

ABSTRAKT

Současná evropská rodina je postavena na ideálu genderové rovnosti a za stěžejní považuje zájem dítěte. Strategií Evropské unie je zapojit co nejvíce žen do pracovního trhu a národní vlády vybízí k tomu, aby přijaly opatření umožňující ženám sladit práci a péči o dítě. Zároveň je ve vyspělých zemích prosazováno, aby se na péči o dítě, včetně předškolních dětí, rovnoměrně podíleli oba rodiče. Česká legislativa odpovídá evropským standardům a vytváří předpoklady pro sladění rodinného a pracovního života. V praxi přetrvává konzervativní postoj rodičů i zaměstnavatelů. S dítětem do tří let nejčastěji zůstává matka doma a zaměstnavatelé nejsou příliš vstřícní k flexibilním formám práce, které by matkám malých dětí umožnily zapojení do pracovního procesu. Cestou, jak situaci změnit, je zvýšení společenské odpovědnosti firem a vstřícnosti vůči rodinám a změna v postojích samotných rodičů, což představuje především vyšší zapojení otců do péče o dítě. Řešení ochrany a podpory těhotenství, mateřství a rodičovství, jakož i ochrany dítěte, můžeme v České republice považovat za nadstandardní a srovnatelné se situací v nejvyspělejších evropských zemích. V oblasti přístupu na pracovní trh se však české ženy potýkají s řadou překážek (chybějící zařízení péče o předškolní děti, neochota zaměstnavatelů k flexibilním pracovním úvazkům, předsudky týkající se jejich profesní kariéry a další). Rodičovský příspěvek sice může být podle zákona čerpán oběma rodiči, poznatky z praxe však ukazují, že otcové odcházejí na rodičovskou dovolenou ve vzácných případech a matky se do práce vracejí nejčastěji těsně před tím, než dítě dovrší tři let. Moderní česká rodina je většinou postavena na modelu dvou pracujících rodičů a oba rodiče by měli hledat cesty, jak sladit pracovní a rodinný život, aby jim zbyl čas na výchovu dětí, péči o domácnost i vlastní zájmy. Zároveň musíme respektovat, že existují rodiny s různou hodnotovou orientací (křesťanské rodiny, rodiny zaměřené ekologicky, podnikatelské rodiny, rodiny partnerů stejného pohlaví, narůstá počet osamělých matek a setkáme se i s rodinami osamělých otců). Pojímání mužské a ženské role je a musí zůstat individuální záležitostí každé rodiny a legislativa může pouze zajistit odstranění viditelných i neviditelných bariér na základě pohlaví, zajištění stejných příležitostí na trhu práce a vytváření podmínek pro sladování pracovního a rodinného života (family- friendly přístup).

Klíčová slova

genderová rovnost, sladění rodinného a pracovního života, společenská zodpovědnost firem