



**matky vítány**

## VÝSLEDKY PRŮZKUMU

Byznys pro společnost

Praha 10/3/2017

Sedm z deseti matek si myslí, že hlavní překážkou návratu do práce po MD/RD je nemožnost využít zkráceného úvazku. Dvě pětiny uvedlo, že se po rodičovském volnu do původního zaměstnání nevrátilo kvůli neochotě zaměstnavatele nebo zrušení pracovního místa.

Vyplynulo to z průzkumu platformy Byznys pro společnost, kterého se zúčastnilo 436 matek. Dotazníkové šetření mezi 36 zaměstnavateli pak ukázalo, že se průzkumu účastnily firmy, které jsou k matkám vstřícné. Tři čtvrtiny z nich potvrdilo, že umožňují matkám částečný úvazek a 63 % práci z domova. Dvě třetiny firem jsou se ženami na rodičovské v kontaktu. Pojdme se podívat na výsledky podrobněji.

### DOTAZNÍK PRO ŽENY

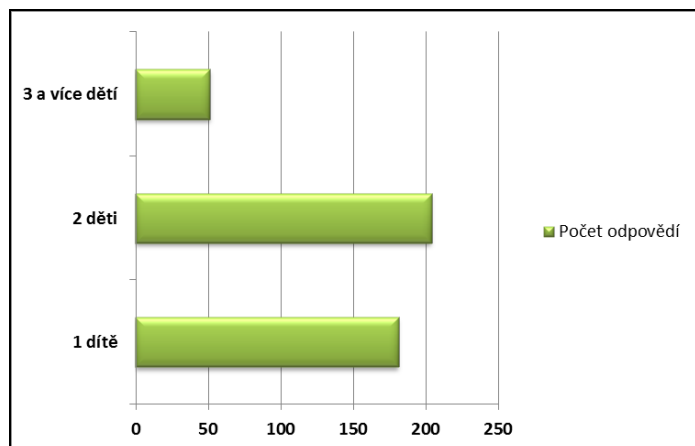
#### Vzorek odpovědí /počet respondentů

Dotazník vyplnilo 436 respondentek (žen na MD/RD).

#### Kolik máte dětí?

204 žen (47 %) ze 436 respondentek má 2 děti.

42 % žen má jedno dítě a 51 odpovědí bylo 3 a více dětí (téměř 12 %).

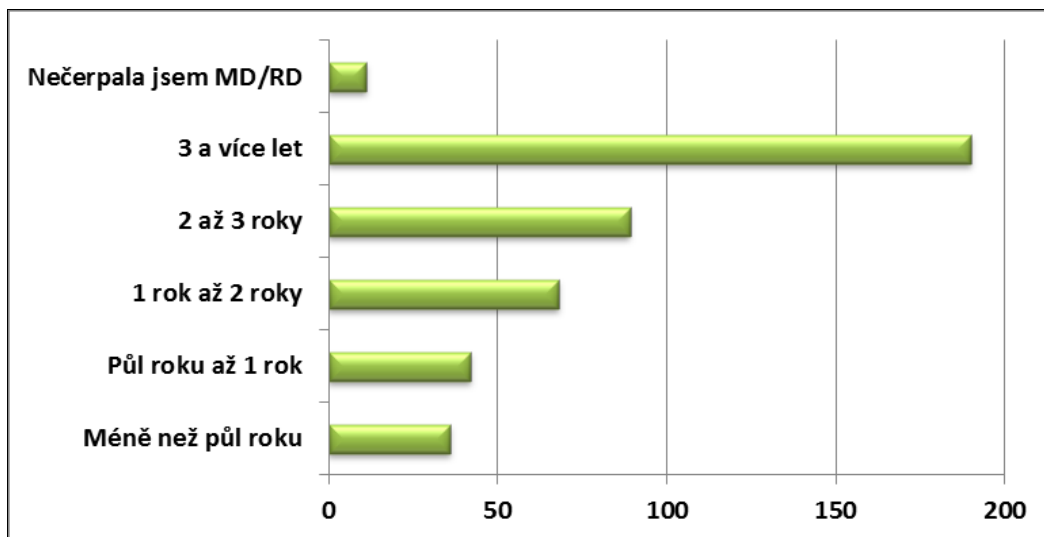


### Jak dlouho jste celkově byla na mateřské/rodičovské dovolené?

Z odpovědí na otázku, jak dlouhý čas tráví ženy na mateřské/rodičovské dovolené, je zřejmé, že téměř polovina žen upřednostňuje zůstat doma se svými dětmi minimálně 3 roky.

Druhou nejčastěji zvolenou variantou byla doba mezi 2 až 3 roky (konkrétně 20 %).

Za zmínku ale rovněž stojí i podíl 8 % žen, které naopak zůstaly na mateřské/rodičovské dovolené kratší dobu než půl roku.

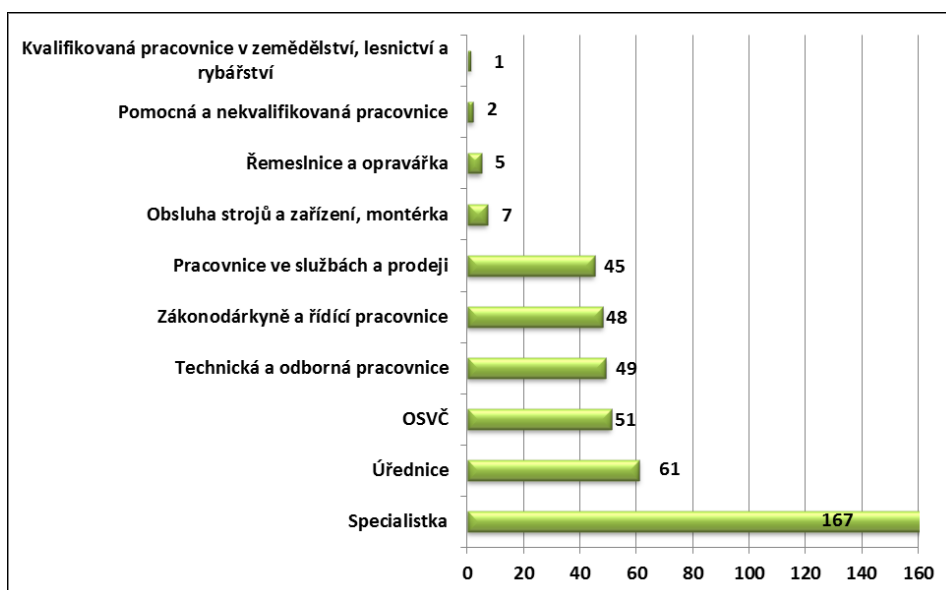


### Vaše zařazení do pracovní pozice

Nejvíce žen se zařadilo do pracovní pozice „Specialistka“ – a to 167 z celkových 436 dotázaných (téměř 40 %).

61 žen uvedlo, že jsou úřednice, 51 OSVČ.

Nejméně respondentek pochází z pozice, jako jsou kvalifikované pracovnice v zemědělství, lesnictví a rybářství, pomocná a nekvalifikovaná pracovnice, řemeslnice a opravářka, obsluha strojů a zařízení, montérka.



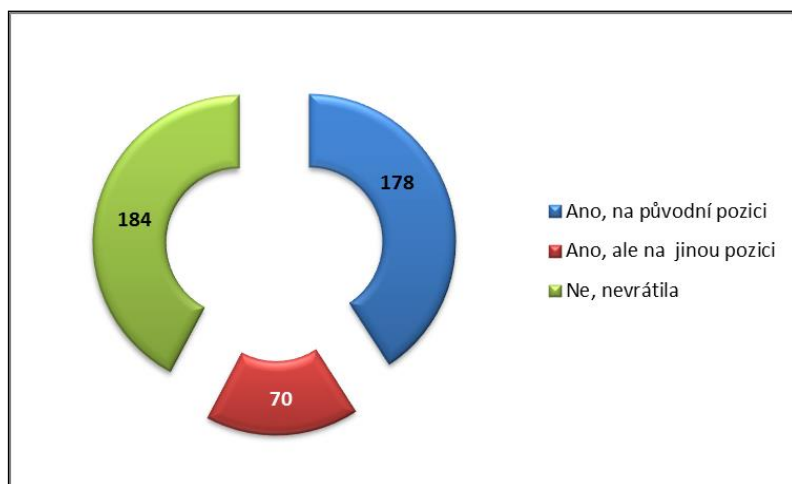
### Jaká je velikost města, kde sídlí Váš zaměstnavatel?

| Odpověď                      | %      |
|------------------------------|--------|
| Do 1000 obyvatel             | 3,44%  |
| 1000 5000 obyvatel           | 7,80%  |
| 5000 15 tisíc obyvatel       | 8,49%  |
| 15 tisíc - 50 tisíc obyvatel | 8,26%  |
| 50 tisíc obyvatel a více     | 72,02% |

Téměř 3 čtvrtiny žen udalo, že jejich zaměstnavatel sídlí ve městě s více než 50 tisíci obyvatel.

### Vrátila jste se po mateřské/rodičovské dovolené zpět do původní práce?

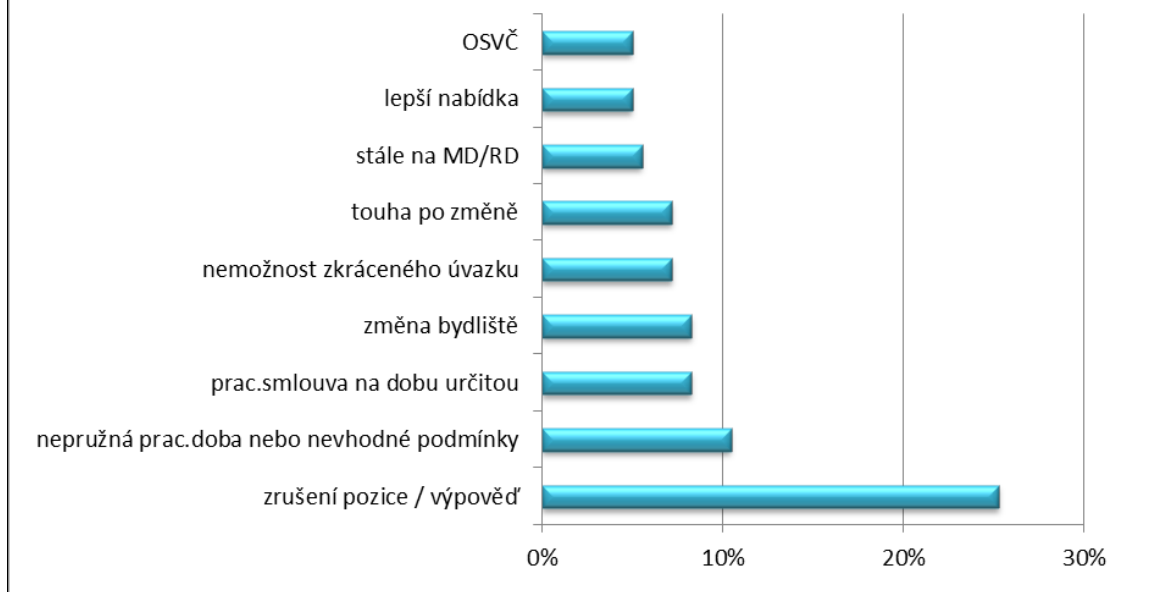
42 % žen se po MD/RD nevrátilo zpět do původní práce.  
O něco méně, 41 % se naopak vrátilo na původní pozici a pouze necelých 17 % se vrátilo do svého původního zaměstnání, ale na pozici jinou.



### Popište prosím důvod, proč jste se po mateřské/rodičovské dovolené nevrátila zpět do původní práce?

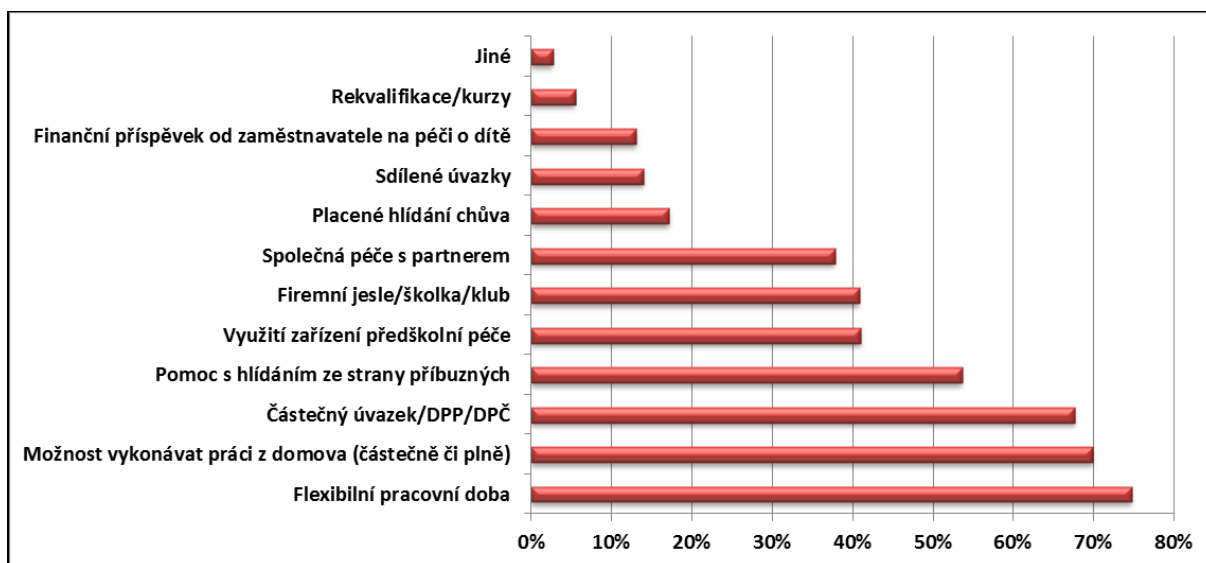
Ze 184 žen (42 %), které se nevrátily zpět na původní pozici, odpovědělo 25% (jedna čtvrtina) respondentek, že důvodem bylo zrušení jejich pozice ať už z důvodu reorganizace či nadbytečnosti. Dalšími důvody byly zejména nevhodné pracovní podmínky neslučitelné s péčí o dítě a konec pracovní doby na dobu určitou. Menší počet žen pak toužilo změnit obor svého zaměření nebo naopak přijaly lepší nabídku od konkurence.

### Důvody, proč se ženy nevrací zpět do práce po MD / RD



### Co si myslíte, že nejvíce usnadňuje hladký návrat do práce po mateřské/rodičovské dovolené?

75 % dotázaných žen si myslí, že nejsnadněji by se vracelo do práce po MD/RD, kdyby měly k dispozici flexibilní pracovní dobu a také možnost pracovat alespoň částečně či zcela z domova. 295 žen ze 436 se domnívá, že hladký návrat do práce usnadňuje možnost částečného úvazku (DPP či DPČ) a současně i pomoc s hlídáním ze strany příbuzných. Možnost firemních jeslí či využití zařízení předškolní péče je další z faktorů, které ženám velmi pomáhají vrátit se zpět do práce. Za zmínku rovněž stojí i názor téměř 40 % žen, že je velmi důležité, aby fungovala i společná péče s partnerem.



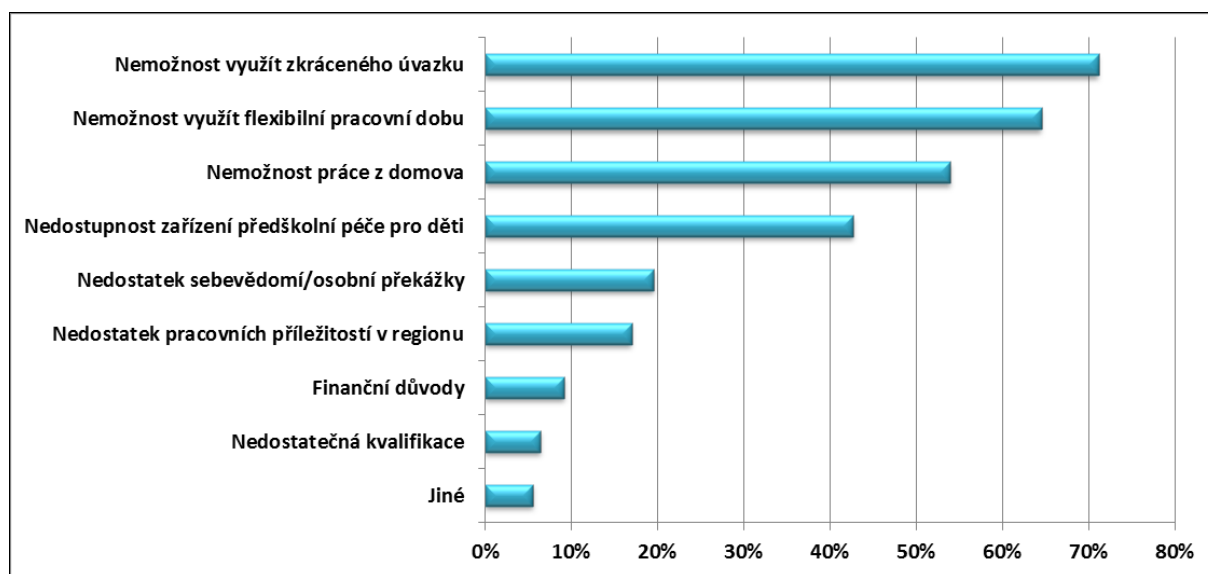
## Co je podle Vás nejčastější příčinou neúspěšného návratu žen do práce po mateřské/rodičovské dovolené?

Přes 71 % žen je přesvědčeno, že nemožnost využít zkráceného úvazku je hlavní příčinou, proč se ženy nevrací do práce po MD/RD.

Jako 3 nejčastější příčiny, proč se ženy nemohou vrátit do práce, byly zvoleny nemožnost využít zkráceného úvazku a flexibilní pracovní doby a jako třetí příčina to, že ženy nemají často možnost pracovat z domova.

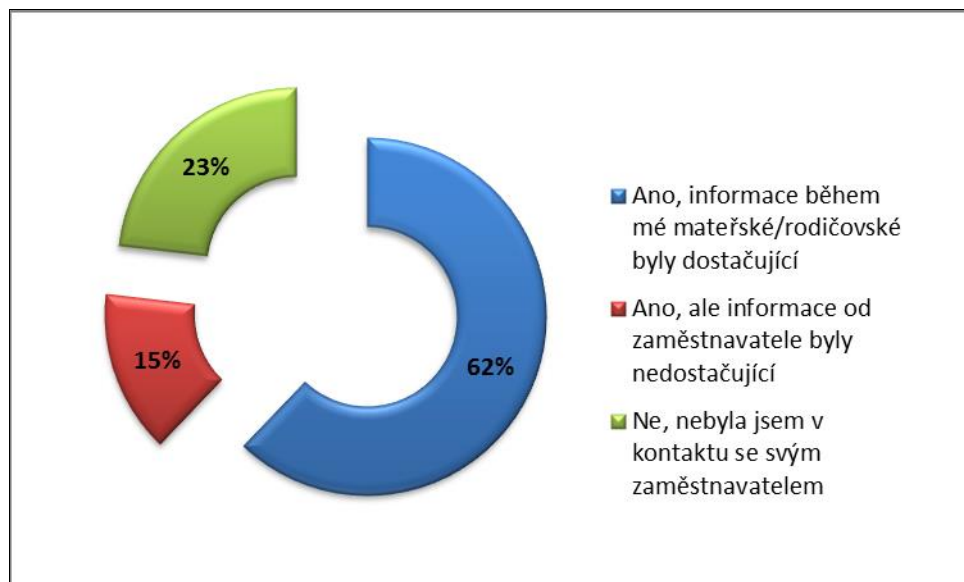
Z komentářů žen vyplývá, že je celkem velmi obtížné vrátit se po MD RD zpět do práce, hlavně na plný úvazek. Respondenty zmiňují, že bez podpory partnera, která je rovněž velmi důležitá, je toto prakticky nemožné. Včetně dojíždění do práce by to např. ve větších městech znamenalo, že by dítě zůstávalo v sociálním zařízení 9 – 10 hodin denně. Respondentky rovněž zmiňují, že dalším problémem je nerovnost mezd mezi muži a ženami, což ve svém důsledku ještě zhoršuje možnost návratu žen do práce. V případě zkráceného úvazku má pak žena opravdu nízkou mzdu, kterou sotva pokryje případné náklady za školku či soukromé hlídání. Problémem samotným je rovněž nedostatek státních jeslí či samotné podpory státu v této oblasti, kde mnohdy možnosti školek a jeslí pro předškolní děti jsou nedostačující nebo naopak přehnaně drahé (zejména pak v Praze).

Diskuse se nejčastěji upínají pouze k samotným matkám, ale co je v neposlední řadě rovněž velmi důležité, a stát by se tím měl co nejdříve zabývat, jsou větší možnosti mužů právě v samotné oblasti péče o děti. Ženy, které nemohou najít zkrácený úvazek, se často rozhodnou podnikat samy. Tím, že jsou pánem svého času a zároveň mají možnost skloubit pracovní život s péčí o své dítě, neztrácejí tím sebevědomí a udržují se ekonomicky aktivními.



## Byla jste během Vaší mateřské/rodičovské dovolené v kontaktu s Vaším zaměstnavatelem?

Kontakt se svým zaměstnavatelem a informovanost byla dle 62 % žen /271 respondentek dostačující. 15 % žen si myslí, že sice byly se svým zaměstnavatelem v kontaktu, ale informace byly nedostačující. Méně než jedna třetina dotázaných je názoru, že kontakt se svým zaměstnavatelem neměla vůbec (101 respondentek).



# DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE

## Vzorek odpovědí /počet respondentů

Dotazník vyplnilo celkem 36 respondentů (zaměstnavatelů).

## Obor podnikání

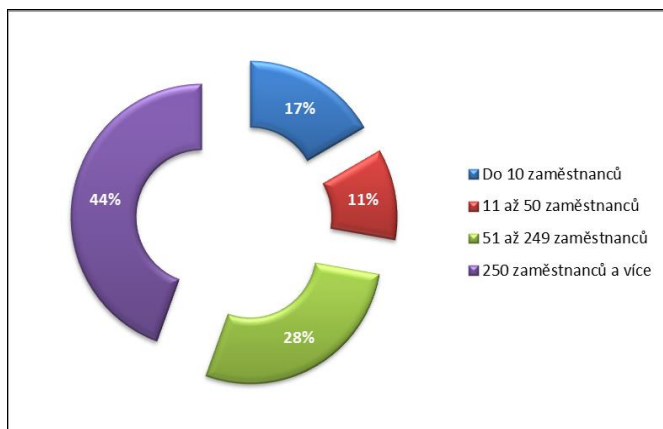
Ze všech oborů podnikání byly nejvíce zastoupeny oblasti:

- kulturní, zábavní a rekreační činnosti,
- ostatní činnosti a velko/maloobchod,
- oprava a údržba motorových vozidel
- a rovněž informační a komunikační činnosti.

| Odpověď                                                                      | %      |
|------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Zemědělství, lesnictví a rybářství                                           | 0,00%  |
| Těžba a dobývání                                                             | 2,78%  |
| Zpracovatelský průmysl                                                       | 5,56%  |
| Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu            | 5,56%  |
| Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi | 0,00%  |
| Stavebnictví                                                                 | 5,56%  |
| Velkoobchod a maloobchod, Opravy a údržba motorových vozidel                 | 11,11% |
| Doprava a skladování                                                         | 2,78%  |
| Ubytování, stravování a pohostinství                                         | 0,00%  |
| Informační a komunikační činnosti                                            | 11,11% |
| Peněžnictví a pojišťovnictví                                                 | 2,78%  |
| Činnosti v oblasti nemovitostí                                               | 0,00%  |
| Profesní, vědecké a technické činnosti                                       | 0,00%  |
| Administrativní a podpůrné činnosti                                          | 0,00%  |
| Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení                        | 5,56%  |
| Vzdělávání                                                                   | 5,56%  |
| Zdravotní a sociální péče                                                    | 0,00%  |
| Kulturní, zábavní a rekreační činnosti                                       | 22,22% |
| Ostatní činnosti                                                             | 19,44% |
| Činnosti domácností jako zaměstnavatelů                                      | 0,00%  |
| Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů                                | 0,00%  |

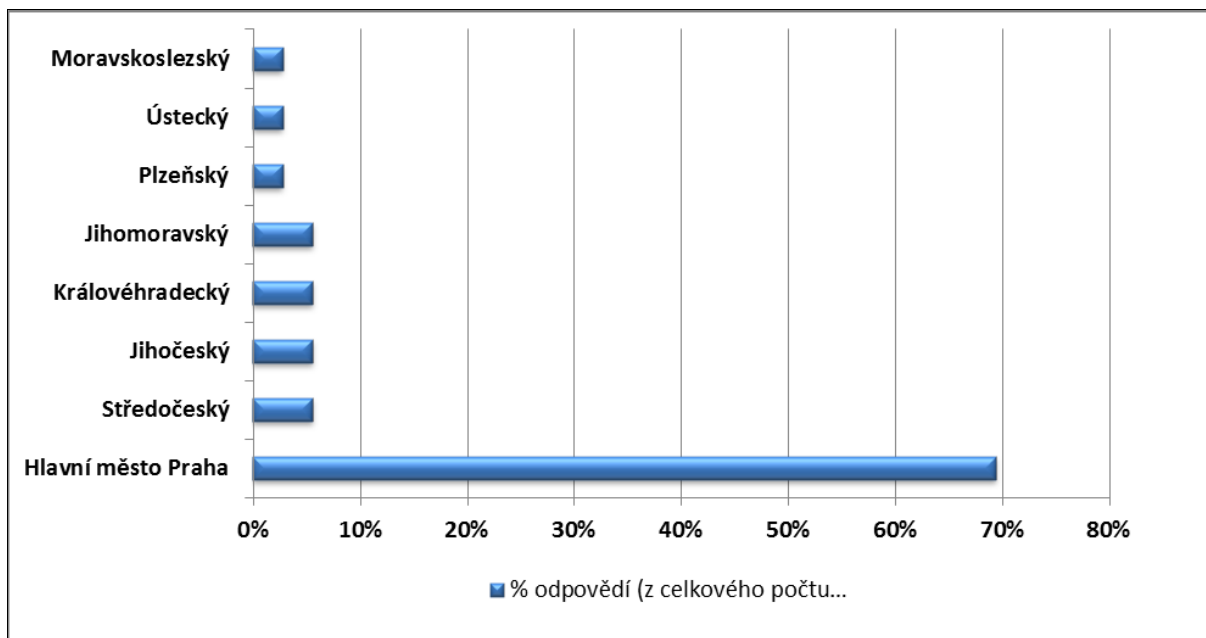
### Velikost firmy podle počtu zaměstnanců

Největší zastoupení mezi respondenty byly firmy zaměstnávající 250 a více zaměstnanců, a to téměř 45 %. Méně zastoupenými respondenty byly firmy s 11 až 50 zaměstnanci.



### V jakém kraji sídlí Vaše firma?

Nejvíce respondentů sídlí v kraji Hlavní město Praha, téměř 70 %, další kraje byly v menším zastoupení – Středočeský, Jihočeský a Jihomoravský měl vždy po 2 respondentech. 31 zaměstnavatelů (firem) má z celkově 36 respondentů sídlo společnosti ve městě nad 50 tisíc obyvatel. Ve vzorku odpovědí nebyla zastoupena žádná firma, sídlící v menších městech do 5000 obyvatel.

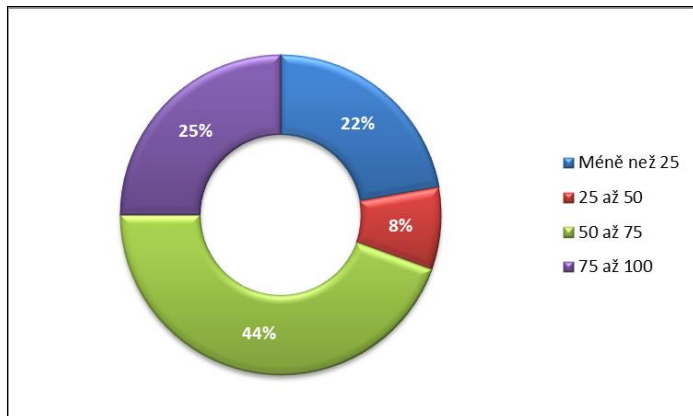




### Jaká je návratnost žen po mateřské/rodičovské dovolené?

Data, vyplněná respondenty, měly odpovídat za poslední 2 roky.

Z výsledků vyplývá, že procentuálně je dle zaměstnavatelů návratnost žen po mateřské/rodičovské dovolené v polovině případů mezi 50 až 75 %, čtvrtina zaměstnavatelů si myslí, že je návratnost žen do zaměstnání nad 75 % stejně jako další čtvrtina zaměstnavatelů zastává názor, že se ženy vrací v méně než 25 %.



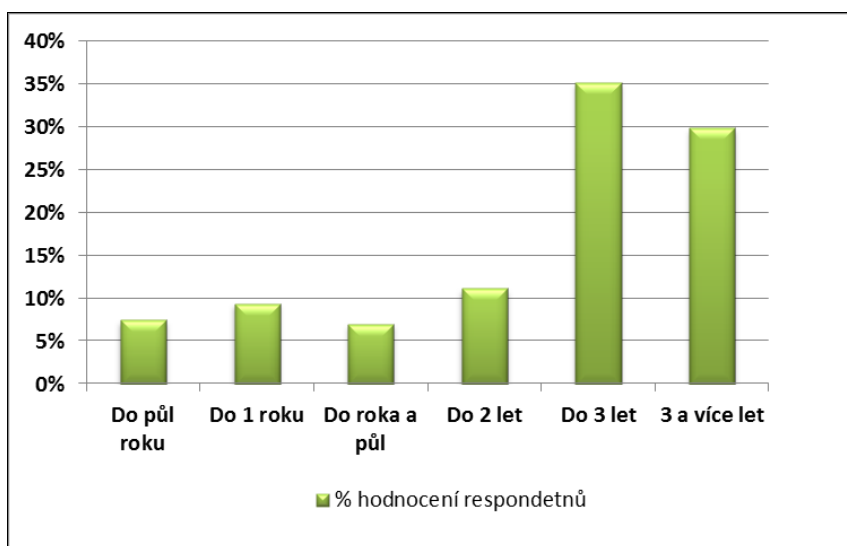
### Jaký podíl žen (v %) se po mateřské dovolené vrací zpět do zaměstnání ve Vaší společnosti v jednotlivých obdobích?

Data odpovídají opět za poslední 2 roky.

Firmy jsou názoru, že největší podíl žen vracejících se zpět do zaměstnání, je především v období mezi 2 až 3 roky od nástupu na mateřskou dovolenou (35 %).

30 % žen se vrací po delší době než 3 roky.

18 % žen využívá RD mezi 1 až 2 roky a menší procento žen (17 %) zůstává doma na rodičovské dovolené ještě kratší dobu – maximálně do 1 roku od nastoupení na MD/RD.



## Jaké benefity nabízíte ženám vracejícím se z mateřské/rodičovské dovolené?

Z 36 zaměstnavatelů (firem) je 31 přesvědčeno, že nabízí v rámci benefitů svým zaměstnankyním, vracejícím se z MD/RD, flexibilní pracovní dobu. 72 % respondentů uvádí, že poskytuje ženám částečný úvazek, 63 % umožňuje práci z domova a přes polovinu dotázaných uvedla, že ženám nabízí i vzdělávání/ kurzy. Polovina firem nabízí dohodu o provedení práce či pracovní činnosti a dále v menším procentuálním zastoupení firmy uvedly, že ve své nabídce mají i finanční příspěvek na péči o dítě (20 %) nebo firemní školku /klub (14 %).

Mezi jiné benefity uvedly 3 společnosti např. možnost vzít si s sebou děti do zaměstnání, networking – firemní skupinu rodičů na Facebooku, networking – skupinu žen ve firmě, vzájemně se setkávající a proplácení cesty do zaměstnání a zpět autem.

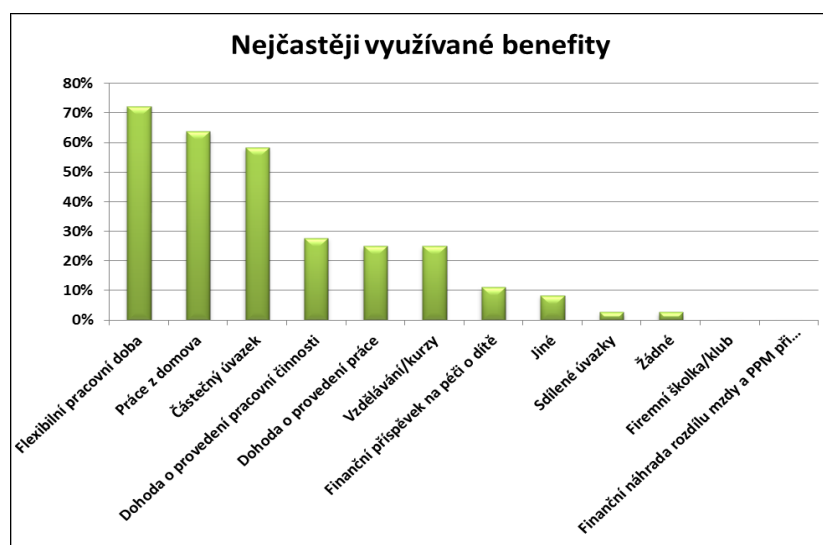
| Odpověď                                                | %      |
|--------------------------------------------------------|--------|
| Částečný úvazek                                        | 72,22% |
| Sdílené úvazky                                         | 5,56%  |
| Flexibilní pracovní doba                               | 86,11% |
| Dohoda o provedení práce                               | 50,00% |
| Dohoda o provedení pracovní činnosti                   | 47,22% |
| Práce z domova                                         | 63,89% |
| Firemní školka/klub                                    | 13,89% |
| Finanční příspěvek na péči o dítě                      | 19,44% |
| Finanční náhrada rozdílu mzdy a PPM při brzkém návratu | 2,78%  |
| Vzdělávání/kurzy                                       | 52,78% |
| Žádné                                                  | 2,78%  |
| Jiné                                                   | 8,33%  |

## Jaké benefity jsou nejčastěji využívány matkami s dětmi?

Respondenti/firmy měly zvolit maximálně 3 nejčastěji využívané benefity matkami s dětmi. Z výsledků vyplynulo, že těmito třemi benefity jsou:

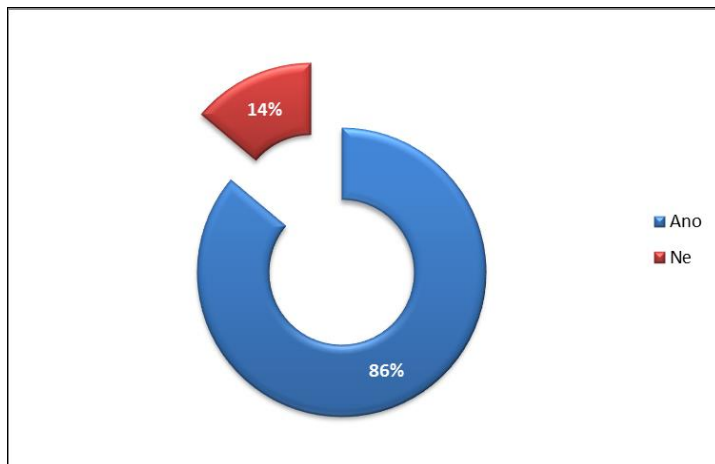
- flexibilní pracovní doba,
- práce z domova,
- částečný úvazek.

Méně odpovědí dostaly benefity jako např. dohody o provedení pracovní činnosti a práce, vzdělávání/kurzy.



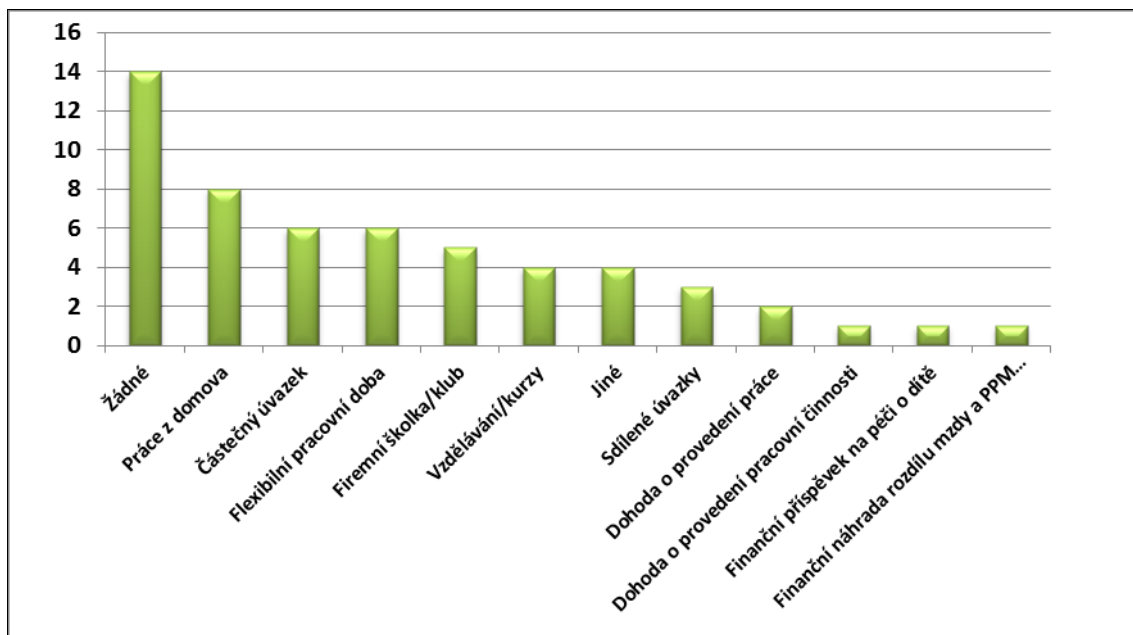
### Nabízíte pro matky s dětmi flexibilní pracovní prostředí?

Přes 86 % společností nabízí flexibilní pracovní prostředí pro matky s dětmi.



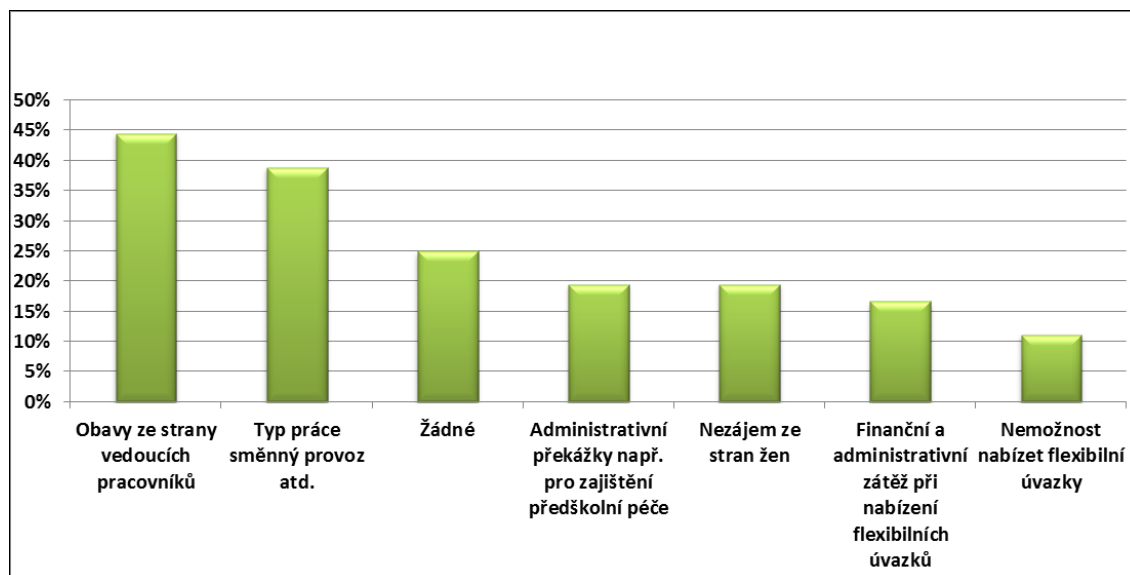
### Jaké benefity plánujete zavádět?

Nejvíce firem neplánuje žádné změny ve svém systému benefitů (téměř 40 %). Přes 20 % respondentů uvažuje o zavedení práce z domova a 17 % o flexibilní pracovní době či částečném úvazku.



## Na jaké překážky narážíte při zajištění hladkého průběhu návratu do práce po mateřské/rodičovské dovolené?

Nejčastějšími překážkami při návratu žen do práce jsou vedoucí pracovníci či samotný typ práce. 25 % respondentů je názoru, že nejsou žádné překážky, které by bránily hladkému průběhu návratu žen do práce. Častou překážkou však mohou být i administrativní překážky (např. zajištění předškolní péče) – tuto variantu zvolilo 20 % firem.



## Jakým způsobem pracujete se ženami během mateřské/rodičovské dovolené?

Téměř 67 % zaměstnavatelů uvedlo, že mají se ženami během MD/RD pravidelný kontakt přes email/ intranet atd.

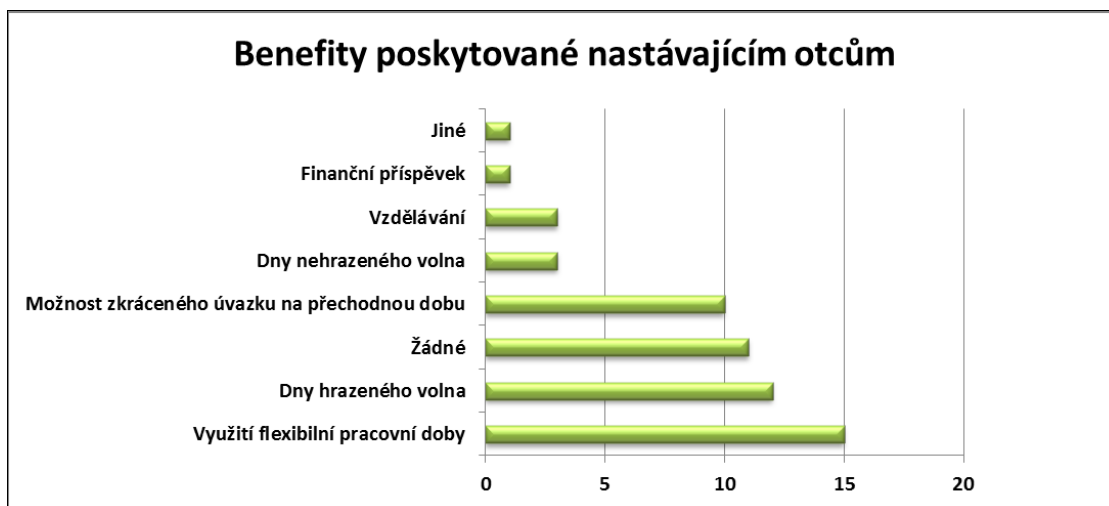
40 % firem nabízí ženám sezónní výpomoc.

Necelých 17 % firem nepracuje se svými zaměstnankyněmi během MD/RD žádným způsobem.

| Odpověď                                                   | %      |
|-----------------------------------------------------------|--------|
| Pravidelný kontakt přes email/ intranet atd.              | 66,67% |
| Uzavřená skupina na sociálních sítích                     | 11,11% |
| Sezónní výpomoc matek                                     | 38,89% |
| Poskytování vzdělávání/ kurzů                             | 22,22% |
| Nepracujeme s matkami během mateřské/ rodičovské dovolené | 16,67% |
| Jiné                                                      | 19,44% |

### Jaké benefity nabízíte nastávajícím otcům?

Téměř 50 % respondentů uvedlo, že poskytuje nastávajícím otcům možnost flexibilní pracovní doby. Dále mezi častými odpověďmi byly dny hrazeného volna (37 %) či naopak žádné (téměř 35 %).



Děkujeme partnerům konference Matky vítány:

Hlavní partner



Partneři



Mediální partneři



## Evropská Charta Diverzity

Byznys pro společnost je národním koordinátorem evropské Charty Diverzity v ČR. V ostatních zemích EU k Chartě přistoupilo již více než 7 000 zaměstnavatelů.

Po podpisu se Charta stává jedním ze strategických dokumentů pro zaměstnavatele nejen za oblast personální politiky. Vychází z předpokladu, že v ekonomickém zájmu společnosti je budovat takovou firemní kulturu, která umožňuje všem lidem bez ohledu na jejich individuální odlišnost plně rozvinout jejich osobní potenciál. Podpisem evropské Charty Diverzity se firmy zavazují vytvářet pracovní prostředí, které je otevřené každému nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním stavu, věku či sexuální orientaci.

Charta Diverzity propaguje její signatáře, poskytuje odborné zázemí, informační a networkingovou platformu, best practice i mezinárodní zázemí celoevropského projektu.

Signatáři evropské Charty Diverzity získají přístup k unikátnímu hodnocení managementu diverzity, národnímu benchmarku diverzity, pravidelným networkingovým akcím, odborným zdrojům, zahraničním příkladům dobré praxe a dalším výhodám podporujícím rozvoj diverzity na pracovišti. Bonusem je také získání přístupu na zaheslovanou část na webu Diverzita, kde signatáři naleznou ucelený pohled na diverzitu jak očima odborníků, tak firem praktikujících inovativní firemní kulturu. Podpis Charty vám zaručí pravidelné doručení newsletteru Diverzita+.

### Signatáři Charty Diverzity v České republice:

Accenture, Accor Hotels, Allen & Overy CZ LLP, Antalis, BONATRANS GROUP, British Chamber of Commerce Czech republic, Carrier Commercial Refrigeration, Česká spořitelna, Českomoravská stavební spořitelna, Československá obchodní banka, Dentons Europe CS LLP, dm drogerie markt, Economia, GEFCO ČESKÁ REPUBLIKA, GlaxoSmithKline, HOCHTIEF CZ, IBM Česká republika, innogy Česká republika, Johnson & Johnson, Kooperativa pojišťovna, KPMG Česká republika, L'Oreal Česká republika, Microsoft, Moneta Money Bank, MPSV ČR, Novartis, O2 Czech Republic, Palivový kombinát Ústí, Pivovary Staropramen, Plzeňský Prazdroj, PricewaterhouseCoopers Česká republika, Provident Financial, ROSSMANN, Shell Czech Republic, Skupina ČEZ, Sodexo, Sodexo Pass Česká republika, Unilever ČR, Úřad vlády České republiky, Vodafone Czech Republic, ZENTIVA GROUP

### Více informací o podpisu Charty Diverzity:

Veronika Hejzlarová, [hejzlarova@byznysprospolecnost.cz](mailto:hejzlarova@byznysprospolecnost.cz)  
[www.diverzita.cz](http://www.diverzita.cz)

---

### Byznys pro společnost, z.s.:



Největší odborná platforma firem pro sdílení a šíření principů odpovědného a trvale udržitelného podnikání v České republice. Byznys pro společnost je národní partnerskou organizací CSR Europe, celoevropské platformy pro CSR (corporate social responsibility) a českým koordinátorem mezinárodních programů (např. [Diverzita.cz](http://Diverzita.cz)). Organizujeme charitativní [Národní potravinovou sbírku](#), cenu [TOP Odpovědná firma](#) či mezinárodní dny firemního dobrovolnictví [Give & Gain](#) a [Engage](#).