

## Byznys pro společnost - Charta diverzity „Matky a otcové vítání“

Průzkum realizovaný mezi rodiči, březen 2019

### Stručné shrnutí výsledků

Rodičovství a narození dítěte má v ČR negativní vliv na pracovní uplatnění a kariéru 35 % matek. Na profesní kariéru 86 % otců ovšem nemělo rodičovství žádný nebo mělo dokonce pozitivní efekt (např. v podobě růstu platu nebo nových benefitů). Nástroje sladování práce a rodiny hledá po narození dítěte 58 % rodičů, před narozením dítěte pouze 7 % z nich. Pouze 46 % matek se daří dobře skloubit kariéru a rodičovství. A přestože zaměstnavatelé rodiče podporují, chybí systémová podpora státu.

Narozením dítěte se zásadním způsobem mění preference při výběru zaměstnání. Zatímco před narozením dítěte jsou pro ženy rozhodující výše finančního ohodnocení (77 %) a možnosti kariérního růstu (52 %), po narození dítěte je pro matky při výběru zaměstnání výše platu důležitá jen ze 37 % a kariérní rozvoj již jen pro 6,5 %. Prioritní jsou pro ně naopak podpora ze strany zaměstnavatele v oblasti sladování práce a rodiny (59 %), lokalita zaměstnání (57 %), flexibilní pracovní doba a možnost (56 %) a možnost pracovat na zkrácený úvazek (45 %).

I přesto, že čtyři z deseti rodičů se domnívají, že muži i ženy mají stejné právo na kariéru (sladění pracovního a soukromého života) a každý třetí rodič je přesvědčen, že dítě je „společný projekt“ a v péči o dítě by se partneři měli střídát – v reálném životě má rodičovství negativní vliv na uplatnění na trhu práce zejména na ženy. Důvodem jsou:

- Přetrvávající rozdíl v platech mezi muži a ženami. Vyšší příjem mužů jako důvod čerpání rodičovské dovolené ze strany žen označilo 45 % respondentek.
- Tlak tradičního vnímání rozdělení rolí mezi muži a ženami a s tím spojené genderové stereotypy – to jako důvod, proč na rodičovskou dovolenou jde jenom žena potvrdilo 29 % dotázaných.

Téměř polovina respondentů věří, že lze sladit zaměstnání a rodičovství za předpokladu podpory ze strany zaměstnavatele ve flexibilitě a podpora ze strany státu v oblasti dostupnosti předškolních zařízení a vhodného bydlení pro rodiny s dětmi. Pouze každý třetí rodič v současné době uvedené vhodné podmínky má. Své zaměstnance/kyně – rodiče podporuje každá třetí firma, zejména nabídkou flexibilní pracovní doby, možností pracovat plně nebo částečně z domova, pracovat na částečné a zkrácené úvazky. Rodiče současně oceňují možnost čerpat na straně benefitů, spojené s péčí o děti,

# Matky a otcové vítání

například nadstandardní volno na péči o děti, firemní jesle, školky atd. Podpora rodičů ze strany zaměstnavatelů se tak ukazuje mj. jako významnou konkurenční výhodou.

Nejčastější podporou sladování péče o děti jsou flexibilní pracovní dobu (21 %), na druhém místě možnost pracovat z domova, ať už plně či částečně (20 %) a zkrácená pracovní doba (19 %) nebo částečné pracovní úvazky (18 %). Naopak zaměstnavatelé nejméně poskytují finanční příspěvek určený na péči o dítě a placené hlídání dětí, shodně po 1 %.

V „sendviči“ jsou ti, kteří v domácím prostředí pečují současně o nezaopatřené dítě/děti a jinou osobu blízkou (například stárnoucí rodiče). Situaci je pro dané rodiče velmi obtížná. Ze strany státu potřebují zejména lepší finanční podporu (32 %), motivaci zaměstnavatelů k podpoře zaměstnanců, kteří pečují o blízké (31 %) zajištění dostupné zdravotní a sociální péče pro své příbuzné (26 %). Pokud se v dané situaci rodina ocitne, momentálně nemají rodiče ani dostatek potřebných informací. Ze strany zaměstnavatelů by pak neformálně pečující rodiče ocenili více vstřícnosti v oblasti flexibilních forem práce a benefitů, určených na zdravotní péči – zejména v situaci, kdy státem garantované kapacit zdravotních a sociálních služeb jsou omezené a nedostatečné.

## Informace o průzkumu:

Uvedená zjištění vyplynula z průzkumu platformy Byznys pro společnost, kterého se v letošním roce zúčastnilo celkem 483 respondentů. Průzkum probíhal v březnu a dubnu 2019 a zúčastnili se jej rodiče napříč ČR. 97 % respondentek průzkumu představují matky, zbytek otcové nebo bezdětní.

**Počet dětí respondentů:** 50 % - dvě až tři děti, 47 % - jedno dítě, 2,6 % - mají 4 nebo více dětí, 0,4 % - děti nemá.

Průzkumu se účastnili rodiče dětí ve věku 0 až 14 let. Z celkového počtu je 24 % dětí ve věku od 0 do 1 roku, 28 % ve věku 2–3 let, 16 % ve věku 4 roky – 5 let, 21 % ve věku 6–10 let, 5 % ve věku 11–14 let. 4 % jsou starší 14 let a více, 2 % se narodí v brzké době. Nejvíce respondentů ve velkých městech s počtem obyvatel nad 50 000 (42,97 % respondentů).

Téměř polovina respondentů využila rodičovskou dovolenou v rozsahu 3 a více let – celkem 48,57 % (u respondentů jsme nezjišťovali, zda u rodičovské dovolené pracují nebo podnikají).

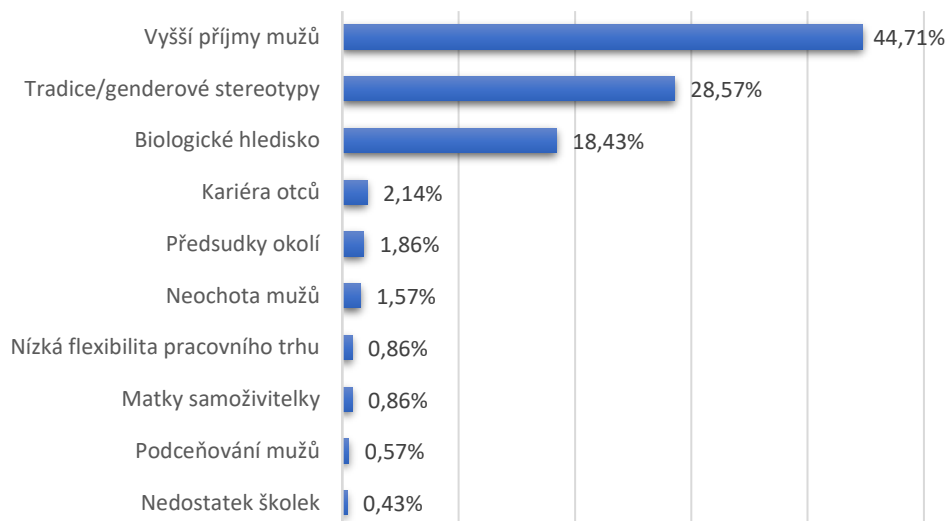
## Detailní výsledky:

### 1. Rodičovskou dovolenou čerpají většinou ženy kvůli vyšším příjmům mužů a převládajícím stereotypům

Rodičovskou dovolenou nadále v ČR čerpají většinou ženy. Vyšší příjmy mužů – otců jsou, dle respondentů průzkumu hlavní příčinou, proč při nedostatečném zajištění služeb předškolní péče o děti a nízké flexibilitě pracovního trhu zůstávají doma v roli pečující zejména ženy (44,71 %). Druhým nejvýznamnějším důvodem a bariérou jsou stereotypy a tradiční nastavení rozdělení rolí péče o dítě ve společnosti, s nimi spojený „nerespekt“ k odlišné než většinové společenské volbě, tento fakt uvádí 28,57 % rodičů.

Až poté následují faktory biologické: vzhledem ke kojení i napojení matky s dítětem je vhodnější, aby byla doma matka a živitelem rodiny byl muž bez ohledu na výdělek (18,43 %). Toto je ovšem důvodem zejména u nejmladších věkových kategorií dětí.

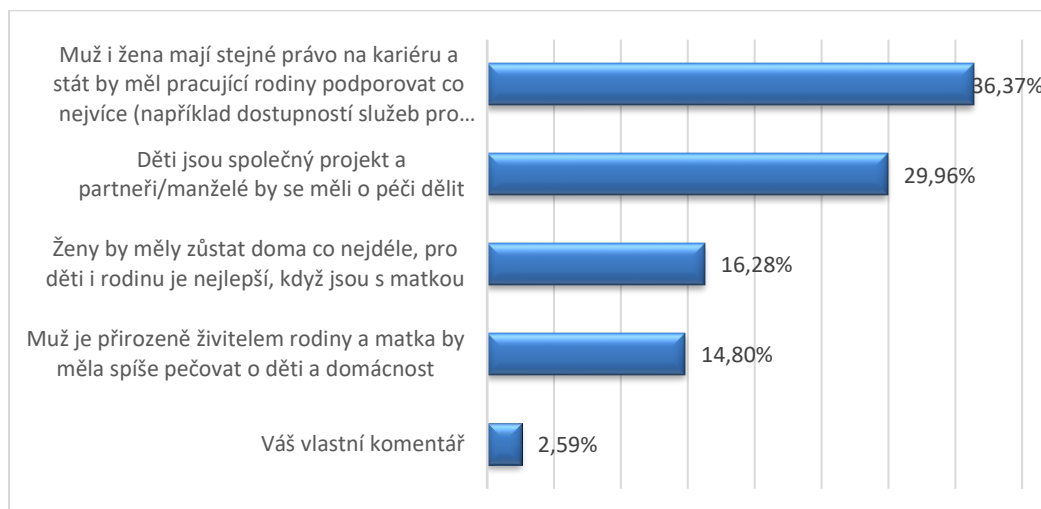
**Graf 1: V ČR převážně čerpají rodičovskou dovolenou ženy, co je podle Vás nejčastějším důvodem?**



## 2. Děti jako „společný projekt“?

Pouze 16 % rodičů je přesvědčeno, že dítěti prospívá, pokud je v raném věku výhradně s matkou. Čtyři z deseti rodičů se domnívají, že muži i ženy mají stejné právo na kariéru – sladění pracovního a soukromého života. Každý třetí rodič je přesvědčen, že děti jsou „společný projekt“ a péči o dítě/děti by měli partneři sdílet. Představu muže jako živitele rodiny, spolu s představou ženy, která pečuje o domácnost a rodinu zastává pouze 14 % rodičů. Ani jednu z variant nevybralo 2,59 % respondentů, kdy se buď s žádnou neztotožnili nebo například patří mezi matky samoživitelky.

**Graf 2: Jaký z výroků nejlépe vyjadřuje Váš postoj?**



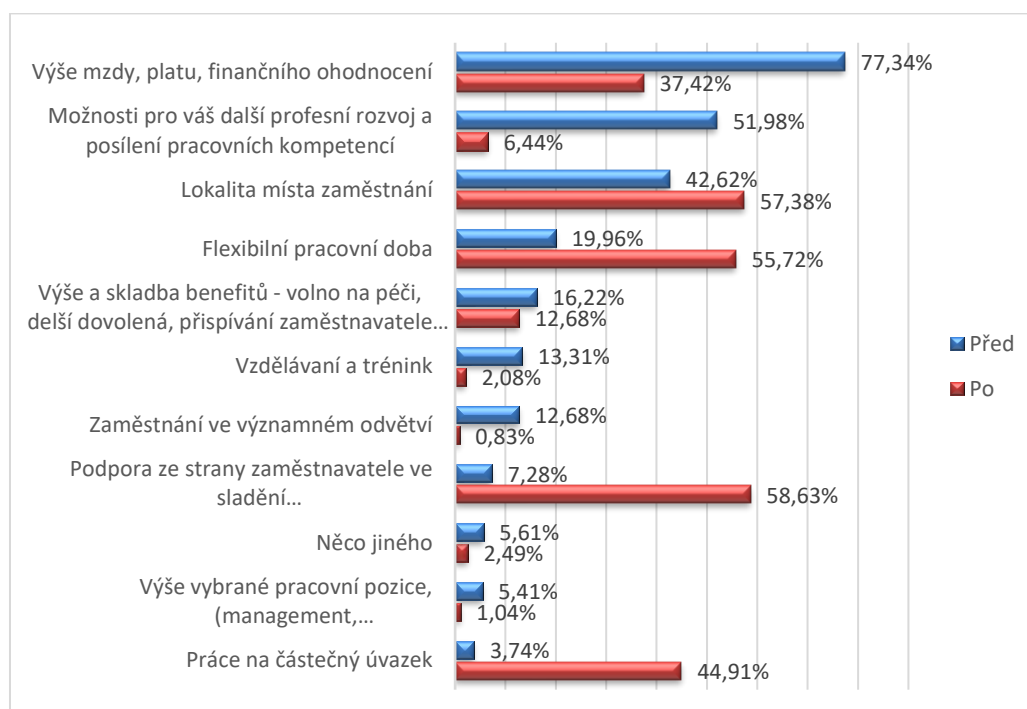
## 3. Narození dítěte a rodičovství zásadně mění priority rodičů při výběru zaměstnání

Rodičovství a narození dítěte má vliv na celý další život rodičů, včetně pracovního. Zatímco před narozením dítěte se jak muži, tak ženy o svém zaměstnání rozhodují primárně podle výše finančního ohodnocení, možnosti kariérního růstu, nabídky osobního rozvoje, vzdělávání a s ohledem na lokalitu, po narození dítěte jsou klíčovými kritérii pro případné pracovní uplatnění pro každého druhého rodiče: podpora ze strany zaměstnavatele v oblasti sladování práce a rodiny, lokalita, flexibilní pracovní doba a možnost pracovat na zkrácený úvazek.

Před rodičovskou dovolenou byla pro respondenty nejdůležitější výše mzdy (77,34 %), při rodičovství to následně primárně zohledňuje pouze 37,42 % respondentů. Po narození dítěte, při rodičovství pak byla jako nejdůležitější zvolena podpora zaměstnavatele ve sladění práce a rodiny 58,63 %, přičemž před rodičovstvím zajímala pouze 7,28 % respondentů. Významně stoupá potřeba flexibilní pracovní doby (z 20 % před narozením dítěte na 56 % po jeho narození). Možnost pracovat na částečný úvazek preferuje 45 % rodičů, oproti 4 % před narozením dítěte.

Absence podpory ze strany státu a zaměstnavatelů v této oblasti se promítá do faktu, že každý čtvrtý rodič vnímá narození dítěte jako situaci, která je pro ně lidsky velmi pozitivní, současně ale významně zhoršuje možnost pracovat a kariérně růst.

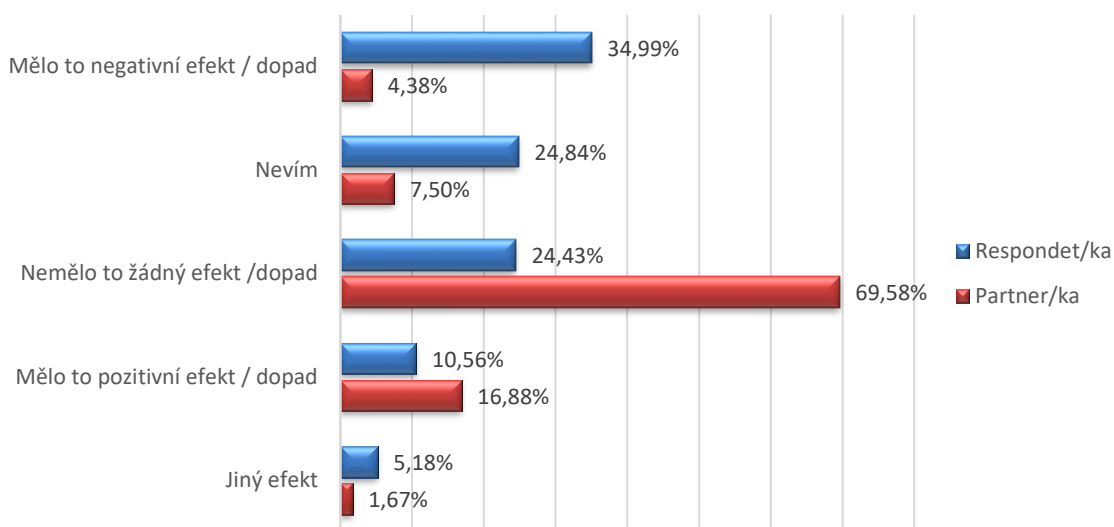
**Graf 3: Jak se u vás změnili priority při výběru zaměstnání poté, co jste se stal/a rodičem?**



## 4. Vliv/dopad rodičovství na profesní kariéru rodičů

Narození dítěte mělo na respondenty/ky v kariéře spíše negativní dopad (34,99 %), u partnera/manžela naopak narození dítěte nemělo buď žádný (69,58 %) nebo mělo dokonce pozitivní přínos (16,88 %).

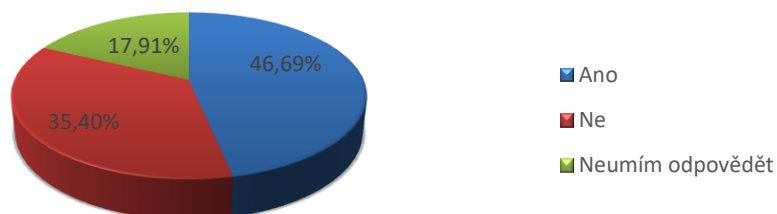
**Graf 4: Jaký má (mělo) rodičovství (to, že máte děti) vliv/dopad na profesní kariéru na Vás a Vašeho manžela(ku)/partnera(ku)?**



## 5. Lze sladit zaměstnání a rodičovství?

Pouze necelá polovina respondentů věří, že lze dobře sladit zaměstnání a rodičovství. Předpokladem ovšem jsou podpora ze strany zaměstnavatele v oblasti sladování, a podpora ze strany státu v oblasti dostupnosti předškolních zařízení a vhodného bydlení pro rodiny s dětmi. Pouze každý třetí rodič v současné době uvedené vhodné podmínky má. Své zaměstnance – rodiče (dle slov jich samotných) podporuje pouze každá třetí firma, zejména nabídkou flexibilní pracovní doby, možností pracovat plně nebo částečně z domova, pracovat na částečné a zkrácené úvazky. Rodiče současně oceňují možnost čerpat benefity, spojené s péčí o děti, například nadstandardní volno na péči o děti, firemní jesle, školky, dětské skupiny atd.

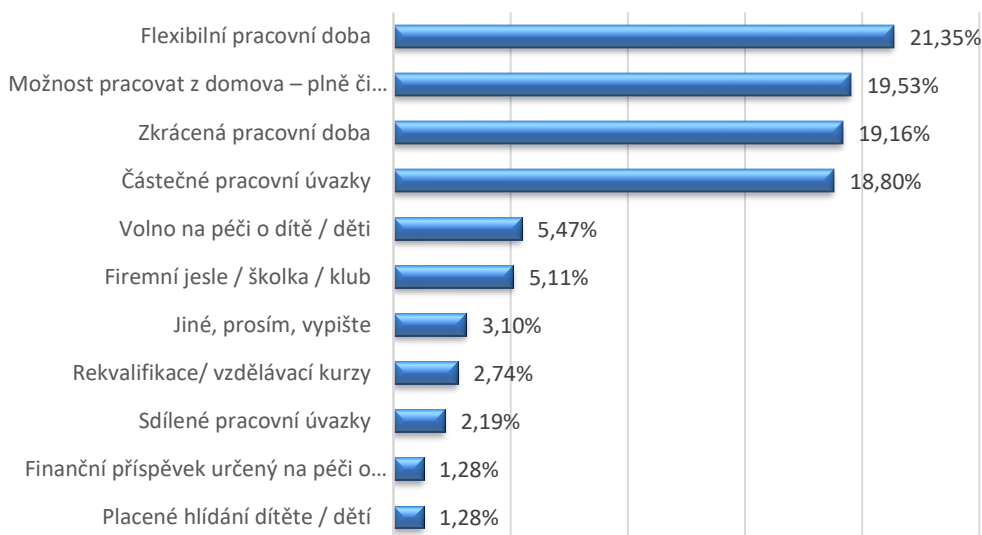
**Graf 5: Lze podle Vás dobře sladit zaměstnání a rodičovství?**



42,53 % respondentů pracuje pro zaměstnavatele, který nepodporuje sladování péči o děti a práci 34,85 % pro ty zaměstnavatele, kteří sladování práce a rodiny podporují a 22,61 % respondentů uvedlo, že buď nemají zaměstnání, jsou na RD, OSVČ či neví.

Nejčastější podporou sladování péče o děti a práce, kterou dostávají je flexibilní pracovní doba (21,35 %), možnost pracovat z domova, ať už plně či částečně (19,53 %) a zkrácená pracovní doba (19,16 %) nebo částečné pracovní úvazky (18,80 %). Naopak zaměstnavatelé nejméně poskytují finanční příspěvek určený na péči o dítě a placené hlídání dětí.

**Graf 6: Pokud Váš zaměstnavatel sladování práce a rodiny podporuje, uveďte, prosím, jakým způsobem?**



## 6. Rodiče v „sendviči“: souběh péče o nezaopatřené dítě a jinou dospělou blízkou osobu (např. nemocné či stárnoucí rodiče)

Důležité celospolečenské téma, které průzkum otevírá je oblast neformální péče. Nejčastěji jsou respondenti v „sendviči“, tj. situaci, kdy rodiče v domácím prostředí pečují současně o nezaopatřené dítě/děti a jinou osobu blízkou (například stárnoucí rodiče). Ze strany zaměstnavatelů by pak neformálně pečující rodiče ocenili více vstřícnosti v oblasti flexibilních forem práce a benefitů, určených na zdravotní péči – zejména v situaci, kdy státem garantované kapacity zdravotních a sociálních služeb jsou omezené a nedostatečné.

Při neformální péči by měl stát pečující podporovat finančně (31,95 %), měl by také motivovat zaměstnavatele, podporující pečující osoby (30,88 %) a samozřejmě také dostupnost sociálních a zdravotních služeb (26,20 %).

**Graf 7: Jakou podporu byste v situaci, kdy neformálně pečujete a také pracujete, očekával/a od státu?**





# Matky a otcové vítání

Průzkum byl realizován pro účely 3. ročníku konference

## Matky a otcové vítání.

Děkujeme partnerům konference:

hlavní partneři: Česká spořitelna; Plzeňský Prazdroj

spolupracující partneři: Randstad; BCC

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



## Charta diverzity Česká republika

**Byznys pro společnost je národním koordinátorem 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. Signatáři se 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. 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 organizace. Hodláme vytvářet takové podmínky, aby všichni zaměstnanci/kyně 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 Charty diverzity v naší interní a externí komunikaci. Budeme pravidelně veřejnosti prezentovat naše závazky, kroky a úspěchy a informovat o nich naše zaměstnance/kině.

**Chcete se připojit a naplňovat principy Evropské Charty diverzity?**

**Obraťte se na Janu Skalkovou, [skalkova@byznysprospolecnost.cz](mailto:skalkova@byznysprospolecnost.cz), [www.diverzita.cz](http://www.diverzita.cz)**