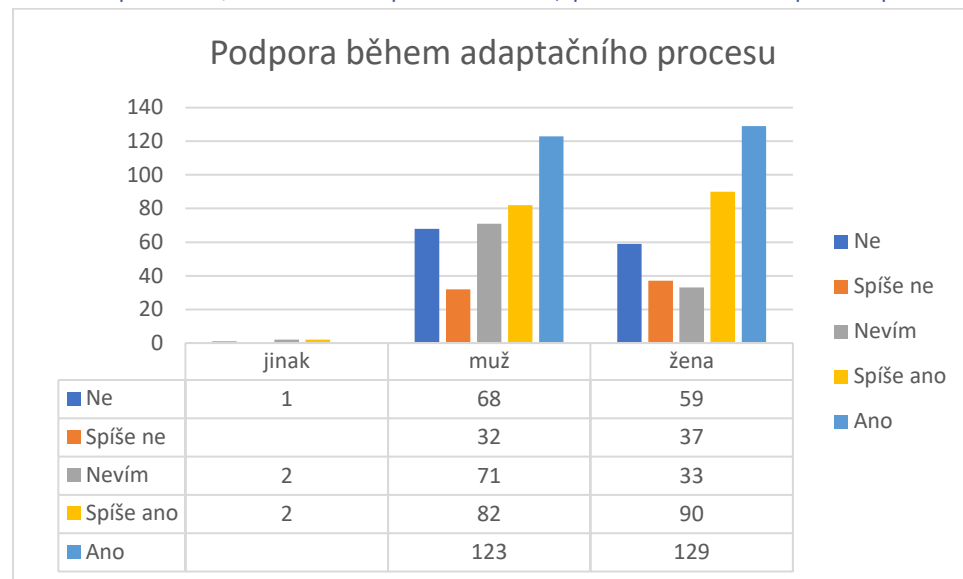
15. Máte za to, že výběrová řízení na VŠCHT jsou vedena transparentně a férově?



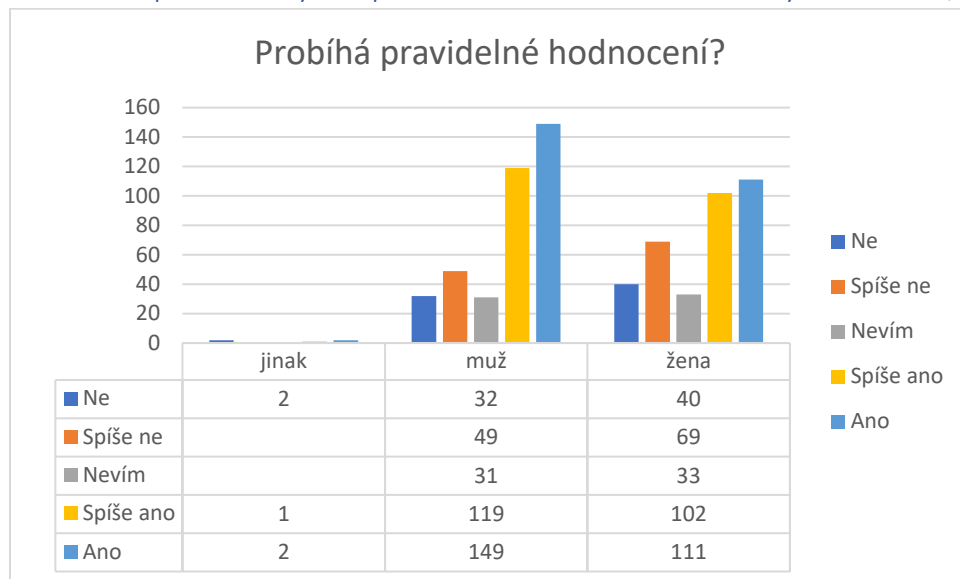
18. Prošli jste při nástupu na pracovní pozici na VŠCHT adaptačním procesem?



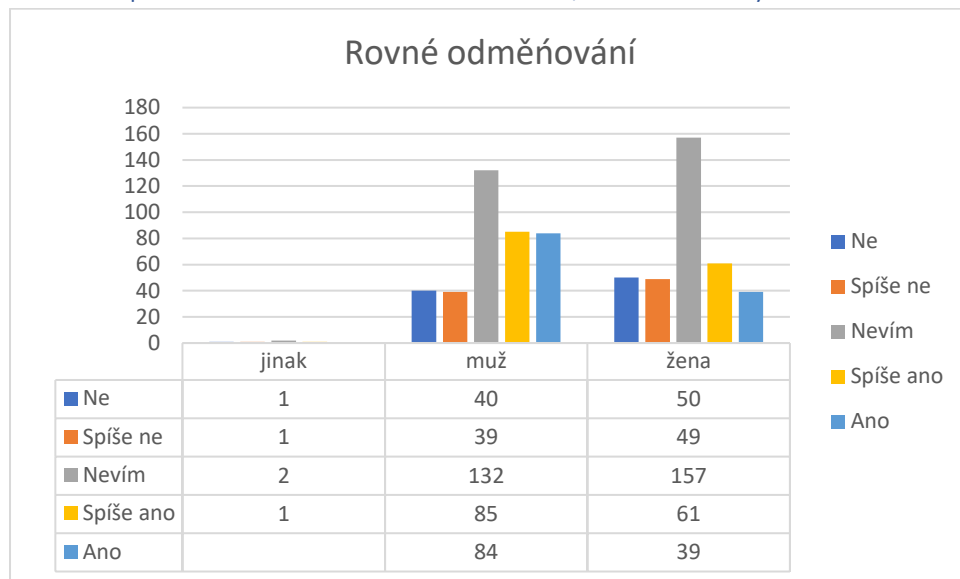
19. Podporoval/a Vás v adaptační době, po Vašem nástupu na pracovní pozici VŠCHT, vedoucí či jím určená osoba?



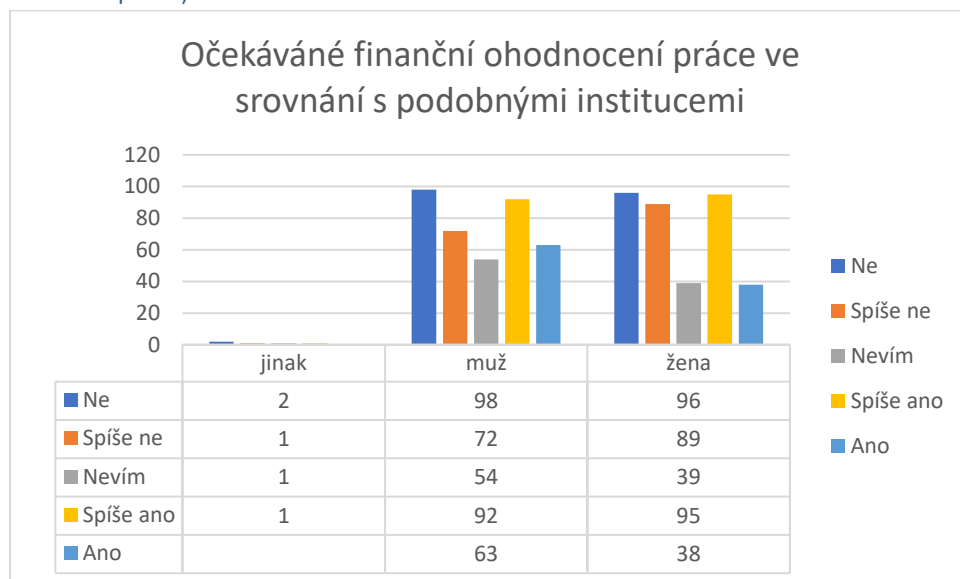
20. Je Váš pracovní výkon pravidelně hodnocen ze strany vedoucích/nadřízených?



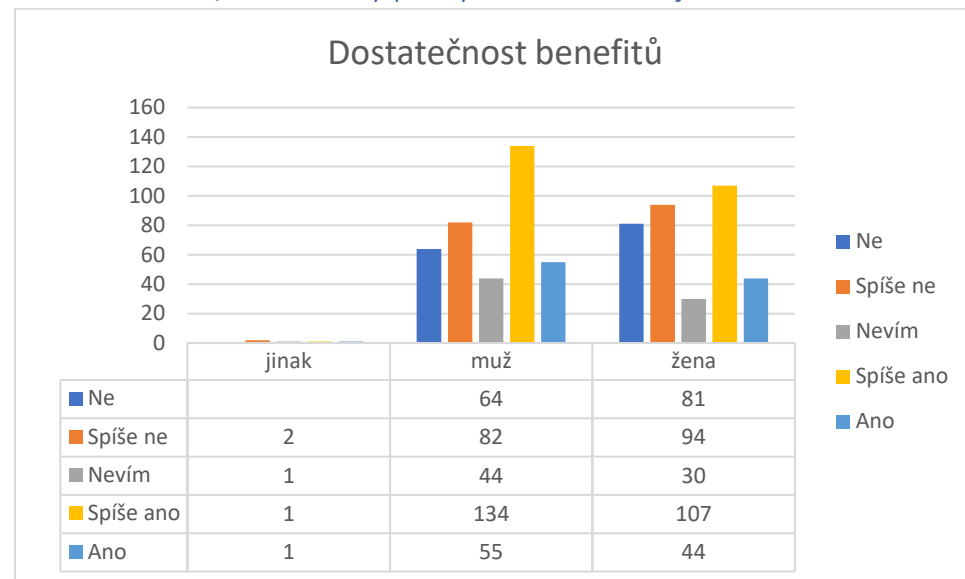
21. Jsou podle Vás kmenoví zaměstnanci/zaměstnankyně v rámci stejné odborné kvalifikace rovně odměňováni?



22. Je finanční ohodnocení Vaší práce na VŠCHT adekvátní tomu, co očekáváte ve srovnání s podobnými institucemi (jiné VŠ, ústavy AV ČR apod.)?

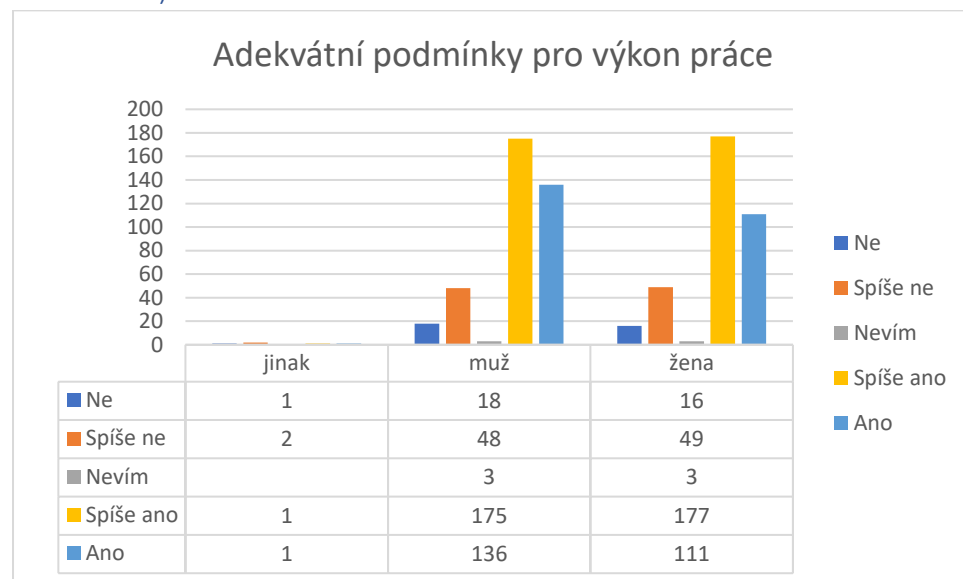


23. Máte za to, že benefity poskytované VŠCHT jsou dostatečné?



24. Jaké další benefity byste uvítal/a?

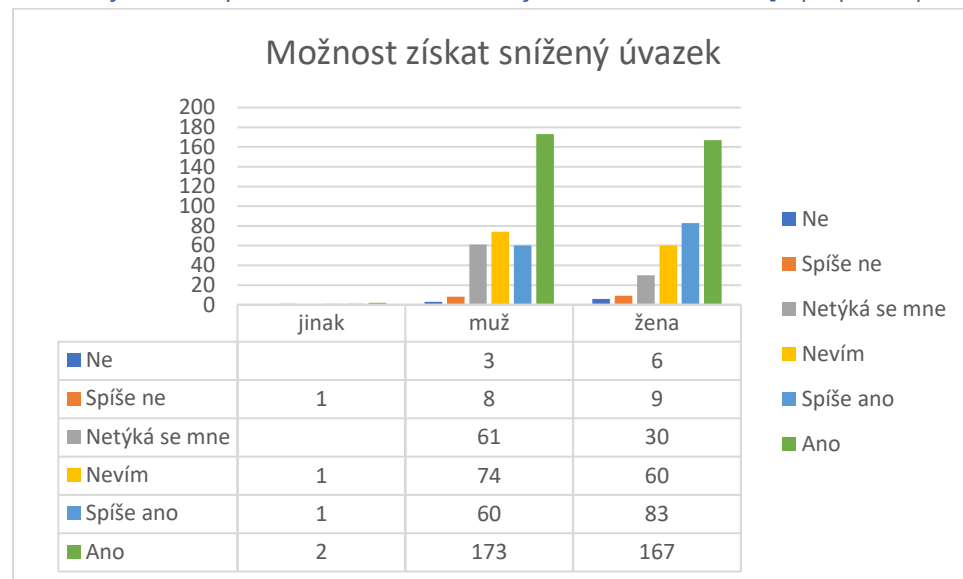
25. Vnímáte pracovní podmínky jako adekvátní pro výkon Vaší práce? (například pracovní prostředí, vybavení, možnosti dalšího vzdělávání)



26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [mám možnost využívat klouzavou pracovní dobu]



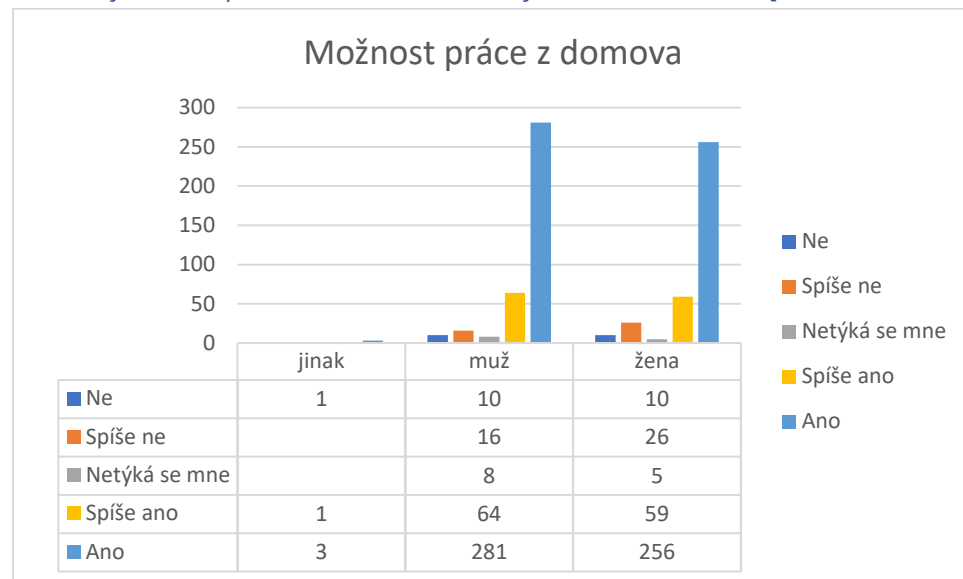
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [v případě potřeby mám možnost získat snížený pracovní úvazek]



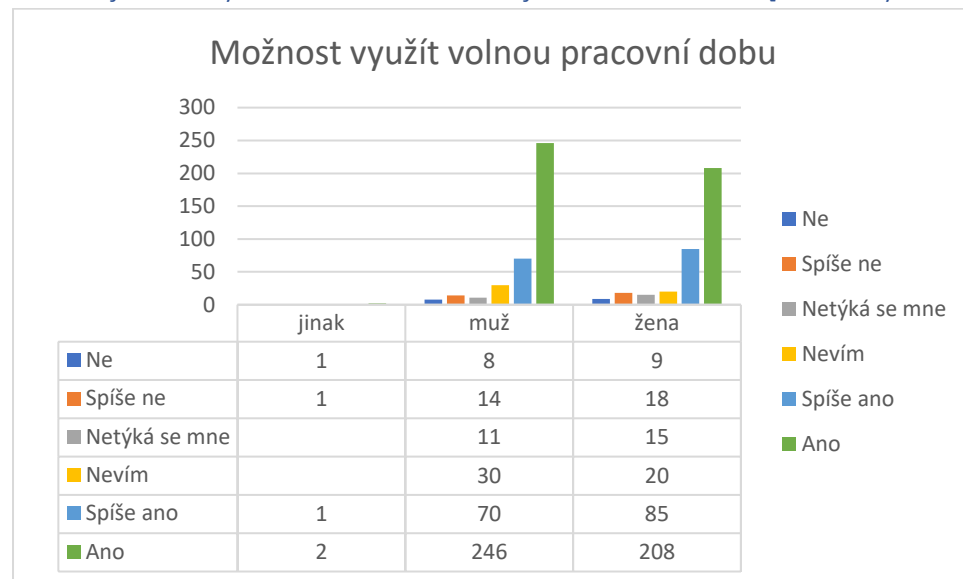
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [v případě přechodu na částečný úvazek není problémem přejít z částečného úvazku zpět na plný (vyšší) úvazek]



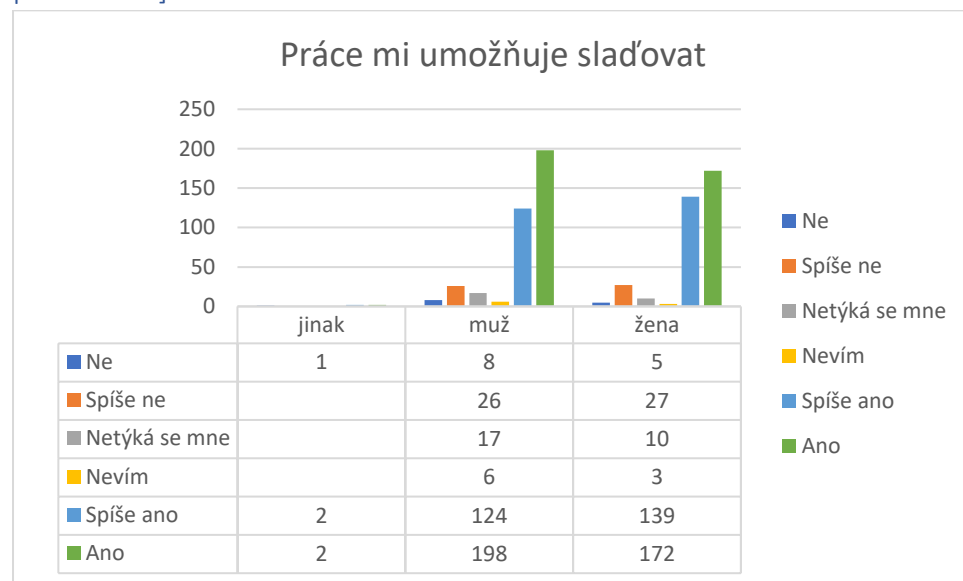
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [mám možnost pracovat z domova]



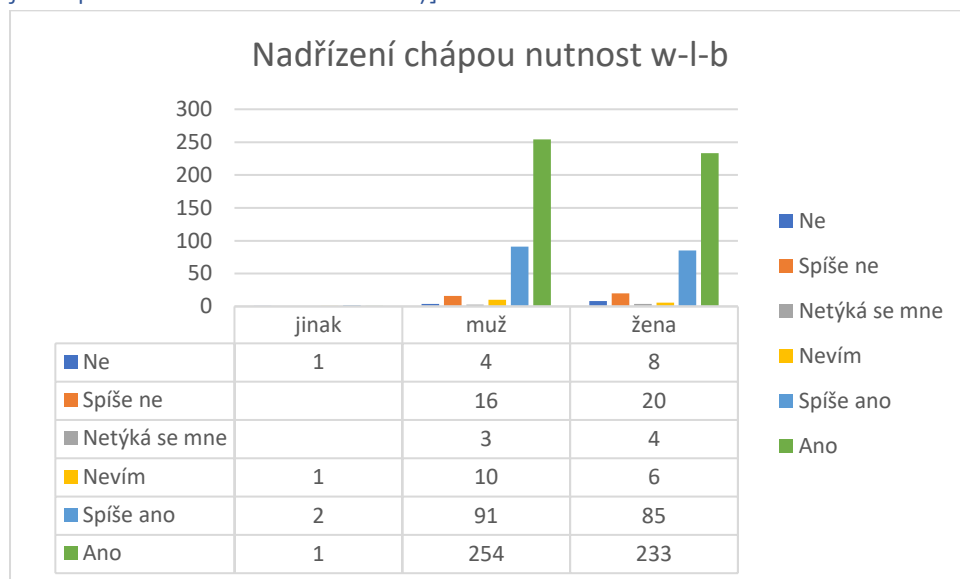
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [mohu využívat volnou pracovní dobu]



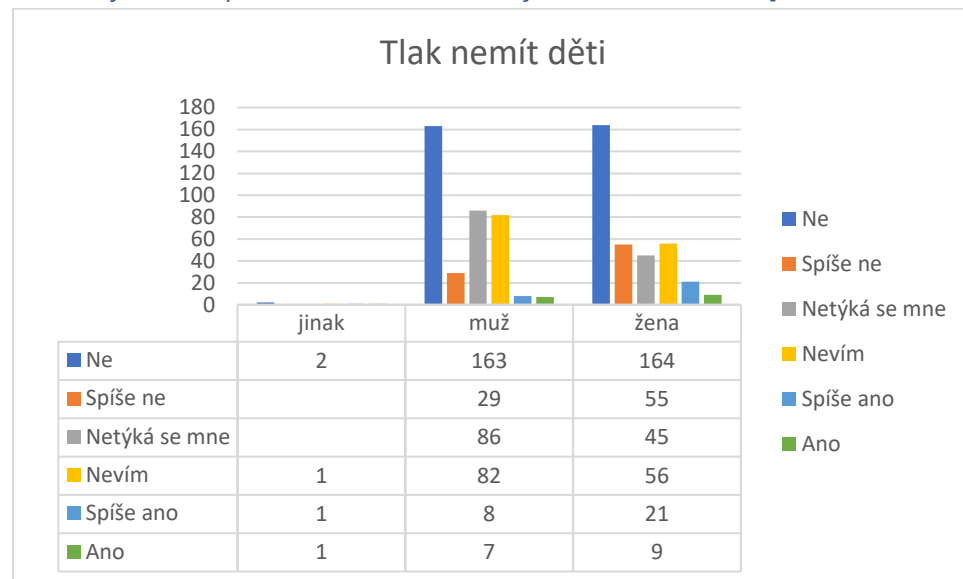
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [moje pracovní podmínky mi umožňují dobře kombinovat pracovní i rodinné povinnosti]



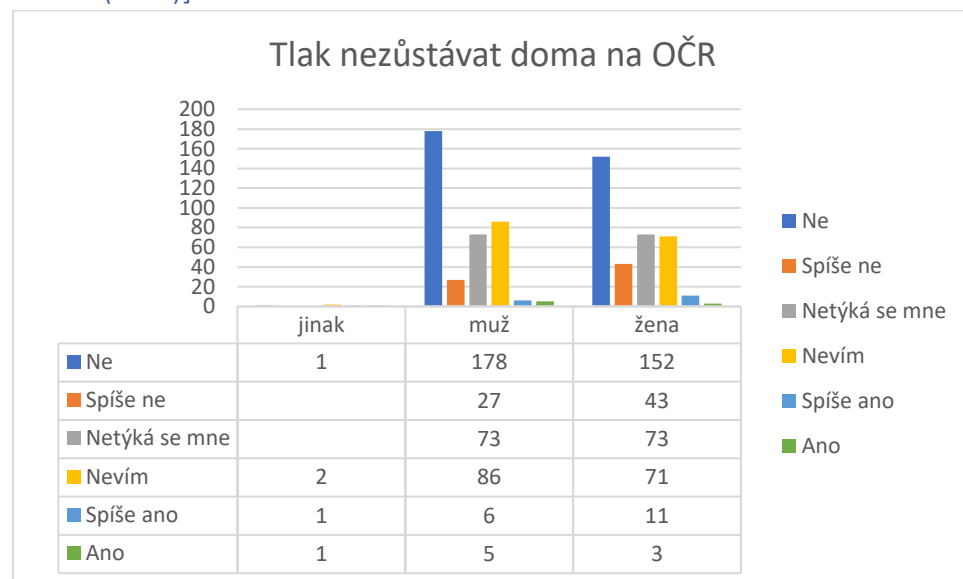
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [můj nadřízený/nadřízená chápe, že mohu mít i jiné než pracovní závazky (jako je např. rodina či osobní život)]



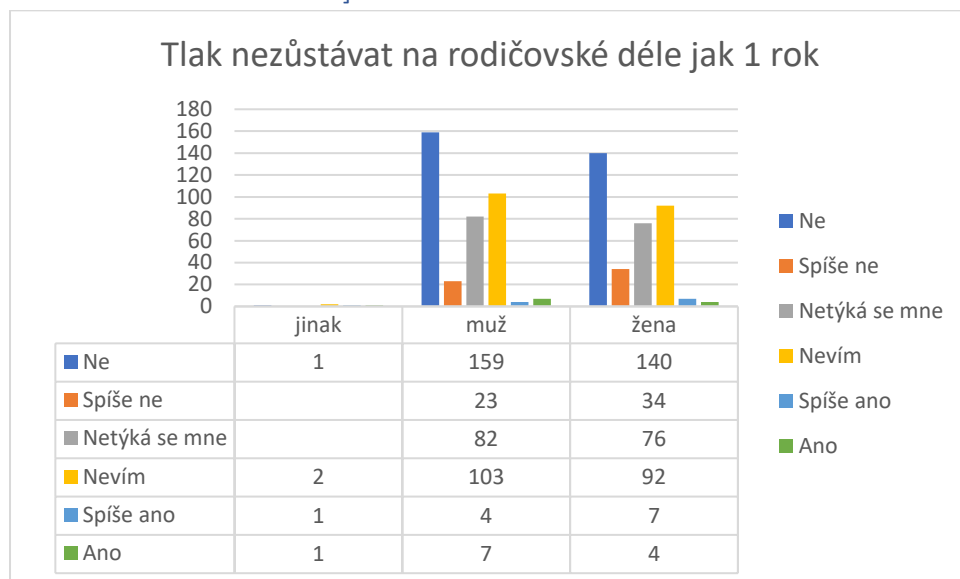
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na VŠCHT existuje tlak na ženy, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti]



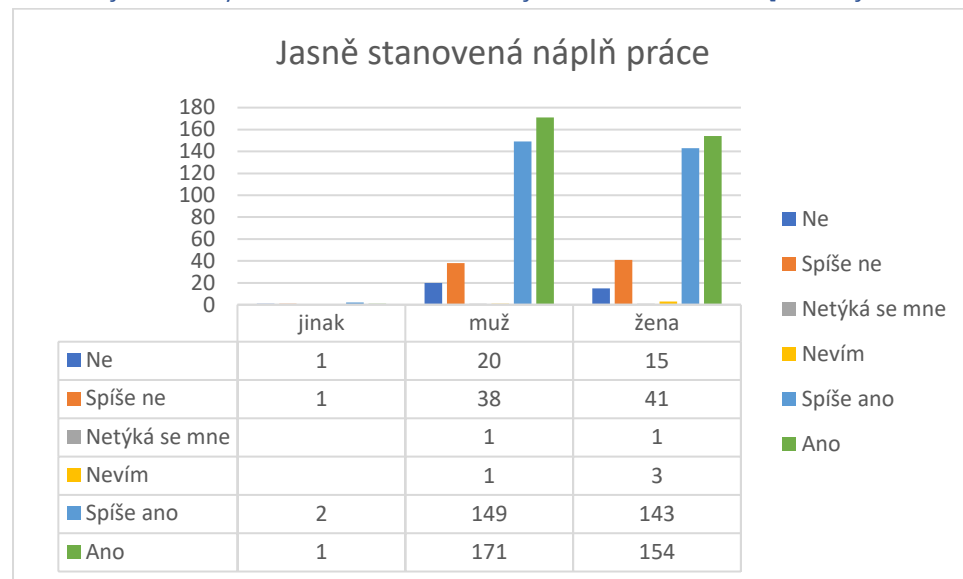
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na VŠCHT existuje tlak na rodiče, že není nejlepší zůstat doma s nemocnými dětmi (OČR)]



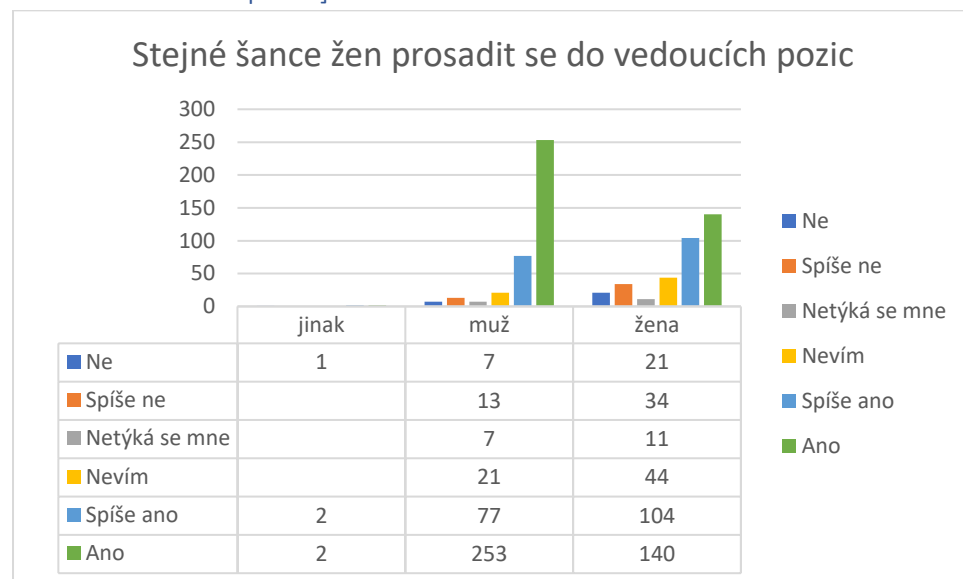
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na VŠCHT existuje tlak na rodiče, že by nebylo vhodné zůstat na rodičovské dovolené déle než 1 rok]



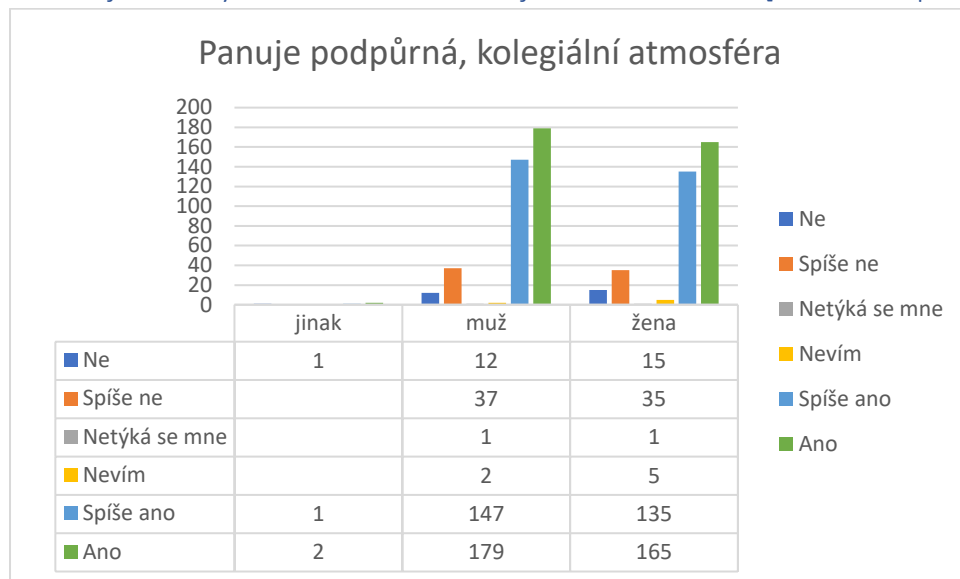
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [mám jasně stanovenou náplň práce a odpovědnosti]



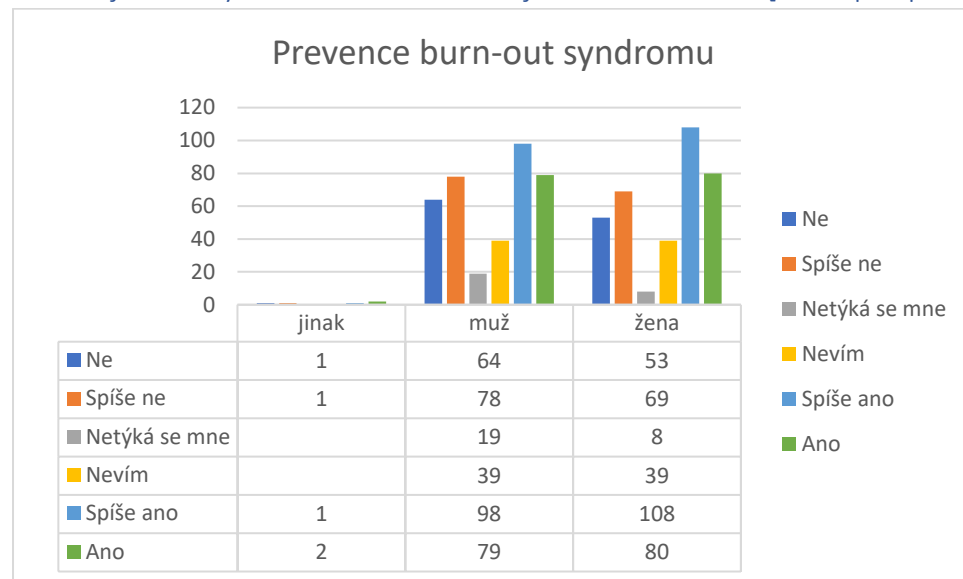
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na našem pracovišti mají ženy stejné šance jako muži prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic]



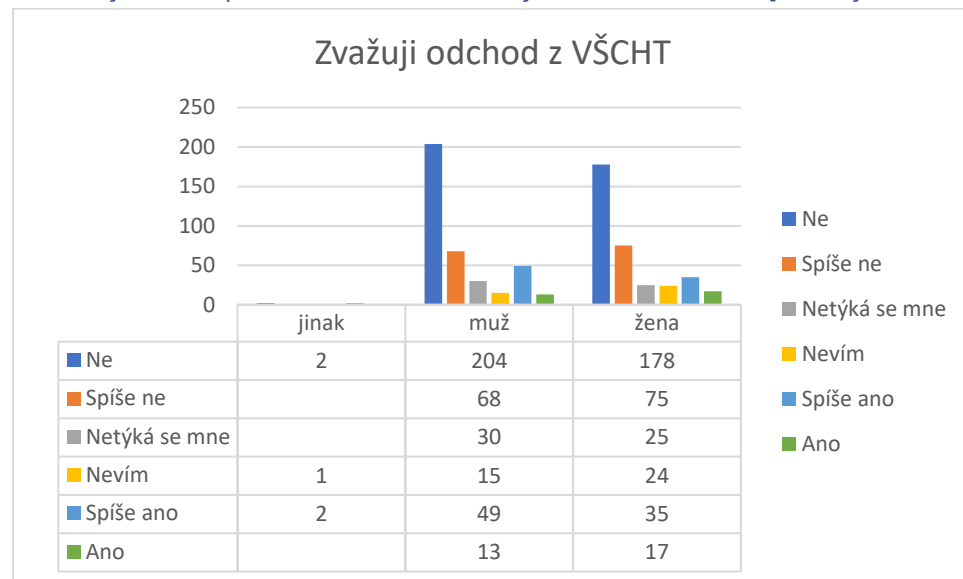
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [na našem pracovišti vládne podpůrná, spolupracující a kolegiální atmosféra]



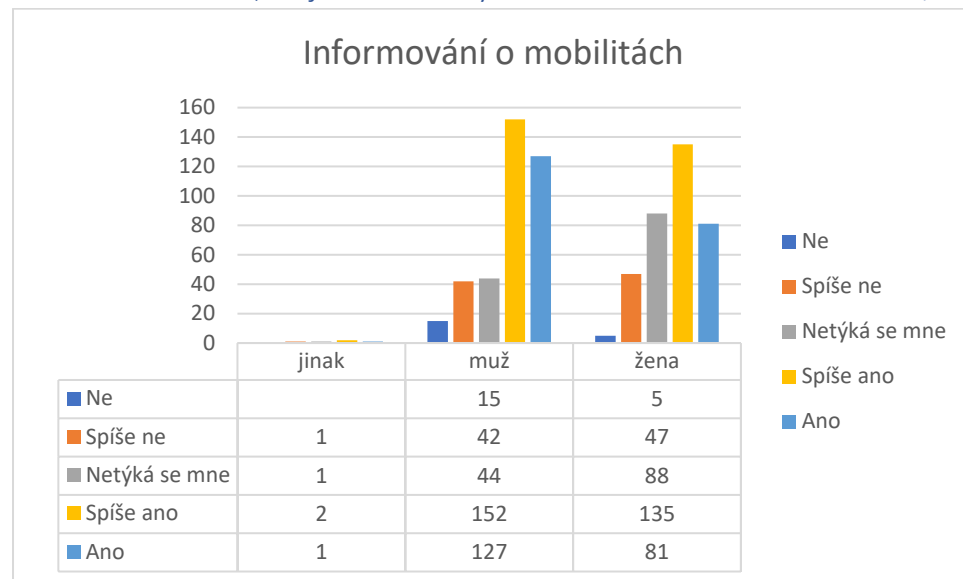
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [cítím podporu pro to, abych nevyhořel/a (burn-out syndrom)]



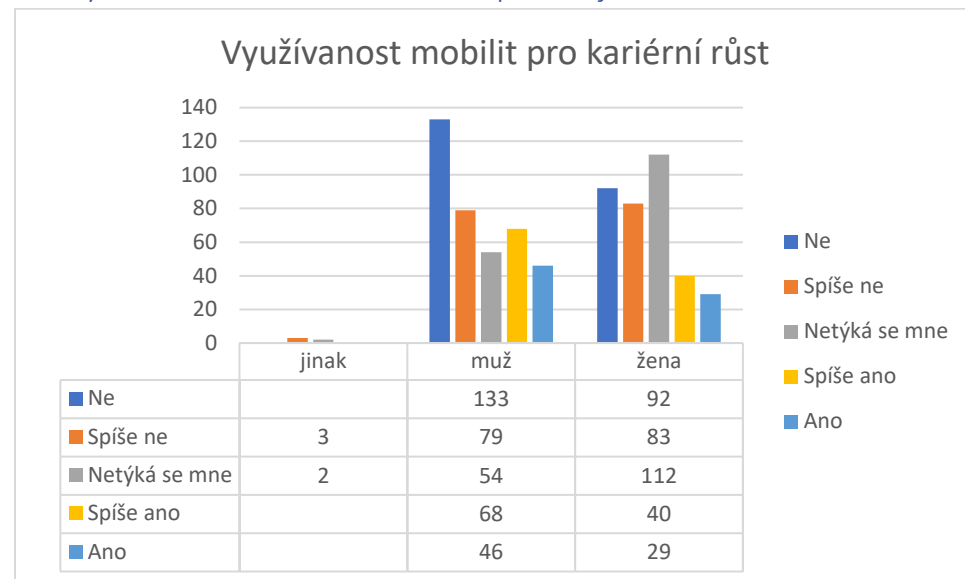
26. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? [zvažuji odchod z VŠCHT a hledám si nové zaměstnání]



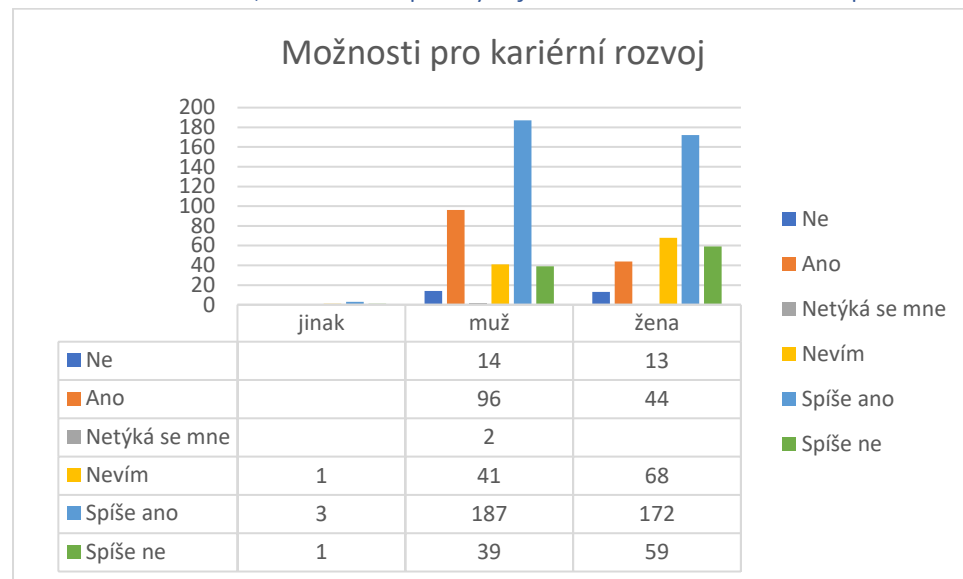
27. Domníváte se, že jste ze strany VŠCHT dostatečně informován/a o možnostech zahraničních mobilit?



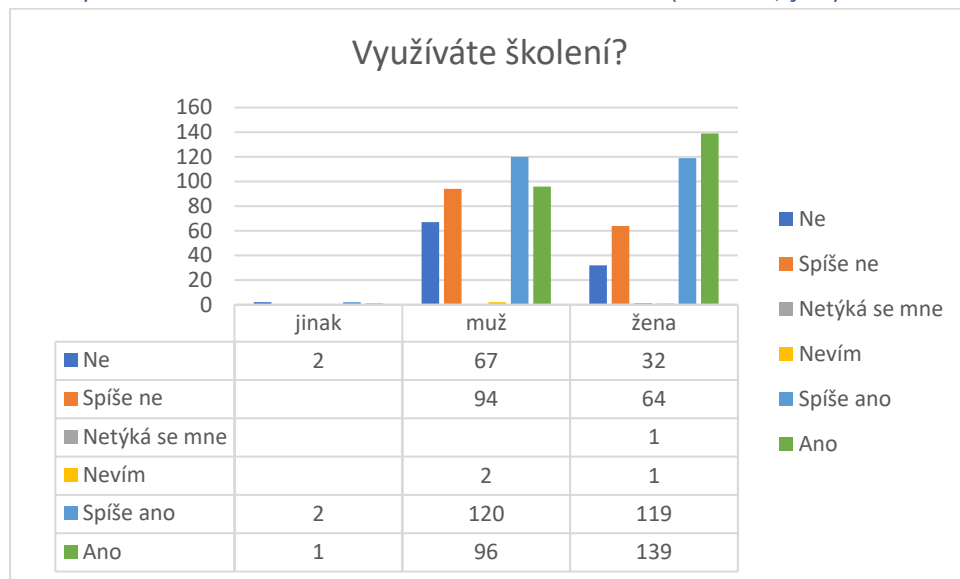
28. Využíváte zahraničních mobilit pro svůj další kariérní růst?



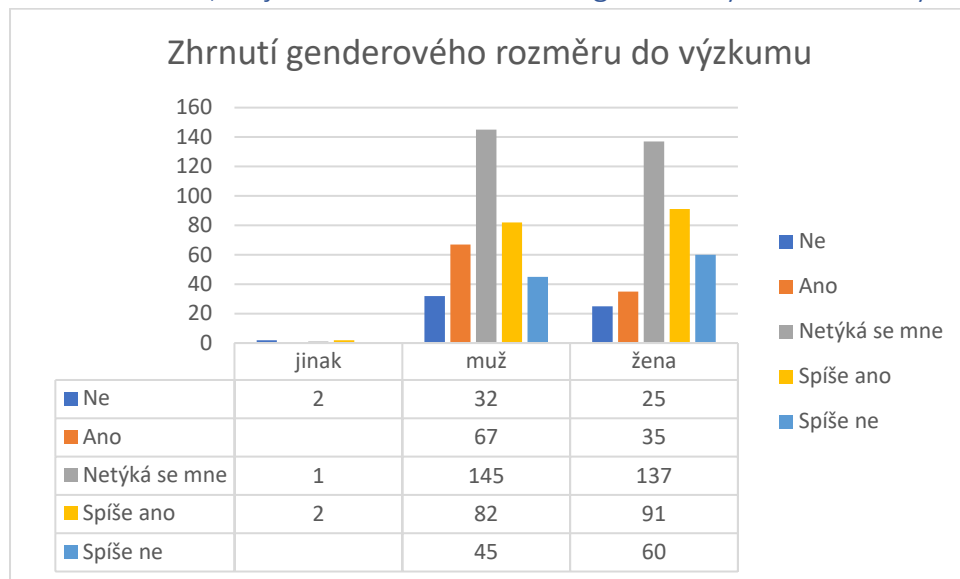
29. Domníváte se, že VŠCHT poskytuje dostatečné možnosti pro další karierní rozvoj?

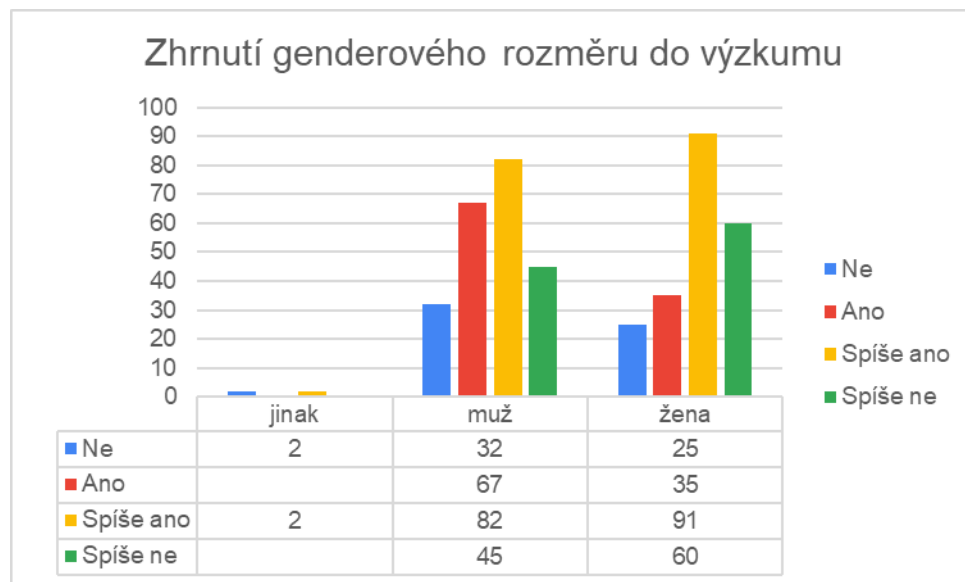


30. Využíváte možnosti školení v rámci VŠCHT? (školení, jazykové kurzy, e-learning, aj.)?

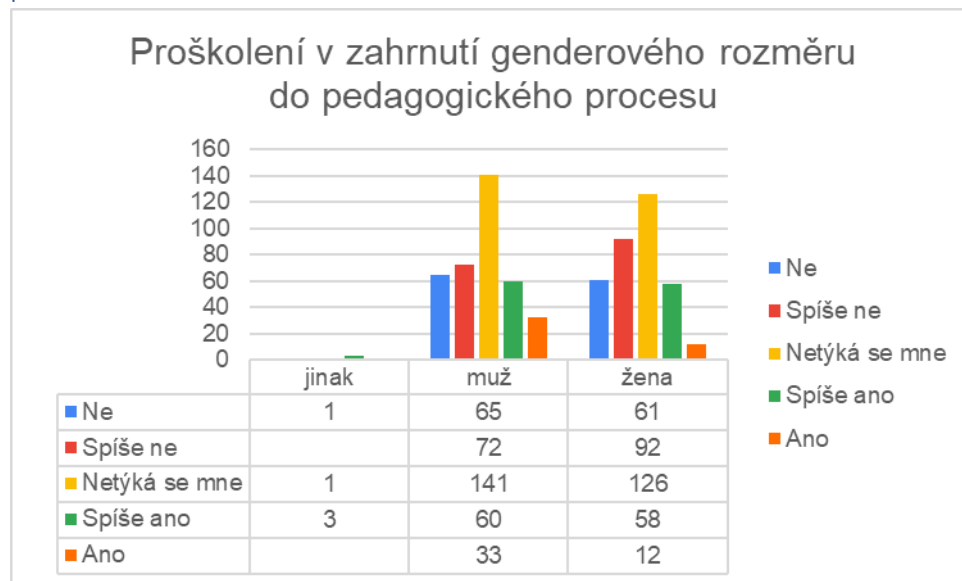


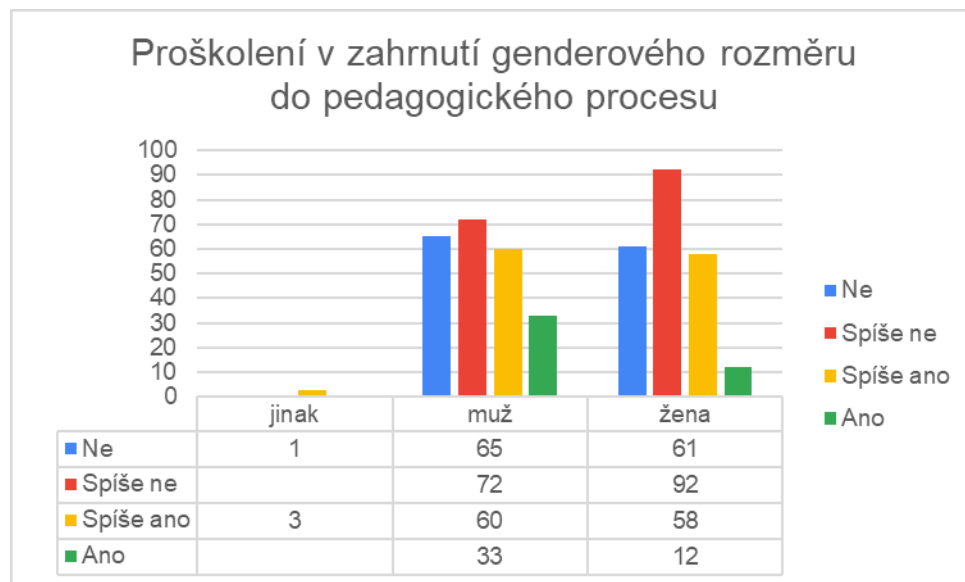
31. Máte za to, že je na VŠCHT zahrnován genderový rozměr do výzkumu?





32. Máte za to, že jsou pracovníci a pracovnice na VŠCHT cíleně proškolení pro zahrnutí genderového rozměru do pedagogického procesu?





33. Doporučili byste VŠCHT jako perspektivního zaměstnavatele?

