

ZASTAVENÁ REVOLUCE: JAKÉ JSOU SYSTÉMOVÉ BARIÉRY SLAĎOVÁNÍ RODIČOVSTVÍ A KARIÉRY?

18. květen 2026



O Institutu pro evropskou politiku EUROPEUM

Institut pro evropskou politiku EUROPEUM je neziskový, nestrannický a nezávislý think tank zaměřený na evropskou integraci a soudržnost. Přispívá k posilování demokracie, bezpečnosti, stability, svobody a solidarity v celé Evropě a zároveň podporuje aktivní zapojení České republiky v rámci Evropské unie.

EUROPEUM se věnuje původnímu výzkumu, organizuje veřejné akce a vzdělávací aktivity a rozvíjí nové myšlenky a doporučení pro tvorbu politik s cílem zlepšovat národní i evropské rozhodovací procesy.

Celý večer vznikl z iniciativy a **pod vedením Anety Martinek, autorky knihy *Holky to chtěj taky*, a Lindy Tejchman, zakladatelky projektu Bruselský cedník**, které zároveň zajistily organizaci a moderaci celé akce.

Akce proběhla pod záštitou **Institutu pro evropskou politiku EUROPEUM a Stálého zastoupení České republiky při Evropské unii**.



Stálé zastoupení České republiky
při Evropské unii

*Diskuse o postavení žen na pracovním trhu, sladování rodičovství a kariéry či o systémových bariérách, kterým ženy v České republice nadále čelí, se uskutečnila **18. května 2026 v Bruselu** v prostorách Institut pro evropskou politiku EUROPEUM. Akce otevřela téma, které v posledních letech stále silněji rezonuje nejen v Česku, ale i v širší evropské debatě o **genderové rovnosti, fungování pracovního trhu a budoucnosti sociálních politik**. Diskuse se konala pod záštitou Institut pro evropskou politiku EUROPEUM a Stále zastoupení České republiky při Evropské unii.*

*Akci moderovaly **Aneta Martinek, autorka knihy Ženy to chtějí taky, a Linda Tejchman, zakladatelka projektu Bruselský cedník**. Pozvání do diskuse přijaly ženy působící ve vrcholné politice, diplomacii, evropských institucích i soukromém sektoru – **Lucie Šestáková**, vedoucí kabinetu eurokomisaře Jozef Síkela (DG INTPA), **Irena Moozová**, zástupce generálního ředitele pro mezinárodní aspekty politik spravedlnosti, právního státu a rovnosti (Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele – DG JUST), **Jaroslava Rezlerová**, CEO ManpowerGroup a viceprezidentka Hospodářská komora České republiky, **Magdaléna Frouzová** z CzechInvest a diplomatka **Pavla Papirnikova**, která se věnuje strategii pro Čechy v institucích EU.*

*Diskuse se komplexně zaměřila na otázky genderové rovnosti, **postavení žen na pracovním trhu, sladování mateřství a kariéry, ekonomické nezávislosti žen, fungování sociálních systémů a potřebu hlubších společenských a politických změn**. Účastnice debaty představily vlastní zkušenosti a zároveň analyzovaly širší strukturální problémy, které ovlivňují ženy v České republice i v Evropě. Debata propojovala osobní příběhy s analýzou systémových bariér, stereotypů a fungování veřejných politik.*

Nejdůležitější body diskuse

- **Diskuse se věnovala postavení žen na pracovním trhu**, sladování rodičovství a kariéry, ekonomické nezávislosti žen a přetrvávajícím genderovým stereotypům.
- **Řečnice upozornily, že české ženy patří mezi vysoce vzdělané**, jejich potenciál však zůstává nedostatečně využitý kvůli strukturálním bariérám, dlouhým rodičovským přestávkám a nedostatku flexibility na pracovním trhu.
- **Česká republika podle diskutujících zaostává v oblasti genderové rovnosti**, platových rozdílů a zastoupení žen ve vedoucích pozicích, přestože Evropa patří mezi regiony s nejvyšší mírou genderové parity.
- **Velká část debaty byla postavena na osobních zkušenostech účastnic**, které hovořily o ekonomické nejistotě žen, riziku chudoby po přerušení kariéry a potřebě finanční nezávislosti žen.
- **Zvláštní pozornost byla věnována ženám ve veřejném prostoru a političkám**, které čelí častějším osobním útokům, sexuální narážkám a kritice zaměřené na jejich vzhled nebo rodinný život.
- **Jedním z nejdůležitějších témat byla flexibilita práce a home office**. Řečnice zdůraznily, že flexibilní pracovní modely pomáhají rodičům sladovat pracovní a rodinný život a měly by se stát standardní součástí moderního pracovního trhu.
- **Diskuse se dotkla také nízkého zastoupení žen v politice a ve vedoucích pozicích**. Jako možná řešení zazněly mentoring, podpora ženského leadershipu či kvóty.
- **V závěru zazněla potřeba systémových změn – kvalitnější infrastruktury péče o děti, podpory flexibility práce**, většího zapojení mužů do rodičovství a odstraňování stereotypů, které ženám komplikují profesní i osobní život. sahuje

100 % průměrného příjmu, maximálně však do výše 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy ve Slovinsku

Švédský model rodičovské politiky jako příklad funkčního systému

Jedním z úvodních tém byla rodičovská dovolená a rozdílné modely sociální podpory rodin v evropských zemích. Diskutující označily Švédsko za příklad dobře fungujícího systému, který dokáže kombinovat ekonomickou podporu a genderovou rovnost. ¹**Švédský model poskytuje rodičům celkem 480 dní rodičovské dovolené**, přičemž většina dní je hrazena **přibližně ve výši 80 % mzdy**. Součástí systému je také nepřenosná část rodičovské dovolené určená zvláště pro každého rodiče. Cílem tohoto nastavení je motivovat muže k aktivní účasti na péči o děti a zároveň zabránit tomu, aby byla veškerá odpovědnost automaticky přenášena na ženy.

Jako další pozitivní příklady byly uvedeny Estonsko a Slovinsko, kde přibližně 64 % mužů využívá rodičovskou dovolenou ²V případě Slovinska rodičovská dovolená trvá 130 dní pro každého rodiče, tedy celkem 260 dní, navazuje bezprostředně na mateřskou dovolenou a matka může kromě své části čerpat i část převedenou od otce, přičemž náhrada mzdy dosahuje 100 % průměrného příjmu, maximálně však do výše 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy ve Slovinsku

Podle diskutujících tyto modely dokazují, že genderová rovnost není pouze kulturní otázkou, ale také výsledkem konkrétních legislativních a sociálních opatření. Debata se proto posunula k širší otázce, jaký typ společnosti chtějí

¹ Øresunddirekt, "Parental Leave in Sweden," updated on 6 June 2025. Øresunddirekt.
<https://www.oresunddirekt.dk/en/working-in-sweden/family-parenting/parental-leave-in-sweden/>

² Government of Slovenia, "Family Rights and Benefits," GOV.SI, last edited on 12 February 2026.
<https://www.gov.si/en/policies/family-children-and-marriage/>

evropské státy budovat – zda společnost založenou na tradičním rozdělení rolí, nebo model podporující rovnoměrnější rozdělení péče a ekonomické odpovědnosti mezi muži a ženami.

Česká republika a nevyužitý potenciál vzdělaných žen

Významná část diskuse se soustředila také na demografickou situaci v České republice a širší demografické trendy v Evropské unii. Řečnice upozornily na paradox, že české ženy patří mezi vysoce vzdělané a kvalifikované, stát ani pracovní trh však nedokážou jejich potenciál efektivně využívat. Nevyužívání ženské pracovní síly přitom podle diskutujících nepředstavuje pouze otázku genderové rovnosti, ale také významný ekonomický a demografický problém.

Diskuse se dotkla i mezinárodních žebříčků genderové rovnosti. **³Podle Gender Gap Index patří Česká republika mezi nejhůře hodnocené země Evropské unie a pohybuje se přibližně kolem 104. místa na světě.** ⁴Diskutující upozornily na paradox, že zatímco Evropa jako region dosahuje jedné z nejvyšších úrovní genderové rovnosti na světě a řada evropských zemí – například Norsko či Finsko – patří dlouhodobě mezi globální lídry, Česká republika výrazně zaostává. V mezinárodním srovnání ji v některých ukazatelích předstihují i Etiopie nebo Bangladéš.

Podle diskutujících tento stav ukazuje, že ekonomická vyspělost země automaticky nezaručuje vyšší míru genderové rovnosti. Za hlavní příčiny byly označeny

³ World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023, published in June 2023. World Economic Forum PDF https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

⁴ Padesát procent, “Genderová rovnost v Česku: Stojíme na místě,” Padesát procent, published on 7 March 2024. Padesát procent <https://padesatprocent.cz/cz/genderova-rovnost-v-cesku-stojime-na-miste>

přetrvávající stereotypy, nízké zastoupení žen ve vedoucích a politických pozicích, výrazné platové rozdíly mezi muži a ženami i nedostatečné podmínky pro sladování pracovního a rodinného života.

Zaznělo, že český systém je stále nastaven způsobem, který předpokládá, že žena po narození dítěte zůstane několik let doma. Takový model vede k přerušení kariéry v období, kdy ženy přirozeně profesně rostou a budují si odbornou pozici. Důsledkem je nižší zastoupení žen ve vedoucích funkcích, politice, diplomacii či managementu. Diskutující upozornily, že nejde o nedostatek schopností, ale o důsledek systémového nastavení, které ženám komplikuje návrat na pracovní trh.

Řečnice zároveň porovnávaly český systém s Belgií, kde je infrastruktura výrazně více přizpůsobena potřebám pracujících rodičů. Jako konkrétní příklad byly uvedeny školní družiny a služby péče o děti. Zatímco v Česku družiny často končí kolem 17:00, v Belgii fungují až do večerních hodin, což rodičům – zejména ženám – umožňuje plnohodnotněji pracovat. Podle diskutujících právě taková praktická opatření zásadně ovlivňují možnost žen udržet si kariéru.

Osobní zkušenosti: mateřství, kariéra a ekonomická nezávislost

Velká část diskuse byla postavena na osobních zkušenostech účastnic.⁵ Zaznělo vyprávění o dětství v rozvedené rodině během období socialismu a upozornění na to, že navzdory oficiální rétorice o odstranění chudoby existovaly i před rokem 1989 skupiny obyvatel žijící ve velmi náročných materiálních podmínkách, o nichž se veřejně téměř nemluvalo.⁵ Mezi nejzranitelnější patřily především

⁵ Lucie Václavíková, "Samoživitky za socialismu: neviditelná chudoba ve světě, který rovnost jen předstíral," Heroine, published on 18 September 2023. Heroine <https://www.heroine.cz/zena-a-svet/4285-samozivitky-za-socialismu-neviditelna-chudoba-ve-svete-ktery-rovnost-jen-predstiral>

samoživitelky, které často zápasily se zajištěním základních potřeb rodiny – od bydlení a vytápění až po kvalitní jídlo pro děti. **Diskuse zároveň upozornila, že ekonomická závislost žen na partnerovi může v případě rozvodu nebo životní krize vést k sociální nejistotě a chudobě, což následně ovlivňuje nejen samotné ženy, ale i jejich děti.** V této souvislosti zaznělo, že ekonomická nezávislost žen představuje jeden ze základních předpokladů svobody, stability a důstojného života.

V diskusi se zároveň objevily zkušenosti ze zahraničí, včetně života v Německu. a kontaktu s íránskou komunitou. Zdůrazněno bylo, že stereotypní očekávání vůči ženám nejsou problémem pouze jedné kultury nebo regionu, ale existují napříč společnostmi. Kritizován byl také fakt, že pomoc ženám při sladování kariéry a rodiny bývá často zajišťována prostřednictvím dalších žen – zejména migrantek –, které vykonávají nízko placenou pečovatelskou práci. Diskuse upozornila, že tím dochází k reprodukci nerovností mezi ženami samotnými.

Zaznělo také, že finanční nezávislost a možnost volby představují klíčové aspekty postavení žen. Popsána byla zkušenost s návratem do práce již tři měsíce po porodu kvůli snaze pokračovat v kariéře. Přesto následovala silná společenská kritika a komentáře zpochybňující mateřství. Zároveň bylo zdůrazněno, že významnou roli hrála podpora rodičů při péči o dítě, kterou mnoho žen nemá.

Diskuse se věnovala také zkušenosti z tradičního rodinného prostředí, kde matka po letech mimo pracovní trh ekonomicky upadla do chudoby. Tato zkušenost vedla ke snaze budovat vlastní kariéru a ekonomickou samostatnost. **Zároveň zazněla reflexe působení v diplomacii a upozornění na zásadní legislativní změnu z roku 2015, která ženám v zahraniční službě umožnila zůstat pracovat v zahraničí i po otěhotnění.** Před přijetím tohoto zákona totiž ženy často musely automaticky opustit zahraniční působení a vrátit se na centrálu, což výrazně poškozovalo jejich kariérní růst.

Rodové stereotypy a diskriminace na pracovišti

Diskutující opakovaně upozorňovaly na hluboce zakořeněné stereotypy, které ovlivňují ženy na pracovním trhu. Zaznělo, že ženy jsou během pracovních pohovorů často konfrontovány otázkami týkajícími se plánovaného těhotenství či mateřství, protože firmy stále vnímají rodičovství jako riziko a ekonomickou zátěž.

Podle řady studií bývají pracující matky ve společnosti často hodnoceny přísněji než muži nebo ženy bez dětí. Výzkumy naznačují, že ženy, které se po narození dítěte vrátí do práce, bývají někdy vnímány jako méně oddané rodině a více orientované na osobní úspěch či kariérní ambice. Negativní postoje jsou přitom výraznější zejména v případech, kdy je návrat ženy do pracovního života chápán jako otázka osobního naplnění, a nikoli ekonomické nutnosti. Naopak ženy pracující z finančních důvodů bývají společností posuzovány mírněji.

⁶Diskutující zároveň upozornily, že ve společnosti stále přetrvává představa tzv.

Ve společnosti stále přetrvává představa tzv. „ideálního mateřství“, podle níž by měla být matka primárně zaměřena na péči o děti a rodinu, zatímco kariéra či profesní ambice bývají vnímány jako druhořadé.

„ideálního mateřství“, podle níž by měla být matka primárně zaměřena na péči o děti a rodinu, zatímco kariéra či profesní ambice bývají vnímány jako druhořadé. Tradiční model matky zůstávající doma je tak stále považován za společensky žádoucí ideál, což vytváří tlak na ženy, které se rozhodnou pokračovat v pracovním životě. Takové stereotypy

⁶ Torres AJC, Barbosa-Silva L, Oliveira-Silva LC, Miziara OPP, Guahy UCR, Fisher AN, Ryan MK. The Impact of Motherhood on Women's Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. Behav Sci (Basel). 2024 Mar 26;14(4):275. doi: 10.3390/bs14040275. PMID: 38667071; PMCID: PMC11047346.

následně přispívají k předsudkům vůči pracujícím matkám a zároveň ovlivňují jejich postavení na pracovním trhu i ve veřejném prostoru.

Zvláštní pozornost byla věnována také političkám a ženám ve veřejném prostoru. Diskutující upozornily, že ženy v politice bývají často hodnoceny podle vzhledu, stylu komunikace nebo osobního života výrazně více než jejich mužští kolegové. Pokud žena vystoupí z tradičního rámce očekávaného chování, bývá vystavena intenzivnější kritice a útokům.

Přestože je politika přirozeně konfliktním prostředím a ostrá kritika se týká i mužů, útoky vůči ženám mají často odlišný charakter. Namísto kritiky politických názorů nebo odborných rozhodnutí bývají ženy častěji terčem osobních útoků zaměřených na jejich vzhled, rodinný život či samotnou skutečnost, že působí ve veřejném prostoru. Takové útoky často obsahují sexuální narážky, zesměšňování, vyhrůžky nebo verbální násilí namířené proti nim i jejich rodinám.

⁷United Nations v posledních letech opakovaně upozorňuje na rostoucí problém násilí vůči političkám a veřejně aktivním ženám. Expertní skupina působící pod záštitou Organizace spojených národů označila v roce 2018 tento typ útoků za formu porušování lidských práv. Zároveň upozornila, že mnoho žen působících v politice nebo veřejném životě své zkušenosti často nedokáže přesně pojmenovat nebo o nich veřejně hovořit, protože podobné projevy bývají ve společnosti dlouhodobě bagatelizovány nebo považovány za „běžnou“ součást politického prostředí.

⁷ Marie Šťastná, „K násilí na ženách v politice dochází i v Česku. Jeho cílem je politicky zastrašit a vytlačit,“ Deník Alarm, publikováno 22. června 2021. Deník Alarm <https://denikalarm.cz/2021/06/k-nasili-na-zenach-v-politice-dochazi-i-v-cesku-jeho-cilem-je-politicky-zastrasit-a-vytlacit/>

Flexibilita práce, postavení žen na trhu práce a rovnováha mezi pracovním a osobním životem

Jedním z nejdiskutovanějších témat byla flexibilita práce a celkové nastavení pracovního trhu ve vztahu k ženám a rodičům. Zaznělo, že česká státní správa dlouhodobě neznala koncept home office a manažeři často nedůvěřovali zaměstnancům pracujícím z domova. Pandemie však ukázala, že flexibilní pracovní modely fungují efektivně a mohou výrazně pomoci rodičům při sladování pracovního a rodinného života.

V diskusi byly prezentovány také příklady firem, které ženám umožňují flexibilní úvazky a přizpůsobují pracovní dobu jejich potřebám. **Zaznělo, že matky patří mezi nejefektivnější zaměstnance, protože jsou nuceny pracovat velmi organizovaně a efektivně hospodařit s časem.** Zdůrazněno bylo také to, že firmy, které se dokážou přizpůsobit rodičům, z toho dlouhodobě profitují.

Diskutující zároveň upozornily, že navzdory vysoké vzdělanosti žen patří postavení českých žen na pracovním trhu v rámci zemí OECD dlouhodobě pod průměr. Česká republika výrazně zaostává zejména v oblasti odměňování žen a dostupnosti flexibilních forem práce. ⁸**Ženy v Česku podle aktuálních údajů vydělávají v průměru přibližně**

Ve srovnání se západoevropskými zeměmi tak český pracovní trh podle diskutujících stále nedokáže dostatečně reagovat na potřeby rodičů, což ženám výrazně komplikuje sladování pracovního a rodinného života. Flexibilita práce by proto podle nich neměla být chápána jako výjimečný benefit, ale jako přirozená součást moderního pracovního trhu.

⁸ Eliška Straková, „Ženy si v Česku vydělají o šestinu méně než muži, novela zákona má zajistit rovné odměny,“ iROZHLAS, publikováno 17. března 2026. iROZHLAS https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/zeny-si-v-cesku-vydelaaji-o-sestinu-mene-nez-muzi-novela-zakona-ma-zajistit-rovne_2603172228_elev

o 17 % méně než muži na stejných pracovních pozicích, přičemž tempo snižování tohoto rozdílu zůstává velmi pomalé.

Přestože nezaměstnanost žen v České republice nepředstavuje zásadní problém, většina žen pracuje na plný úvazek a možnosti zkrácených či flexibilních úvazků zůstávají omezené. Ve srovnání se západoevropskými zeměmi tak český pracovní trh podle diskutujících stále nedokáže dostatečně reagovat na potřeby rodičů, což ženám výrazně komplikuje sladování pracovního a rodinného života. Flexibilita práce by proto podle nich neměla být chápána jako výjimečný benefit, ale jako přirozená součást moderního pracovního trhu.

Nízké zastoupení žen v politice a otázka kvót

Diskuse se věnovala také nízkému zastoupení žen v politice a ve vedoucích funkcích. ⁹Zaznělo, že ženy tvoří pouze přibližně 17, 2 % osob ve vysokých politických pozicích a bez systémových opatření se tento stav mění jen velmi pomalu.

Diskutující argumentovaly, že kvóty mohou fungovat jako nástroj k otevření prostoru pro ženy a zároveň přinutit společnost řešit problémy, které se jich týkají. Vyšší zastoupení žen by podle nich automaticky přineslo větší důraz na otázky péče o děti, flexibility práce či genderové rovnosti.

Zaznělo také, že kvóty neznamenaají upřednostňování méně kvalifikovaných kandidátek, ale kompenzaci existujících předsudků a nerovností. Veřejný prostor je podle diskutujících stále dominován muži a bez aktivních opatření se situace měnit nebude.

⁹ Edu Effective, „Pouze 17,2 % žen je v Česku na vedoucích pozicích. Jak překonat tuto nerovnost a dosáhnout změny?“ Edu Effective. Edu Effective <https://www.edueffective.online/cs/pouze-172-zen-je-v-cesku-na-vedoucich-pozicich-jak-prekonat-tuto-nerovnost-a-dosahnout-zmeny/>

Potřeba systémové změny a generační optimismus

V závěru diskuse zazněla potřeba hlubší společenské a systémové změny. Účastnice zdůraznily, že nestačí apelovat na individuální odpovědnost žen, ale je nutné měnit fungování státu, pracovního trhu i společenských očekávání. Mezi klíčové priority zařadily budování kvalitní infrastruktury péče o děti, podporu flexibilních pracovních úvazků, větší zapojení mužů do rodičovství a ekonomické pobídky pro zaměstnavatele.

Navzdory kritice současného stavu zazněl i určitý optimismus. Některé diskutující věří, že mladší generace mužů a žen je otevřenější partnerskému modelu rodiny a rovnoměrnějšímu rozdělení rodičovských povinností. Zároveň však upozornily, že bez politické podpory, veřejné diskuse a dlouhodobých kampaní se hluboce zakořeněné stereotypy měnit nebudou.

Doporučení

Na základě diskuse lze formulovat několik klíčových doporučení:

Za prvé, Česká republika by měla výrazně posílit politiky podporující sladování rodičovství a kariéry. To zahrnuje rozšíření dostupné a cenově přijatelné péče o děti, zlepšení fungování školních družin a vytvoření služeb, které budou odpovídat reálným potřebám pracujících rodičů.

Za druhé, flexibilní formy práce by se měly stát běžnou součástí pracovního trhu, nikoliv výjimkou. Větší využívání zkrácených úvazků, flexibilní pracovní doby nebo home office může rodičům, zejména matkám, pomoci zůstat ekonomicky aktivní a pokračovat v profesním rozvoji.

Za třetí, systém rodičovské dovolené by měl více motivovat otce k aktivnímu zapojení do péče o děti. Inspirací mohou být například skandinávské modely, které obsahují nepřenositelnou část rodičovské dovolené určenou zvláště pro každého rodiče a podporují rovnoměrnější rozdělení péče mezi muže a ženy.

Za čtvrté, zaměstnavatelé i veřejné instituce by měli aktivně pracovat na odstraňování stereotypů vůči pracujícím matkám. Nábor, kariérní postup i hodnocení zaměstnanců by měly vycházet především z kvalifikace a pracovních výsledků, nikoli z předpokladů spojených s mateřstvím nebo rodinnými povinnostmi.

Za páté, ekonomická nezávislost žen by měla být vnímána jako jedna z klíčových společenských a ekonomických priorit. To vyžaduje snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, podporu kariérního růstu žen a omezení dlouhých pracovních přerušování, která později vedou k nižším důchodům a vyššímu riziku chudoby.

V neposlední řadě zazněla potřeba posílit zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích. K dosažení tohoto cíle mohou přispět mentoringové

programy, podpora ženského leadershipu i systémová opatření, která zajistí, aby témata týkající se žen a rodin byla více reflektována ve veřejných politikách