

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE**

BARIÉRY ZAPOJENÍ OTCŮ DO PÉČE O DĚTI

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Ing. Lenka Kozlová

Vedoucí práce: Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Bariéry zapojení otců do péče o děti*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne

Podpis

Anotace

Jméno a příjmení:	Ing. Lenka Kozlová
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.
Rok obhajoby:	2018

Název práce:	Bariéry zapojení otců do péče o děti
Anotace práce:	<p>Práce je věnována oblasti sladování rodinných a pracovních povinností se zaměřením na větší zapojení mužů do péče o děti. Cílem práce je identifikovat a popsat bariéry bránící většímu zapojení otců do péče o děti a dále analyzovat strategie a opatření Evropské unie a České republiky v oblasti sladování rodinných a pracovních povinností a zjistit, zda směřují k odstranění identifikovaných bariér. První část práce se věnuje vývoji pojetí otcovství, ve kterém lze nalézt původ některých bariér. Ve druhé kapitole jsou na základě analýzy především sociologické literatury a výzkumů popsány jednotlivé bariéry. Poslední část práce analyzuje strategie a opatření EU a ČR a zjištění porovnává s identifikovanými bariérami.</p>
Klíčová slova:	Sladování práce a rodiny, bariéry aktivního otcovství, pečovatelské otcovství, rodičovská dovolená, rodičovské kompetence, rodičovské vzory, genderové stereotypy
Title of Thesis:	Barriers to involvement of fathers in childcare

Annotation:	The thesis is dedicated to the area of work-life balance with a focus on involving men in childcare. The goal of this thesis is to identify and describe the barriers against the involvement of fathers in childcare and to analyse the strategies and actions of the European Union and the Czech Republic regarding work-life balance and if these result in a reduction of the identified barriers. The first section deals with the evolution of fatherhood where some of the barriers already occur. The second section focuses on identifying the barriers based on sociological literature and research. The last section analyses the strategies and actions of the European Union and the Czech Republic and whether these affect the identified barriers.
Keywords:	Work-life balance, barriers against active fatherhood, caring fatherhood, parental leave, parental competencies, parental patterns, gender stereotypes
Názvy příloh vázaných v práci:	-
Počet literatury a zdrojů:	53
Rozsah práce:	47 s. (75 452 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	6
1 Proměny otcovství.....	8
1.1 Sladování rodinného a pracovního života.....	8
1.2 Vývoj pojetí otcovství.....	9
1.3 Pečovatelské otcovství.....	12
2 Bariéry zapojení otců do péče o děti.....	14
2.1 Genderové stereotypy a rodičovské kompetence.....	14
2.2 Podpora okolí a rodičovské vzory.....	17
2.3 Soudní rozhodování o péči o děti.....	20
2.4 Ekonomické důvody a státní politika a legislativa.....	21
2.5 Přístup zaměstnavatele.....	24
2.6 Shrnutí kapitoly.....	25
3 Strategie a opatření k odstranění bariér.....	26
3.1 Strategie a opatření na úrovni Evropské unie.....	26
3.2 Strategie a opatření na úrovni České republiky.....	30
3.2.1 Aktuální právní úprava v oblasti rodičovské dovolené.....	30
3.2.2 Aktuální strategie a opatření.....	31
3.3 Zhodnocení opatření.....	35
Závěr.....	37
Literatura a zdroje.....	40
Seznam zkratk.....	47

Úvod

Rovnost žen a mužů je stále aktuálním tématem. V zemích Evropské unie se často řeší s ohledem na rovnost na trhu práce. Zkoumá se, proč jsou ženy znevýhodňovány při obsazování pracovních míst, při povyšování, zkoumají se příčiny rozdílů v odměňování mezi muži a ženami, investují se finanční prostředky do projektů napomáhajících začlenění žen po mateřské či rodičovské dovolené zpět na trh práce. Přitom zahraniční zkušenosti ukazují, že možnou cestou, jak dosáhnout rovnějšího postavení mužů a žen na pracovním trhu, je podpora aktivního (pečovatelského) otcovství. Tedy cesta většího zapojení mužů do péče o malé děti a především větší využívání institutu rodičovské dovolené muži. Nestačí ovšem samotná existence možnosti využít rodičovskou dovolenou i pro muže. Jak ukazují zahraniční i české výzkumy, většímu zapojení mužů do péče o děti brání řada bariér a stát (ale také Evropská unie) může vhodnými opatřeními pomoci k odstraňování těchto bariér, ale může také některými opatřeními tyto bariéry vytvářet.

Cílem práce je tedy identifikovat a popsat bariéry bránící většímu zapojení otců do péče o děti a dále analyzovat strategie a opatření Evropské unie a České republiky v oblasti sladování rodinných a pracovních povinností a zjistit, zda směřují k odstranění identifikovaných bariér. Od cíle byly odvozeny dvě výzkumné otázky: Jaké bariéry brání zapojení otců do péče o děti? Směřují strategie a opatření EU a ČR k odstranění identifikovaných bariér?

První kapitola zasazuje téma aktivního otcovství do kontextu politiky sladování rodinných a pracovních povinností. Dále nastiňuje vývoj pojetí otcovství, ukazuje, kdy se začaly objevovat genderové stereotypy spojené s rodičovskými rolemi, a kdy se začalo hovořit o pečovatelském otcovství.

Poslední část kapitoly se věnuje charakteristice pečovatelského otcovství a modelům dnešních rodin, respektive typologii dnešních otců.

Ve druhé kapitole jsou, zejména na základě analýzy sociologické literatury a výzkumů, identifikovány a popsány jednotlivé bariéry bránící většímu zapojení otců do péče o děti. Nejprve se kapitola věnuje genderovým stereotypům, následně rodičovským kompetencím, předávání rodičovských vzorců, podpoře okolí a v souvislosti s genderovými stereotypy také soudnímu rozhodování o péči o děti. Další část kapitoly se zaměřuje na ekonomické a legislativní bariéry a na přístup zaměstnavatelů.

Třetí kapitola analyzuje a popisuje strategie a opatření k odstranění bariér a je rozdělena do dvou podkapitol. První podkapitola se zaměřuje na opatření na úrovni Evropské unie, přičemž nejdříve jsou představeny stěžejní dokumenty informativního a doporučujícího charakteru a následně závazné a navrhované směrnice. Druhá podkapitola se zaměřuje na strategie a opatření na úrovni České republiky. Nejprve je představena aktuální právní úprava v oblasti rodičovské dovolené a souvisejících peněžitých dávek. Poté je analýza zaměřena na aktuální vládní strategii v oblasti genderové rovnosti a související opatření. Kapitulu zakončuje komparace zjištěných poznatků s identifikovanými bariérami.

1 Proměny otcovství

1.1 Slad'ování rodinného a pracovního života

V Evropě klesá podíl osob v produktivním věku, populace stárne v důsledku kombinace dvou faktorů – nízké porodnosti a prodlužování délky života. Je proto podle prognóz možné očekávat, že na evropském trhu práce bude do budoucna chybět významné množství pracovní síly. Do popředí zájmu Evropské unie se tedy dostává otázka, jak zabránit vyloučení některých skupin osob z trhu práce. Jednou z takových skupin s obrovským pracovním potenciálem jsou ženy (Špidla, 2008, s. 11–12).

Mezinárodní výzkumy ukazují, že nízká porodnost se udržuje v těch evropských zemích, ve kterých je obtížné kombinovat pracovní a rodinný život, a ve kterých tak mateřství znamená „významné omezení genderové rovnosti a participace žen na trhu práce“ (Hašková, 2008, s. 66–67). Evropské úvahy o rovnoprávnosti žen a mužů se tak dnes už netýkají práva volit nebo práva studovat, jako tomu bylo v minulosti, ale přesouvají se k oblasti péče o děti a domácnost, a tedy k přenesení části zodpovědnosti za tuto oblast na muže, a tím dosažení rovnováhy mezi profesním a osobním životem. Zkušenost řady evropských zemí totiž ukazuje, že „skutečná rovnost mezi muži a ženami začíná především doma a vede k ní cesta přes stejný podíl na zodpovědnosti mužů a žen za péči a starost o děti a rodinu“ (Špidla, 2008, s. 13).

Země, které uplatňují účinnou politiku rovnováhy s ohledem na profesní a rodinný život, dosahují nejen vyšší míry porodnosti, ale také většího zapojení žen na trhu práce a tím i celkově vyšší míry zaměstnanosti. Proto také Evropská unie definovala jako jednu ze svých klíčových priorit dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem (Špidla, 2008, s. 13–14).

Zatímco v jiných evropských zemích převládají politiky zaměstnanosti, které se zaměřují na vyrovnání příležitostí mužů a žen v práci i v rodině, v České republice přetrvává tendence orientovat opatření pro sladování pracovních a rodinných povinností pouze na ženy (Křížková & Vohlídalová, 2008, s. 96). Pojetí otcovství se však i v české společnosti postupně proměňuje.

1.2 Vývoj pojetí otcovství

Proměna otcovství, která se odehrává zejména v posledních desetiletích, se vyznačuje především očekáváním většího zapojení otců do péče o děti. Tato změna je ovlivněna mnoha faktory, ať už kulturními, sociálními nebo ekonomickými (Bosoni & Baker, 2015, s. 239). Podle Plecka prošlo otcovství v západních zemích čtyřmi vývojovými etapami. Nejprve byl otec autoritářským učitelem morálky, posléze vzdáleným otcem-živitelem, následně mužským rolovým modelem a nakonec se stal aktivním, pečujícím otcem (Pleck, 1987 cit. dle Dudová, 2006a, s. 160). Tyto modely otcovství však neexistovaly jen v čisté podobě a nelze je vztáhnout na všechny rodiny. Vždy se jedná pouze o převažující model v daném historickém období (Maříková, 2012, s. 18).

Rotundo otcovství v první etapě (zhruba do přelomu 18. a 19. století) označuje jako patriarchální otcovství. V té době bylo hlavní obživou zemědělství a otcova moc pramenila zejména z vlastnictví a kontroly rodinného majetku. Jeho úlohou v rámci rodiny bylo především zajistit základní životní potřeby a v rámci péče o děti se staral o jejich morální a duchovní rozvoj (Rotundo, 1985, s. 2).

Druhá etapa v pojetí otcovství je spojena se vznikem moderní společnosti, kdy v důsledku industrializace a urbanizace došlo k rozštěpení společnosti

na sféru veřejnou a soukromou, protože se placená práce přesunula z domova do organizací. Jako veřejná sféra je tedy označován prostor placené práce, ale také politické a občanské angažovanosti, umění a dalších veřejných oblastí a tato sféra je považována za sféru mužskou. Sférou soukromou je prostor domova, tedy neplacené práce, rodiny a domácnosti a tato sféra je považována za sféru ženskou (Maříková, 2012, s. 14–15). Z tohoto dělení také pramení koncept vzdáleného otce-živitele, který odchází z domova, aby rodinu ekonomicky zabezpečil, a matky-pečovatelky, která se stará o rodinu a domácnost a přebírá i původně otcův úkol starat se o morální a duchovní rozvoj dětí. Z otcovy živitelské role pramení také posílení jeho role jako hlavy rodiny (Rotundo, 1985, s. 5).

Základní forma otce jako živitele se dále vyvíjela i v průběhu třetí etapy, která trvala zhruba do 70. až 80. let 20. století. V této době byl otec živatelem a hlavou rodiny a stal se také vzorem pro své děti a především pro syny také průvodcem mužským světem práce. V průběhu tohoto vývoje moderního otcovství se vytvořily dva protichůdné trendy v otázce stupně zapojení otce v rámci rodiny. Na jednu stranu byl otec v rodině často nepřítomen, protože pracoval, aby rodinu uživil. Na druhou stranu moderní otcovství nevyžadovalo tolik zdrženlivosti a formality jako patriarchální otcovství, což otcům usnadnilo navázat s dětmi bližší vztah, věnovat se společným aktivitám a hrám (Rotundo, 1985, s. 7–9).

Poslední etapu ve vývoji otcovství v západních zemích označuje Rotundo jako etapu androgynního otcovství. Souvisí s nárůstem zaměstnanosti žen (matek), čímž došlo k oslabení role otce jako živitele a zprostředkovatele znalostí o světě, a také k nutnosti jeho většího zapojení do péče o děti a domácnost. Zároveň vzrůstající počet rozvodů vedl v rozvedených rodinách k prohloubení nepřítomnosti otce v životě dětí (v některých až k jeho úplné absenci). Vznik androgynního otcovství je spojen

s přehodnocením a přetvářením mužské a ženské identity v důsledku snah o minimalizaci rozdílů mezi pohlavními, o které se snažila ženská hnutí (Rotundo, 1985, s. 10). Androgynní otec je popisován jako aktivní účastník každodenní péče o děti, který se v péči angažuje mnohem více emočně než dříve. Tato nová forma rodičovství stírá rozdíly mezi otcovstvím a mateřstvím. Podstatnou charakteristikou androgynního otce je, že už není rolovým modelem především pro své syny, ale snaží se věnovat dětem srovnatelně bez ohledu na jejich pohlaví (Rotundo, 1985, s. 11).

Vývoj v socialistických zemích včetně Československa se od kapitalistických zemí mírně odlišoval. Ženy se staly především pracujícími, protože tak byly definovány politickou mocí ve snaze o stírání rozdílů za účelem vytvoření „nového socialistického člověka“ (Maříková, 2012, s. 20). V tomto období „neprobíhala diskuze o participaci mužů a otců na práci v domácnosti a péči o děti, protože cílem bylo, aby i ženy byly od této zátěže „osvobozeny““ (Křížková & Vohlídalová, 2008, s. 95–96). Osvobození mělo probíhat pomocí kolektivní (nerodinné) péče. Přesto se však nepodařilo dosáhnout změny způsobu fungování rodin. Ačkoliv byl model jediného rodinného příjmu nahrazen modelem dvoupříjmovým, koncept muže-živitele se pouze transformoval do podoby muže jako hlavního živitele, aniž by se výrazněji zapojoval do chodu rodiny a domácnosti (Maříková, 2012, s. 21–23). Podle Havelkové mnohé ženy podporovaly muže jako hlavu rodiny, aby jim vynahradili ponížení, které zažívali ve veřejné sféře, kde nemohli svobodně dosahovat úspěchu (Havelková, 1993b cit. dle Maříková, 2012, s. 24).

K většímu zapojení otců do péče o děti a domácnost v naší zemi dochází až po roce 1989. Dříve autoritářské otcovství, založené na autoritě a roli živitele, se stává otcovstvím vztahovým a dobrovolným. Role otce však není jednoznačně definována a proměňuje se v závislosti na tom, co žena od svého partnera očekává (Maříková, 2012, s. 57–58).

1.3 Pečovatelské otcovství

Pečovatelské otcovství bývá označováno také jako aktivní, angažované, moderní nebo nové otcovství (pro zachycení odlišnosti tohoto nového otce od tradičního otce-živitele). O pečovatelské podobě otcovství se „zpočátku hovořilo především v souvislosti s dvoukariérovými manželstvími: s rodinami, kde jsou oba manželé zaměstnáni a byli okolnostmi „donuceni“ podělit se o domácí práce a výchovu dětí“ (Šmídová, 2008, s. 12). V takové rodině muž nepřebírá roli ženy, ale připojuje se k ní. Jinou možnou strategií je výměna rolí (Šmídová, 2008, s. 12). V konceptu pečovatelského (aktivního) otcovství je muž chápán jako „stejně schopný, stejně kompetentní pečovatel a vychovatel jako žena“ (Maříková, 1999, s. 19).

Podle Hochschildové (Šmídová, 2008, s. 6) je možné charakterizovat tři základní modely rodiny na základě míry vzájemné zastupitelnosti ve vykonávání domácích činností včetně péče o děti. Mezi znaky konvenční (tradiční) rodiny patří zejména „jasné vymezení mužských a ženských prací v domácnosti a tedy absence vzájemné zastupitelnosti“ (Šmídová, 2008, s. 6). V přechodovém modelu rodiny stále zůstávají činnosti děleny na mužské a ženské, ale oproti konvenčnímu modelu už existuje v některých činnostech vzájemná nahraditelnost muže a ženy. Moderní model rodiny, označovaný také jako egalitářský či egalitární, je založen na vzájemné rovnosti a zastupitelnosti. Pokud oba partneři pracují, mají také doma svou část rodinných povinností. Tento třetí model představuje prostor, ve kterém je možné najít pečovatelskou podobu otcovství (Šmídová, 2008, s. 6–7).

Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů, která byla zřízená Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, identifikovala tři generace otců žijících v současné české společnosti, jejichž otcovství se formovalo v kontextu specifických historických událostí a zkušeností (Čechová, Jára &

Zachariášová, 2014, s. 7). Nejstarší generací je generace „zakladatelů socialistických rodin“, kterou tvoří muži, kteří zakládali rodiny v období nastupujícího socialismu (tedy v 50. a počátkem 60. let 20. stol.). Od těchto mužů se neočekávalo, že převezmou část péče o děti a domácnost, ačkoliv se v té době ženy naplno zapojovaly do pracovního procesu. Péči měly převzít státní instituce (Čechová, Jára & Zachariášová, 2014, s. 7).

Druhou generací je generace „normalizace“, která zakládala rodiny v 70. a 80. letech. V té době docházelo k velmi štědré podpoře rodin s dětmi (prodloužila se mateřská dovolená, zvýšily mateřské dávky a rodičovský příspěvek apod.). Tato rodinná politika nepředpokládala větší zapojení mužů do péče o děti, protože většina opatření směřovala k ženám. Navíc muži často v raném věku dětí vykonávali vojenskou službu a nebyli tak v rodině fyzicky přítomni (Čechová, Jára & Zachariášová, 2014, s. 7).

Nejmladší generace, generace „polistopadové změny“, začala zakládat rodiny kolem roku 2000. Tato generace otců se často potýká přímo s nutností více se zapojit do péče o děti, ale problémem je absence pozitivních otcovských vzorů a přetrvávání stereotypů. Tito otcové tak často narážejí na nepochopení, jak ve své rodině (u generace svých otců a dědů), tak například v zaměstnání, kdy jejich nadřízený patří do starší generace otců (Čechová, Jára & Zachariášová, 2014, s. 7–8).

Mezi hlavní faktory, které brání většímu zapojení otců do péče o děti (zejména jejich odchodu na rodičovskou dovolenou), patří především obavy z poklesu příjmů a z ohrožení kariéry, vliv však mají také stereotypní představy společnosti o roli mužů v rodině (Špidla, 2008, s. 20–21). Těmto a dalším bariérám se věnuje následující kapitola.

2 Bariéry zapojení otců do péče o děti

2.1 Genderové stereotypy a rodičovské kompetence

Nerovné postavení mužů a žen v různých oblastech života je výsledkem genderové stereotypizace a je udržováno především prostřednictvím socializace a sociální kontroly (Křížková & Pavlica, 2004, s. 62). Socializaci je možné definovat jako celoživotní proces, v jehož průběhu si člověk prostřednictvím sociální interakce a komunikace s druhými osvojuje hodnoty, normy a způsoby jednání platné v dané kultuře (Keller In Velký sociologický slovník II, 1996, s. 1012). Jedním z prvních vzorců, které si člověk osvojí, je existence odlišných skupin pohlaví, v rámci kterých jsou mužům a ženám připisovány odlišné role a s tím spojené odlišné postavení ve společnosti (Křížková & Pavlica, 2004, s. 63). Pro skupinu „vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy“ je možné použít termín gender (Čermáková In Velký sociologický slovník I, 1996, s. 339), proto je možné tuto část socializace označit jako genderovou socializaci (Křížková & Pavlica, 2004, s. 63).

Ačkoliv se genderové chování v každé kultuře postupně vyvíjí a mění, určitá stabilita a „neměnnost“ je zajištěna sociální kontrolou, která je uplatňována prostřednictvím různých typů pozitivních i negativních sankcí. Sociální kontrolu zajišťuje jak nejbližší okolí, tedy rodina, tak širší společenské okolí (Křížková & Pavlica, 2004, s. 63). Gender je v každodenním životě chápán jako neměnná součást sociální reality, je institucionalizován do podoby genderových vzorců – do popisů sociálních rolí muže a ženy, které je možné označit jako genderové stereotypy (Křížková & Pavlica, 2004, s. 66–67).

Rozdělení genderových rolí vychází primárně z dělby práce na sféru placené práce, která je definována jako svět mužů, a sféru neplacené práce, tedy

domácnosti a rodiny, která je považována za ženský svět. Role ženy je tedy být pečovatelkou, zatímco muži v tomto pojetí bývají považováni za nedostatečně schopné pečovat o děti a domácnost a jejich role v rodině se stereotypně vymezuje jako role živitele (Křížková & Pavlica, 2004, s. 67).

Další stereotypní představou je, že ženy oplývají „nepřekonatelnou touhou“ být matkami a chtějí jimi být více než muži otci a tedy, že muže „uhánějí“ (Jarkovská, 2008, s. 24). A pokud „muži touží po dítěti, touží po něm jako po pokračovateli rodu, rodinných tradic, chtějí dědice. Nehledají v dítěti osobu blízkou, nefascinuje je dětství jako takové“ (Jarkovská, 2008, s. 24).

Realizované výzkumy v oblasti postojů k rodičovství dokládají, že u významné části české populace přetrvávají stereotypní představy o rozdělení rolí v rodině, nicméně s postupem času je vidět posun k genderově liberálnějším postojům. Např. v roce 1994 souhlasilo s výrokem, že „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“ 53 % dotázaných (Hašková, 2003, s. 41). V roce 2016 se 39 % respondentů domnívalo, že o děti by měla pečovat žena, zatímco 60 % uvádělo, že by se na této činnosti měli podílet oba rodiče stejně (CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., 2016, s. 2).

Bariérou většímu zapojení mužů do péče o děti je také stereotyp nadřazenosti mateřské péče nad otcovskou péčí, tedy představa, že matka je kompetentnější v péči o dítě než otec. Tento stereotyp je vysvětlován pomocí biologického determinismu. „Biologický determinismus zdůrazňuje rozdíly ve vnější konstrukci mužů a žen, které mají způsobovat širší modifikace chování dle pohlaví“ (Sedláček, 2008, s. 34). Ženská schopnost pečovat o děti je v tomto pojetí popisována jako instinktivní a vrozená (Sedláček, 2008, s. 35), a proto se mateřská péče odlišuje od té otcovské. K této interpretaci přispívá také fakt, že otcové nemohou své dítě kojit. Naproti tomu existuje konstruktivistický přístup, který zdůrazňuje, že odlišnosti mezi muži

a ženami jsou formovány působením sociálních a kulturních faktorů a nejsou tedy přirozené, legitimní ani neměnné (Dudová, 2006b, s. 7).

Podle Maříkové, „skutečnost, že žena dítě porodí, ji ještě automaticky nečiní matkou – biologickému a fyziologickému stavu nemusí odpovídat mateřské chování“ (Maříková, 2008, s. 78). Někteří psychologové se domnívají, že schopnost pečovat není specificky ženskou schopností, tedy schopností, která by byla vrozená jen ženám. Tuto schopnost mají lidé obecně a je tedy vrozená i mužům. Skutečnost, že muži o děti nepečují, neznamená, že toho nejsou schopni (Maříková, 2008, s. 78–79). Tento fakt potvrzuje také Lamb, podle kterého výzkumy ukázaly, že dokonce i v novorozeneckém období jsou matky a otcové schopni poskytovat dítěti stejně kvalitní péči (nebo stejně nekvalitní). Rodičovské kompetence jsou podle něj získané v průběhu vykonávání dané aktivity (Lamb, 1986, cit. dle Maříková, 1999, s. 19).

Lupton a Barclay dospěli ve své longitudinální studii o zkušenosti otců k závěru, že blízký vztah k dětem se utváří prostřednictvím každodenních pečovatelských aktivit a že muži a ženy mají stejné předpoklady pro vytvoření tohoto blízkého vztahu. Jakmile se však jeden z rodičů stane „expertem“ na tyto záležitosti týkající se dětí, díky výrazně častější péči o ně, pro druhého rodiče se stává obtížné do jejich vztahu vstupovat a je spíše odsunut do pozice živitele (Lupton & Barclay, 1997 cit. dle Dudová, 2006b, s. 8).

Stereotypní představy „o přiměřených a vhodných rolích muže a ženy, nebo o ženské vrozené schopnosti mateřského chování zřetelně ovlivňují mužskou ochotu převzít víc péče o děti“ (Šmídová, 2008, s. 12). Nezáleží jen na tom, v jaké míře se s těmito stereotypy ztotožňují sami otcové, ale také na tom, zda se tyto stereotypy vyskytují i v jejich nejbližším okolí. Překážkou aktivnímu otcovství je totiž také společenská (ne)podpora ze strany okolí.

2.2 Podpora okolí a rodičovské vzory

Lewis se ve své dizertační práci zabývala zapojením otců do péče o děti a jako jednu z bariér většího zapojení identifikovala nedostatek společenské podpory, respektive podpory blízkého okolí. Podle autorky také u otcovství platí, že sociální aktér (otec) potřebuje, aby jeho jednání bylo legitimizováno okolím, proto je pro identitu otce klíčová podpora ze strany důležitých osob v jeho bezprostředním okolí. Mezi tyto osoby řadí manželku či partnerku, příbuzné, přátele, zaměstnavatele a spolupracovníky (Lewis, 2011, s. 50). Podle Goldena kritika od okolí nebo podceňování přínosu otce k výchově dětí snižuje míru jeho angažovanosti (Golden, 2007 cit. dle Lewis, 2011, s. 50).

V první řadě je to matka dětí, která hraje klíčovou roli při zapojování partnera do péče o děti nebo naopak při omezování jeho péče (Lewis, 2011, s. 51). Pokud žena vnímá otce svých dětí především jako živitele a podceňuje jeho rodičovské schopnosti, má tendenci (vědomou či nevědomou) otce od větší angažovanosti odrazovat (Fafejta, 2013). Otec může své chování, co se týče péče o děti, přizpůsobit a více se do péče zapojit, pokud matka dětí projeví přání, aby se více angažoval. Na druhou stranu může matka dětí otci v péči bránit svým strážcovským chováním (maternal gatekeeping), v rámci kterého nastavuje rodičovské standardy a hlídá jejich dodržování (Lewis, 2011, s. 51). Mnoho žen cítí protichůdné pocity ohledně většího zapojení muže do péče o děti, protože si současně přejí mužovu větší participaci na rodinných povinnostech, ale zároveň si chtějí udržet své dominantní postavení v oblasti rodičovství (Lewis, 2011, s. 51). Jsou totiž pod sociálním tlakem okolí, které od nich očekává, že budou primárními rodiči a pokud tak nejednají, mohou být označeny za „krkavčí matky“ (Fafejta, 2013). Podle Možného jsou ženy daleko vnímavější k soudům vnějšího světa než muži. Muž „se daleko spíš smíří s tím, že jeho žena je vynikající pracovnice, leč

nijak vzorná hospodyňka, než se žena smíří s tím, že její muž si vede znamenitě v domácnosti, leč je zjevně neúspěšný ve své profesi“). (Možný, 1983, s. 106).

Některé matky chápou strážcovské chování jako součást své osobní identity a čerpají z ní „individuální, sociální a symbolickou moc“, které se nechtějí vzdát (Fafejta, 2013). Matka-strážkyně se na svou mateřskou roli dívá skrze genderové stereotypy a vnímá sebe samu jako primárního rodiče. Muž může v tomto modelu vykonávat jen ty činnosti, které mu žena přenechá, a v jejich rámci jedná pod její kontrolou (Fafejta, 2013). Takové strážcovské chování však posiluje otcovy obavy z ženiny kritiky, a tím omezuje jeho aktivní otcovství (Lewis, 2011, s. 51).

Chování mužů jako otců je ovlivněno také příklady jiných otců, se kterými se muži setkávají. K mezigeneračnímu přenosu totiž dochází nejen z biologického hlediska, ale také prostřednictvím hodnot, norem a sdíleného chování přenášených z jedné generace na druhou (Bosoni & Baker, 2015, s. 241). V tomto směru je nejdůležitější zkušenost s vlastními otci. Přestože matky hrají nepopíratelně aktivní roli ve výchově svých synů, rodičovské vzorce přejímají muži primárně od svých otců, proto je důležité, zda byl otec v mužově dětství přítomen (Lewis, 2011, s. 52–53). Podle Furstenberga a Weisse absence otce snižuje mužovu angažovanost v péči o děti, protože má jako mladý otec následně sklon reprodukovat rodinné uspořádání, které zažil v dětství (Furstenberg & Weiss, 2000 cit. dle Lewis, 2011, s. 53). Hofferth uvádí, že kromě přítomnosti otce, je důležité také mužovo hodnocení daného rolového modelu z jeho rodiny. Muži, kteří měli se svými otci blízký vztah, mohou čerpat z této zkušenosti ve vztahu k vlastním dětem. Muži s pozitivním otcovským vzorem projevují větší odpovědnost ke svým dětem a větší angažovanost (Hofferth, 2003 cit. dle Lewis, 2011, s. 53).

Mezigenerační přenos rodičovských (a tedy i otcovských) vzorů je však významně ovlivněn také společenskými, politickými a ekonomickými změnami. Na základě uskutečněných kvalitativních výzkumů není podle Bosoni a Baker možné jednoznačně říct, že by mezigenerační přenos vedl ke kontinuitě, ale ani k diskontinuitě rodičovského modelu. Dokonce i když v jedné generaci funguje egalitární model rodiny, neznamená to, že musí být nutně převeden na novou generaci (Bosoni & Baker, 2015, s. 242–243). V kvalitativních výzkumech je totiž význam mezigeneračního přenosu zkoumán především na základě toho, jak se současní otcové definují ve vztahu k předchozí generaci, tedy ve vztahu k vlastním otcům. Výsledek však může být ovlivněn sklonem zdůrazňovat rozdíly spíše než poukazovat na shodné rysy, a to v důsledku celospolečenské tendence o posilování individuality (Bosoni & Baker, 2015, s. 241–242). Přenos mezigeneračních rodičovských vzorců je tedy složitý proces, obsahující pozitivní i negativní atributy a prvky kontinuity i změny (Bosoni & Baker, 2015, s. 247).

Původní mužova rodina (jeho vlastní matka a otec) ovlivňují otcovskou angažovanost nejen z hlediska výchovných vzorců, které mu předali v období dětství a dospívání, ale i z hlediska následné podpory v době založení jeho vlastní rodiny. Původní rodina může na otce, který se rozhodne více zapojit do péče o děti (například odchodem na rodičovskou dovolenou), vyvíjet sociální tlak, aby dostal svým živitelským povinností (Lewis, 2011, s. 51–52). Jelikož je identita muže spojována s jeho zaměstnáním, může se pečující otec dostat do rozporu se svým nejbližším okolím. Jeho přátelé a příbuzní mohou zpochybňovat jeho mužství a dokonce ho mohou označovat za „nezodpovědného otce, neboť rezignoval na svou živitelskou úlohu“ (Fafejta, 2013). Výzkum Šmídové ukázal, že okolí (příbuzní, přátelé i anonymní okolí) je k otcům na rodičovské dovolené podezřívavé. Podezřívá je především z toho, že budou v péči o dítě selhávat

a jejich pečovatelsví vnímá jako deviantní, protože narušuje tradiční (a pro ně přirozený) genderový řád (Jarkovská & Janoušková, 2008, s. 32).

2.3 Soudní rozhodování o péči o děti

Soudní rozhodování o péči o děti po rozvodu či rozchodu rodičů, je další bariérou, která brání otcům ve větším zapojení do péče o děti, neboť i tady se promítá vliv genderového stereotypu, že otec je méně schopným pečovatelem než matka (Křížková & Pavlica, 2004, s. 68). Občanský zákoník, který upravuje péči po rozvodu či rozchodu rodičů, uvádí tři možnosti péče a žádný z nich nepreferuje. Jedná se o péči jednoho z rodičů, střídavou péči nebo společnou péči, přičemž společná péče je možná jen se souhlasem obou rodičů (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 907).

K situaci svěřování dětí do péče Ústavní soud ČR ve svém nálezu z roku 2014 uvedl, že mají-li oba rodiče o výchovu dítěte zájem a jsou-li k ní způsobilí, mělo by být svěření dítěte do střídavé péče pravidlem, zatímco jiné řešení by mělo být výjimkou, která vyžaduje odůvodnění, proč je toto jiné řešení v zájmu dítěte (Nález Ústavního soudu ČR, bod 26).

Přesto mají soudy tendenci svěřovat děti spíše matkám než otcům, a to často ve shodě s pracovníky orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Samozřejmě existují otcové, kteří nemají o kontakt se svými dětmi zájem nebo jejich kontakt není v zájmu dítěte (například kvůli domácímu násilí apod.), ale často pro svěření do výhradní péče matky neexistuje objektivní důvod, ale může se za ním skrývat předsudek vůči rodičovským kompetencím otců (Čechová, Jára & Zachariášová, 2014, s. 11–12).

2.4 Ekonomické důvody a státní politika a legislativa

V České republice, stejně jako ve většině jiných zemí, o děti pečují ve větší míře ženy. Podle šetření Centra pro výzkum veřejného mínění z roku 2003 pouze v 1 % rodin pečuje o děti převážně muž (CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., 2003, s. 4). Stejně procento uvádí také výzkumy STEM z let 1996, 2000 a 2015 (STEM, 2015, s. 4). Důsledky toho, že je péče o děti převážně doménou žen, se výrazně projevují na trhu práce. Ženy svou kariéru přizpůsobují mateřské roli, jsou nuceny kariéru kvůli péči o dítě na čas přerušit, pracují méně hodin, a to vše se promítá do jejich finančního ohodnocení, protože jsou vnímány jako rizikovější pracovní síla (Maříková & Radimská, 2003, s. 5).

Jedním z hlavních důvodů, proč se muži více nezapojují do péče o malé děti (zejména proč neodcházejí na rodičovskou dovolenou) jsou právě finance, což potvrzují také četné výzkumy. Například ve výzkumu Podoby otcovství v ČR většina respondentů připustila, že by byli ochotni zůstat na rodičovské dovolené, pokud by jejich partnerka vydělávala více než oni (Friedleanderová, 2010, s. 39). Také ve výzkumu, který se zaměřoval na otce čerpající rodičovskou dovolenou, se ukázalo, že hlavní podmínkou pro její čerpání byl vyšší příjem partnerky nebo větší jistota jejího zaměstnání (Jarkovská, 2008, s. 22). Pokud by totiž rodičovskou dovolenou čerpal muž, ztráta jeho výdělku by byla pro většinu českých rodin větší než při čerpání rodičovské dovolené ženou. Přitom právě institut rodičovské dovolené a s ní spojeného rodičovského příspěvku, může při vhodném nastavení napomoci k odstranění nerovností na trhu práce. Pokud by ve větší míře využívali rodičovskou dovolenou muži, narušilo by to stereotypní představy o ženské pečovatelské roli (Kundra, 2009, s. 5–6).

Legislativní úprava rodičovské dovolené má vliv na rozhodování rodičů, kdo ji bude čerpat. Pro větší využívání rodičovské dovolené muži je nezbytné, aby se právní úprava zaměřila na následující aspekty:

1. Existence rodičovské dovolené pro oba rodiče
2. Flexibilita v nastavení rodičovské dovolené a její délka
3. Možnost čerpání finančního příspěvku (nejčastěji rodičovského příspěvku) a jeho flexibilita
4. Výše finančního (rodičovského) příspěvku
5. Možnost přivýdělků při rodičovské dovolené, respektive při čerpání rodičovského příspěvku

Je důležité, aby vůbec existovala zákonná možnost čerpat v zaměstnání volno sloužící k péči o dítě a aby tuto možnost měli oba rodiče. To historicky nebyla samozřejmost. Nejprve byla zavedena mateřská dovolená pouze pro ženy. Následně byla doplněna o navazující rodičovskou dovolenou (zpravidla s nižším peněžitým příspěvkem), dříve u nás taky označovanou jako další mateřská dovolená. Až od roku 2001 umožnila novela zákoníku práce čerpat rodičovskou dovolenou i mužům (Čechová, Jára & Zachariášová, 2014, s. 10–11).

Větší flexibilita v nastavení rodičovské dovolené je důležitá, protože umožňuje skloubit péči o dítě se zaměstnáním (Kundra, 2008, s. 8). Například ve Švédsku je nárok na rodičovskou dovolenou počítán ve dnech, tudíž je pro rodiče flexibilnější. Může tak pracovat na částečný úvazek a podle výše úvazku se mu počítá výše rodičovského příspěvku (European Commission, 2017, s. 15–16). Co se týče flexibility, je důležitá také možnost souběžného čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči, případně možnost obou rodičů se v čerpání vystřídat. Délka rodičovské dovolené je podstatná, protože se v zahraničních výzkumech ukázalo, že čím je rodičovská dovolená delší, tím spíše ji budou čerpat také otcové. Naopak kratší

rodičovská dovolená by znemožnila řadě otců čerpání rodičovské dovolené, protože v prvních měsících života většina žen kojí (Haas, 1988 cit. dle Maříková & Radimská, 2003, s. 10).

Důležitá je také flexibilita v čerpání rodičovského příspěvku, tedy možnost zvolit si, který z rodičů bude čerpat rodičovský příspěvek a také možnost se v čerpání vystřídat, případně čerpat příspěvek současně. Dále je podstatná výše finančního (rodičovského) příspěvku, protože pokud je nízká, je pravděpodobné, že na rodičovské dovolené zůstane rodič s nižším příjmem, tedy většinou žena (Kundra, 2009, s. 7). Pokud je rodičovský příspěvek závislý na platu, může sloužit k překonání finanční bariéry bránící mužům v odchodu na rodičovskou dovolenou (Maříková & Radimská, 2003, s. 15). V neposlední řadě je důležitá také možnost přivýdělků při rodičovské dovolené, respektive při čerpání rodičovského příspěvku, což souvisí také s jeho flexibilitou.

Zahraniční výzkumy (ve Švédsku, Norsku či Rakousku) ovšem ukazují, že samotné flexibilní nastavení rodičovské dovolené a vysoký rodičovský příspěvek nezaručují, že dojde k výraznému zvýšení mužů čerpajících rodičovskou dovolenou. Tato opatření totiž nepřekonávají stereotypní představy, že rodičovská dovolená je především pro ženy. Jestliže byla ale zavedena otcovská kvóta, tedy část rodičovské dovolené, která patří výhradně muži a je nepřevoditelná, došlo ke zvýšení podílu mužů využívajících rodičovskou dovolenou. Totéž platí v případě prodloužení čerpání rodičovského příspěvku, jestliže ho využije také druhý rodič (Maříková & Radimská, 2003, s. 13).

Kromě nastavení rodičovské dovolené a s ní spojeného rodičovského příspěvku, jsou další důležitou legislativní oblastí flexibilní formy zaměstnání. Tím jsou myšleny právní úpravy v oblasti zkrácených pracovních úvazků, pružné pracovní doby a práce z domova. Možnosti

těchto forem je však nutné orientovat nejen na matky, ale i na otce, aby měli možnost více se zapojit do péče o děti a aby se na trhu práce dále neprohlubovala genderová nerovnost (Hašková, 2008, s. 63).

2.5 Přístup zaměstnavatele

Zaměstnání je další oblastí, ve které se přistupuje k mužům a ženám často odlišně, ačkoliv by tady měla platit zásada rovného zacházení. V pracovním prostředí se muži setkávají s nízkou podporou, co se týče jejich otcovství. Je to způsobeno tím, že všeobecné povědomí o mužích-otcích je nízké a zaměstnavatelé se domnívají, že politika sladování práce a rodiny má být orientována pouze na pracující matky (Pleck, 1993 cit. dle Lewis, 2011, s. 52). Podle Coltranea muži pociťují obavy ze společenských sankcí, pokud obětují své zaměstnání, aby se mohli více věnovat rodinným povinnostem, jelikož zaměstnavatelé (a spolupracovníci) považují velkou oddanost rodičovství za projev nedostatečné oddanosti práci. V těch málo případech, kdy už muž využije možnosti pracovat na zkrácený úvazek nebo odejde na rodičovskou dovolenou, je v zaměstnání označován za nespolehlivého (Coltrane, 1996 cit. dle Lewis, 2011, s. 52). Také například studie ve Švédsku ukázaly, že otcové by častěji čerpali rodičovskou dovolenou, pokud by pro to jejich zaměstnavatelé měli větší pochopení. O rodičovskou dovolenou častěji nežádali kvůli obavám, že budou káráni za nedostatek ctižádosti (Saxonberg, 2008, s. 133).

Křížková a Vohlídalová se domnívají, že zaměstnavatelé v České republice nejsou dost inovativní na to, aby si uvědomili, že se jim vyplatí opatření pro sladování rodinných a pracovních povinností. Podle autorek větší poskytnutí autonomie a flexibility ve výkonu práce, která umožní zaměstnancům lépe kombinovat práci a rodinu, přinese zaměstnavatelům loajálnější

zaměstnanec (Křížková & Vohlídalová, 2008, s. 100). Kvalitativní výzkum ve vybraných českých podnicích ukázal, že rodičovství „není pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měl zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl pracovní době a nárokům kladeným na výkon přizpůsobit“ (Ettlerová, Kuchařová, Nešporová & Svobodová, 2006, s. 11). Úplně tak v českých podnicích chybí tzv. „family friendly“ přístup, založený na vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců (Ettlerová, Kuchařová, Nešporová & Svobodová, 2006, s. 12).

2.6 Shrnutí kapitoly

Kapitola popisovala jednotlivé bariéry bránící většímu zapojení otců do péče o děti, přičemž se ukázaly jako stěžejní genderové stereotypy, které se promítají také do ostatních bariér. Neméně důležitá je také legislativní bariéra v podobě právní úpravy rodičovské dovolené a s ní souvisejících finančních příspěvků. Ukazuje se totiž, že vhodné nastavení rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku může být pro otce motivací k jejich využití.

3 Strategie a opatření k odstranění bariér

3.1 Strategie a opatření na úrovni Evropské unie

Evropská unie publikovala celou řadu dokumentů zaměřujících se na rovné příležitosti žen a mužů, od řady hodnotících zpráv, které analyzují danou problematiku, přes rezoluce a plány, které mají doporučující nebo strategický charakter, až po směrnice, které zavazují členské státy implementovat konkrétní ustanovení do svých právních systémů. Tato kapitola se věnuje těm dokumentům, které jsou podstatné s ohledem na zapojení otců do péče o děti.

Již v roce 1992 bylo vydáno Doporučení Rady o péči o dítě, které je stále v platnosti, a které vyzývá členské státy, aby přijaly taková opatření, která umožní rodičům sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti a budou zároveň podporovat vyšší účast mužů na povinnostech spojených s péčí o děti (Doporučení Rady 92/241/EHS).

V roce 2000 přijala Rada EU Rezoluci (2000/C218/02) o vyrovnané účasti žen a mužů v rodinném a pracovním životě. V té vybízí členské státy k přijetí opatření, která povedou k rovnoměrnější účasti mužů a žen na rodinných i pracovních povinnostech, což zdůrazňuje jako základní podmínku dosažení genderové rovnosti. Členské státy by především měly mužům zajistit individuální a nepřenosné právo na otcovskou dovolenou po narození dítěte, kterou bude možno čerpat souběžně s mateřskou dovolenou ženy, bez ohledu na konkrétní délky těchto dovolených (Rada EU 2000/C218/02).

V roce 2006 publikovala EU Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010, ve kterém mezi prioritní oblasti zařadila sladění soukromého a profesního života. V dokumentu uvádí, že pružná pracovní opatření musí být dostupná ženám i mužům, a že muži by měli být

podporování pomocí pobídek k využívání rodičovské a otcovské dovolené (Komise ES, 2006, s. 5).

Rada Evropské unie přijala v roce 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020), ve kterém vyzývá členské státy, aby přijaly opatření sloužící k odstranění rozdílů mezi muži a ženami v několika oblastech. V oblasti sladování pracovního a soukromého života vyzývá k přijetí takových opatření, která zlepší nabídku kvalitních služeb péče o děti předškolního věku a dále, která podpoří flexibilní pracovní úvazky a různé formy dovolené pro ženy a muže (Rada EU 2011/C155/02, s. 12).

Evropská komise zřídila Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů, který v roce 2017 vydal stanovisko k problematice sladování pracovního a soukromého života, ve kterém se věnuje otázce, jak podpořit rovnoměrné rozložení rodičovské dovolené mezi muže a ženy a jak podpořit muže, aby využívali flexibilnější pracovní podmínky. Výbor doporučuje:

- určit nepřevoditelnou část rodičovské dovolené jen pro muže,
- poskytovat finanční pobídku rodinám, ve kterých žena i muž využijí možnosti zkrácení úvazků, aby se oba podíleli na péči o děti,
- při vytváření opatření využívat takové jazykové prostředky, které explicitně odkazují část opatření otci (např. otcovská dovolená, otcův měsíc),
- vytváření flexibilních pracovních podmínek orientovat na muže i ženy,
- podporovat kampaně na úrovni EU i národní úrovni, které budou narušovat genderové stereotypy a povedou k rozšiřování povědomí o právech a možnostech v oblasti sladování rodinných a pracovních povinností, a to nejen u rodičů, ale také u zaměstnavatelů (Advisory Committee, 2017, s. 7–8).

Také stěžejní strategický dokument Evropa 2020, ze kterého se vychází například při čerpání evropských dotací, uvádí, že je nutné v rámci iniciativy Program pro nové dovednosti a pracovní místa „podporovat nové formy rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem“ a „zvýšit rovnost žen a mužů“, a to především na vnitrostátní úrovni členských států (Evropská komise, 2010, s. 19).

Předchozí dokumenty neobsahují pro členské státy závazná konkrétní opatření. Závazné jsou pro členské státy přijaté směrnice, které jsou členské státy povinny implementovat do svého právního řádu. V roce 1996 byla přijata Směrnici Rady 96/34/ES¹, která zavázala členské státy EU přijmout stanovené minimální požadavky k usnadnění sladění rodičovských a pracovních povinností rodičů. Mezi tyto požadavky patří právo na rodičovskou dovolenou pro každého rodiče (tedy otce i matku) v rozsahu nejméně tří měsíců a s tím související zákonná ochrana před propuštěním (Směrnice Rady 96/34/ES, s. 6). Tato směrnice byla v roce 2010 nahrazena Směrnicí Rady 2010/18/EU², která prodlužuje minimální rozsah rodičovské dovolené na čtyři měsíce pro každého rodiče, přičemž stanovuje, že minimálně jeden z těchto měsíců musí být mezi rodiči nepřenosný. Smyslem opatření je docílit rovnoměrnějšího čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči. Kromě toho také směrnice vyzývá k přijetí opatření, která umožní pracovníkům požádat po rodičovské dovolené o změnu délky a rozvržení

¹ Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. UNICE = Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Sdružení evropských průmyslových a zaměstnavatelských svazů), CEEP = European Centre of Employers and Enterprises (Evropské centrum podniků veřejného sektoru), EKOS = Evropská konfederace odborových svazů.

² Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí evidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES. UEAPME = European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků).

pracovní doby, nicméně s ponecháním prostoru zaměstnavateli, aby žádost zvážil (Směrnice Rady 2010/18/EU, s 18). Tato směrnice neobsahuje opatření v oblasti peněžitého příspěvku po dobu rodičovské dovolené a celkové podmínky ohledně čerpání rodičovské dovolené byly ponechány na členských státech.

V roce 2017 byla navržena nová směrnice (COM/2017/0253) o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která by měla zrušit výše zmiňovanou směrnici Rady 2010/18/EU. Nová směrnice by měla zavést individuální právo na otcovskou dovolenou, poskytovanou v souvislosti s narozením dítěte, a to v rozsahu minimálně deseti pracovních dní. Otcovská dovolená dosud nebyla žádnou směrnicí upravena. Směrnice dále prodlužuje nepřenosnou část rodičovské dovolené z jednoho měsíce na čtyři měsíce. Dále udává členským státům povinnost přijmout taková opatření, aby rodičovská dovolená mohla být čerpána flexibilnějším způsobem, tedy pouze po část pracovní doby nebo v blocích oddělených obdobími práce nebo v jiných pružných formách. Dále mají podle nové směrnice členské státy zajistit, aby po dobu otcovské a rodičovské dovolené dostávali rodiče přiměřený příspěvek, který bude odpovídat alespoň výši nemocenské dávky (Návrh Směrnice COM/2017/0253). Je otázkou, zda a v jaké podobě však bude směrnice schválena, protože po jejím zveřejnění se objevilo velké množství nesouhlasných názorů z řad zaměstnavatelů a zaměstnavatelských svazů napříč Evropskou unií. Například organizace zaměstnavatelů BusinessEurope uvedla, že návrh může způsobit vážné ekonomické škody, protože přinese firmám neúnosnou finanční zátěž (Financial Times, 2017).

3.2 Strategie a opatření na úrovni České republiky

3.2.1 Aktuální právní úprava v oblasti rodičovské dovolené

V České republice otcům náleží dle zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., § 196 a 198) rodičovská dovolená od narození dítěte do jeho tří let. Rodičovská dovolená je individuálním právem každého rodiče a oba rodiče ji mohou čerpat současně. Samotné čerpání rodičovské dovolené v zaměstnání nemá dle zákona souvislost s čerpáním rodičovského příspěvku, rodič může být na rodičovské dovolené a nečerpat rodičovský příspěvek a naopak nebyť na rodičovské dovolené, ale čerpat rodičovský příspěvek.

Rodičovský příspěvek je upraven zákonem o státní sociální podpoře (Zákon č. 117/1995 Sb.), především v paragrafech 30–31. Na rodičovský příspěvek má podle zákona nárok pouze jeden rodič, rodiče se však v jeho čerpání mohou střídat. Není zde žádná část rodičovského příspěvku, která by byla nepřenositelná na druhého rodiče. Celková výše rodičovského příspěvku je pro všechny rodiče stejná, tedy 220 tis. Kč (330 tis. Kč při narození dvojčat a víceročet). Rodičovský příspěvek může rodič pobírat maximálně do čtyř let dítěte. Měsíční částku příspěvku si volí rodič, ale v této volbě je omezen svými předchozími příjmy a dobou nemocenského pojištění (případně příjmy a dobou nemocenského pojištění druhého rodiče). Rodiče mohou při pobírání rodičovského příspěvku pracovat bez omezení výdělku, avšak mohou umístit dítě mladší dvou let do předškolního zařízení maximálně na 46 hodin měsíčně.

Kromě rodičovského příspěvku mohou otcové čerpat také peněžitou pomoc v mateřství dle zákona o nemocenském pojištění (Zákon č. 187/2006 Sb), a to v případě, že ji nečerpá matka nebo se v čerpání vystřídají, přičemž otcové mohou tento příspěvek začít pobírat nejdříve od počátku sedmého týdne po narození dítěte a pobírají jej maximálně po dobu 22 týdnů (31 týdnů

v případě dvojčat a vícčrat). Výše peněžité pomoci v mateřství je vázána na předchozí příjem a je podmíněna splněním doby nemocenského pojištění. Zákon o nemocenském pojištění umožňuje také od února 2018 otcům využít novou dávku, tzv. otcovskou. Otcovská náleží při splnění podmínky nemocenského pojištění otci, pokud na ni nastoupí v období šesti týdnů po narození dítěte a je vyplácena po dobu 7 dnů.

Zákoník práce poskytuje také určitou ochranu rodičům vracejícím se z rodičovské dovolené. Muže, vracejícího se po rodičovské dovolené, kterou čerpal v rozsahu doby, po kterou je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je podle § 47 povinen zaměstnavatel zařadit na jeho původní práci a pracoviště. Po delší rodičovské dovolené je však povinen přidělovat jen práci dle pracovní smlouvy, nemusí se jednat o původní místo. Platí také (až na výjimky) zákaz výpovědi dané zaměstnanci během rodičovské dovolené dle § 53. Zaměstnanec pečující o dítě do 15 let má také právo požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel takové žádosti dle § 241 musí vyhovět, nebrání-li mu „vážné provozní důvody“ (Zákon č. 262/2006 Sb.). Vážné provozní důvody však nejsou blíže specifikovány.

3.2.2 Aktuální strategie a opatření

Usnesením vlády byla v roce 2001 zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako stálý poradní orgán vlády. Tato Rada zřídila mimo jiné Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života a Pracovní skupinu muži a rovnost žen a mužů (Úřad vlády ČR, 2014, s. 9). Rada především v oblasti rovných příležitostí doporučuje vládě koncepční směry, koordinuje resortní koncepce, stanovuje priority pro projekty resortů, identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech

a hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů (Vláda ČR, 2001).

Jedním z hlavních strategických dokumentů vlády ČR v oblasti rovných příležitostí jsou Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (dále jen Priority), které vláda vydala v roce 1998 a každoročně je vyhodnocuje a vydává Aktualizovaná opatření Priorit. Do těchto aktualizovaných opatření se od roku 2014 promítají také opatření v rámci naplňování cílů Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále jen Strategie), která je hlavním střednědobým koncepčním dokumentem v oblasti genderové rovnosti (Úřad vlády ČR, 2014, s. 8–9). Hlavní strategické oblasti Strategie vycházejí z dokumentu Východiska strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011–2015. Mezi strategické oblasti patří Sladění pracovního, soukromého a rodinného života. V této oblasti Strategie uvádí jako jeden z problémů nízkou účast mužů na péči o malé děti, což se odráží ve stanovení specifických cílů, mezi které patří:

- „Zvýšení podpory rodičů s malými dětmi, zejména prostřednictvím podpory ze strany státu, motivací zaměstnavatelů či zlepšením jejich finanční situace. Zavedení bonusu pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.“
- „Otevření tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost z hlediska genderové rovnosti a spravedlnosti.“ (Úřad vlády ČR, 2014, s. 17–18).

Strategie definuje také horizontální priority, které by se měly prolínat všemi strategickými oblastmi, a v rámci kterých jsou stanoveny cíle jako odstranění genderových stereotypů nebo zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti, zvýšení jejich podílu na péči a diskuze o tématech, jako je otcovství (Úřad vlády ČR, 2014, s. 25–26).

Každoročně vláda vydává zprávu o rovnosti žen a mužů a o naplňování Strategie. Co se týče výše zmíněných specifických cílů a horizontálních priorit Strategie se zpráva za rok 2014 omezuje pouze na konstatování, že v ČR stále chybí otcovská dovolená nebo opatření v podobě rodičovských kvót, tedy nepřenositelného nároku na dovolenou z práce pro každého rodiče za účelem péče o malé dítě. Zpráva dále uvádí, že Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) neshledává otcovskou dovolenou nebo rodičovské kvóty za žádoucí opatření a Ministerstvo financí upozorňuje na fakt, že ve státním rozpočtu nejsou k dispozici peníze na případný bonus za vystřídání rodičů na rodičovské dovolené (Úřad vlády ČR, 2015, s. 46 a 49). Zpráva za rok 2015 už o opatření v podobě rodičovských kvót, respektive bonusu za vystřídání, nehovoří vůbec, ale zmiňuje, že MPSV připravilo návrh na zavedení otcovské dávky (Úřad vlády ČR, 2016, s. 39).

Zatím poslední zpráva byla vydána v dubnu 2017 a je za rok 2016. K výše uvedeným specifickým a horizontálním cílům zpráva uvádí, že zásadní pokrok přinese novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, která mimo jiné upravuje rodičovský příspěvek. Dle zprávy mělo být novelou dosaženo flexibilnějšího čerpání rodičovského příspěvku (tedy možnost kratší doby pobírání příspěvku po vyšších částkách) a dále zrušení omezení docházky dětí mladších dvou let do předškolního zařízení (Úřad vlády ČR, 2017, s. 28). Výsledná podoba novely, která je účinná od ledna 2018 naplňuje pouze první bod, tedy flexibilnější čerpání rodičovského příspěvku. To však samo o sobě nepřispívá k odstranění bariér bránících otcům více se zapojit do péče o děti, respektive je nemotivuje k využití rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku. Druhý bod, tedy zrušení omezení docházky do předškolního zařízení, byl z novely zákona vypuštěn, a tedy omezení je nadále v platnosti. Novela zákona vůbec nezohledňuje tu část specifického cíle, kterou mělo být „Zavedení bonusu pro rodiče, kteří se na

mateřské/rodičovské vystřídají“. K naplnění specifických cílů přispívá zavedení otcovské dávky, kterou je možné čerpat od února 2018.

Kromě úprav v oblasti dávek v roce 2017 představil Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR druhou etapu kampaně „To je rovnost“³, v rámci které se dva z videospotů (v délce 20, respektive 30 sekund) zaměřují na participaci mužů na péči o malé děti, respektive na střídání rodičů na rodičovské dovolené. Kampani jsou věnovány také vlastní webové stránky a profily na sociálních sítích. Součástí kampaně jsou také konference a propagační materiály umisťované v prostředcích hromadné dopravy, knihovnách či úřadech (Vláda ČR, 2017). Kampaň přispívá k naplnění specifického cíle Strategie otevřením tématu participace mužů na péči o děti.

Další důležitou oblastí, která může přispívat především k narušování genderových stereotypů, jsou projekty v oblasti rovných příležitostí mužů a žen financované z fondů EU a spolufinancované z rozpočtu České republiky. Pro programové období 2014–2020 byl v operačním programu Zaměstnanost stanoven jako jeden ze specifických cílů cíl 1.2.1 Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce. V rámci tohoto cíle jsou podporovány projekty zaměřené mimo jiné na zavádění flexibilních forem práce nebo vzdělávání a zvyšování povědomí v oblasti rovných příležitostí za účelem odstraňování genderových stereotypů. Z hlediska aktivního otcovství je podstatná podpora projektů zaměřených na větší zapojení mužů do péče o děti, kam patří například „osvěta, propagace tématu, vzdělávání mužů v oblasti rodičovských kompetencí a sladování pracovního a rodinného života, osvěta a poradenství u zaměstnavatelů“ a „poradenství pro muže na rodičovské dovolené“. Žadatelé v programu mohou být zaměstnavatelé,

³ První etapa se zaměřovala na domácí násilí.

neziskové organizace, vzdělávací instituce, ale i subjekty veřejného sektoru (MPSV ČR, 2015, s. 45–47).

3.3 Zhodnocení opatření

Jak se ukazuje, Evropská unie dlouhodobě ve svých strategiích a opatřeních vyzývá členské státy k přijetí takových opatření, která by vedla k většímu zapojení mužů do péče o děti, nicméně většinou mají tyto výzvy pouze doporučující charakter a členské státy jimi nejsou vázány. Jako takové nevedou výzvy k zásadním změnám ve využívání rodičovské dovolené muži. K výraznějším změnám ale nevedla ani aktuální závazná směrnice v oblasti rodičovské dovolené. Jak je vidět na příkladu České republiky, samotné zakotvení individuálního práva každého z rodičů na rodičovskou dovolenou do právního řádu, nemotivuje otce k jejímu využívání a nenaplnuje tak jeden z účelů směrnice, kterým je rovnoměrnější rozložení rodinných povinností mezi muže a ženy.

V České republice mají otcové obdobné podmínky čerpání rodičovské dovolené a s ní spojených peněžitých dávek jako ženy. Ačkoliv otcové v tomto ohledu nejsou již řadu let znevýhodněni, systém není nastaven tak, aby je motivoval k využívání rodičovské dovolené. Český systém nereflktuje doporučení, aby určitá část rodičovské dovolené (resp. rodičovského příspěvku) byla nepřevoditelná na druhého rodiče. Každý rodič má sice individuální a nepřenositelné právo na rodičovskou dovolenou, takže v tomto ohledu je směrnice o rodičovské dovolené naplněna, nicméně rodičovská dovolená není provázána s rodičovským příspěvkem a neexistuje nepřenositelné právo každého rodiče na určitou část rodičovského příspěvku. Původní smysl směrnice, aby opatření vedlo

k rovnoměrnějšímu rozložení rodičovských povinností mezi oba rodiče, se tak vytrácí.

System v ČR je také málo flexibilní. Není možné čerpat rodičovskou dovolenou například ve dnech a částečně tak pracovat v původním zaměstnání. Pokud chce rodič pracovat v původní práci, nemůže být fakticky na rodičovské dovolené. Rodičovský příspěvek sice čerpat může, ale u něj je zase omezeno využívání zařízení péče o děti. Rodičovský příspěvek také není vázán na plat, a tedy nepůsobí na odstranění finanční bariéry, která brání otcům ve využívání rodičovské dovolené.

Na druhou stranu je vidět snaha narušovat genderové stereotypy a otevírat diskuzi o participaci mužů na péči o děti prostřednictvím osvětových činností, jako je kampaň „To je rovnost“, ale také zavedením týdenní otcovské dávky. Přispívat k osvětě, jak mezi veřejností, tak mezi zaměstnavateli, mohou také projekty financované z operačního programu Zaměstnanost, které spolufinancuje Evropská unie i Česká republika.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat a popsat bariéry bránící většímu zapojení otců do péče o děti a dále analyzovat strategie a opatření Evropské unie a České republiky v oblasti sladování rodinných a pracovních povinností a zjistit, zda směřují k odstranění identifikovaných bariér.

První kapitola představila aktivní otcovství v kontextu rovnosti mezi muži a ženami. Dále nastínila, jak se otcovství proměňovalo, přičemž za důležitý moment je možné označit oddělení sféry placené a neplacené práce, ze kterého pramení vytvoření stereotypního obrazu otce jako živitele rodiny a matky jako pečovatelky. V době, kdy došlo k většímu zapojení žen do pracovního procesu, se tato představa otce jako živitele pouze transformovala do představy otce jako hlavního živitele. K zapojování mužů do péče o děti ale dochází až později a pouze pozvolna. Jak se ukázalo, jednou z významných bariér byla a jsou státní opatření v oblasti rodinné politiky. I ve státní politice se totiž často odrážejí genderové stereotypy, které tak tvoří významnou bariéru větší angažovanosti mužů v péči o děti.

Jednotlivé bariéry byly popsány ve druhé kapitole, čímž byla naplněna první část cíle a zodpovězena první výzkumná otázka *Jaké bariéry brání zapojení otců do péče o děti?* Bariérou jsou především již zmíněné genderové stereotypy, zejména stereotyp muže-živitele a ženy-pečovatelky, ale také představa, že ženy jsou kompetentnějšími rodiči. Jak dokazují výzkumy, rodičovské kompetence nejsou vrozené, ale jsou získané a mohou je tedy získat jak ženy, tak muži. Ukázalo se také, že angažovanost otců v péči o děti neovlivňují jen jejich vlastní genderové předsudky, ale podstatné je také, nakolik se tyto stereotypy vyskytují v jejich blízkém okolí. Především matka dětí, pokud nepřisuzuje otci dostatečné rodičovské kompetence, může otce od větší

angažovanosti odrazovat. Některé matky se také svým strážcovským chováním snaží udržet své dominantní postavení na poli rodičovství.

Významnou roli v angažovanosti otců hraje také mezigenerační přenos rodinných vzorců, ačkoliv podle některých výzkumů není možné říci, zda vede ke kontinuitě nebo diskontinuitě rodičovského modelu. Další oblastí, ve které jsou patrné přetrvávající genderové stereotypy, je soudní rozhodování v oblasti svěřených dětí do péče.

Podstatná je také finanční bariéra. Platové rozdíly mezi muži a ženami by totiž ve většině rodin znamenaly výraznější ztrátu výdělku, pokud by čerpal rodičovskou muž. Souvisí to s legislativním nastavením rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku. Přitom zahraniční zkušenosti ukazují, že vhodná legislativa může být pro muže motivující k využívání rodičovské dovolené.

Poslední popisovanou bariérou je přístup zaměstnavatelů, kteří často vnímají téma sladění rodinných a pracovních povinností za čistě ženskou záležitost. Pokud chce muž využít rodičovské dovolené nebo zkráceného pracovního úvazku, má obavy z negativního vlivu na jeho postavení v zaměstnání.

Poslední část práce se zaměřila na strategie a opatření k odstraňování bariér, čímž byla naplněna druhá část cíle práce a zodpovězena výzkumná otázka *Směřují strategie a opatření EU a ČR k odstranění identifikovaných bariér?* Strategické a doporučující dokumenty EU se většinou omezují pouze na konstatování, že je potřeba umožnit rodičům sladit rodinné a pracovní povinnosti, a že je potřeba podpořit muže ve větším zapojení do péče o děti. Větší dopad má pro členské státy závazná směrnice v oblasti rodičovské dovolené, která ukládá povinnost zajistit mužům nepřenosné právo na rodičovskou dovolenou alespoň v minimální stanovené délce. Lze však konstatovat, že samotné nepřenosné právo na rodičovskou dovolenou není

dostatečně motivující k jejímu využití. Chybí zde provázanost s dostatečnou finanční kompenzací. Změnu by mohla přinést nově navrhovaná směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která by umožnila čerpání rodičovské dovolené v pružnějších formách a především by zajistila přiměřený finanční příspěvek, alespoň ve výši nemocenské dávky. Proti přijetí této směrnice však vystupuje řada zaměstnavatelských organizací a není jasné, zda a v jaké podobě bude směrnice přijata.

Z hlediska strategií a opatření na úrovni České republiky byla nejprve popsána aktuální právní úprava rodičovské dovolené a s ní souvisejících peněžitých dávek. Ukázalo se, že ačkoliv v této oblasti otcové nejsou oproti matkám znevýhodněni, systém není dostatečně flexibilní a nemotivuje otce k využívání rodičovské dovolené. Naopak nastavení rodičovského příspěvku představuje finanční bariéru. Dále byla v poslední kapitole představena současná Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Lze konstatovat, že cíle strategie směřují k většímu zapojení mužů do péče o děti, nicméně konkrétní opatření směřují k naplnění cílů jen částečně. Pozitivním opatřením je zavedení otcovské dávky a také osvětová kampaň směřující k odstraňování genderových stereotypů. Na druhou stranu je stanoveným cílem také zavedení bonusu pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské dovolené vystřídají a ačkoliv byla provedena novela zákona v oblasti rodičovského příspěvku, bonus do ní nebyl zakomponován a podle každoročních zpráv o naplňování Strategie se nedá očekávat, že by se tak v blízké době stalo. K narušování genderových stereotypů mohou přispět také projekty v rámci operačního programu Zaměstnanost. Největší možností posunu směrem k aktivnímu otcovství ale zůstává navrhovaná směrnice Rady EU, kterou by byla vázána i Česká republika.

Literatura a zdroje

- [1] Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. (2017). *Ad-hoc opinion on the new initiative to address the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers*. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=30761&no=1>>.
- [2] Bosoni, M. L. & Baker, S. (2015). The intergenerational transmission of fatherhood: perspectives from the UK and Italy. *Families, Relationships and Societies*. Vol. 4, Iss. 2, p. 239–251. Bristol: Policy Press. Dostupné z: <<http://dx.doi.org/10.1332/204674315X14236617437428>>.
- [3] CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i. (2003). *Rozdělení rolí v rodině*. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a260/f9/100172s_ov30204c.pdf>
- [4] CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i. (2016). *Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2016*. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a2029/f9/ov160315b.pdf>.
- [5] Čechová, M., Jára, M. & Zachariášová, L. (eds.). (2014). *Sociální podmínky otcovství v České republice: Zpráva pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni_skupina_muzi_a_rovnosti_zen_a_muzu/Zprava-o-socialnich-podminkach-otcovstvi.pdf>.
- [6] Doporučení Rady 92/241/EHS. *Council Recommendation of 31 March 1992 on Child Care*. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0241&from=CS>>.
- [7] Dudová, R. (2006a). Otcovství v pohybu. In D. Hamplová, P. Šalamounová & G. Šamanová (eds.). *Životní cyklus: sociologické a demografické perspektivy* (s. 160–174). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- [8] Dudová, R. (2006b). Rozporuplné diskursy otcovství. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Roč. 7, č. 2, s. 6–10. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/uploads/d09dfdc108a117657cc76f21a211a233083ff6f_rozporuplne-diskursy-otcovstvi.pdf>.
- [9] Ettlerová, S., Kuchařová, V., Nešporová, O. & Svobodová, K. (2006). Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. In L. Sokačová (ed.). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce* (s. 6–12). Praha: Gender studies.
- [10] European Commission. (2017). *Your social security rights in Sweden* [online]. [Cit. 18-02-2018]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13776&langId=en>>.
- [11] Evropská komise. (2010). *Sdělení Komise KOM/2010/2020. Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Dostupné z: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=CS>>.
- [12] Fafejta, M. (2013). Deinstitutionalizace otcovství: posílení nebo úpadek otcovské role? [online]. [Cit. 25-01-2018]. Ukázka z knihy Slabáková, R. (et al.). (2012). *Konstrukce maskulinní identity v minulosti a současnosti: koncepty, metody, perspektivy*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny. Dostupné z: <<http://www.iliteratura.cz/Clanek/31621/slabakova-radmila-et-al-konstrukce-maskulinni-identity-v-minulosti-a-soucasnosti>>.
- [13] Financial Times. (2017). *Employers attack EU's parental leave reforms* [online]. [Cit. 23-02-2018]. Dostupné z: <<https://www.ft.com/content/8ffcabee-2a84-11e7-9ec8-168383da43b7>>.
- [14] Friedleanderová, H. (2010). *Podoby otcovství v ČR - sociologický výzkum*. Pro MPSV ČR zpracovala MEDIARESEARCH, a.s. Dostupné z: <<http://www.tatana.plnyuvazek.cz/wp-content/uploads/2013/05/zaverecna-zprava-podoby-otcovstvi.pdf>>.

- [15] Hašková, H. (2003). Partnerství v rodině. In H. Hašková, A. Křížková, H. Maříková & R. Radimská. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* (s. 39–64).
- [16] Hašková, H. (2008). Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In R. Dudová, H. Hašková, A. Křížková, H. Maříková & Z. Uhde (eds.). *Práce a péče* (s. 51–70). Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON).
- [17] Jarkovská, L. (2008). Odchod otce na RD. In I. Šmídová (ed.). (2008). *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy* (s. 21–29). IVRIS Papers [online]. Dostupné z: <http://ivris.fss.muni.cz/papers/pdfs/ivrisp001_smidova_pecovatelska_otcovstvi.pdf>.
- [18] Jarkovská, L. & Janoušková, K. (2008). „Otec v domácnosti“: sebereflexe a reakce okolí. In I. Šmídová (ed.). (2008). *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy* (s. 29–34). IVRIS Papers [online]. Dostupné z: <http://ivris.fss.muni.cz/papers/pdfs/ivrisp001_smidova_pecovatelska_otcovstvi.pdf>.
- [19] Komise ES. (2006). *Sdělení komise Radě, Evropského parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010*. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0092&from=CS>>.
- [20] Křížková, A. & Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizace*. Praha: Management Press.
- [21] Křížková, A. & Vohlídalová, M. (2008). *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In R. Dudová, H. Hašková, A. Křížková, H. Maříková & Z. Uhde (eds.). *Práce a péče* (s. 85–104). Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON).

- [22] Kundra, L. (2009). *Legislativní možnosti podpory aktivního otcovství*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s. Dostupné z: <<http://osf.cz/wp-content/uploads/2015/08/otcovstvi.pdf>>
- [23] Lewis, J. M. (2011). *Fathering attitudes and father involvement* (Order No. 3477479). The University of North Carolina at Chapel Hill, ProQuest Dissertations Publishing. Dostupné z: <<https://search.proquest.com/docview/900720430/fulltextPDF/2CA5D352652D4F8BPQ/1?accountid=16730>>.
- [24] Maříková, H. (1999). *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/143_99-6wptext.pdf>.
- [25] Maříková, H. & Radimská, R. (2003). *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>>.
- [26] Maříková, H. (2008). Rodičovská (je) pro oba rodiče! In R. Dudová, H. Hašková, A. Křížková, H. Maříková & Z. Uhde (eds.). *Práce a péče* (s. 71–83). Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON).
- [27] Maříková, H. (ed.). (2012). *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON).
- [28] Možný, I. (1983). *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Univerzita J.E. Purkyně. Dostupné z: <<http://digilib.phil.muni.cz/handle/11222.digilib/103710>>.
- [29] MPSV ČR. (2015). *Operační program Zaměstnanost 2014-2020. Verze duben 2015*. Dostupné z: <http://www.dotaceeu.cz/getmedia/2ec9a47a-9e48-4013-9897-da0d2febff1b/OPZ_2014-2020_FINAL.pdf?ext=.pdf>.
- [30] *Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. I. ÚS 2482/13*.
- [31] *Návrh směrnice COM/2017/0253. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU*. Dostupné z: <<https://eur->

lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0023.02/DOC_1&format=PDF>.

[32] Rada EU 2000/C218/02. *Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy, meeting within the Council of 29 June 2000 on the balanced participation of women and men in family and working life.*

Dostupné z: <[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000Y0731\(02\)&from=SV](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000Y0731(02)&from=SV)>.

[33] Rada EU 2011/C155/02. *Závěry Rady ze dne 7. března 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020).* Dostupné z: <[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=CS](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=CS)>.

[34] Rotundo, E. A. (1985). American Fatherhood: A Historical Perspective. *The American Behavioral Scientist (pre-1986)*. Vol. 29, Iss. 1. Dostupné z: <<https://search.proquest.com/docview/194639307/abstract/D84AADFD89744309PQ/1?accountid=16730>>.

[35] Saxonberg, S. (2008). Právo na otce: Rodičovská „dovolená“ ve Švédsku. In R. Dudová, H. Hašková, A. Křížková, H. Maříková & Z. Uhde (eds.). *Práce a péče* (s. 125–143). Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON).

[36] Sedláček, L. (2008). Otec jako primární pečovatelská osoba. In I. Šmídová (ed.). (2008). *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy*. IVRIS Papers [online]. Dostupné z: <http://ivris.fss.muni.cz/papers/pdfs/ivrisp001_smidova_pecovatelska_otcovstvi.pdf>.

[37] *Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.* Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1996L0034:19980205:CS:PDF>>.

- [38] *Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí evidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=CS>>.*
- [39] STEM. (2015). *Rozdělení rolí v české rodině*. Dostupné z: <https://www.stem.cz/wp-content/uploads/2015/12/3065_1821.pdf>.
- [40] Šmídová, I. (ed.). (2008). *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy*. IVRIS Papers [online]. Dostupné z: <http://ivris.fss.muni.cz/papers/pdfs/ivrisp001_smidova_pecovatelska_otcovstvi.pdf>.
- [41] Špidla, V. (2008). *Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině*. In R. Dudová, H. Hašková, A. Křížková, H. Maříková & Z. Uhde (eds.). *Práce a péče* (s. 11–27). Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON).
- [42] Úřad vlády ČR. (2014). *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* [online]. [Cit. 19-02-2018]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf>.
- [43] Úřad vlády ČR. (2015). *Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020*. Dostupná z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998--2013-123732/>>.
- [44] Úřad vlády ČR. (2016). *Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady->

pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998--2013-123732/>.

[45] Úřad vlády ČR. (2017). *Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998--2013-123732/>>.

[46] *Velký sociologický slovník I (A–O)*. (1996). Praha: Karolinum.

[47] *Velký sociologický slovník II (P–Z)*. (1996). Praha: Karolinum.

[48] Vláda ČR. (2001). *Usnesení Vlády České republiky ze dne 10. října 2001 č. 1033 o zřízení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/dokumenty/UV1033_2001.pdf>.

[49] Vláda ČR. (2017). *Kampaň "To je rovnost!" - videospoty* [online]. [Cit. 21-02-2018]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/kampan-to-je-rovnost!---videospoty-154236/>>.

[50] *Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v účinném znění*. [Cit. 13-02-2018].

[51] *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v účinném znění*. [Cit. 13-02-2018].

[52] *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění*. [Cit. 13-02-2018].

[53] *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v účinném znění*. [Cit. 27-02-2018].

Seznam zkratek

CEEP – European Centre of Employers and Enterprises (Evropské centrum podniků veřejného sektoru)

EKOS – Evropská konfederace odborových svazů

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

UEAPME – European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků)

UNICE – Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Sdružení evropských průmyslových a zaměstnavatelských svazů)