
ZPRÁVA Z AUDITU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UNIVERZITY KARLOVY

Zpráva publikována v lednu 2022.

Zadavatel:

Univerzita Karlova

Organizace realizující audit:

Psychologický ústav AV ČR, v. v. i.

Genderové informační centrum NORA, o. p. s.

Obsah

INFORMACE O AUDITU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UNIVERZITY KARLOVY	3
SHRNUTÍ	4
ZJIŠTĚNÍ Z AUDITU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UK	6
1. Cíle organizace v oblasti rovných příležitostí a jejich institucionální zabezpečení.....	7
2. Pracovní prostředí na UK.....	8
2.1 Pracovní podmínky a spokojenost v hodnocení muži a ženami	9
3. Personální politika	10
3.1 Hodnocení personální politiky	10
3.2 Nerovnosti mezi muži a ženami z hlediska pracovních pozic a kariérního postupu	10
4. Odměňování	13
5. Kombinace pracovního a osobního života a podpora rodičů.....	15
5.1 Hodnocení možností kombinace pracovního a osobního života	15
5.2 Nerovnosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi s pečovatelskými závazky a bez nich	15
6. Odlišnosti mezi muži a ženami z hlediska hodnocení stavu rovných příležitostí a pracovních podmínek.....	17
6.1 Vnímání nerovností na pracovišti	17
7. Šikana a sexuální obtěžování.....	23
Příloha č. 1 Charakteristiky dotazníkového šetření.....	24
Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření.....	27

INFORMACE O AUDITU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UNIVERZITY KARLOVY

Audit rovných příležitostí Univerzity Karlovy (dále „UK“) byl realizován v roce 2021. V dotazníkovém šetření zahrnoval zaměstnané na akademických a vědeckých i technicko-hospodářských pozicích. Výsledky šetření slouží jako podklad pro přípravu Plánu genderové rovnosti (GEP, [Gender Equality Plan](#)). Audit byl plně realizován online.

Postup realizace auditu (červenec 2021 až leden 2022):

- I. fáze: získání dokumentů, analýza dokumentů, analýza odměňování dle dodaných souhrnných statistik ze mzdového systému, doplnění analýzy (červenec až prosinec)
- II. fáze: příprava, realizace a vyhodnocení online dotazníkového šetření – cílová skupina zaměstnaní na základě pracovní smlouvy (na pozicích: 1) akademických a vědeckých pracovníků a lektorů – dále jen „APVPL“; 2) technicko-hospodářských pracovníků – dále jen „THP“) (září až prosinec)
- III. fáze: zpracování výsledků, konzultace finální podoby zprávy (prosinec až leden)

Audit byl realizován těmito metodami:

- desk research: 23 dokumentů UK, 7 sekcí webových stránek, údaje o zastoupení v komisích a poradních orgánech na úrovni UK
- analýza odměňování na základě dodaných anonymizovaných statistik
- dotazníkové šetření vycházející ze standardizovaného dotazníku COPSOQ-III¹: 1384 (z toho 97 anglicky) vyplněných dotazníků za APVPL a 1186 vyplněných dotazníků za THP (podrobněji viz příloha č. 1)
- kvalitativní metody nebyly využity z důvodu rozsáhlosti auditované organizace

Na auditu se podíleli:

Psychologický ústav AV ČR, v. v. i.: doc. Jiří Mudrák, Ph.D., Kateřina Zábrowská, Ph.D., Kateřina Machovcová, Ph.D., Kateřina Cidlinská, Ph.D., doc. Petr Květon

Genderové informační centrum NORA o. p. s.: Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická, MgA. Eva Lukešová, Mgr. Tomáš Paul

Univerzita Karlova: Mgr. et Mgr. Tereza Smužová, MPA, Mária Aringerová, Ing. Marie Fiantová, Mgr. Nikola Burkovská, Mgr. Adéla Jiroudková, doc. Věra Sokolová

¹ Copenhagen Psychosocial Questionnaire, viz Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., ... & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and health at work*, 10(4), 482-503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>.

Struktura zprávy:

Text představuje hlavní zjištění z auditu rovných příležitostí Univerzity Karlovy. Uvádíme zjištění na základě analýzy dokumentů a dodaných statistik (reflektují stav zajištění rovných příležitostí na UK) a z dotazníkového šetření (reflektují hodnocení aktuálního nastavení pracovního prostředí na UK ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň). V úvodu se zaměříme na institucionální zabezpečení rovných příležitostí a následně na obecné zhodnocení pracovního prostředí. Dále v jednotlivých tematických sekcích uvádíme identifikované pozitivní aspekty nastavení pracovního prostředí na UK a pokračujeme detailnějším popisem oblasti spojeným s identifikací problémů, které vyžadují další pozornost z hlediska zajištění rovných příležitostí. Relevantní tabulky a grafy jsou vždy uvedeny na konci dané sekce nebo v případě rozsáhlejších tabulek v příloze Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření.

SHRNUTÍ

Audit rovných příležitostí UK se zaměřil především na kvalitu pracovního prostředí a související aspekty genderové rovnosti. **Analýza dokumentů ukazuje, že oblast rovných příležitostí je zajištěna na normativní rovině** (zanesení v klíčových dokumentech instituce), jsou nastavena opatření v oblasti výběrových řízení, kariérního rozvoje, sladování práce a rodiny a prevence a řešení sexuálního obtěžování. Rezervy nacházíme v následujících oblastech:

- práce s jazykem: preference generického maskulina,
- vizuální materiály: nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v expertních rolích,
- principy sestavování komisí; pro výběrová řízení vágní doporučení na diverzitu zastoupení; analýza existujících komisí a poradních orgánů ukazuje nevyrovnané zastoupení mužů/žen: běžně zastoupeno cca 70 % mužů.

Co se týče odměňování, tak na základě údajů ze mzdového systému **je na Univerzitě Karlově jako celku medián mzdy mužů (41 183 Kč) o 22 % vyšší než u žen (33 746 Kč)**, což souvisí s vertikální i horizontální segregací, tedy koncentrací žen a mužů na různých pracovištích a různých pracovních pozicích s odlišnou náplní práce (výše úvazku je zohledněna). Podrobnější analýzou mezd po zhodnocení faktorů, jako je úroveň pozice, vyšel očištěný genderový rozdíl pro skupinu vědeckých pracovníků 7,9 % a pro skupinu akademických pracovníků 4,4 %. Tyto rozdíly mohou být způsobeny přímou diskriminací, tzn. méně příznivým zacházením s ženami oproti mužům ve srovnatelné pozici,² nebo jinými faktory, které nebyly v analýze k dispozici.

Na základě dotazníkového šetření je pracovní prostředí hodnoceno spíše pozitivně, zejména s ohledem na dostupnost psychosociálních zdrojů: podpora kolegů a kolegyně a vedoucích (3,7 APVPL, 3,9 THP, *nejnižší hodnocení 1, nejvyšší 5*), uznání v práci (3,8 APVPL, 3,9 THP) či smysluplnost práce (4,2 APVPL, 3,9 THP). Z genderového hlediska pak **ženy ve skupině APVPL vnímaly nižší spravedlnost**

² Definice přímé a nepřímé diskriminace na stránkách Veřejného ochránce práv:
<https://test.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-ie-co-neni-diskriminace>

v práci (3,4 vs. 3,6), nižší kvalitu vedení (3,3 vs. 3,5), nižší uznání (3,7 vs. 3,9) a také měly pocit, že mají nižší vliv na vlastní práci než muži (3,3 vs. 3,6). Muži APVPL naopak vnímali vyšší nároky práce (3,1 vs. 2,9). Genderové rozdíly na THP pozicích nebyly statisticky významné. Respondenti uvádí relativně nízkou míru incidence negativních jevů jako je šikana (10,5 %) či sexuální obtěžování (2,6 %).

- Evidujeme statisticky významné odlišnosti ve vnímání ne/rovných příležitostí mezi muži a ženami (APVPL: ženy 1,77, muži 1,63; THP: ženy 1,74, muži 1,58; na škále od 1 do 5, *1 je výjimečně/nikdy, 2 zřídka*). **Ženy častěji vnímaly nerovnost z důvodů rodičovství a pohlaví, muži na základě osobních konfliktů. Ženy častěji než muži vnímaly potřebnost dalších opatření** (na podporu rovných příležitostí, kombinaci osobního a pracovního života i podpory rodičů). Tento rozdíl je významný ve světle dalších zjištění, zejména výrazné převahy mužů na rozhodovacích pozicích.
- Šetření dokládá **existenci vertikální segregace dle pohlaví**, tzn. ženy a muži pracují na jiných pozicích dle seniority a vedení, **muži převažují mezi seniorními a vedoucími pracovníky** (např. muži představují 72,5 % osob na pozici docent, 85,5 % profesor, 72,7 % osob na pozicích vedoucích akademických pracovníků). Významným zjištěním je **nižší míra očekávání dosažení vyšší pozice ze strany žen** (habilitace, profesura). **Ženy také považují za méně pravděpodobné, že se budou ucházet o vedoucí pozici** (přičemž celkově je mezi pracovníky a pracovnicemi spíše menší podíl těch, kteří se plánují o vedoucí pozice ucházet).

V klíčové kariérní fázi spojené zejména s cílem habilitace jsou ženy matky výrazněji zatíženy péčí o děti než muži otcové (APVP: ženy s dětmi do 3 let tráví péčí přibližně 6 hodin denně, muži s dětmi do 3 let 3 hodiny denně; THP: ženy s dětmi do 6 let tráví péčí zhruba 5 hodin denně, muži s dětmi do 6 let zhruba 3 hodiny denně). **Přesto subjektivně pociťovaný konflikt práce a rodiny v mírně větší míře reportují muži**, tedy pociťují jako mírně náročnější sladit pracovní nároky a zapojení do péče.

- Z dotazníkového šetření zjišťujeme **do jisté míry odlišnou náplň práce** na akademických/vědeckých pozicích, **kdy se ženy více věnují výuce a muži více výzkumu a administrativě**, což může dále prohlubovat výše uvedené odlišnosti v kariérním postupu žen a mužů.

ZJIŠTĚNÍ Z AUDITU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ UK

Analýza se zabývala především oblastí pracovních podmínek s ohledem na rovnost žen a mužů. Do studie nebyli zahrnuti studující, nýbrž jen zaměstnanci a zaměstnankyně (včetně doktorandů s úvazkem). Analýza se soustředila na aspekty pracovních podmínek jako jsou rovnost zastoupení, možnosti rozvoje, transparentní postupy v personální politice a odměňování a kombinace osobního a pracovního života. Neobsáhli jsme tak například témata jako je gender v obsahu výzkumu, tedy zaměření výzkumných projektů či publikací na genderová témata či jejich zohledňování v rámci řešení jiných témat.

Analýza dokumentů ukazuje, že normativní zajištění rovných příležitostí na UK je na dobré úrovni, a také dotazníkové šetření poukazuje na relativně vysokou míru spokojenosti pracovníků a pracovnic UK, přesto naše analýza dále poukazuje na existující nerovnosti, jimž by měla být do budoucna věnována pozornost za účelem jejich aktivního snižování. **Rovné příležitosti jsou tedy zajištěné tzv. de iure, je však nutné posílit dosažení tzv. de facto, a to zejména v oblasti podpory kariérního rozvoje a kombinace práce a rodičovství.**

1. Cíle organizace v oblasti rovných příležitostí a jejich institucionální zabezpečení

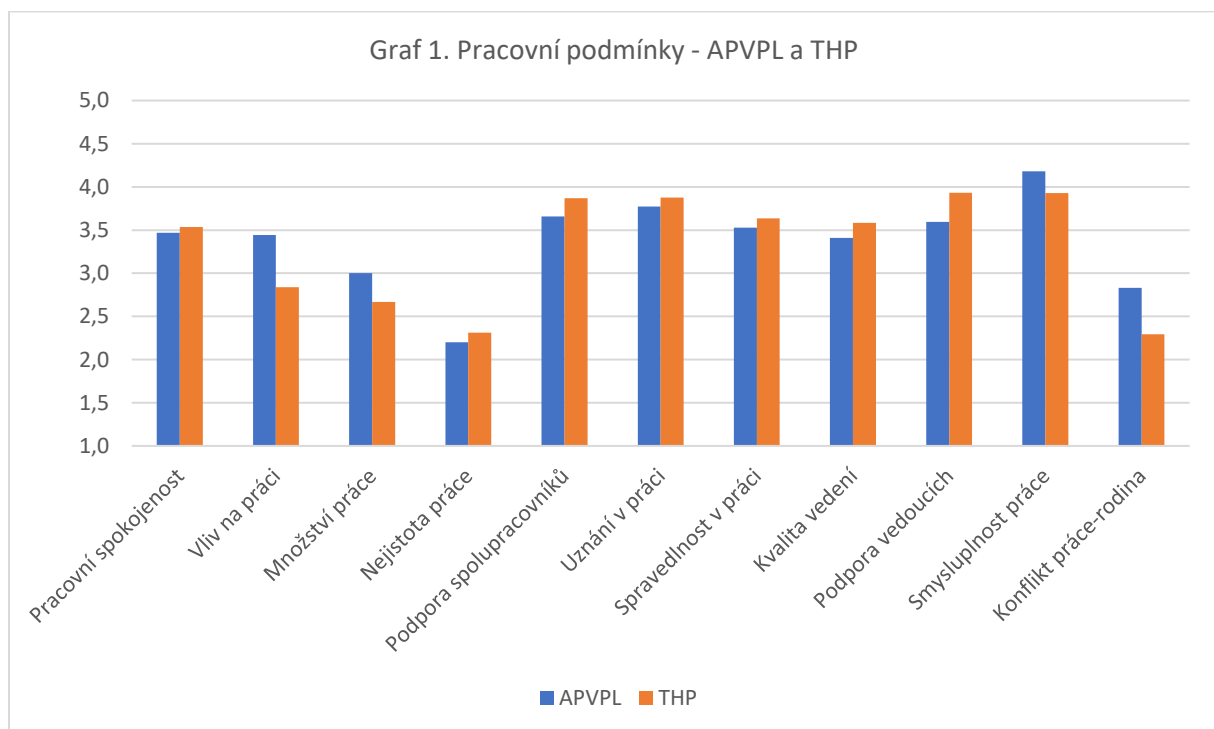
Na normativní rovině je možné říci, že formální zajištění rovných příležitostí na UK je na dobré úrovni, neboť dle analýzy dokumentů se UK systematicky hlásí k principu rovného zacházení a zákazu diskriminace (např. Statut Univerzity Karlovy, Kolektivní smlouva, Etický kodex, opatření rektora č. 21/2018 Základní principy personální politiky, opatření rektora č. 28/2021 Rámcové principy kariérního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků a lektorů na Univerzitě Karlově). Péče o zaměstnance a zaměstnankyně a jejich rozvoj patří mezi jednu z priorit aktuálního Strategického záměru UK na období 2021-2025, důraz je také kladen na implementaci [The Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)](#), kde je přítomno i genderové hledisko.

V dokumentech a na webových stránkách UK však převažuje používání generického maskulina. Taktéž vizuální materiály spíše zrcadlí vertikální segregaci (muži jsou častěji zobrazováni ve vedoucích a významných expertních pozicích). Koordinace agendy rovných příležitostí na univerzitě je nyní součástí agendy kanceláře rektora, prozatím nebyla na UK vytvořena pozice Gender Equality Officer ani pracovní skupina pro tuto problematiku.

2. Pracovní prostředí na UK

Pokud se podíváme na výsledky toho, jak vnímali jednotlivé **aspekty pracovního prostředí** zaměstnanci na celé UK (Graf 1), **jeví se výsledky do značné míry pozitivně**. Zaměstnanci a zaměstnankyně hodnotí pozitivně zejména vysokou dostupnost psychosociálních zdrojů (jako je podpora kolegů a vedoucích, uznání či pocit smysluplnosti práce) a zároveň udávají relativně nižší pracovní nároky (jako je množství práce, nejistota práce či konflikt práce-rodina). V některých ohledech vnímali pracovní podmínky na UK pozitivněji zaměstnanci a zaměstnankyně na APVPL pozicích (např. vyšší vlastní vliv na práci či silnější pocit smysluplnosti práce), naopak v jiných aspektech vnímali práci na UK pozitivněji pracovníci a pracovnice na THP pozicích (např. nižší množství práce, nižší konflikt práce rodina či vyšší podpora vedení).

V tomto ohledu může být užitečné se zaměřit na to, jak různé aspekty pracovního prostředí souvisí s pracovním zdravím zaměstnanců (tj. s jejich pracovní spokojeností, pracovním zaujetím či pocitu vyhoření). **S pracovní spokojeností nejvíce souviselo uznání v práci a vnímaná smysluplnost práce, s pocitu vyhoření nejvíce souvisel konflikt mezi prací a rodinou a s pracovním zaujetím nejvíce souvisela vnímaná smysluplnost práce** (Tabulka 1 Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření).

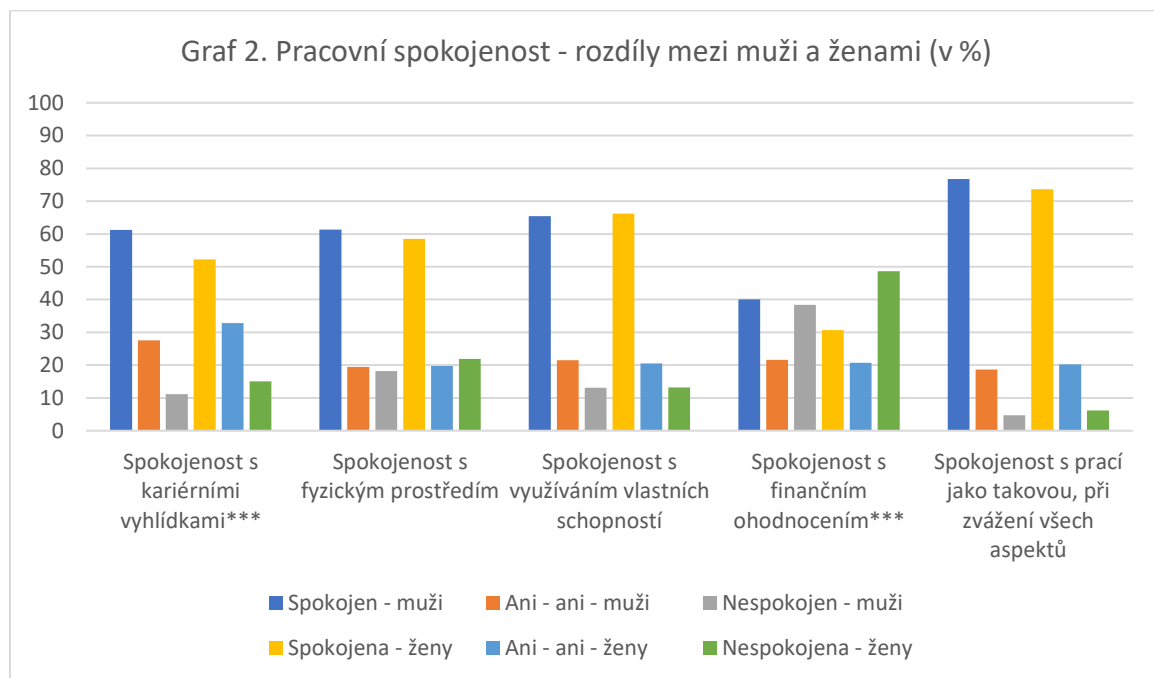


Poznámka Graf 1: Výsledek představuje průměrné hodnoty odpovědí na škále 1-5, kdy 1 představuje nejnižší hodnotu a 5 nejvyšší hodnotu. Každého aspektu se obvykle týkalo několik otázek. Například „Vliv na vlastní práci“ byl zjišťován mimo jiné otázkou „Máte vliv na obsah Vaší práce?“ na škále odpovědí 1 = Nikdy/Výjimečně, 2 = Zřídka, 3 = Někdy, 4 = Často a 5 = Vždy. Jako druhý typ škály byla u některých otázek použita škála 1 = Ve velmi malé míře, 2 = V malé míře, 3 = Do jisté míry, 4 = Ve velké míře a 5 = Ve velmi velké míře.

2.1 Pracovní podmínky a spokojenost v hodnocení muži a ženami

V dotazníkovém šetření zjišťujeme odlišnosti v hodnocení pracovního prostředí ze strany žen a mužů v dalších ohledech. **Ženy ve skupině APVPL vnímaly signifikantně nižší vliv na vlastní práci, nižší spravedlnost v práci, nižší kvalitu vedení a nižší uznání** (Tabulka 2 Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření, nejnižší hodnocení 1, nejvyšší 5). **Muži APVPL naopak vnímali signifikantně vyšší nároky práce. Ve skupině THP udávaly ženy signifikantně vyšší nejistotu práce, nižší vliv na vlastní práci, nižší spravedlnost v práci a také menší možnost využívat flexibilní pracovní dobu a místo práce** (Tabulka 3 Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření, nejnižší hodnocení 1, nejvyšší 5).

Podíváme-li se dále na aspekty spojované s oblastí pracovního zdraví, tak vidíme, že **ženy v APVPL skupině udávaly signifikantně nižší spokojenost s kariérními vyhlídkami a nižší spokojenost s finančním ohodnocením** (Graf 2). U THP pozic se ve vybraných aspektech pracovního zdraví neobjevily žádné signifikantní genderové rozdíly.



*Poznámka Graf 2: Výsledek představuje procentuální zastoupení odpovědí na škále 1-5, kdy 1 představuje nejnižší hodnotu a 5 nejvyšší hodnotu (1 = Velmi nespokojen/a, 2 = Nespokojen/a, 3 = Ani spokojen/a, ani nespokojen/a, 4 = Spokojen/a, 5 = Velmi spokojen/a. Hodnota „Spokojen/a“ sdružuje odpovědi v kategoriích 4 a 5 a hodnota „Nespokojen/a“ sdružuje hodnoty v kategoriích 1 a 2. *** Rozdíl významný na úrovni $p < .001$.*

3. Personální politika

3.1 Hodnocení personální politiky

Na základě dostupné dokumentace **pozitivně hodnotíme nastavení systému transparentních výběrových řízení**, v zásadě genderově vyváženou inzerci pracovních pozic a snahu omezit dobu setrvání ve vedoucí pozici ve prospěch omezeného opakování mandátů.

Pozitivní jsou kroky v oblasti kariérního rozvoje identifikované v rámci analýzy dokumentů, a to zejména vytyčení celouniverzitního rámce a popis principů kariérního rozvoje, zavedení dnů osobního rozvoje a hodnocení pracovníků a pracovníc ve snaze učinit hodnocení pracovního výkonu transparentnější a umožnit systematictější kariérní plánování.

3.2 Nerovnosti mezi muži a ženami z hlediska pracovních pozic a kariérního postupu

Na UK je patrná **genderová vertikální segregace, kdy jsou muži a ženy soustředěni v různých tarifních třídách a na různých úrovních odpovědnosti a seniority**. Muži výrazně převažují v rozhodovacích a vedoucích pozicích a jejich zastoupení na nich neodpovídá poměru zastoupení v celkové zaměstnanecké populaci. Toto se týká především skupiny APVPL, v THP skupině je zastoupení žen ve vedení vyšší, ale nepoměr je také patrný.

Mužů je na UK zaměstnaných 6 394 a žen 7 145.³ Z toho mezi APVPL jsou muži zastoupeni 57,6 % a ženy 42,4 %. Muži představují 72,5 % osob na pozici docent, 85,5 % osob na pozici profesor a 72,7 % osob na pozicích vedoucích akademických pracovníků. Ženy naopak představují 62,4 % osob na pozici Lektor 1 a 56,1 % osob na pozici Vědecký pracovník 1. Podobně nerovnoměrné je i zastoupení žen a mužů ve skupině THP. Například v nejvyšší 8. mzdové třídě je 55,3 % mužů. V analyzovaných poradních orgánech rektora, komisích a radách na úrovni UK je mužů obvykle okolo 65-70 %, ale ve Správní radě UK muži představují dokonce 93,3 %.

Uvedené údaje ilustrují **tzv. fenomén dřavého potrubí (leaky pipeline)**, kdy ženy, které začínají svoji studijní a profesní dráhu srovnatelně s muži, se v průběhu kariérního žebříčku postupně vytrácí a na nejvyšších příčkách představují menšinu.⁴ Dále se projevuje **tzv. fenomén skleněného stropu (glass ceiling)**, kdy ženy narážejí na strukturální bariéry, které jim brání v kariérním postupu nehlédě na jejich kvalifikaci a talent.⁵

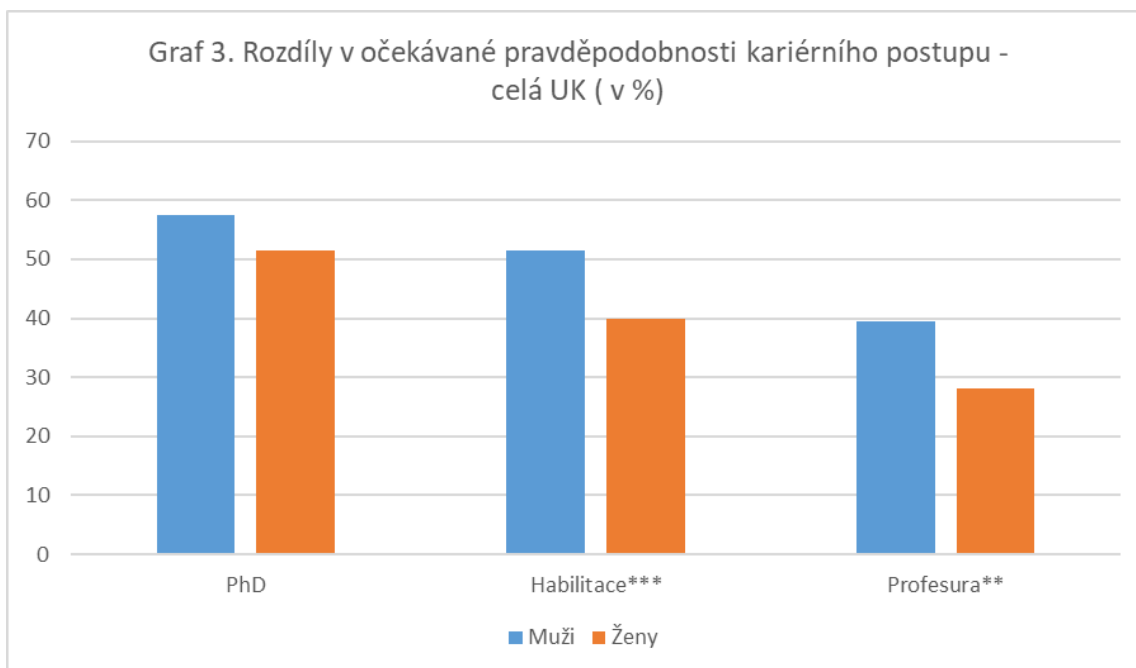
³ 6.2 Věková struktura akademických, vědeckých a ostatních pracovníků (počty fyzických osob). Dostupné z: <https://cuni.cz/UK-11272-version1-62.pdf>.

⁴ Česká republika je přitom v mezinárodním srovnání zastoupení žen na nejvyšších pozicích se svými 25,5 % žen na docentských a 15,6 % na profesorských pozicích jednou z nejslabších zemí EU (NKC – gender a věda 2019: 12).

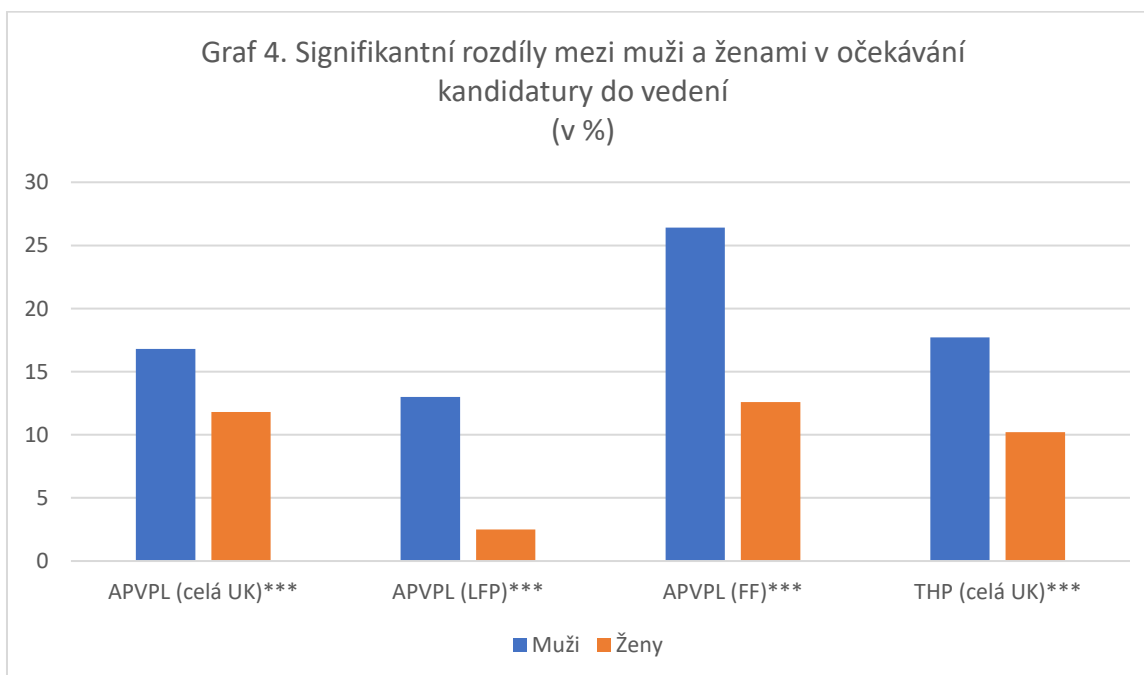
⁵ O fenoménu skleněného stropu ve vědě na evropské úrovni ve zprávě Evropské komise “o profesní dráze žen ve vědě a na vysokých školách a skleněném stropu, na který narážejí” zde: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0235_CS.html.

Genderové nerovnosti ve vztahu ke kariéernímu růstu se projevíly také v dotazníkovém šetření ve vztahu k očekáváním možného postupu na vyšší pozice v rámci zaměstnanecké hierarchie (Graf 2). **Ženy uvádějí nižší očekávání kariéerního postupu než muži. Nižší očekávání kariéerního postupu u žen rezonuje s jejich nižší spokojeností s kariéerními vyhlídkami, přičemž ale zároveň uvádějí vyšší pracovní zaujetí než muži.** Jedním z důvodů mohou být **odlišnosti v pracovní náplni. Ženy uváděly vyšší vytížení výukou** (ženy 46,2 %, muži 40,6 %), **zatímco muži výzkumem** (muži 35,0 %, ženy 32,4 %), ženy vyjadřovaly signifikantně více (3,8 %) než muži (1,6 %) přání, aby se mohly věnovat méně výuce. Přitom výzkumná práce (zejména publikační činnost a řešitelství grantů) je v rámci kariéerního postupu typicky prioritizována, což reflektují i dále uvedené subjektivně vnímané překážky kariéerního postupu. Tomuto vysvětlení by také odpovídalo zjištění, že **se ženy a muži nelišili v očekávání dosažení titulu Ph.D., nýbrž až v očekávání dosažení habilitace a profesury, kdy očekávání žen bylo nižší než mužů.** Mezi nejčastějšími překážkami kariéerního postupu bylo obecně uváděno nadměrné zatížení činnostmi, které nevedou k získání daného titulu (např. nadměrná výuka a administrativa) a u žen pak častěji také přerušení pracovní dráhy v důsledku rodičovství. V souvislosti s dalšími zjištěnými odlišnostmi v hodnocení pracovního prostředí ze strany žen a mužů je třeba poznamenat, že habilitace se pojí s vyšší pracovní jistotou (např. dosažení pracovní smlouvy na dobu neurčitou) a s větší možností ovlivňovat vlastní práci (např. garantování magisterských a doktorských studijních programů).

Genderové rozdíly se ukázaly i ve vztahu k plánu usilovat o vedoucí pozici. Obecně lze konstatovat, že se **zaměstnaní plánovali ucházet o vedoucí pozice spíše méně často a ženy pak ještě méně než muži** (Graf 4). **Mezi hlavními důvody byly uváděny časová náročnost a nedostatečné ohodnocení.** Ženy pak častěji než muži zmiňovaly obtížnost skloubení práce a rodiny a prostředí, které ženy ve vedení nepodporuje. V případě žen ze skupiny APVPL můžeme vidět souvislost s vyšší zátěží rodičovstvím i ve výše zmíněném nižším očekávání ve vztahu ke kariéernímu postupu, zejména získání habilitace. Nedosažení nebo pozdější dosažení docentury může být handicapem pro získání vedoucí pozice, i když daný titul nebývá explicitně vyžadován (existují však i pracoviště, kde vyžadován je; konkrétní praxe je v gesci jednotlivých fakult). V obecné rovině můžeme na základě našich zjištění říci, že v současné době se nároky na výkon vedoucí pozice jeví pracovníkům a pracovnícím ve spíše větším nepoměru se zdroji, které mají pro jejich naplňování k dispozici, ať už se jedná o zdroje finanční či časové. V případě mužů je však pravděpodobnost usilování o vedoucí pozice vyšší než u žen a také jejich pracovní náplň častěji obsahuje aktivity oceňované v souvislosti s kariéerním rozvojem a vedením.



*Poznámka Graf 3: Odpověď na otázku „Jaká je podle Vás pravděpodobnost, že v příštích 5 letech získáte vyšší akademický titul, než máte v současnosti (tj. získáte Ph.D., habilitujete se, či získáte profesuru)?“ ** - rozdíl je významný na úrovni $p < .01$; *** - rozdíl je významný na úrovni $p < .001$.*



*Poznámka Graf 4: Odpověď na otázku „Pokud nezastáváte na pracovišti vedoucí funkci, jaká je podle vás pravděpodobnost, že se budete v příštích 5 letech ucházet o pozici v akademickém vedení (katedry, fakulty, univerzity)?“ *** - rozdíl je významný na úrovni $p < .001$.*

4. Odměňování

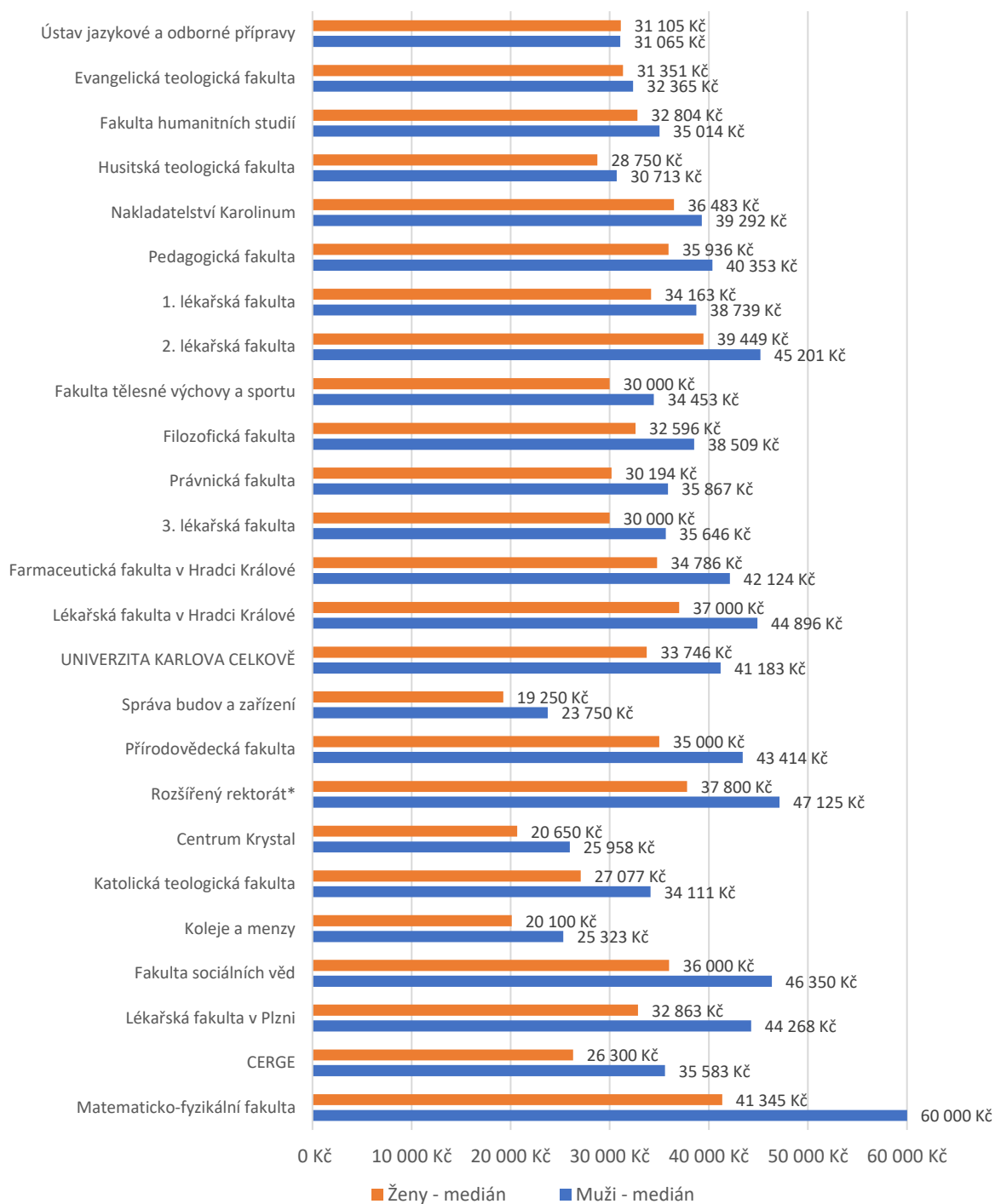
S ohledem na rovnost odměňování oceňujeme, že UK shromažďuje anonymizované informace a problémem se intenzivně zabývá. V rámci auditu rovných příležitostí jsme analyzovali získané statistické údaje, které dokládají existenci nerovností.

Genderový rozdíl ve výdělcích (gender pay gap, GPG; jako reprezentaci výdělku jsme vypočítali proměnnou mzdy, kde je započítán mzdový tarif a osobní příspěvek, přepočtené na celý úvazek, a příspěvek za vedení a měsíční odměny bez ohledu na výši úvazku) počítáme jako medián. **Na UK je medián výdělku mužů (41 183 Kč) vyšší než medián výdělku žen (33 746 Kč) o 22 %, což lze vysvětlit vertikální segregací,** muži a ženy jsou v rámci hierarchie instituce koncentrováni na jiných úrovních pozic dle seniority a vedení, **a horizontální segregací mužů a žen na UK,** tedy jejich odlišným zastoupením na různých pracovištích a v různých typech pozic, což se odráží i v odlišnostech dle fakult (Graf 5). Medián proměnné mzdy u vědeckých pracovníků a pracovníků UK je u mužů (39 883 Kč) vyšší než u žen (35 000 Kč) o 14 %. Medián proměnné mzdy u akademických pracovníků na UK je u mužů (47 465 Kč) vyšší než u žen (40 881 Kč) o 16 %. Medián proměnné mzdy u THP pracovníků na UK je u mužů (30 833 Kč) vyšší než u žen (29 960 Kč) pouze o 3 %.

V navazujících analýzách jsme realizovali regresní analýzu beroucí v potaz dostupné proměnné (např. velikost úvazku, tarif, věk, druh pracovní smlouvy, vedoucí pozice, pohlaví). Pro skupinu akademických pracovníků po zhodnocení těchto faktorů vyšel GPG 7,9 % a pro skupinu vědeckých pracovníků GPG 4,4 %. **Provedené regresní analýzy naznačují mírné nerovnosti mužů/žen ve výdělcích u akademických a vědeckých pracovníků na UK jako celku.** Tyto nerovnosti mohou být způsobeny přímou diskriminací či jinými faktory, které jsme neměli k dispozici (model z dostupných údajů vysvětlil 71 %, resp. 79 % rozptylu). Dalšími faktory může být škála výše odpovědnosti a potřebných znalostí pro výkon práce.

Z dotazníkového šetření můžeme doplnit, že muži přispívají do rodinného rozpočtu více než ženy, což se pak dále může odrážet v rozdělení rolí v rodině, o čemž pojednáváme v další části textu. **Výrazné nerovnosti zasluhující pozornost existují mezi fakultami.**

Graf 5. Všichni zaměstnanci a zaměstnankyně: Medián mezd mužů a žen na pracovištích UK – řazeno od nejmenší po největší procentuální rozdíl ve mzdách 2020 (přepočteno na celý úvazek)



5. Kombinace pracovního a osobního života a podpora rodičů

5.1 Hodnocení možností kombinace pracovního a osobního života

UK činí aktivní kroky v oblasti podpory sladování pracovního a osobního života. Zavedla v rámci provozních možností flexibilní pracovní dobu a tam, kde to umožňuje charakter pracovní pozice, též možnost práce z domova. UK zohledňuje dobu na mateřské/rodičovské dovolené a výši úvazku v rámci kariérního rozvoje a hodnocení. Pozitivně lze hodnotit také podporu návratů zaměstnanců a zaměstnankyň z mateřské a rodičovské dovolené: umožněním flexibilní pracovní doby, postupnými návraty na částečný úvazek, podporou vzniku a provozu služeb péče o děti či možností čerpat příspěvek na školovné. V dotazníku 68 % zaměstnaných na APVPL pozicích a 60 % na THP pozicích považuje opatření na podporu sladování osobního a pracovního života za dostupná. Zde je však třeba upozornit, že možnosti na fakultách/součástech UK jsou různé a chybí jednotný způsob informování zaměstnaných (nyní systematické informace směřované pouze [na studující](#)).

5.2 Nerovnosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi s pečovatelskými závazky a bez nich

Jedním z nejvýznamnějších zdrojů nerovností mezi pracovníky a pracovnicemi na UK se zdají být pečovatelské závazky, především ty spojené s péčí o malé děti. Tento problém lze vnímat zejména jako problém času – času na práci a času na rodinu. Nedostatek času na práci může negativně ovlivňovat pracovní výkon, kariérní rozvoj a ambice a způsobovat výčitky. V takovém případě hovoříme o konfliktu práce – rodina. Nedostatek času na rodinu může vést k výčítkám ze zanedbávání rodiny kvůli práci. V takovém případě hovoříme o konfliktu rodina – práce.

Z hlediska nerovností v „času na práci“ se ukázaly být nejvýznamnější rozdíly mezi rodiči a bezdětnými. Rodiče dětí do 6 let zažívají ve srovnání s ostatními zaměstnanci vyšší nároky práce a vyšší konflikt mezi prací a rodinou. Matky i otcové dětí do 6 let zažívají signifikantně častěji než ostatní ženy a muži se staršími dětmi či bez dětí konflikt mezi prací a rodinou. V případě rodičů ze skupiny APVPL je tento konflikt mírně vyšší než ve skupině THP (Tabulka 4 Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření). **Rozdíly mezi bezdětnými ženami a bezdětnými muži nebyly signifikantní v zažívání konfliktu mezi prací a rodinou, ani v rozložení času mezi pracovní a nepracovní činnosti** (Tabulka č. 5a a 5b Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření).

Srovnáme-li však časovou vytíženost matek a otců malých dětí, **ženy vykazují vyšší vytíženost péčí o děti a domácnost než muži**, přestože muži s malými dětmi tráví těmito aktivitami také výrazně více času než muži i ženy se staršími dětmi či bez dětí (Tabulka č. 5a a 5b Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření). V tomto kontextu je **zajímavé zjištění, že muži vnímají rodičovství jako více zatěžující než ženy, ačkoli ženy věnují péči více času než muži**. Toto zjištění interpretujeme jako možný důsledek odlišných očekávání mužů a žen ve vztahu ke svým pracovním drahám a rolím v rodině. Muži tak mohou pociťovat silněji než ženy vnitřní i vnější tlak na rychlejší dosahování kariérního postupu a následně i silnější výčitky ze snižování svého pracovního nasazení snižováním objemu času pro práci.

Rozdíly mezi muži a ženami v zatížení péčí se postupně vyrovnávají s věkem dětí mezi 6 a 12 lety (Tabulka č. 5a Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření), přičemž u mužů je toto vytížení stejné u dětí mladších tří let i u dětí mladších 6 let. Toto je důležité zjištění v kontextu toho, že APVPL zakládají rodiny typicky v postdoktorské fázi, která je nejkritičtější z hlediska nastartování vědecké kariéry a případného rozhodnutí odejít z vědy. V této kritické fázi se tedy matky zdají být péčí vytíženy více než otcové. **Přibližně 30 % žen žijících ve společné domácnosti s dětmi do 12 let na APVPL i THP pozicích udává, že zajišťují péči převážně samy (na rozdíl od 5-7 % mužů), zatímco 22 % (THP) a 27 % (APVPL) mužů udává, že péči zajišťuje převážně partnerka (na rozdíl od 2,4 %, respektive 2,6 % žen).**

6. Odlišnosti mezi muži a ženami z hlediska hodnocení stavu rovných příležitostí a pracovních podmínek

6.1 Vnímání nerovností na pracovišti⁶

V dotazníkovém šetření pracovníci a pracovnice ve skupině APVPL i THP udávali **relativně nízkou míru pocitů znevýhodnění**, kdy zažívali pocity znevýhodnění „zřídka“ až „nikdy/výjimečně“. **Genderové rozdíly však byly signifikantní, ženy vnímaly nerovnosti častěji** (Tabulka 1), zejména u pracovníků a pracovnic ve skupině APVPL ve vztahu k vnímaným důvodům případného znevýhodnění. Ženy udávaly jako důvod znevýhodnění především pohlaví a to, že mají či budou mít děti, muži udávali jako důvod znevýhodnění osobní neshody.

V kontextu silné převahy mužů na rozhodovacích a vedoucích pozicích je důležité zjištění, že v dotazníkovém šetření muži častěji než ženy nesouhlasili s tvrzením, že na UK nemají ženy a muži rovné příležitosti (Graf 6a, 6b). Toto zjištění poukazuje na možné bariéry pro odstraňování identifikovaných nerovností. Pokud muži představují většinu v rozhodovacích pozicích a zároveň jsou pro ně některé nerovnosti neviditelné, pak je nemohou reflektovat ve svých rozhodnutích a měnit současná nastavení procesů tak, aby tyto nerovnosti snižovala. S ohledem na současné snahy UK o podporu rozvoje akademických a vědeckých kariér žen (i s ohledem na udržení HR Excellence in Research Award) je důležité zjištění, že pohled žen a mužů na znevýhodnění žen na pracovištích UK se výrazněji lišil ve skupině APVPL. Ženy v této skupině vnímaly nerovné příležitosti pro zaměstnance/zaměstnankyně pečující o děti v 30,5 % případů (muži v 20,8 % případů) a nerovné příležitosti pro ženy v 20,7 % případů (muži v 11,4 % případů).

Pohled žen a mužů ve skupině APVPL se lišil také v otázce vnímání dostupnosti podpůrných opatření a zájmu o ně. Ženy vnímaly menší dostupnost opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů (opatření vnímalo jako dostupná 41,6 % žen a 56,4 % mužů) či na podporu zaměstnanců-rodíčů (opatření vnímalo jako dostupná 18,9 % žen a 29,5 % mužů) a také vyjadřovaly větší zájem než muži o tato opatření. Opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů by uvítalo 36,7 % žen a 12,6 % mužů, opatření na podporu rodičů by chtělo 51,7 % žen a 39,2 % mužů (Graf 6a). I ve skupině THP zjišťujeme odlišné vnímání dostupnosti opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů (43,3 % ženy, 59,7 % muži) a také odlišný zájem o ně (28,2 % ženy, 14,9 % muži). Nejvyšší zájem je o opatření na podporu sladování práce a rodiny (Graf 6b).

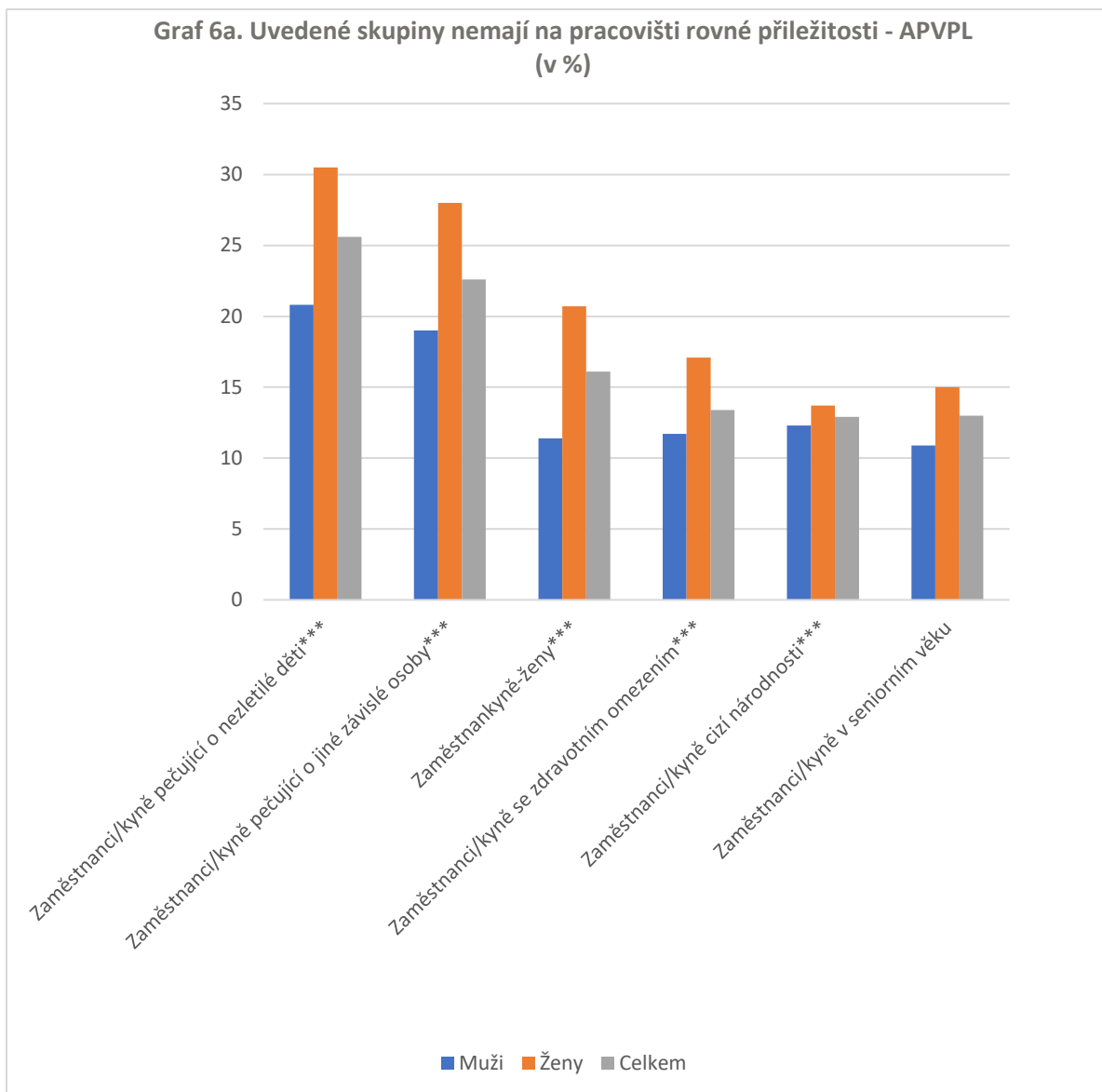
Tabulka 1. Vnímané znevýhodnění

	Muži	Ženy	Signifikantní rozdíl i při zohlednění dalších demografických charakteristik (věk/titul/vedoucí pozice/funkce v akademické samosprávě)	Vnímané důvody znevýhodnění

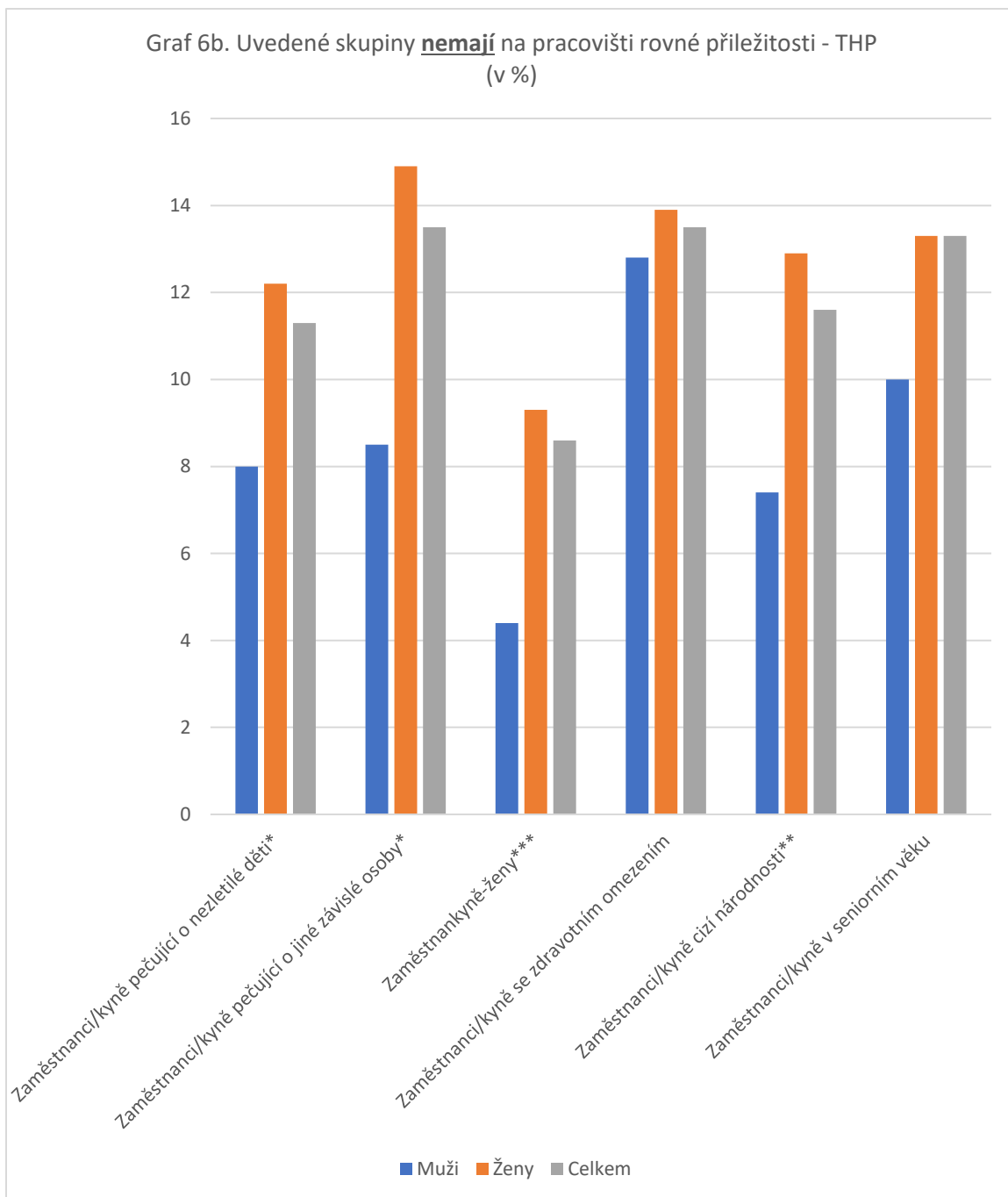
⁶ Pracovištěm je zde myšleno bezprostřední pracoviště na Univerzitě Karlově (obvykle katedra, ústav, institut, oddělení, centrum, odbor apod.).

Vnímané znevýhodnění – APVPL**	1,63	1,77	p<.05	Ženy (p<.001): pohlaví, má děti, bude mít děti Muži (p<.001): Osobní neshody
Vnímané znevýhodnění – THP*	1,58	1,74	p<.05	Ženy (p<.05): má děti, bude mít děti

Poznámka Tabulka 1: Odpověď na otázku „Máte pocit, že jste byl/a v posledním roce na Vašem pracovišti oproti ostatním zaměstnancům znevýhodněn/a?“ na škále 1 = Nikdy/Výjimečně, 2 = Zřídka, 3 = Někdy, 4 = Často a 5 = Vždy.

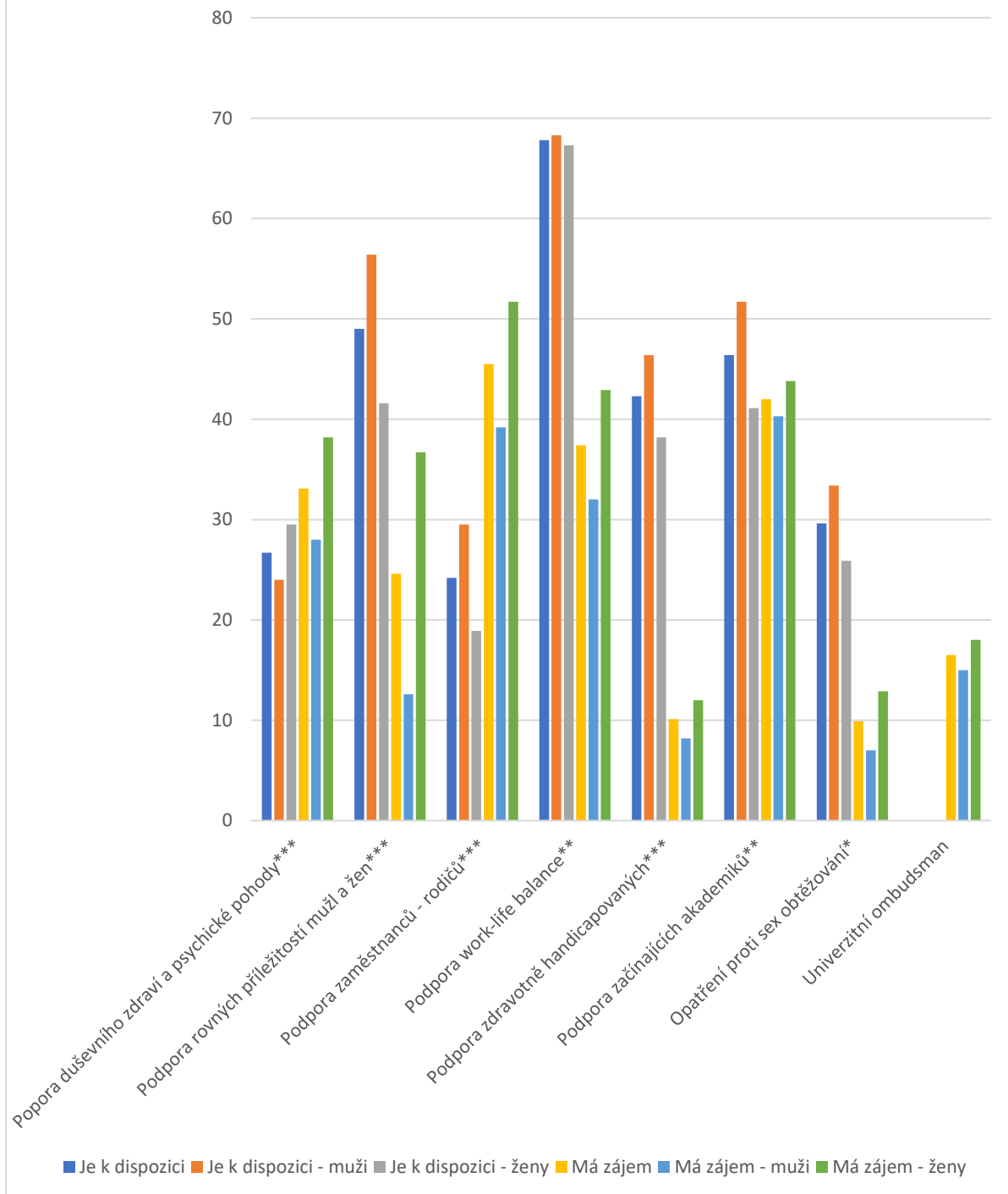


*Poznámka Graf 6a: Odpověď na otázku „Výzkumy ukazují, že některé skupiny zaměstnanců mohou mít v univerzitních prostředích ztížené možnosti pracovního uplatnění a kariérního rozvoje. Domníváte se, že na Vašem pracovišti mají uvedené skupiny rovné příležitosti ke kariérnímu rozvoji?“ *** $p < .001$*



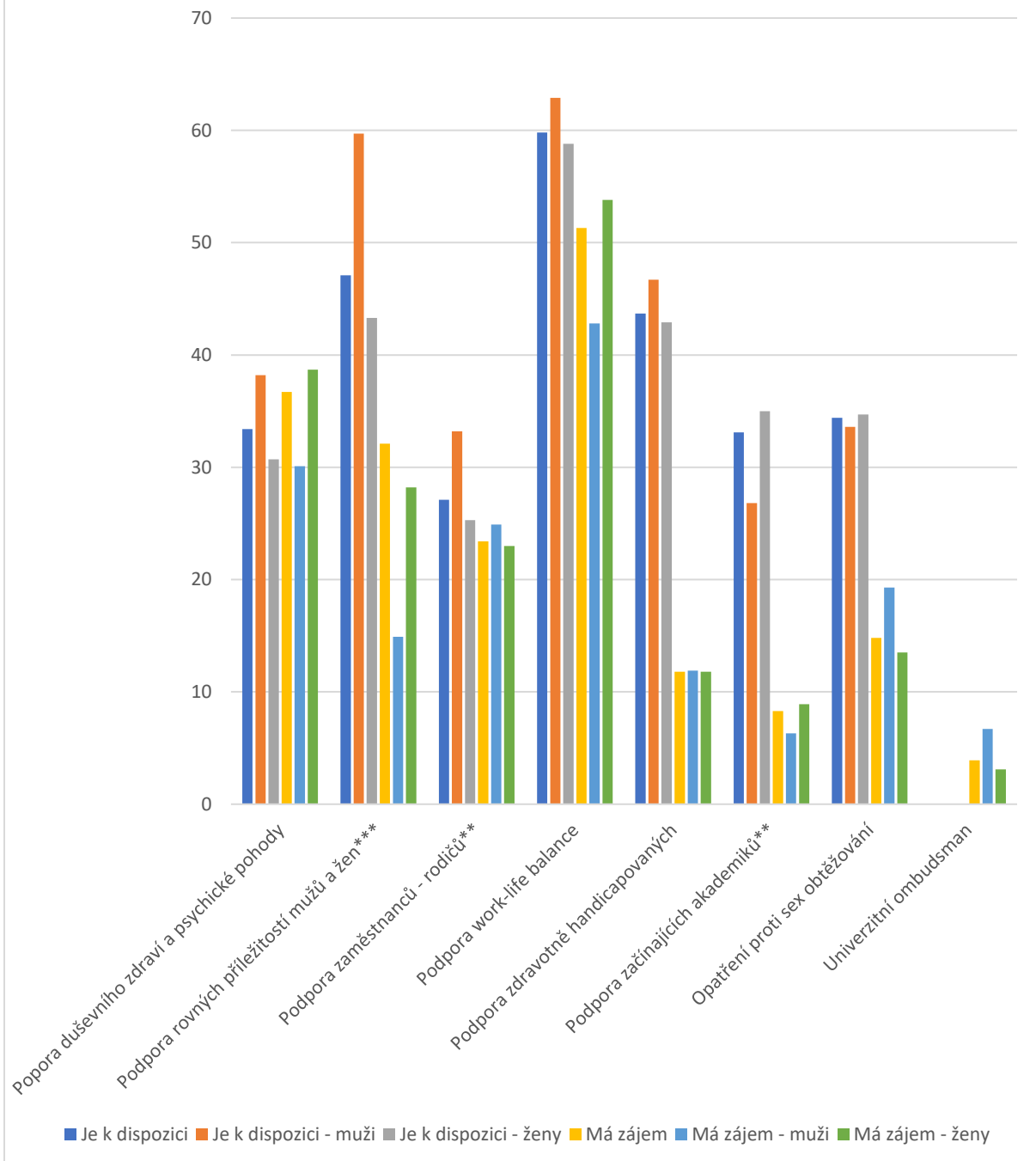
Poznámka Graf 6b: Odpověď na otázku „Výzkumy ukazují, že některé skupiny zaměstnanců mohou mít v univerzitních prostředích ztížené možnosti pracovního uplatnění a kariérního rozvoje. Domníváte se, že na Vašem pracovišti mají uvedené skupiny rovné příležitosti ke kariérnímu rozvoji?“ *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Graf 7a. Opatření pro podporu pracovní spokojenosti
(v %) - APVPL



Poznámka Graf 7a: *- rozdíl je významný na úrovni $p < .05$; ** - rozdíl je významný na úrovni $p < .01$; *** - rozdíl je významný na úrovni $p < .001$.

Graf 7b. Opatření pro podporu pracovní spokojenosti
(v %) - THP



Poznámka Graf 7b: **- rozdíl je významný na úrovni $p < .01$; ***- rozdíl je významný na úrovni $p < .001$.

7. Šikana a sexuální obtěžování

Velmi pozitivní je to, že UK disponuje speciálním dokumentem a postupy řešení k problému [sexuálního obtěžování](#). Obdobné systémové uchopení však chybí pro oblast prevence a řešení šikany.

Dotazníkové šetření zachytilo **relativně nízký výskyt šikany a sexuálního obtěžování na UK**. Účastníci a účastnice dotazníkového šetření uváděli zkušenost s těmito jevy poměrně zřídka (šikana – celkově: 10,5 %, nejvyšší hodnota 12,7 % ženy THP; sexuální obtěžování – celkově: 2,6 %, nejvyšší hodnota ženy APVPL 3,2 %; u obou jevů nejsou výrazné rozdíly mezi muži a ženami). Dotazníkové šetření také poukázalo na spíše nízký zájem pracovníků a pracovnic o případná opatření proti těmto jevům (Graf 13 a 13b výše), analýza dokumentů poukázala na celkově nízký počet podnětů evidovaných Etickou komisí, do jejíž agendy problematika spadá. **Tato zjištění mohou posilovat závěr, že se nejedná o vysoce frekventované problémy, jakkoliv nelze snižovat závažnost každého jednotlivého případu.** Zároveň je však třeba upozornit, že nízká incidence může být způsobena také tím, že do šetření nebyli zahrnuti studující (pouze doktorandi s úvazkem), kteří bývají vzhledem k nižší mocenské pozici častějšími oběťmi v univerzitním prostředí než zaměstnanci, nicméně u mužů se v šetření častěji objevovalo obtěžování ze strany studujících. Dalším důvodem však také může být nižší důvěra obětí v interní procesy řešení jejich případů, jež je může odrazovat od podávání formálních stížností.

Analýza dokumentů identifikovala jako potenciální problémy v tomto kontextu převahu mužů a nedostatečnou šíři zastoupených vědních oborů mezi členstvem Etické komise UK, do jejíž gesce částečně tato agenda spadá, a dále dlouhý interval mezi podáním stížnosti a písemným vyjádřením komise, který bývá zpravidla 9 měsíců. Vyjádření komise navíc nejsou jednoznačně navázána na opatření pro danou organizační jednotku.

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Charakteristiky dotazníkového šetření

Tabulka 1. Popis získaného vzorku dotazníkového šetření (srovnání s celou UK)

		Dotazník – APVPL	Dotazník – THP	Celá UK – APVPL	Celá UK THP
Pohlaví	Muži	49,9 %	23,8 %	57,6 %	27,8 %
	Ženy	50,1 %	76,2 %	42,4 %	72,2 %
Věk	do 29 let	7,2 %	11,4 %	6,2 %	10,4 %
	30–39 let	28,7 %	25,6 %	28,4 %	22,6 %
	40–49 let	33,0 %	31,4 %	30,8 %	25,4 %
	50–59 let	15,0 %	22,3 %	16,4 %	26,6 %
	60–69 let	11,5 %	7,6 %	12,0 %	14,5 %
	>=70 let	4,5 %	1,7 %	6,2 %	4,5 %
Obor	Humanitní vědy	27,6 %			
	Sociální vědy	12,4 %			
	Přírodní vědy	26,7 %			
	Lékařské vědy	25,1 %			
	Jiné	8,1 %			
Pozice	Lektor/ka (L)	6,8 %		14,6 %	
	Vědecko-výzkumný pracovník/ice (VP)	19,8 %		27 %	
	Asistent/ka (AP1)	7,1 %		15 %	
	Odborný asistent/ka (AP2)	37,4 %		25,6 %	
	Docent/ka (AP3)	16,7 %		12,9 %	
	Profesor/ka (AP4)	10,3 %		7,9 %	
	Jiná:	1,9 %			

Pozice (THP)	Administrativní, správní, odborná		84 %	
	Technická, manuální, obslužná, obchodně provozní		13,1 %	
	Jiná		2,9 %	
Úvazek (Hodnoty pro muže a ženy uvedeny, pokud je rozdíl signifikantní na $p < .001$)	Plný na dobu neurčitou	39,7 % M: 45 % Ž: 34,5 %	59 %	UK úvazky dle oficiálních údajů M: 29,6 % Ž: 31,8 %
	Plný na dobu určitou	21,6 %	16 %	M: 13,1 % Ž: 12,9 %
	Částečný na dobu neurčitou	17,6 %	12 % M: 6,1 % Ž: 13,9 %	M: 27,7 % Ž: 24 %
	Částečný na dobu určitou	18,9 % M: 15,1 % Ž: 22,7 %	11 %	M: 26,9 % Ž: 44,3 %
	Jiný:	19,9 %	1,7 %	
Vedení	Na úrovni univerzity	0,5 %	0	
	Na úrovni fakulty	3,1 %	1,1 %	
	Na úrovni katedry (odboru)	10,6 %	1,7 %	
	Na úrovni výzkumné skupiny/oddělení/teamu	17,6 %	13,4 %	
	Ne	68,2 %	83,7 %	
Pozice v akademické samosprávě	Ano	12,2 % (z toho 69,6 % mužů)		
	Ne	87,8 %		

Tabulka 2. Návratnost dotazníku

Návratnost se velmi lišila jak podle fakult, tak podle skupin pracovníků a pracovníc (APVPL na jedné straně a THP na straně druhé). Nejvyšší návratnost ve skupině APVPL měla Pedagogická fakulta, kterou následovala Filozofická fakulta. Ve skupině THP měla nejvyšší návratnost Katolická teologická fakulta a Fakulta sociálních věd, následované Filozofickou fakultou a Pedagogickou fakultou.

Součást	APVPL			THP		
	Vyplněno	Celkem	%	Vyplněno	Celkem	%
Katolická teologická fakulta	11	60	18,3	18	27	66,7
Evangelická teologická fakulta	12	63	19,0	8	30	26,7
Husitská teologická fakulta	12	66	18,2	9	25	36
Právnická fakulta	41	275	14,9	27	125	21,6
1. Lékařská fakulta	161	1814	8,9	136	792	17,2
2. Lékařská fakulta	52	652	8,0	36	395	9,1
3. Lékařská fakulta	53	655	8,1	42	186	22,6
Lékařská fakulta v Plzni	65	418	15,6	70	222	31,5
Lékařská fakulta v Hradci Králové	41	613	6,7	68	269	25,3
Farmaceutická fakulta v Hradci Králové	41	216	19	21	142	14,8
Filozofická fakulta	209	690	30,3	94	246	38,2
Přírodovědecká fakulta	191	1097	17,4	125	437	28,6
Matematicko-fyzikální fakulta	151	829	18,2	53	293	18,1
Pedagogická fakulta	117	288	40,6	52	139	37,4
Fakulta sociálních věd	89	378	23,5	72	159	45,3
Fakulta tělesné výchovy a sportu	30	176	17,0	16	175	9,1
Fakulta humanitních studií	46	189	24,3	25	72	34,7
Ostatní součásti včetně RUK	62	365	17,0	314	1100	28,5
Celkem	1384	8668	16	1186	4890	24,3

Příloha č. 2 Vybrané výsledky dotazníkového šetření

Tabulka 1. Vztah pracovních podmínek a pracovního zdraví na UK

Aspekty pracovního prostředí	Pracovní spokojen ost – APVPL (model vysvětluje 56,4 % rozdílů)	Pracovní spokojen ost – THP (model vysvětluje 54,0 % rozdílů)	Vyhoření APVPL (model vysvětluje 37,5 % rozdílů)	Vyhoření THP (model vysvětluje 45,8 % rozdílů)	Pracovní zaujetí - APVPL (model vysvětluje 32,3 % rozdílů)	Pracovní zaujetí – THP (model vysvětluje 34,2 % rozdílů)
Vliv na vlastní práci	,133				,110	,114
Množství práce		-,108	,140	,116		
Nejistota práce			,110	,125		
Podpora spolupracovníků	,105					
Vnímaná spravedlnost v práci						
Kvalita vedení	,152	,138	-,122	-,142		
Podpora vedoucí/ho						
Uznání v práci	,145	,291				
Konflikt práce rodina	-,174	-,184	,381	,491		
Konflikt rodina práce					-,102	-,075
Smysluplnost práce	,183	,273	-,158	-,139	,441	,433
Nejistota pracovních podmínek	-,115	-,079				
Výše příjmu	,310	,193				
Pohlaví (muž)		-,073			-,115	-,096
Vedení						
Věk		,076		-,154		

Poznámka Tabulka 1: Uvádíme pouze regresní koeficienty signifikantní na úrovni $p < .001$. Tučně označeny významné vztahy.

Tabulka 2. Vnímané pracovní prostředí – rozdíly mezi muži a ženami u APVPL

	Muži	Ženy	Signifikantní rozdíl i při zohlednění dalších demografických charakteristik (věk/titul/vedoucí pozice/funkce v akademické samosprávě)	Signifikantní rozdíly v rámci fakult
Vliv na vlastní práci ***	3,56	3,33	p<.001	FF, PŘF, FTVS
Pracovní nároky **	3,06	2,94	p<.01	FHS, LFP
Nejistota práce ***	2,12	2,28	Není signifikantní (efekt věku a vedení)	LFHK, PŘF
Podpora spolupracovníků				
Vnímaná spravedlnost v práci ***	3,62	3,44	P=.001	FF, PedF
Kvalita vedení **	3,49	3,32	p<.01	FF
Podpora vedoucí/ho				FF
Uznání ***	3,86	3,68	p<.01	FF, PedF
Možnost využívat flexibilní pracovní dobu**	4,03	3,89	Není signifikantní (efekt věku a pozice)	FaF, FTVS
Možnost využívat flexibilní místo pro výkon práce*	3,58	3,44	Není signifikantní (efekt věku a pozice)	FaF
Konflikt rolí v práci ***	2,22	2,09	Není signifikantní (efekt věku a vedení)	
Smysluplnost práce				
Nejistota pracovních podmínek				FSV
Konflikt práce rodina				
Konflikt rodina práce				

*Poznámka Tabulka 2: Výsledek představuje průměrné hodnoty odpovědí na škále 1-5, kdy 1 představuje nejnižší hodnotu a 5 nejvyšší hodnotu. Každého aspektu se obvykle týkalo několik otázek. Například „Vliv na vlastní práci“ byl zjišťován mimo jiné otázkou „Máte vliv na obsah Vaší práce?“ na škále odpovědí 1 = Nikdy/Výjimečně, 2 = Zřídka, 3 = Někdy, 4 = Často a 5 = Vždy. Prázdné řádky signalizují oblasti, kde nebyl zjištěn rozdíl mezi muži a ženami. * - při prostém srovnání mužů a žen je rozdíl významný na úrovni p<.05; ** - při prostém srovnání mužů a žen je rozdíl významný na úrovni p<.01; *** - při prostém srovnání mužů a žen je rozdíl významný na úrovni p<.001.*

Tabulka 3. Vnímané pracovní prostředí – rozdíly mezi muži a ženami u THP

	Muži	Ženy	Signifikantní rozdíl i při zohlednění dalších demografických charakteristik (věk/titul/vedoucí pozice/funkce v akademické samosprávě)	Signifikantní rozdíly v rámci fakult
Vliv na vlastní práci ***	3,09	2,76	p<.001	PF, 3.LF, LFHK
Pracovní nároky **	2,78	2,64	Není signifikantní (efekt věku a vedení)	
Nejistota práce *	2,19	2,35	p=.05	
Podpora spolupracovníků				
Vnímaná spravedlnost v práci *	3,75	3,60	p<.05	LFHK, FaF, Rektorát
Kvalita vedení				
Podpora vedoucí/ho				
Uznání ***	3,92	3,86	Není signifikantní (efekt věku)	
Možnost využívat flexibilní pracovní dobu*	3,46	3,28	P<.01	KTF
Možnost využívat flexibilní místo pro výkon práce*	2,76	2,57	P<.01	KTF
Konflikt rolí v práci ***	2,14	1,89	P<.01	FaF, FF
Smysluplnost práce				
Nejistota pracovních podmínek				
Konflikt práce rodina**	3,57	3,75		PřF, FF

*Poznámka Tabulka 3: Výsledek představuje průměrné hodnoty odpovědí na škále 1-5, kdy 1 představuje nejnižší hodnotu a 5 nejvyšší hodnotu. Každého aspektu se obvykle týkalo několik otázek. Například „Vliv na vlastní práci“ byl zjišťován mimo jiné otázkou „Máte vliv na obsah Vaší práce?“ na škále odpovědí 1 = Nikdy/Výjimečně, 2 = Zřídka, 3 = Někdy, 4 = Často a 5 = Vždy. Prázdné řádky signalizují oblasti, kde nebyl zjištěn rozdíl mezi muži a ženami. * - při prostém srovnání mužů a žen je rozdíl významný na úrovni p<.05; ** - při prostém srovnání mužů a žen je rozdíl významný na úrovni p<.01; *** - při prostém srovnání mužů a žen je rozdíl významný na úrovni p<.001.*

Tabulka 4. Srovnání pracovních podmínek rodičů (dětí do 6 let) a ostatních pracovníků (pouze signifikantní rozdíly)

		Množství práce**	Konflikt práce – rodina***	Konflikt rodina – práce***
APVPL	Rodiče (dětí do 6 let) (n=315)	3,12	3,06	2,97
	Ostatní akademici (n=1193)	2,97**	2,77***	2,08***
	Ženy s dětmi do 6 let (n=143)		2,96	2,99
	Ostatní ženy (n=602)		2,75**	2,09***
	Muži s dětmi do 6 let (n=172)	3,21	3,15	2,94
	Ostatní muži (n=586)	3,02**	2,78***	2,06***
THP	Rodiče (dětí do 6 let) (n=158)		2,57	2,22
	Ostatní akademici (n=1112)		2,25***	1,51***
	Ženy s dětmi do 6 let (n=109)		2,47	2,21
	Ostatní ženy (n=861)		2,22**	1,51***
	Muži s dětmi do 6 let (n=49)	3,04	2,79	2,22
	Ostatní muži (n=236)	2,72**	2,36**	1,53***

Poznámka Tabulka 4: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Odpovědi na škále 1-5, kdy 1 představuje nejnižší hodnotu a 5 nejvyšší hodnotu (1 = Nikdy/Výjimečně, 2 = Zřídka, 3 = Někdy, 4 = Často a 5 = Vždy).

Tabulka 5a. Rozdíly ve struktuře času v typickém pracovním dni (průměrně hodin za den) podle pohlaví a péče o děti/další osoby u APVPL pracovníků a pracovnic

	Pracovníci/ice celkově		...s dětmi do 3 let		...s dětmi do 6 let		...s dětmi do 12 let + pečující o závislé		...nepečující (dětí nad 12 či bez dětí/péče)	
	Muži	Ženy	Muži (n=106)	Ženy (n=55)	Muži (n=162)	Ženy (n=128)	Muži (n=323)	Ženy (n=314)	Muži (n=336)	Ženy (n=335)
Výdělečná práce UK	7,75	7,22***	7,73	5,26***	7,56	6,08***	7,68	6,86***	7,81	7,55
Výdělečná práce jinde	1,81	1,65	1,49	1,07	1,69	1,40	1,89	1,55	1,73	1,74
Dojíždění do práce	1,39	1,40	1,52	,95	1,46	1,16**	1,48	1,36	1,31	1,44
Péče o děti	1,27	1,78***	3,02	6,40***	3,08	5,18***	2,35	3,37***	,24	,28
Péče o další členy rodiny	,45	,61***	,33	,45	,30	,35	,50	,71**	,41	,51
Domácí práce	1,41	1,81***	1,17	2,07***	1,20	1,83***	1,30	1,84***	1,52	1,77***
Volnočasové aktivity	1,64	1,34***	1,01	,69*	1,00	,62***	1,14	,88***	2,12	1,77***
Spánek	6,75	6,79	6,50	6,21	6,59	6,48*	6,58	6,57	6,91	7

Poznámka Tabulka 5a: Odpověď na otázku „Odhadněte, prosím, kolik hodin jste v poslední době v typickém pracovním dni přibližně věnoval/a [následujícím činnostem].“ *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

Tabulka 5b. Rozdíly ve struktuře času v typickém pracovním dni (průměrně hodin za den) podle pohlaví a péče o děti/další osoby u THP pracovníků a pracovníc

	Pracovníci/ice celkově		...s dětmi do 6 let		...nepečující (děti nad 12 či bez dětí/péče)	
	Muži	Ženy	Muži (n=47)	Ženy (n=100)	Muži (n=162)	Ženy (n=546)
Výdělečná práce UK	8,23	7,88	8,07	7,98*	8,26	8,00
Výdělečná práce jinde	1,16	,76*	1,29	,79	1,10	,78
Dojíždění do práce	1,43	1,49	1,31	1,24	1,45	1,50
Péče o děti	1,42	1,83 **	3,33	4,69***	,25	,48*
Péče o další členy rodiny	1,71	1,94	,44	,83*	,68	1,07**
Domácí práce	1,41	1,81**	1,45	1,86**	1,83	1,91
Volnočasové aktivity	2,18	1,80*	1,40	1,05*	2,56	2,11**
Spánek	6,93	7,05	6,85	6,91	7,02	7,16

*Poznámka Tabulka 5b: Odpověď na otázku „Odhadněte, prosím, kolik hodin jste v poslední době v typickém pracovním dni přibližně věnoval/a [následujícím činnostem].“ *** p<.001, **p<.01, *p<.05.*