



Výsledky dotazníkového šetření

Jak skloubit rodinu a práci

Cílová skupina:

- Ženy/muži vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce
- Ženy/muži s malými dětmi do 15-ti let věku

Do dotazníkového šetření se zapojilo 162 žen (a žádný muž). 86 % respondentek bylo z Libereckého kraje. 83 % zapojených žen uvedlo 2 a více dětí, 14 % uvedlo 1 dítě.

Nástroj výzkumu: strukturovaný dotazník (o délce cca 10 min)

Velikost vzorku: 162 respondentek

Dílčí cíle:

- Zvýšit povědomí o problematice sladování rodinného a pracovního života.
- Zjistit zkušenosti se sladováním rodiny a práce a identifikovat vítané kroky na podporu skloubení rolí.
- Zjistit informovanost žen/mužů o flexibilních formách organizace práce.
- Zjistit, zda se ženy/muži ve svém pracovním životě setkali s diskriminací.

Shrnutí hlavních zjištění:

1. Ženy mají zájem harmonizovat práci s rodinou a většina z nich vnímá otázku sladění práce a rodiny jako problematickou.
2. Ženám obecně nejvíce usnadní sladování práce a rodiny flexibilní formy organizace práce. Velmi oceňují vstřícnost ze strany zaměstnavatelů.
3. Z hlediska konkrétních podob flexibilních forem práce ženy nejvíce vítají práci z domova kombinovanou s prací v kanceláři (31 %).
4. Téměř ¾ sladujících žen by volily zkrácený pracovní úvazek, pokud by jim to zaměstnavatel umožnil.

5. Zaměstnavatelé nenabízejí flexibilní formy organizace práce v dostatečné míře a variabilitě - novým trendům se spíše vyhýbají. Nejčastěji poskytovaným flexibilním opatřením ze strany zaměstnavatelů jsou zkrácené úvazky.
6. Ženy se osobně setkaly s diskriminací na základě rodičovství, nejčastěji u přijímacího pohovoru, kde jim byly pokládány otázky ohledně počtu dětí a možnosti hlídání při onemocnění dětí.

Výsledky dotazníku detailně:

1. Rovnováha pracovního a rodinného života

Ženy mají velký zájem harmonizovat práci s rodinou. 54 % respondentek chce v klidu a v pohodě zvládat práci a rodinu, 30 % chce mít při svém zaměstnání i dostatek času pro rodinu. 85 % respondentek vnímá otázku sladění rodiny a práce jako problematickou.

Co se vám vybaví, když se řekne „rovnováha pracovního a rodinného života“?

n = 162 (všechny respondentky)	%
skloubit rodinu a práci, mít dostatek času pro rodinu	30,0
skloubit rodinu a práci, mít dostatek času na práci	3,0
stejný čas věnovat práci jako rodině	12,5
v klidu a pohodě zvládat práci a rodinu	54,0
nejde to	0,5

Vnímání a řešení otázky sladění pracovního a rodinného života

Vnímáte otázku sladění rodiny a práce jako problematickou?	%
ano	85
ne	13
nevím	2

Řešil/a jste někdy Vy osobně jak dělit svůj čas mezi rodinu a práci?	%
ano	79
ne	18
nevím	3

Jak jste to řešil/a?

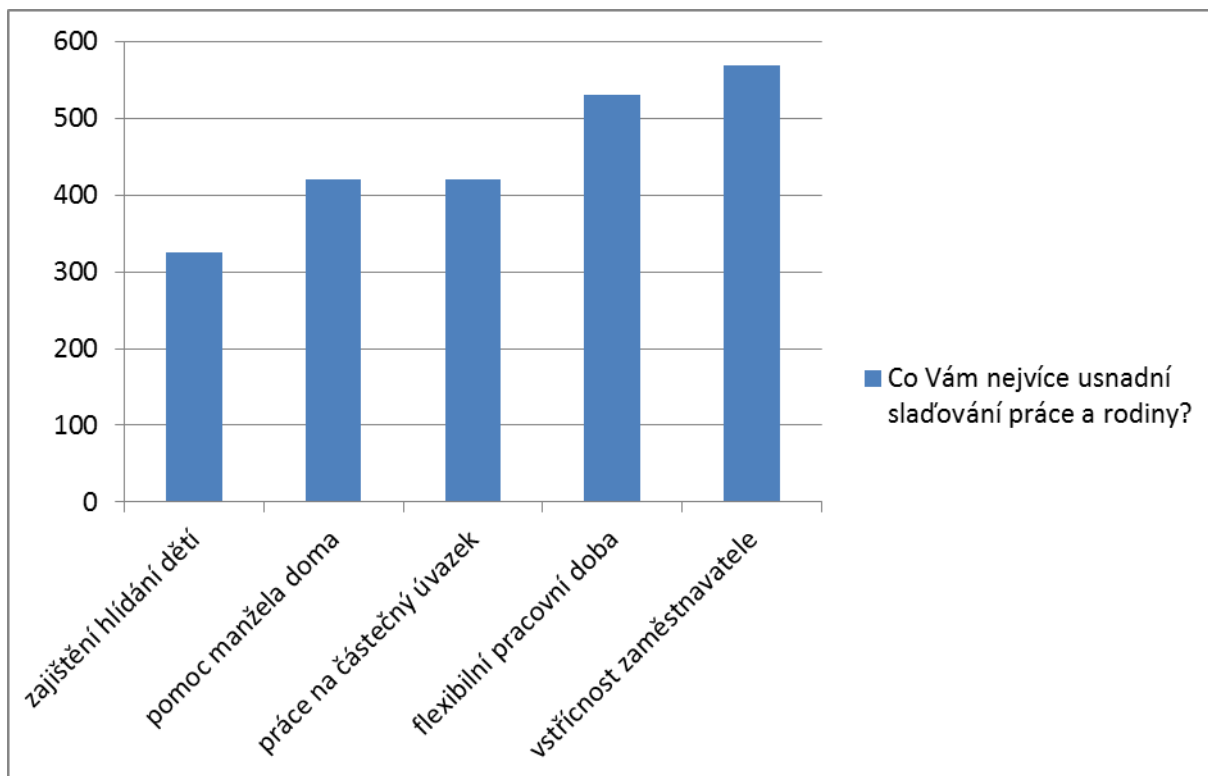
Zapojila jsem do úklidu manžela; Pracuji na zkrácený úvazek; Zapojila jsem babičky na hlídání; Pracovně se realizuji skrze vlastní projekty, můžu si tak lépe určovat pracovní tempo; Na chodu domácnosti se podílí všichni členi rodiny; Přes den se věnuji dětem a v noci dělám brigádu; Musela jsem zlepšit organizaci práce i chodu domácnosti a vzdát se osobního volna; S manželem se dělíme o starost s dětmi i o domácnost; Nechtěla jsem šidit dítě, tak jsem pracovala po nocích, brzy jsem však byla příliš fyzicky vyčerpaná; Práci jsem doháněla večer, když děti spaly; ...

2. Způsob ideálního sladění pracovního a rodinného života

Ženám by obecně nejvíce usnadnila skloubení rodinného a pracovního života vstřícnost ze strany zaměstnavatelů a pracovní pozice využívající flexibilní formy organizace práce.

Pracovní flexibilitu preferují ženy při sladování dokonce více než pomoc manžela či zajištění hlídání dětí.

Co podle Vás nejvíce usnadní skloubení rodinného a profesního života?	%
zajištění hlídání dětí	14,5
pomoc manžela při chodu domácnosti	18,5
práce na částečný úvazek	18,5
flexibilní pracovní doba	23,4
vstřícnost zaměstnavatele	25,0
jiné	0,1

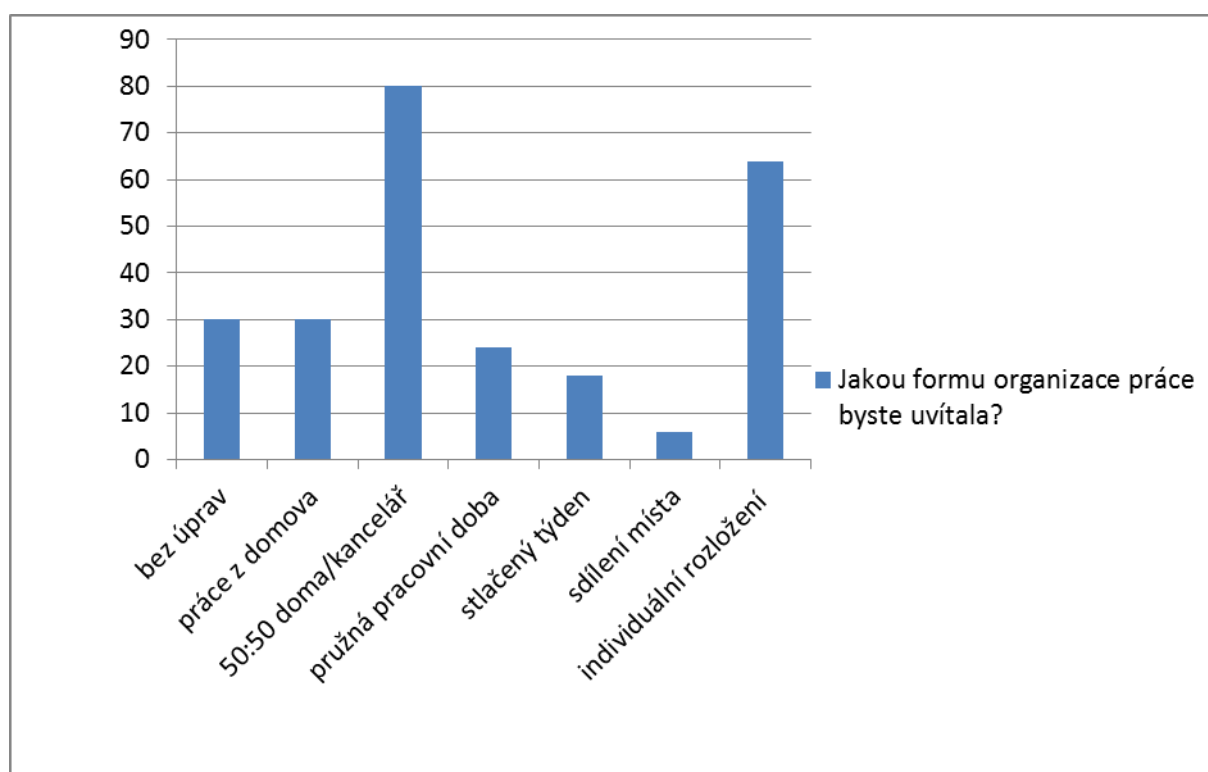


3. Ideální uzpůsobení pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele

Největší zájem ze strany žen je o pracovní pozice nabízející flexibilní uzpůsobení náplně a pracovní doby. 25% by chtělo využít flexibilní formy organizace práce, 21 % by chtělo pracovat na zkrácený úvazek. S velmi kladnou reakcí se sestává myšlenka firemního zařízení pro děti. Z hlediska konkrétních podob flexibilních forem práce pak ženy nejvíce vítají práci z domova kombinovanou s prací v kanceláři (31 %).

Co byste nejvíce uvítal/a ze strany zaměstnavatelů?	%
firemní zařízení pro děti	17
možnost vzít dítě s sebou do práce	7
práce na částečný úvazek	21
flexibilní pracovní doba	24,5
rekreační a sportovní aktivity pro děti	5,5
finanční příspěvky na hlídání dětí, jesle, školku	11
kurzy zaměřené na obnovení znalostí po návratu z RD	14

Jakou formu pracovní spolupráce byste chtěl/a, kdyby vám to zaměstnavatel umožnil?	%
běžná forma zaměstnání bez úprav	12
práce z domova	12
práce z domova kombinovaná s prací v kanceláři	31
pružná pracovní doba	9
stlačený pracovní týden (20 – 40 hodin stlačený do 3 – 4 dnů)	7
sdílení pracovního místa s jiným zaměstnancem	2
pevná pracovní doba	1
individuální rozložení pracovní doby (dohoda se zaměstnavatelem)	26



4. Preferovaný typ pracovního úvazku

Téměř $\frac{3}{4}$ sladujících žen by volily zkrácený pracovní úvazek, pokud by jim to zaměstnavatel umožnil. Největší zájem je o větší než poloviční úvazek, o poloviční by stálo 33 % žen a o plný 26 %. 45 % žen se domnívá, že by pro ně bylo finanční ohodnocení při zkráceném úvazku dostačující.

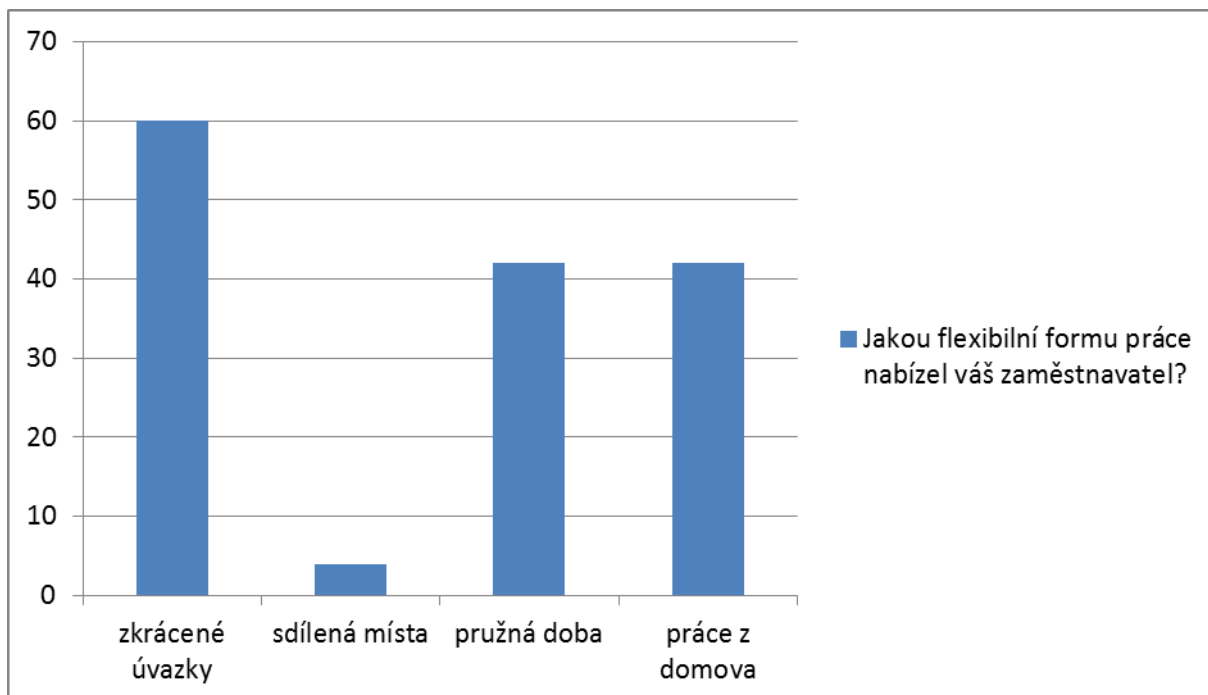
Myslíte si, že finanční ohodnocení při práci na zkrácený úvazek by pro vás bylo dostačující?	%
ano	44,7
ne	40,3
nevím	15

5. Flexibilní formy organizace práce na straně zaměstnavatelů

Z vyplněných dotazníků je patrné, že zaměstnavatelé nenabízejí flexibilní formy organizace práce v dostatečné míře a variabilitě - novým trendům se spíše vyhýbají. Jen 2,5 % předchozích zaměstnavatelů respondentek využívalo sdílený úvazek a žádný zaměstnavatel neumožňoval stlačený pracovní týden. Nejčastěji poskytovaným flexibilním opatřením ze strany zaměstnavatelů jsou zkrácené úvazky.

Využíval váš předchozí zaměstnavatel nějakou flexibilní formu organizace práce?

forma	ano (%)	ne (%)	nevím (%)
zkrácené úvazky	37	63	
sdílené úvazky	2,5	95	2,5
pružná pracovní doba	26	74	
práce z domova	19	81	
stlačený pracovní týden		100	



6. Zkušenost s diskriminací

Třetina žen uvádí zkušenost s diskriminačním jednáním zaměstnavatelů na základě svého rodičovství či mateřství. Nejčastěji se ženy setkávaly s otázkami u přijímacího pohovoru ohledně počtu dětí, možností hlídání a nemocností dětí. 10% diskriminačních praktik zaměstnavatelů vedlo k nepřijetí žen do zaměstnání.

Setkala jste se s diskriminací kvůli svému rodičovství/péči o závislého člena rodiny?	%
ano	31
ne	56
nevím	13

Jakému diskriminačnímu jednání jste musela čelit?	%
otázky počtu dětí při přijímacím pohovoru	40
otázky při přijímacím pohovoru na hlídání a nemocnost dětí/závislého člena rodiny	37,5
změna pracovní pozice z důvodu mateřství/péče o osobu blízkou	6
nižší mzda	7
nepřijetí do zaměstnání	9,5

S jakým diskriminačním jednáním jste se setkala?

Nepřijetí do zaměstnání z důvodu dětí; U přijímacího pohovoru se mě ptali, jestli chci otěhotnět, i přes odpověď, že ne, mě poslali ke gynekologovi pro potvrzení, že nejsem gravidní; Kvůli mému těhotenství mi nebyla prodloužena smlouva na dobu určitou, ačkoliv mi bylo prodloužení předtím přislíbeno a dostala jsem k nastudování materiály pro další práci; Byl na mě vyvíjen nátlak ohledně pořízení chůvy; Čelila jsem neopodstatněným pomluvám, že jako rodič nezvládám své pracovní povinnosti a odmítli mě zapojit do důležitého projektu; Šéf mé sestry samoživitelky po sestře požadoval, aby chodila do práce večer v době nemoci dítěte; ...