

Těhotenství a mateřství na pracovišti

Výzkumná zpráva 2023

Výzkum je realizován v rámci projektu Posílení aktivit veřejného ochránce práv v ochraně lidských práv (směrem k ustavení Národní lidskoprávní instituce v ČR), číslo projektu: LP-PDP3-001. Tento projekt je financován z prostředků Fondů EHP a Norska 2014–2021 a státního rozpočtu ČR.

Zadavatelem výzkumu a tvůrcem metodiky včetně dotazníku a osnovy výzkumných rozhovorů je Kancelář veřejného ochránce práv. Realizátorem sběru dat pro výzkum a autorem závěrečné zprávy (sekcí označených jako Kvantitativní část a Kvalitativní část) je agentura Data Collect, s. r. o.



Obsah

Těhotenství a mateřství na pracovišti	1
Obsah.....	3
Poslání ochránce.....	5
Přehled pojmů: diskriminace.....	6
Přehled ostatních pojmů	8
Úvodní slovo	10
Shrnutí výzkumných zjištění	11
Doporučení	14
Právní úprava.....	16
1. Hledání práce a přijímání k pracovnímu poměru	16
1.1 Inzerce.....	16
1.2 Otázky u pohovorů.....	17
1.3 Rozdílné pracovní smlouvy	17
1.4 Potvrzení o absenci těhotenství	18
2. Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a práce v jejich průběhu	18
2.1 Práce při pobírání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku	20
3. Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené.....	20
3.1 Návrat z mateřské či rodičovské dovolené	21
3.2 Sledování práce s péčí o děti	21
3.3 Péče o nemocné dítě	23
4. Nerovné zacházení na pracovišti.....	24
4.1 Výpočet mzdy po návratu z rodičovské dovolené	24
4.2 Karierní postup	24
4.3 Ukončení pracovního poměru z důvodu těhotenství či rodičovství.....	25
4.4 Nerovné zacházení obecně, obtěžování	26
5. Obrana před nerovným zacházením	27
5.1 Odborová organizace.....	27
5.2 Mediace	27
5.3 Inspekce práce	27
5.4 Ombudsman	28
5.5 Soudy	28



Kvantitativní část	29
1. Popis metody.....	29
2. Zkušenosti s hledáním práce a pracovními pohovory.....	31
3. Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a kontakt se zaměstnavatelem v průběhu tohoto období	38
4. Návrat do práce po mateřské a/nebo rodičovské dovolené	42
5. Smlouvání opatření a podpora žen ze strany zaměstnavatelů	47
6. Zkušenosti s nerovným zacházením na pracovišti	50
7. Obrana žen před nerovným zacházením	55
8. Budoucí pracovní plány	60
9. Vnímání dopadu mateřství na kariéru a představy o dělbě práce a genderových rolích.....	62
Kvalitativní část.....	69
1. Popis metody.....	69
2. Celkový přístup k tématu těhotenství a mateřství na pracovišti	71
3. Rekrutace a nábor nových zaměstnanců	73
4. Komunikace se zaměstnankyněmi na mateřské a rodičovské dovolené.....	76
5. Délka rodičovské a návrat do práce	77
6. Flexibilita a smlouvání práce a rodiny	79
7. Propouštění a smlouva na dobu určitou	82
8. Stížnosti na pracovišti	83
9. Postavení žen na trhu práce, hodnocení české právní úpravy a návrhy na změny ..	84
Shrnutí	89
1. Shrnutí kvantitativní části	89
2. Shrnutí kvalitativní části	93
3. Závěrečné shrnutí.....	95



Poslání ochránce

Již od roku 2001 ochránce chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 ochránce plní úkoly národního preventivního mechanismu podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Systematicky navštěvuje zařízení, v nichž se nacházejí osoby omezené na svobodu, a to jak z moci úřední, tak v důsledku závislosti na poskytované péči. Cílem návštěv je posílit ochranu před špatným zacházením. Svá zjištění a doporučení ochránce zobecňuje v souhrnných zprávách z návštěv a na jejich základě formuluje standardy zacházení. Návrhy na zlepšení zjištěného stavu a odstranění případného špatného zacházení ochránce směřuje jak k samotným zařízením a jejich zřizovatelům, tak k ústředním orgánům státní správy.

V roce 2009 byl ochránce pověřen rolí národního orgánu pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací (equality body). Přispívá tedy k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tím účelem poskytuje pomoc obětem diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám

souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Od roku 2011 ochránce rovněž sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění.

Počínaje lednem 2018 zastává ochránce také funkci monitorovacího orgánu pro naplňování práv zakotvených Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a pomáhá také cizincům-občanům Evropské unie, kteří žijí nebo pracují v České republice. Poskytuje jim informace o jejich právech a pomoc při podezření na diskriminaci z důvodu státní příslušnosti.

Ke zvláštním oprávněním ochránce patří právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákonných právních předpisů, právo vedlejšího účastenství před Ústavním soudem v řízení o zrušení zákona či jeho části, právo podat správní žalobu k ochraně veřejného zájmu či návrh na zahájení kárného řízení s předsedou či místopředsedou soudu. Ochránce také může příslušnému úřadu doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Doporučení ke změně zákona podává vládě.

Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.

Přehled pojmů: diskriminace

Diskriminace („nerovné zacházení“) je rozdílné zacházení s lidmi ve srovnatelné situaci, a to:

- a) v některé ze zákonem vymezených oblastí a
- b) na základě některého ze zákonem stanovených důvodů.

Diskriminace se posuzuje primárně podle antidiskriminačního zákona. V pracovněprávních vztazích na ni dopadá také zákoník práce, který na antidiskriminační zákon v mnohém odkazuje, některá ustanovení ale rozšiřuje. Diskriminace nemusí být záměrná. Důležitý je výsledek, ne úmysl.

Diskriminační důvod je takový důvod, na základě něhož je zakázáno člověka znevýhodnit. Podle antidiskriminačního zákona mezi tyto důvody patří rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor a v některých případech také státní příslušnost. Některé právní předpisy (například zákoník práce) mohou obsahovat i další důvody (například politické přesvědčení či členství v odborech).

Pohlaví je jedním z diskriminačních důvodů vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně. Diskriminace se může týkat jak žen, tak mužů. Zákon říká, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, rodičovství (mateřství nebo otcovství) a z důvodu pohlavní identifikace. Mezi projevy mateřství lze zahrnout nejen samotnou skutečnost, že žena porodila dítě, ale především z toho vyplývající důsledky, mimo jiné povinnost péče o dítě.

Přímá diskriminace je základním typem diskriminace. Je to jednání nebo opomenutí, kdy se s někým zachází odlišně, než by se zacházelo s jiným člověkem ve srovnatelné situaci, a to z některého ze zákonem vymezených diskriminačních důvodů. O diskriminaci se v oblasti práce a zaměstnání nejedná, pokud je k rozdílnému zacházení dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a požadavky na zaměstnance jsou této povaze přiměřené.

- c) Příkladem přímé diskriminace může být zaměstnavatel, který na pozici asistentky bude hledat pouze ženy.

Nepřímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení či praxe dojde ke znevýhodnění zákonem chráněné skupiny (skupiny vymezené diskriminačním důvodem, např. lidí s postižením). Toto ustanovení či praxi přitom nelze rozumně ospravedlnit. Při podezření na nepřímou diskriminaci je vždy nutné zkoumat, zda namítaná praxe není odůvodnitelná legitimním cílem, případně zda prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

- d) Příklad: Zaměstnavatel umožní jazykovou výuku pouze zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. To může být na první pohled opatřením, které nesouvisí s žádným



diskriminačním důvodem. Pokud ale u zaměstnavatele pracují na částečný úvazek převážně rodiče sladěující práci s péčí o děti, může být takové pravidlo nepřímou diskriminací z důvodu rodičovství.

Obtěžování je nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti člověka a vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Pokud souvisí s některým z diskriminačních důvodů, může se jednat o formu diskriminace.

- e) Příklad: Vedoucí zaměstnanec zadává podřízené zaměstnankyni náročné úkoly s nesplnitelnými termíny, protože ji chce donutit k výpovědi – nechce totiž ve svém týmu zaměstnance s malými dětmi.

Sexuální obtěžování vychází z definice obtěžování, je ale specifické svou sexuální povahou.

- f) Příkladem mohou být jakékoliv nevyžádané doteky, ale i narážky se sexuálním podtextem, které jsou druhé straně nepříjemné a v pracovním prostředí nevhodné.

Odvozená diskriminace může vzniknout tehdy, když je nositelem diskriminačního znaku někdo s blízkým vztahem k člověku, se kterým je nepříznivě jednáno.

- g) Příkladem může být rodič dítěte s postižením, kterého zaměstnavatel penalizuje za nepřítomnosti způsobené péčí o tohoto potomka, i když stejné jednání u ostatních zaměstnanců-rodičů toleruje.

Pronásledování je nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění následující poté, co se oběť diskriminace rozhodla proti tomuto jednání bránit – např. formou stížnosti nadřízenému nebo žalobou k soudu.

- h) V pracovních vztazích se může projevat formou šikany či ukončení pracovního poměru.



Přehled ostatních pojmů

Inspektorát práce (Státní úřad inspekce práce) je orgán státní správy, který má za úkol kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatelů, zejména zákoníku práce. V případě, že zjistí porušení těchto povinností, může ukládat pokuty a vyžadovat nápravu zjištěných nedostatků.

Mateřská dovolená je volno, které musí poskytnout zaměstnavatel zaměstnankyni po porodu. Trvá po dobu 28 týdnů u jednoho dítěte, 37 týdnů u dvou nebo více dětí. Z toho šest až osm týdnů náleží zaměstnankyni již před porodem.

Peněžitá pomoc v mateřství je dávka nemocenského pojištění související s péčí o novorozené dítě, typicky vyplácená v průběhu mateřské dovolené. Pro její získání je třeba splnit podmínky předchozího zaměstnání či dobrovolných plateb nemocenského pojištění. Kromě prvních šesti týdnů po porodu ji může pobírat otec, pokud o dítě pečuje on.

Rodičovská dovolená je volno, které náleží kterémukoliv z rodičů. V případě matky navazuje na mateřskou dovolenou, otec dítěte o ni může požádat kdykoliv do tří let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou lze čerpat i poté, co je vyčerpána celková částka rodičovského příspěvku.

Rodičovský příspěvek je dávka rodiče, který pečuje o dítě do 4 let, typicky vyplácená v průběhu rodičovské dovolené. Jeho celková výše je fixní, pro rok 2021 činí 300 000 Kč.

Ochranná doba je období, během kterého až na výjimky nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Jedná se především o dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, zaměstnankyně je těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.

Odměnou se obecně v tomto výzkumu rozumí jak plat (odměna za práci státních zaměstnanců nebo zaměstnanců územních samosprávních celků), tak mzda (odměna za práci v soukromém sektoru) i odměny z dohod mimo pracovní poměr. Kromě základu se do ní započítávají také všechny příplatky, osobní ohodnocení, mimořádné odměny a také benefity poskytované zaměstnavatelem (stravenky, příspěvek na kulturu apod.).

Plat je odměna za práci u zaměstnavatelů, kteří jsou veřejnou institucí. Výzkum se zaměřuje na mzdu, většina závěrů bude použitelná také pro plat.

Mzda je odměna za práci v pracovním poměru poskytovaná zaměstnavatelem v soukromém sektoru. Kromě základu mzdy jsou její součástí také příplatky a často také motivační složky (například mimořádné odměny).

Švarcsystém označuje systém vztahů, kdy lidé vykonávající pro zaměstnavatele práci jsou formálně osobami samostatně výdělečně činnými, ačkoliv fakticky jejich výkon práce naplňuje znaky vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Přestože takový vztah může být finančně výhodnější pro „zaměstnavatele“ a někdy i pro „zaměstnance“, jedná se o obcházení zákona.



Zkušební doba je předem smluvně dohodnuté období, během kterého je pro zaměstnavatele i pro zaměstnance jednoduché pracovní poměr zrušit. Obvykle se sjednává ode dne nástupu a nesmí překročit 3 měsíce, případně 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Nemůže být dodatečně prodloužena, ale v případě překážek v práci se přerušuje (např. při pracovní neschopnosti či čerpání rodičovské dovolené).



Úvodní slovo

Problematické nerovností na pracovním trhu spojených s rodičovstvím a mateřstvím věnuje pozornost řada dokumentů. Jedná se zejména o Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, vydanou Úřadem vlády ČR, a Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 z pera Ministerstva práce a sociálních věcí. Oba tyto dokumenty byly sestaveny odborníky a odbornicemi na danou problematiku a svými usneseními je schválila vláda.¹

Na praktické zkušenosti žen,² které pečují alespoň o jedno dítě do 6 let věku, jsem se proto rozhodl zaměřit v tomto výzkumu.³ Cílem výzkumu bylo ověřit, se kterými ze situací, jimiž se v rámci poskytování metodické pomoci obětem diskriminace ve své činnosti zabývám, se ženy na pracovním trhu setkávají a v jaké míře. Odhalil jsem také, jak velká část z žen zůstává v souvislosti s péčí o děti z pracovního trhu vyloučena často pod tíhou okolností spíše než na základě svobodného rozhodnutí.

Online dotazníkového šetření se zúčastnilo 1 300 žen-matek a výsledky ukázaly, že pracovní uplatnění těchto žen skutečně ztěžují různé bariéry. Potvrdily také, že jsou to výrazně častěji ženy, kdo v rodině ustupuje ze svých profesních cílů ve prospěch péče o děti. Získaná data ukazují, že téma sladění pracovního a osobního života je pro rodiče, a zejména matky malých dětí, stále živé⁴ a poskytuje cenná data pro další zkoumání tohoto tématu.

Na výzkum navazují sérií doporučení pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a pro Ministerstvo práce a sociálních věcí jako zásadní aktéry na poli rovného zacházení s rodiči pohybujícími se na pracovním trhu. V těchto doporučeních jsem se rozhodl odkazovat právě na Strategii rovnosti žen a mužů a Akční plán rovného odměňování žen a mužů a v nich navržená opatření.

Přeji podnětné čtení.

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv

- 1 Usnesení vlády České republiky ze dne 8. března 2021 č. 269 o Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 a usnesení vlády České republiky ze dne 21. prosince 2022 č. 1097 o Akčním plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026.
- 2 Mužům pečujícím o děti jsem se ve výzkumu nevěnoval z praktických důvodů – jak potvrdily respondentky, v 96 % případů čerpají či čerpaly v jejich rodinách rodičovskou dovolenou pouze ony. Z tohoto důvodu i s přispěním společenských stereotypů péče o děti dopadá na kariéry zejména žen. Budu však rád, bude-li se jiný výzkum věnovat také situaci pečujících mužů a důsledkům, které má péče o děti na jejich pracovní život.
- 3 Zadavatelem výzkumu a tvůrcem metodiky včetně dotazníku a osnovy výzkumných rozhovorů je Kancelář veřejného ochránce práv. Realizátorem sběru dat pro výzkum a autorem závěrečné zprávy (sekcí označených jako Kvantitativní část a Kvalitativní část) je agentura Data Collect, s. r. o.
- 4 Rodičům, kteří se ve svých právech na poli práce chtějí zorientovat, doporučuji kromě výzkumné zprávy také dokument *Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu*, dostupný z: https://www.ochrance.cz/aktualne/ombudsman_vydal_praktickou_prirucku_pro_rodice_na_pracovnim_trhu/, který jsem vydal v roce 2022. Chronologicky se věnuje otázkám zaměstnávání od nástupu až po skončení pracovního poměru a je doplněn ilustračními příklady, které pomáhají lépe pochopit základní principy a právní pravidla a také případy z mé praxe shromážděnými v průběhu let.



Shrnutí výzkumných zjištění

Hlavní zjištění lze shrnout následovně:

1. Čtvrtina dotazovaných žen se setkala s pracovním inzerátem, který v textu buď odrazoval, nebo vylučoval těhotné ženy či rodiče malých dětí, ať už přímo, či nepřímo. Téměř dvě třetiny žen (61 %) se při pracovním pohovoru setkaly s otázkami týkajícími se jejich rodinného života, i když zaměstnavatelé nemají právo se na tyto údaje ptát.
2. Pouze třetina žen se po mateřské či rodičovské dovolené plánuje vrátit k původnímu zaměstnavateli. Co se týče respondentek, které již po narození dítěte začaly pracovat, i zde platí, že se k původnímu zaměstnavateli vrátila pouze zhruba třetina z nich (30 %), a to zejména kvůli nemožnosti sladit původní práci s péčí o dítě (to uvedlo 42 % respondentek).
3. Pokud v současné době ženy nevykonávají žádnou placenou práci, je to nejčastěji z důvodu, že se starají o malé dítě a chtějí se mu plně věnovat (68 %). Až 22 % žen ale aktuálně nemá placenou práci z jiných důvodů (zejména kvůli chybějícímu zajištění péče o dítě a tomu, že se jim nedaří najít pracovní pozici umožňující adekvátní sladování pracovního a rodinného života).
4. Většina žen nezaznamenala, že by k nim jejich zaměstnavatel po návratu do práce z mateřské či rodičovské dovolené přistupoval hůře. Většina ale také uvedla, že jim ani nenabízel pomoc, která by jim návrat do práce usnadnila. Obecně, v oblasti nabídky sladovacích opatření ze strany zaměstnavatelů existují značné rezervy. Podíl žen, které jednotlivá opatření nevyužívaly, ale pokud by jim to zaměstnavatel umožnil, rády by tak učinily, dosahoval v průměru až třetinu. Největší zájem byl o stlačený pracovní týden (o ten by mělo zájem 45 % žen) a plně flexibilní pracovní dobu (41 %).
5. Pracující matky malých dětí se na pracovišti setkávají s různými projevy méně příznivého zacházení. Nejčastější negativní zkušenosti v průběhu těhotenství nebo v době, kdy ženy pečovaly alespoň o jedno dítě mladší šesti let, se týkaly atmosféry na pracovišti, kdy téměř čtvrtina žen (24 %) pociťovala kvůli svému mateřství negativní postoj kolegů nebo nadřízených, pětina (21 %) má zkušenosti s nepříjemnými komentáři kolegů nebo nadřízených týkajícími se jejich těhotenství či mateřství a péče o děti, a podobný podíl (18 %) pociťoval, že na názory žen pečujících o děti je brán menší ohled a jsou jako zaměstnankyně méně ceněny.
6. Druhou problematickou oblastí je odměňování. Až 19 % respondentek uvedlo, že ve srovnání s kolegy bylo v jejich případě zvýšení platu nebo mzdy (včetně odměn) nezaslouženě menší, nebo dokonce žádné, a 17 % respondentek se domnívá, že nedostaly odměny (nebo byly nižší) kvůli tomu, že čerpaly volno související s péčí o dítě (např. když bylo nemocné nebo byla potřeba jít k lékaři).
7. Třetí problematickou oblastí jsou pak pracovní smlouvy a ukončení spolupráce. Zhruba každá šestá žena (16 %) má osobní zkušenost s tím, že jí zaměstnavatel neprodloužil její pracovní smlouvu na dobu určitou, i když o to měla zájem, a domnívá



se, že to bylo právě z důvodu mateřství; zhruba každá sedmá (14 %) se setkala s nátlakem ze strany zaměstnavatele na uzavření dohody o ukončení pracovního poměru a každá osmá výpověď skutečně dostala nebo ji zaměstnavatel dotlačil k ukončení pracovního poměru dohodou (13 %). Celkově se až třetina žen pečujících o děti mladší 6 let obává, že kvůli mateřství přijde o práci.

8. Čtvrtou oblastí je pak organizace práce. 14 % dotazovaných uvedlo, že jim zaměstnavatel uložil práci, která pro ně vzhledem k těhotenství nebo mateřství nebyla vhodná, a 13 % má zkušenost se situací, kdy jim zaměstnavatel neumožnil čerpat dovolenou tak, jak kvůli péči o dítě potřebovaly.
9. Pouze zhruba třetina respondentek, které se setkaly s méně příznivým zacházením na pracovišti, se snažila vzniklou situaci řešit, ať již formálně, nebo neformálně. Nejčastěji se ozývaly právě v těch nejzávažnějších případech, kdy jim hrozilo ukončení pracovního poměru. Respondentky nejčastěji vzniklé problémy rozebíraly v rodině a s přáteli (69 %), s kolegy na pracovišti (41 %) nebo s nadřízeným (40 %). Externí formy pomoci jako například vyhledání právníka, obrácení se na neziskovou organizaci, Státní úřad inspekce práce, veřejného ochránce práv nebo soud, využil pouze zlomek z nich (vždy méně než 5 % respondentek). Důvodem bylo nejčastěji to, že problém nepovažovaly za tak závažný (32 %), ale také jejich nedůvěra, že by nahlášení problému pomohlo (21 %), anebo to, že při starosti o dítě prostě neměly kapacitu vzniklý problém řešit (19 %).
10. V České republice je čerpání rodičovské dovolené doménou žen (96 %), přičemž obvykle trvá do tří let věku dítěte (pouze zhruba pětina žen uvedla, že rodičovskou dovolenou ukončila dříve). Ženy sice začínají vykonávat placenou práci, když má jejich dítě v průměru 15 měsíců, ale typicky souběžně s ní zůstávají na rodičovské dovolené. K hlavním důvodům, proč ženy omezují rozvoj kariéry ve prospěch starosti o děti, patří přesvědčení, že pro dítě je lepší, když o ně pečuje převážně žena (53 %), a také finanční aspekt, tedy že partner vydělává více, a proto je pro rodinu výhodné, aby se kariéře věnoval více než žena (50 %). Obecně se většina respondentek (88 %) domnívá, že rodičovství má u nás negativní dopad na uplatnění žen v práci, přičemž nejčastěji pocítovanými bariérami jsou časté výpadky v práci z důvodu péče o nemocné děti, vysoké finanční náklady na zabezpečení soukromé péče o děti předškolního věku a také nedostatek míst ve veřejných zařízeních péče o děti předškolního věku.

Z rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů kromě toho vyplynulo, že:

1. Oslovení personalisté vnímají téma mateřství a těhotenství na pracovišti jako běžnou agendu, která jim nepřináší výrazné těžkosti. Rodinný stav či těhotenství ženy nevidí personalisté jako bariéru pro pracovní uplatnění žen ve svých organizacích. Ani návrat po mateřské či rodičovské dovolené není dle jejich výpovědí spojen s většími komplikacemi. Obecně deklarují velmi pozitivní zkušenosti s pracovním výkonem zaměstnankyň po návratu z mateřské a rodičovské dovolené. S předsudky spojenými se zaměstnáváním žen se personalisté ve své praxi setkávají méně často, přičemž dle jejich vyjádření zaznívají především z řad starší generace mužů. Tito muži mohou považovat mladé ženy či matky s malými dětmi za nespolehlivé a časově neflexibilní zaměstnankyně.



2. Při náboru nových zaměstnanců se dle personalistů nepřihlíží k rodinné situaci uchazečů; deklarují, že znají své zákonné limity a otázkám na rodinný stav se zásadně vyhýbají. Toto zjištění je v rozporu s výsledky kvantitativní části výzkumu, kde 61 % žen uvedlo, že se u pracovního pohovoru setkalo s otázkami ohledně rodinné situace.
3. Organizace jsou podle personalistů v současné době vstřícné k různým formám sladovacích opatření, přičemž pozitivní posun přinesla pandemie covid-19, kdy byly organizace nuceny vyzkoušet různé flexibilní formy spolupráce a po dobré zkušenosti mnoho z nich tyto možnosti zachovalo. K větší vstřícnosti motivuje zaměstnavatele také aktuální situace na trhu práce a nedostatek kvalifikovaných uchazečů. Mezi nejčastější nabízené formy patří částečně flexibilní pracovní doba, možnost kombinace práce z domova a kanceláře a práce na zkrácený úvazek. Tyto tři typy spolupráce jsou zároveň podle personalistů nejžádanější i mezi zaměstnankyněmi, které se vrací po rodičovské dovolené.
4. Přesto, že oslovení personalisté vnímají přístup organizací, ve kterých působí, jako vstřícný a otevřený, považují pozici žen na českém trhu práce za obtížnou. Vnímají nerovnováhu mezi pozicí a šancemi žen a mužů. Bariéry, kterým ženy podle personalistů na českém trhu práce čelí, jsou nutnost vyrovnat se s několikaletou pauzou v profesním růstu, permanentní výzva hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, boj s předsudky české společnosti, podle kterých se má žena plně věnovat péči o děti minimálně do tří let věku, nerovnoměrné platové ohodnocení žen a mužů na stejných pozicích a nedostatečná infrastruktura týkající se péče o děti.
5. Českou právní úpravu vnímají oslovení personalisté jako realitu, kterou nemají potřebu příliš kritizovat. Pozitivně hodnotí prostor, který česká právní úprava dává ženám, aby se rozhodly, zda se chtějí plně věnovat mateřským povinnostem, nebo dají přednost dřívějšímu návratu do pracovního procesu. Změna, kterou by personalisté v české právní úpravě uvítali, by se týkala délky rodičovské dovolené. To by podle personalistů usnadnilo pozici organizacím, které by nemusely tak dlouho garantovat pracovní místo zaměstnankyni na rodičovské dovolené, a zkrácení rodičovské dovolené (spolu s výrazným posílením infrastruktury ohledně péče o děti) by pomohlo hladšímu návratu žen na trh práce.



Doporučení

Problematické nerovností na pracovním trhu spojených s rodičovstvím a mateřstvím se v nedávné době věnovala řada dokumentů. Jedná se zejména o Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, vydanou Úřadem vlády ČR, a Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 z pera Ministerstva práce a sociálních věcí. Protože se oba tyto dokumenty v podrobnostech věnují totožnému tématu jako tento výzkum a zároveň se jedná o dokumenty sestavené odborníky a odbornicemi na danou problematiku, rozhodl jsem se ve svých doporučeních odkazovat právě na ně. Oba tyto dokumenty svými usneseními schválila vláda.⁵

V návaznosti na výzkumná zjištění doporučuji přijmout opatření navrhovaná Strategií rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 a Akčním plánem rovného odměňování žen a mužů 2023–2026, zejména pak následující opatření:

- 1) Podporovat aktivity zaměřené na motivaci mužů k zapojení do péče o děti a čerpání rodičovského příspěvku.⁶**

Adresát: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Naplněním tohoto cíle dojde k rozptýlení kariérní zátěže vyplývající z péče o děti rovnoměrněji mezi muže a ženy včetně odstranění stereotypů souvisejících s mateřstvím.

- 2) Podporovat investice zajišťující vznik nových a rozšiřování stávajících mateřských škol.⁷**

Adresát: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Naplněním tohoto cíle dojde k odstranění faktických překážek rychlejšího návratu rodičů (zejména matek) malých dětí na trh práce.

- 3) Zavést nárok na umístění dítěte do zařízení péče o děti od 12 do 36 měsíců v dětské skupině/jeslích.⁸**

Adresát: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Naplněním tohoto cíle dojde k odstranění faktických překážek rychlejšího návratu rodičů (zejména matek) malých dětí na trh práce.

5 Usnesení vlády České republiky ze dne 8. března 2021 č. 269 o Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 a usnesení vlády České republiky ze dne 21. prosince 2022 č. 1097 o Akčním plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026.

6 Opatření 1.1.4 Úkolové části Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, dostupné z: <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/06/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021-2030.pdf>.

7 Opatření 1.2.1 Úkolové části Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, dostupné z: <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/06/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021-2030.pdf>.

8 Opatření 1.3.2 Úkolové části Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, dostupné z: <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/06/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021-2030.pdf>.



4) Prodloužit povinnost zaměstnavatelů držet původní pracovní pozici a pracoviště rodičům na RD do 2 let věku dítěte.⁹

Adresát: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Naplněním tohoto cíle dojde k odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejména matek) malých dětí na trh práce.

5) Změnit pravidla pro nárok na rodičovský příspěvek a zrušit omezení 92 hodin měsíčně pro souběh rodičovského příspěvku a umístění dítěte do mateřské školy, jeslí či obdobného zařízení péče o děti.¹⁰

Adresát: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Naplněním tohoto cíle dojde k odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejména matek) malých dětí na trh práce.

9 Opatření 5.1.1. Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026, dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>.

10 Opatření 1.7.1 Úkolové části Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, dostupné z: <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/06/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021-2030.pdf>.



Právní úprava

Těhotné ženy a rodiče malých dětí patří mezi zaměstnance se ztíženým postavením na trhu práce (tzv. zranitelné skupiny zaměstnanců). Proto právní předpisy, především zákoník práce, stanovují speciální ochranu těchto zaměstnanců v situacích, se kterými se běžně zaměstnanci setkávají. Některé z těchto situací jsou popsány níže.¹¹

Právní úpravu doplňují některá ze zjištění z dotazníkového šetření mezi 1 300 respondentkami. Respondentkami jsou ženy nad 18 let pečující alespoň o jedno dítě mladší 6 let.¹²

Zaměstnanci-rodiče jsou mimo jiné chráněni prostřednictvím zákazu diskriminace. Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání a zakazuje diskriminaci, tedy takové jednání, kdy se s někým zachází z určitého důvodu méně příznivě. Mezi důvody, pro které je zakázáno osobu diskriminovat, patří i pohlaví.¹³

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.¹⁴

1. Hledání práce a přijímání k pracovnímu poměru

Zákoník práce uvádí, že při výběru uchazečů a uchazeček o práci posuzuje zaměstnavatel jednotlivé kandidáty a kandidátky z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností.¹⁵ Rozlišováním na základě pohlaví se může zaměstnavatel dopustit diskriminace.

1.1 Inzerce

Čtvrtina dotazovaných žen se setkala s pracovním inzerátem, který v textu buď odrazoval, nebo vylučoval těhotné ženy či rodiče malých dětí, ať už přímo, či nepřímo.¹⁶

11 Další situace, včetně právní úpravy a případů ochránce, obsahuje příručka ochránce s názvem *Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu*, dostupná z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/ombudsman vydal praktickou prirucku pro rodice na pracovnim trhu/>.

12 Podrobný popis respondentů a zvolené výzkumné metody viz *Kvantitativní část*, strana 29.

13 Podle antidiskriminačního zákona mezi další chráněné důvody patří rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, a v některých případech také státní příslušnost. Některé právní předpisy (například zákoník práce) mohou obsahovat i další důvody (například politické přesvědčení či členství v odborech).

14 Ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

15 Ustanovení § 30 odst. 1 zákoníku práce.

16 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Zkušenosti s hledáním práce a pracovními pohovory*.



Zaměstnavatel **nesmí** při hledání a výběru zaměstnanců **vycházet ze zažitých stereotypů**, například že k péči o děti či úklidu se hodí spíše ženy, zatímco manažerské pozice vyžadují spíše muže. Pouze v úzce vymezených případech může zaměstnavatel při výběru zaměstnance zohlednit pohlaví uchazeče. Může se jednat o situace, kdy je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce,¹⁷ anebo je účelem ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství.¹⁸

1.2 Otázky u pohovorů

Z výzkumu vyplývá, že téměř dvě třetiny žen (61 %) se při pracovním pohovoru setkaly s otázkami týkajícími se jejich rodinného života, i když zaměstnavatelé nemají právo se na tyto údaje ptát. 76 % z těchto žen na podobné otázky vždy odpovědělo, zatímco pouhé 3 % dotazovaných na osobní otázky u pohovoru neodpovídá nikdy.¹⁹

Mezi respondentkami byl častý pocit, že kvůli své odpovědi na otázky týkající se rodiny pozici nezískaly. Tento postoj sdílelo 41 % z těch, které odpověď alespoň v některých případech poskytly, a 45 % z těch, jež na otázky odmítly odpovědět pokaždé.²⁰

Podle zákoníku práce smí zaměstnavatel vyžadovat od kandidátů nebo dalších osob (například bývalého zaměstnavatele při žádosti o referenci) jen takové **informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.**²¹

Otázky týkající se rodičovství, které nesouvisejí s potenciálním zaměstnáním, lze v některých případech kvalifikovat jako obtěžování, které je jednou z forem diskriminace.²²

1.3 Rozdílné pracovní smlouvy

V určitých případech může diskriminaci představovat nejen to, zda zaměstnavatel upřednostňuje osoby jednoho pohlaví, případně zda u něj zastávají muži a ženy stejně významné pozice. Roli může hrát také to, na jakou dobu nabízí zaměstnavatel svým

17 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Příkladem může být požadavek na osobu konkrétního pohlaví pro divadelní roli. Výjimku mohou ospravedlnit také náboženské důvody, např. v případě duchovních. Tyto výjimky musí být uplatňovány co nejúžeji, musí být přiměřené a posuzovány s přihlédnutím ke společenskému vývoji. Podrobnosti viz *Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu*, dostupná z: https://www.ochrance.cz/aktualne/ombudsman_vydal_praktickou_prirucku_pro_rodice_na_pracovnim_trhu/.

18 Ustanovení § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona. Tato výjimka se promítla přímo do zákoníku práce, podle kterého je zakázáno zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Týká se to zaměstnankyň, které jsou těhotné, kojí a také matek do konce devátého měsíce po porodu. Výčet těchto prací stanoví Ministerstvo zdravotnictví formou vyhlášky. Chránit ženy z důvodu jejich potenciálního, nikoliv skutečného mateřství by mohlo opět znamenat diskriminaci z důvodu pohlaví.

19 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Zkušenosti s hledáním práce a pracovními pohovory*.

20 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Zkušenosti s hledáním práce a pracovními pohovory*.

21 Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce. Také zákon o zaměstnanosti výslovně uvádí, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o etnicitě, náboženském přesvědčení nebo například sexuální orientaci uchazeče a další informace, které nesouvisejí s plněním zákonných povinností zaměstnavatele, viz ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

22 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. února 2013, sp. zn. 146/2012/DIS/JKV, dostupná z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1700>.



zaměstnancům pracovní poměr – například zda u něj ženy pracují převážně v pracovním poměru na dobu určitou, zatímco muži v pracovním poměru na dobu neurčitou. Případně zda u něj zaměstnanci jednoho pohlaví pracují zpravidla na tzv. švarcsystém.

1.4 Potvrzení o absenci těhotenství

V posledních 10 letech se s požadavkem na předložení potvrzení o tom, že nejsou těhotné, setkala jen 5 % z dotazovaných žen.²³

Vyžadování potvrzení o tom, že uchazečka není těhotná, je problematické. Pokud zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru vyžaduje od uchazeček o zaměstnání potvrzení o tom, že nejsou těhotné, dopouští se nedovoleného shromažďování citlivých údajů. V případě, že se rozhodne nepřijmout uchazečku pro to, že takové potvrzení nedodala, dopustí se přímé diskriminace založené na pohlaví.²⁴

2. Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a práce v jejich průběhu

Průzkum potvrdil, že převážná část péče o nejmenší děti spadá na ženy a jen výjimečně na muže. 96 % dotazovaných žen uvedlo, že rodičovskou dovolenou čerpají výhradně ony. Stejně procento uvedlo také to, že budou jako jediné v rodině rodičovskou dovolenou čerpat i do budoucna. Nejčastěji uváděným důvodem pro toto rozdělení byly finanční důvody, které uvedlo 69 % respondentek.²⁵

Po narození dítěte náleží rodičům **volno určené pro péči o potomka**. V případě matky nejdříve mateřská, posléze i rodičovská dovolená, v případě otce nejčastěji rovnou volno rodičovské. Přestože hovorově nezřídka zaznívá spojení „tříletá mateřská“, je správné rozlišení těchto pojmů stěžejní.

Mateřská dovolená náleží pouze matce. Trvá po dobu 28 týdnů u jednoho dítěte, 37 týdnů u dvojčat nebo více narozených dětí. Nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a skončit dříve než 6 týdnů po porodu.²⁶ Jedná se o volno poskytované zaměstnavatelem, které není závislé na čerpání peněžitě pomoci v mateřství („PPM“). Nárok na volno tedy zůstává i matce, která nemá nárok na PPM, anebo její čerpání již ukončila.

23 Podrobnosti k této výzkumné otázce viz sekce *Zkušenosti s hledáním práce a pracovními pohovory*.

24 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. ledna 2013, sp. zn. 167/2012/DIS/JKV, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1460>. O tom, že těhotenství nemůže být důvodem pro nepřijetí do zaměstnání, rozhodl již Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 8. 11. 1990, *E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus*, C-177/88. Jednalo se přitom o uchazečku o práci, která zaměstnavateli při pohovoru sama sdělila, že je těhotná.

25 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a kontakt se zaměstnavatelem v průběhu tohoto období*.

26 Ustanovení § 195 zákoníku práce.



S mateřskou dovolenou souvisí tzv. „**mateřská**“ – tedy **peněžitá pomoc v mateřství**. Tu může po skončení šestinedělí čerpat namísto ženy také pečující otec. Pro její získání je třeba splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění po dobu 270 dnů v předchozích dvou letech před započítáním čerpání PPM. Účast na pojištění vzniká zaměstnancům při příjmu 3 500 Kč přímo ze zákona. V případě osob pracujících na dohodu o provedení práce je hranice 10 000 Kč. Osoby samostatně výdělečně činné jsou nemocenského pojištění účastny dobrovolně, proto se k němu musí přihlásit a alespoň po požadovanou dobu platit pojistné. Výše peněžité pomoci v mateřství se odvíjí od předchozích výdělků.²⁷

Naopak **dávka otcovské poporodní péče** („otcovská“) je dávka nemocenského pojištění, která patří otci. Pobírat ji může po dobu 14 dnů²⁸ otec zapsaný v rodném listě dítěte, pokud si k tomuto dni sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele platí nemocenské pojištění²⁹ a začne dávku pobírat v průběhu šestinedělí matky dítěte. V souvislosti s péčí o novorozené dítě a matku musí zaměstnavatel poskytnout otci volno po dobu poskytování této dávky tzv. otcovskou dovolenou.³⁰

Rodičovská dovolená náleží kterémukoliv z rodičů či oběma z nich. V případě matky navazuje na mateřskou dovolenou, otec dítěte o ni může požádat do tří let věku dítěte.³¹ Délku rodičovské dovolené si lze zvolit a v jejím průběhu ji měnit. Hovorově bývá často zaměňována s mateřskou dovolenou, která ale náleží pouze matce v krátké době před porodem a po něm.

Doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, se nemusí plně krýt s obdobím, po které je pobírán **rodičovský příspěvek**. Jeho celková výše je fixní – od ledna 2020 je to 300 000 Kč, u dvou a více dětí narozených současně je to 450 000 Kč. Neodvívá se od výdělků rodiče, ty ale mají vliv na maximální výši měsíčního příspěvku.³² Výše měsíčního příspěvku bude záležet také na rychlosti čerpání – příspěvek lze čerpat v nižších měsíčních částkách déle, anebo ve vyšších měsíčních částkách rychleji. Rodičovský příspěvek lze zároveň pobírat jen na nejmladší dítě. Rodiče, kteří před narozením druhého potomka nestihnou vyčerpat příspěvek na první dítě, proto mohou v některých případech o nárok na zbývající část příspěvku přijít.

27 Výpočet PPM viz Česká správa sociálního zabezpečení. Podrobné informace k peněžité pomoci v mateřství. Dostupné z <https://www.cssz.cz/podrobne-informace-o-penezite-pomoci-v-materstvi>.

28 Ustanovení § 38a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

29 Účast na pojištění vzniká zaměstnancům při dosažení určitého příjmu přímo ze zákona. Osoby samostatně výdělečně činné jsou nemocenského pojištění účastny dobrovolně, proto se k němu musí přihlásit a alespoň po požadovanou dobu platit pojistné, stejně jako je tomu v případě peněžité pomoci v mateřství.

30 Ustanovení § 195a zákoníku práce. Úprava otcovské dovolené přibyla do zákoníku práce na konci roku 2022. Do té doby si otec na čas čerpání otcovské poporodní péče žádal u zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou.

31 Ustanovení § 197 odst. 3 zákoníku práce.

32 Pro stanovení výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství.



2.1 Práce při pobírání peněžitě pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku

15 % respondentek uvedlo, že vykonává či vykonávalo placenou práci v průběhu rodičovské dovolené. V případě mateřské dovolené totéž uvedlo 9 % dotazovaných.³³

Placenou práci tyto ženy stráví nejčastěji do 20 hodin týdně a začínají ji vykonávat v průměru kolem 15. měsíce věku nejmladšího dítěte.

Pobírání **peněžitě pomoci v mateřství** nebrání tomu, aby zaměstnankyně vedle péče o dítě také částečně pracovala. Možná je jak dohoda o pracovní činnosti (DPČ), tak dohoda o provedení práce (DPP). Práci lze vykonávat i pro původního zaměstnavatele, musí se ale jednat o **odlišnou práci**, než jakou pro něj vykonávala zaměstnankyně podle původní pracovní smlouvy.³⁴

Při pobírání **rodičovského příspěvku** už může rodič pracovat téměř **bez omezení** jak na dohodu, tak ve standardním pracovním poměru. Podmínkou je, že bude splněna podmínka osobní celodenní a řádné péče o dítě. Tu lze zajistit jiným dospělým (např. rodinným příslušníkem nebo jiným pečovatelem). Dítě do dvou let může také docházet do jeslí či dětské skupiny, maximálně však na 4 hodiny denně. Pobírat rodičovský příspěvek lze souběžně s prací na novou i na původní pracovní smlouvu.³⁵

3. Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené

Pouhých 22 % z dotazovaných žen se do práce vracelo dříve než ve třech letech věku jejich dítěte. V 44 % k tomu přispěla špatná finanční situace, ve stejné míře rozhodnutí ovlivnil fakt, že se respondentkám podařilo umístit dítě do jeslí či mateřské školy.³⁶

Obecně panuje přesvědčení, že zaměstnavatel musí zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří se vrací z mateřské nebo rodičovské dovolené, umožnit návrat do práce. Konkrétní povinnosti zaměstnavatele ale závisí na tom, zda se zaměstnanci vrací hned po mateřské či po rodičovské dovolené. Navíc se často stává, že v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené uplyne doba, na kterou byl sjednán pracovní poměr, ten tak končí uplynutím času (týká se pouze pracovních poměrů „na dobu určitou“). V takovém případě zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci nabídnout uzavření nové pracovní smlouvy.

33 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a kontakt se zaměstnavatelem v průběhu tohoto období*.

34 Ustanovení § 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

35 Podrobně situaci popisuje např. příručka organizace Aperio, dostupná z: <https://aperio.cz/vydelecna-cinnost-behem-materske-rodicovske-dovolene/>.

36 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Návrat do práce po mateřské a/nebo rodičovské dovolené*.



3.1 Návrat z mateřské či rodičovské dovolené

U respondentek, které se již do zaměstnání vrátily, se k původnímu zaměstnavateli vrátilo pouze 30 % z nich. Nejčastěji zmiňovaným důvodem pro změnu byla nemožnost sladit původní práci s péčí o dítě (to uvedlo 42 % respondentek).³⁷

Ženám, které se do zaměstnání vrátí ihned po mateřské dovolené, musí zaměstnavatel umožnit **návrat na stejnou pozici**, na níž byla zaměstnankyně zařazena před odchodem na mateřskou dovolenou.³⁸ Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci **odpovídající pracovní smlouvě**.³⁹

V případě návratu po rodičovské dovolené trvající maximálně tři roky sice zaměstnanci nemají zákonný nárok na návrat na své původní místo, ale mají právo na **přidělení druhu a náplně práce** uvedené v pracovní smlouvě.

Výjimkou jsou situace, kdy v době nepřítomnosti zaměstnance dojde k zániku zaměstnavatele či k organizační změně, viz část *Propuštění pro nadbytečnost*, strana 26.

V případě, kdy chce nebo potřebuje zaměstnanec zůstat s dítětem doma déle než do třetích narozenin, je možné se dohodnout se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna bez náhrady mzdy. Zaměstnavatel však nemá povinnost na takovou domluvu přistoupit.⁴⁰ V průběhu čerpání volna se na zaměstnance již nevztahuje ochrana, která přísluší rodičům na rodičovské dovolené.

3.2 Sladování práce s péčí o děti

Sladovací opatření obecně se ukázaly ve výzkumu jako zásadní pro možnost žen vrátit se k zaměstnání. Až 22 % dotazovaných žen aktuálně nemá placenou práci, zejména kvůli chybějícímu zajištění péče o dítě a tomu, že se jim nedaří najít pracovní pozici umožňující adekvátní sladování pracovního a rodinného života.

Zákoník práce zaměstnavatelům prikazuje v mnoha situacích brát zvláštní ohledy na zaměstnance vykonávající péči o děti i další členy rodiny, a přispívat tak ke sladování pracovního a rodinného života svých zaměstnanců. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli tyto povinnosti:

- a) U těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň-matek do devíti měsíců po porodu či kojících zaměstnankyň musí zaměstnavatel zaměstnankyni dočasně převést na práci, která nebude ohrožovat její těhotenství či mateřství.⁴¹

37 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Návrat do práce po mateřské a/nebo rodičovské dovolené*.

38 Ustanovení § 47 zákoníku práce.

39 Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

40 Pokud by však zaměstnanec kvůli nedostatku místa ve školce neměl jinou možnost než s dítětem zůstat doma, neměl by to být podle Nejvyššího soudu důvod pro rozvázání pracovního poměru. Viz rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. 10. 2008.

41 Pokud převedením dojde k tomu, že zaměstnanec pobírá nižší mzdu, má nárok na tzv. vyrovnávací příspěvek.



- b) Pokud tyto ženy pracují v noci, musí je zaměstnavatel na jejich žádost převést na denní práci.⁴²
- c) Kojícím ženám musí poskytovat přestávky na kojení.⁴³ Při zařazování do směn má přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o děti.⁴⁴
- d) Zaměstnancům pečujícím o děti či člena rodiny má zaměstnavatel umožnit úpravu pracovní doby, pokud je to v provozu zaměstnavatele možné.
- e) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem, v případě samoživitelů platí totéž do 15 let věku dítěte.

Nad rámec zákona mohou zaměstnavatelé přijmout množství dalších opatření, která lépe umožní sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců.

3.2.1 Úprava pracovní doby

Z výzkumu vyplývá, že v oblasti nabídky smlouvacích opatření ze strany zaměstnavatelů existují značné rezervy. Podíl žen, které jednotlivá opatření nevyužívaly, ale pokud by jim to zaměstnavatel umožnil, rády by tak učinily, dosahoval v průměru až třetinu. Největší zájem byl o stlačený pracovní týden (o ten by mělo zájem 45 % žen) a plně flexibilní pracovní dobu (41 %).⁴⁵

Naopak z žen, které některé ze smlouvacích opatření využívají (41 % respondentek), přistoupilo ke snížení počtu odpracovaných hodin 40 % z respondentek, zatímco plně flexibilní pracovní doby využívá 36 % z nich.⁴⁶

Zákoník práce výslovně stanoví, že pokud zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let⁴⁷ požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou **úpravu stanovené týdenní pracovní doby**, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.⁴⁸

42 I v tomto případě má zaměstnanec či zaměstnankyně nárok na tzv. vyrovnávací příspěvek.

43 Ustanovení § 242 zákoníku práce.

44 Ustanovení § 241 odst. 1 zákoníku práce.

45 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Sladovací opatření a podpora žen ze strany zaměstnavatelů*.

46 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Sladovací opatření a podpora žen ze strany zaměstnavatelů*.

47 To samé platí pro těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci. Může se tak jednat nejen o péči o dítě, ale také o další členy rodiny.

48 Ustanovení § 191a zákoníku práce.



Možnosti úpravy pracovní doby:

- a) poskytnutí **zkráceného úvazku**,
- b) zavedení **flexibilní či polo-flexibilní pracovní doby**, kdy zaměstnanci vykonávají práci ve stejném rozsahu, ale v takové době, kterou si sami zvolí (v případě polo-flexibilní pracovní doby je volitelná část omezena fixní částí pracovní doby),
- c) tzv. **stlačený pracovní týden**, v rámci kterého si zaměstnanec rozvrhne práci do delších směn v méně dnech.

3.2.2 Práce z domu

Z dotazovaných zaměstnankyň, které mají zkušenost s využíváním sladovacích opatření (41 % respondentek), pracuje či pracovalo plně z domu 23 %, v kombinaci s prací v kanceláři se pak jednalo o 31 %.⁴⁹

Zákoník práce sice přikazuje zaměstnavateli umožnit zaměstnancům úpravu pracovní doby, stejnou povinnost ale ve vztahu k **homeworkingu** zákon nezná.⁵⁰ To samozřejmě nebrání tomu, aby práci z domu umožnil zaměstnavatel dobrovolně.

3.3 Péče o nemocné dítě

9 % respondentek ve výzkumu uvedlo, že jim zaměstnavatel neumožnil čerpat volno z práce k tomu, aby mohly řešit zdravotní či jiné problémy svého dítěte.⁵¹

Zákoník práce počítá s tím, že zaměstnancům-rodicům může vzniknout potřeba zůstat s dítětem v pracovní době doma. Proto zaměstnavatel musí **po dobu ošetřování dítěte omluvit absenci** zaměstnanců.⁵² Musí umožnit doprovod k lékaři a zákon myslí také na případné hospitalizace. Pro zaměstnavatele sice může absence zaměstnanců znamenat určitou zátěž, to však neznamená, že může zaměstnance za absenci související s péčí o dítě penalizovat.

Zaměstnancům náleží od státu **ošetřovné** jakožto dávka nemocenského pojištění, a to po dobu maximálně 9 dnů. V případě samoživitelů je doba prodloužena na 16 kalendářních dnů.⁵³ Rodiče (či jiní ošetřující) se za tu dobu mohou jednou vystřídat. Výše příspěvku činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu.⁵⁴

49 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Sladovací opatření a podpora žen ze strany zaměstnavatelů*.

50 Informace platná k 18. dubnu 2023. V době vydání byl v legislativním procesu návrh novely zákona, který by úpravu práce na dálku měnil.

51 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Sladovací opatření a podpora žen ze strany zaměstnavatelů*.

52 Ustanovení § 191 zákoníku práce. Stejná možnost zaměstnanci náleží také při ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou osobou (ustanovení § 39 zákona o nemocenském pojištění).

53 Podrobnosti k čerpání ošetřovného lze ověřit na stránkách České správy sociálního zabezpečení, dostupné z: <https://www.cssz.cz/osetrovne>.

54 Ministerstvo práce a sociálních věcí nabízí kalkulačku sloužící k výpočtu jednotlivých druhů dávek. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2021>.



4. Nerovné zacházení na pracovišti

Zákon ukládá zaměstnavatelům povinnost **rovného zacházení** se všemi zaměstnanci.⁵⁵ V případě, kdy by nerovné zacházení s některým ze zaměstnanců bylo motivováno některým z chráněných důvodů, může se zaměstnavatel dopouštět diskriminace. Mezi chráněné důvody patří pohlaví, pod které lze podřadit také těhotenství a rodičovství.⁵⁶

4.1 Výpočet mzdy po návratu z rodičovské dovolené

Z výzkumu vyplynulo, že 13 % zaměstnankyň se mzda po návratu do zaměstnání nezvýšila, přestože jejich kolegové na stejné pozici dostali v mezičase přidáno. 7 % dotazovaných si po návratu do práce dokonce platově pohoršilo.⁵⁷

Za stejnou práci či práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům ze zákona **stejná odměna**.⁵⁸ Aby nedošlo ke znevýhodnění zaměstnanců, kteří pečovali o děti, měl by podle ochránce zaměstnavatel zohlednit **vývoj mezd**, ke kterému došlo za nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti.⁵⁹ Tito zaměstnanci totiž mají v souladu s evropským právem⁶⁰ právo na zlepšení pracovních (včetně platových) podmínek. Pro výpočet mzdy by tak měla být rozhodující **aktuální mzda zaměstnanců vykonávajících obdobnou práci** té, kterou bude zaměstnanec po návratu vykonávat.⁶¹

4.2 Karierní postup

10 % z žen, které mají zkušenost s prací v těhotenství či při péči o malé dítě, uvedlo, že nebyly v práci povýšeny, přestože měly pocit, že si to zasloužily. 7 % sdílelo zkušenost s tím, že byly přeřazeny na nižší pozici, a 6 % z nich bylo odvoláno z vedoucí pozice. Ve všech z těchto případů to podle dotazovaných nejspíše či určitě souviselo právě s těhotenstvím nebo mateřstvím.⁶²

Nejen při přijímání do práce, ale i v průběhu pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost rozlišovat mezi zaměstnanci podle takových kritérií, která nejsou diskriminační.

⁵⁵ Ustanovení § 110 zákoníku práce.

⁵⁶ Přehled typů diskriminace, se kterými se lze setkat v kontextu rodičovství, najdete v sekci *Přehled pojmů: diskriminace* na straně 6.

⁵⁷ Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Návrat do práce po mateřské a/nebo rodičovské dovolené*.

⁵⁸ Ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce. Pojem odměna zahrnuje jak plat, tak mzdu, a počítají se do ní i příplatky. Zákaz diskriminace je nutné dodržovat i při poskytování benefitů. Podrobnosti k pojmu odměny viz část *Přehled ostatních pojmů* na straně 8.

⁵⁹ Zpráva ochránce ze dne 19. srpna 2013, sp. zn. 75/2012/DIS/JKV, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1600>.

⁶⁰ Článek 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

⁶¹ Vyplývá to i ze zákoníku práce, který říká, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“, viz ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce.

⁶² Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Zkušenosti s nerovným zacházením na pracovišti*.



Zaměstnavatel se proto i v případě kariérního postupu musí rozhodovat podle **nediskriminačních kritérií**. Měl by se vždy rozhodovat podle osobnostních vlastností a předpokladů jednotlivých kandidátů a kandidátek, nikoliv podle pohlaví či podle toho, zda je zaměstnanec rodičem.⁶³

4.3 Ukončení pracovního poměru z důvodu těhotenství či rodičovství

31 % respondentek ve výzkumu uvedlo, že v průběhu těhotenství nebo péče o dítě do šesti let pociťovaly obavy ze ztráty zaměstnání.⁶⁴

Zaměstnancům v období těsně kolem narození dítěte svědčí tzv. **ochranná doba** – období, během kterého až na výjimky nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Jedná se především o dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, zaměstnankyně je těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou či ošetrovné. Ochranná doba se nevztahuje na skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby, typicky u „smlouvy na dobu určitou“. V takovém případě skončí pracovní poměr k předem sjednanému datu.

V ostatních případech zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnanci-rodíči ukončit může za stejných podmínek jako s ostatními zaměstnanci. K ukončení ale nesmí dojít **z diskriminačních pohnutek**, tedy proto, že zaměstnavatel nechce zaměstnávat např. rodiče malých dětí.⁶⁵

4.3.1 Neprodloužení pracovní smlouvy

16 % respondentek jako situaci, ve které si připadaly znevýhodněny oproti svým kolegům z důvodu mateřství, uvádělo neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou ze strany zaměstnavatele, ačkoliv o prodloužení měly ony samy zájem.

Na prodloužení pracovního poměru, stejně jako na přijetí do zaměstnání, není právní nárok. I zde však musí zaměstnavatel dodržovat **zásadu rovného zacházení**, a nesmí tedy zaměstnance či uchazeče o zaměstnání znevýhodňovat na základě některého ze zakázaných důvodů. V případě, že by zaměstnavatel neprodloužil pracovní poměr z důvodu těhotenství či rodičovství, mohlo by se jednat o diskriminaci z důvodu pohlaví, resp. rodičovství.

63 V České republice dospěl k tomuto závěru soud v mediálně známé diskriminační kauze. V roce 2006 pražské teplárny nepřijaly svou zaměstnankyni na vedoucí pozici pro to, že byla žena. V roce 2019 dospěl soud k závěru, že šlo skutečně o diskriminaci a přiznal ženě omluvu. S dalšími požadavky ale žalující zatím neuspěla. Viz iRozhlas. Omluva za diskriminaci. Pražská teplárenská nejmenovala ženu do ředitelské funkce kvůli pohlaví. Dostupné z: www.irozhlas.cz/zpravy-domov/omluva-diskriminace-kvuli-pohlavi-prazska-plynarenska-marie-causevicova_1903070921_dbr.

64 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Zkušenosti s nerovným zacházením na pracovišti*.

65 Podrobněji k možnostem ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele viz *Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu*, dostupné z: <https://www.ochrance.cz/dokument/rodicovstvi-a-diskriminace-v-praci/rodicovstvi-a-diskriminace-doporuceni.pdf>, kapitola 8: Ukončení zaměstnávání.



4.3.2 Nátlak na ukončení pracovního poměru dohodou

Podle odpovědí výzkumu se 14 % žen ocitlo v situaci, kdy je zaměstnavatel v době, kdy byly těhotné nebo pečovaly o malé dítě, povzbuzoval či nutil k výpovědi, anebo ukončení pracovního poměru dohodou. Dalších 13 % uvádí, že jim zaměstnavatel výpověď skutečně dal, anebo je k ukončení pracovního poměru dohodou donutil.⁶⁶

K ukončení pracovního poměru dohodou by měl zaměstnavatel přistupovat jen v případech, že se **skutečně dohodnou** se zaměstnancem na ukončení pracovního vztahu. Pokud zaměstnavatel vyvíjí **nátlak** na zaměstnance, vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, aby sami pracovní poměr ukončili, jedná se přinejmenším o obtěžování. V závislosti na intenzitě tohoto nátlaku by se mohlo jednat i o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.⁶⁷

4.3.3 Propuštění pro nadbytečnost

Jedním ze způsobů, jak se zaměstnavatelé snaží rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří se chtějí po rodičovské dovolené vrátit do zaměstnání, je forma propuštění pro nadbytečnost. Aby takové ukončení bylo v souladu s právem, musí být ale přesně splněny určité podmínky. Zákoník práce říká, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v případě, že se tento zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných **organizačních změnách**.⁶⁸

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti v případě, kdy se pro zaměstnavatele stává „nadbytečným“ v důsledku toho, že zaměstnavatel v době nepřítomnosti zaměstnance přijal na jeho pracovní místo někoho jiného jako zástup.

4.4 Nerovné zacházení obecně, obtěžování

Více než tři čtvrtiny dotazovaných žen uvádí, že po oznámení odchodu na mateřskou dovolenou pocítily změnu přístupu zaměstnavatele, nejčastěji pak ženy s vysokoškolským vzděláním (81 %). Je možné se domnívat, že část z těchto případů by mohla naplňovat znaky obtěžování.⁶⁹

Z žen, které se po mateřské či rodičovské dovolené vrátily do práce, ale k jinému zaměstnavateli, uvádělo 13 % respondentek, že jim původní zaměstnavatel dával zřetelně najevo nezáměr o jejich práci právě z důvodu mateřství.⁷⁰

66 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Zkušenosti s nerovným zacházením na pracovišti*.

67 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. ledna 2013, sp. zn. 167/2012/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1460>.

68 Ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

69 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Zkušenosti s nerovným zacházením na pracovišti*.

70 Podrobnosti k této výzkumné otázce v sekci *Návrat do práce po mateřské a/nebo rodičovské dovolené, Zkušenosti s nerovným zacházením na pracovišti*.



Obtěžování je nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti člověka a **vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí**. Pokud souvisí s některým z diskriminačních důvodů, může se jednat o formu diskriminace.

Příbuzným pojmem je **šikana**, kterou lze definovat jako zpravidla dlouhodobé jednání jiného člověka, které vytváří nepřátelské prostředí. Pokud jedná nadřízený nepříznivě s podřízenými zaměstnanci, mluvíme o tzv. **bossingu**. Opačnou dynamiku (šikana vedoucího zaměstnance podřízenými) nazýváme **staffingem**. Jako **mobbing** označujeme šikanu v kolektivu mezi stejně postavenými zaměstnanci.

Tyto druhy šikany mohou, ale nemusí být současně diskriminací. Záleží na tom, zda je nepříznivé zacházení motivováno některým z diskriminačních důvodů, anebo osobní nevraživostí.

5. Obrana před nerovným zacházením

Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnankyně, které mají zkušenosti s nepříznivým zacházením v souvislosti s péčí o děti, se v 35 % rozhodly situaci řešit. Nejčastěji se však jednalo o neformální způsoby řešení, jako je rozhovor s blízkou osobou, s kolegy v práci či přímým nadřízeným. Pouze 5 % z těchto zaměstnankyň se obrátilo na odborovou organizaci, 4 % vyhledaly právní pomoc a 1 % kontaktovalo inspektorát práce.

5.1 Odborová organizace

Odborové organizace slouží k **ochraně práv zaměstnanců** a mají právo projednávat se zaměstnavatelem kromě hromadných stížností také individuální stížnosti zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele odbory fungují, je vhodné se s žádostí o řešení sporu obrátit na ně. Díky svému postavení může být odborová organizace cenným prostředníkem pro smírné řešení či hledání kompromisu.

5.2 Mediace

Při snaze urovnat spor mimosoudně lze využít pomoci mediátora – **nestranného prostředníka**, který bude při domluvě se zaměstnavatelem průvodcem. Celý proces mediace je založen na dobrovolnosti obou stran a měl by vést k takovému výsledku, který bude akceptovatelný pro obě strany. V porovnání se soudy může být tato cesta rychlejší, levnější a má potenciál vztahy spíše uklidnit než dále eskalovat.

5.3 Inspekce práce

Na dodržování pracovněprávních předpisů dohlíží 8 **oblastních inspektorátů práce** („OIP“). Zabývat se mohou nejen diskriminací, ale také dodržováním povinností v oblasti odměňování, bezpečnosti práce atd.

Inspektorát se může sám rozhodnout, jestli na základě podnětu provede u zaměstnavatele kontrolu. O svém rozhodnutí, stejně jako o výsledku případné kontroly, by měl podavatele podnětu informovat. V případě nespokojenosti s posouzením si lze stěžovat vedoucímu inspektorovi oblastního inspektorátu práce. Ten může závěry OIP přehodnotit. Následně lze



kontaktovat Státní úřad inspekce práce jako nadřízený orgán. Pokud ani to nepovede k nápravě, může se podavatel obrátit na ochránce, aby postup inspekce prošetřil.

5.4 Ombudsman

Veřejný ochránce práv působí k ochraně osob před nezákonným jednáním úřadů či jejich nečinností. Poskytuje také **metodickou pomoc obětem diskriminace**.

Pokud je podezření na diskriminaci dostatečně silné, může požádat zaměstnavatele o vyjádření. Zaměstnavatelé ale zpravidla nemají povinnost s ochráncem spolupracovat ani na jeho dotazy odpovídat. Pokud by se aktivita ochránce nejevila jako efektivní, může ochránce navrhnout jiný, vhodnější postup. Závěry ochránce lze použít k dalšímu vyjednávání se zaměstnavatelem nebo jako podklad pro řízení před soudem.

Ochránce má také možnost **prošetřit postup inspekčních orgánů**. V takovém případě je potřeba se nejdříve obrátit na Oblastní inspektorát práce a podklady od něj ochránci zaslat jako přílohu podnětu.

5.5 Soudy

Soudy hrají při posuzování diskriminace nezastupitelnou roli. Jedině prostřednictvím antidiskriminační žaloby k soudu lze získat pravomocné rozhodnutí o tom, že k diskriminaci skutečně došlo.

Antidiskriminační **žalobou se lze domáhat**

- a) upuštění od diskriminace,
- b) odstranění následků diskriminace,
- c) omluvy,
- d) náhrady nemajetkové újmy v penězích.⁷¹

Podle konkrétní situace lze požadovat vše z uvedeného, anebo jen kombinaci některých nároků. Podat lze i jiné typy žalob, typicky žalobu na ochranu osobnosti nebo žalobu na neplatnost výpovědi.

Žalobu lze podat i bez právního zástupce, vždy je ale vhodnější obrátit se na zkušeného advokáta.

⁷¹ Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Sankcemi za porušení zákazu diskriminace se zabýval i Soudní dvůr Evropské unie. V případě, že stát sankcionuje porušení diskriminace povinností kompenzovat způsobenou újmu, musí přiznaná kompenzace zajistit skutečnou a efektivní soudní ochranu, mít skutečný odrazující účinek a musí být přiměřená způsobené újmě (rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 4. 1997, C-180/95, Draehmpaehl). To samé nedávno konstatoval také český Ústavní soud, když řekl, že je stát povinen v případech diskriminace v přístupu k zaměstnání poskytnout oběti diskriminace prostředky právní ochrany, které budou ve svém celku účinné, přiměřené a odrazující. Usnesení Ústavního soudu ze dne 19. 2. 2021, sp. zn. II. ÚS 1148/20.



Kvantitativní část

1. Popis metody

Kvantitativní dotazníkový průzkum, jenž proběhl v rámci výzkumného šetření, byl realizován na cílové skupině žen-matek ve věku 18 a více let, které pečují o alespoň jedno dítě mladší šesti let. Jeho cílem bylo prozkoumat zkušenosti žen-matek se sladováním rodinného a pracovního života a také s méně příznivým zacházením na pracovišti z důvodu mateřství. Dotazník se zaměřil na osm hlavních okruhů: zkušenosti žen s hledáním práce a pracovními pohovory (kap. 2), čerpání mateřské a rodičovské dovolené a kontakt se zaměstnavatelem v průběhu tohoto období (kap. 3), návrat do práce po mateřské a/nebo rodičovské dovolené (kap. 4), sladovací opatření a podpora žen ze strany zaměstnavatelů (kap. 5), zkušenosti s nerovným zacházením na pracovišti (kap. 6), obrana žen před nerovným zacházením (kap. 7), budoucí pracovní plány (kap. 8) a vnímaný dopad mateřství na kariéru a představy o dělbě práce a genderových rolích (kap. 9).

Pro stanovení reprezentativity vzorku byla použita data z Českého statistického úřadu (viz tabulka 1). Celkově bylo v online dotazování na panelu respondentů dotazováno 1 300 žen. Tento vzorek žen byl reprezentativní z pohledu věku, vzdělání, rodinného stavu, ekonomické aktivity, velikosti místa bydliště a kraje. Sběr dat probíhal od 30. 5. 2022 do 10. 6. 2022. Respondentky byly dotazovány na základě strukturovaného dotazníku s 56 otázkami (viz příloha 2).

Tab. 1 Vzorek pro kvantitativní šetření

Věk	18–25 let	5,8 %
	26–30 let	23,7 %
	31–35 let	34,0 %
	36–40 let	24,7 %
	41–45 let	10,4 %
	46 a více let	1,4 %
Vzdělání	Základní vzdělání	6,9 %
	Středoškolské bez maturity	17,5 %
	Středoškolské s maturitou	34,2 %
	Vysokoškolské	41,5 %
Rodinný stav	Svobodná	29,1 %
	Vdaná	65,9 %
	Rozvedená	4,8 %
	Ovdovělá	0,1 %
Ekonomická aktivita	Ekonomicky aktivní zaměstnané	45,0 %
	Ekonomicky aktivní nezaměstnané	3,0 %
	Ekonomicky neaktivní	52,0 %
Velikost místa bydliště	1–499 obyvatel	6,4 %
	500–1 999 obyvatel	15,8 %
	2 000–4 999 obyvatel	12,9 %

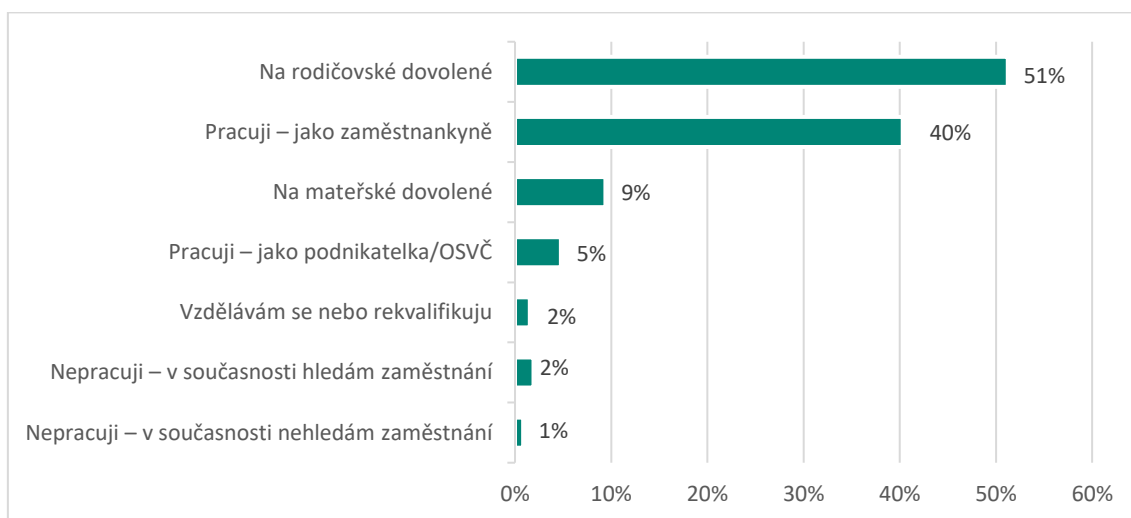


	5 000–19 999 obyvatel	20,5 %
	20 000–99 999 obyvatel	22,6 %
	100 000 a více obyvatel	21,9 %
Kraj	hlavní město Praha	12,1 %
	Středočeský	11,3 %
	Jihočeský	5,6 %
	Plzeňský	5,0 %
	Karlovarský	2,9 %
	Ústecký	7,8 %
	Liberecký	4,7 %
	Královehradecký	4,7 %
	Pardubický	4,6 %
	Kraj Vysočina	4,5 %
	Jihomoravský	13,3 %
	Olomoucký	5,9 %
	Zlínský	6,3 %
	Moravskoslezský	11,6 %

Zdroj dat: Český statistický úřad, Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – 2021.

Kromě kvótního rozdělení bylo na začátku dotazování zjišťováno také to, v jaké jsou ženy momentální situaci (viz graf 1). Podíl žen na mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené se výrazně neodlišuje podle velikosti místa bydliště či regionu. Dále si lze všimnout, že ve vzorku je poměrně vysoké zastoupení žen, které pracují jako zaměstnankyně (včetně dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti). Těch, které nepracují a ani zaměstnání nehledají, bylo ve vzorku minoritní množství. Stejně tak jako těch žen, které by se v současné době requalifikovaly či vzdělávaly (2 %). V průběhu rodičovské dovolené pracuje 15 % žen (ať již jako zaměstnankyně, nebo jako podnikatelky/OSVČ), v průběhu mateřské dovolené 9 % žen.

Graf 1 Současná situace žen (N=1300)

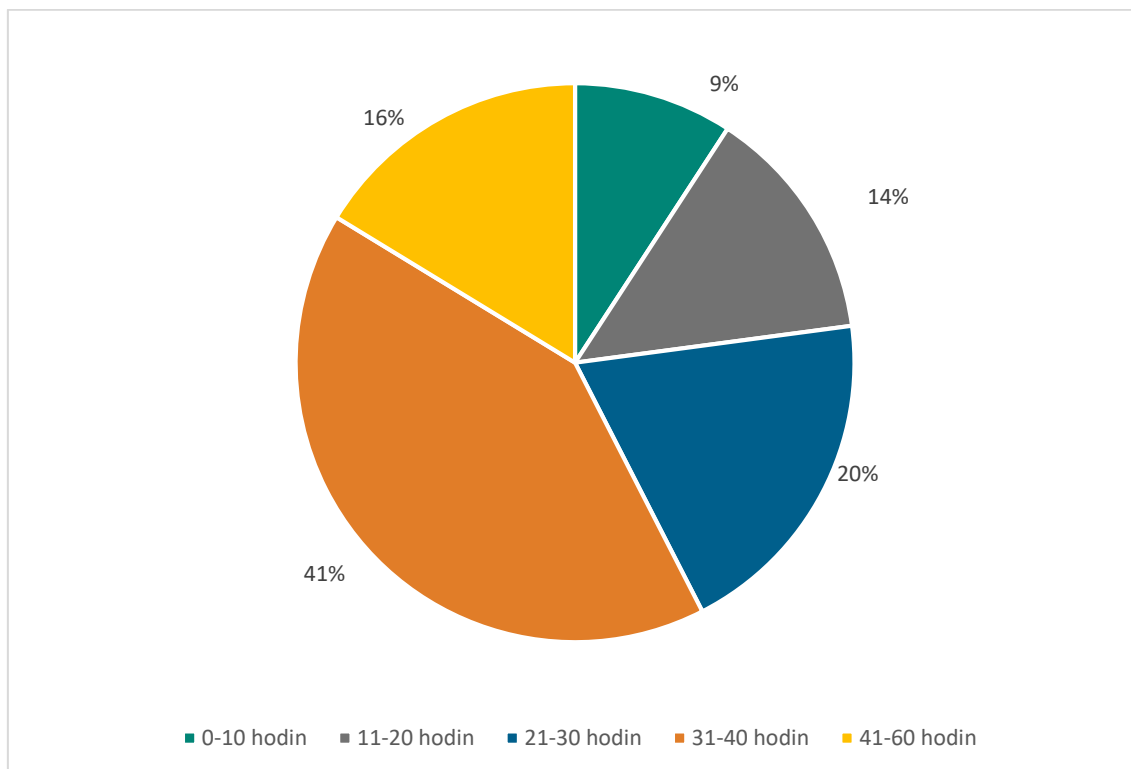


Znění otázky: „Který z následujících popisů nejlépe vystihuje Vaši současnou situaci?“ Možnost více odpovědí.



V rámci úvodních otázek byly pracující ženy také dotazovány, kolik hodin týdně průměrně strávily v předchozím měsíci placenou prací (viz graf 2). Nejčastěji ženy uváděly, že placenou prací stráví 31–40 hodin. Ženy na mateřské či rodičovské dovolené uvádějí, že placenou prací stráví většinou do 20 hodin týdně. Jsou to ženy, které měly děti ve věku od šesti měsíců do tří let.

Graf 2 Průměrný počet hodin strávený prací za poslední měsíc (N=577)

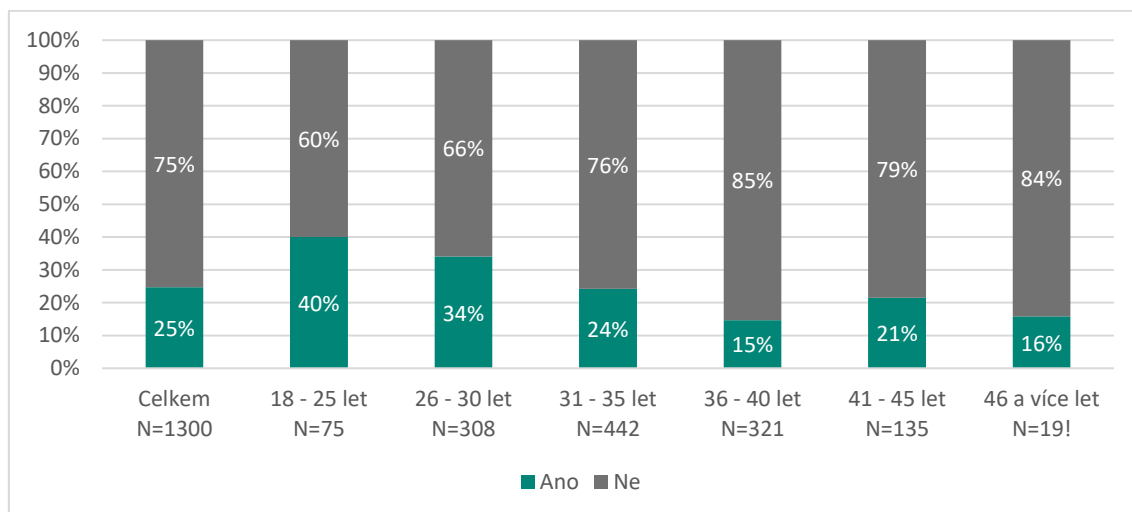


Znění otázky: „Kolik hodin týdně jste v předchozím měsíci průměrně strávila placenou prací?“

2. Zkušenosti s hledáním práce a pracovními pohovory

První část dotazování se zaměřila na průběh pracovního pohovoru a zkušenosti s ním, a to jak u stávajícího, tak i jiného zaměstnavatele. Nejprve byly ženy dotazovány na případnou zkušenost s pracovním inzerátem, který v textu odrazoval nebo vylučoval těhotné ženy či rodiče malých dětí, ať už přímo, či nepřímo. Z vyjádření žen vyplývá, že celkově se s takovým inzerátem setkala asi čtvrtina z nich. Signifikantně více tyto inzeráty zaznamenaly ženy ve věku 18 až 30 let (18–25 let 40 % žen, 26–30 let 34 % žen), dále ty, které jsou na mateřské dovolené nebo mají děti ve věku od tří do šesti let. S přibývajícím věkem zaznamenání takových inzerátů klesá. Z výsledků nevyplývá, že by se tyto inzeráty častěji vyskytovaly v nějakém konkrétním regionu. Signifikantně více je zaznamenaly ženy se základním vzděláním (38 %) nebo se středoškolským vzděláním bez maturity (32 %), což může souviset s typem pracovních pozic, na které se tyto ženy hlásí.

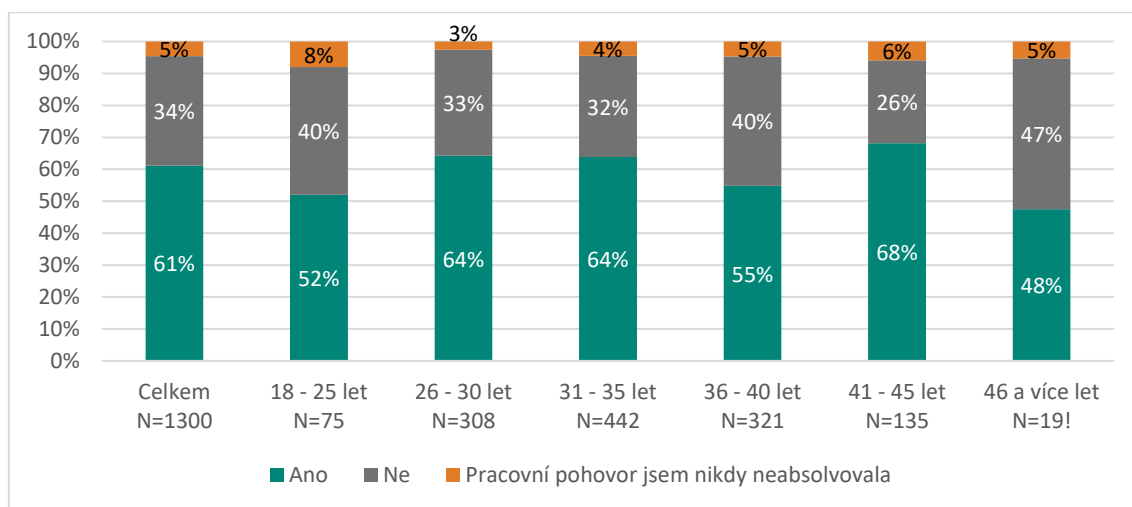
Graf 3 Zkušenost s inzerátem, jehož text odrazoval nebo vylučoval těhotné ženy nebo rodiče malých dětí (N=1300)



Znění otázky: „Setkala jste se někdy Vy osobně s pracovním inzerátem, který v textu odrazoval nebo vylučoval těhotné ženy nebo rodiče malých dětí, ať již přímo, nebo nepřímo?“

Dalším krokem šetření bylo zjistit, do jaké míry zaměstnavatelé dodržují právní úpravu týkající se dotazů na rodinnou situaci žadatelky (viz graf 4). Při pracovním pohovoru se s takovými otázkami setkaly více než tři pětiny žen (61 %). Tuto zkušenost mají zejména ženy ve věku 26 až 35 let a následně skupiny ve věku 41 až 45 let. Tato praxe se nesoustřeďovala na žádný region, nezávisela ani na typu vzdělání ženy či její situaci na trhu práce. Můžeme tedy říct, že takové chování se stále děje a je plošné. V kvalitativní části byla možnost hovořit se zástupci organizací, které tuto praxi odmítají, ale z vyjádření samotných žen vidíme, že je zde ještě mnoho prostoru pro zlepšení ze strany zaměstnavatelů.

Graf 4 Zkušenost s dotazy na rodinnou situaci v rámci pohovoru (N=1300)

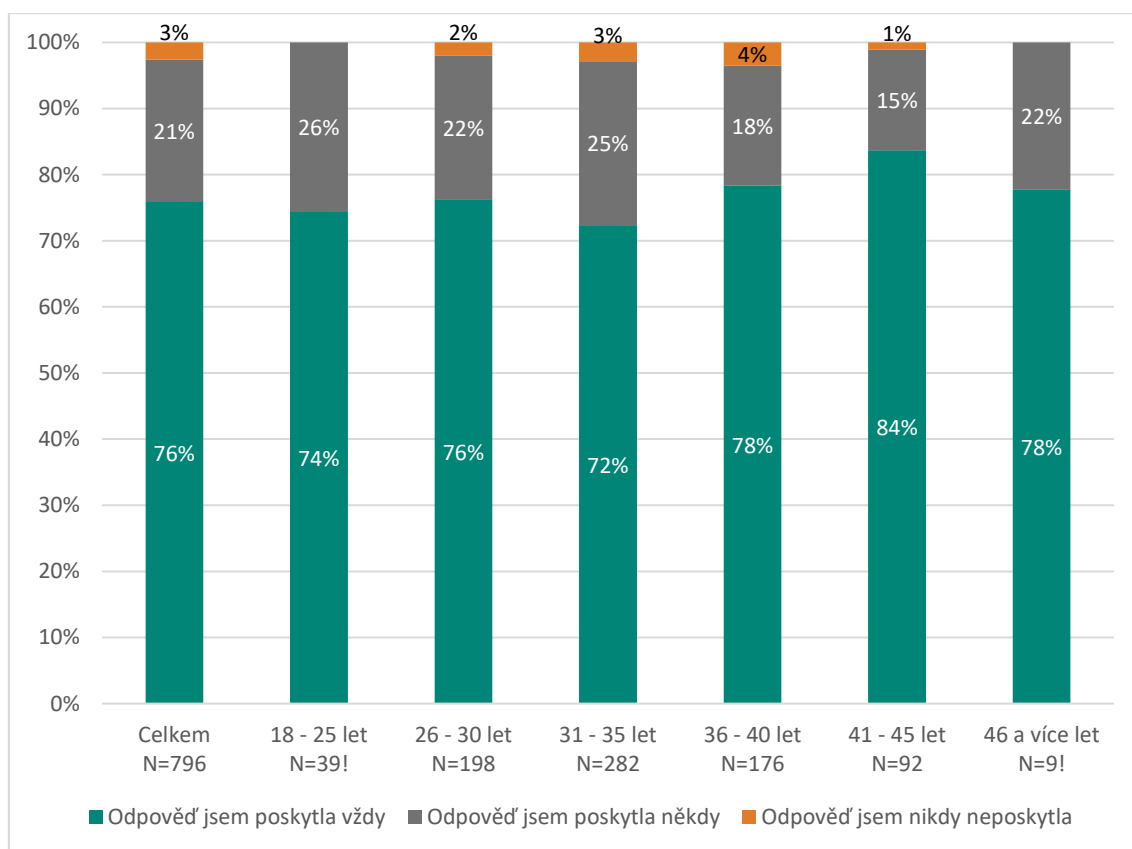


Znění otázky: „Setkala jste se někdy Vy osobně v rámci pracovního pohovoru s otázkami týkajícími se Vašeho rodinného života (např. rodinný stav, plánování svatby, plánování dětí, péče o děti, případná pomoc od rodičů nebo naopak péče o ně apod.)?“



Ženy, které se s tímto chováním ze strany potenciálního zaměstnavatele setkaly, byly dotázány, jak na tyto otázky reagovaly (viz graf 5). Více než tři čtvrtiny žen na tyto otázky potenciálnímu zaměstnavateli poskytly odpověď vždy. Pouze malé procento žen (2 %) se rozhodlo na tyto otázky neodpovídat nikdy. Zbývá více než pětina žen na tyto otázky poskytla odpověď alespoň občas. Signifikantně méně na tyto otázky odpovídaly ženy z regionu hlavního města Prahy (64 %), ženy hlásící se na místo specialisty (67 %) a ženy s dětmi do 3 měsíců (58 %). Výrazně větší ochotu odpovídat na tyto otázky vykazovaly ženy se středoškolským vzděláním bez maturity (84 %), ty, které se hlásily na pozice pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (89 %) a ženy, které měli děti ve věku deseti a více let (87 %).

Graf 5 Reakce žen na dotaz ohledně rodinné situace (N=796)

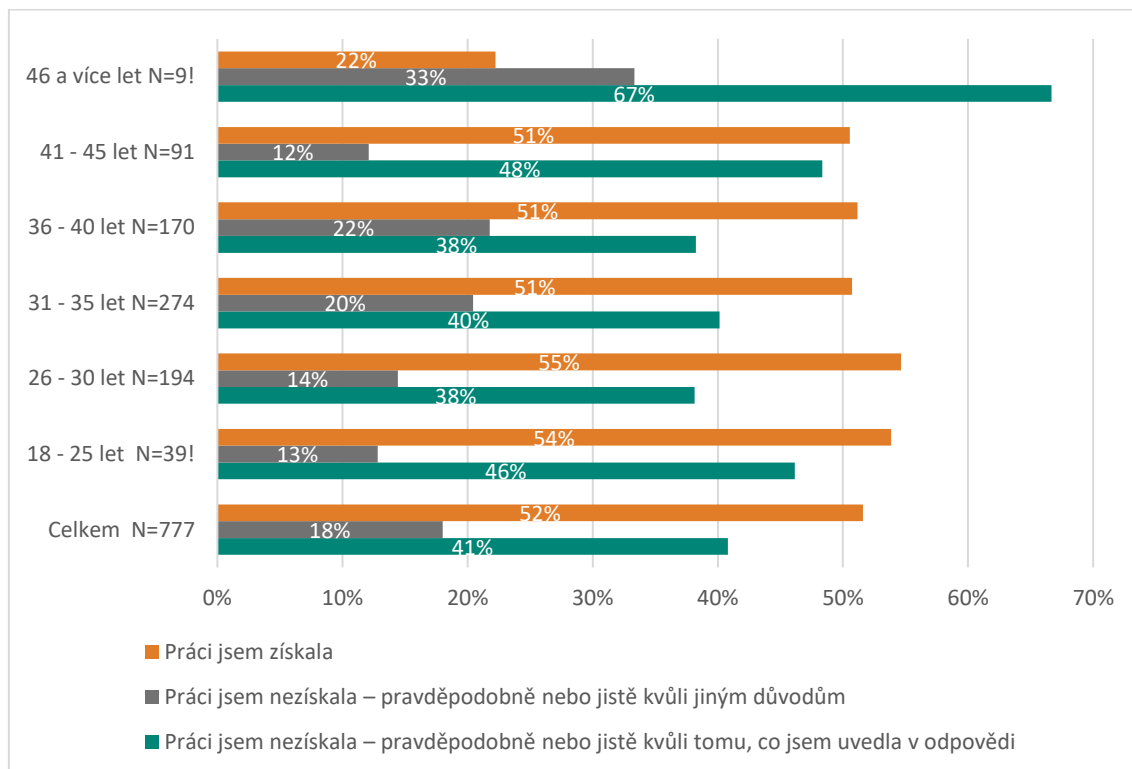


Znění otázky: „Pokud ano, jak jste reagovala?“

Vzhledem k tomu, že většina žen informace o své rodinné situaci potenciálnímu zaměstnavateli poskytla, byly dotázány na to, jaký byl výsledek pohovoru (viz graf 6). Více než polovina žen, které potenciálnímu zaměstnavateli poskytly informace o své rodinné situaci, dané místo získala (52 %). Avšak z vyjádření žen plyne, že více než dvě pětiny z nich práci nezískaly a jsou přesvědčeny, že to bylo právě kvůli jejich rodinné situaci. Toto si signifikantně častěji myslely ženy s dětmi od šesti do deseti let (51 %). Jinak ve výsledcích nejsou výrazné rozdíly, co se týče věku žen, regionu, ve kterém bydlí, či velikosti místa bydliště. Ženy s vysokoškolským vzděláním signifikantně více uváděly, že práci získaly, i když své osobní informace poskytly (58 %).



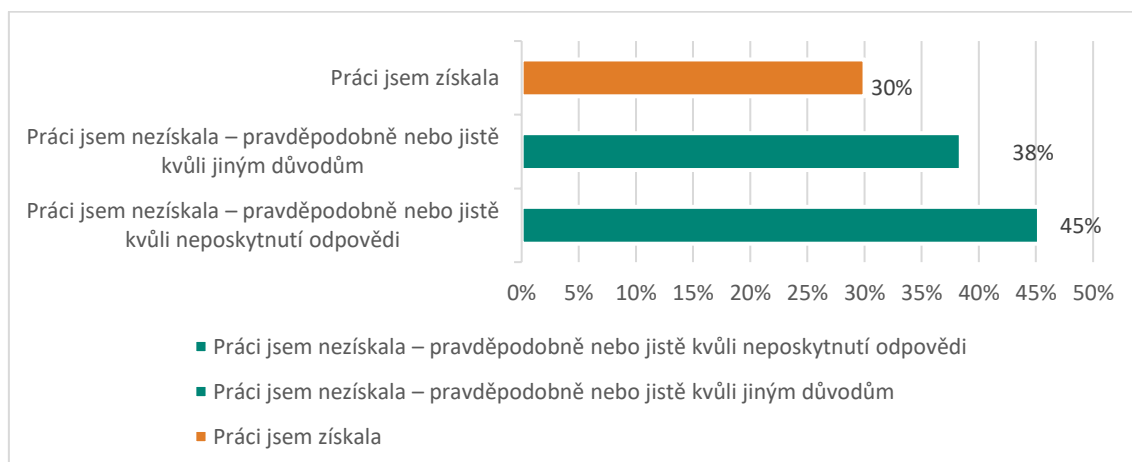
Graf 6 Výsledek pohovoru po poskytnutí informací o rodinné situaci (N=777)



Znění otázky: „Pokud jste odpověď někdy nebo vždy poskytla, jaký byl výsledek pohovoru?“ Při opakované zkušenosti byla možnost označit více odpovědí, podle výsledku pohovoru.

Ženy, které odmítly na otázky ohledně své rodinné situace odpovědět (viz graf 7), z necelé třetiny práci získaly, ale většina žen práci nakonec nezískala. Skoro polovina z těchto žen si myslela, že to tak bylo z důvodu, že odmítly odpovědět, a více než třetina zbylých žen si myslela, že za jejich nezískáním pozice byly jiné důvody, které nesouvisely s neposkytnutím informací o rodinné situaci.

Graf 7 Výsledek pohovoru po neposkytnutí informací o rodinné situaci (N=190)

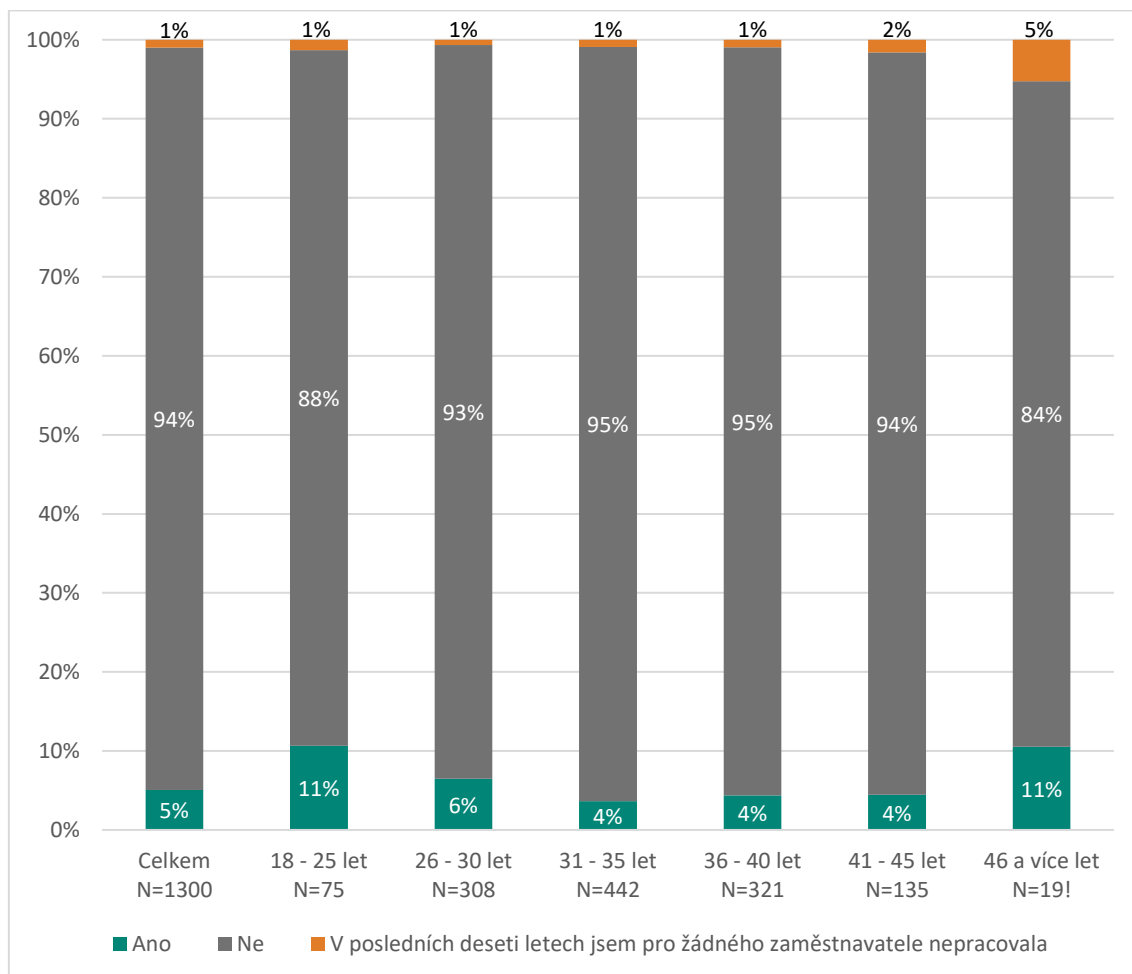


Znění otázky: „Q11. Pokud jste někdy nebo vždy odmítla odpovědět, jaké to mělo důsledky pro výsledek pohovoru?“ Při opakované zkušenosti byla možnost označit více odpovědí, podle výsledku pohovoru.



Mnohem lepší byla situace v oblasti vyžadování potvrzení o těhotenství ze strany stávajícího nebo potenciálního zaměstnavatele (viz graf 8). S touto praxí se v posledních deseti letech setkala pouze několik procent žen (5 %). Většina žen uvedla, že po nich zaměstnavatel žádné potvrzení nechtěl (94 %). Se žádostí o takové potvrzení se více setkaly ženy ve věku 18 až 25 let (11 %), ženy žijící ve městech s 5 000–19 999 obyvateli (9 %), se středoškolským vzděláním bez maturity (13 %) a ženy na mateřské dovolené (10 %). Opět nebyl identifikován ani jeden region, kde by bylo potvrzení vyžadováno výrazně více než jinde.

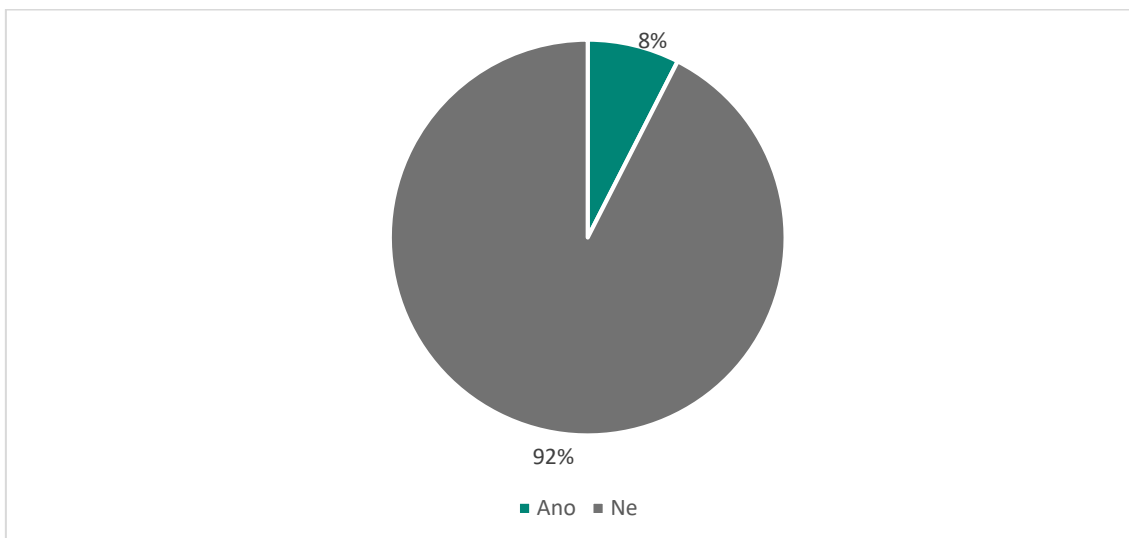
Graf 8 Zkušenost s vyžadováním potvrzení o těhotenství (N=1300)



Znění otázky: „Vyžadoval od Vás v posledních deseti letech zaměstnavatel, pro kterého jste pracovala nebo u kterého jste se ucházela o práci, potvrzení o tom, že nejste těhotná?“

Následně byly ženy dotázány na to, zda absolvovaly v průběhu těhotenství pracovní pohovor (viz graf 9). Většina žen uvedla, že takový pohovor u zaměstnavatele neabsolvovala (92 %). Z grafu je vidět, že pohovor v průběhu těhotenství častěji absolvovaly ženy v nejstarší zkoumané věkové skupině, ale protože jich ve výběrovém souboru bylo jen 19, je třeba tyto výsledky brát pouze jako orientační. Dále pak pohovor v průběhu těhotenství signifikantně více uváděly ženy z Prahy (14 %).

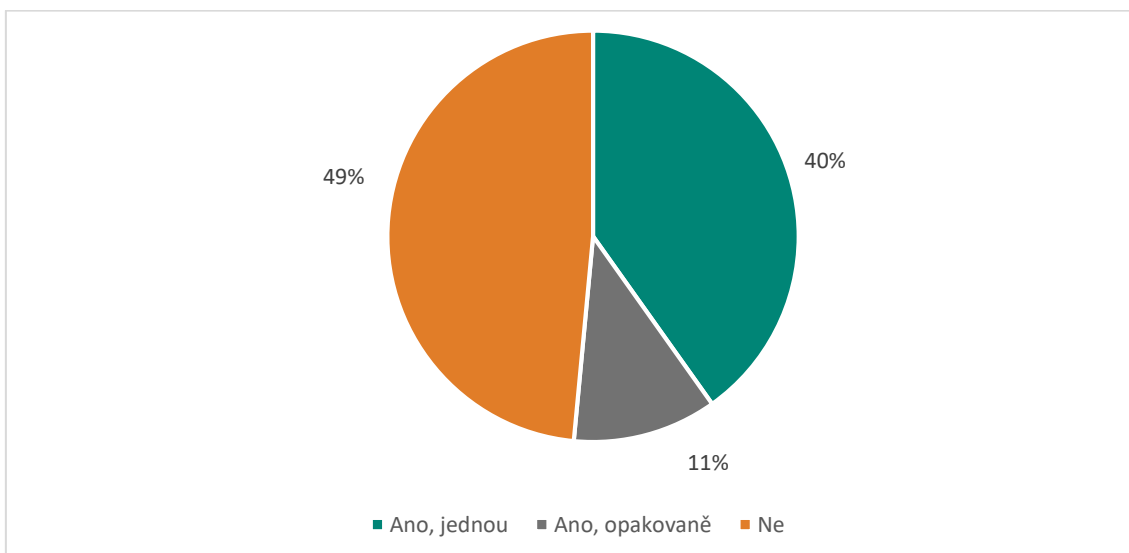
Graf 9 Absolvování pracovního pohovoru v průběhu těhotenství (N=1300)



Znění otázky: „Absolvovala jste někdy v průběhu Vašeho těhotenství pracovní pohovor (u Vašeho stávajícího zaměstnavatele nebo u jiného zaměstnavatele)?“

Ženy, které takový pohovor v průběhu těhotenství absolvovaly, byly dotazovány na jeho výsledek a na to, zda měly pocit, že danou pozici nezískaly právě proto, že byly těhotné (viz graf 10). Zde se ženy rozdělily v podstatě na dvě poloviny. Jedna je ta, které se to nikdy nestalo (49 %), a druhá je ta, které se to stalo jednou (40 %) nebo opakovaně (11 %). Nebylo nicméně zaznamenáno, že by ženy, které se s takovou situací setkaly, byly soustředěny v nějakém regionu či měly určitý typ vzdělání.

Graf 10 Ženy, které v těhotenství absolvovaly pracovní pohovor a domnívají se, že práci nedostaly kvůli svému těhotenství (N=97)

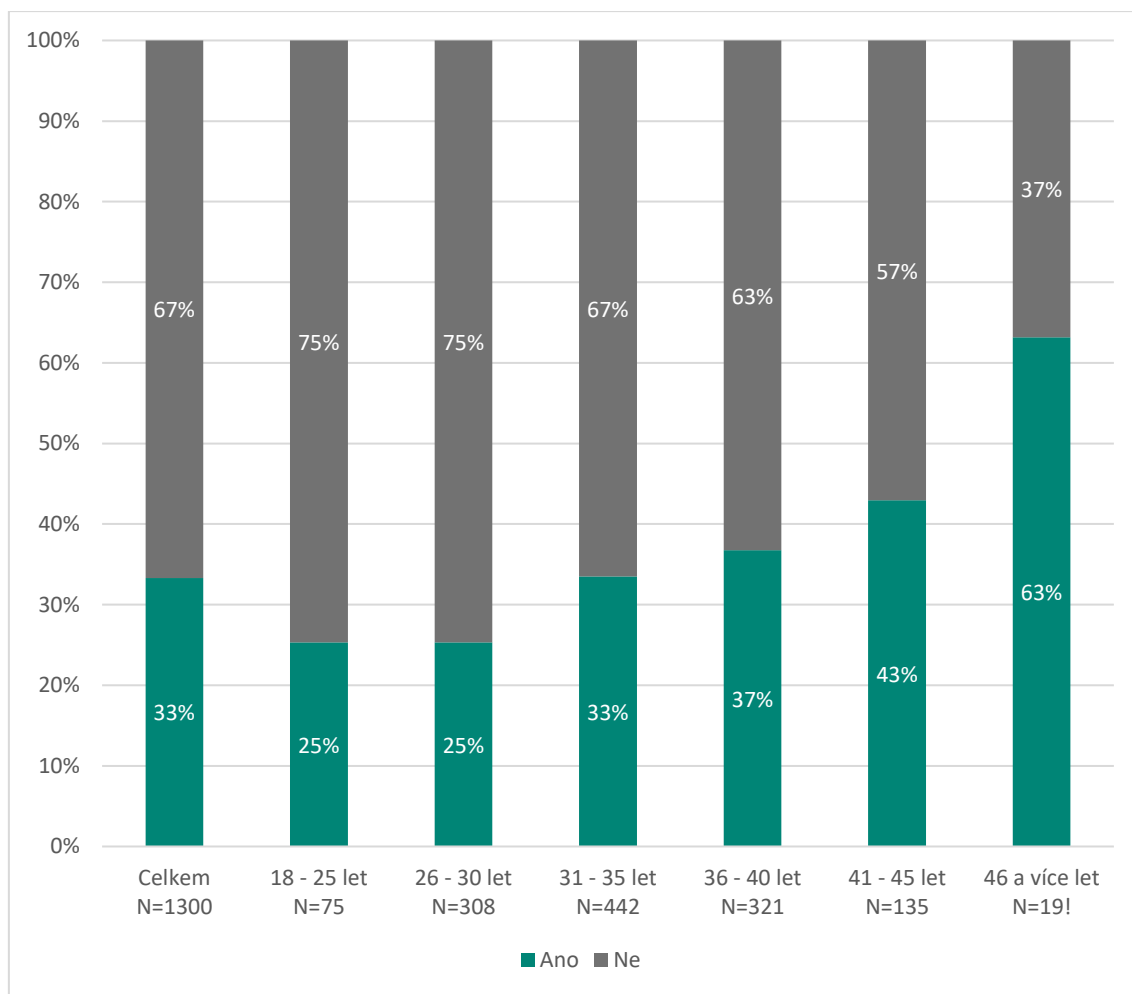


Znění otázky: „Stalo se Vám, že pracovní pohovor absolvovaný v průběhu těhotenství nebyl úspěšný (práci jste nedostala), a to pravděpodobně nebo jistě právě kvůli tomu, že jste byla těhotná?“



Ženy byly také dotazovány, zda absolvovaly u nějakého zaměstnavatele pracovní pohovor poté, co porodily (viz graf 11). Přibližně třetina žen uvedla (33 %), že má s takovým pohovorem zkušenosti. Procento žen, které takový pohovor absolvovaly, roste se zvyšujícím se věkem. Jinak se tato zkušenost více týká žen žijících ve velkých městech se 100 000 a více obyvateli (40 %), žen, které mají doma dvě děti do 18 let (43 %), žen hlásících se na pozice specialisty (43 %) a žen pracujících jako zaměstnankyně (54 %).

Graf 11 Absolvování pracovního pohovoru po porodu (N=1300)

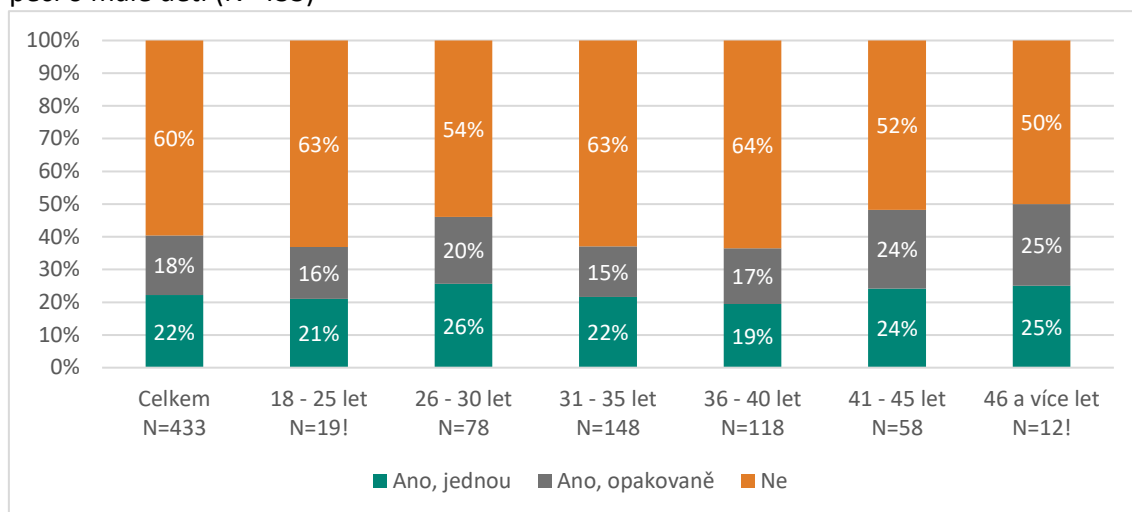


Znění otázky: „Absolvovala jste po porodu jako matka dítěte pracovní pohovor (u Vašeho stávajícího zaměstnavatele nebo u jiného zaměstnavatele)?“

Ženy, které pohovor absolvovaly, jsme se dotazovali na jejich vnímání výsledku pohovoru a to, zda dle jejich názoru byl, či nebyl ovlivněn faktem, že mají dítě či děti (viz graf 12). Zkušenost s přijímacím pohovorem, který skončil neúspěchem pravděpodobně kvůli mateřství, má 40 % žen. Z této skupiny se potom polovina žen s podobnou situací setkala opakovaně, druhá polovina ji zažila jednou. Opakovaně se s touto situací více setkávaly ženy, které mají děti ve věku od šesti do deseti let, a to více než čtvrtina žen (28 %). Nadpoloviční většina žen (60 %) si myslí, že jejich mateřství či péče o děti nesouvisela s tím, že na pozici nebyly vybrány. Toto deklarují ve větší míře ženy s vysokoškolským vzděláním (68 %).



Graf 12 Ženy, které absolvovaly pracovní pohovor a domnívají se, že práci nedostaly kvůli péči o malé děti (N=433)



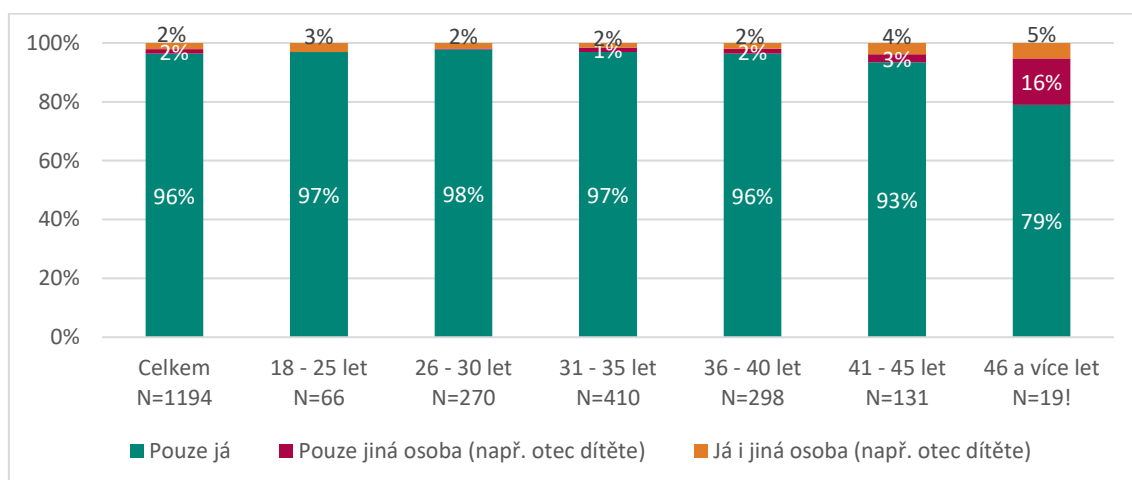
Znění otázky: „Stalo se Vám, že pracovní pohovor absolvovaný po tom, co jste již měla dítě nebo děti nebyl úspěšný (práci jste nedostala), a to pravděpodobně nebo jistě právě kvůli Vašemu mateřství a péči o děti?“

3. Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a kontakt se zaměstnavatelem v průběhu tohoto období

V další části dotazování jsme zkoumali situaci, kdy žena odchází na mateřskou dovolenou. Co tomu předchází, jak je nastaven proces ze strany zaměstnavatele, ale také jaké jsou faktory rozhodování o tom, kdo z rodičů a jak dlouho bude čerpat rodičovskou dovolenou.

V České republice bylo čerpání rodičovské dovolené doménou žen (96 %), (viz graf 13). Jiná osoba, včetně otce dítěte, čerpala rodičovskou dovolenou jen ve zlomku případů (1 %). Totéž se týká souběhu čerpání, kdy čerpá matka a následně jiná osoba (2 %); ani tato situace u nás nebyla běžná.

Graf 13 Osoba čerpající rodičovskou dovolenou (N=1194)

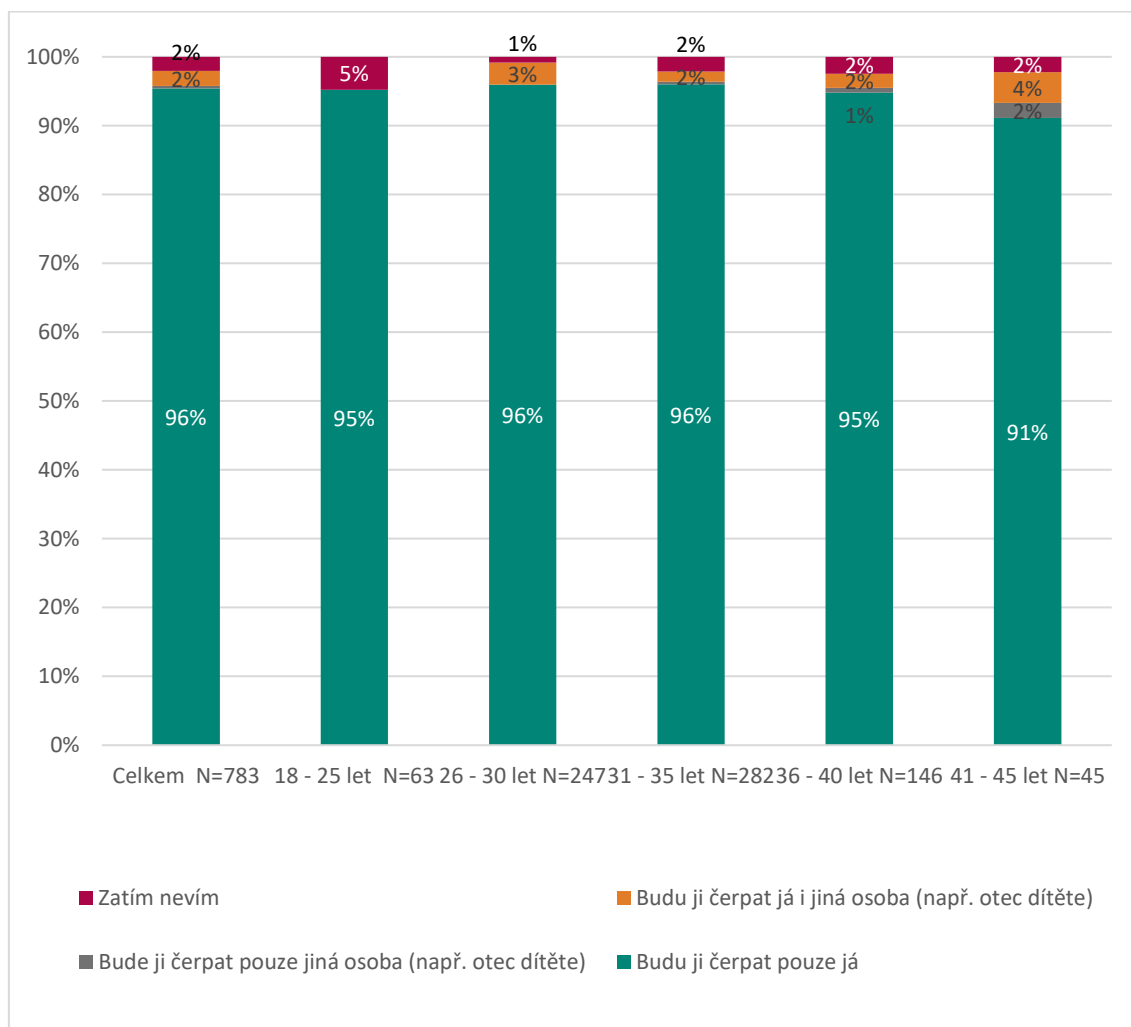


Znění otázky: „Kdo ve Vaší rodině čerpá nebo již čerpal rodičovskou dovolenou z důvodu péče o Vaše nejmladší dítě?“



Pokud jde o plán budoucího čerpání rodičovské dovolené (viz graf 14), respondentky uvádějí, že z většiny to budou právě ony, kdo bude rodičovskou dovolenou čerpat (95 %). Ve skupině žen ve věku 26 až 30 let je vidět mírně silnější preference čerpání rodičovské dovolené s jinou osobou (3 %); totéž platí pro ženy ve věku 41 až 45 let (4 %).

Graf 14 Plán ohledně budoucího čerpání rodičovské dovolené (N=783)

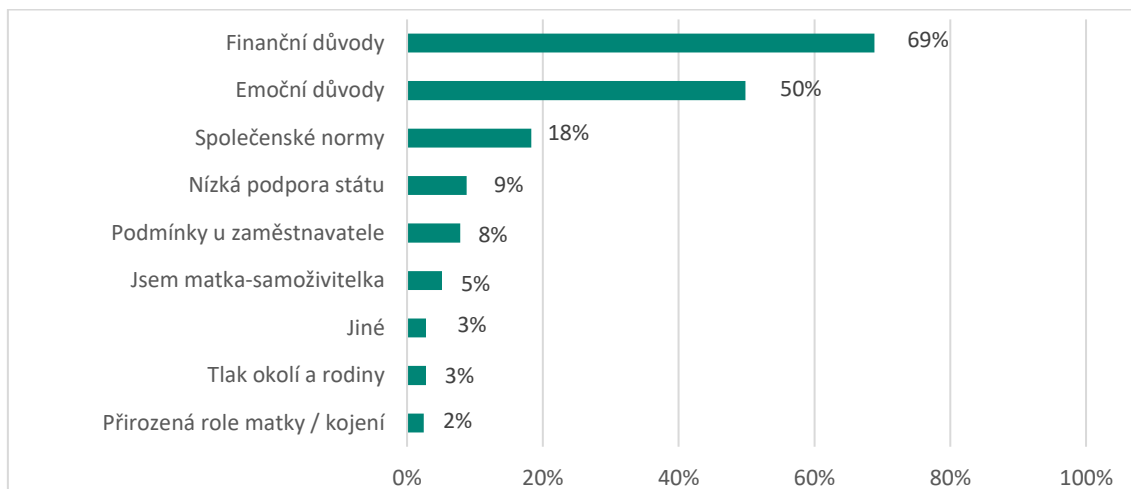


Znění otázky: „Jaký je Váš plán do budoucna ohledně čerpání rodičovské dovolené z důvodu péče o Vaše nejmladší dítě?“

Důvody, které ovlivňují to, kdo bude čerpat rodičovskou dovolenou, jsou zejména finanční (ty uvedlo 69 % žen), (viz graf 15). Následují emoční důvody, které uvádí skoro polovina žen (50 %). Ostatní důvody dosáhly mnohem menšího procentuálního zastoupení. Z vyjádření žen vyplývá, že jen velmi zřídka je k čerpání rodičovské dovolené nutil tlak rodiny a okolí. Ženy ve věku 18 až 25 let ale více uváděly nízkou podporu státu (16 %) nebo tlak rodiny (12 %). Ženy ve věku 26 až 30 let více uváděly společenské normy (24 %). Finanční důvody zmiňovaly nejčastěji ženy ve věku 31 až 35 let (77 %).



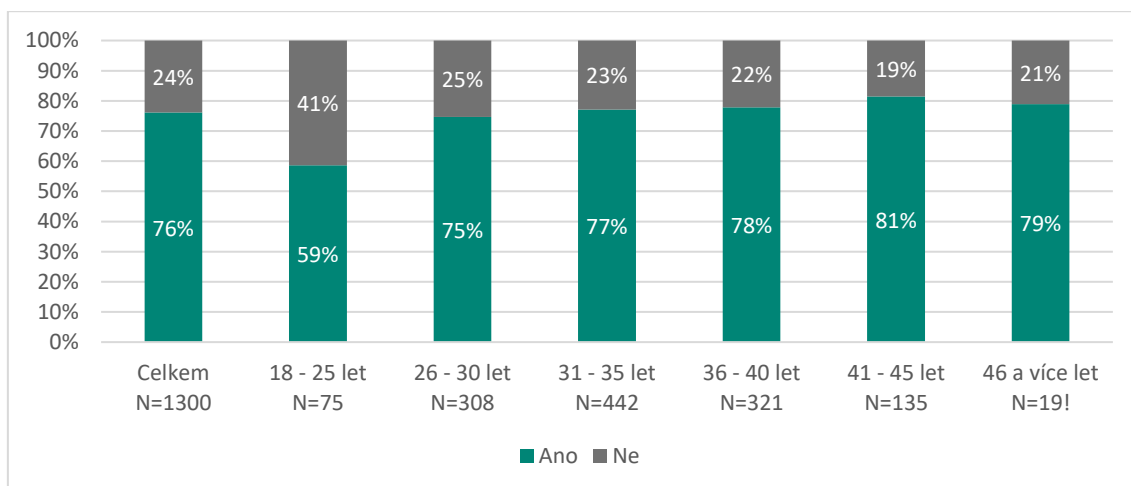
Graf 15 Okolnosti ovlivňující rozhodování, kdo bude čerpat rodičovskou dovolenou (N=1300)



Znění otázky: „Jaké okolnosti mají nebo měly největší vliv na Vaše rozhodování, kdo z rodiny (Vy nebo otec dítěte) zůstane na rodičovské dovolené a jak dlouho?“ Možnost více odpovědí.

Celkově lze říci, že ženy po oznámení odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou pociťují změnu přístupu zaměstnavatele – to uváděly více než tři čtvrtiny dotazovaných žen (76 %), (viz graf 16). Změnu přístupu zaměstnavatele naopak nepociťovala více než pětina respondentek (24 %). Nejméně to pociťovaly ženy ve věku 18 až 25 let, kde je procento signifikantně nižší (59 %). Nejvíce tuto změnu v přístupu zaměstnavatele pociťovaly ženy s vysokoškolským vzděláním (81 %). I když personalisté, kteří byli dotazováni v rámci kvalitativního šetření, uváděli, že mateřství je přirozené a řešení odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou je pro organizace rutinní záležitostí, samotné ženy pociťovaly změnu v přístupu zaměstnavatele po oznámení těhotenství.

Graf 16 Pociťovaná změna v přístupu ze strany zaměstnavatele po oznámení těhotenství (N=1300)

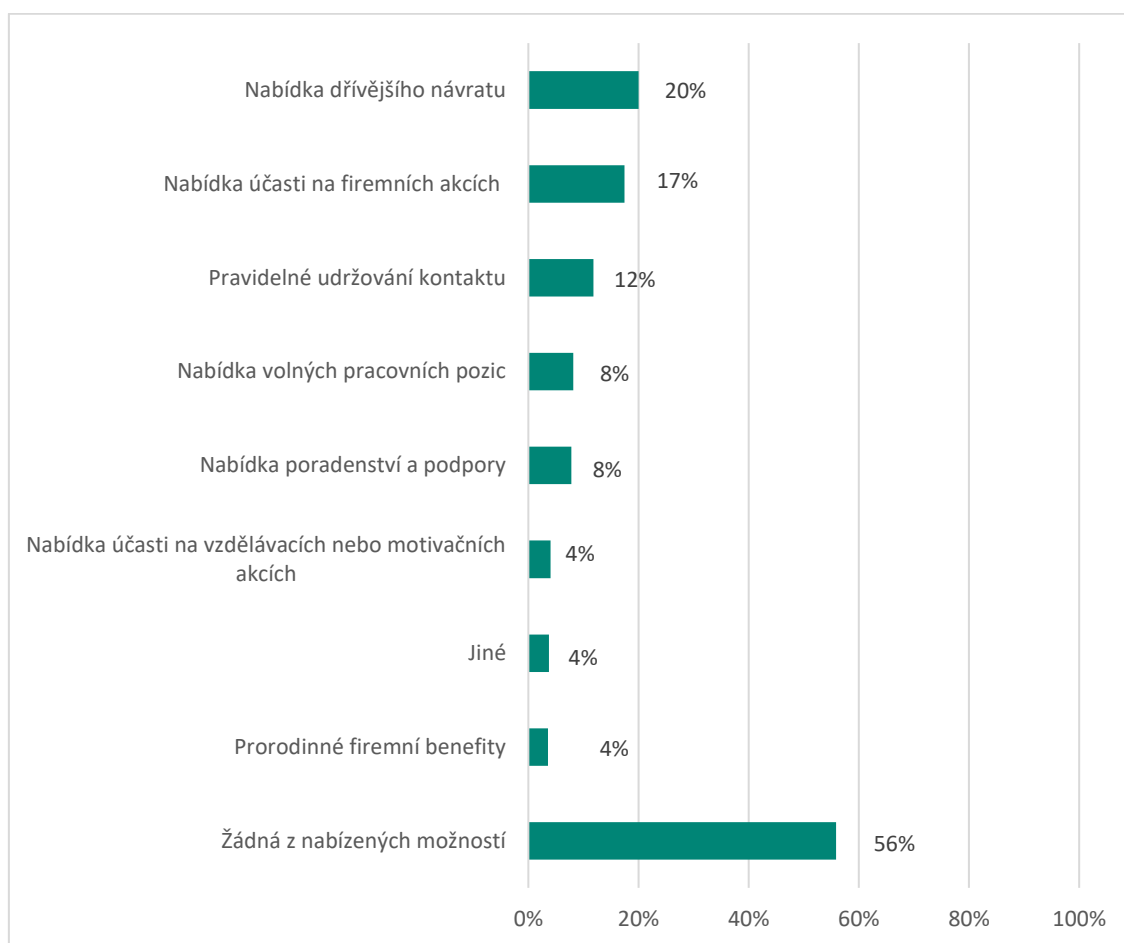


Znění otázky: „Když jste svého zaměstnavatele informoval/a, že jste těhotná a budete odcházet na mateřskou a/nebo rodičovskou dovolenou, změnil se nějak jeho přístup k Vám a k Vaší práci?“



Nabídku na některou formu spolupráce před odchodem nebo v průběhu mateřské či rodičovské dovolené obdržela méně než polovina žen (44 %), (viz graf 17). Naopak, více než polovina žen před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou s nabídkou další spolupráce oslovena nebyla (56 %). Pokud zaměstnavatel ženy s nějakou nabídkou oslovoval, jednalo se zejména o nabídku dřívějšího návratu do práce (20 %). Část zaměstnavatelů také nabízela účast na firemních akcích, jako jsou vánoční večírky nebo teambuilding. Účast na těchto akcích více uváděly ženy žijící v Jihomoravském kraji (25 %).

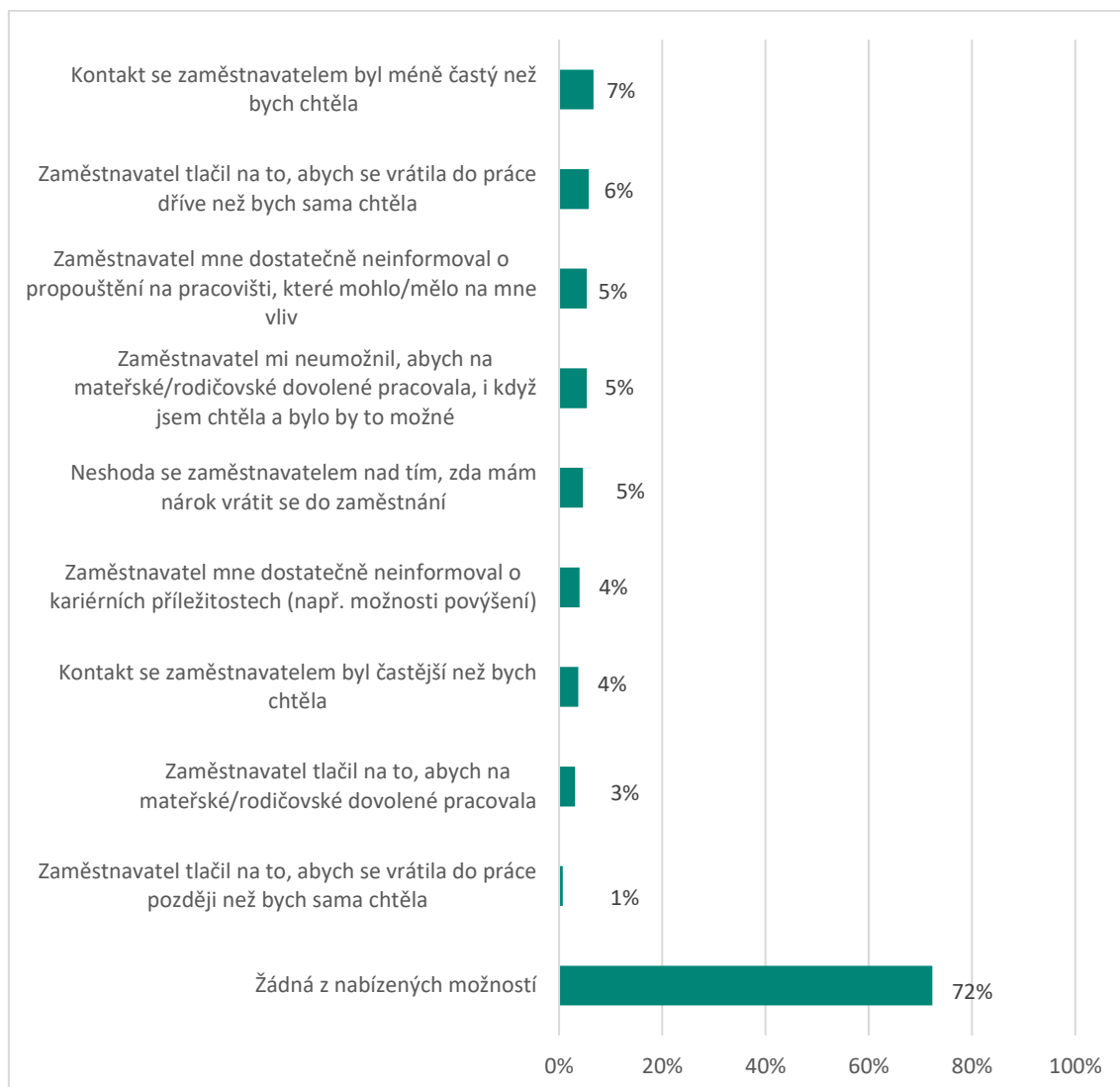
Graf 17 Nabídka podpory či spolupráce před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou (N=990)



Znění otázky: „Oslovil Vás zaměstnavatel před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou nebo v jejím průběhu s nabídkou další spolupráce nebo některou z následujících forem podpory?“ Možnost více odpovědí.

Více než čtvrtina žen (28 %) měla se svým zaměstnavatelem v průběhu mateřské či rodičovské dovolené negativní zkušenost (viz graf 18). Nejčastěji šlo o méně častý kontakt se zaměstnavatelem, než by si daná žena přála, což uvedlo 7 % respondentek.

Graf 18 Zkušenosti s různými situacemi v rámci kontaktu se zaměstnavatelem v průběhu mateřské či rodičovské dovolené (N=990)

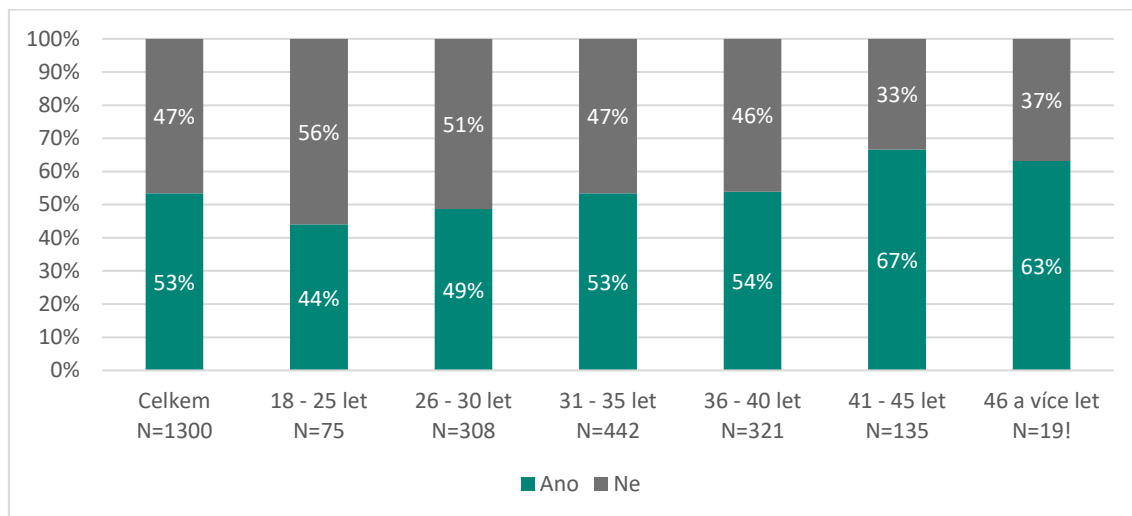


Znění otázky: „Setkala jste se v průběhu Vaší mateřské nebo rodičovské dovolené s některou z následujících situací?“ Možnost více odpovědí

4. Návrat do práce po mateřské a/nebo rodičovské dovolené

Ptali jsme se také na to, zda ženy po narození svého nejmladšího dítěte vykonávaly alespoň někdy nějakou placenou práci (viz graf 19). Přibližně polovina žen placenou práci vykonávala (53 %) a o něco méně žen placenou práci nevykonávalo (47 %). Ženy, které uváděly, že nevykonávaly placenou práci, byly častěji ve věku 18 až 26 let (56 %) a 26 až 30 let (51 %). S věkem pak procento těch, které nevykonávaly po narození svého nejmladšího dítěte žádnou placenou práci, klesá. Tuto zkušenost častěji uváděly ženy s vysokoškolským vzděláním (60 %), méně často ženy se středoškolským vzděláním bez maturity (42 %). Z pohledu regionu či velikosti místa bydliště nejsou v odpovědích žen žádné signifikantní rozdíly.

Graf 19 Podíl žen vykonávajících placenou práci po narození nejmladšího dítěte (N=1300)

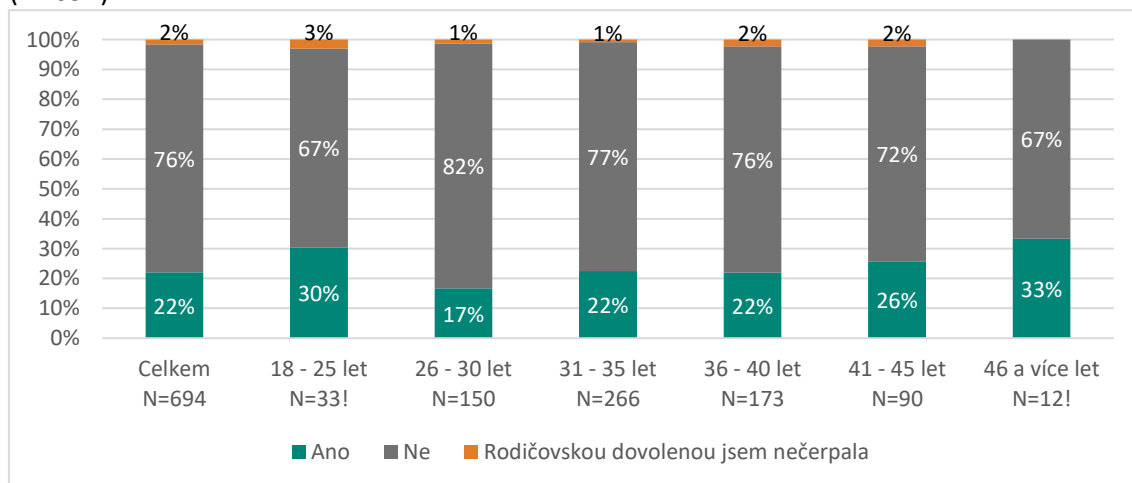


Znění otázky: „Vykonávala jste alespoň někdy po narození Vašeho nejmladšího dítěte placenou práci (bez ohledu na to, o jakou práci šlo nebo jak dlouho jste ji vykonávala)?“

V průměru mělo nejmladší dítě, po jehož narození začala žena vykonávat placenou práci (bez ohledu na to, o jakou práci se jednalo nebo jak dlouho ji vykonávala) 15,2 měsíců, tedy přibližně rok a čtvrt. Průměrný počet měsíců věku dítěte roste s věkem ženy, kdy u matek ve věku 18 až 25 let je průměrný věk jejich dítěte při zahájení placené práce 12,4 měsíce a u matek ve věku 46 let a starších to už je 24,9 měsíce.

Přibližně pětina žen (22 %) ukončila rodičovskou dovolenou čerpanou na péči o jejich nejmladší dítě před dosažením tří let věku (viz graf 20). O něco větší procento žen můžeme vidět v nejmladší a nejstarší kategorii žen, ale opět jde o velmi malý vzorek, takže výsledky jsou spíše orientační.

Graf 20 Podíl žen ukončivších rodičovskou dovolenou před dosažením 3 let věku dítěte (N=694)

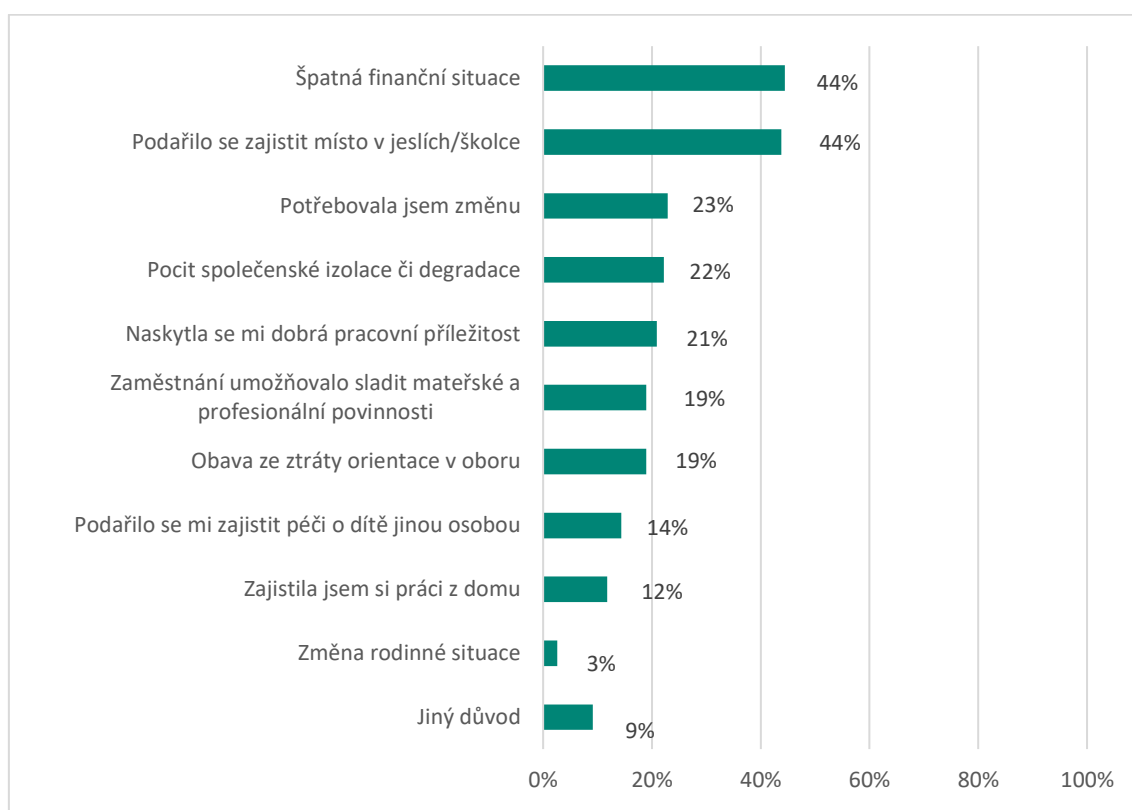


Znění otázky: „Ukončila jste rodičovskou dovolenou čerpanou na péči o Vaše nejmladší dítě před dosažením 3 let jeho věku?“



Nejčastějšími důvody, proč se ženy vracejí do práce dříve než před dosažením tří let věku dítěte, jsou špatná finanční situace a to, že se jim povedlo zajistit místo v jeslích či školce (shodně 44 %), (viz graf 21). Ostatní důvody jsou signifikantně méně zastoupeny. Důvody, které byly zmiňovány personalisty v průběhu kvalitativních rozhovorů, jako je změna rodinné situace (např. rozvod, rozchod či ovdovění), ženy zmiňovaly pouze minoritně (3 %). Třetí a čtvrté místo obsadily emoční důvody, například návrat do práce kvůli tomu, že dotyčná žena potřebovala změnu (22 %), nebo měla pocit společenské izolace či degradace (22 %). Důvod, že zaměstnání či podnikání dobře umožňovalo sladit mateřské a profesionální povinnosti, uváděly signifikantně více ženy ze Středočeského kraje (41 %) a ženy žijící v obcích do 499 obyvatel (46 %). Naopak u dvou hlavních důvodů nebyly zaznamenány žádné významné rozdíly v odpovědích žen ani podle věku, ani podle regionu.

Graf 21 Důvody pro ukončení rodičovské dovolené před dosažením 3 let věku dítěte (N=153)



Znění otázky: „Jaké důvody Vás vedly k tomu, že jste ukončila rodičovskou dovolenou před dosažením 3 let věku dítěte?“ Možnost více odpovědí

V případě, že žena již začala po narození nejmladšího dítěte vykonávat placenou práci, se nejčastěji jednalo o práci u jiného zaměstnavatele (36 %), (viz graf 22). Další necelá třetina žen se vrátila k původnímu zaměstnavateli (30 %). Ostatní možnosti byly zmiňovány signifikantně méně. Nejvíce žen podnikatelek, které se rozhodly pokračovat ve svém podnikání či jako OSVČ, bylo z Prahy (14 %).



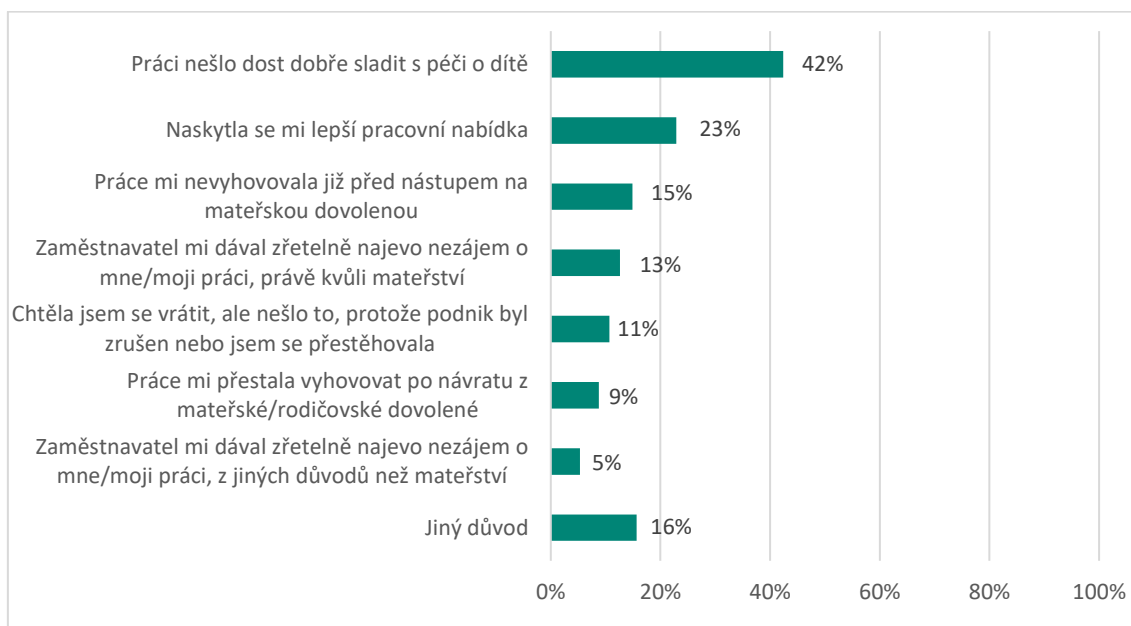
Graf 22 Typ vykonávané práce po narození nejmladšího dítěte (N=694)



Znění otázky: „Když jste po narození Vašeho nejmladšího dítěte začala vykonávat placenou práci, o jakou práci šlo?“

Hlavním důvodem, proč žena přijala nabídku jiného zaměstnavatele, bylo dle vyjádření respondentek to, že původní práci nešlo sladit s péčí o dítě (42 %), (viz graf 23). Druhým nejsilnějším důvodem byla lepší nabídka jiného zaměstnavatele (23 %). Ostatní externí důvody byly mnohem méně často zmiňovány. Nezájem původního zaměstnavatele o zaměstnankyni právě z důvodu mateřství uvedlo jako důvod necelých 13 % žen.

Graf 23 Důvody, proč ženy nepokračovaly v práci pro původního zaměstnavatele (N=262)

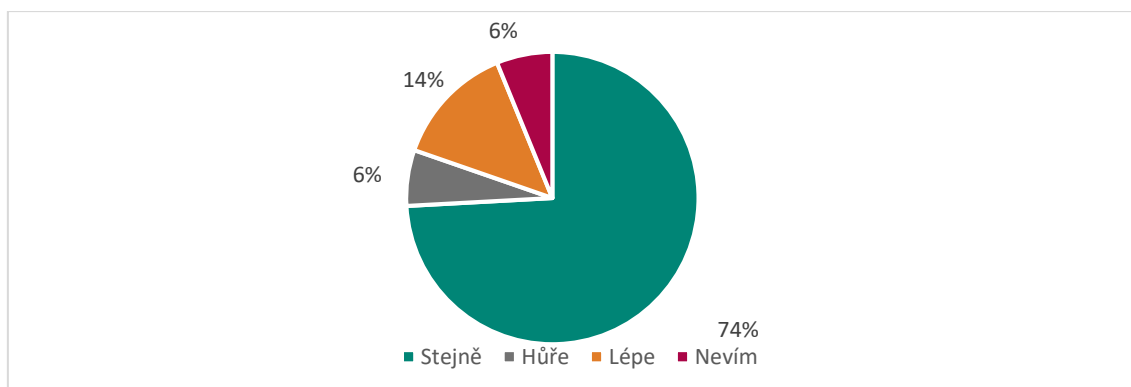


Znění otázky: „Proč jste po narození Vašeho nejmladšího dítěte nepokračovala v práci pro zaměstnavatele, pro kterého jste pracovala před odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou?“ Možnost více odpovědí.



Ženy, které se po narození svého nejmladšího dítěte vrátily do práce ke stejnému zaměstnavateli, byly dotazovány, zda se nějak změnil přístup zaměstnavatele k nim, když srovnají dobu před těhotenstvím a mateřstvím a nyní (viz graf 24). Skoro tři čtvrtiny žen na tuto otázku uvedly, že se přístup jejich zaměstnavatele nijak nezměnil. Zhruba desetina z nich dokonce uváděla, že se k nim chová lépe než předtím. Žen, ke kterým se zaměstnavatel choval hůře, je poměrně malé procento (6 %).

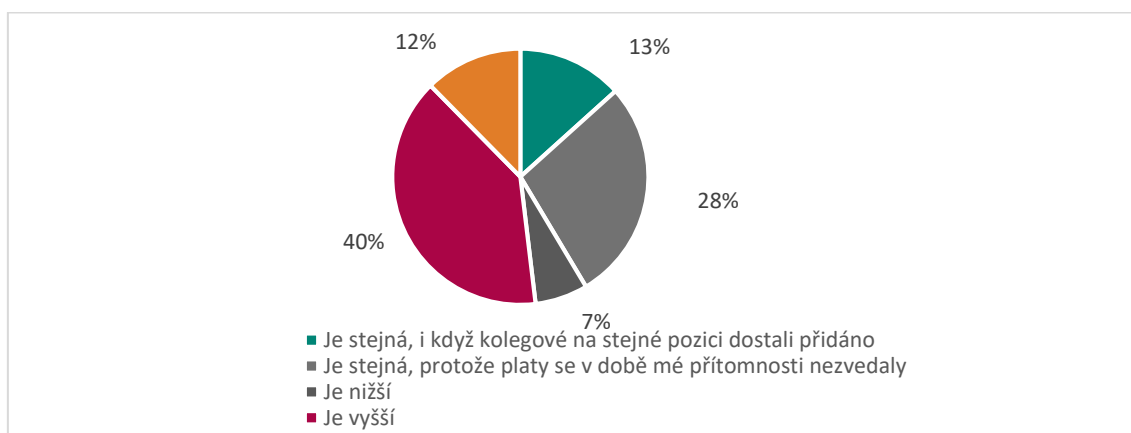
Graf 24 Chování zaměstnavatele po návratu ženy do práce (N=210)



Znění otázky: „Když jste se po narození Vašeho nejmladšího dítěte vrátila do práce, jak s Vámi ve srovnání s obdobím před Vaším těhotenstvím a mateřstvím zacházel Váš zaměstnavatel?“

Platová situace žen se po návratu z mateřské či rodičovské dovolené po narození nejmladšího dítěte ve většině případů změnila k lepšímu (viz graf 25). Jejich průměrná hodinová mzda nebo plat se oproti období před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou zvýšily (to uvedlo 40 % žen). Těm, kterým se mzda nebo plat nezvyšovaly, zůstaly nejčastěji stejné, protože se mzdy obecně nezvyšovaly (28 %). Za pozornost ale také stojí nezanedbatelný podíl žen (13 %), kterým se mzda nebo plat nezvýšily navzdory tomu, že jejich kolegové na stejné pozici dostali v mezičase přidáno. Další skupina žen (7 %) si po návratu do práce dokonce platově pohoršila.

Graf 25 Změna hodinové mzdy po návratu ženy do práce (N=210)

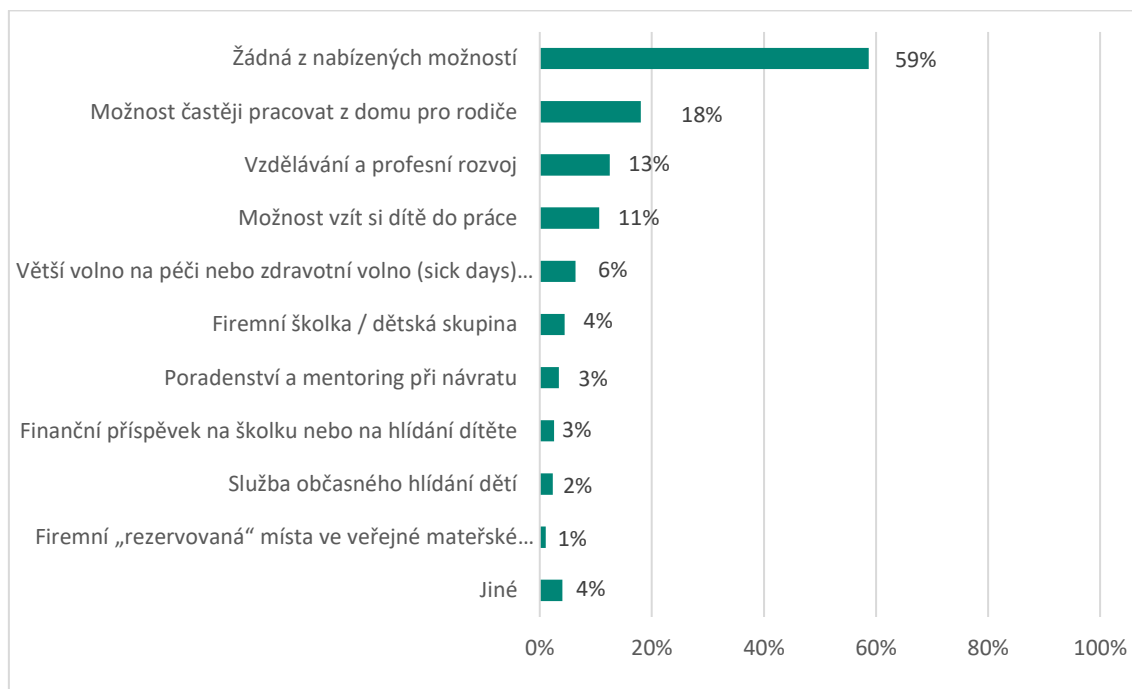


Znění otázky: „Jak se po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené po narození Vašeho nejmladšího dítěte změnila Vaše průměrná hodinová mzda nebo plat oproti období před odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou?“



Ženy, které se vracely po mateřské či rodičovské dovolené zpět do práce, byly dotazovány, zda jim zaměstnavatel nabízel nějaké formy pomoci, které by jim návrat do práce usnadnily (viz graf 26). Nadpoloviční většina dotazovaných uvedla, že žádnou takovou nabídku jim zaměstnavatel neučinil (59 %). Nejčastější nabídkou pomoci bylo usnadnění práce z domu pro rodiče dětí (18 %), programy vzdělávání a osobního rozvoje (13 %) nebo možnost vzít si dítě do práce (11 %). Ostatní uvedené formy podpory byly zmiňovány signifikantně méně. Firemní školku nebo dětskou skupinu uvedlo necelých 5 % zaměstnankyň.

Graf 26 Nabídka forem podpory usnadňující ženám návrat do práce (N=472)



Znění otázky: „Když jste začala po mateřské/rodičovské dovolené pracovat, nabídl Vám zaměstnavatel některou z následujících forem podpory usnadňujících tento návrat?“ Možnost více odpovědí

5. Sladovací opatření a podpora žen ze strany zaměstnavatelů

Další část dotazování se zaměřila na zkušenosti dotazovaných žen s různými sladovacími opatřeními, které jsou zaměstnavatelé schopni nabídnout.

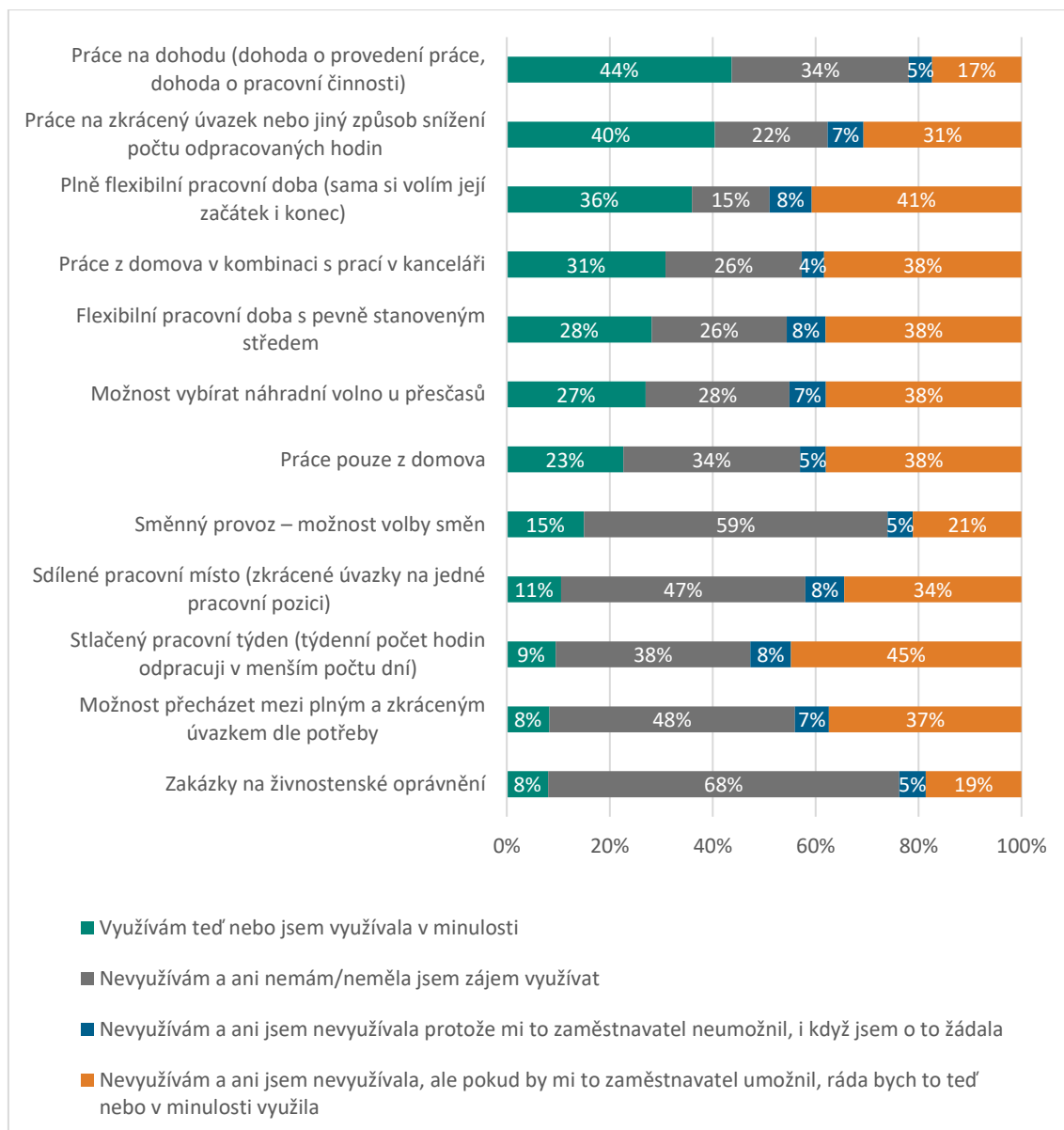
Z uvedených sladovacích opatření mají dotazované ženy největší zkušenost s prací na dohodu (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), kterou využívá nebo využilo 44 % dotazovaných. Následuje práce na zkrácený úvazek nebo jiný způsob snížení počtu odpracovaných hodin, kterou využilo či využívá 40 % žen. A na třetím místě se umístila plně flexibilní pracovní doba (zaměstnankyně si volí její začátek i konec), kterou využilo či využívá 36 % žen. Nejmenší zkušenosti ženy uvádějí se zakázkami na živnostenské oprávnění (8 %), možností přecházet mezi plným a zkráceným úvazkem dle potřeby (8 %) a stlačeným pracovním týdnem (týdenní počet hodin je odpracován v menším počtu dnů), (10 %). Právě u stlačeného pracovního týdne a taktéž u plně flexibilní pracovní doby zaměstnankyně také nejčastěji uváděly, že tato opatření sice nevyužívaly, ale pokud by jim to zaměstnavatel umožnil, měly by o ně zájem (45 %, resp. 41 %). Zájem o sladovací opatření je obecně



poměrně vysoký – podíl žen, které jednotlivá opatření nevyužívaly, ale pokud by jim to zaměstnavatel umožnil, rády by tak učinily, dosahoval v průměru až třetiny. To naznačuje, že v oblasti nabídky smlouvacích opatření ze strany zaměstnavatelů existují značné mezery.

Ne o všechny smlouvací opatření je ale mezi ženami stejný zájem. Nízký zájem je o práci na živnostenské oprávnění (68 %), o volbu směn ve směnném provozu⁷² (59 %), možnost přecházet mezi plným a zkráceným úvazkem dle potřeby (48 %) a sdílené pracovní místo (zkrácené úvazky na jedné pracovní pozici), (48 %).

Graf 28 Využívání smlouvacích opatření (N=834)



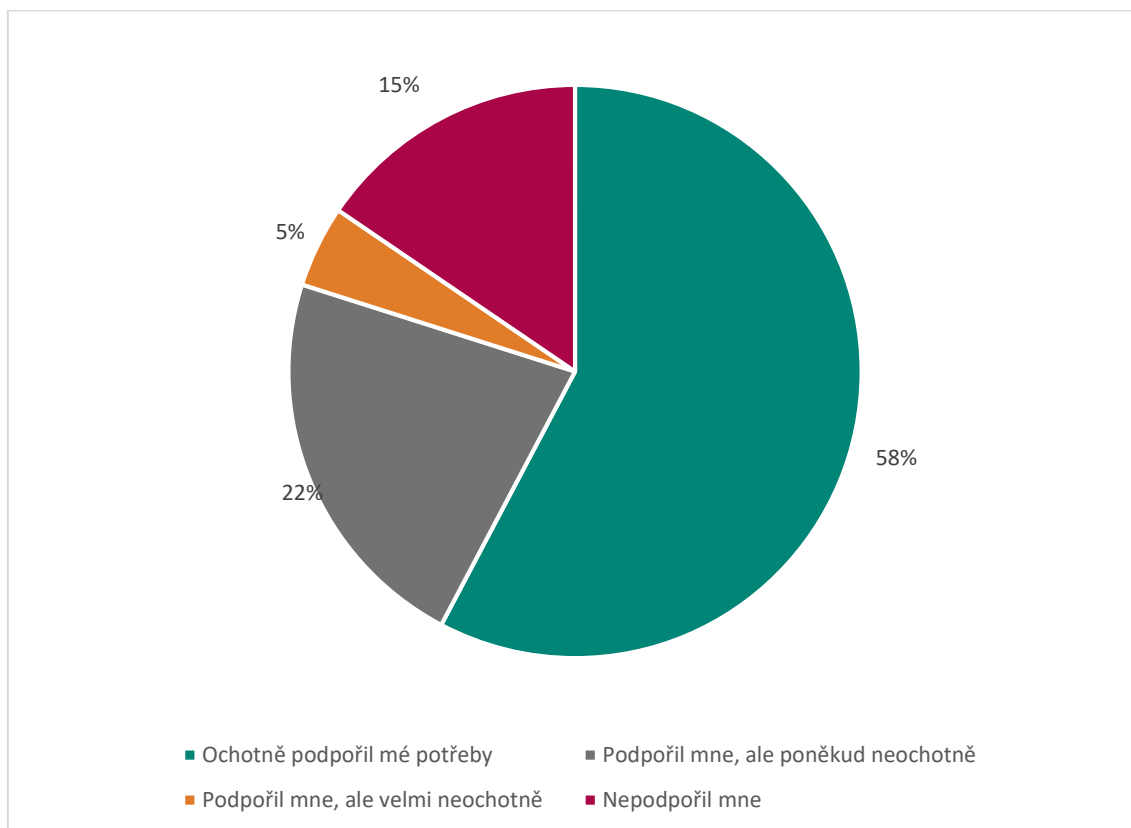
Znění otázky: „Využíváte nebo jste využívala některé z následujících opatření pro smlouvání práce a osobního života?“

⁷² Respondentky neuváděly, zda pracují ve směnném provozu. Není proto zřejmé, pro jak velkou část z nich by výhody související s prací ve směnném provozu mohly být relevantní.



Pokud měly ženy zhodnotit celkovou podporu, které se jim dostává od jejich zaměstnavatele jako matkám malých dětí, pak více než polovina žen uvedla, že je zaměstnavatel ochotně podpořil (58 %), (viz graf 29). Následuje skupina žen, které zaměstnavatel podpořil, ale spíše či určitě neochotně, kterých je 27 %. A necelých 15 % žen zaměstnavatel vůbec nepodpořil. Hodnocení ochoty podpořit zaměstnankyni se neliší ve věkových skupinách žen a ani podle regionu.

Graf 29 Celková míra pociťované podpory pro matky malých dětí ze strany zaměstnavatele (N=456)

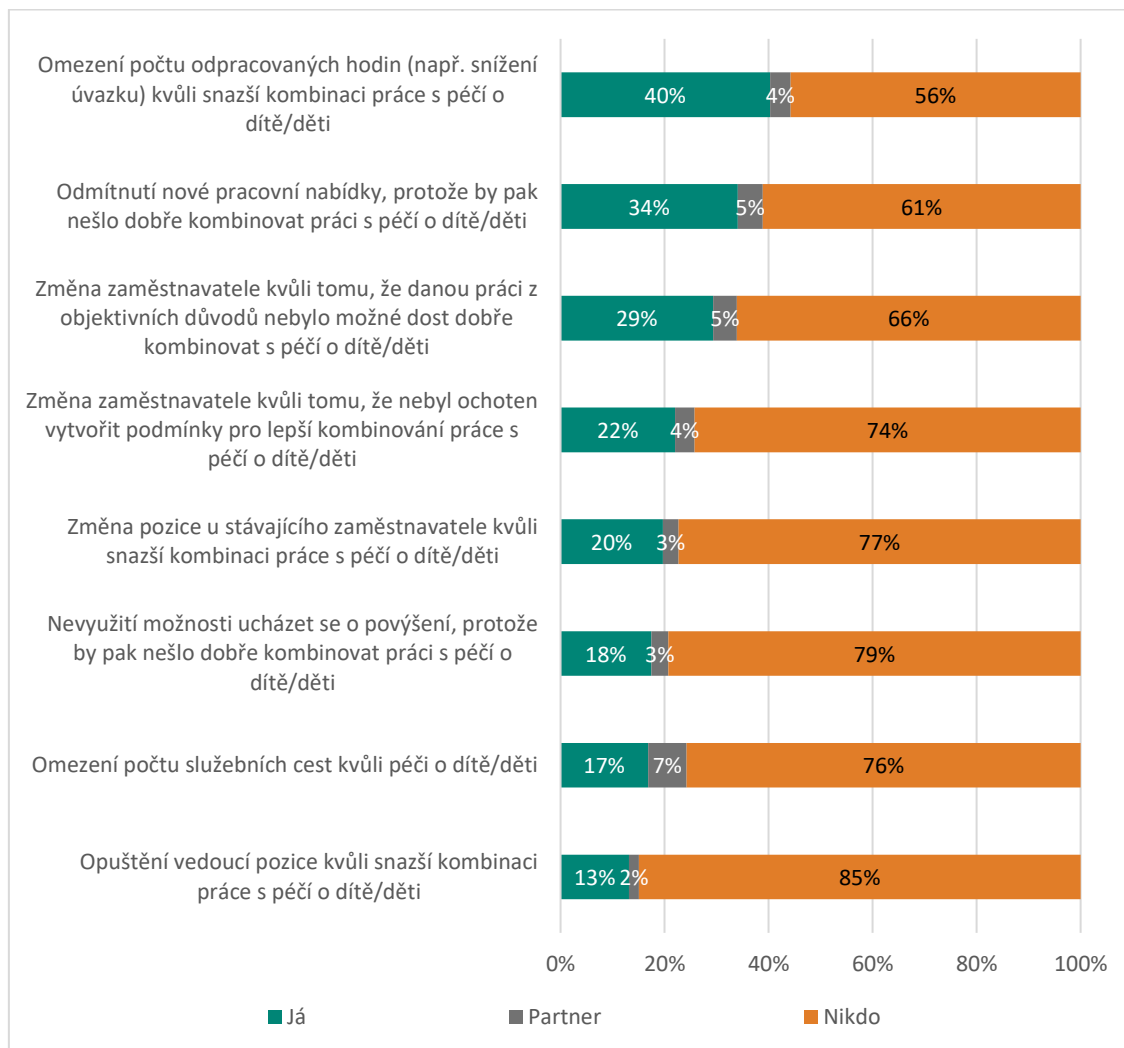


Znění otázky: „Jak byste celkově zhodnotila míru podpory, kterou jako matka malého dítěte dostáváte od svého současného zaměstnavatele?“

Většina žen, které momentálně pečují o dítě mladší šesti let a zároveň pracují, uvádí, že kvůli péči o dítě nečinily ani ony, ani jejich partner úpravy své kariérní dráhy (viz graf 30). Pokud k ní došlo, nejčastější úpravou bylo omezení počtu odpracovaných hodin na straně ženy (např. snížení úvazku) kvůli snazší kombinaci práce s péčí o děti (40 %) nebo odmítnutí nové pracovní nabídky, protože by nebylo možné dobře kombinovat práci s péčí o děti (34 %).

Dle vyjádření respondentek se partneři omezovali ve své kariérní dráze z důvodu péče o děti jen velmi zřídka. Alespoň jedno kariérní omezení učinilo 42 % žen, zatímco u jejich partnerů to bylo pouze 12 %.

Graf 30 Úpravy kariérní dráhy ze strany žen a jejich partnerů (N=834)



Znění otázky: „Učinila jste Vy nebo Váš partner někdy v době, kdy jste pečovala o alespoň jedno dítě mladší šesti let, některou z následujících úprav své kariérní dráhy?“

6. Zkušenosti s nerovným zacházením na pracovišti

Další část se zaměřila na osobní zkušenosti žen pečujících o dítě do šesti let s nerovným zacházením. V první řadě jsme se jich dotazovali na to, zda mají nějaké zkušenosti s různými nevyhovujícími situacemi na straně zaměstnavatele, které jim mohou komplikovat práci v těhotenství nebo znesnadňovat péči o děti (viz graf 31). Z výsledků je patrné, že některé případy tohoto chování se vyskytují. Se situacemi, kdy zaměstnavatel těhotným ženám nebo ženám pečujícím o malé děti neumožnil úpravy pracovních povinností, má zkušenost pětina respondentek. Nejčastěji šlo o uložení práce, která vzhledem k těhotenství nebo mateřství nebyla pro ženu vhodná (14 %), a neumožnění čerpat dovolenou tak, jak by žena potřebovala (13 %). Nelze konstatovat, že by se jednalo o problémy plošného charakteru, spíše se jeví, že jde o praxi části zaměstnavatelů; každopádně se takové situace stále vyskytují.

Graf 31 Zkušenost s nevyhovujícími situacemi na straně zaměstnavatele (N=834)

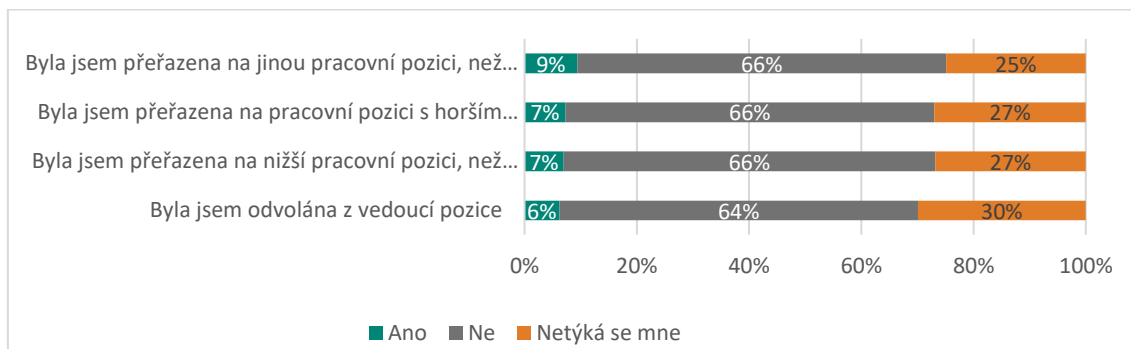


Znění otázky: „Měla jste v průběhu těhotenství a/nebo když jste pečovala o alespoň jedno dítě mladší šesti let, zkušenost s některou z následujících situací?“

Zkušenost s případnými negativními změnami týkajícími se pracovní pozice (pravděpodobně nebo jistě právě kvůli těhotenství nebo mateřství) má malý podíl respondentek (průměrně 8 %), (viz graf 32). Všechny možnosti negativních změn, ať už se jedná o přeřazení na jinou nebo horší pozici, nebo odvolání z vedoucí pozice, zmínila méně než desetina žen. I když zjevně nejde o rozšířenou praxi, není ani zcela výjimečná.



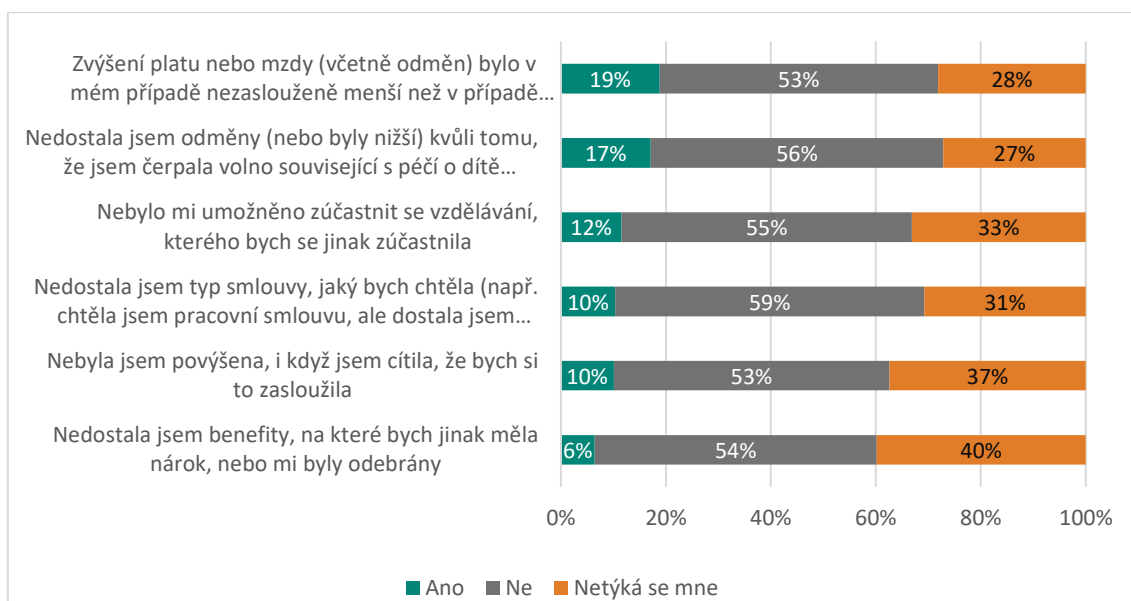
Graf 32 Zkušenost s nežádoucími změnami týkajícími se pracovní pozice (N=834)



Znění otázky: „Stalo se Vám osobně, že v době, kdy jste byla těhotná nebo jste pečovala o alespoň jedno dítě mladší šesti let, zaměstnavatel provedl některou z následujících nežádoucích změn týkajících se Vaší pracovní pozice nebo pracovního místa, a to pravděpodobně nebo jistě právě kvůli Vašemu těhotenství nebo mateřství?“

Ženy jsme se také dotazovali, zda někdy z důvodu těhotenství nebo mateřství čelily horšímu zacházení v porovnání s ostatními zaměstnanci (viz graf 33). Ženy uvádějí dva typy situací, se kterými mají častější zkušenost. Na prvním místě se jednalo o zvýšení platů nebo mzd (včetně odměn), které bylo v jejich případě nezaslouženě menší než v případě jiných kolegů, anebo nebylo žádné (19 %). Ve druhém případě šlo o situaci, kdy žena nedostala odměny (nebo byly nižší) kvůli tomu, že čerpala volno související s péčí o dítě (např. když bylo nemocné nebo byla potřeba jít k lékaři), což uvedlo až 17 % žen. Určitou nerovnováhu v odměňování žen zmiňovali i personalisté v kvalitativní části šetření a odpovědi žen tuto situaci potvrzují. Výjimečné nebylo ani neumožnění dalšího vzdělávání, nepovýšení nebo odmítnutí typu smlouvy, o které měla žena zájem. S těmito situacemi má zkušenost až desetina žen, které pečují o dítě mladší šesti let a zároveň pracují.

Graf 33 Pociťované horší zacházení se ženami ze strany zaměstnavatele (N=834)

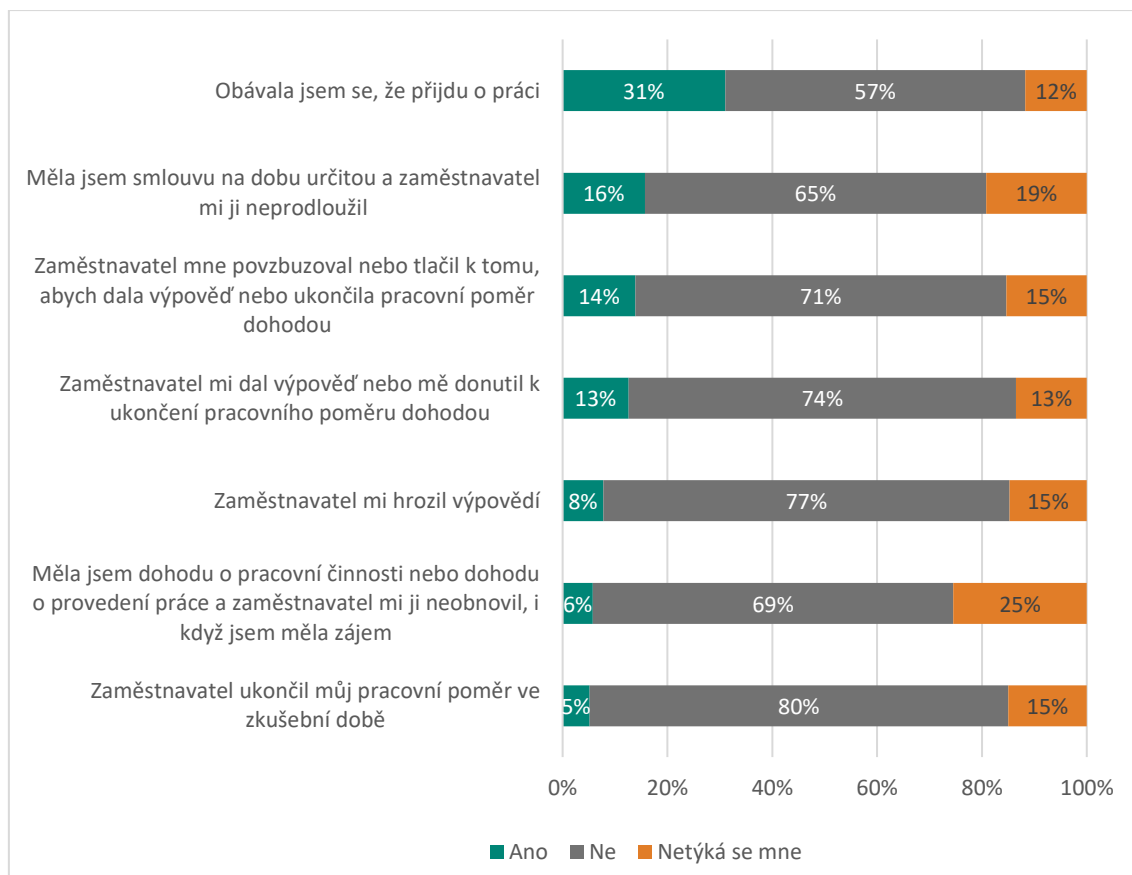


Znění otázky: „Stalo se Vám osobně, že v době, kdy jste byla těhotná nebo jste pečovala o alespoň jedno dítě mladší šesti let, s Vámi zaměstnavatel zacházel hůře než s jinými zaměstnanci, a to pravděpodobně nebo jistě právě kvůli Vašemu těhotenství nebo mateřství?“



Dalším uvedeným projevem pociťovaného méně příznivého zacházení se ženami pečujícími o malé děti je ukončení spolupráce (viz graf 34). Téměř třetina dotazovaných žen pečujících o malé dítě nebo děti má obavy, že kvůli svému těhotenství nebo mateřství přijde o práci. Zhruba každá šestá žena (16 %) má také osobní zkušenost s tím, že zaměstnavatel nepřistoupil k prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou, i když o to měla zaměstnankyně zájem, zhruba každá sedmá žena (14 %) se setkala s nátlakem ze strany zaměstnavatele na ukončení pracovního poměru dohodou a každá osmá žena výpověď skutečně dostala nebo ji zaměstnavatel přiměl k ukončení pracovního poměru dohodou (13 %). Zbylé obavy či situace byly zmiňovány mnohem méně.

Graf 34 Obava o práci a zkušenosti s ukončením pracovního poměru (N=834)

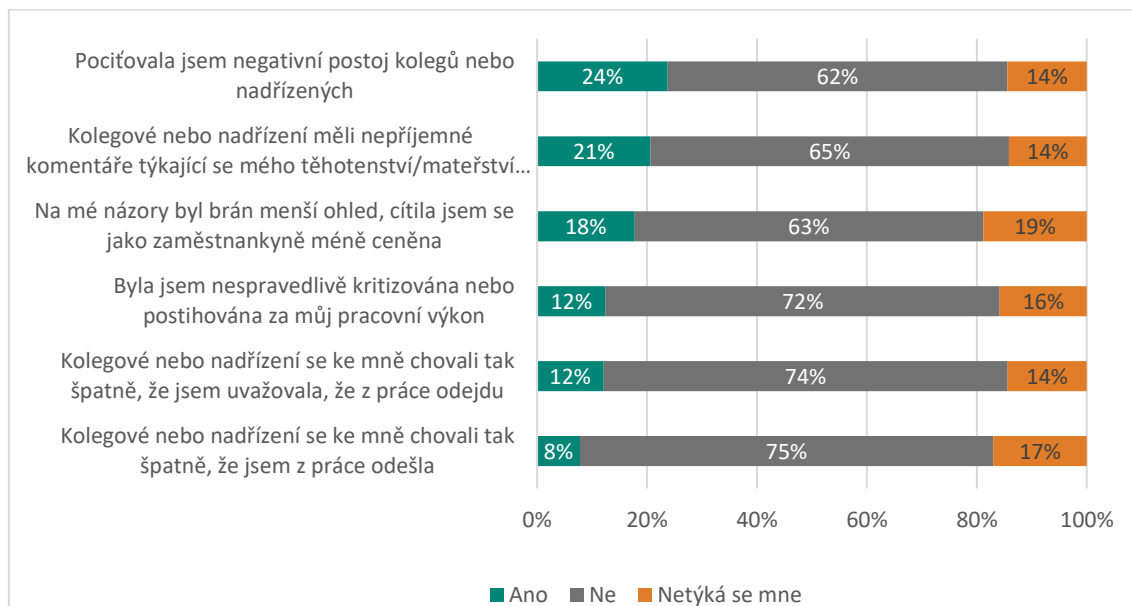


Znění otázky: „Stalo se Vám osobně, že jste v době, kdy jste byla těhotná nebo jste pečovala o alespoň jedno dítě mladší šesti let, pociťovala obavy o práci nebo s Vámi zaměstnavatel ukončil spolupráci, a to pravděpodobně nebo jistě právě kvůli Vašemu těhotenství nebo mateřství?“

Na pracovišti se mohou vůči zaměstnankyním pečujícím o malé děti také projevovat různé negativní postoje a nevhodné chování (viz Graf 35). I zde se ukazuje, že s negativními náladami nebo chováním se setkal nezanedbatelný počet žen. Ženy nejčastěji uvádějí, že kvůli svému těhotenství nebo mateřství pociťovaly negativní postoj kolegů nebo nadřízených (24 %). Dále pak uvádějí, že kolegové nebo nadřízení měli nepříjemné komentáře týkající se jejich těhotenství či mateřství (včetně péče o děti); tento problém uvedlo 21 % žen. Třetím nejčastěji zmiňovaným nešvarem na pracovišti je situace, kdy byl na názory žen pečujících o malé děti brán menší ohled, a žena se cítila jako zaměstnankyně méně doceněna (18 %).



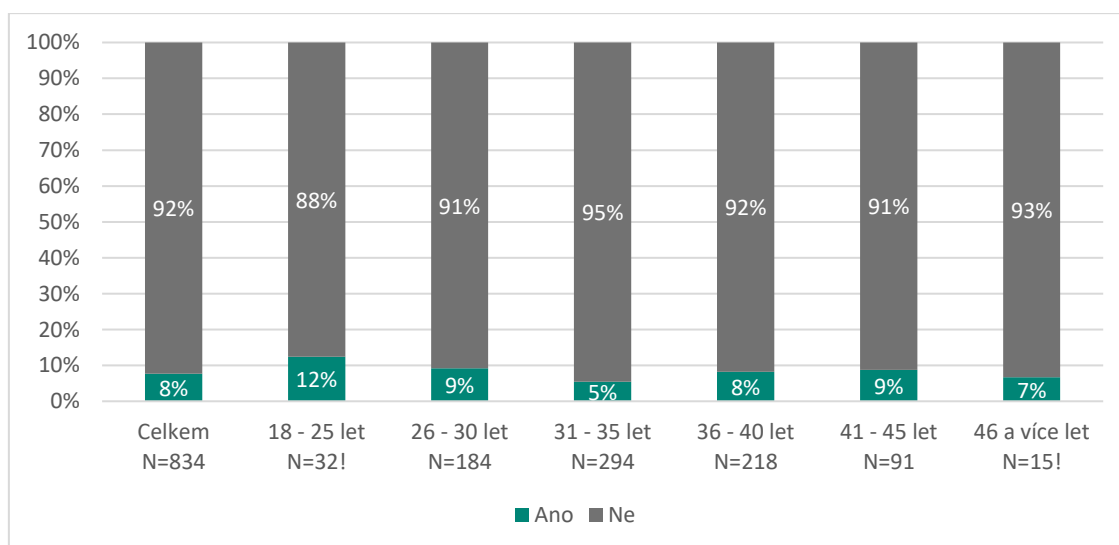
Graf 35 Zkušenost s projevem negativní atmosféry na pracovišti (N=834)



Znění otázky: „Stalo se Vám osobně, že jste v době, kdy jste byla těhotná nebo jste pečovala o alespoň jedno dítě mladší šesti let, zakusila některý z následujících projevů nepříjemné atmosféry na pracovišti, a to pravděpodobně nebo jistě právě kvůli Vašemu těhotenství nebo mateřství?“

Kromě uvedených projevů méně příznivého zacházení na pracovišti byly ženy dotazovány, zda se z důvodu svého těhotenství nebo mateřství setkaly ještě s nějakými jinými problémy. Pouze malé procento žen zmínilo ještě další problémy (viz graf 36). Ty se týkaly převážně neumožnění flexibilní pracovní doby či kratšího úvazku nebo bossingu a šikany na pracovišti; jde ale o případy spíše výjimečné.

Graf 36 Zkušenost s jinou situací, kdy bylo se ženou zacházeno hůře z důvodu těhotenství nebo mateřství (N=834)



Znění otázky: „Měla jste nebo máte v průběhu Vašeho těhotenství nebo po návratu z mateřské/rodičovské dovolené zkušenost s jinou situací, kdy s Vámi bylo v práci nebo při hledání práce zacházeno hůře (z důvodu těhotenství/mateřství)?“



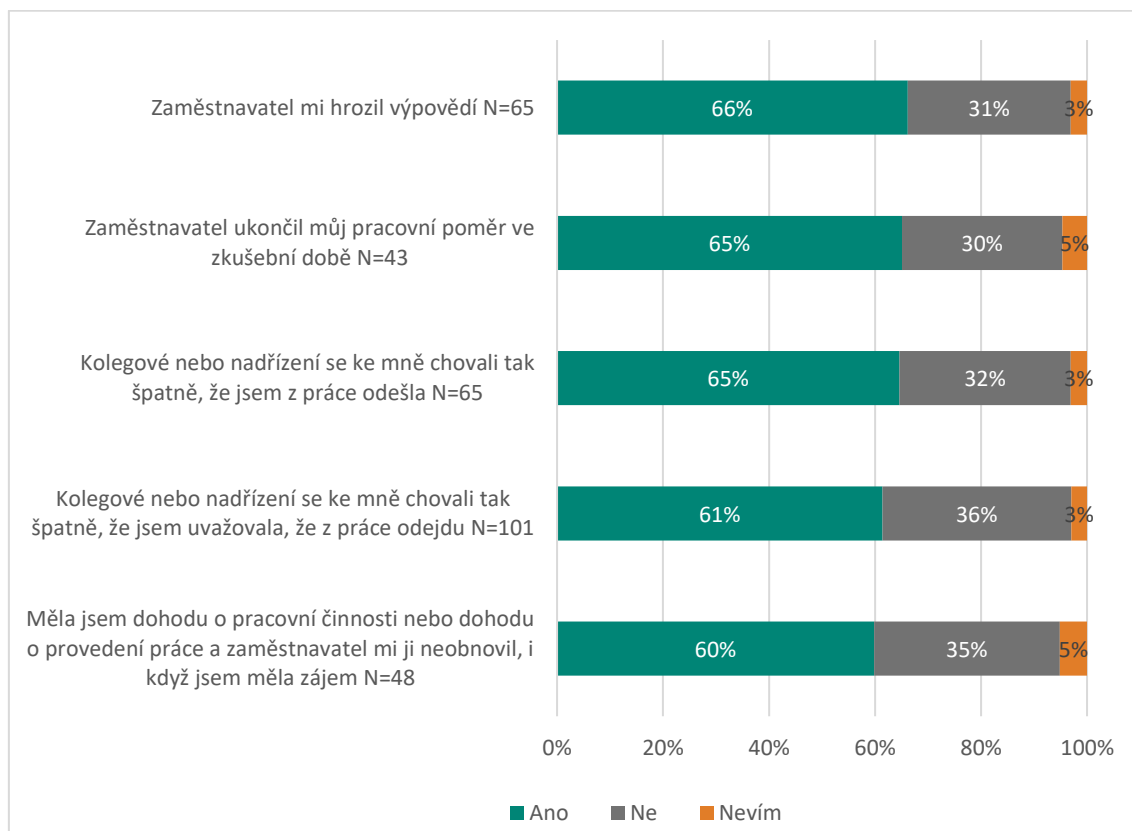
7. Obrana žen před nerovným zacházením

V předchozích částech dotazníku byly ženy pečující o malé děti dotazovány na různé nepříjemné situace a chování ze strany kolegů či nadřízených. Tato část se proto zaměřuje na to, zda ženy tyto situace nějakým způsobem řešily, kam se obrátily o pomoc a k jakému to vedlo výsledku. U každé situace, se kterou měly ženy osobní zkušenost, byly dotazovány, zda se ji snažily řešit, ať již formálně, nebo neformálně.

Ze všech žen, které měly zkušenost s některou z uvedených situací, se 35 % z nich rozhodlo minimálně jednu z nich řešit. Oproti tomu 65 % žen, které mají nějakou negativní zkušenost, tuto situaci dále neřešily. Níže uvádíme pět situací, které se ženy rozhodly řešit nejčastěji (viz graf 37), a naopak pět situací, které se rozhodl řešit nejmenší podíl žen (viz graf 38). U každé situace či možnosti je vždy uveden počet odpovídajících žen označen písmenem N, proto je potřeba vnímat výsledky v kontextu velikosti jednotlivých skupin.

Situace, kterou se ženy rozhodly řešit nejčastěji, se týkala faktického nebo potenciálního ukončení pracovního poměru (viz graf 37). Až 66 % žen se rozhodlo řešit situaci, kdy jim zaměstnavatel hrozil výpovědí. Většina žen se také rozhodne situaci řešit, pokud jim zaměstnavatel ukončí pracovní poměr ve zkušební době (65 %). Dalším důvodem k řešení je špatné chování kolegů či nadřízených, které může vést k úvahám o odchodu z práce, nebo jsou skutečným důvodem pro odchod.

Graf 37 Formální nebo neformální řešení méně příznivého zacházení ze strany zaměstnavatele: nejčastější situace

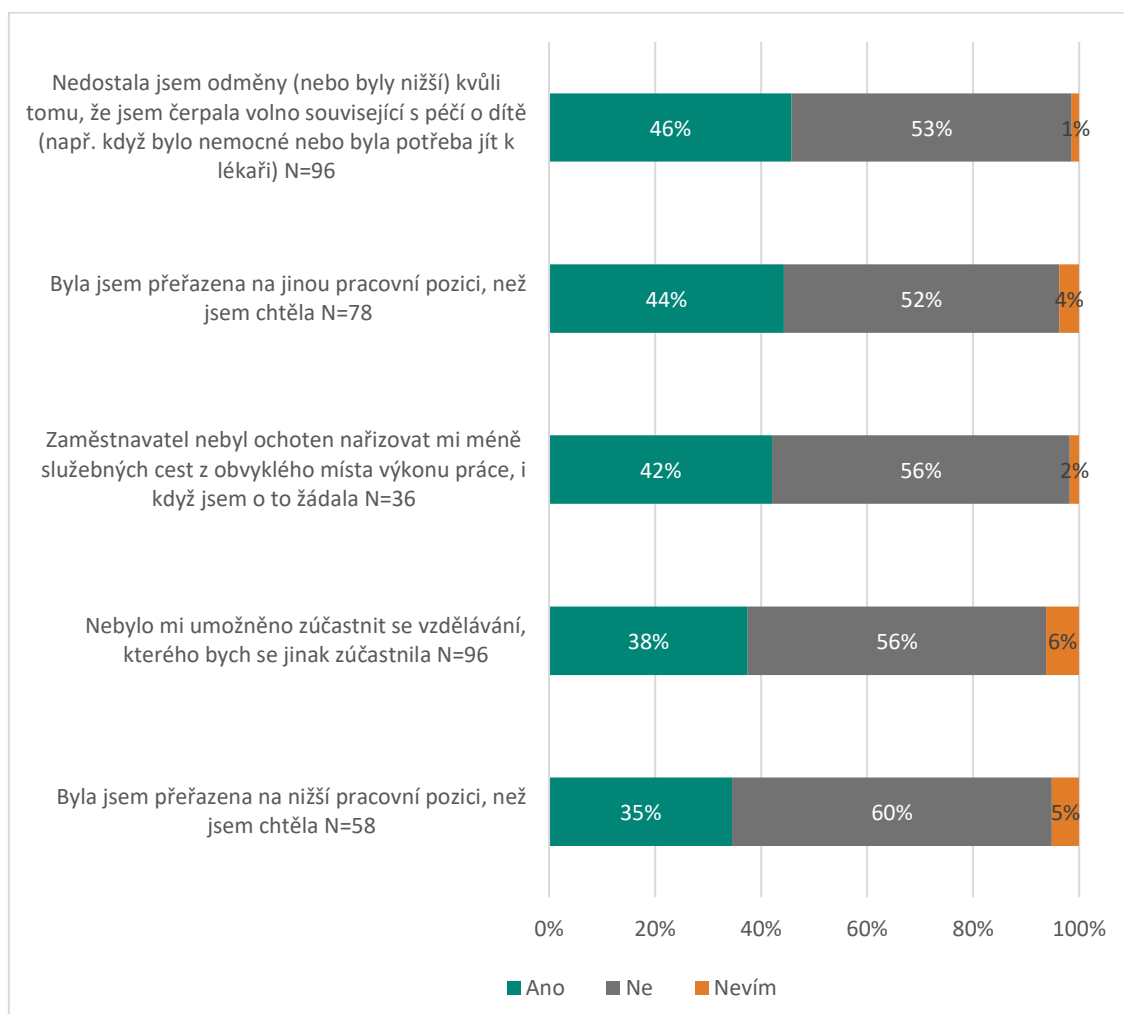


Znění otázky: „Q44. Řešila jste s někým, ať již formálně, nebo neformálně, toto zacházení?“



Nejméně často se rozhodly dotazované ženy řešit zacházení, které se týkalo změny jejich pozice, vzdělávání nebo přizpůsobení podmínek pro sladění práce a péče o dítě (viz graf 38). Situaci, kdy byla zaměstnankyně zařazena na nižší pozici, než chtěla, se rozhodlo řešit 35 % žen, zatímco 60 % ji neřešilo. Pokud ženě nebylo umožněno zúčastnit se vzdělávání, i přes její zájem, řešilo tento postup 38 % žen, ale většina (56 %) formálně ani neformálně tento přístup neřešila.

Graf 38 Formální nebo neformální řešení méně příznivého zacházení ze strany zaměstnavatele: nejméně často řešené situace

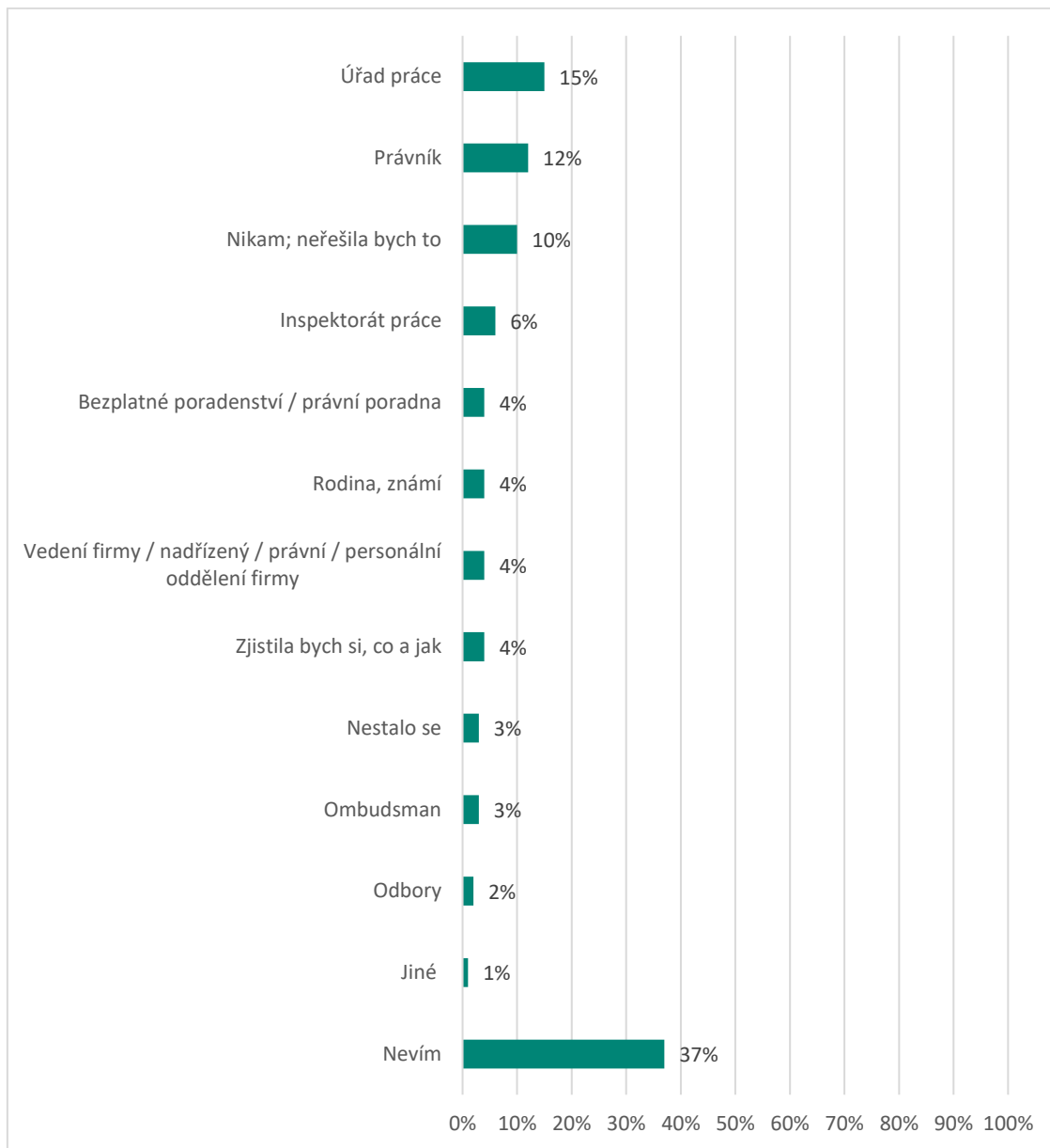


Znění otázky: „Řešila jste s někým, ať již formálně, nebo neformálně, toto zacházení?“

Ženy s malými dětmi, které neměly osobní zkušenost s méně příznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, byly dotazovány, kam by se v případě nutnosti v budoucnu obrátily o pomoc (viz graf 39). Výsledek dokládá, že povědomí o možnostech obrany není příliš vysoké. Více než třetina žen uvedla, že neví, kam by se mohla s problémem obrátit. Nejvíce zmiňovanou organizací, na kterou by se ženy obrátily, je úřad práce (15 %), v dalším případě by se obrátily na právníka (12 %).



Graf 39 Zvažované možnosti, kam se obrátit o pomoc v případě méně příznivého zacházení v práci (N=471)



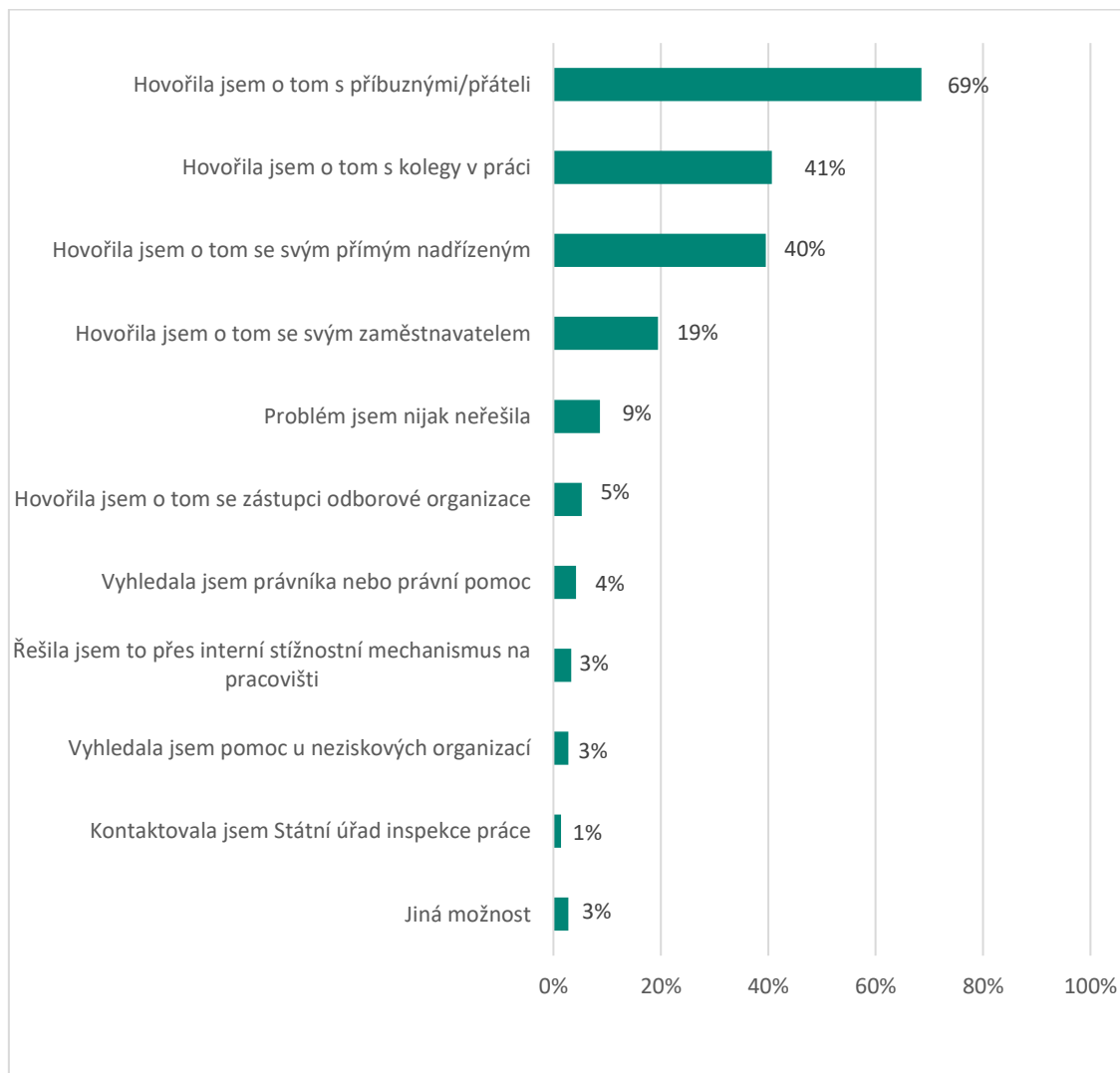
Znění otázky: „Q45. Pokud byste se setkala se situací, kdy s Vámi bylo v práci nebo při hledání práce zacházeno hůře z důvodu těhotenství/mateřství, kam byste se obrátila o právní pomoc?“

Poznámka: V grafu jsou uvedeny jen možnosti, které dosáhly alespoň 1 %.

Ženy, které se s méně příznivým zacházením na pracovišti setkaly, uvedly, že tento problém rozebíraly zejména v rodině a s přáteli (69 %), (viz graf 40). Další velkou skupinu jsou ženy, které se s problémem svěřily kolegům na pracovišti (41 %), a na třetím místě je pohovor o situaci s nadřízeným (40 %). Ostatní možnosti, jako jsou například vyhledání právníka, obrácení se na neziskovou organizaci, Státní úřad inspekce práce, veřejného ochránce práv nebo soud, jsou zmiňovány signifikantně méně často (uvedlo je vždy méně než 5 % respondentek).



Graf 40 Způsoby řešení méně příznivého zacházení na pracovišti (N=359)



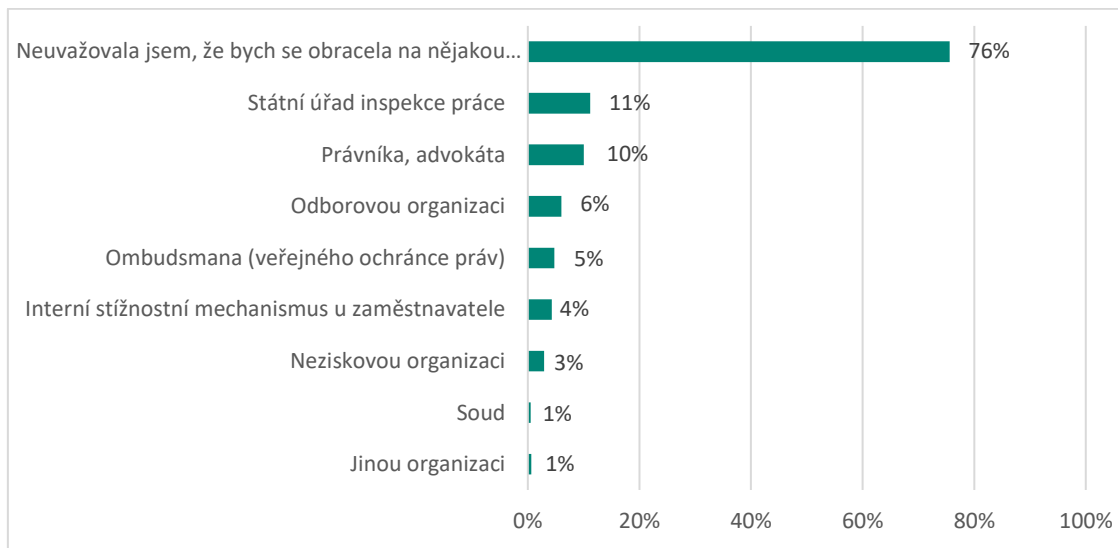
Znění otázky: „S kým a jak jste tyto problémy řešila?“ Možnost více odpovědí.

Poznámka: Odpovídají ženy, které uvedly, že se osobně setkaly s méně příznivým zacházením ze strany zaměstnavatele.

Následně byly ženy, které v předchozí otázce uvedly, že v případě problémů nevyužily některou z institucionalizovaných možností pomoci (neobrátily se na odborovou organizaci, právníka, soud, veřejného ochránce práv, Státní úřad inspekce práce, neziskovou organizaci a nevyužily interní stížnostní mechanismus na pracovišti), dotazovány, zda tyto možnosti alespoň zvažovaly. Jak ukazuje graf 41, více než tři čtvrtiny z nich o těchto způsobech řešení ani neuvažovaly. Ve svých vyjádřeních k této otázce se ženy nelišily podle věku ani velikosti místa bydliště. Na odborovou organizaci by se častěji obrátily ženy z Jihočeského kraje (22 %).



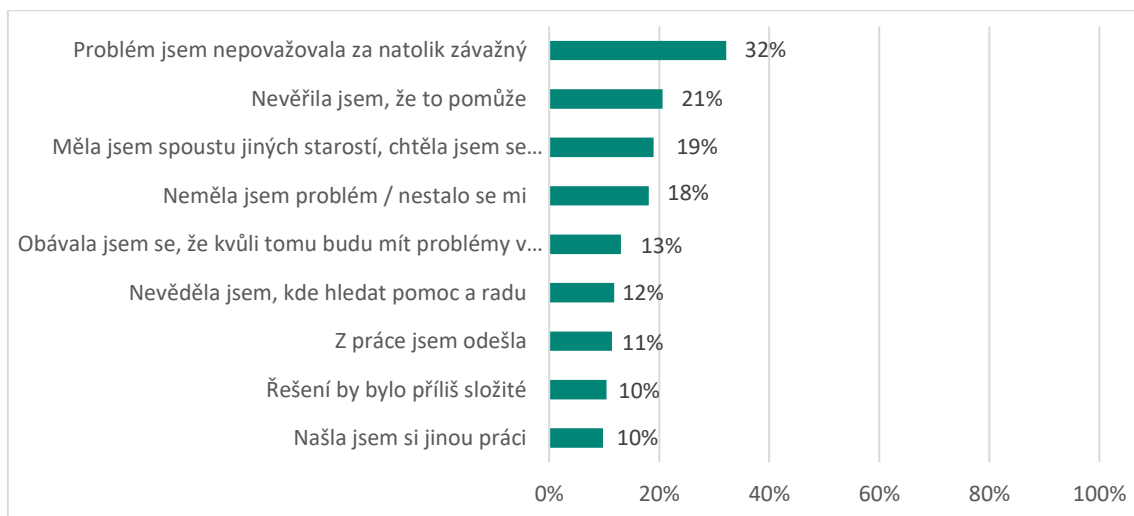
Graf 41 Zvažování vybraných možností, kam se obrátit o pomoc v případě méně příznivého zacházení v práci (N=796)



Znění otázky: „Uvažovala jste, že byste se kvůli problémům v práci souvisejícím s Vaším těhotenstvím nebo mateřstvím obrátila na:“ Možnost více odpovědí.

Jestliže se žena kvůli řešení méně příznivého zacházení na pracovišti neobrátila na žádnou organizaci, ptali jsme se, proč tak neučinila (viz graf 42). Jako hlavní důvod ženy uváděly, že problém nepovažovaly za tak závažný (32 %). Na druhém místě byla nedůvěra žen v to, že by pomohlo, kdyby problém nahlásily (21 %). Třetí nejčastější odpovědí bylo, že zaměstnankyně při péči o dítě nemají kapacitu na řešení dané situace (19 %). Za příliš složité považovaly řešení situace častěji ženy ve věku 26 až 30 let (17 %). Ty měly také obavu, že řešení bude spojeno s finančními náklady (14 %). Ženy ve věku 46 let a starší situaci vyřešily nalezením jiné práce (36 %). Jinak se v důvodech žen neobjevovaly signifikantní rozdíly ani z pohledu velikosti místa bydliště, ani vzdělání.

Graf 42 Důvody neřešení situace (N=796)



Znění otázky: „Proč jste tak neučinila?“ Možnost více odpovědí.

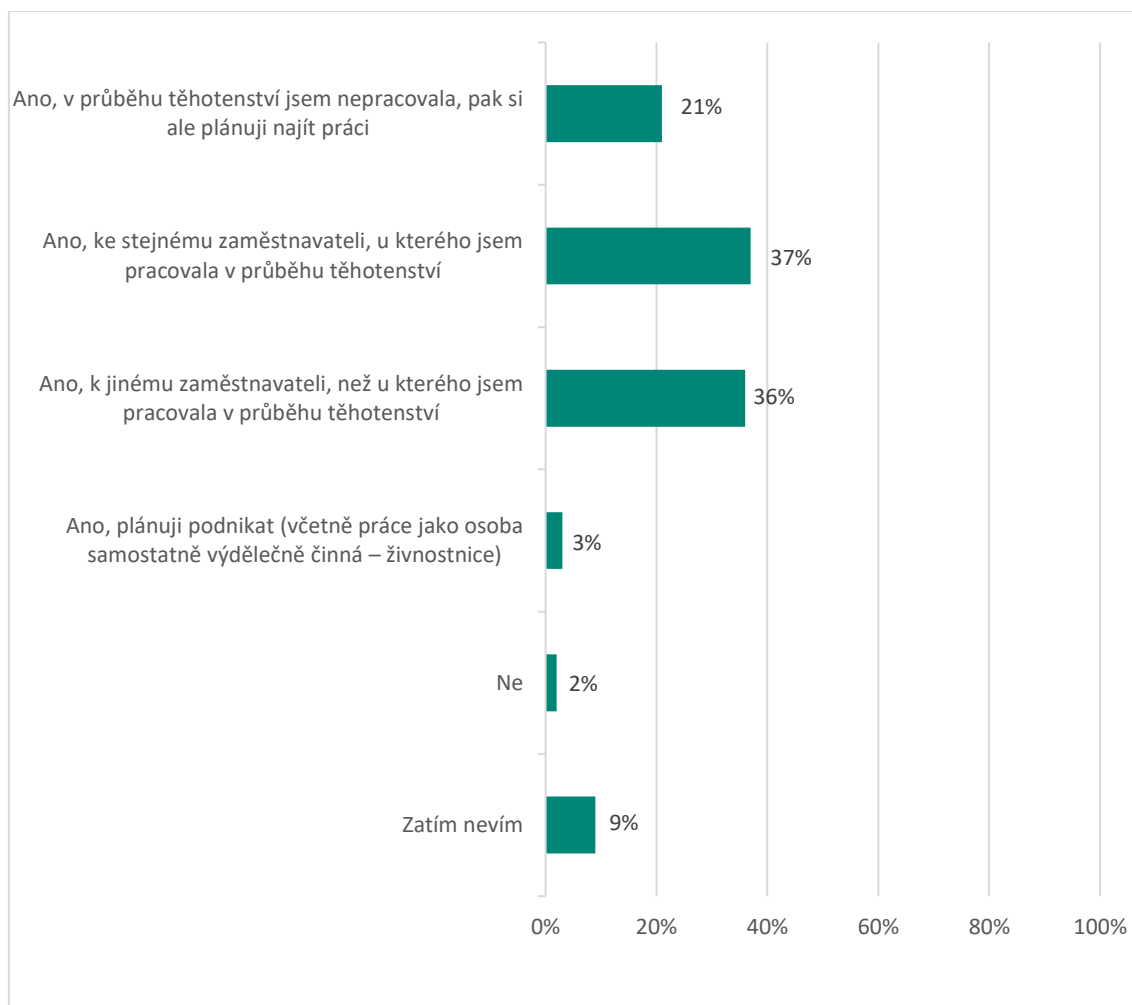


8. Budoucí pracovní plány

Předposlední část kvantitativního šetření se zaměřila na ženy, které byly aktuálně na mateřské nebo rodičovské dovolené a nevykonávaly placenou práci. Cílem bylo zjistit, zda a za jakých podmínek se plánovaly vrátit zpět do práce a zda se setkávaly s nějakými překážkami. Dalším tématem byla otázka, jak ovlivňuje rozhodování žen o návratu do zaměstnání přístup jejich zaměstnavatelů.

Téměř všechny ženy se po mateřské či rodičovské dovolené plánovaly vrátit do práce, avšak ne nutně ke stejnému zaměstnavateli, jak je patrné z grafu 43. Více než třetina žen se plánovala vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli (37 %) a podobné procento plánovalo zaměstnavatele změnit (36 %). Ženy ve věku 18 až 25 let více uváděly, že v těhotenství nepracovaly, ale aktuálně si práci chtěly hledat (36 %); tyto ženy mají většinou základní vzdělání, ať už ukončené, nebo neukončené (44 %). Ženy s vysokoškolským vzděláním se výrazně více chtějí vrátit k původnímu zaměstnavateli (47 %).

Graf 43 Plánování návratu do práce po mateřské/rodičovské dovolené (N=672)

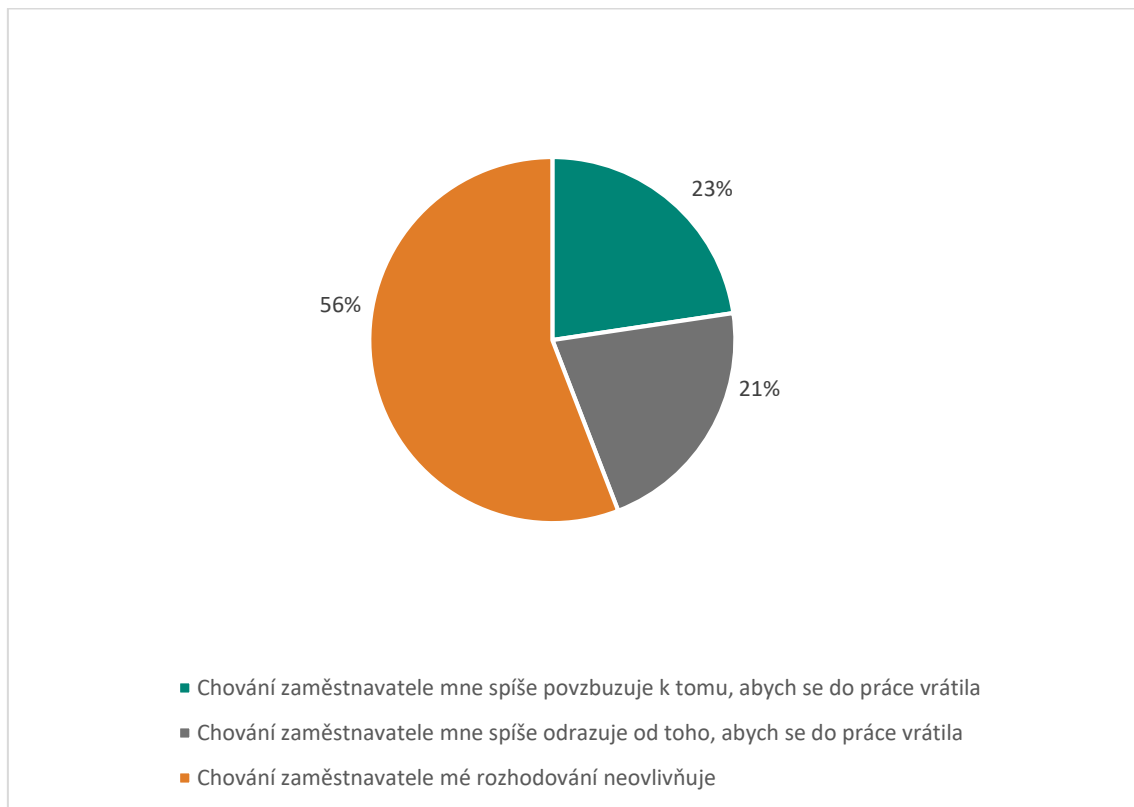


Znění otázky: „Plánujete se po mateřské nebo rodičovské dovolené vrátit do práce?“ Možnost více odpovědí.



Více než polovina žen uvádí, že na jejich rozhodnutí vrátit se do původního zaměstnání nemá vliv chování zaměstnavatele vůči nim (56 %), (viz graf 44). Pětina žen uvádí, že chování jejich zaměstnavatele je povzbuzuje k návratu. Téměř stejně velká skupina (22 %) ale uvádí, že chování zaměstnavatele je od návratu spíše odrazuje.

Graf 44 Jak chování zaměstnavatele ovlivňuje chuť k návratu (N=672)

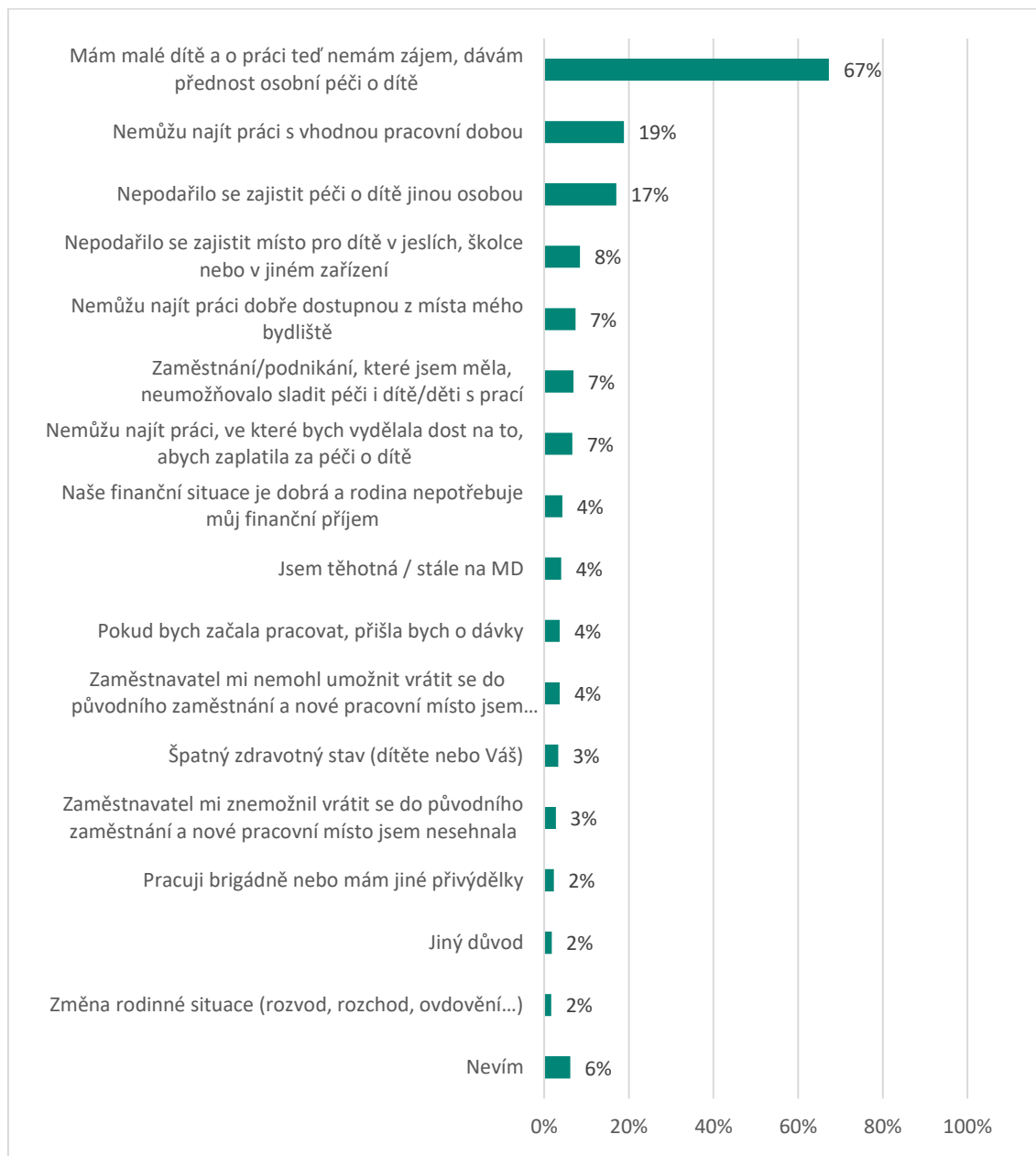


Znění otázky: „Do jaké míry ovlivňuje nebo ovlivnilo Vaše rozhodování ohledně návratu do práce chování Vašeho zaměstnavatele v průběhu těhotenství nebo mateřské/rodičovské dovolené?“

Pokud v současné době ženy nevykonávají žádnou placenou práci, je to nejčastěji z důvodu, že se starají o malé dítě a chtějí se dítěti plně věnovat (68 %), (viz graf 45). Téměř pětina žen však jako příčinu uvádí nemožnost nalézt práci s vhodnou pracovní dobou nebo zajistit péči o dítě jinou osobu. Ostatní důvody byly zmiňovány výrazně méně. Větší obavu, že by přišly o dávky, vykazují ženy ve věku 18 až 25 let (11 %), které mají základní vzdělání. Zbytek žen se ve svých odpovědích výrazně neodlišuje podle věku ani jiného parametru.



Graf 45 Důvody, proč v současné době ženy nepracují (N=838)



Znění otázky: „Které z následujících příčin jsou důvodem pro to, že v současnosti nevykonáváte placenou práci?“ Možnost více odpovědí.

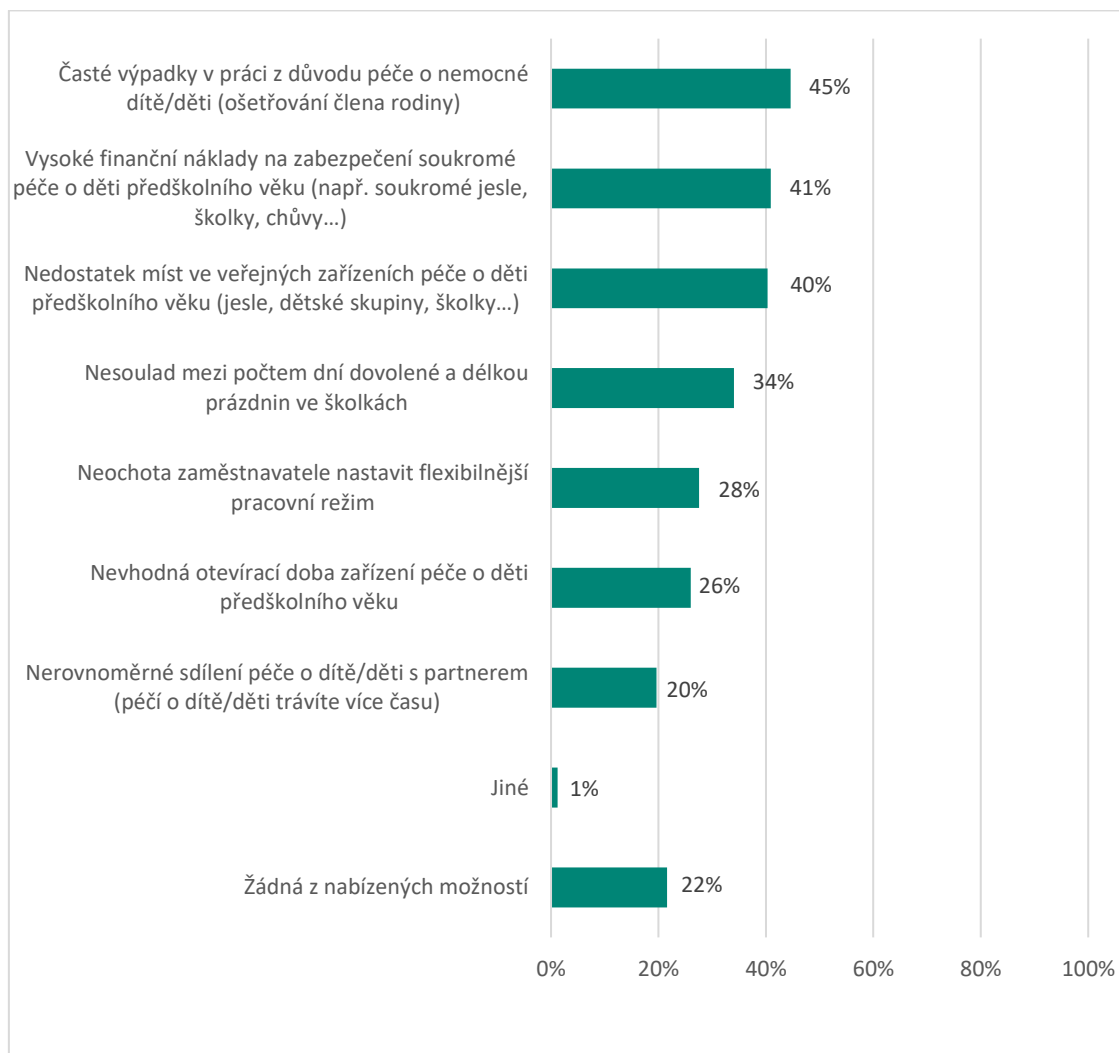
9. Vnímaný dopad mateřství na kariéru a představy o dělbě práce a genderových rolích

Ženy-matky čelí ve své snaze opět se zapojit do pracovního procesu a přitom zvládnout i péči o rodinu mnohým výzvám. Proto byly dotazovány, na které z překážek ony osobně teď nebo v minulosti narazily (viz graf 46). Nejčastějším problémem, který zmínila téměř polovina dotazovaných žen, byly časté výpadky v práci z důvodu péče o nemocné dítě (ošetřování člena rodiny). Na druhém místě ženy uváděly vysoké finanční náklady na zabezpečení



soukromé péče o děti předškolního věku (např. soukromé jesle, mateřské školy, hlídání...) z důvodu nedostatečné kapacity státních zařízení. Třetím důvodem byl právě nedostatek míst ve veřejných zařízeních péče o děti předškolního věku (jesle, dětské skupiny, mateřské školy...). Nevhodnou otevírací dobu zařízení péče o děti předškolního věku a nesoulad mezi počtem dnů dovolené a délkou prázdnin ve školkách uvádějí více ženy ve věku 41 až 45 let, které mohou mít více dětí různých věkových kategorií. Nedostatek míst ve veřejných zařízeních péče o děti předškolního věku uvádějí více ženy ze Středočeského kraje (50 %).

Graf 46 Pociťované překážky v pracovním uplatnění (N=1300)



Znění otázky: „Matky pečující o malé děti mohou narazit na různé překážky, které jim ztěžují jejich pracovní uplatnění. Některé z nich uvádíme níže. Označte prosím ty, na které jste teď nebo v minulosti narazila Vy osobně.“ Možnost více odpovědí.

Další část dotazování se věnovala vnímání dopadu mateřství na kariéru žen a mužů, rozdělení rolí při péči o děti a obecně role ženy-matky. Dotazovali jsme se i na představy o roli mužů, pokud jde o péči o děti.

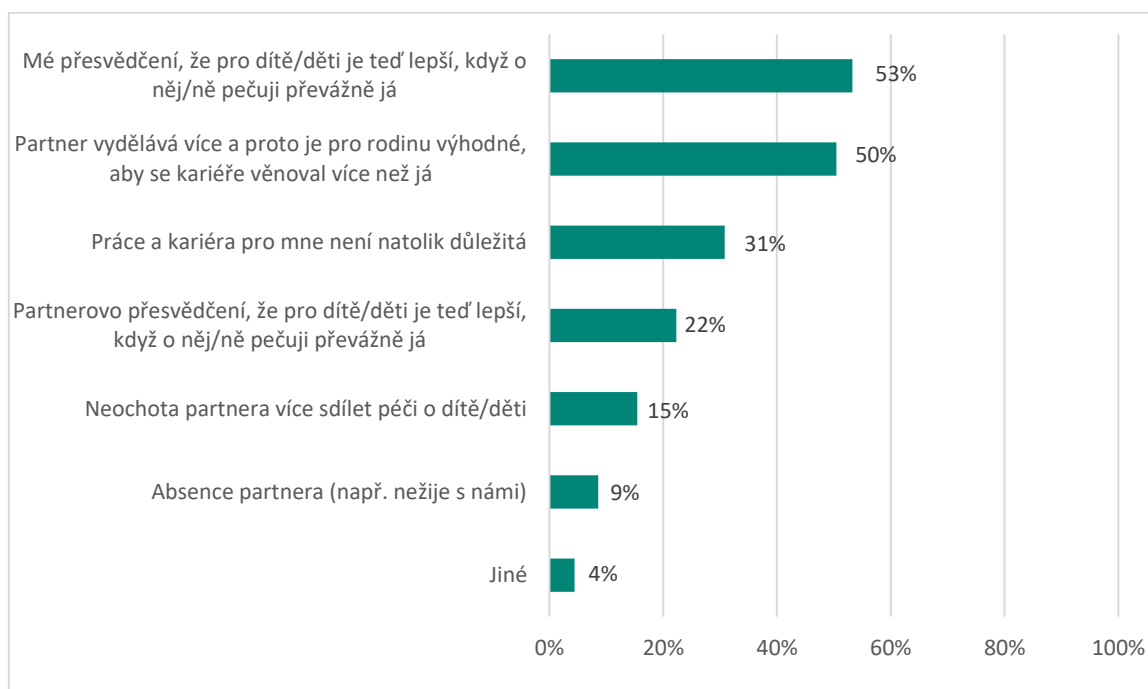
V úvodu byly ženy dotázány, jak ve svých domácnostech přistupují k různým možnostem rozdělení péče o děti a pracovních povinnostech. Ženy uvedly, že jejich kariéra je péčí o děti



velmi či spíše ovlivněna u 38 % z nich. Oproti tomu je zde skupina žen (24 %), která tvrdí, že jejich kariéra není dětmi ovlivněna vůbec či jen velmi málo. Dalších 38 % žen nehodnotí vliv péče o děti na svou pracovní kariéru jednoznačně. Větší míru ovlivnění kariéry dětmi uvádějí ženy s vysokoškolským vzděláním (43 %) a ty, které žijí ve velkých městech nad 100 tisíc obyvatel (46 %). Více než dvě třetiny žen uvádějí, že kariéra jejich partnera či manžela není dětmi spíše či vůbec ovlivněna (68 %). Pouze 7 % žen uvádí, že kariéra jejich partnera je péčí o děti spíše či velmi ovlivněna.

Hlavní důvody, proč ženy omezují kariéru ve prospěch péče o děti, jsou uvedeny v grafu 47. Jedním je přesvědčení, že pro dítě je teď lepší, když o ně pečuje převážně žena (53 %), a druhý důvod je finanční, tedy že partner vydělává více, a proto je pro rodinu výhodné, aby se kariéře věnoval více než žena (50 %). O tom, že ženy se lépe postarají o děti, jsou nejvíce přesvědčeny ženy ve věku 18 až 30 let, a to daleko více než jiné věkové skupiny. Téměř třetina žen pak uvádí, že práce a kariéra pro ně není natolik důležitá. Partnerovo přesvědčení, že pro dítě je lepší, když o ně pečuje žena, uvedla více než pětina žen; za tím následovala neochota partnera více sdílet péči o dítě (16 %) a absence partnera (9 %).

Graf 47 Důvody, kvůli kterým je péčí o dítě/děti ovlivněna ženina kariéra (N=815)

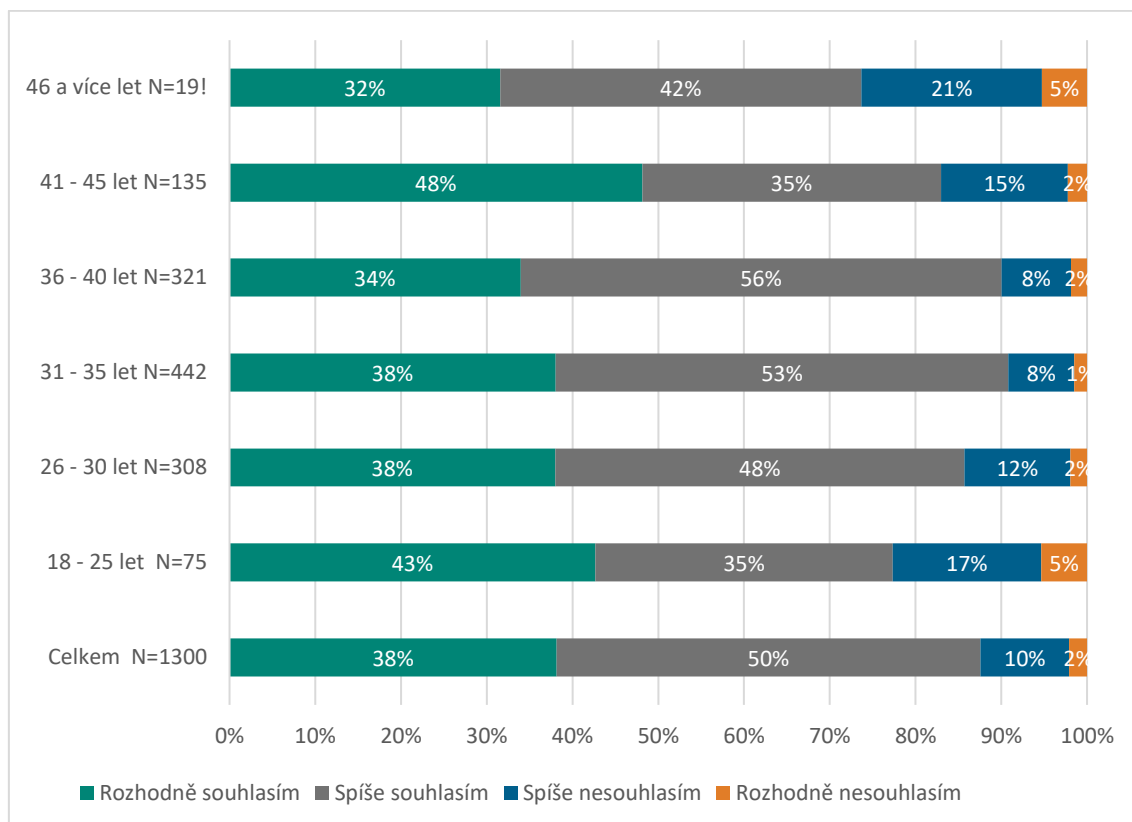


Znění otázky: „Co považujete za hlavní důvody, kvůli kterým je péčí o dítě/děti ovlivněna převážně Vaše kariéra?“ Možnost více odpovědí.

Většina žen (88 %) také souhlasí s výrokem, že rodičovství má u nás negativní dopad na uplatnění žen v práci (viz graf 48). Větší míru souhlasu je vidět ve věkové skupině žen od 18 do 25 let a poté ve skupině žen ve věku 41 až 45 let. Ve zbylých demografických parametrech nejsou v tomto názoru vidět signifikantní rozdíly. Na tom, že u nás má mateřství negativní dopad na uplatnění v práci, se shodli i personalisté v kvalitativní části studie, kde tento pohled dávali do kontextu dlouhé rodičovské dovolené, kdy ženy vypadnou na mnoho let z profesního života a obtížně se do něj vracejí.



Graf 48 Míra souhlasu s výrokem, že rodičovství má negativní dopad na uplatnění žen v práci (N=1300)



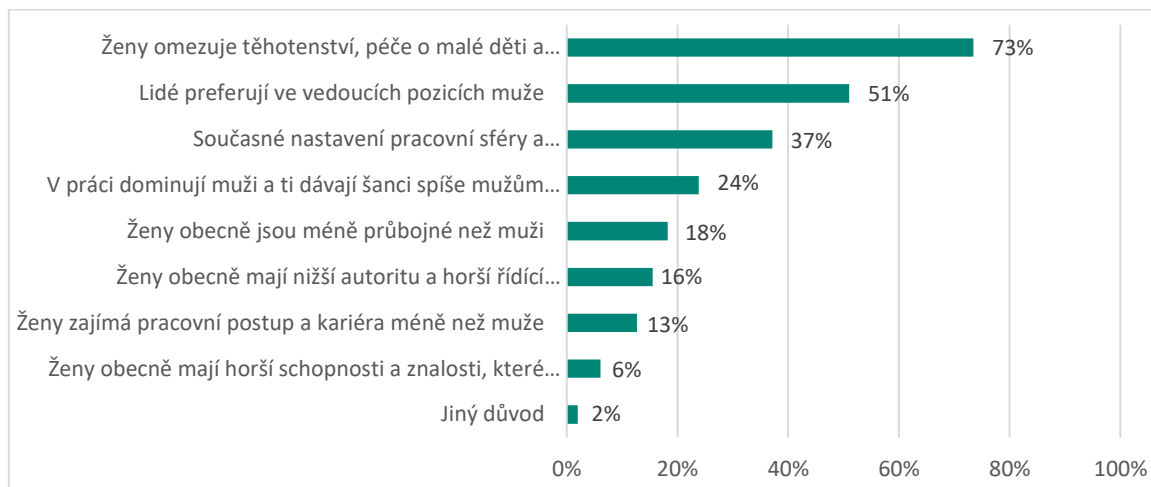
Znění otázky: „Nakolik souhlasíte nebo nesouhlasíte s tím, že rodičovství má u nás negativní dopad na uplatnění žen v práci?“

Podle údajů Eurostatu ženy v České republice vydělávají v průměru o 16 % méně než muži,⁷³ a nedosahují zdaleka tak často vedoucích pozic ve srovnání s muži.⁷⁴ Chtěli jsme proto zjistit, v čem ženy pečující o malé děti vidí svou nižší úspěšnost v práci (viz graf 49). Hlavním důvodem pro téměř tři čtvrtiny žen bylo omezení z důvodu těhotenství, péče o malé děti a rodinné zátěže. Na druhém místě viděly ženy problém v tom, že organizace preferují ve vedoucích pozicích muže (51 %). Třetím důvodem bylo, že současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje (37 %). Na opačném konci žebříčku se nacházely důvody na straně žen, například přesvědčení o menší průbojnosti, nižší autoritě, slabších vůdcovských schopnostech, nižší nebo méně vhodné kvalifikaci nebo o menším zájmu o kariéru.

73 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2>.

74 Viz např. DELOITTE. Progress at a snail's pace. Women in the boardroom: A global perspective. Seventh edition. 2022. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/gx-women-in-the-boardroom-seventh-edition.pdf>. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže – 2021. Veřejný život a rozhodování. 2021. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/7-verejny-zivot-a-rozhodovani-t0x0fbp92a>.

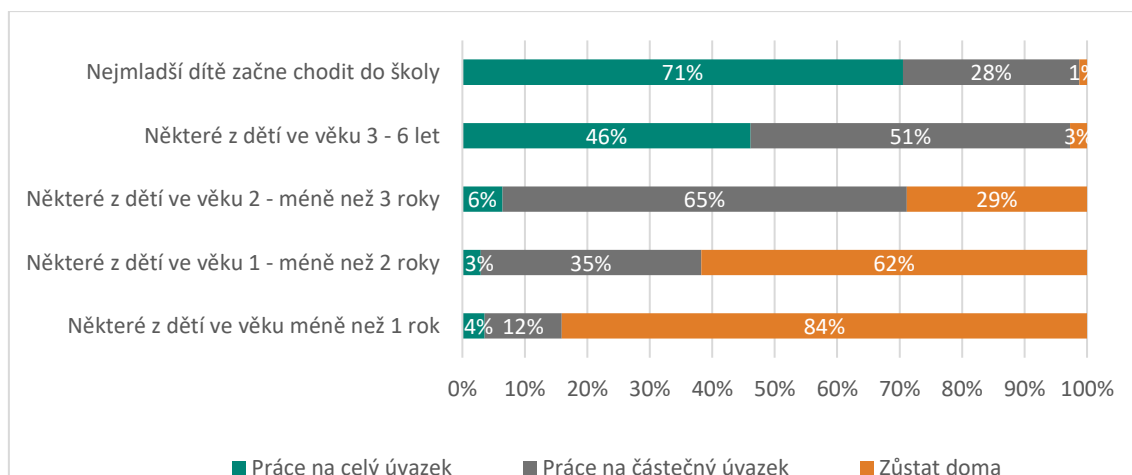
Graf 49 Důvody pro nižší úspěšnosti žen v práci (N=1300)



Znění otázky: „Podle údajů Českého statistického úřadu u nás ženy vydělávají v průměru o 16 % méně a nedosahují zdaleka tak často vedoucích pozic ve srovnání s muži. Co je podle Vás důvodem nižší úspěšnosti žen v práci?“ Možnost více odpovědí.

Poměrně tradiční postoje k péči o děti ilustruje graf 50 znázorňující představy žen o zapojení do pracovního procesu v závislosti na věku dítěte. Převážná část žen se domnívala, že do dvou let věku dítěte by s ním matka měla být doma; ve věku od dvou do šesti let je pak vhodná práce na zkrácený úvazek, a jakmile začne dítě chodit do školy, je vhodná práce na plný úvazek. Obecně je z výsledků vidět, že čím menší dítě, tím silnější je přesvědčení, že je potřeba s ním být doma a věnovat mu maximální péči.

Graf 50 Vhodné pracovní zapojení matky v jednotlivých obdobích života dítěte (N=1300)



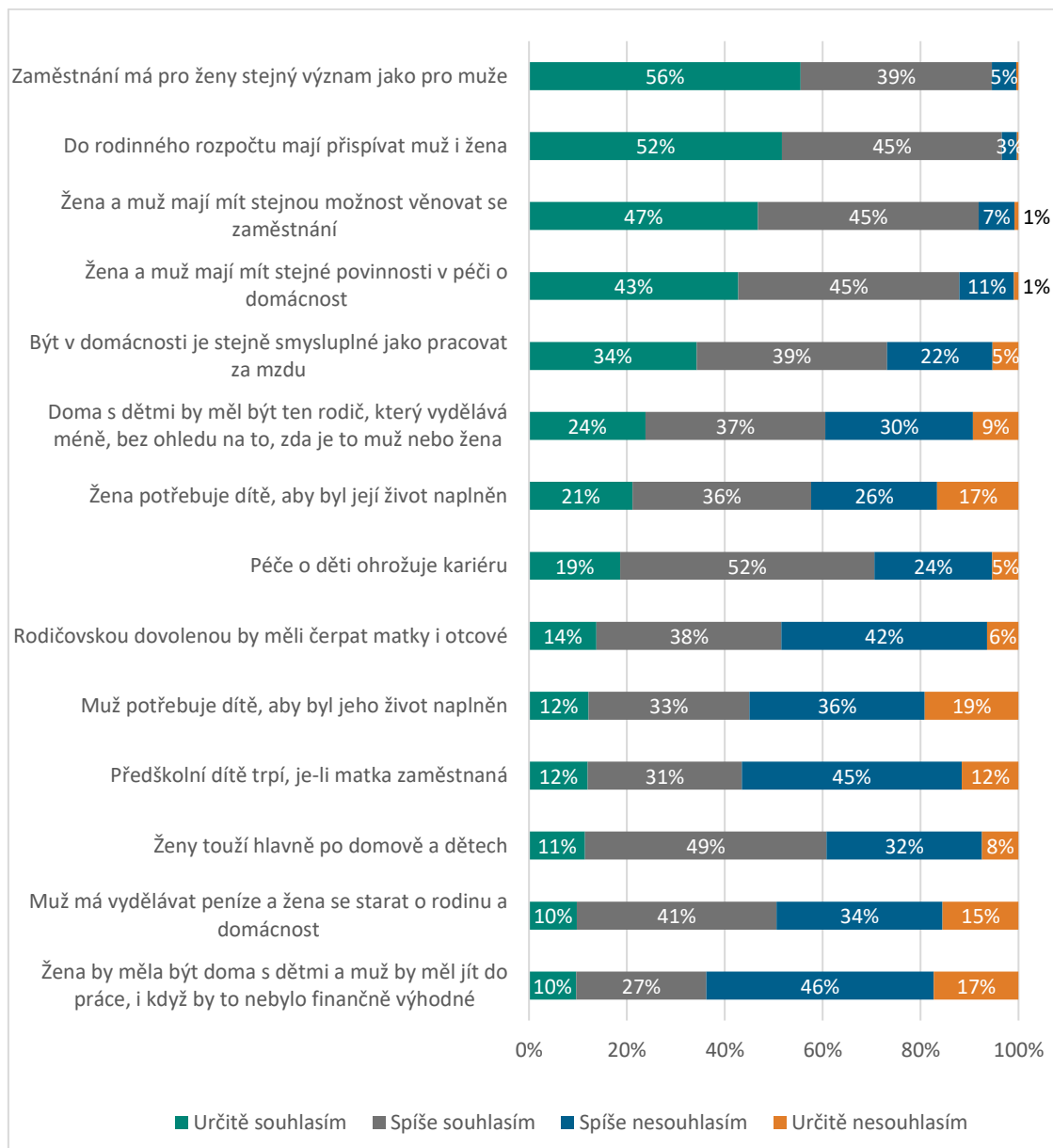
Znění otázky: „Jak Vy osobně vnímáte vhodné pracovní zapojení Vás jako matky v jednotlivých obdobích života dítěte?“

Dalším předmětem zkoumání byly postoje žen s malými dětmi k postavení mužů a žen ve společnosti (viz graf 51). Téměř polovina dotazovaných žen (45 %) se domnívala, že muži potřebují mít dítě, aby byl jejich život naplněn; o něco více dotazovaných žen vnímá stejnou potřebu u žen (57 %). Zaměstnání mělo pro ženy stejný význam jako pro muže podle 95 % žen. Se stereotypem, že muž má vydělávat peníze a žena se starat o rodinu



a domácnost, souhlasila více než polovina žen (51 %). To, že rodičovskou dovolenou by měli čerpat matky i otcové (měli by se v rámci domácnosti vystřídat), si myslí více než polovina žen (52 %). Většina žen (92 %) si myslela, že žena a muž mají mít stejnou možnost věnovat se zaměstnání. Totéž se týkalo rozdělení domácích prací (88 %), když ženy uvádějí, že by žena a muž měli mít stejné povinnosti v péči o domácnost.

Graf 51 Postavení mužů a žen a postoje k nim (N=1300)



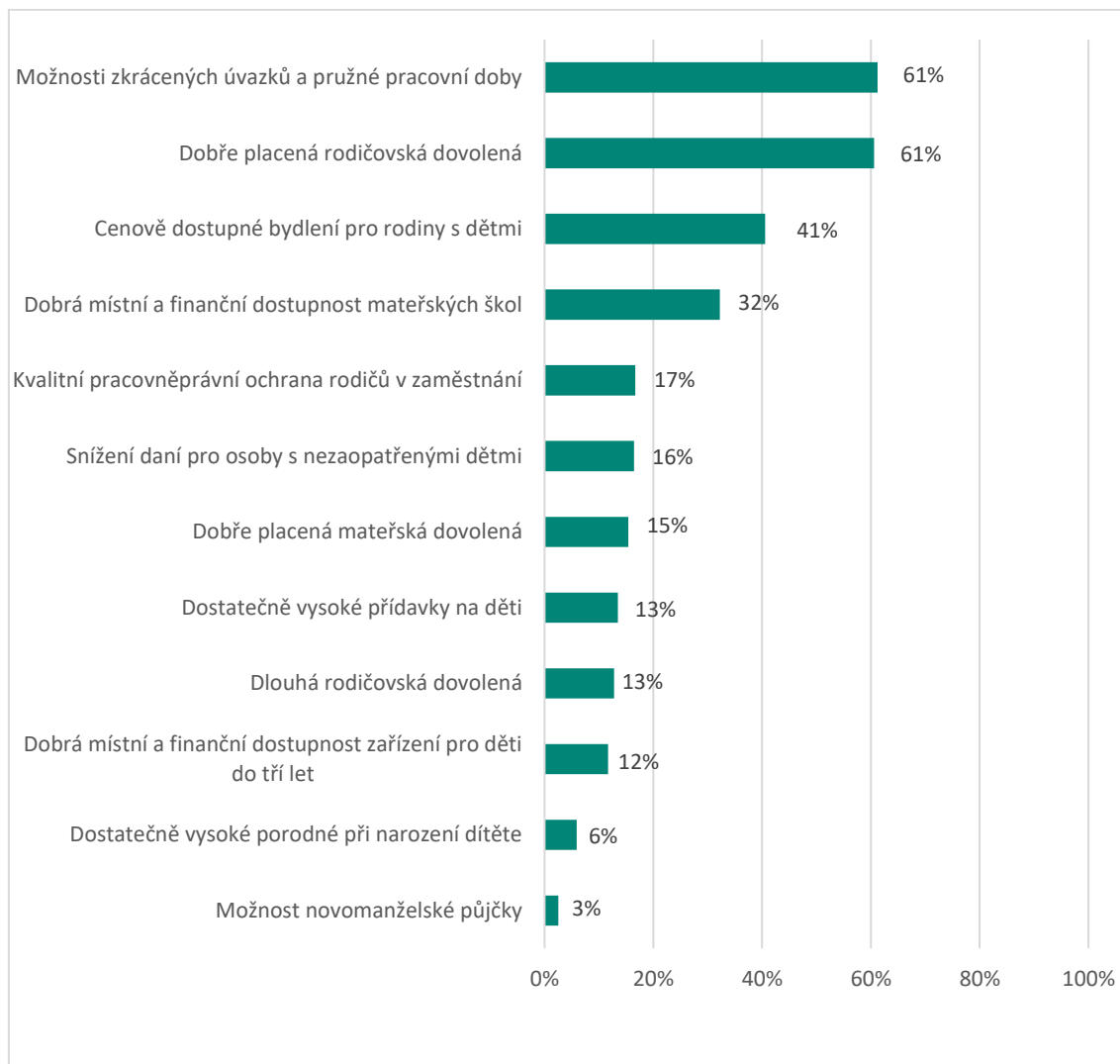
Znění otázky: „Do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky týkajícími se postavení mužů a žen?“

Na závěr jsme respondentkám předložili výčet opatření rodinné a sociální politiky a požádali jsme je, aby označily tři z nich, která považují za nejdůležitější (viz graf 52). Jako nejdůležitější opatření označily téměř dvě třetiny žen (61 %) možnost zkrácených úvazků a pružné pracovní doby. Toto opatření vybíraly častěji ženy s vyšším vzděláním (SŠ s maturitou 68 %



a VŠ 66 %). Stejný podíl (61 % žen) zvolil dobře placenou rodičovskou dovolenou. Toto opatření mělo větší podporu u mladších žen (18–25 let 63 %, 26–30 let 71 %). Další preferovaná opatření byla podle žen cenově dostupné bydlení pro rodiny s dětmi (41 %) a místní a finanční dostupnost mateřských škol (32 %). Malou důležitost přikládaly ženy nabídkám novomanželských půjček (3 %) a dostatečně vysokému porodnému (6 %).⁷⁵

Graf 52 Nejdůležitější opatření rodinné a sociální politiky (N=1300)



Znění otázky: „Vyberte tři opatření rodinné a sociální politiky, která považujete za nejdůležitější?“
Možnost uvést až tři odpovědi.

75 Porodné je jednorázová dávka, která je určena jako příspěvek na náklady související s porodem a narozením dítěte. Nárok na porodné vzniká, pokud rozhodný (čistý) příjem rodiny v kalendářním čtvrtletí před narozením byl nižší než 2,7násobek životního minima rodiny. Porodné je stanoveno pevnou částkou a činí 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě.



Kvalitativní část

Kvalitativní část výzkumu byla provedena formou polostrukturovaných rozhovorů se zástupci 25 zaměstnavatelů, přičemž respondenty byli majitelé firem, personalisté nebo jiné osoby, které mají u daného zaměstnavatele na starosti personální otázky (vždy jeden respondent od jednoho zaměstnavatele). Cílem této části bylo prozkoumat zkušenosti a postoje zaměstnavatelů v oblasti těhotenství a mateřství na pracovišti. Rozhovory se soustředily na devět hlavních okruhů: celkový přístup k těhotenství a mateřství na pracovišti (kap. 2); rekrutace a nábor nových zaměstnankyň (kap. 3); komunikace se zaměstnankyněmi na mateřské a rodičovské dovolené (kap. 4); délka rodičovské dovolené a návrat do práce (kap. 5); flexibilita a sladování práce a rodiny (kap. 6); propouštění (kap. 7); stížnosti (kap. 8); a vnímané postavení žen na trhu práce, hodnocení české právní úpravy a návrhy na změny (kap. 9).

1. Popis metody

Použili jsme metodu polostrukturovaných rozhovorů, které měly zaručit dostatečnou kvalitu a hloubku získaných informací ke zkoumanému tématu. V polostrukturovaném rozhovoru se s respondentem diskutují různá témata na základě předem daného scénáře (scénář viz příloha 2). Provedli jsme 25 rozhovorů s pracovníky odpovídajícími za personalistiku v různých typech organizací, a to většinou s vedoucími personálních oddělení nebo – v případě středních a velkých společností – s jejich řediteli. U malých organizací a OSVČ poskytli rozhovor majitelé. Výběr respondentů (zaměstnavatelů) respektoval kvótu na CZ NACE (Klasifikace ekonomických činností), kraj a velikost subjektu (počet zaměstnanců).

S ohledem na rekruční kvóty bylo s konkrétní nabídkou rozhovoru osloveno více než 50 organizací. Pozvání k projektu bylo adresováno přímo konkrétnímu respondentovi, který má v organizaci na starosti personální agendu. Z reakcí oslovených respondentů a ochoty, resp. neochoty se do projektu zapojit lze vyvodit, že otevřenější k účasti na výzkumu byly organizace, pro které je téma zaměstnávání žen aktuální a jež se k němu staví vstřícně a aktivně. Je proto možné předpokládat, že výpovědi organizací, pro které téma projektu není aktuální, nebo tuto otázku koncepčně neřeší, jsou v sérii realizovaných rozhovorů méně zastoupeny.

Ke struktuře výběrového souboru je ještě potřeba doplnit, že značnou část tvořily ženy, protože personalistika je obor, ve kterém ženy dominují. Většina z nich také již měla zkušenosti s mateřstvím a mateřskou a rodičovskou dovolenou, takže kromě profesního pohledu odpovídaly na otázky i z pozice žen-matek. Zbylí respondenti byli muži, ale také v životní fázi, kdy už mají děti, takže i u nich bylo patrné značné pochopení pro roli žen matek a ochota vyjít vstříc, pokud je to v rámci pracovních úvazků možné.



Tab. 1 Zkoumaný výběrový soubor organizací pokrýval tyto oblasti podnikání (N=25)

Vzdělávání	3
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	2
Zdravotní a sociální péče	2
Administrativní a podpůrné činnosti	2
Zpracovatelský průmysl	2
Informační a komunikační činnosti	2
Stavebnictví	2
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	2
Doprava a skladování	1
Ubytování, stravování a pohostinství	1
Peněžnictví a pojišťovnictví	1
Činnosti v oblasti nemovitostí	1
Profesní, vědecké a technické činnosti	1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1
Zemědělství, lesnictví, rybářství	1
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1

Tab. 2 Zkoumaný vzorek organizací podle počtu zaměstnanců (N=25)

1–9	4
10–49	4
50–99	3
100–249	3
250–499	3
500–999	3
1 000 a více	5

Tab. 3 Zkoumaný vzorek organizací podle zastoupení krajů (N=25)

hlavní město Praha	9
Jihočeský kraj	1
Jihomoravský kraj	2
Karlovarský kraj	1
Kraj Vysočina	1
Královéhradecký kraj	1
Liberecký kraj	1
Moravskoslezský kraj	1
Olomoucký kraj	1
Pardubický kraj	1
Plzeňský kraj	2
Středočeský kraj	2
Ústecký kraj	1
Zlínský kraj	1

Pozn.: Dominantní zastoupení Prahy je u větších organizací, které působí v různých krajích či celostátně, ovlivněné místem jejich sídla.



2. Celkový přístup k tématu těhotenství a mateřství na pracovišti

Ve výpovědích personalistů se promítala jejich dlouholetá profesní perspektiva. Ve svých odpovědích tedy nereflektovali jen aktuální situaci, ale komentovali ze svého pohledu i vývoj na trhu práce nebo v organizacích, kde působili. Z této perspektivy vnímali respondenti ve svých organizacích pozitivní vývoj v postojích vůči těhotenství a mateřství na pracovišti v posledních letech. Ke změně přístupu podle jejich vyjádření přispěla zásadním způsobem aktuální situace na trhu práce, kdy je nedostatek kvalifikovaných kandidátů, a také zkušenost v pandemické době, kdy mnoho organizací bylo nuceno vyzkoušet různé flexibilní formy spolupráce.

Podle respondentů tak řada organizací zjistila, že ze vstřícně nastaveného pracovního prostřední a flexibilní nabídky smládacích opatření mohou profitovat zaměstnanci i zaměstnavatelé. S negativními předsudky zaměstnavatelů/svých nadřízených se personalisté setkávají v současné době méně často, než to ve své praxi zaznamenávali dříve.

„Pro nás personalisty je to jedna z těch základních pouček, kdy zdvím prst a všechny obavy na straně vybraných vedoucích se snažíme rozptýlit a shodit ze stolu a v žádném případě nebrat v potaz, protože je to klasická diskriminační klasika. V té dřívější době zvláště u vedoucích těch starších ročníků to bylo něco, co se prostě čas od času objevilo.“

Muž, Činnost v oblasti nemovitostí, Moravskoslezský kraj, 500–999 zaměstnanců

Mezi respondenty – konkrétně mezi ženami personalistkami – se objevoval názor, že jsou to často v organizacích právě ony, kdo jsou iniciátorkami změny perspektivy vnímání zaměstnávání žen a snižování jejich bariér na trhu práce. V rámci interní komunikace se snaží vzdělávat své kolegy o benefitech, které jim může podpora zaměstnávání žen a vstřícnost ke smládacím opatřením dlouhodobě přinášet.

„Ráda bych, aby se na mateřskou nebo rodičovskou nehledělo jako na brzdu, ale jako příležitost.“

Žena, Peněžnictví a pojišťovnictví, Praha, více než 1000 zaměstnanců

„Porovnám to v s minulostí, která byla třeba před osmi lety, kdy se mi i stávalo, že někdo říkal: ‚hele mladou holku kolem třiceti to radši ne, ta zas půjde na mateřskou‘. Momentálně je ta situace úplně jiná a je tak málo dobrých kandidátů, že na tohle fakt nikdo nehledí.“

Žena, Velkoobchod a maloobchod – výroba a prodej stavebních materiálů, Praha, více než 1 000 zaměstnanců

Zaměstnavatelé, potažmo personalisté nevnímají, že by jim aktuální česká právní úprava v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím zaměstnankyň komplikovala provoz organizace a zvyšovala náklady. Jedná se dle nich o běžné záležitosti, které spadají do standardní agendy personálního oddělení. Personalisté nevnímají odchody ani návraty po mateřské či rodičovské dovolené jako nepřiměřeně zatěžující proces. Podle svých slov ho vnímají



primárně z pozice svých kompetencí. Soustředí se tedy spíše na administrativní záležitosti a nekomentují ekonomické náklady organizací. Podle slov personalistů česká právní úprava není vnímána tak, že by nepřiměřeně chránila zaměstnance a náklady a zátěž přenášela jen na zaměstnavatele.

„Asi je to zatěžuje, ale na druhou stranu prostě nemůžeme odepsat těhotnou ženu nebo ženu, která má dítě. Kam bychom se to dostali. Ano, zátěž tu určitě je, je to komplikovanější než u člověka, který dítě nemá, ale to by měl ten zaměstnavatel přijmout jako fakt a rozhodně by to neměl vnímat jako nějakou těžkou komplikaci.“

Muž, Veřejná správa a obrana, Vysočina, 10–49 zaměstnanců

Respondenti mají ojediněle zkušenosti s obavami z řad nadřízených (obvykle mužů vyššího věku), zda budou zaměstnankyně po návratu z mateřské či rodičovské dovolené časově k dispozici a pracovně efektivní. Jde podle nich ale o nepodložené předsudky, které se v praxi nepotvrzují. Zkušenosti se samotným pracovním výkonem jsou u zaměstnankyň vracejících se po mateřské a rodičovské dovolené dle personalistů vysloveně pozitivní. Vynikají v efektivitě, time managementu i spolehlivosti. Také jde o velmi loajální zaměstnance. Ve všech těchto směrech je ve srovnání s dobou před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou jejich přístup hodnocen výrazně pozitivněji. Pokud personalisté sledují, že některé hledisko rodičovská zkušenost oslabil, pak jde o ambicióznost a touhu po rychlém kariérním postupu. Personalisté také vítají zkušenosti, se kterými se zaměstnankyně po mateřské či rodičovské dovolené do zaměstnání vrací. Jejich životní zkušenost přispívá k větší diverzitě zaměstnanců, která může přinést profit celé organizaci.

„Jsou míň ambiciózní. Je to přesně z těch důvodů, že oni prostě na to nemají čas a že obecně ta společnost je pořád nastavená hodně tak, že o dítě se stará především mamka, o spoustu věcí a potom tu školu a učení do školy a podobně. Zkrátka ty ženy několik let po návratu z rodičáku akcentují rodinu. Ale rozhodně si nemyslíme, že by matky byly méně efektivní. Naopak ty ženské si to dokážou někdy super zorganizovat.“

Žena, Informační a komunikační činnosti, Praha, více než 1 000 zaměstnanců

„Ty rodiče jsou nindžové, takže si myslím, že ten jejich výkon je ještě lepší.“

Žena, Ubytování, stravování a pohostinství, Ústecký kraj, 50–99 zaměstnanců

Někteří personalisté reflektují výrazně vyšší pracovní výkon zaměstnankyň vracejících se po mateřské a rodičovské dovolené i negativně. Touha dokázat kolegům i nadřízeným, že zaměstnankyně po mateřské či rodičovské dovolené je pro organizaci efektivní a dokáže plnit své úkoly, podle personalistů otevírá prostor pro riziko vyhoření zaměstnankyně nebo vědomé či nevědomé zneužívání ze strany nadřízeného.

„Situaci by zlepšila širší veřejná diskuse k tomu tématu, samozřejmě i narovnání příjmů. Diskuse o tom, že by člověk měl mít prostor pro svůj osobní život práci i rodinu bez ohledu na to, jestli je žena, nebo muž.“

Žena, Kultura, Pardubický kraj, 1–9 zaměstnanců



Vybraní respondenti vidí kořeny bariér žen-matek na trhu práce v dlouhé rodičovské dovolené a určité sociální i profesní izolaci žen, které zapříčiňují nízké sebevědomí žen po návratu do práce. Jako svou roli potom někteří personalisté berou tedy i určité narovnání těchto podmínek a podporu takových zaměstnankyň, aby si nastavily své limity a správně plánovaly rovnováhu mezi osobním, rodinným a pracovním časem. To, že by těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně s malými dětmi zneužívaly své postavení, se dle personalistů děje velmi vzácně. Taková situace souvisí s osobní zodpovědností a přístupem zaměstnankyně, a není přímo spojena s těhotenstvím či mateřstvím. Nespolehliví či nedůvěryhodní zaměstnanci se mohou podle personalistů vyskytovat bez ohledu na věk, pohlaví či počet dětí.

3. Rekrutace a nábor nových zaměstnanců

Na začátku rozhovoru jsme otevřeli téma přijímání nových zaměstnanců. Otázky se týkaly obecného pohledu na ženu-uchazečku, potenciálních bariér a předsudků a samotného výběrového řízení.

Personalisté jasně deklarovali, že znají své zákonné limity, ve kterých se mohou během přijímacího řízení pohybovat. Více či méně explicitní otázky ohledně rodinné situace uchazečů či uchazeček jsou podle respondentů v rámci přijímacího řízení zcela vyloučeny. Personalisté předpokládají, že uchazečky samy vyhodnotí své časové možnosti a flexibilitu a zváží, zda jim umožňuje vykonávat konkrétní pracovní pozici. Zjišťovat informace o rodinné situaci uchazeček nebo o způsobu zajištění péče o děti je podle personalistů zcela v rozporu se zákonnými limity. Takové otázky považují za soukromé téma a tomu se dle jejich vyjádření zásadně vyhýbají. Zároveň na základě své profesní zkušenosti vnímají v současné době větší důraz na dodržování standardů přijímacích pohovorů.

Tyto výpovědi personalistů se rozcházejí s výsledky kvantitativního šetření, z něhož vyplývá, že uchazečky jsou během přijímacího rozhovoru konfrontovány s otázkami ohledně rodinné situace. Podle dat se s otázkou týkající se rodinného života setkalo u pracovního pohovoru 61 % žen.

Menší podíl respondentů (maximálně pětina) uvedl, že se ve svých organizacích setkává s jednotlivci, kteří mají stereotypní přístup k mladým uchazečkám. Tyto zkušenosti zaznávají především z větších organizací (nad 250 zaměstnanců; zároveň jde o organizace, kde převládají mezi zaměstnanci muži). Podle respondentů jde výhradně o muže v manažerských pozicích ve vyšším věku. V těchto organizacích jde ale podle respondentů o hlasy jednotlivců, ne o převládající přístup, a personalisté se snaží dávat v takových případech jasně najevo, že tento pohled není akceptovatelný. V některých případech se u přijímacích pohovorů stává, že samy uchazečky zmíní informace o své rodinné situaci. Personalisté v takových případech vnímají tuto zprávu jako fakt, který neovlivňuje šance při přijímacím řízení. Přijímají to jako informaci, která ovlivní například formu budoucí spolupráce. Personalisté ji vnímají jako řešitelnou provozní záležitost, nejde podle jejich slov o bariéru.

Sdílení informace o aktuálním nebo v blízké době plánovaném těhotenství personalisté nevnímají jednoznačně. Je to hraniční a citlivá situace, která je v praxi oslovených personalistů velmi ojedinělá. Většina se ale přiklání k názoru, že je korektní a fér informaci o těhotenství sdělit. Asi pětina personalistů zastává názor, že jde o osobní záležitost



uchazečky a nečekají, že by jim informaci o těhotenství měla sdělit. Další pětina personalistů se k situaci staví nejednoznačně a nemají na věc jasný názor.

Podle části personalistů by informace o těhotenství nemusela znamenat konec možné spolupráce. I v takovém případě, se kterým neměla většina respondentů zkušenost, by stále této ženě dali šanci ucházet se o místo, pokud by vyhovovala kvalifikačním požadavkům. Pokud by uchazečka měla o místo zájem, bylo by možné hledat vhodnou formu pracovního uplatnění. Někteří také zmínili, že by se neobávali takovou ženu vybrat na danou pozici, protože vše je otázkou komunikace a mnohé matky se podle nich chtějí vrátit do práce rychleji na zkrácený úvazek, takže by záleželo na pozici a časovém rámci těhotenství.

Ohledně brzkého odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou po nástupu do nového zaměstnání jsou podle respondentů zaměstnavatelé tolerantní. Pro personalisty to sice znamená další práci ohledně hledání náhrady, jde ale podle nich o běžnou situaci, kterou život přináší. Z pozice personalistů ani zaměstnavatelů neexistuje podle výpovědí respondentů (ani neformálně) očekávaná doba, kterou má nová zaměstnankyně odpracovat, než nastoupí na mateřskou dovolenou. Další spolupráce stojí na osobním přístupu a zodpovědnosti zaměstnankyně. Pokud dosavadní spolupráce fungovala k oboustranné spokojenosti, je velká snaha na straně zaměstnavatele nabídnout flexibilní možnosti spolupráce a doufat v budoucí návrat zaměstnankyně po rodičovské dovolené.

Dle respondentů může výjimečně nastat případ, kdy chce uchazečka o zaměstnání využít zaměstnanecký poměr pro získání nároku na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) nebo rodičovský příspěvek (RP) v určité výši a nemá další motivaci rozvíjet spolupráci s konkrétním zaměstnavatelem. Jde o raritní případy, ale takový přístup je z pozice personalistů vnímán negativně a znamená ztrátu důvěry směrem k zaměstnankyni.

V organizacích, které dříve neměly větší zkušenost s flexibilními formami spolupráce, přinesla podle personalistů velký posun zkušenost dvouleté pandemie. Pro řadu organizací to dle personalistů znamenalo radikální změnu pohledu a v těchto formách (jde například o flexibilní pracovní dobu nebo možnost práce z domova) po dobré zkušenosti i nadále pokračují. Při přijímacím pohovoru je tedy větší prostor pro upravení formy spolupráce podle dohody.

„Když jsem nastoupila před covidem, tak to nebyla úplně flexibilní firma řekněme z hlediska nabídky home office a tak dále. A to se teda teďka hodně změnilo. Takže v podstatě skoro všichni zaměstnanci mají polo-flexibilní pracovní dobu a podle dohody se svým manažerem mohou pracovat z domova. A teď bychom chtěli zacílit i na nabídku víc částečných úvazků právě pro rodiče. Abychom byli ještě víc flexibilní, abychom jim nabídli úvazky tak, aby to fungovalo pro obě strany.“

Žena, Profesní a vědecké činnosti / Informační a komunikační činnosti, Praha / Plzeňský kraj, 250–499 zaměstnanců)

Změnu vnímají respondenti i s ohledem na aktuální situaci na trhu práce. Kvalifikovaných zájemců je podle respondentů nedostatek a každý vhodný uchazeč, který úspěšně projde výběrovým řízením, je pro organizaci mnohem vzácnější a nepostradatelnější. Personalisté



se snaží minimalizovat fluktuaci zaměstnanců a kladou důraz na vytváření vhodných pracovních podmínek a vstřícného přístupu.

„Vnímám to tak, že se každému musí dát stejná šance. To znamená my nabíráme ne dle toho, jestli jste muž, nebo žena, ale dle toho, jestli máte kompetence, který potřebujeme pro tu pozici.“

Žena, Profesní a vědecké činnosti / Informační a komunikační činnosti, Praha / Plzeňský kraj, 250–499 zaměstnanců

Vnímání náročnosti zajištění náhrady během mateřské či rodičovské dovolené se liší v závislosti na velikosti organizace. U organizací nad 100 zaměstnanců není podle personalistů komplikované náhradu po odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou zajistit. Takové případy je možné řešit buď přerozdělením kompetencí, nebo častěji přijetím nového zaměstnance. Zástupci malých organizací ale zajištění náhrady během mateřské a rodičovské dovolené vnímají jako větší komplikaci. Vzhledem k počtu zaměstnanců zde funguje menší zastupitelnost a hledání a zaučování nového zaměstnance na dobu určitou může být náročným úkolem.

„Tak z byznysového pohledu je to trošku challenge. Jsme malá firma, malej tým, a když nějaká kolegyně odejde na mateřskou – a v Čechách je luxusní situace v porovnání s jinými zeměmi, mateřská je úplně extrémně dlouhá – tak je to prostě challenge. Ale nijak aktivně to neřešíme. Prostě, když se to stane, tak se to stane a nějak se s tím prostě popasujem.“

Muž, Výroba a rozvod tepla a klimatizovaného vzduchu, Plzeň, 10–49 zaměstnanců

Respondenti se shodli na tom, že v České republice v drtivé většině odcházejí na rodičovskou dovolenou ženy. Situace, kdy by na rodičovskou dovolenou odcházel zaměstnanec-muž, jsou zcela výjimečné. Stále více využívána je mezi zaměstnanci otcovská dovolená⁷⁶ po narození dítěte.

Ze zkušeností personalistů došlo i ke změně vnímání péče o nemocné děti. Pozitivní zkušenosti organizací s flexibilními formami spolupráce přináší podle respondentů i změna ohledně skloubení rodinných i pracovních povinností. Některé organizace zaznamenaly tuto změnu například ve snížení počtu žádostí o ošetřovné (z důvodu péče o nemocné děti), protože zaměstnanec může v případě potřeby pracovat z domu nebo využít flexibilní pracovní dobu. To ve výsledku přináší podle respondentů méně administrativy, méně nákladů pro sociální systém, více benefitů pro organizaci a také méně stresu pro zaměstnance, který má možnost najít si vhodný čas i prostor pro svou práci podle aktuálních možností. Tento popis odráží perspektivu personalistů. Pohled zaměstnankyň na využívání ošetřovného nebyl předmětem zkoumání.

Rozšíření možností flexibilních forem práce podle personalistů stírá náhled na zaměstnankyně jako primární pečovatelky, které kvůli této roli častěji absentují v práci. Pokud mají zaměstnanci možnost využívat práci z domova, nebo mají flexibilní pracovní

⁷⁶ Otcovská je dávkou nemocenského pojištění, náleží po dobu 14 dnů otci dítěte v souvislosti s péčí o novorozené dítě. Souběžně s pobíráním této dávky zaměstnavatel poskytuje volno jako rodičovskou dovolenou.



dobu, je podle personalistů kladen větší důraz na celkové výsledky odvedené práce, a ne na fyzickou přítomnost na pracovišti.

V případě, že zaměstnanec nečerpá ošetřovné, ale zajišťuje péči o nemocné dítě, personalisté nemají k dispozici údaje o tom, kdo z rodičů tuto roli zastává, případně, zda se v péči rodiče střídají.

4. Komunikace se zaměstnankyněmi na mateřské a rodičovské dovolené

Dalším tématem rozhovoru byla komunikace se zaměstnankyněmi během mateřské a rodičovské dovolené. V nějaké formě udržují kontakt se zaměstnankyněmi podle personalistů všechny oslovené organizace. Komunikace má různé formy i různou frekvenci. Z velké části je to ovlivněno velikostí organizace. Zatímco u menších organizací komunikace probíhá často na neformální rovině, větší organizace hledají systematictější cesty, jak se zaměstnankyněmi udržovat kontakt (např. formou newsletterů nebo setkání pro rodiče s dětmi, kde zjišťují jejich potřeby a plány). Hlavní iniciativu ohledně volby intenzity komunikace ale chtějí nechávat na zaměstnankyních. Respektují jejich priority v době mateřské a rodičovské dovolené a nechtějí vytvářet nátlak.

„To začíná vlastně, když maminka porodí, tak já jim posílám v průběhu těch pár měsíců formulář, na jak dlouho žádají o tu rodičovskou dovolenou. Já se s nimi domlouvám ještě, jestli chtějí nějakou formou spolupracovat. Když nechtějí, tak nechávám iniciativu v komunikaci na nich. A pokud se blíží termín zhruba osm až deset měsíců před tím, než se blíží konec toho termínu, tak se vlastně s nimi propojíme a komunikujeme dál.“

Žena, Ubytování, stravování a pohostinství, Ústecký kraj, 50–99 zaměstnanců

Z pohledu zaměstnavatelů přináší kontakt během mateřské a rodičovské dovolené řadu benefitů, a pro organizace je tedy důležité se zaměstnanci kontakt neztratit. Přispívá k posílení loajality k organizaci, zvyšuje pravděpodobnost, že se zaměstnanec po rodičovské dovolené vrátí, otevírá více možností flexibilní spolupráce během rodičovské dovolené.

„Výhody jsou v zapojení do firemního dění. Ty maminky neztratí přehled o tom, co se v té firmě děje. Takže občas se jich i zeptáme, když máme volnou pozici – nechceš se vrátit nebo nechceš nám pomoci aspoň částečně třeba s administrativou nebo s tím co můžeš dělat z domova. Tak je to benefit pro obě strany. A pak ten návrat je daleko snazší samozřejmě pro ty matky a pro firmu je to úžasný, protože máte menší fluktuaci.“

Žena, Profesní a vědecké činnosti / Informační a komunikační činnosti, Praha/Plzeňský kraj, 250–499 zaměstnanců

Určitá forma kontaktu je podle výsledků šetření v kvantitativní části důležitá i pro zaměstnankyně. Podle jejich výpovědí by 16 % uvítalo lepší informovanost v oblasti



komunikace zaměstnavatele. Ženy negativně hodnotí málo častý kontakt nebo nedostatečnou komunikaci ohledně vývoje situace na pracovišti.

Obecně je podle respondentů z hlediska organizací – jestliže to provoz umožňuje – vítáno, pokud zaměstnankyně během rodičovské dovolené mají zájem o nějakou formu spolupráce. Znamená to pro ně větší naději na návrat loajální pracovnice, která si udržuje potřebnou kvalifikaci, a méně starostí s hledáním náhrady.

Ať už má forma komunikace během mateřské a rodičovské dovolené jakoukoli formu, cca 12 až 6 měsíců před ohlášeným návratem zaměstnavatel zjišťuje konkrétní situaci a ujasňuje si okolnosti očekávaného návratu. Fungující komunikace během mateřské a rodičovské dovolené pomáhá předcházet situacím, kdy by zaměstnavatel dostal od zaměstnance nečekanou informaci, například o ukončení spolupráce nebo další navazující mateřské a rodičovské dovolené.

5. Délka rodičovské a návrat do práce

Následující oblast se týká obvyklé délky rodičovské dovolené a záležitostí souvisejících s návratem zaměstnankyň po rodičovské dovolené.

Odchody na mateřskou dovolenou hodnotí personalisté jako standardní agendu. Shodli se, že tím, že v nějaké podobě udržují kontakt se zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené, dopředu vědí, kdy a jak se zaměstnankyně plánují vracet. Tyto informace si průběžně ověřují. V menších organizacích respondenti uvádějí, že řešení zástupu může znamenat náročnější úkol, a to zvláště pokud jde o regiony nebo obory, kde je obtížné kvalifikovaného zaměstnance najít.

Pokud jsou v této oblasti nějaké těžkosti, týkají se podle dotazovaných personalistů zejména neočekávaných případů. Například když organizace počítá s návratem zaměstnankyně do práce, a ta se rozhodne, že z různých důvodů nenastoupí,⁷⁷ nebo naopak potřebuje nastoupit ihned, případně když musí žena ze dne na den nastoupit na mateřskou dovolenou kvůli rizikovému těhotenství. Někteří personalisté by v tomto směru uvítali ze strany zaměstnankyň efektivnější komunikaci.

„Já si myslím, že je super, že ta maminka má možnost být s tím dítětem, jako pro to dítě člověk asi víc udělat nemůže. Takže ani jsme nikdy neřešili, že by nám to dělalo vyloženě problémy. Pak je samozřejmě to, co ta firma musí zabezpečit. A možná by se nám jako zaměstnavateli líbilo, kdyby i ta maminka měla trošku větší povinnost s tím zaměstnavatelem efektivněji komunikovat. Protože teď je to tak, že maminka vlastně má strašně moc

⁷⁷ V případě, kdy chce nebo potřebuje zaměstnanec zůstat s dítětem doma déle než do třetích narozenin, je možné se dohodnout se zaměstnavatelem po ukončení rodičovské dovolené na poskytnutí náhradního volna bez náhrady mzdy. Zaměstnavatel ovšem nemá povinnost na takovou domluvu přistoupit. V průběhu čerpání volna se na zaměstnance již nevztahuje ochrana, která přísluší rodičům na rodičovské dovolené. Podrobnosti viz například Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu, dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rodicovstvi_a_diskriminace_v_praci/rodicovstvi-a-diskriminace-doporuceni.pdf.



práv i třeba právě potom směrem k tomu neplacenému volnu... Ale my pak vlastně nemáme vůbec žádný manévrovací prostor.“

Žena, Informační a komunikační činnosti, Praha, více než 1 000 zaměstnanců

Personalisté z oslovených organizací mají s návratností zaměstnankyň po rodičovské dovolené dobré zkušenosti, většinou se vrací od 50 do 100 % zaměstnankyň. Personalisté také tvrdí, že pokud se zaměstnankyně zpět nevrací, tak je to zejména kvůli externím faktorům, jako jsou změna bydliště, touha jít pracovat do jiného oboru či přání prodloužit si rodičovskou dovolenou nad standardní délku. Dále může být důvodem rozhodnutí samotných zaměstnankyň, které skloubení původní pracovní pozice a péče o děti vyhodnotí jako nereálné. Nicméně i v těchto případech personalisté podle svých slov nejdříve nabízejí jiné pozice a celkově se snaží zaměstnankyně udržet.

Těmto zkušenostem neodpovídají data z kvantitativního šetření. Podle těchto výsledků není návrat na původní pracovní místo tak bezproblémový. Ženy se podle šetření setkávají s tlakem na ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo neprodloužení pracovní smlouvy, i když zaměstnankyně stojí o pokračování pracovní spolupráce. V době, kdy ženy pečovaly o dítě mladší šesti let nebo byly těhotné, pociťuje 31 % z nich obavy, že přijdou kvůli svému těhotenství nebo mateřství o práci. Se situací, kdy zaměstnavatel tlačil k tomu, aby ženy daly výpověď nebo ukončily pracovní poměr dohodou, má zkušenost 14 % žen.

Rozhodnutí nenastoupit je podle oslovených personalistů z drtivé většiny rozhodnutím dané zaměstnankyně. Na straně zaměstnavatelů je podle nich důvodem ukončení spolupráce uváděna většinou restrukturalizace v průběhu rodičovské dovolené, tedy zrušení daného místa či oddělení, a neexistující prostor pro nabídnutí jiné pozice. Personalisté uváděli, že mají velký zájem o návrat zaměstnankyň z rodičovské dovolené, protože daná zaměstnankyně už organizaci zná a má k ní vztah. Uvádějí, že pokud by vzali úplně nového zaměstnance, znamená to pro ně větší náklady na zaučení. S opětovným zaučením počítají i u navracejících se zaměstnankyň, ale klíčový je pro ně vztah k organizaci a znalost jejího fungování.

Obvyklá délka setrvání zaměstnankyně na rodičovské dovolené je podle personalistů tři roky, pokud tedy matka neplánuje další dítě (v tom případě se vrací později). Dřívější návraty jsou poměrně individuální a respondenti se neshodli na konkrétní době. Jsou zaměstnankyně, které se vrátí částečně, tedy jako brigádnice, na dohodu či na zkrácený úvazek. Personalisté také zmiňují, že zaměstnankyně se častěji rychle vracejí zpět, pokud pracovaly ve vedoucích pozicích.

„Tři roky. Já jsem se zrovna na to dívala a většinou, i když třeba na začátku nahlásí dva roky, tak pak se stane často, že dítě nevezmou do jeslí nebo do školky. Tak si to prodlužují na ty tři. To je taková nejčastější doba.“

Žena, Velkoobchod a maloobchod – výroba a prodej stavebních materiálů, Praha, více než 1 000 zaměstnanců

Organizacím se podle personalistů poměrně daří zařazovat ženy po mateřské a rodičovské dovolené na stejnou pozici, ze které odcházely. Případně pokud se situace dané matky



změnila a nemá zájem o návrat na stejnou pozici, snaží se personalisté najít pozici odpovídající její kvalifikaci a požadavkům.

Pokud není k dispozici stejná pozice, pozice byla mezitím zrušena, anebo se zástup za zaměstnankyni na mateřské dovolené velmi osvědčil, nabízejí opět personalisté srovnatelnou pozici. Personalisté také tvrdí, že pouze v případě, že pro danou zaměstnankyni opravdu není místo nebo nechce přijmout žádné z míst, které organizace nabízejí, s ní ukončují pracovní poměr.

V případech, kdy dojde k ukončení pracovního poměru, může podle respondentů vstupovat do rozhodování i faktor osobního rozhodnutí zaměstnankyně, ve kterém těhotenství ani rodičovství nehraje roli. Ze zkušeností personalistů může jít o zaměstnankyni, která nemá motivaci ani chuť dále pro organizaci pracovat a sama hledá možnost, jak odejít a odchodem si zajistit i odstupné.

Personalisté v průběhu rozhovorů zmiňovali, že komunikace se zaměstnankyněmi na mateřské či rodičovské dovolené je pro ně klíčová a od ní se odvíjí i bezproblémový návrat zpět po rodičovské dovolené. Díky tomu, že již spousta organizací nabízí práci z domu a flexibilní pracovní dobu, nepředstavuje podle respondentů zařazování žen po rodičovské dovolené větší problém.

Pokud zaměstnankyně žádá o čtvrtý rok neplaceného volna, zaměstnavatel ji bez dalších podmínek vychází vstříc. Ze zkušeností personalistů ale v případě žádosti o navazující neplacené volno po rodičovské dovolené zaměstnankyně žádají nejčastěji jen o kratší období než celých dvanáct měsíců. Tuto nabídku neplaceného volna využívají krátkodobě pro překlenovací období například, než nastoupí dítě do školky. I v této situaci bývá dle personalistů přístup organizací vstřícný. Personalisté projevovali pro situace, kdy si ženy rodičovskou dovolenou prodlužují, pochopení. Jak uváděli, nevnímají to negativně, protože vědí, že kapacity mateřských škol, jeslí a jiných zařízení nejsou dostačující.

6. Flexibilita a sladování práce a rodiny

Organizace nabízí v současné době poměrně širokou paletu sladovacích opatření, které usnadňují plánování času pro práci i rodinu. Postupný vývoj k větší flexibilitě dle personalistů výrazně urychlila pandemie covidu-19. Organizace, které do té doby neměly žádné zkušenosti s prací z domova a flexibilní pracovní dobou, si efektivitu této formy práce musely vyzkoušet. Převládající zkušenosti jsou dle personalistů velmi pozitivní. Organizace podle nich zjistily, že flexibilnější forma spolupráce může přinášet benefity oběma stranám. Nejen zaměstnanci, který se věnuje své práci v době, kdy má pro ni nejlepší podmínky, ale i zaměstnavateli, kterému se mimo jiné omezila administrativa a absence zaměstnanců z důvodů péče o děti. S flexibilními pracovními podmínkami může zaměstnanec splnit domluvené úkoly a zároveň dostát i svým rodičovským povinnostem.

„My vyjdeme jako zaměstnavatel vstříc a ony vycházejí vstříc zase nám. My je necháme odcházet ve tři z práce, když potřebují vyzvednout dítě. A my zase víme, že ten člověk je schopný třeba o víkendů pracovat, pokud musí dodělat svou práci. My si jako vzájemně vycházíme vstříc.“

Žena, Ubytování, stravování a pohostinství, Ústecký kraj, 50–99 zaměstnanců



V rámci polostrukturovaného rozhovoru byla personalistům představena nabídka různých sladčovacích opatření. Respondenti podle svých zkušeností upřesnili, jak frekventovaná jsou opatření v jejich organizacích a jaké s nimi mají zkušenosti v praxi.

Využívání sladčovacích opatření dle personalistů není v praxi spojeno s většími komplikacemi. Ve velkých organizacích je nabídka sladčovacích opatření součástí interních směrnic nebo kolektivní smlouvy. I zde je prostor pro řešení individuálních případů a domluvu s přímým nadřízeným. U menších organizací jde o neformální a individuální dohodu.

Zkušenosti s nabízenými opatřeními jsou dle personalistů pozitivní a benefitují z nich obě strany. Poslední dva roky provozu během pandemie i konzervativním zaměstnavatelům dokázaly, že vstřícnost a flexibilita může přinést větší efektivitu a posílit loajalitu zaměstnanců.

„Tomu hodně pomohl covid. Prostě ty flexibilní úvazky jsou teď častější. Samozřejmě home office je výrazně častější a snazší, než byl dřív.“

Žena, Velkoobchod a maloobchod – výroba a prodej stavebních materiálů, Praha, více než 1 000 zaměstnanců

U zaměstnankyň vracejících se po mateřské či rodičovské dovolené je dle zkušeností personalistů největší zájem o flexibilní pracovní dobu, zkrácené úvazky a práci z domova.

Ojediněle nastávají podle respondentů případy, kdy je žádost o konkrétní sladčovací opatření zamítnuta. To je způsobeno limity konkrétní pozice, kterou například není možné vykonávat na dálku nebo na zkrácený úvazek.

Obecně se některé organizace dle personalistů potýkají se stereotypním vnímáním společnosti, podle kterého je nepsanou povinností matky se minimálně první tři roky plně věnovat svému dítěti. Někteří personalisté potom naráží na malou informovanost žen ohledně možností částečné práce během rodičovské dovolené i v případě, že je tomu zaměstnavatel nakloněn. V jiných případech se dle zkušeností personalistů zase pracující matky malých dětí potýkají s kritickým pohledem okolí, podle kterého nedostály své mateřské roli, pokud se vedle rodičovství částečně věnují i své profesi.

Následující přehled sumarizuje zkušenosti personalistů s jednotlivými sladčovacími opatřeními:

- a) Plně flexibilní pracovní doba (zaměstnanci si sami volí její začátek i konec).

Tuto možnost většinou zaměstnavatelé nenabízejí. Existují pozice, u kterých tato forma možná je, ale nejde o časté případy.

- b) Flexibilní pracovní doba s pevně stanoveným středem.

Částečně flexibilní pracovní dobu či pracovní dobu s pevně stanoveným středem nabízí podle slov oslovených personalistů velká část organizací, které zastupovali. Jediným limitem bývají provozní důvody. U menších organizací je formát pracovní



doby často otázkou neformální individuální domluvy. Jde o opatření, které zaměstnankyně po návratu z rodičovské dovolené preferují a žádají.

- c) Stlačený pracovní týden (týdenní počet hodin zaměstnanec odpracuje v menším počtu dnů).

Toto smládkovací opatření není mezi oslovenými organizacemi využíváno nebo je využíváno jen v ojedinělých případech na přechodnou dobu.

- d) Práce na zkrácený úvazek nebo jiný způsob snížení počtu odpracovaných hodin.

Mezi uvedenými smládkovacími opatřeními je zkrácený úvazek jeden z nejčastěji využívaných. Zároveň je to opatření, o které často zaměstnankyně vracející se po rodičovské dovolené projevují velký zájem. Pokud to provoz umožňuje, organizace se podle personalistů snaží tomuto požadavku vycházet vstříc.

- e) Sdílené pracovní místo (zkrácené úvazky na jedné pracovní pozici).

Toto opatření je personalisty často vnímáno jako administrativně i organizačně náročné řešení a z toho důvodu organizace bez ohledu na velikost tuto formu nenabízejí. I když většina tuto možnost nevyzkoušela v praxi, panují představy, že jde o relativně náročné řešení jak finančně, tak organizačně a personálně. Ti, co je vyzkoušeli, se vyjádřili, že tento model nebyl pro jejich společnost funkční.

- f) Práce na dohodu (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) v průběhu mateřské či rodičovské dovolené.

Tato varianta je nabízena většinou oslovených organizací a je to něco, co preferují oproti práci na živnostenské oprávnění.

- g) Zakázky na živnostenské oprávnění v průběhu mateřské či rodičovské dovolené.

Takovou formu spolupráce využívají organizace jen zcela výjimečně.

- h) Práce z domova v kombinaci s prací v kanceláři.

Pokud to charakter práce umožňuje, jde v současné době o běžné opatření, s kterým mají organizace dobrou zkušenost. Opět jde podle personalistů o jedno z nejpreferovanějších opatření mezi zaměstnankyněmi vracejícími se po rodičovské dovolené.

- i) Práce pouze z domova.

Toto opatření je využíváno ojediněle, kdy je tato forma vzhledem k vnějším okolnostem nezbytná. Může jít například o krátkodobé řešení určité situace. Obecně zaměstnavatelé preferují alespoň nepravidelnou přítomnost na pracovišti.

- j) Možnost volby směn u směnného provozu.

Větší část respondentů neměla se směnným provozem zkušenosti. U organizací, kde tento provoz v praxi funguje, je možnost volby směn pouze ve výjimečných



případech a nárazově. Dlouhodobě by takové opatření podle personalistů nebylo možné uvést do praxe.

- k) Možnost přecházet mezi plným a zkráceným úvazkem dle potřeby.

Toto opatření podle slov personalistů je považováno za nadstandard a vyžaduje velkou vstřícnost a flexibilitu organizace. V ojedinělých případech ho ale dokážou nabídnout.

- l) Možnost vybírat náhradní volno u přesčasů.

Takové opatření nabízí běžně většina zaměstnavatelů oslovených personalistů.

7. Propouštění a smlouva na dobu určitou

Další téma rozhovoru se týkalo ukončení pracovní spolupráce. Propouštění zaměstnanců je běžnou záležitostí pracovněprávních vztahů, které nastává více či méně často v každé organizaci. Jak uváděli personalisté, v případě zaměstnankyň vracejících se po mateřské či rodičovské dovolené dochází k propouštění nejčastěji v případě, kdy došlo k restrukturalizaci organizace a zrušení konkrétní pracovní pozice, nebo v případě, kdy má zaměstnankyně omezené časové možnosti a daná pozice neumožňuje flexibilní formu práce.

„Jsou to naprostý výjimky. Bylo to proto, že jsme se opravdu dostali do nějaký krize, takže se ponižovaly stavy, řešilo se to s nimi.“

Žena, Doprava a skladování, Středočeský kraj, 500–999 zaměstnanců

Pokud organizace rozhodují o propuštění konkrétního zaměstnance, je pro ně dle personalistů informace o jeho rodinném stavu vedlejším faktorem. Čím větší organizace, tím méně se toto hledisko reflektuje. V první fázi se zaměřují na délku pracovního poměru a kvalifikaci zaměstnance, až v kroku druhém jsou zvažovány tzv. „měkké parametry“, jako je právě péče o dítě a podobně.

„Většinou, když propouštíme, tak se samozřejmě díváme na pozici a výkonnosti jednotlivých lidí, což je asi prioritní krok a relevantní i dle zákoníku práce. Ale potom prostě kdybychom měli dva stejně výkonné zaměstnance na naprosto dvě stejné pozice a museli volit, tak přesně přicházejí na řadu tyhle ty měkké záležitosti, které se špatně popisují. A pokud víte, že máte ženu samoživitelku, anebo svobodného 22letého klučínku, tak pak si myslím, že to rozhodování je jasný.“

Žena, Vzdělávání, Zlínský kraj, více než 1 000 zaměstnanců

Propouštění zaměstnanců obecně k provozu organizace v určité míře patří. Se skupinou zaměstnankyň vracejících se po mateřské či rodičovské dovolené se dle personalistů nepojí specifické okolnosti. I zde záleží na zkušenostech s konkrétní zaměstnankyní. Pokud se jako zaměstnankyně osvědčila, je i v případě restrukturalizace organizace velká ochota nabídnout jí jiné vyhovující místo. To platí i v případě vracejících se zaměstnankyň po mateřské či rodičovské dovolené.



Pokud v průběhu mateřské či rodičovské dovolené uplyne zaměstnankyni smlouva na dobu určitou, tak organizace jedná buď o prodloužení smlouvy, nebo pracovní poměr skončí tak, jak byl naplánován. Obecně ale s touto situací většina oslovených personalistů zkušenost z praxe neměla, protože smlouvy na dobu určitou nevyužívají.

V případech, že taková situace v některých oslovených organizacích nastala, záleželo, zda má organizace prostor dané zaměstnankyni nabídnout jinou pozici, zda bylo s touto pozicí počítáno do budoucna, nebo byla skutečně jen na omezenou dobu, a zda zaměstnankyně chce v organizaci dále pracovat a osvědčila své kvality. Personalisté zmiňovali, že v dnešní době je nouze o kvalifikované zaměstnance, proto se je snaží udržet a najít cestu dalším spolupráce, pokud jsou s nimi spokojeni.

Ze šetření v kvantitativní části naopak vyplývá, že situace, kdy ženě uplyne smlouva na dobu určitou, není tak vzácná. Podle dat se 16 % žen setkalo se situací, kdy jim v době těhotenství nebo péče o dítě mladší šesti let skončila smlouva na dobu určitou, a zaměstnavatel jim prodloužení smlouvy nenabídl.

Pokud se objevují ojedinělé stížnosti na nastavení českého právního systému, týkají se komplikací ohledně návratu žen po mateřské či rodičovské dovolené. Pokud je zaměstnankyně na rodičovské dovolené tři a více let, v organizaci může v této době dojít k velmi dynamickému rozvoji a zákonem dané právo na původní místo dostává dle personalistů úplně jiný kontext.⁷⁸

Zaměstnavatel má potom při návratu zaměstnankyně po rodičovské dovolené velmi omezené možnosti. V tomto směru by byla vítána ze strany některých organizací větší svoboda na straně zaměstnavatelů ohledně možností přeřadit zaměstnankyni na jinou pozici nebo nabídnout ukončení spolupráce. Podobným sporným situacím by také bylo možné předcházet, pokud by byla jinak definována délka, po kterou zaměstnavatel musí zaměstnankyni na rodičovské dovolené garantovat původní místo.⁷⁹

8. Stížnosti na pracovišti

Oficiální stížnosti, týkající se různých problémů na pracovišti souvisejících s těhotenstvím nebo péčí o malé děti, se v agendě personalistů podle jejich výpovědí nevyskytují. Nemají s tím zkušenost a takový případ si ani v praxi představit nedokážou. Uvádějí, že těhotenství i péče o malé děti je běžná životní situace, které je třeba se přizpůsobit a nebrat ji jako komplikaci nebo zátěž.

Podle vyjádření personalistů nedochází ani k neformálním stížnostem na diskriminaci rodičů s malými dětmi či naopak stížnostem ze strany kolegů na jejich zvýhodňování. Pokud se to

78 Zákon ve skutečnosti právo na původní místo do tří let negarantuje. Ženám, které se do zaměstnání vrátí ihned po mateřské dovolené, musí zaměstnavatel „držet židli“. Musí tedy umožnit návrat na stejnou pozici, na které byla zaměstnankyně zařazena před odchodem na mateřskou dovolenou. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. V případě návratu po rodičovské dovolené trvající maximálně 3 roky už zaměstnanci nemají zákonný nárok na návrat na své původní místo, ale mají právo na přidělení druhu a náplně práce uvedené v pracovní smlouvě.

79 Zaměstnavatel musí garantovat původní místo pouze po dobu mateřské dovolené (28 týdnů u jednoho dítěte, 37 týdnů u více dětí).



ve výjimečných případech děje, jde o interakci, která nepřekračuje hranice marginálních každodenních záležitostí a nevyžaduje formální intervenci personálního oddělení. Z kvantitativní části víme, že většina žen (65 %) se rozhodla sporné situace neřešit. Pokud se již k řešení odhodlaly, nejčastěji se obrátily na svou rodinu a přátele (69 %) a až poté na kolegy v práci (41 %), přímé nadřízené (40 %) a na zaměstnavatele (19 %). Je tedy možné, že jde o nepříliš časté případy, které kvalitativní výzkum s omezeným počtem respondentů nezachytil, ale nutno také připustit, že v některých organizacích může problém spočívat v toku informací od nadřízených směrem k personalistům nebo dalším zástupcům zaměstnavatele (jednoduše řečeno, část stížností se k nim nemusí dostat).

9. Postavení žen na trhu práce, hodnocení české právní úpravy a návrhy na změny

V závěrečné části rozhovoru bylo tématem rozdílné postavení žen a mužů na trhu práce. Otázkou bylo, zda dle personalistů rozdíly v postavení žen a mužů na českém trhu práce existují, čím jsou případně způsobeny, a pokud jsou rozdíly patrné, jaká opatření by mohla tuto nerovnováhu snížit.

Postavení žen na trhu práce není podle oslovených personalistů srovnatelné s muži. Projevuje se to v řadě faktorů. Pro ženy v českém společenském kontextu znamená mateřství několikaletou pauzu v profesním růstu, neustálé hledání rovnováhy mezi časem věnovaným práci a rodině, boj s předsudky české společnosti, podle kterých je žena vracející se brzy po porodu do pracovního procesu špatnou matkou, nerovné mzdové ohodnocení mužů a žen na stejných pozicích či obtížné řešení nedostatečné infrastruktury týkající se péče o malé děti (nedostatek místa ve školkách, krátká provozní doba školek).

„Asi bych se přiklonila k tomu, že těhotenství a mateřství má negativní vliv na postavení žen na trhu práce. Brzdí vás to v kariérním růstu. Později si sáhnete dejme tomu na stejné odměňování, kterého dosáhne muž. Pokud tu kariéru zahájíte stejně.“

Žena, Vzdělávání, Zlínský kraj, více než 1 000 zaměstnanců

Podle personalistů jde o drobné překážky v každodenní organizaci práce i obecné nastavení české mentality, jež přispívají ke vnímání ženy-matky jako potenciálně nespolehlivé a nevýkonné zaměstnankyně, ačkoli praxe oslovených organizací ukazuje opak. Zkušenosti a nabyté kompetence naopak podle personalistů spoluvytváří z žen po mateřské či rodičovské dovolené výkonné a loajální zaměstnankyně.

V rámci rozhovorů byly respondentům sděleny i výsledky průzkumu, ze kterých vyplývá, že se ženy v Česku stávají nezaměstnanými často ihned po návratu na trh práce; téměř 30 % žen s dvouletými a 60 % žen s tříletými dětmi se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené. Zazněla otázka, čím si personalisté tato čísla vysvětlují.

„Můžu teoretizovat, ale předpokládám, že po čtyřech letech – pokud opravdu není v intenzivním kontaktu s tím svým zaměstnavatelem – tak on už si nějakým způsobem vykryl tu její práci, ona už má jiné starosti.“



Navíc se připravuje na druhé mateřství většinou, přijde jen tak na nějakou dobu formálně a většinou dává sama výpověď.“

Muž, Výroba a rozvod tepla a klimatizovaného vzduchu, Plzeň, 10–49
zaměstnanců

Pro podrobnější analýzu důvodů by bylo třeba znát detailněji důvody a okolnosti, které ke ztrátě zaměstnání vedly. I v obecné rovině ale personalisté dokážou formulovat hlavní příčiny tohoto stavu. Mezi ně patří:

- a) Dlouhá doba rodičovské dovolené, výpadek z pracovního procesu a obtížný návrat.
- b) Malá nabídka zkrácených úvazků a flexibilní pracovní doby.
- c) Malá časová flexibilita matek (musí sladit provozní dobu školek s prací, musí být doma s nemocnými dětmi apod.).
- d) Zánik pracovních pozic, restrukturalizace v průběhu rodičovské dovolené.
- e) Rozhodnutí ženy, že původní časová náročnost pracovní pozice není dále akceptovatelná, nebo stěhování rodiny na jiné místo.
- f) Nedostatečná kapacita mateřských škol, jeslí, dětských skupin, obtížné zajištění hlídání dětí, nedostatek prostředků na soukromé mateřské školy či jesle a celkové obtížné sladování péče o rodinu s prací.
- g) Nefunkční komunikace se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené.
- h) Malá motivace zaměstnankyň vrátit se na původní místo.
- i) Obecná obava zaměstnavatelů, že zaměstnankyně s malými dětmi budou často doma s dětmi, že pracovní výkon nebude, jaký by měl být.

Respondenti přišli s mnoha různými návrhy, co a jak by bylo možné udělat pro zlepšení podmínek žen na trhu práce. Hlavní dvě linky se týkaly jednak změny nastavení mentality zaměstnavatelů, jednak dále očekávání společnosti, která hlavní rodičovské povinnosti spojuje s rolí matky. Očekávaná absence v práci, řešení rodičovských povinností a velké mzdové rozdíly staví ženy do výrazně nevýhodného postavení oproti zaměstnanci-otci. Změnit toto nastavení je podle respondentů otázkou dlouhého časového horizontu a vyžaduje edukaci společnosti jako takové i zaměstnavatelů, pro které může být novým tématem benefit související s diverzitou zaměstnanců.

„Ráda bych, aby se na mateřskou nebo rodičovskou nehledělo jako na brzdu, ale jako příležitost. Každá žena, která porodí dítě, se stává manažerkou. Není to lehká úloha. Chtěla bych, aby se ten pohled na ženy matky změnil – ono jako za prvý název mateřská dovolená je úplná hovadina – aby se pracovalo s hodnotou té ženy, která naopak roste, než aby klesala. S tím má většina lidí problém, protože to bere, že ta žena vypadla z pracovního procesu a nesbírá zkušenosti v pracovní roli. Ale mně by se vlastně hrozně líbilo a snažím se v tom ovlivňovat i lidi kolem, aby



si uvědomovali, že ta žena se naopak v průběhu rodičovské naučila spoustu dalších věcí, které může přinést do toho týmu a zpátky do toho pracovního procesu.“

Žena, Zpracovatelský průmysl, Praha, více než 1 000 zaměstnanců

Druhou linkou, která má konkrétnější podobu, by pak bylo zkrácení rodičovské dovolené na 1,5 až 2 roky. Není to překvapivě krok, který by měl přinést hlavní výhody zaměstnavateli, ale zejména zaměstnankyni. Právě dlouhá rodičovská dovolená je vnímána jako bariéra především pro ženy a jejich návrat na pracovní trh. Zkrácení pauzy v pracovním procesu by ženě přineslo mnoho výhod, které by v důsledku pozitivně ovlivnily její postavení na trhu práce a návrat po mateřské či rodičovské dovolené. Se zkrácením rodičovské dovolené pak souvisí zajištění dostatečné infrastruktury sloužící k zajištění péče o děti. V praxi by tato změna nemusela znamenat zkrácení rodičovské dovolené pro všechny rodiče, ale zkrácení doby, kdy má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci držet původní pozici.⁸⁰ Následně by tedy bylo možné volitelně žádat i o třetí rok rodičovské dovolené, zaměstnavatel by ale v tu chvíli již nemusel mít povinnost držet konkrétní pozici.⁸¹

„Myslím si, že opravdu by se dala zkrátit rodičovská dovolená na dva roky. Ale samozřejmě by to vyžadovalo velké investice do infrastruktury, aby ženám dřívejší návrat umožňovala.“

Žena, Informační a komunikační činnosti, Praha, 250–499 zaměstnanců

„Já myslím, že by bylo supr mít nějaký systém rozvoje těch maminek. Ať už jsou to nějaký rekvalifikace nebo nějaký udržovací kurzy, ať už je to v rámci té organizace, nebo je to v rámci státu něco takového. Opravdu se stává, že ty maminky třeba se rozhodnou úplně změnit obor nebo se rozhodnou nevrátit tak, aby měly tu možnost vlastně nějakým způsobem dostat zcela jinou kvalifikaci. To určitě ano, to si myslím, že by bylo fajn. Myslím si, že je to spíš o nějaké edukaci organizací a edukaci společnosti. Ne, není to dogma, že maminka s malým dítětem znamená automaticky nízký výkon. A já jsem spíš jako pro edukaci než nějaké kvóty.“

Žena, Zpracovatelský průmysl, Praha, více než 1 000 zaměstnanců

Další možné inovace a směry rozvoje, které by organizace uvítaly pro zlepšení pozice žen na trhu práce, jsou následující:

- a) Lepší informovanost zaměstnavatelů o různých typech úvazků.
- b) Státní podpora zaměstnavatelů v nabízení flexibilních úvazků (např. jako je tomu u lidí s postižením), nižší pojistné odvody u zkrácených úvazků.

80 O této povinnosti panují mezi respondenty nepravdivé informace, viz předchozí poznámky pod čarou.

81 Ve skutečnosti musí zaměstnavatel návrat na konkrétní pozici zaručit pouze bezprostředně po návratu z mateřské dovolené (ta trvá typicky 28 týdnů), po návratu z rodičovské dovolené může zaměstnanec či zaměstnankyni zařadit na jinou pozici. Zaměstnanci v takové situaci mají právo na přidělení druhu a náplně práce uvedené v pracovní smlouvě. Ty mohou být definovány mnohem šířeji.



- c) Daňové zvýhodnění zkrácených úvazků, aby byly organizace motivovány častěji je nabízet, a také zjednodušení s tím spojené administrativy.
- d) Zjednodušení podmínek pro zřízení a provoz dětských skupin.
- e) Navýšení kapacity veřejných jeslí a školek a rozšíření jejich provozní doby.
- f) Podpora vzniku firemních jeslí a školek, ať už dotacemi, zvýhodněním organizací, tak i zjednodušením administrativy v této oblasti.
- g) Celková edukace společnosti ohledně benefitů zaměstnávání žen a podpora vstřícnosti a otevřenosti.
- h) Zavedení možnosti kombinace čerpání ošetrovného a částečné práce.
- i) Možnost čerpání peněžitě pomoci v mateřství i pro podnikatelky, které si nemohou dovolit přerušování svého podnikání.
- j) Zmírnění nebo zrušení zákazu vykonávání stejné profese na mateřské či rodičovské dovolené.
- k) Inicie širší společenské diskuse o narovnání pozice žen – souvisí to např. i se srovnáním platů a mezd, vnímání potřebnosti rovnováhy mezi osobním životem a prací.
- l) Zjednodušení sdílených úvazků – toto je podle respondentů relevantní především ve vzdělávání, kde mají učitelé různé úvazky na různých školách.
- m) Zjednodušení dokládání kvalifikace v případě dočasného zástupu za zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené.
- n) Podpora možnosti využívání práce z domova u zaměstnavatelů, u kterých to není běžné, edukace zaměstnavatelů v této oblasti. Vzorem v této oblasti by mohla být veřejná správa.
- o) Vytvoření bezplatných kurzů pro rodiče na/po rodičovské dovolené, kde by se mohli dozdělat ve svém oboru, a být tak více konkurenceschopní na trhu práce.
- p) Podpora zaměstnavatelů ve vytváření interních kurzů pro zaměstnance na/po rodičovské dovolené, protože větší organizace je již mají nastaveny, ale malé a střední organizace na to nemají kapacitu a nevědí, jak na to.
- q) Zvážení uzákonění minimálního počtu dnů rodičovské dovolené, které jsou určeny pro otce (jinak by rodičovský příspěvek za tyto dny propadl), tím by se rozdíl v pracovních pauzách vyrovnal – např. rok pro ženu, rok pro muže (s možností převodu části této doby). Tak, jak je to například v některých skandinávských státech.
- r) Větší edukace ohledně diverzity zaměstnanců, aby zaměstnavatelé pochopili, jak mohou profitovat z pestrého složení kolektivu, pomoci tedy změnit postoje společnosti v této oblasti.



„Kdyby chlapi měli jít na mateřskou stejně dlouhou jako ženy, a to by to nepřímo vyřešilo řadu těch problémů. Dokážu si představit, že po ženě jde muž rok na mateřskou s tím samým dítětem se stejnými podmínkami. Prostě spousta rodin by to určitě vzala a zas by to nebyl zabiják pro ty zaměstnavatele.“

Muž, Výroba a rozvod tepla a klimatizovaného vzduchu, Plzeň,
10–49 zaměstnanců

Co se týče české právní úpravy, personalisté k ní obecně nemají zásadní výtky. Legislativní rámec ze své pozice vnímají jako daný výchozí stav, a ne jako předmět k diskusi nebo úvahám o možných inovacích.

Nastavení české úpravy je podle nich vstřícné k zaměstnankyním, které si mohou zvolit, jestli se během mateřské a rodičovské dovolené chtějí věnovat pouze rodičovským povinnostem, nebo se chtějí vrátit do pracovního procesu dříve.

Možnosti čerpání rodičovské dovolené jsou podle personalistů dostatečně flexibilní, aby se rodič sám rozhodl, jak dlouho chce na rodičovské dovolené zůstat a mohl se věnovat malému dítěti v důležité fázi jeho rozvoje. Z této perspektivy jsou dle personalistů české podmínky nadstandardní a velmi prorodinné.

Výtky, které k české právní úpravě zaznívají, se týkají délky rodičovské dovolené, která může být příčinou dlouhé pracovní přestávky zaměstnankyň a následného obtížného návratu zpět do pracovního procesu, zároveň na organizace vyvíjí nárok na neadekvátně dlouhou dobu zajištění pracovního místa.



Shrnutí

1. Shrnutí kvantitativní části

V rámci kvantitativního šetření jsme dospěli k těmto zjištěním:

- a) Čtvrtina dotazovaných žen se setkala s pracovním inzerátem, který v textu buď odrazoval, nebo vylučoval těhotné ženy či rodiče malých dětí, ať už přímo, či nepřímo.
- b) 61 % žen se při pracovním pohovoru setkala s otázkami týkajícími se jejich rodinného života, i když zaměstnavatelé nemají právo se na tyto údaje ptát. Více než tři čtvrtiny žen na tyto otázky potenciálnímu zaměstnavateli poskytly odpověď vždy. Pouze malé procento žen (2 %) se rozhodlo na tyto otázky neodpovídat v žádném případě. Zamítnutí odpovědi se ale nevyplácí. Zatímco více než polovina žen (52 %), které potenciálnímu zaměstnavateli poskytly informace o své rodinné situaci, dané místo získala, v případě žen, které na otázky ohledně své rodinné situace odmítly odpovědět, získala práci méně než třetina.
- c) Na rozdíl od otázek o rodinné situaci v průběhu pracovních pohovorů je praxe, kdy současný či budoucí zaměstnavatel vyžaduje potvrzení o těhotenství, velice zřídka. V posledních deseti letech se s ní setkala pouze několik procent žen (5 %).
- d) Více než polovina žen (52 %), které v průběhu svého těhotenství absolvovaly pracovní pohovor, uvedla, že danou pozici nezískaly, přičemž se domnívají, že důvodem bylo právě jejich těhotenství. V případě žen pečujících o malé děti považuje své mateřství za příčinu neúspěchu při pracovním pohovoru významně menší podíl z nich, zhruba dvě pětiny.
- e) V České republice je čerpání rodičovské dovolené doménou žen (96 %). Jiná osoba, což může být otec dítěte, čerpá rodičovskou dovolenou jen ve zlomku případů (1 %). Totéž se týká souběhu čerpání, kdy čerpá matka a následně jiná osoba (2 %); ani tato situace u nás není běžná. Důvody, které ovlivňují to, kdo bude čerpat rodičovskou dovolenou, jsou zejména finanční (ty uvedlo 69 % žen) a emoční.
- f) Více než tři čtvrtiny žen uvedly, že se přístup jejich zaměstnavatelů, poté co oznámily odchod na mateřskou či rodičovskou dovolenou, změnil. Odpovědi žen také naznačují, že samotný kontakt se zaměstnavatelem v průběhu mateřské a rodičovské dovolené sice není problematický (negativní zkušenosti jsou zřídka), ale na druhou stranu je z pohledu aktivity zaměstnavatelů také nevyužitou šancí. Nabídku další spolupráce nebo některou z forem podpory dostala méně než polovina žen (44 %; nejčastěji šlo o nabídku dřívějšího návratu do práce) a část žen uváděla, že kontakt se zaměstnavatelem byl méně častý, než by si přály.
- g) Ženy začínají vykonávat placenou práci, když má jejich dítě v průměru 15 měsíců. Typicky ale souběžně s ní zůstávají na rodičovské dovolené. Pouze zhruba pětina žen uvedla, že rodičovskou dovolenou ukončila před dosažením tří let věku jejich dítěte. Nejčastějším důvodem, proč se ženy vrací do práce dříve než po třech letech, je špatná



finanční situace (44 %) a druhým nejsilnějším důvodem je, že se jim povedlo zajistit místo v jeslích či školce (44 %).

- h) Velká část žen (více než třetina 36 %) se po narození nejmladšího dítěte nevrací ke svému původnímu zaměstnavateli, ale začíná pracovat u jiného zaměstnavatele. Hlavním důvodem je nemožnost sladit původní práci s péčí o dítě (to uvedlo 42 % respondentek). Do původní práce se naopak vrací 30 % z nich.
- i) Většina žen (téměř tři čtvrtiny) uvedla, že se přístup jejich zaměstnavatele po jejich návratu do práce z mateřské či rodičovské dovolené nijak nezměnil. Dalších 13 % dokonce uvedlo, že se k nim choval lépe než předtím, a pouze 6 % zaznamenalo zhoršení.
- j) Platová situace žen se po návratu z mateřské či rodičovské dovolené po narození jejich nejmladšího dítěte ve většině případů změnila, a to k lepšímu. Jejich průměrná hodinová mzda nebo plat se oproti období před odchodem na mateřské či rodičovské dovolené zvýšily (to uvedlo 40 % žen). Těm, kterým se mzda nebo plat nezvyšovaly, zůstaly nejčastěji stejné, protože se mzdy obecně nezvyšovaly (28 %). Za pozornost ale také stojí nezanedbatelný podíl žen (13 %), kterým se mzda nebo plat nezvýšily navzdory tomu, že jejich kolegové na stejné pozici dostali v mezičase přidáno. Další skupina žen (7 %) si po návratu do práce dokonce platově pohoršila.
- k) Nadpoloviční většina žen se vyjádřila, že jim zaměstnavatel nenabízel žádné formy pomoci, které by jim návrat do práce usnadnily (59 %). Pokud už něco nabízel, tak to bylo nejčastěji usnadnění práce z domu pro rodiče dětí (18 %), programy vzdělávání a osobního rozvoje (13 %) nebo možnost vzít si dítě do práce (11 %).
- l) Co se týká smlouvacích opatření, které mohou zaměstnavatelé nabízet, mají ženy největší zkušenost s prací na dohodu (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti; to využívá nebo využilo 44 % žen), dále pak s prací na zkrácený úvazek nebo s jiným způsobem snížení počtu odpracovaných hodin (41 % žen) a s plně flexibilní pracovní dobou (žena si volí její začátek i konec; 36 % žen). Zájem o smlouvací opatření je obecně poměrně vysoký; podíl žen, které jednotlivá opatření nevyužívaly, ale pokud by jim to zaměstnavatel umožnil, rády by tak učinily, dosahoval v průměru až třetinu. Největší zájem byl o stlačený pracovní týden a plně flexibilní pracovní dobu; podíl žen, které uvedly, že tato opatření sice nevyužívaly, ale pokud by jim to zaměstnavatel umožnil, měly by o ně zájem, dosáhl 45 %, resp. 41 %. Z uvedených zjištění vyplývá, že v oblasti nabídky smlouvacích opatření ze strany zaměstnavatelů existují značné rezervy.
- m) Pokud měly ženy zhodnotit celkovou podporu, které se jim dostává od jejich zaměstnavatelů jako matkám malých dětí, hlavní část dotazovaných uvedla, že je zaměstnavatel ochotně podpořil (58 %), 27 % žen zaměstnavatel podpořil, ale spíše či určitě neochotně a necelých 16 % žen zaměstnavatel vůbec nepodpořil.
- n) Většina žen uvádí, že v souvislosti s péčí o dítě do šesti let neučinily ani ony, ani jejich partner úpravy své kariérní dráhy. Pokud už nějaké úpravy zmiňují, pak se jedná o ty, které učinila žena sama, jako je například omezení počtu odpracovaných hodin (např. snížení úvazku) kvůli snazší kombinaci práce s péčí o dítě (41 %) nebo odmítnutí



nové pracovní nabídky, protože by pak nešlo dobře kombinovat práci s péčí o dítě (34 %). Partneři se dle výpovědí žen omezovali ve své kariérní dráze z důvodu dětí jen velmi zřídka.

- o) Zjišťovány byly i zkušenosti pracujících matek malých dětí s různými projevy méně příznivého zacházení na pracovišti. Nejčastější negativní zkušenosti v průběhu těhotenství nebo v době, kdy ženy pečovaly alespoň o jedno dítě mladší šesti let, se týkaly atmosféry na pracovišti, kdy téměř čtvrtina (24 %) žen pociťuje kvůli svému mateřství negativní postoj kolegů nebo nadřízených, pětina (21 %) má zkušenosti s nepříjemnými komentáři kolegů nebo nadřízených, týkajícími se jejich těhotenství či mateřství a péče o děti, a podobný podíl (18 %) pociťuje, že na názory žen pečujících o děti je brán menší ohled a jsou jako zaměstnankyně méně ceněny.
- p) Druhou problematickou oblastí je odměňování. Až 19 % žen uvedlo, že ve srovnání s kolegy bylo v jejich případě zvýšení platu nebo mzdy (včetně odměn) nezasloužené menší nebo dokonce žádné, a 17 % žen se domnívá, že nedostaly odměny (nebo byly nižší) kvůli tomu, že čerpaly volno související s péčí o dítě (např. když bylo nemocné nebo byla potřeba jít k lékaři).
- q) Třetí problematickou oblastí jsou pracovní smlouvy a ukončení spolupráce. Zhruba každá šestá žena (16 %) má osobní zkušenost s tím, že jí zaměstnavatel neprodloužil pracovní smlouvu na dobu určitou, i když o to měla zájem, a domnívá se, že to bylo právě z důvodu mateřství; zhruba každá sedmá (14 %) se setkala s nátlakem ze strany zaměstnavatele na výpověď dohodou a každá osmá výpověď skutečně dostala nebo ji zaměstnavatel dotlačil k ukončení pracovního poměru dohodou (13 %). Celkově se až třetina žen pečujících o děti mladší šesti let obává, že kvůli mateřství přijde o práci.
- r) Čtvrtou oblastí je pak organizace práce. 14 % dotazovaných žen uvedlo, že jim zaměstnavatel uložil práci, která pro ně vzhledem k těhotenství nebo mateřství nebyla vhodná, a 13 % má zkušenost se situací, kdy jim zaměstnavatel neumožnil čerpat dovolenou tak, jak kvůli péči o dítě potřebovaly.
- s) Pokud se ženy setkaly s méně příznivým zacházením na pracovišti, 38 % z nich se snažilo vzniklou situaci řešit, ať již formálně, nebo neformálně. Nejčastěji se ozývaly právě v těch nejzávažnějších případech, kdy jim zaměstnavatel hrozil výpovědí, ukončil jejich pracovní poměr ve zkušební době, nepřistoupil k prodloužení pracovního poměru, i když o to měly zájem, nebo je tlačil k podání výpovědi nebo ukončení pracovního poměru dohodou, případně když se k nim kolegové nebo nadřízení chovali tak špatně, že zvažovaly odchod z práce. I v těchto případech ale platí, že zhruba třetina žen i takto nepříznivé situace ponechává neřešené.
- t) Respondentky nejčastěji uváděly, že vzniklé problémy nejčastěji rozebíraly v rodině a s přáteli (69 %), s kolegy na pracovišti (41 %) nebo s nadřízeným (40 %). Externí formy pomoci jako například vyhledání právníka, obrácení se na neziskovou organizaci, Státní úřad inspekce práce, veřejného ochránce práv nebo soud využil pouze zlomek z nich (vždy méně než 5 % respondentek). Důvodem, proč nevyužily některou z institucionalizovaných forem pomoci, bylo nejčastěji to, že problém nepovažovaly za tak závažný (32 %), ale také jejich nedůvěra, že by nahlášení problému pomohlo (21 %), nebo to, že při starosti o dítě prostě neměly kapacitu něco takového řešit (19 %).



Ženy, které se s méně příznivým zacházením nesetkaly, nejčastěji uváděly, že neví, kam by se s podobným problémem mohly obrátit (to uvedla třetina z nich). Dalšími zmiňovanými možnostmi byl úřad práce (15 %) nebo právník (12 %).

- u) Většina žen se po mateřské či rodičovské dovolené plánuje vrátit do práce (96 %), i když pouze třetina plánuje návrat k původnímu zaměstnavateli. Pokud v současné době ženy nevykonávají žádnou placenou práci, je to nejčastěji z důvodu, že se starají o malé dítě a chtějí se dítěti plně věnovat (68 %). Celkově lze říct, že 72 % respondentek aktuálně nevykonává placenou práci z důvodu, že jsou stále těhotné či na mateřské dovolené, jejich finanční situace je dobrá a rodina nepotřebuje jejich příjem, nebo mají malé dítě a o práci aktuálně nemají zájem. Dalších 22 % žen aktuálně nemá placenou práci z jiných důvodů (zejména kvůli chybějícímu zajištění péče o dítě a tomu, že se jim nedaří najít pracovní pozici umožňující adekvátní sladování pracovního a rodinného života) a 6 % žen definovat důvody neumí.
- v) Co se týká bariér, kterým čelí pracující matky pečující o malé děti, nejčastěji jde o časté výpadky v práci z důvodu péče o nemocné děti (ošetřování člena rodiny), s těmi má osobní zkušenost téměř polovina žen. Na druhém místě ženy uvádějí vysoké finanční náklady na zabezpečení soukromé péče o děti předškolního věku (např. soukromé jesle, mateřské školy, hlídání,...) z důvodu nedostatečné kapacity veřejných zařízení. A třetím důvodem je právě nedostatek míst ve veřejných zařízeních péče o děti předškolního věku (jesle, dětské skupiny, mateřské školy,...).
- w) Většina žen (88 %) se domnívá, že rodičovství má u nás negativní dopad na uplatnění žen v práci. Hlavním důvodem, proč ženy vydělávají méně a proč nedosahují zdaleka tak často vedoucích pozic ve srovnání s muži, je podle jejich mínění fakt, že ženy omezují těhotenství, péče o malé děti a rodinná zátěž (to si myslí téměř tři čtvrtiny z dotazovaných). Na druhém místě vidí ženy problém v tom, že organizace preferují ve vedoucích pozicích muže (51 %). Třetím důvodem je, že současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje (37 %).
- x) Zatímco téměř 38 % žen pociťuje, že jejich kariéra je péčí o dítě velmi či spíše ovlivněna, stejný dopad péče o dítě na kariéru partnera uvedlo pouze 7 % žen. Hlavní důvody, proč ženy omezují rozvoj kariéry ve prospěch starosti o děti, jsou dva. Jedním je přesvědčení, že pro dítě/děti je teď lepší, když o něj/ně pečuje převážně žena (53 %), a druhý důvod je finanční, tedy že partner vydělává více, a proto je pro rodinu výhodné, aby se kariéře věnoval více než žena (50 %).
- y) Převážná část žen se domnívá, že do dvou let věku dítěte by s ním matka měla být doma; ve věku od dvou do šesti let je pak vhodná práce na zkrácený úvazek, a jakmile začne dítě chodit do školy, je vhodná práce na plný úvazek. I když si hlavní část žen myslí, že žena a muž mají mít stejné povinnosti v péči o domácnost a stejnou možnost věnovat se zaměstnání, až polovina žen je zároveň přesvědčena, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o rodinu a domácnost. Více než třetina si myslí, že žena by měla být doma s dětmi a muž by měl pracovat, i kdyby to pro rodinu nebylo finančně výhodné, nebo že předškolní dítě trpí, je-li matka zaměstnána. Ženy také podle respondentek ve srovnání s muži více potřebují děti k tomu, aby byl jejich život naplněn.



2. Shrnutí kvalitativní části

Ze zjištění kvalitativní části šetření vyplývají následující zjištění:

- a) Oslovení personalisté vnímají téma mateřství a těhotenství na pracovišti jako běžnou agendu, která jim nepřináší výrazné komplikace nebo těžkosti. Je to téma, které přirozeně souvisí s lidskou společností, a proto by podle nich měly být organizace připraveny podpořit zaměstnance, kterých se aktuálně týká.
- b) Českou právní úpravu vnímají jako realitu, kterou nemají potřebu příliš kritizovat. Hodnotí ji z pozice své agendy, nikoli z perspektivy ekonomických nákladů organizace. Pozitivně hodnotí prostor, který česká právní úprava dává ženám, aby se rozhodly, zda se chtějí plně věnovat mateřským povinnostem, nebo dají přednost dřívějšímu návratu do pracovního procesu. Změna, kterou by personalisté v české právní úpravě uvítali, by se týkala délky rodičovské dovolené. To by podle personalistů usnadnilo pozici organizacím, které by nemusely tak dlouho garantovat pracovní místo zaměstnankyni na rodičovské dovolené, a zkrácení rodičovské dovolené (spolu s výrazným posílením infrastruktury ohledně péče o děti) by pomohlo hladšímu návratu žen na trh práce.
- c) Komplikací české právní úpravy může být zejména z pohledu menších organizací fakt, že jsou nuceny hledat náhradní pracovní sílu na dobu zástupu za zaměstnankyni na rodičovské dovolené.
- d) Oslovení personalisté se ve své praxi v současné době setkávají méně často s předsudky, které jsou spojeny se zaměstnáváním žen. Pokud se tyto předsudky objevují, zaznívají především z řad starší generace mužů. Tito muži mohou považovat mladé ženy či matky s malými dětmi za nespolehlivé a časově neflexibilní zaměstnankyně. Oslovení personalisté v návaznosti na to deklarují, že v organizacích, kde působí, je snaha maximálně redukovat šíření takových předsudků.
- e) Při náboru nových zaměstnanců se dle personalistů nepřihlíží k rodinné situaci uchazečů. Respondenti deklarují, že znají své zákonné limity a otázkám na rodinný stav se zásadně vyhýbají. Toto zjištění je v rozporu s výsledky kvantitativní části výzkumu, kde uvedlo 61 % žen, že se u pracovního pohovoru setkalo s otázkami ohledně rodinné situace.
- f) Rodinný stav či těhotenství ženy nevnímají personalisté jako bariéru pro pracovní uplatnění žen ve svých organizacích. Pokud má uchazečka požadovanou kvalifikaci a časové možnosti, dokážou jí podle respondentů organizace vyjít vstříc ohledně flexibilní formy spolupráce.
- g) Organizace jsou podle personalistů v současné době vstřícné k různým formám sladovacích opatření. Pozitivní posun v tomto ohledu přineslo období pandemie, kdy byly organizace nuceny vyzkoušet různé flexibilní formy spolupráce. Po dobré zkušenosti mnoho organizací tyto možnosti zachovalo. Mezi nejčastější nabízené formy patří částečně flexibilní pracovní doba, možnost kombinace práce z domova a kanceláře a práce na zkrácený úvazek. Tyto tři typy spolupráce jsou zároveň podle personalistů nejžádanější i mezi zaměstnankyněmi, které se vrací po rodičovské dovolené.



- h) Větší vstřícnost ke sladění rodinného a pracovního života ovlivnila podle personalistů i aktuální situace na trhu práce. Kvalifikovaných uchazečů je nedostatek a zaměstnavatelé se snaží předcházet větší fluktuaci. Organizace toto motivuje k větší vstřícnosti ke svým zaměstnancům, kteří osvědčili své kvality. To platí i pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené. Podle personalistů je snaha motivovat zaměstnankyně k návratu do organizace. Jedním z nástrojů, které mohou návrat úspěšně podpořit, je vhodná komunikace během mateřské a rodičovské dovolené nebo nabídka práce na dohodu během mateřské či rodičovské dovolené.
- i) Fungující komunikace během mateřské a rodičovské dovolené je podle personalistů jedním z klíčů hladkého návratu po rodičovské dovolené. Personalisté mají průběžné informace o plánovaném návratu, otevírá se možnost spolupráce během mateřské a rodičovské dovolené (např. formou dohody) a zaměstnankyně neztrácejí informace o situaci v rámci organizace.
- j) Návrat po mateřské či rodičovské dovolené není dle výpovědí personalistů spojen s většími komplikacemi. Obecně deklarují velmi pozitivní zkušenosti s pracovním výkonem zaměstnankyň po návratu z mateřské a rodičovské dovolené. Ze svých zkušeností ví, že jde o loajální a velmi efektivní pracovnice.
- k) Oslovení personalisté nemají zkušenost s tím, že by mateřství či rodičovství bylo v jejich organizacích zdrojem formálních či neformálních stížností.
- l) Přesto, že oslovení personalisté vnímají přístup organizací, ve kterých působí, jako vstřícný a otevřený, považují pozici žen na českém trhu práce za obtížnou. Vnímají nerovnováhu mezi pozicí a šancemi žen a mužů. Bariéry, kterým ženy podle personalistů na českém trhu práce čelí, jsou nutnost vyrovnat se s několikaletou pauzou v profesním růstu, permanentní výzva hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, boj s předsudky české společnosti, podle kterých se má žena plně věnovat péči o děti minimálně do tří let věku, nerovnoměrné platové ohodnocení žen a mužů na stejných pozicích a nedostatečná infrastruktura týkající se péče o děti.
- m) Pro snížení nerovného postavení žen na trhu práce navrhuje personalisté následující doporučení:
 - Podpořit celkovou edukaci organizací o benefitech zaměstnávání žen a diverzitě zaměstnanců.
 - Iniciovat diskusi o nerovném mzdovém ohodnocení žen a mužů na stejných pozicích.
 - Snížit sociální izolaci a zkrátit profesní přestávku, která je vynucena délkou rodičovské dovolené. To je podle nich možné pomocí zkrácení rodičovské dovolené, zintenzivnění komunikace během rodičovské dovolené se zaměstnankyní, podpory různých forem pracovní spolupráce pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené a posílení infrastruktury související s péčí o děti (rozšíření kapacit školek a jeslí, rozšíření jejich provozní doby, zjednodušení administrativy okolo zakládání dětských skupin a firemních



školek). Dalším opatřením by mohlo být stanovení určité doby rodičovské dovolené vyhrazené druhému rodiči.

- Nastavit daňové zvýhodnění zkrácených úvazků, aby byly organizace motivovány častěji je nabízet, a také zjednodušit s tím spojenou administrativu.
- Podpora sladování práce a rodiny (např. zmírnit nebo zrušit zákaz vykonávání stejné profese na mateřské či rodičovské dovolené).
- Snížit bariéru pro zapojení žen na trh práce po rodičovské dovolené, například rozšířit nabídku rekvalifikačních kurzů, a zvýšit tak jejich konkurenceschopnost na trhu práce.

3. Závěrečné shrnutí

Výsledky celé studie přinášejí zřetelné rozdíly ve vnímání situace z pohledu personalistů a žen těhotných nebo pečujících o malé děti.

Personalisté vnímají nerovné postavení žen na trhu práce, nicméně dle svých zkušeností deklarují velkou ochotu organizací vycházet vstříc svým zaměstnankyním. Jsou schopni nabízet poměrně široké spektrum flexibilních forem spolupráce, a to od zkrácených úvazků, částečně flexibilní pracovní doby až po kombinace práce z domova a kanceláře. Organizace se i kvůli aktuální situaci na trhu práce snaží motivovat své zaměstnankyně na rodičovské dovolené k návratu po skončení rodičovské dovolené a v tomto směru se jim, pokud to provozní podmínky dovolí, snaží vycházet vstříc. Výpovědi žen to však nepotvrzují. Jak uvádějí, setkávají se s diskriminačním chováním u pracovních pohovorů a většina žen nemá zkušenost s tím, že by jim zaměstnavatel po návratu z rodičovské dovolené vyšel vstříc nějakou formou flexibilní spolupráce.

Přestože se zkušenosti obou cílových skupin v mnohém rozcházejí, společně se shodnou v přesvědčení, že těhotenství a rodičovství má obecně negativní dopad na uplatnění žen na trhu práce.