

Matky a otcové vítáni 2023 aneb Rodiče v práci

Předsudky a stereotypy: Největší bariéry
pro profesní a kariérní rozvoj rodičů v práci



Shrnutí výstupů ankety mezi zaměstnanci a zaměstnavateli

© Byznys pro společnost, z.s.

2023

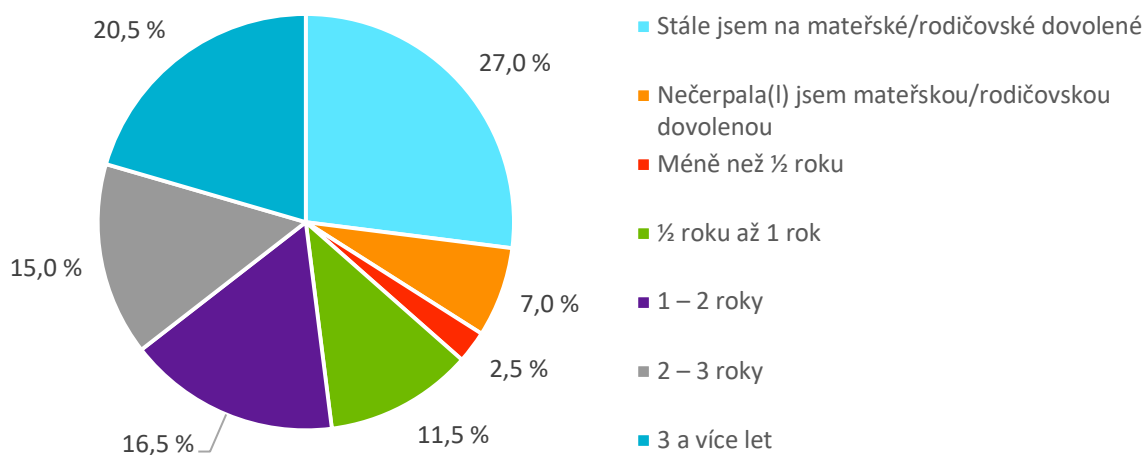
Dotazníková anketa pro rodiče

Struktura respondentů

Ankety se zúčastnilo celkem 122 respondentů, z toho bylo 113 (92,6 %) žen-matek a 9 (7,4 %) mužů-otců. Více než čtyři pětiny rodičů (86 %) uvedly, že mají 1 nebo 2 děti ve věku 3–6 let. Necelé dvě třetiny respondentů (65 %) žijí ve městech o velikosti 50 a více tisíc obyvatel.

Z hlediska délky čerpání rodičovské dovolené nejvíce respondentů, více než čtvrtina (27 %), je stále na mateřské či rodičovské. Druhá nejpočetnější skupina respondentů, pětina (20,5 %), na rodičovské byla 3 roky a déle. Šestina respondentů (16,5 %) pobírala rodičovskou 1 až 2 roky a o něco méně (15 %) rodičů pak 2 až 3 roky. Zhruba desetina rodičů (11,5 %) pobírala rodičovskou půl roku až jeden rok. Méně než půl roku bylo na rodičovské pouze 2,5 % respondentů. Sedm procent respondentů uvedlo, že rodičovskou nečerpali – viz Graf č. 1 níže.

Graf č. 1: Rozložení respondentů podle doby pobírání rodičovské dovolené



Více než pětina rodičů (22 %) uvažovala o rozdělení čerpání rodičovské dovolené mezi partnery, přičemž více než polovina z nich (54 %) si nakonec rodičovskou rozdělilo.

Nejčastější předsudky bránící dřívějšímu návratu z rodičovské

Mezi nejčastější důvody, proč se rodiče nevrací do zaměstnání dříve, rodiče uvádějí, že umístění dítěte do předškolního zařízení před 3. rokem věku znamená být považován za špatnou matku a že dítě by tím utrpělo trauma. Tento názor uvedly téměř dvě třetiny (65 %) respondentů (viz Graf č. 2 níže).

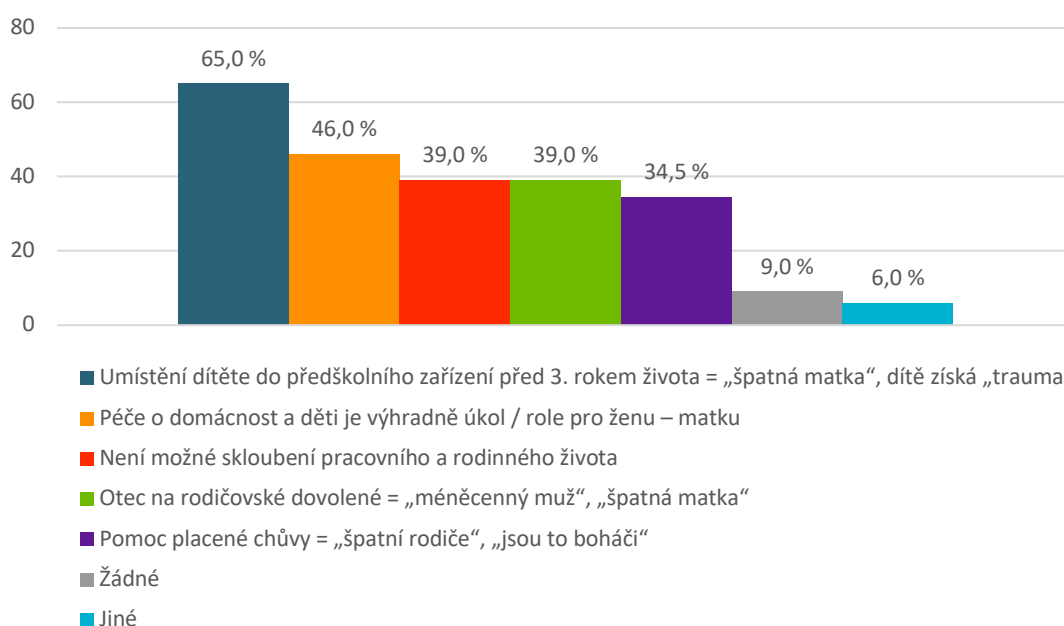
Druhou nejčastěji uváděnou bariérou pro dřívější návrat do práce je předsudek, že péče o domácnost a děti je výhradně úkolem a rolí ženy-matky. Tento důvod uvedla téměř polovina respondentů (46 %).

Jako třetí nejčastější důvod rodiče uvádí, že nemají možnost skloubit pracovní a rodinný život. Tuto odpověď zvolily téměř dvě pětiny respondentů (39 %).

Stejně často (39 %) respondenti uvádí, že otec na rodičovské dovolené je "méněcenný muž" a žena je "špatná matka".

Dalším nejčastější bariérou pro dřívější návrat do práce je podle rodičů předsudek, že lidé využívající placené chůvy jsou "špatní rodiče", "jsou to boháči apod. Devět procent respondentů uvedlo, že neexistují "žádné" předsudky a 6 % uvedlo "jiné" - viz Graf č. 2 níže.

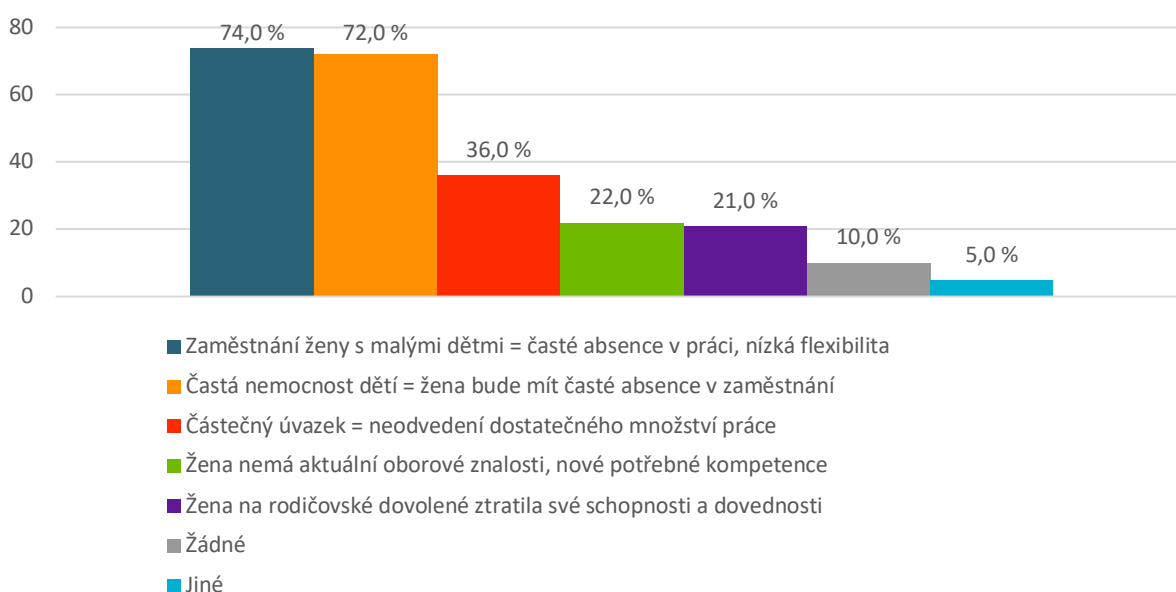
Graf č. 2: Nejčastější předsudky o dřívějším návratu žen z rodičovské ze strany společnosti, partnera a blízkého okolí (v %)



Nejčastější předsudky ze strany zaměstnavatele či kolegů/kolegyň

Pokud jde o předsudky ze strany zaměstnavatele či kolegů nebo kolegyň týkající se dřívějšího návratu žen z rodičovské dovolené, respondenti nejčastěji zmiňují předsudek, že zaměstnání ženy s malými dětmi znamená časté absence v práci a nízkou flexibilitu. Tento předsudek zmínily téměř tři čtvrtiny (74 %) rodičů. Jen o něco méně často (72 %) rodiče uvádí názor, že častá nemocnost dětí vede k časté absenci v zaměstnání. Podle více než třetiny rodičů (36 %) se zaměstnavatelé domnívají, že pokud pracují na částečný úvazek, neodvedou dostatečné množství práce. Více než pětina rodičů (22 %) uvedla, že podle zaměstnavatelů nemá žena po návratu z rodičovské aktuální oborové znalosti a nové potřebné kompetence – viz Graf č. 3 níže.

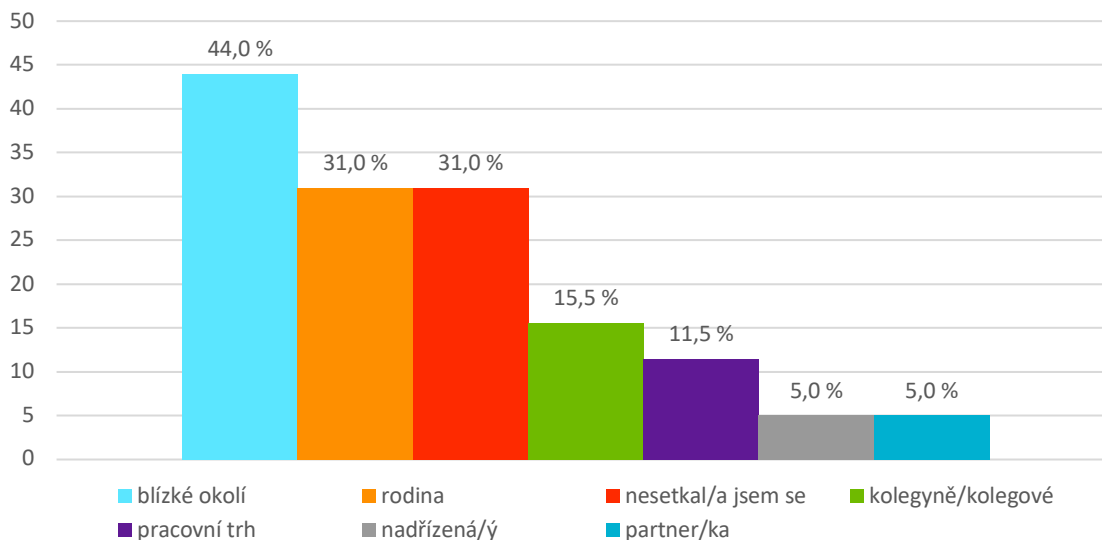
Graf č. 3: Nejčastější předsudky ze strany zaměstnavatele či kolegů/kolegyň ohledně dřívějšího návratu žen z RD do práce (v %)



S jakými předsudky a od koho se rodiče nejčastěji osobně setkali

V této části uvádíme podrobnější výsledky, u koho se rodiče nejčastěji setkali s jednotlivými předsudky. S názorem, že umístění dítěte do zařízení před 3. rokem věku = „špatná matka“, dítě získá trauma se rodiče nejčastěji setkávají v blízkém okolí, konkrétně se zde s tímto názorem setkala 44 % rodičů. Méně často se s tímto postojem rodiče setkali v rodině, tuto možnost uvedla méně než třetina (31 %) respondentů. Stejný podíl, tedy téměř třetina, rodičů uvedla, že se s tímto předsudkem nesetkala. Ještě méně často se s tímto předsudkem rodiče setkali u kolegyně nebo kolegy, konkrétně tuto odpověď uvedlo pouze 15,5 % rodičů. Ještě méně, zhruba desetina respondentů (11,5 %) se s tímto názorem setkala na pracovním trhu. Nejméně často se pak rodiče s tímto předsudkem setkali u nadřízené(ho) nebo partnera/partnerky (shodně 5 %) – viz Graf č. 4 níže.

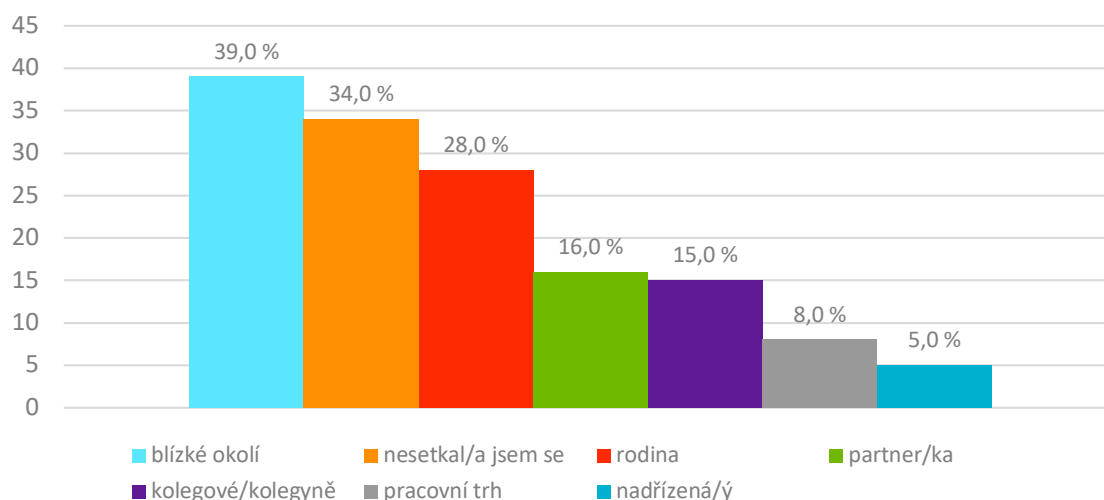
Graf č. 4: Umístění dítěte do zařízení před 3. rokem věku = „špatná matka“, dítě získá trauma



S názorem, že péče o domácnost a děti je výhradně úkolem ženy, se stejně jako v případě umístění dítěte do zařízení před 3. rokem věku rodiče nejčastěji setkali v blízkém okolí, konkrétně to byly necelé dvě pětiny (39 %) respondentů, tedy o 5 p.b. méně než v případě názoru, že umístění dítěte do zařízení před 3. rokem věku = „špatná matka“, dítě získá trauma (44 %).

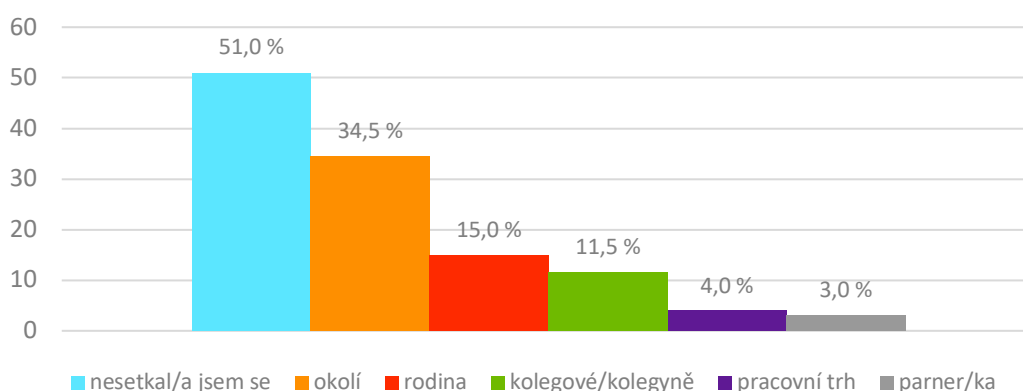
Více než třetina respondentů (34 %) se s tímto předsudkem osobně nesetkala. Zhruba o 10 procent (p.b.) méně často, než u blízkých se s tímto názorem rodiče setkali v rodině (28 %), ještě méně pak u partnera/ky (16 %) a kolegů/kolegyň (15 %). Na pracovním trhu se tímto předsudkem setkala méně než desetina respondentů (8 %). Nejméně často se pak rodiče s tímto předsudkem setkali u nadřízené či nadřízeného. Tuto možnost uvedla pouze dvacetina (5 %) respondentů – viz Graf č. 5 níže.

Graf č. 5: "Péče o domácnost a děti je výhradně úkol ženy"



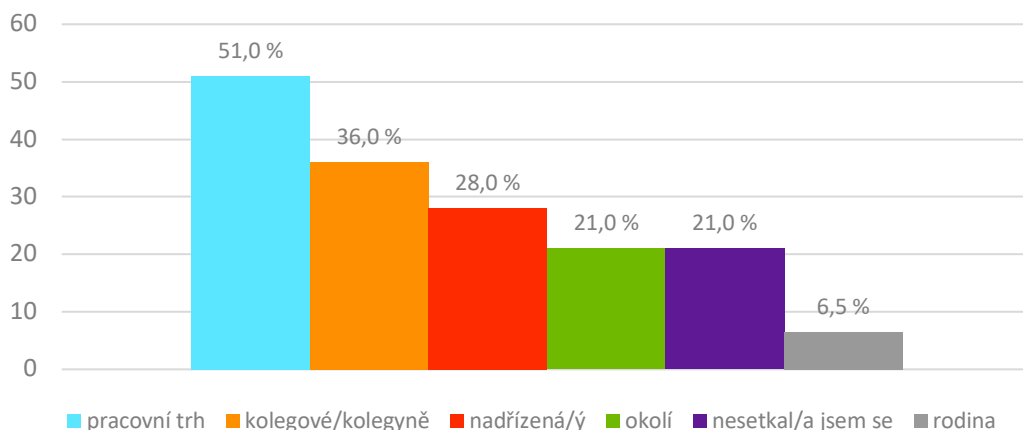
S názorem, že pomoc placené chůvy = „špatní rodiče“, „jsou to boháči“ se setkala méně než polovina rodičů. Nejčastěji, více než třetina rodičů (34,5 %), se s tímto předsudkem setkali u blízkého okolí, o více než polovinu méně často pak v rodině (15 %), u kolegů nebo kolegyně (11,5 %), nejméně pak na "pracovním trhu" (4 %) a u své partnerky nebo partnera (3 %) – viz Graf č. 6 níže.

Graf č. 6: Pomoc placené chůvy = „špatní rodiče“, „jsou to boháči“



Naopak s názorem, že zaměstnání ženy s malými dětmi = časté absence v práci, nízká flexibilita, se respondenti setkali nepřekvapivě na pracovním trhu. Tuto zkušenost uvedla více než polovina respondentů (51 %). Více než třetina rodičů (36 %) se pak s tímto předsudkem setkala u kolegů nebo kolegyně, o něco méně pak u své nadřízené či nadřízeného (28 %). Ve svém okolí se s tímto předsudkem setkala zhruba pětina respondentů (21 %). Nejméně často se rodiče s tímto předsudkem setkali v rodině (6,5 %). Více než pětina respondentů (21 %) pak uvedla, že se s tímto předsudkem neseťkala – viz Graf č. 7 níže.

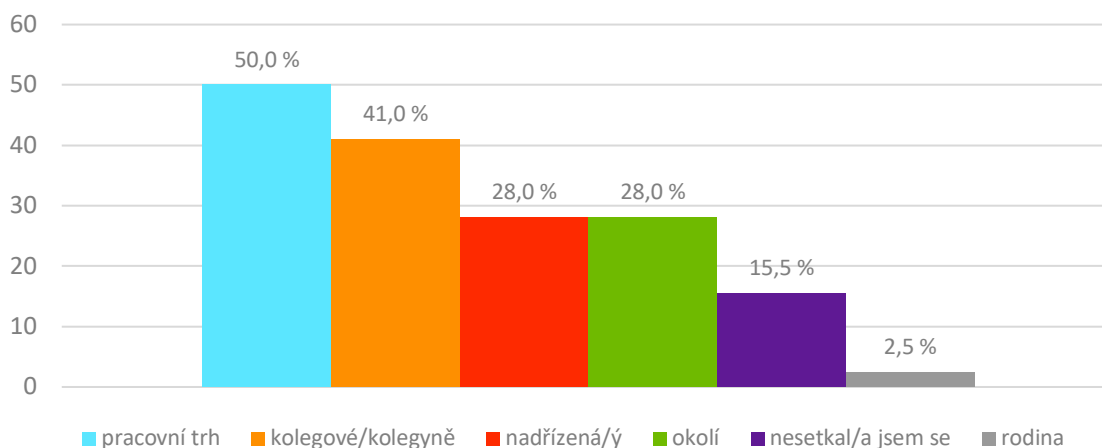
Graf č. 7: Zaměstnaní ženy s malými dětmi = časté absence v práci, nízká flexibilita



Obdobně jako u předchozí otázky se také s názorem, že častá nemocnost dětí = žena bude mít časté absence v zaměstnání respondenti nejčastěji setkali na pracovním trhu. Tuto zkušenost uvedla přesně polovina (50 %) respondentů. Přibližně dvě pětiny rodičů (41 %) se pak s tímto předsudkem setkaly u kolegů nebo kolegyně, méně často pak u nadřízené či nadřízeného a ve svém okolí (shodně 28 %). Minimálně často se rodiče s tímto předsudkem setkali v rodině (2,5 %).

Necelých 16 % rodičů uvedlo, že se s tímto předsudkem nesetkalo – viz Graf č. 8 níže.

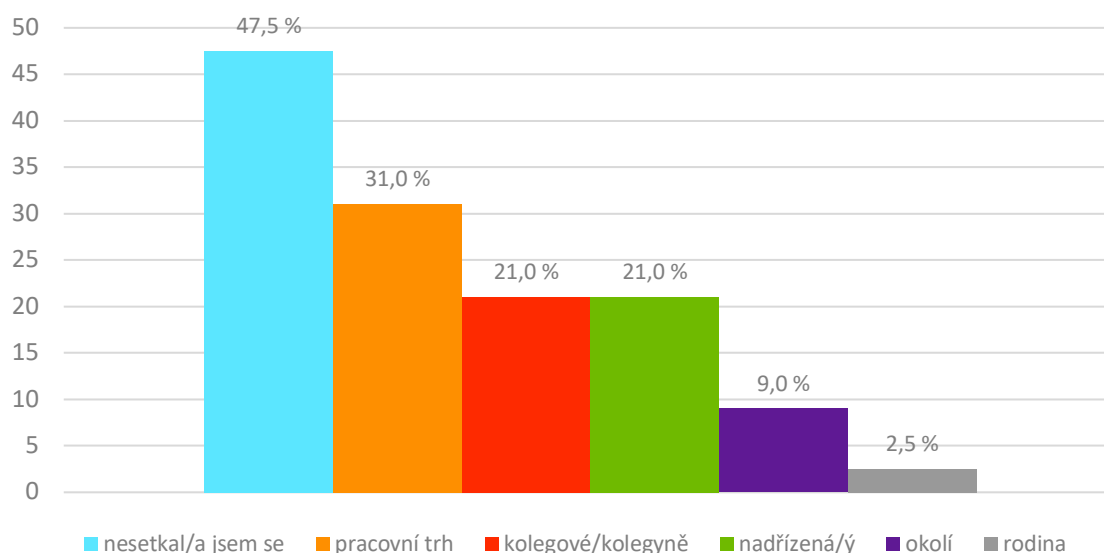
Graf č. 8: Častá nemocnost dětí = žena bude mít časté absence v zaměstnání



S předsudkem, že částečný úvazek = neodvedení dostatečného množství práce se setkala nejméně rodičů. Téměř polovina respondentů (48 %) se s tímto názorem neseťkala – viz Graf č. 9 níže.

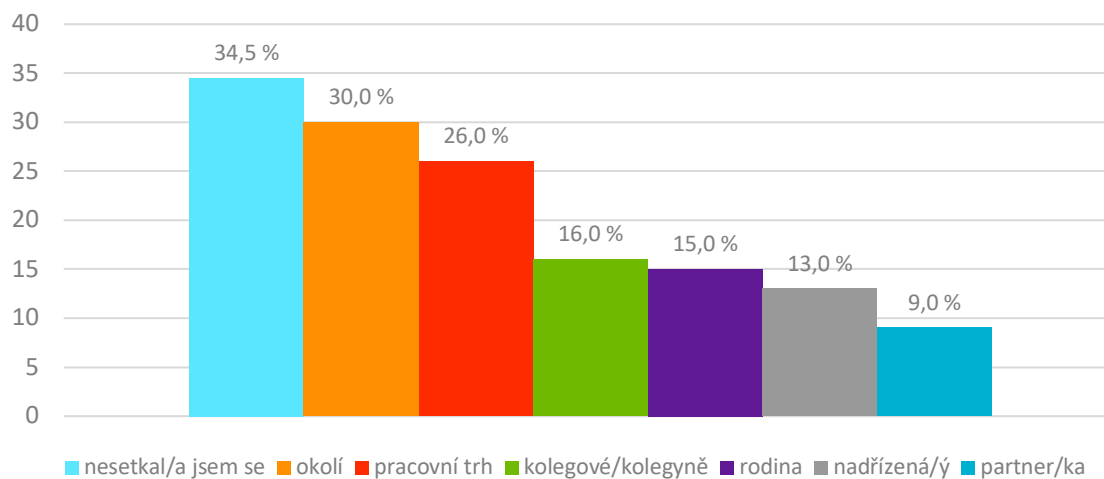
Necelá třetina rodičů (31 %) se s tímto předsudkem setkala na trhu práce, zhruba pětina (21 %) pak u kolegů/kolegyň, stejně jako u nadřízené/nadřízeného (21 %). Ve svém okolí se s tímto předsudkem setkala méně než desetina respondentů (9 %). Zanedbatelný podíl respondentů se s tímto předsudkem setkal v rodině (2,5 %), shodně jako u předchozí otázky.

Graf č. 9: Částečný úvazek = neodvedení dostatečného množství práce



Co se týče názoru, že není možné skloubit pracovní a rodinný život, více než třetina rodičů (35 %) se s tímto názorem neseťkala. Necelá třetina respondentů (30 %) uvádí, že se s tímto názorem setkala ve svém okolí a zhruba čtvrtina (26 %) na pracovním trhu, méně pak u kolegů/kolegyň (16 %) a v rodině (15 %). Nejméně často se rodiče s tímto předsudkem setkali u nadřízené/nadřízeného (13 %) a u partnera/partnerky (9 %) – viz Graf č. 10 níže.

Graf č. 10: Není možné skloubení pracovního a rodinného života



S jakými předsudky se rodiče nesetkali:

- žena na rodičovské dovolené ztratila své schopnosti a dovednosti – 69 %
- žena nemá aktuální oborové znalosti, nové potřebné kompetence – 66 %

Citace z osobních příběhů matek a otců

"Tyto předsudky pro mě osobně přestaly mít význam v době, kdy mi dítě nepřijali do státní školky a neměla jsem jiné hlídání. Soukromá školka daleko a drahá, návrat do původní práce nedával finančně smysl. Ve třech letech jsme se dostali do stejné situace, opět dceru nepřijali do školky. Podařilo se mi návrat do původní práce zrealizovat, ale pro naši rodinu je to velká zátěž. Za mě je primárně důležité posílit kapacity a dostupnost předškolního vzdělávání, pak bude možné čelit předsudkům z předčasného návratu do práce."

"Po RD jsem se vracela v 9 měsících. Kolegyně nerespektovaly moje nastavení 2,5 pracovního dne a veškeré chyby v mé nepřítomnosti svalovaly na moji hlavu před nadřazeným, nakonec jsem byla nucena z pozice odejít."

"Předsudky byly hlavně z mé strany – přece to dětem nemůžu udělat, co si o mně kdo pomyslí. Cesta ke změně myšlení, frustrace z nepodpory od partnera (nechtěla jsem nikdy úplně přestat pracovat, ale on mi to neumožnil a neměla jsem odvalu a sebevědomí, abych si doma prosadila chůvu nebo soukromou školku. Dětské skupiny / jesle u nás v podstatě neexistují, a pokud ano, nelze je dohledat."

„Když jsem se měla v 18 měsících dítěte vrátit na pozici ředitelky, byli mi řečeno, že to není žádoucí, že to s dítětem nezvládnou, že bude často nemocné. Dcera byla zvyklá na jesle a měla jsem chůvy. Byla jsem odvolána. Dcera teď chodí na 3 dny do jeslí. Já si hledám práci. Na manažerskou pozici můžu zapomenout. Kariéra na dalších x let není možná. „

„Neplánovala jsem dřívější návrat, byla jsem dlouho doma s dětmi, ale i tak jsem záměrně hledala zaměstnání, kde mi mohou vyjít vstříc s pružnou pracovní dobou, homeoffice atd. Ačkoli práce, o které jsem se ucházela, tyto parametry splňovaly a nabízely pro mě potřebnou flexibilitu, myslím si, že u některých z nich jsem neuspěla proto, že konkurenční uchazeči/uchazečky byli bezdětní a tím pádem oni byli flexibilnější než já.“

„Mám štěstí na dobrého zaměstnavatele a šéfa. Tlak byl spíš takový od společnosti (překvapení že již pracuji na dohodu od 6m dítěte a pak na 1/2 úvazek od jejich 1 a 3/4 roka). Taky když jsem někam šla s kolegy nebo na pracovní cestu nebo večer ven tak každý obdivoval manžela, že se dokáže sám postarat o své dítě. Mně nikdo neobdivoval, že jsem to dokázala dlouhodobě, ale on byl král, když to zvládl 1 den. Naštěstí manžel to bere jako samozřejmost a tomuhle dvojitému standartu se jenom usměje. Nemáme hlídání, všechno se střídáme. Ale do očí mi řekli lidé jenom lehké komentý, ale nic že jsem hrozná matka, to jsem si četla jenom na netu :) ale tam je všechno víc vyhocené“

„Muž převzal péči o dceru, když jí bylo 20 měsíců. Při pohovoru do nového zaměstnání se několikrát ujišťovali, jestli chci opravdu plný úvazek, když mám doma tak malé dítě. Muž se často setkával s tím, že "hlídá". Zejména muži v jeho okolí to vlastně moc nechápali, že šel dobrovolně na RD, ale zároveň ho i trochu obdivovali.“

„Žena se po šesti měsících od narození dítěte vrátila do práce na zkrácený úvazek. Nyní oba pracujeme na plný úvazek v mezinárodních společnostech. Máme dvouleté dítě. Máme zajištěné „jesle“ i chůvu, snažíme se být co nejvíce flexibilní, nicméně okolí nás nechápe a neakceptuje, podle nich jsme neefektivní nebo se nedostatečně staráme o dítě. Mně se říká „moderní“ otec, ale ne vždy je to vyjadřováno s respektem, moji ženu často titulují jako „špatnou“ matku, která dává přednost kariéře před rodinou. Mysleli jsme si, že v dnešní době a společnosti, v níž žijeme, se nebudeme potýkat s těmito předsudky, nicméně jsou silnější, než jsme očekávali. Aktivně se proti těmto stereotypům stavíme, snažíme se ukázat, že takový model může být běžný a může fungovat.“

„Jako žena ve vysoké řídicí pozici jsem si představovala, že návrat po RD (mám 2 malé děti) bude problém zejména ze strany zaměstnavatele a doma se nějak domluvíme, protože můj muž je přece moderní. Realita byla taková, že zaměstnavatel mi vyšel a vychází na 100 % vstříc, prostě "jako by se nechumelilo". Stačilo si "jen" říct, jak to potřebuji – a na to je samozřejmě potřeba sebevědomí, které se ženě na RD typicky mnoho nedostává. Takže překážkou (mentální) jsem si byla já sama. Naopak největší překážkou se ukázala neochota partnera dělit si povinnosti rovným dílem, včetně například rozdělení RD – zde hrají velkou roli rodinné vzorce a předsudky.“

„Před nástupem na RD/MD jsem pracovala v konzultační společnosti, kde jsem měla pocit, že budou mít zájem si mě nadále udržet (i po dětech). Na mé opakované žádosti během MR/RD, aby mi posílali informace o dění ve firmě, možnostech zapojení a tak, nikdo nereagoval. Jen jim vyhovovalo, když jsem na dohodu vykonala nějakou admin. činnost, při které jsem nijak neuplatnila svoji odbornost. Neměli žádný plán postupného návratu rodičů po MD/RD. Spíše jednali ve smyslu, až budeš chtít, nastup, práce je tu dost. Spolupráce nakonec ztroskotala na tom, že mi po RD nabídli ještě menší mzdu než jsem měla předtím (před 5 lety!). Naštěstí jsem během RD rozvinula spolupráci jinde. Nastoupila jsem na 0,2 FTE (nejmladšímu dítěti bylo 2,5 roku) a na home office. Postupně jsem na vlastní žádost navyšovala úvazek, až jsem se ke dni ukončení RD dostala na 1,0 FTE plně na home office a to zatím trvá (4 měsíce). Neměla jsem ani na vteřinu pocit diskriminace. Musím podotknout, že současný zaměstnavatel je z veřejného sektoru a předchozí zaměstnavatel byla soukromá firma.“

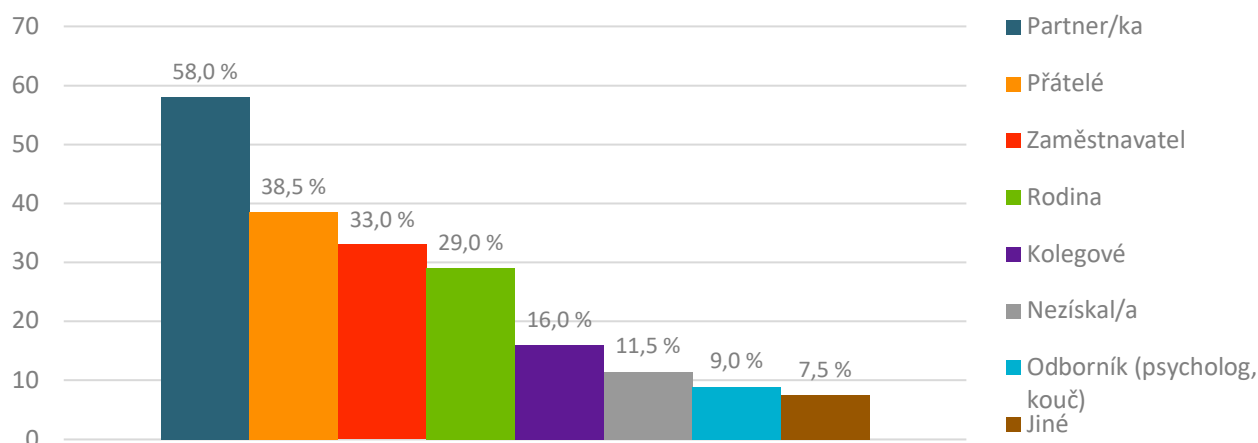
„V zaměstnání mi nevyšli vstříc se směnami a nepodali žádný adekvátní důvod proč by to nešlo. Jen to že by mi záviděli kolegové. Což pro mě není adekvátní odůvodnění. Hledala jsem novou práci a bohužel skoro všude jim vadí, že jsem samoživitelka s malým dítětem. A přitom tak moc bych chtěla pracovat. Práce jsem se nikdy nebála a ani jsem nebyla vybíravá, ale bohužel musím přijmout celkem podřadnou pozici. Abych vůbec pracovala.“

„Můj partner zůstal na RD rok (od 1.5 do 2.5 věku dítěte) a já šla na částečný úvazek do práce, kde mě zaměstnavatel (manažer) velice podpořil. Od 2.5 věku pracujeme oba (muž 100 %, já 50 %) ale bez školky (babičky ani hlídání nemáme), je to opravdu náročné. Co vnímám v okolí, mnoho maminek by do práce šlo dřív (i přes předsudky okolí), kdyby měly kam dát dítě. Dle mého názoru, víc míst ve školkách (pro děti do 3 let) = víc maminek částečně v práci = společnost by si zvykla.“

Od koho rodiče získali největší podporu?

Nejčastějším zdrojem podpory byl pro rodiče nepřekvapivě partner / partnerka, kterého uvedla více než polovina (58 %) respondentů. Na druhém místě následují přátelé, které uvedla téměř dvě pětiny respondentů (39 %). Na třetím místě byl nejčastějším poskytovatelem podpory zaměstnavatel, kterého uvedla třetina (33 %) rodičů následovaný rodinou (29 %). Kolegy/kolegyně jako zdroj podpory uvedlo výrazně méně rodičů, zhruba šestina (16 %). Téměř desetina rodičů (9 %) využila odbornou pomoc (psycholog, kouč). Více než desetina rodičů (12 %) nedostala žádnou podporu – viz Graf č. 11 níže.

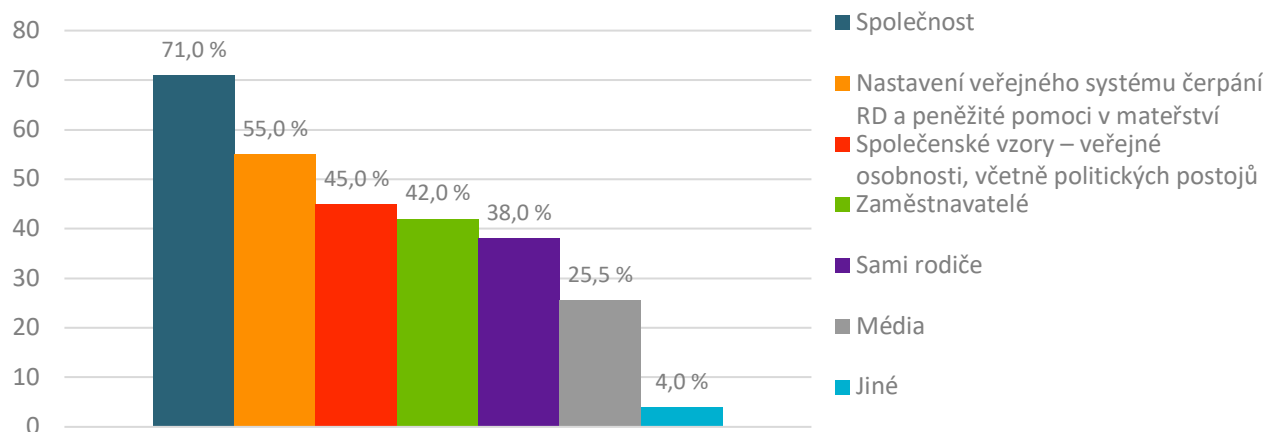
Graf č. 11: Od koho rodiče získali největší podporu (v %)



Kdo podporuje předsudky?

Předsudky podle respondentů nejčastěji podporuje "společnost", kterou uvedly téměř tři čtvrtiny respondentů (71 %). Na druhém místě rodiče nejčastěji uvádí "Nastavení veřejného systému čerpání RD a peněžité podpory v mateřství, které podporuje předsudky podle více než poloviny respondentů (55 %). Dalšími nejvýznamnějšími podporovateli předsudků jsou podle respondentů "společenské vzory – veřejné osobnosti, včetně politiků" (45 %). Obdobný podíl respondentů přičítá vliv zaměstnavatelům (42 %). O něco méně, téměř pětina respondentů (38 %) uvádí, že za podporu předsudků nesou odpovědnost také sami rodiče. Nejmenší podpora předsudků je poněkud překvapivě připisována médiím, která uvedla "pouze" přibližně čtvrtina (26 %) respondentů – viz Graf č. 12 níže.

Graf č. 12: Kdo podporuje předsudky (v %)



Jak by se daly předsudky a stereotypy dle rodičů překonat a kdo by se na tom měl nejvíc podílet

Níže uvádíme návrhy a názory rodičů, jak předsudky a stereotypy překonat a kdo by se měl podle nich na tom nejvíc podílet.

- *Sdílení příkladů dobré praxe, pomoc médií*
- *Rodina – vychovávat chlapce a dívky stejně – oba stejné povinnosti Stát – zvýhodnit částečné úvazky*
- *Povinné zapojení otců do RD, větší osvěta a znalost čerpání MD i pro muže, zapojení žen zpět do práce povinnými školeními a lepší přípravou na vracející se matky po RD/MD*
- *Myslím, že podílet se můžou sami rodiče, kteří si budou věřit a zkusí pracovat na částečný úvazek i s malými dětmi a také zaměstnavatelé, kteří budou otevření zaměstnávat rodiče s dětmi na kratší úvazky a s vědomým, že prostě někdy je potřeba zůstat doma s nemocnými dětmi, proto by byla dobrá možnost home-office, pokud to charakter pozice umožňuje.*
- *Větší problém než v předsudcích, shledávám v praktickém vyřešení dřívějšího návratu do zaměstnání. Je málo dětských skupin a drahé chůvy, proto je mnohdy finančně nevýhodné se vrátit do zaměstnání a dítěti platit toto zařízení.*
- *Podle mého názoru by pomohla zejména finanční motivace v případě prostřídání. Mohlo by to zčásti vykompenzovat rozdíly v příjmech, ale hlavně dát lidem dobrou výmluvu, proč "musí" porušovat společenské normy a dělat to najednou "jinak". Podporovala bych ale střídání partnerů až po prvním roce, aby se to nepralo s podporou kojení.*
- *Vzdělávat a vzdělávat skrze různá média. Z vlastní zkušenosti kolegyně a kolegyně věkově 50+ jsou největší šířitelé a konzumenti předsudků, bohužel jich je teď na pracovním trhu většina a dlouho ještě bude. Jako další skupinu, která se ráda vyžívá v předsudcích, vnímám mladé ambiciózní bezdětné kolegy, kteří považují děti za přítěž i ve svém osobním životě. Myslím, že by pomohlo, kdyby byli kolegové/pracovníci za šíření předsudků a pokládání diskriminačních otázek na pracovišti odpovědní a zaměstnavatelé dávali ve firmách prostor k řešení těchto skrytých konfliktů.*
- *Stát. Ve společnosti panuje představa, že rodiče na RD jsou "živeni státem". To není pravda, protože rodičovský příspěvek je vlastně pro dítě, aby pokryl zvýšené náklady – tedy například zaplatil soukromou školku, když se žena hned po mateřské chce vrátit do zaměstnání, třeba jen proto, aby měla z čeho žít. Ze zákona toto však vlastně není možné – délka pobytu v takovém zařízení je omezena. Vzniká tu tedy paradox – rodiče, kteří by chtěli pracovat, nedostanou 10k na školku. A kdo tedy pracuje mne, zase si vydělá minimum, které nepokryje jeho náklady, jako tomu bylo před RD. A kdo "je" na rodičáku, nemá peníze, je doma "zadarmo", protože i při měsíčním příspěvku až do výše mateřské je peněz málo. Navíc se pak rychle vyčerpají a při nástupu do zaměstnání třeba v 1,5 letech dítěte je nutné školku hradit z platu. To se málokomu vyplatí.*

- Čím víc lidí bude mít možnosti "proti proudu" (otec na rodičovské, krátká RD, muž v domácnosti atd), tím víc mainstream se to stane a stane se z toho běžné chování. dle mého by pomohlo nastavení státu pro podporu rodičů, kteří se chtějí vrátit do práce, např jak teď podpořili částečné úvazky, ale další podpora. Pak prostě to vyformuje časem společnost k větší toleranci, protože se to stane běžné. Rychlé to nebude, a nebude to ani okamžitě – půjde to přes další generace, kterým připravíme půdu pro větší toleranci.
- Stát a média. Na jednu stranu chceme, aby se rodilo víc dětí, ale rodičům nedáme podmínky, a jakmile jsou to rodiče kteří před dítětem pracovali nemají od státu nárok za žádnou podporu, školky jsou plné a pak si ještě přečtete v novinách jaký jste parazit společnosti
- Velkou roli hrají média a veřejně činné osobnosti, pokud jsou tradiční stereotypy udržovány "politiky" a nejsou rozměňovány v médiích – například sdílením pozitivních příkladů – je pro jednotlivce v rodinách těžší něco měnit. Naopak velmi dobře fungují konkrétní příklady – kamarádů, manažerů, týmů.
- Větší flexibilita na trhu práce, dostupná zařízení péče o předškolní děti, podpora zkrácených úvazků, nižší podpora v mateřství, ale vyšší podpora zkrácených úvazků ze strany státu. Řešení by mělo být systémové – podporovat ženy v práci i s dětmi a umožnit jim k tomu podmínky – jesle, školky, zkrácené úvazky, adekvátní mzdové ohodnocení, práce z domu, flexibilní úvazek.
- Kvóty na RD pro oba rodiče (na bázi "use it or loose it"), rozšíření služeb péče o děti mladší 3 let a sjednocení tohoto systému s mateřskými školami, osvěta už od MŠ/ZŠ na téma tradičních i netradičních genderových rolí, hlavní roli by v tom měl sehrát stát a rodinná politika, pak neziskový sektor (hlavně osvěta), zaměstnavatelé, kteří budou vnímat i muže na RD a jejich absence v práci z důvodu péče o (nemocné) děti jako zcela běžnou věc + samozřejmě i nastavení family-friendly podmínek práce pro všechny (bude nabývat na důležitosti i v kontextu potřeby péče o další závislé členy/seniory v důsledku stárnutí společnosti a selhávání sociálního státu)
- Samy matky by k sobě, a k ostatním matkám, měli být shovívavější. Nejhorší komentáře jsem zažila od ostatních matek.
- Matka se musí průběžně vzdělávat, pracovat na sobě, aktivně se zapojovat do různých projektů, nejen profesně zaměřených. Samozřejmě vlastním tempem, jak situace dovolí. Nesmí být na ni vyvíjen nátlak! Partner musí být 100 % nakloněn tomu, aby se mohla partnerka rozvíjet v tom, co ji baví, byť za cenu svého nepohodlí. To je dle mého základ. Matka již nesmí být vnímána jako ta, co pečuje o dítě a domácnost, a na to ostatní má nárok, až děti vyrostou. Dělbá je nezbytná. Matka musí doma dostat prostor pro sebe a smysluplně jej využít. Mít možnost sebevzdělávání, rozvoje dovedností a kompetencí, pro práci i pro život. Nesmí ustrnout, to je na psychiku nejhorší.

Dotazníková anketa pro zaměstnavatele

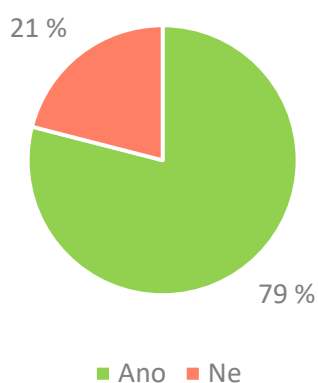
Struktura respondentů (zaměstnavatelů)

Většinu zaměstnavatelů (61 %) tvořily firmy s 250 a více zaměstnanci. Téměř tři čtvrtiny (73 %) zaměstnavatelů mělo sídlo v Praze. U 70 % firem se z rodičovské dovolené vrací více než polovina žen, z toho na původní pozici 58 %.

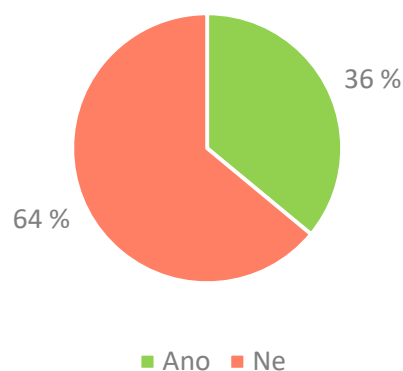
Firmy nad 250 zaměstnanců – 61 %
Sídlo Hlavní město Praha – 73 %
Dotazník pro zaměstnavatele
Procento žen vracějících se z RD:
- více než 50 % u 70 % firem
- na původní pozici 58 % žen

Téměř čtyři pětiny (79 %) zaměstnavatelů vnímají tříletou rodičovskou jako problematickou. K dřívějšímu návratu do práce podporuje zaměstnance o něco více než třetina zaměstnavatelů (36 %), téměř dvě třetiny zaměstnavatelů k dřívějšímu návratu rodiče nepodporuje – viz Graf č. 13 a 14 níže.

Graf č. 13: Vnímáte tříletou rodičovskou jako problematickou?



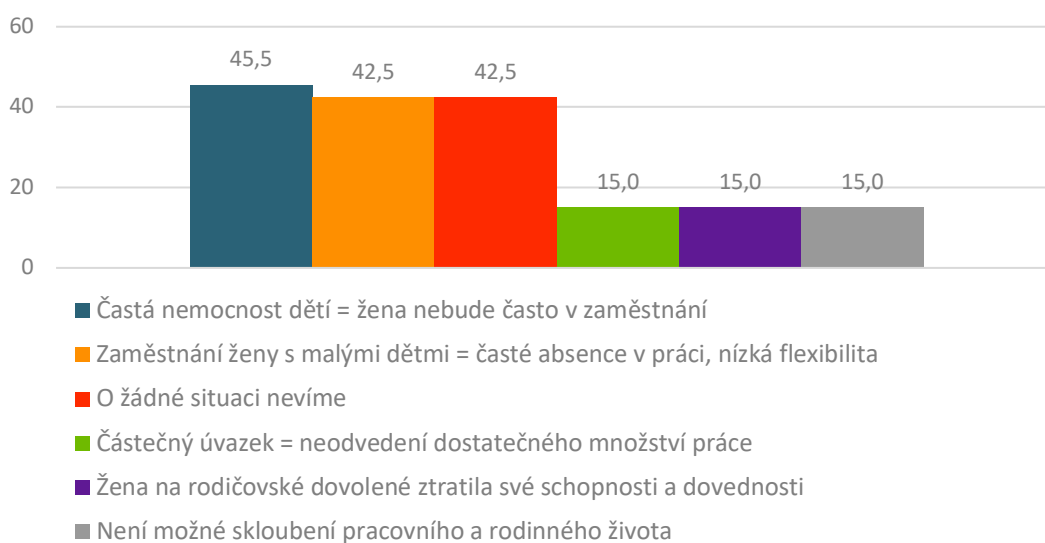
Graf č. 14: Podporujete rodiče k dřívějšímu návratu do práce?



Předsudky/stereotypy, se kterými se zaměstnavatelé setkali ze strany managementu, kolegů, kolegyně

Zaměstnavatelé se ze strany managementu, kolegů a kolegyně nejčastěji setkali s předsudkem, že častá nemocnost dětí = žena nebude často v zaměstnání, který uvedla téměř polovina (46 %) zaměstnavatelů-respondentů. Druhý nejčastější názor je obdobný, a to že zaměstnání ženy s malými dětmi se rovná časté absenci v práci a nízké flexibilitě, se kterým se setkaly více než dvě pětiny zaměstnavatelů (43 %). S odstupem za nimi o téměř 28 procentních bodů (p.b.) následují další stereotypy, a to že částečný úvazek = neodvedení dostatečného množství práce a že žena na rodičovské ztratila své schopnosti a dovednosti (oba shodně 15 %). Stejný podíl zaměstnavatelů odpověděl, že není možné skloubit pracovní a rodinný život – viz Graf č. 15 níže.

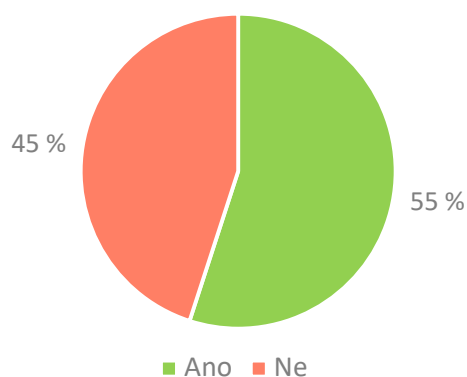
Graf č. 15: Předsudky/stereotypy, se kterými se zaměstnavatelé setkali ze strany managementu, kolegů nebo kolegyně vůči ženám, které se vracely dříve z RD



Vzdělávání zaměstnanců/zaměstnankyň v oblasti předsudků

Více než polovina zaměstnavatelů (55 %) uvedla, že zaměstnance a zaměstnankyňe vzdělává v oblasti předsudků. Ve více než čtyřech pětinach případů (84 %) je vzdělávání určeno pro všechny zaměstnance, desetina (11 %) z nich pak míří na management – viz Graf č. 16 a 17 níže.

Graf č. 16: Vzdělávání zaměstnanců/zaměstnankyň v oblasti předsudků



Graf č. 17: Pro koho je vzdělávání určeno

