



Charta diverzity: matky a otcové vítáni

Průzkum realizovaný
mezi ženami - matkami malých dětí
ÚNOR 2018

Stručné shrnutí výsledků

Osm z deseti matek malých dětí považuje za hlavní překážku návratu po MD/RD nemožnost využít flexibilní formy práce (např. zkrácený úvazek nebo kratší pracovní dobu), každá druhá respondentka označuje za překážku návratu nedostupnost služeb v poskytování předškolní péče o děti.

Ženy v našem průzkumu potvrzují, že velmi stojí o zaměstnání, a jsou tudíž skupinou, která společnosti i zaměstnavatelům nabízí velký potenciál.

Respondentky uvádí příklady úspěšných návratů - je velmi pozitivní, že už se objevují zaměstnavatelé, kteří vychází ženám - matkám malých dětí - vstříc, ať už v podobě cílených programů, zaváděním různých flexibilních forem práce, umožňují matkám využívat zkrácené úvazky, pracovat z domova atd.

Současně se ale objevují příklady, které poukazují na diskriminující zacházení vůči matkám - ať už na RD, nebo při návratu. Výsledky průzkumu poukazují na význam otevřené diskuse na téma různých forem podpory rodičů a jejich integrace na pracovním trhu.

Výsledky průzkumu explicitně poukazují na dvě klíčové podmínky, které rodiče malých dětí považují pro integraci na pracovní trh za nezbytné a v tuto chvíli nedostatečné:

- Podpora flexibilních forem práce a flexibility pracovního trhu.
- Zajištění kvalitní, státem garantované služby v oblasti předškolní péče o děti.

Unikátní je část průzkumu mapující předsudky, se kterými se ženy - matky malých dětí - setkávají ve svém rodinném nebo pracovním prostředí. Často se jedná o verbalizované předsudky zaměřené např. na častou nemocnost dětí, obtížné sladění práce a péče o děti, obavy ze ztráty dovedností atd. V ženách vyvolávají pocit méněcennosti, pokud se plně nevěnují péči o dítě (např. žena, která si platí hlídání, není dobrá matka; dítě, které není 3 roky doma, má trauma; musí se obětovat pro dítě; jsi špatná máma, upřednostňuješ své zájmy před zájmy dítěte, matky jsou nespolehlivé, spojit práci a rodinu nelze).

Uvedené předsudky přitom nejsou ničím podložené a jdou proti příkladům dobré praxe firem, které rodiče už v dnešní době podporují.

Jako klíčovou podporu kromě flexibilních forem práce a zavedení dostupného systému veřejných sociálních služeb v oblasti péče o dítě a předškolní výchovy proto považujeme také celospolečenskou diskusi a mediální kampaň, která rodičům i zaměstnavatelům pomůže nabourávat předsudky.

Informace o průzkumu

Uvedená zjištění vyplynula z průzkumu platformy Byznys pro společnost, kterého se v letošním roce zúčastnilo celkem 499 respondentek. Průzkum probíhal v únoru 2018 a zúčastnily se jej matky napříč ČR.

Více než polovina respondentek průzkumu (53 %) má dvě až tři děti. Na druhém místě jsou matky s jedním dítětem (46 %) a zbylých 1,4 % respondentek má 4 nebo více dětí. Z celkového počtu dětí dotazovaných žen je 51 % dětí ve věku od 0 do 3 let, 47 % ve věku 3 roky a více a zbylá 2 % se narodí v brzké době.

Do průzkumu se zapojily ženy z obcí do 1000 obyvatel až po velká města.

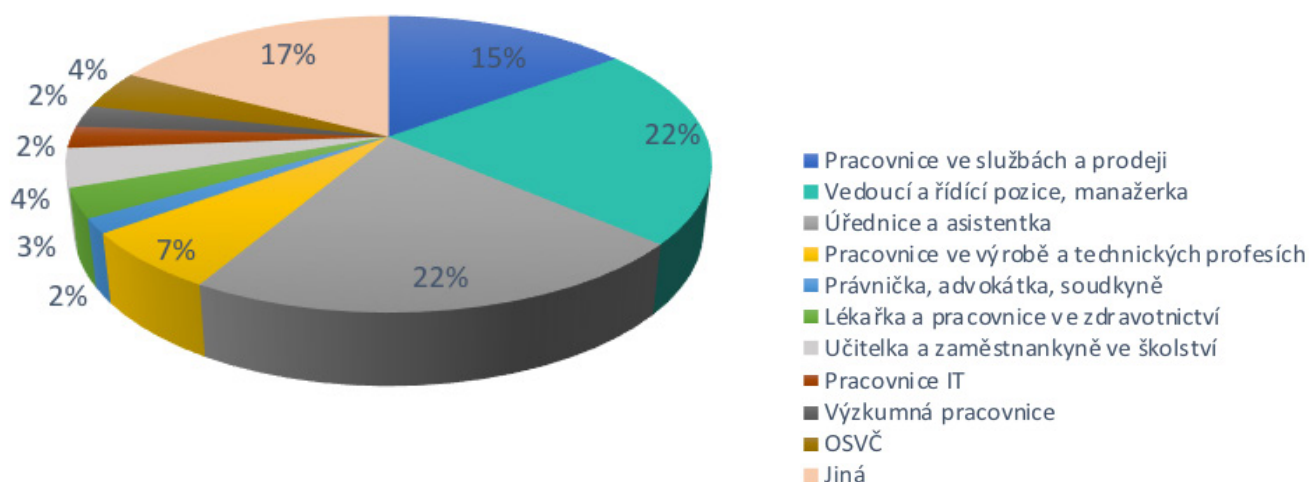
49 % respondentek žije ve městech s počtem obyvatel větším než 50 000.

Ze vzorku 499 žen byla na MD/RD téměř polovina (47,5 %) doma 3 roky a více (toto procento je stejné jako v minulém roce).

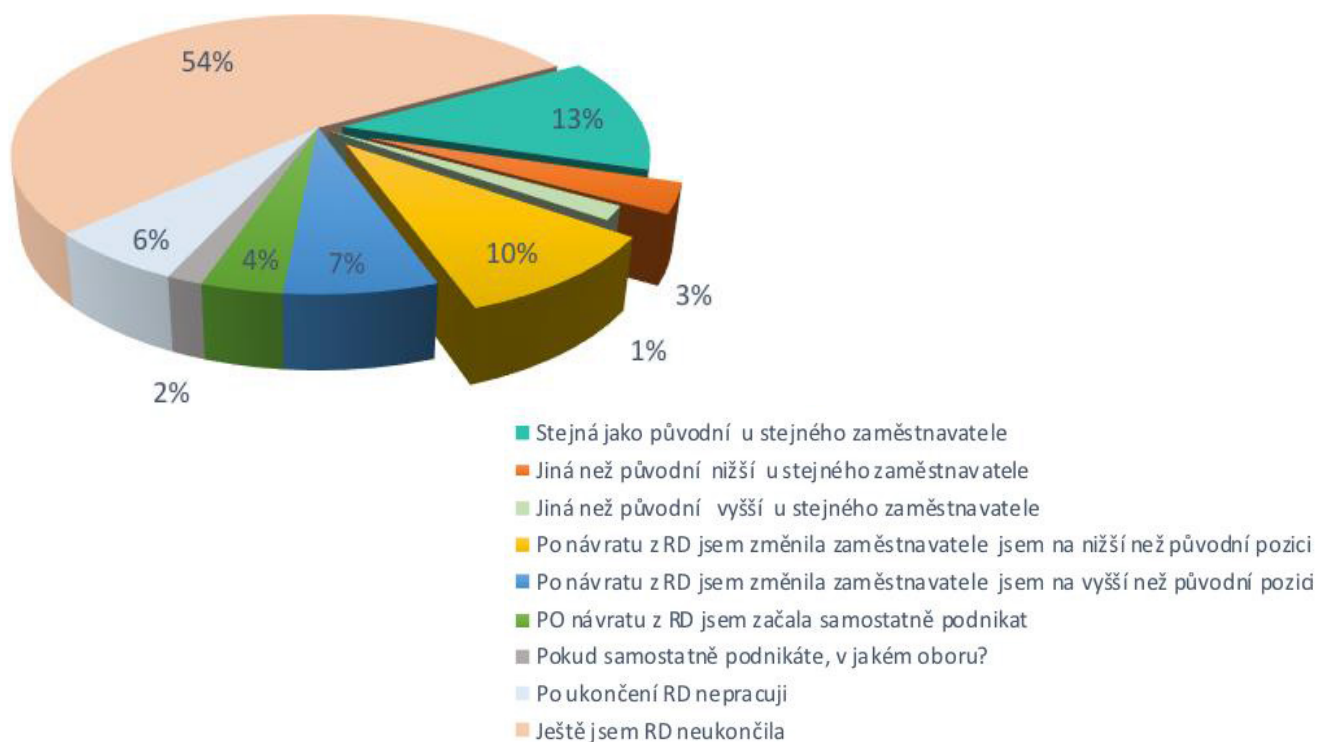
Druhou respondentkami nejčastěji volenou variantou je doba mezi 2–3 roky, kterou tráví doma 31 % žen. Toto procento se navýšilo oproti roku 2017 o 11 %. Zároveň došlo ke snížení počtu žen, které zůstaly na mateřské/rodičovské dovolené méně než půl roku. V tomto roce to byla pouze 3 % žen oproti 8 % žen v roce 2017.

Jaká byla vaše pracovní pozice před nástupem na MD/RD a po návratu z MD/RD?

Mezi respondentkami byly ženy, které před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou pracovaly jak v klasickém zaměstnaneckém poměru, tak jako OSVČ nebo jako zaměstnankyně státní správy.

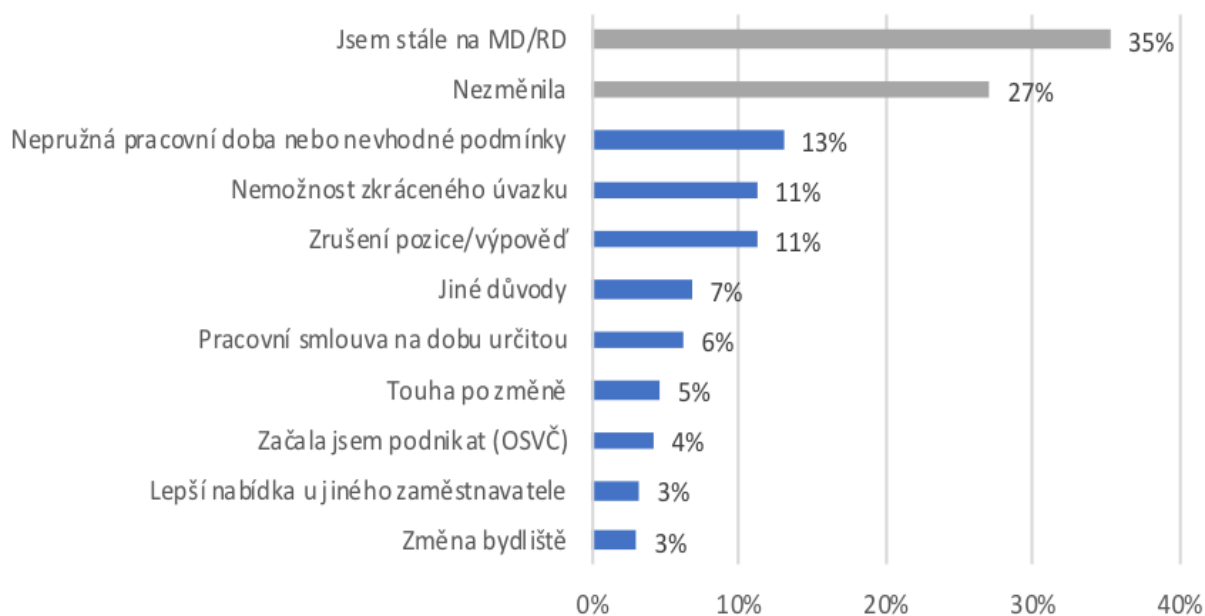


Téměř 54 % z dotazovaných žen se stále nevrátilo z rodičovské dovolené, na původní pozici se vrátilo 13 % žen. Za zmínku stojí dalších cca 13 % žen, které se po návratu z RD vrátily na nižší pracovní pozici, ať už u stávajícího, nebo u nového zaměstnavatele.



Důvody změny pracovní pozice při návratu z MD/RD

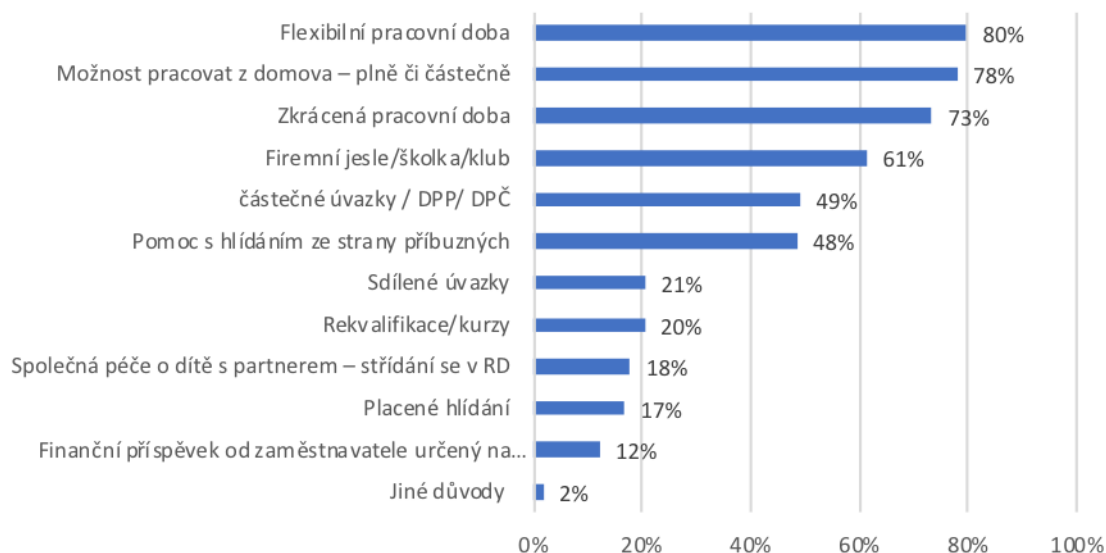
Nepružná pracovní doba nebo nevhodné podmínky byly pro 13 % respondentek důvodem ke změně pracovní pozice po skončení jejich MD/RD. Pro 11 % žen bylo důvodem pro změnu zaměstnavatele zrušení pozice nebo výpověď – tento důvod uváděly jako nejčastější respondentky v průzkumu z roku 2017. Pro dalších 11 % žen byla důvodem pro změnu pozice nemožnost práce na zkrácený úvazek.



*respondentky mohly zaškrtnout více variant

Co myslíte, že usnadňuje hladký návrat rodičům po MD/RD?

Zvyšuje se procento žen, pro které je flexibilita hlavním předpokladem pro úspěšný návrat do práce. Téměř 80 % dotazovaných žen se shodlo, že faktor, který usnadňuje hladký návrat do zaměstnání po MD/MR, je flexibilní pracovní doba. Za druhý nejdůležitější faktor (78 %) je považována možnost pracovat plně či částečně z domova, na čemž se opět shodly výsledky průzkumu jak z tohoto, tak z předešlého roku. Na třetím místě (73 %) je to zkrácená pracovní doba oproti roku 2017, kdy na třetím místě byla vyzdvihována možnost práce na částečný úvazek (DPP či DPČ). Hladký návrat rodičů do práce dále usnadňuje dle 61 % žen možnost umístění dětí do firemních jeslí, školek nebo klubů.

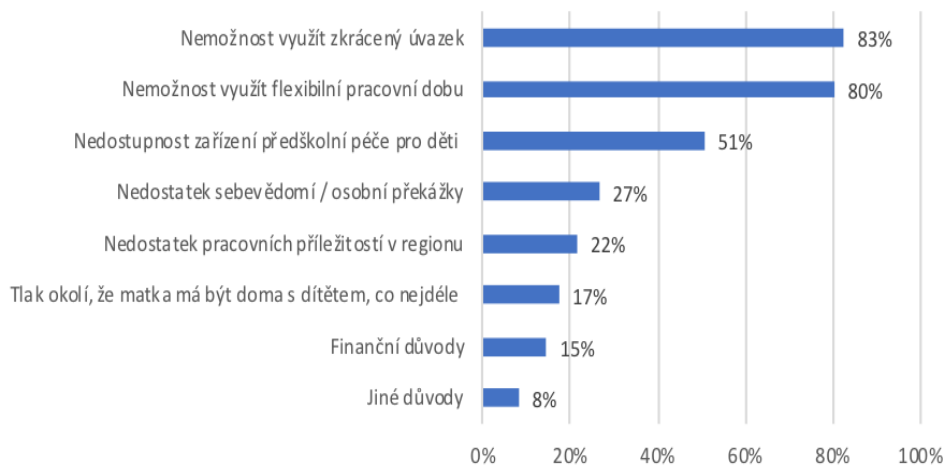


*respondentky mohly zaškrtnout více variant

Co je podle vás příčinou neúspěšného návratu žen po MD/RD do práce?

Jak vyplývá z odpovědí z loňského i z aktuálního roku, většina žen (83 %) je přesvědčena, že příčinou neúspěšného návratu do práce po MD/MD je nemožnost využít zkrácený úvazek. Druhou nejčastější příčinou je nemožnost využít flexibilní pracovní dobu, jak tvrdí 80 % dotazovaných žen.

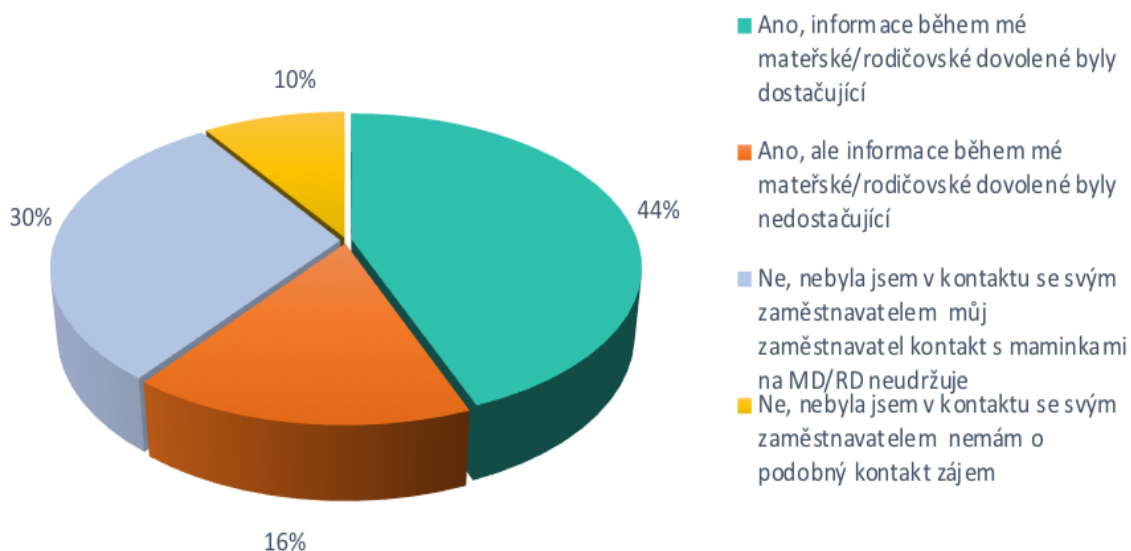
Z odpovědí a komentářů žen dále vyplývá, že další zásadní problém v úspěšném návratu žen do práce je nemožnost přizpůsobit pracovní dobu potřebám dítěte (odvedení/vyzvednutí dítěte ze školky, nekompatibilita otvíracích hodin školky s pracovní dobou, nemoc dítěte, zaopatření hlídání). Dalším zásadním problémem jsou předsudky a neochota zaměstnavatele matku s dětmi zaměstnat právě kvůli předsudku předpokládané častější absence.



*respondentky mohly zaškrtnout více variant

Byla jste během vaší mateřské/rodičovské dovolené v kontaktu se svým zaměstnavatelem?

Kontakt se svým zaměstnavatelem a informovanost během mateřské/rodičovské dovolené byly pro 44 % žen dostačující (oproti 62 % v roce 2017). 30 % žen uvedlo, že nebyly se svým zaměstnavatelem v kontaktu, jelikož kontakt s matkami neudrhuje, dalších 16 % žen bylo v kontaktu se svým zaměstnavatelem, avšak neobdržely dostačující informace.

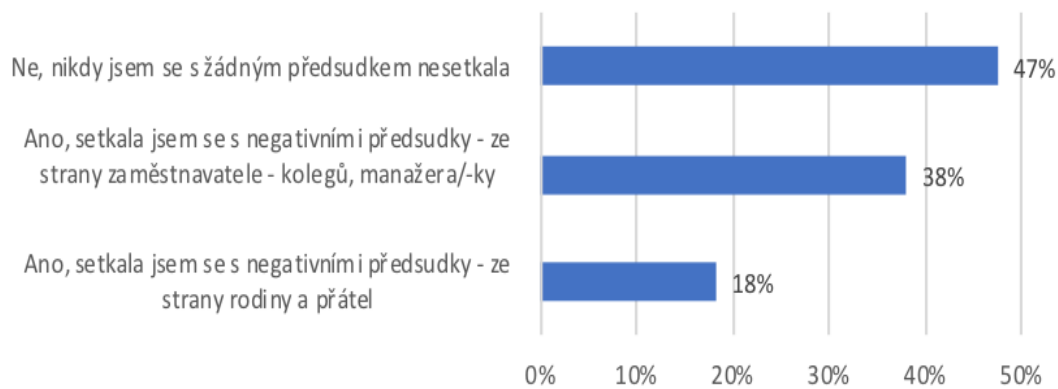


Zaznamenala jste před nebo při návratu do zaměstnání ve svém okolí nějaké předsudky, negativní tvrzení týkající se pracujících matek nebo návratu matek do práce po MD/RD?

Více než polovina žen se setkala s předsudky týkajícími se skloubení role matky a profesního života – návratu do zaměstnání.

Pouze necelá polovina žen (47,5 %) se nesečkala s žádnými předsudky před nebo při návratu do zaměstnání. Více než polovina dotázaných žen se však s předsudky nebo negativními tvrzeními setkala, a to buď ze strany zaměstnavatele, kolegů nebo manažera/ky (38 %), nebo ze strany rodiny a přátel (18 %).

Z odpovědí vyplývá, že předsudky a kritiky směřují buďto na zanedbání péče o dítě, nebo na neschopnost matky odvést dobrou práci v zaměstnání. V pár případech se matky setkávaly i s osočením za to, že jsou kariéristky. „Matka má být doma, jinak je to špatná matka“ je asi nejčastější argument, se kterým se matky střetávají. Z pracovního prostředí jsou nejčastější výtky vůči zanedbání pracovního výkonu kvůli často nemocným dětem.

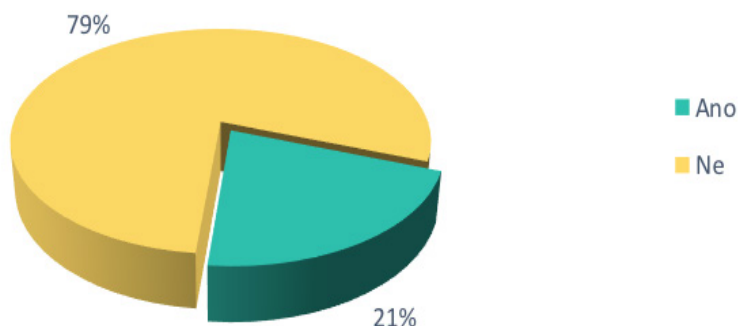


*respondentky mohly zaškrtnout více variant

Zapojení otců do péče o dítě - otcové v práci

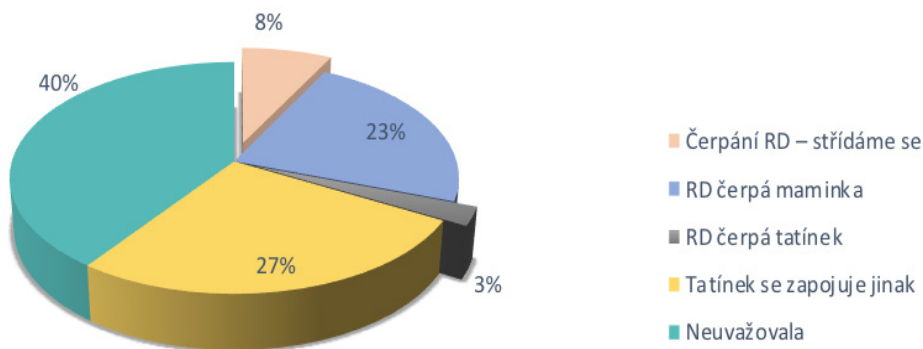
Novým tématem letošního průzkumu byly představy matek o zapojení otců do péče o dítě. Ze 499 dotázaných žen 21 % uvažuje o nastoupení jejich partnerů na rodičovskou dovolenou.

Uvažovaly jste o tom, že by na RD nastoupil i váš partner?



Téměř 27 % dotazovaných žen uvádí, že otec se do péče zapojuje jinou formou. Z odpovědí vyplývá, že zhruba v polovině případů se otcové do péče o dítě zapojují pouze ve svém volném čase a po skončení pracovní doby. Zhruba v druhé polovině případů se tatínčí zapojují do péče díky své flexibilní pracovní době, možnosti home office nebo zkrácenému úvazku, čímž dávají možnost svým manželkám občasně docházet do zaměstnání.

8 % žen uvedlo, že se v péči o dítě v rámci rodičovské dovolené s partnerem střídají, ve 2 % respondentky uvádí, že rodičovskou dovolenou čerpá otec.



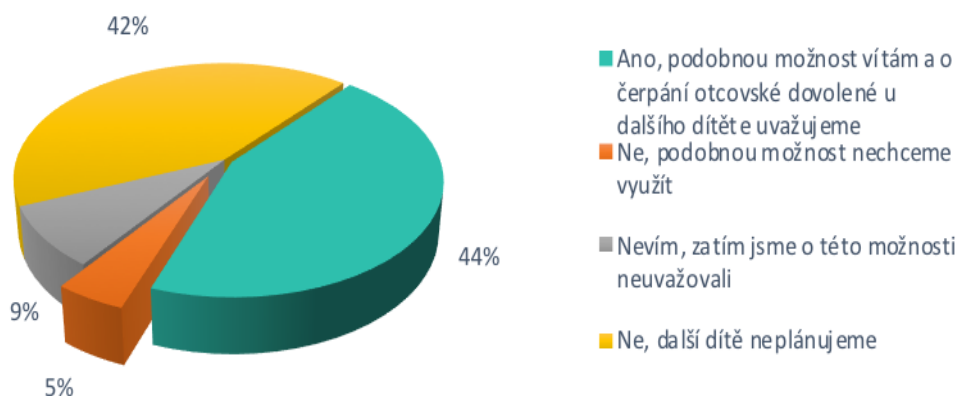
Co se týče zapojení otců do péče o dítě, nejvíce žen, téměř 60 %, by uvítalo aktivity jako vodění dětí do školky / na kroužky atd. Na druhém místě je to finanční zajištění rodiny (59 %). Více než 50 % žen by dále velmi ocenilo možnosti jako využití firemních jeslí/školky i na straně zaměstnavatele otce, týdenní otcovskou dovolenou při narození dítěte nebo pomoc při zajištění provozu domácnosti, nákupy, opravy, atd.



*respondentky mohly zaškrtnout více variant

Od 1. 2. 2018 lze v rámci podpory rodičů využít týdenní otcovskou dovolenou při narození dítěte.

Možnost využít týdenní otcovskou dovolenou při narození dalšího dítěte by uvítalo 44 % dotázaných žen. Naopak 5 % z respondentek nemá zájem tuto možnost využít.



Jakou podporu rodičů malých dětí očekáváte od státu?

Na otázku, jakou podporu rodiče malých dětí očekávají od státu, uvedla většina respondentek (75 %), že to jsou daňové úlevy pro pracující a vracející se rodiče malých dětí, na druhém místě (59 %) vyšší finanční ohodnocení rodičů čerpajících MD a RD - dorovnání k průměrné mzdě. Více než třetina žen očekává zajištění kvalitní, státem garantované předškolní péče pro všechny děti už od 2 let věku a podporu bydlení pro rodiny s malými dětmi.

Z komentářů dále jasně vyplývá, že by ženy uvítaly zejména podporu státu pro utváření zkrácených úvazků a flexibilnější pracovní doby.



Průzkum byl prezentován v rámci konference Charta diverzity: Matky a otcové vítáni. Děkujeme partnerům konference:

hlavní partneři



spolupracující partneři



mediální partner

JENPROŽENY.cz

Charta diverzity Česká republika

Byznys pro společnost je garantem Evropské Charty diverzity pro Českou republiku. Věříme, že klíčem k dlouhodobému úspěchu našeho podnikání a/či poskytování služeb jsou a budou schopnosti a kompetence našich zaměstnanců a zaměstnankyň: co nejpestřejší, tvůrčí a inovativní. Schopnost vnímat a respektovat rozmanitost nám v éře postupující globalizace, sociálních a demografických změn pomáhá vytvářet trvalý vztah k našim klientům, obchodním partnerům a široké veřejnosti.

Diverzitu vnímáme jako princip, který umožňuje všem lidem bez ohledu na jejich individuální odlišnosti plně rozvinout jejich osobní potenciál. Dobrovolné uplatňování principu diverzity znamená přijímání, podporu a další rozvoj talentu jednotlivců. Jsme si vědomi toho, že tento přístup znamená příležitost pro inovace.

Podpisem Evropské Charty diverzity se zavazujeme 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.

Chceme tímto krokem dále podpořit atmosféru vzájemné důvěry a respektu, která bude mít pozitivní vliv na rozvoj společnosti nejen v České republice.

V souladu s Evropskou Chartou diverzity se hlásíme k tomu, že budeme:

1. Rozvíjet firemní kulturu, která stojí na vzájemném respektu a ocenění talentu jednotlivce. Nositelem myšlenky podpory diverzity je vedení společnosti. Hodláme vytvářet takové podmínky, aby všichni zaměstnanci tyto hodnoty respektovali a řídili se jimi. Strategie a procesy ve firmě budeme nadále vytvářet s ohledem na principy diverzity, kterou vnímáme jako zdroj inovací a strategického rozvoje.
2. Podporovat a zavádět opatření, která umožní všem zaměstnaným plně využívat talent a schopnosti a která budou zároveň respektovat kvalitu jejich osobního života. Vnímáme rozdílnost každého jednotlivce a usilujeme o sladění jeho potenciálu a nastavených standardů výkonnosti.
3. Zavádět pravidla řízení lidských zdrojů, která podpoří diverzitu s důrazem na férový nábor a výběr zaměstnanců, přístup ke vzdělávání, kariérní růst, hodnocení a odměňování, osobní a rodinnou situaci.
4. Aktivně propagovat principy Evropské Charty diverzity v naší interní a externí komunikaci. Budeme pravidelně veřejnosti prezentovat naše závazky, kroky a úspěchy a informovat o nich naše zaměstnance.

Chcete se připojit a naplňovat principy Evropské Charty diverzity?

Obrátte se na Janu Skalkovou, skalkova@byznysprospolecnost.cz, www.diverzita.cz