národní
úložiště
šedé
literatury

Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů

Bosničová, Nina; Skálová, Helena; Wichterlová, Lada
2012

Dostupný z http://www.nusl.cz/ntk/nusl-392787

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 24.07.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

MOŽNOSTI A BARIÉRY
ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ

PRAKTICKÉ TIPY PRO ZAMĚSTNAVATELE

- MODELOVÉ SITUACE
- MOŽNOSTI ŘEŠENÍ
- TIPY A DOPORUČENÍ Gender Studies
- PŘÍKLADY ŘEŠENÍ
- PŘÍKLADY Z PRAXE
- ZAJÍMAVÉ INFORMACE
- ÚKOLY

evropský sociální fond v ČR
EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
GENDER STUDIES
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

MOŽNOSTI A BARIÉRY ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ

PRAKTICKÉ TIPY PRO ZAMĚSTNAVATELE

MOŽNOSTI A BARIÉRY ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ
Praktické tipy pro zaměstnavatele
Gender Studies 2012

Tato publikace vychází v rámci projektu OP LZZ „Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST GENDER STUDIES PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

MOŽNOSTI A BARIÉRY ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ

Vydává
Gender Studies, o.p.s., Gorazdova 20, 120 00 Praha 2, v roce 2012.
www.genderstudies.cz
www.rovneprilezitosti.cz

Poděkování
Celý tým Gender Studies, o.p.s., děkuje všem přispěvatelkám a přispěvatelům, kteří věnovali čas a úsilí tomu, aby tato publikace mohla vzniknout.

Editorka: Kateřina Machovcová, Ph.D.

Redakční rada: Nina Bosničová, Ph.D., Bc. Helena Skálová, Mgr. Lada Wichterlová

Grafická úprava a sazba: Mgr. Lenka Jehlíková

Korektury: Mgr. Kateřina Skokanová

ISBN 978-80-86520-44-5

• ÚVOD 4 • REJSTŘÍK 70

1 FLEXIBILITA PRACOVNÍ DOBY 5

2 OMEZENÍ V PRÁCI BĚHEM TĚHOTENSTVÍ 12

3 ODCHOD NA MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU 18

4 OTEC A PÉČE O DÍTĚ 24

5 SPOLUPRÁCE V PRŮBĚHU RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ 29

6 ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ 34

7 PÉČE O POTŘEBNÉ ČLENY A ČLENKY RODINY 38

8 ZAMĚSTNAVATELÉ A ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DĚTI 43

9 ROVNOST ODMĚŇOVÁNÍ 49

10 ZMAPOVÁNÍ SITUACE VE VAŠÍ FIRMĚ 53

11 AKČNÍ PLÁN 55

Cílem této publikace je poskytnout zaměstnavatelům praktické tipy. Je určena těm, kdo se zabývají a chtějí zabývat postavením rodičů, kteří u nich ve firmě pracují nebo se o zaměstnání ucházejí.

Na konkrétních situacích vybídneme k hledání různých řešení častých situací, navržená řešení jsou doplněna srozumitelnými informacemi o stávajících legislativních možnostech a také příklady z praxe českých zaměstnavatelů.

Publikaci je možné využít jako zdroj informací, ale také jako interaktivní pracovní listy, kdy si zkusíte řešit modelové situace a zamyslíte se nad tím, jaká opatření lze přenést do vaší běžné praxe. K tomu slouží různá cvičení v každé kapitole, doporučení, ale zejména poslední dvě kapitoly, které nabízejí zmapování situace v organizaci a formulování akčního plánu.

Tato publikace vznikla díky spolupráci s celou řadou různorodých firem, které se zapojily do aktivit Gender Studies – sítě zaměstnavatelů, kulaté stoly, soutěž o ocenění Firma roku: Rovné příležitosti či výzkumná šetření. Všem děkujeme za sdílení cenných zkušeností a věříme, že předávané informace budou užitečné i pro vás.

Tým Gender Studies, o.p.s.

MODELOVÉ SITUACE

MOŽNOSTI ŘEŠENÍ

TIPY A DOPORUČENÍ Gender Studies

PŘÍKLADY ŘEŠENÍ

PŘÍKLADY Z PRAXE

ZAJÍMAVÉ INFORMACE

ÚKOLY

FLEXIBILITA PRACOVNÍ DOBY

Do výběrového řízení na volnou pozici ve vaší firmě se přihlásila žena, která již na prvním pohovoru sdělila, že je samoživitelka a potřebovala by pro výkon práce určité úpravy pracovní doby, a to s ohledem na provozní dobu školky a dojíždění. Protože v průběhu vícekolového řízení přesvědčila o svých odborných kvalitách i motivaci pro práci, vedení se rozhodlo jí pracovní místo nabídnout a domluvit se na konkrétním opatření, které by jí umožnilo sladit práci s rodinnými povinnostmi.

Jaké řešení této situace navrhujete?

TIP Gender Studies: Pružná pracovní doba

§ § § §

Příklady nákladů

Zajištění přítomnosti osob na recepci/vrátnici, náklady na energie – osvětlení či vytápění celých kanceláří po delší dobu, problémy v komunikaci mezi lidmi, kteří se v práci téměř nepotkají…

Příklady výhod

Obchodní oddělení může rychleji reagovat v komunikaci s klienty/klientkami z různých časových zón, snáze se s nimi mohou spojit přímo telefonem či prostřednictvím videokonference, řadu situací tak řeší rychleji a zvyšuje se kvalita zákaznického servisu, vedoucím ubyla administrativa spojená se schvalováním výjimek z pevné pracovní doby, lékaře a jiné soukromé záležitosti si zaměstnaní vyřizují mimo pracovní dobu…

PŘÍKLADY Z PRAXE

Je-li na dané pracovní pozici možná pružná pracovní doba, se uchazeči a uchazečky o zaměstnání dozví již v pracovní inzerci. Pro všechny pracovníky a pracovnice, včetně směnného provozu, je k dispozici tzv. flexikonto, které umožňuje „uschovávat" si napracované hodiny a pak je v případě potřeby využít ve formě náhradního volna nebo si nechat proplatit s přesčasovým příplatkem. Každý má na svém flexikontu automaticky 20 hodin, které lze využít, daný měsíc tedy odpracovat méně a později napracovat. To umožňuje zaměstnaným flexibilně reagovat např. na různé nenadálé rodinné události.

(Key Plastics, výrobní společnost, Janovice nad Úhlavou)

Podle našich zkušeností uplatňování pružné pracovní doby založené na individuální dohodě a sledování naplňování měsíčního fondu pracovní doby rovnou řeší spoustu situací na straně zaměstnaných a není potřeba domlouvat jiné typy úprav či opatření.

(ROSS Holding, stavební firma, Havlíčkův Brod)

ZAJÍMAVÉ INFORMACE

Průzkum společnosti Robert Half zjistil, že pružná pracovní doba patří mezi nejoblíbenější benefity, zároveň se však řadí i mezi ty častěji poskytované.

V průzkumu společnosti LMC potvrdilo využívání flexibilní pracovní doby 45 % respondentů z řad zaměstnavatelů.

DOPORUČENÍ Gender Studies:

- Flexibilní pracovní doba vyžaduje přehlednou evidenci pracovní docházky, aby bylo možné sledovat plnění měsíčního pracovního fondu.
- Proveďte analýzu, do jaké míry je flexibilita možná, například s ohledem na zajištění dostupnosti pro vaši klientelu, zpracujte interní předpis/dohodu, kde bude stanoveno, jakým způsobem je flexibilita vykonávána, na jakých pozicích je možná a kdo o ní případně rozhoduje.
- Stanovení podmínek pro umožnění pružné pracovní doby v návaznosti na oprávněné nároky pracovního místa není diskriminací těch zaměstnaných, kterým flexibilní doba nemůže být z provozních důvodů umožněna.

LEGISLATIVA:

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZDROJE:

Hasmanová Marhánková, J. (2011). Matky samoživitelky a jejich situace v České republice, „Sandwichová generace" – kombinování práce a rodiny a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory). Gender Studies, Praha.
Machovcová, K. (2012, Ed.). Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže. Gender Studies, Praha.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:

Trendy zaměstnaneckých benefitů – tisková zpráva:
www.roberthalf.cz/CZ/CZ/RHI/trend-zamestnaneckych-benefitu.asp, navštíveno 1. 8. 2012
Firem nabízejících zkrácené úvazky přibylo, využívanější je i pružná pracovní doba:
http://ekonomika.eurozpravy.cz/ceska-republika/26326-firem-nabizejicich-zkracene-uvazky-pribylo-vyuzivanejsi-je-i-pruzna-pracovni-doba/, navštíveno 1. 8. 2012
Králíková, A. Flexibilní úvazky: krásné i nebezpečné:
http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2120558&als[nm]=2120377, navštíveno 1. 8. 2012

Je ve vaší firmě reálné zavedení pružné pracovní doby?

Překážky zavedení:

Proč by naopak bylo výhodné ve vaší firmě pružnou pracovní dobu zavést?

Může být ve vaší firmě naopak problémem „negativní flexibilita“, tedy situace, kdy se zaměstnaní dozvědí o svých směnách na poslední chvíli, nemají žádný plán do budoucna, pracují včetně večerů či víkendů, nemají možnost o přidělení na směny rozhodovat?

Nabízí již vaše firma pružnou úpravu pracovní doby?

Jaké jsou konkrétní charakteristiky opatření ve vaší firmě? Například jak je dlouhý volitelný/pevný úsek, kdo rozhoduje o flexibilitě…?

Museli jste řešit nějaké překážky při zavádění či problémy při realizaci? Jaké? Jak se překážky podařilo překonat?

Jak sledujete, zda je opatření přínosné?

OMEZENÍ V PRÁCI BĚHEM TĚHOTENSTVÍ

Zdravotní sestra působící u poskytovatele sociálních služeb pracuje v nepřetržitém směnném provozu a vykonává poměrně fyzicky i psychicky náročnou práci. Nyní otěhotněla a nemůže svou práci dále vykonávat. Spolu se zaměstnavatelem hledá alternativy, jak tuto situaci zvládnout.

Jaké řešení této situace navrhujete?

TIP Gender Studies: Převedení na jinou práci a žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

§ § § §

OVĚŘTE SI SVOJE ZNALOSTI TÝKAJÍCÍ SE TĚHOTENSTVÍ A ZAMĚSTNÁNÍ

Kdy nejdříve může zaměstnankyně nastoupit na mateřskou dovolenou?

1. 10 týdnů před předpokládaným termínem porodu
2. 8 týdnů před předpokládaným termínem porodu
3. 6 týdnů před předpokládaným termínem porodu

Je potřeba k vyslání těhotné zaměstnankyně na služební cestu jejího souhlasu?

1. Ano
2. Ne

Může těhotná zaměstnankyně pracovat přesčas?

1. Ano, pokud s tím souhlasí
2. Ne, je to zakázáno

Lze s těhotnou zaměstnankyní ukončit pracovní poměr ve zkušební době?

1. Ne, těhotenství a následně mateřská a rodičovská dovolená před výpovědí chrání, s výjimkou rušení zaměstnavatele
2. Ano, ve zkušební době lze skončit pracovní poměr bez udání důvodu

SPRÁVNÉ ODPOVĚDI: 2., 1., 2., 2.

PŘÍKLADY Z PRAXE

V případě nemoci, stejně tak v případě komplikovanějšího těhotenství využíváme na odděleních zabývajících se administrativou práci z domova. Zaměstnavatel poskytne pracovní pomůcky (např. notebook, telefon), a je tak možné v práci dále pokračovat a dodržovat stanovené termíny. Z hlediska zachování příjmu je toto řešení vhodné i pro těhotné ženy.

(Plaček s.r.o., velkoobchod, Poděbrady)

S ohledem na vysokou náročnost našich pracovních podmínek – nepřetržitý provoz, klienti a klientky s velmi specifickými potřebami – je časté, že maminka odchází brzy na rizikové těhotenství. V některých případech se domlouváme na úpravě pracovních podmínek, například ukončení práce v noci, kde potom samozřejmě řešíme i dorovnání mzdy.

(Domov Barbora Kutná Hora, poskytovatel sociálních služeb)

DOPORUČENÍ Gender Studies:

- Těhotenství nemusí zaměstnankyně nijak dopředu oznamovat, je to spíše otázkou vzájemné důvěry a vědomí, že nastalá situace nebude zneužita a dojde k vzájemně uspokojivé dohodě.
- Různé úpravy práce (flexibilita pracovní doby, pauzy, práce z domova) je možné řešit již v průběhu těhotenství, výhodou pro zaměstnavatele je tak i více času na sehnání zástupu a možnost zaučení oproti náhlému ukončení práce v případě rizikového těhotenství.

LEGISLATIVA:
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:
Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství – Česká správa sociálního zabezpečení: www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi.htm
Wichterlová, L. Stále širší pole volnosti: Změny v rodičovské a mateřské v roce 2012: http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2324251&als[nm]=2324418, navštíveno 1. 8. 2012

OMEZENÍ V PRÁCI BĚHEM TĚHOTENSTVÍ

? Mohla by tato situace nastat i na vašem pracovišti? Umožňují podmínky převedení na jinou práci? Dokážete nabídnout specifická flexibilní opatření v případě těhotenství?

Jaké má toto řešení výhody pro zaměstnavatele? Jaké nevýhody?

Naopak jaké má výhody pro zaměstnankyni? A nevýhody?

? Řešili jste již podobnou situaci ve vaší firmě?

Jak?

Jaké má toto řešení výhody pro zaměstnavatele? Jaké nevýhody?

A naopak jaké má výhody pro zaměstnankyni? A nevýhody?

OMEZENÍ V PRÁCI BĚHEM TĚHOTENSTVÍ

ODCHOD NA MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU

Zaměstnankyně se po roce na rodičovské dovolené chce vrátit do zaměstnání, péči o dítě přebírá její partner. Ve firmě s touto možností nikdo nepočítal, zaměstnankyně totiž nahlásila tři roky rodičovské dovolené. Zastupující osoba má smlouvu na dobu určitou po dobu tří let, konec smlouvy tedy není vázán na návrat původní pracovnice. Zaměstnavatel trvá na pokračování rodičovské dovolené matky.

Jak by měl zaměstnavatel řešit takovou situaci? Je jeho postoj správný?

TIP Gender Studies: Individuální rozhovor před odchodem na mateřskou dovolenou a sjednání zástupu během rodičovské dovolené

§ § § §

- **RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ**
  - překážka v práci na straně zaměstnance,
  - délka se stanoví dle dohody, maximálně však do 3 let věku dítěte.

- **RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK**
  - dávka státní sociální podpory,
  - lze vyčerpat 220 000 Kč až do doby 4 let věku dítěte.

PŘÍKLADY Z PRAXE

Podpora návratu pracovníků a pracovnic po mateřské/rodičovské dovolené je v IBM ČR součástí tzv. Parental Leave and Return Program. Hlavním cílem tohoto programu je podpořit zaměstnance a zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené, umožnit jim zůstat ve spojení s chodem společnosti a ponechat si přístup k vybraným vzdělávacím programům za účelem udržení a prohloubení kvalifikace (zaměstnaným je ponechán firemní počítač a umožněno připojení do intranetového systému). Zaměstnankyně a zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené jsou v kontaktu s firmou, jsou informováni o tom, co je nového, a jsou zváni k účasti na relevantních akcích pořádaných firmou. Součástí programu je i finanční pobídka, jejímž cílem je zvýšit zájem o návrat do zaměstnání dříve než po třech letech (pobídka je vyplácena po návratu do šesti měsíců nebo do jednoho roku).

(IBM, informační technologie, Praha a Brno)

Existuje akční plán pro rodiče na mateřské/rodičovské dovolené, v rámci něhož firma rozsáhle analyzovala potřeby svých zaměstnaných a následně jim nabídla řadu řešení pro udržení kontaktu během mateřské/rodičovské dovolené a vzdělávací a reintegrační semináře. Rodiče také mohou využívat zkrácené úvazky a možnost práce z domova. Komerční banka též aktivně podporuje otce v čerpání rodičovské dovolené. Firma svým zaměstnancům a zaměstnankyním nabízí další flexibilní formy práce jako pružnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden a sdílení pracovního místa. Informace o novinkách nabízí prostřednictvím sociální sítě.

(Komerční banka, finanční služby, Praha)

Řešení odchodů na mateřskou dovolenou není ošetřené nějakým procesem, je v kompetenci zejména hlavní sestry a vrchních sester. Nicméně personální oddělení pravidelně zjišťuje a předává informace o návratech v příštím půl roku, aby tyto ženy kontaktovaly a zjistily aktuální situaci, zda se chtějí vracet, případně zda plánují další těhotenství a prodloužení volna.

(Nemocnice Náchod, zdravotnictví, Náchod)

Po dohodě umožňujeme neplacené volno navazující na rodičovskou dovolenou, zejména s ohledem na to, aby byl termín opětovného nástupu do zaměstnání navázán na školní rok, kdy dítě nastupuje do mateřské školy. To se týká například situací, kdy by žena měla nastupovat do zaměstnání například v červnu, ale školka dítě přijme až od září. Obvykle je možné i překlenout toto období i zkráceným úvazkem.

(Lasselsberger, výrobní společnost, Plzeň)

DOPORUČENÍ Gender Studies:

- Komunikace s rodičem odcházejícím na mateřskou/rodičovskou dovolenou usnadní plánování lidských zdrojů a zastupitelnost po dobu nepřítomnosti.
- Dobrá evidence a aktuální kontakty na osoby na rodičovské dovolené umožňují nabídnout jim návrat do zaměstnání v případě uvolněné pozice dříve, než uplyne celá rodičovská dovolená, je tak možné výrazně uspořit náklady na nábor nové osoby.
- I na rodičovské dovolené se zaměstnankyně a zaměstnanci mohou věnovat své profesi a dalšímu vzdělávání, neomezujte nabídku aktivit na volnočasová setkání, ale umožněte i zapojení do vzdělávání realizovaného ve vaší firmě.
- Vždy s odcházející osobou komunikujte, proberte možnosti spolupráce v průběhu rodičovské dovolené. Praxe ukazuje, že čím intenzivnější kontakt, tím větší vůle k návratu do firmy, čímž se uspoří řada nákladů spojených s odchodem zaučené zaměstnankyně (zaměstnance).

LEGISLATIVA:
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:
Kolářová, J. Firma roku: Rovné příležitosti má své vítěze:
www.rovneprilezitosti.ecn.cz/clanek.shtml?cmd%5b2786%5d=x-2786-2130576, navštíveno 1. 8. 2012
Kotková, A. IBM na třetím místě:
http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2321315&als[nm]=2321431n, navštíveno 1. 8. 2012

ODCHOD NA MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU

Jak řešíte odchody na mateřskou/rodičovskou dovolenou ve vaší firmě?

Pomohlo by ve vaší situaci zavedení konkrétního opatření, které přispěje k organizaci odchodů a návratů rodičů?

Plánujete s odcházejícími rodiči způsob další spolupráce, průběžného kontaktu či návrat do zaměstnání? Jak tento proces probíhá?

ODCHOD NA MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU

OTEC A PÉČE O DÍTĚ

Přijde za vámi zaměstnanec, který má tříměsíční dítě a rád by se mu více věnoval. Zvažoval žádost o rodičovskou dovolenou, ale více by mu vyhovovala vhodná flexibilní úprava pracovních podmínek, aby nepřišel úplně o kontakt s pracovištěm ani o celý příjem. Zaměstnanec pracuje v kanceláři na oddělení plánování výroby ve středně velkém výrobním podniku.

Jak byste danou situaci řešili?

TIP Gender Studies: Stlačený pracovní týden

§ § § §

JAKÁ DALŠÍ ZNÁMÁ OPATŘENÍ LZE VYUŽÍT?

Seřaďte následující možnosti z hlediska finanční a organizační náročnosti pro vaši organizaci:

- PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA
- PRÁCE Z DOMOVA
- SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO
- STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN

KOMENTÁŘ Gender Studies:

- **PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA:** Vyžaduje přehlednou evidenci pracovní docházky, aby bylo možné sledovat plnění měsíčního pracovního fondu, a mít přehled o tom, kdy jsou daní zaměstnanci či zaměstnankyně přítomni na pracovišti. Také je třeba mít analýzu, do jaké míry je flexibilita možná, například s ohledem na zajištění dostupnosti pro klientelu. Velmi důležitá je existence interního předpisu/ /dohody, kde bude stanoveno, jakým způsobem je flexibilita aplikována, s jakým předstihem a jakým způsobem budou zaměstnaní informovat o své pracovní době v konkrétní den, kdo případně rozpis schvaluje.
- **PRÁCE Z DOMOVA:** V řadě organizací funguje práce z domova spíš neformálně, zaměstnaní pracují na vlastním počítači, využívají vlastní připojení na internet, v jiných organizacích však dojde k vybavení potřebným zařízením, vč. připojení na internet, náklady mohou vzniknout též v oblasti zajištění přístupu do interního systému firmy, v každém případě by měl být vyřešen transparentní způsob vykazování práce z domova a opomíjeno by nemělo být ani téma bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- **SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO:** Z hlediska firmy a definice pracovní náplně jde o jednu pozici, kterou společně vykonávají dvě osoby (či více osob) na částečný úvazek, je nutné vhodně vyřešit rozdělení pracovní činnosti a předávání informací.
- **STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN:** Při plném úvazku může být náročnější pro zaměstnance/zaměstnankyni a je potřeba mít jistotu, že úprava nebude na úkor odvedené práce. Výhody pro zaměstnané však má v delším volnu a úspoře času při dojíždění. Z hlediska zaměstnavatele je potřeba vyřešit, zda jeden den nebude chybět s ohledem na komunikaci na pracovišti či s klientelou, případně toto vyřešit určitou dostupností na telefonu či e-mailu.

PŘÍKLADY Z PRAXE

„Důvodů, proč jsem šel na ‚mateřskou‘, bylo více. Za hlavní považuji ten, že moje partnerka pracuje na sebe z domova, a tak může naše dcera vyrůstat s námi oběma. Jak jsem se přesvědčil a pořád se přesvědčuji, byla to ta nejlepší volba, jakou jsem mohl udělat. Je sice zatím divné, aby muž na mé pozici šel na „mateřskou“, ale jelikož jsem vždy chodil proti proudu, byl jsem rád, že tomu tak bude i v tomto případě a že budu v naší společnosti první.“

Manažer oddělení správy smluv flotilového autopojištění – na rodičovské dovolené (Allianz, pojišťovnictví, celá ČR)

Posílení profesního uplatnění žen je paralelně podpořeno i tím, že mužům je naší společností přiznána specifická podpora při zapojení do péče. Každý čerstvý otec může do dvou měsíců dítěte čerpat 5 dní dovolené navíc. Jenom v roce 2009 tento benefit využilo 77 otců. O svou zkušenost se podělil i tehdejší ředitel komunikace Roman Frkous, který po slavnostním převzetí ocenění za 2. místo v soutěži Firma roku: Rovné příležitosti 2010, publikum zaujal i pobavil svým výrokem: *„Jako otec tří dětí tento benefit velmi vítám. Vyzkoušel jsem si, kolik úsilí a času péče o novorozeně obnáší, a po pravdě řečeno jsem se potom už hodně těšil do práce.“*

(GE Money Bank, finanční služby, celá ČR)

ZAJÍMAVÉ INFORMACE

Zajímavý průzkum realizovala britská organizace Síť zaměstnavatelů pro rovnoprávnost a začlenění (ENEI). Zatímco tři čtvrtiny dotazovaných firem nabízejí prorodinná opatření, pouze jeden z pěti otců je využívá. Z 1 500 dotazovaných otců 49 % vypovědělo, že jejich podíl na péči o dítě je stejný, či vyšší než podíl matky, ale 67 % se domnívá, že jejich zaměstnavatel neposkytuje dostatečné rodině přátelské podmínky. Celkem 49 % respondentů chce pracovat flexibilně, 25 % by si přálo, aby jejich zaměstnavatel měl větší pochopení pro potřeby otců, a 38 % by uvítalo podporu v oblasti zajištění péče o děti.

V České republice však dostupný realizovaný výzkum potvrdil výrazně nižší zapojení mužů do péče o děti, u většiny činností nepřesahuje podíl otců 30 %. Ačkoliv tedy třetina dotazovaných personalistů a personalistek nepovažuje za důležité, aby se firmy situaci otců věnovaly, 56 % otců je s přístupem zaměstnavatele a s podmínkami pro každodenní péči o děti spíše spokojeno, výrazně nespokojeno se současným přístupem zaměstnavatele v této oblasti je jen 12 % otců.

LEGISLATIVA:
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

ZDROJE:
Machovcová, K. (Ed., 2012). Náklady a zisky rovných příležitostí žen a mužů. Praha, Gender Studies.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:
Machovcová, K. GE Money Bank podporuje rovnováhu kariérního rozvoje a péče:
http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2264157&als[nm]=2264190, navštíveno 10. 8. 2012
Maříková, H. (2011). Co znamená být hlavním živitelem a spoluživitelem rodiny?:
http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2324251&als[nm]=2324418, navštíveno 10. 8. 2012
Projekt „Táto, jak na to?“:
www.tatojaknato.cz/personalistika-domaci/195-zamstnavatele-a-aktivni-otcovstvi, navštíveno 10. 8. 2012
Studie Třetina respondentů nabízí rodině přátelské politiky:
www.employeebenefits.co.uk/cgi-bin/item.cgi?id=15181&d=23&h=0&f=0, navštíveno 10. 8. 2012

Mohla by vaše firma dělat něco pro podporu zapojení otců do péče o děti?

Podporuje již vaše firma zapojení otců do péče o děti? Jakým způsobem?

Kapitola 5

SPOLUPRÁCE V PRŮBĚHU RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Zaměstnankyně, která je na rodičovské dovolené s ročním dítětem, kontaktuje zaměstnavatele ohledně možnosti placené spolupráce. Za ideální by považovala možnost pracovat zhruba 15 hodin týdně, někdy více a někdy méně podle objemu práce a možností hlídání.

Jaké řešení byste jí nabídli?

TIP Gender Studies: Dohoda o pracovní činnosti

§ § § §

PŘÍKLADY Z PRAXE

S jednou z našich pracovnic, která je v současné době na rodičovské dovolené, máme uzavřenou dohodu o provedení práce, může si vybrat, kdy chce do práce přijít, podle toho, jak má zajištěné hlídání, v tom jí zcela vycházíme vstříc. Je placena hodinovou mzdou. Spolupráce vyšla z iniciativy maminky, chtěla udržet kontakt s oborem a pro nás to při jejím pracovním zařazení nebyl problém.

(Domov Barbora Kutná Hora, poskytovatel sociálních služeb)

Firma se snaží maximálně vycházet vstříc rodičům například nabídkou zkrácených úvazků. Dobrou praxi představuje zapojování osob na rodičovské dovolené jako lektorů či lektorek v různých školeních, případně jako koučů pro zaměstnance a zaměstnankyně. Tím dochází k udržení jejich profesionality i využití jejich dosavadních zkušeností pro firmu i v období, kdy jsou možnosti jejich pracovního zapojení omezenější.

(GE Money Bank, finanční služby, celá ČR)

DOPORUČENÍ Gender Studies:

- Ačkoliv jsou lidé na mateřské/rodičovské dovolené stále v zaměstnaneckém poměru, v praxi často „jako by nebyli“, tím zůstává nevyužit jejich potenciál a snižuje se i motivace udržet si kvalifikaci pro návrat do aktivního zaměstnání.
- Kapacit osob na rodičovské dovolené můžete využít v případě mimořádných činností, pokud běžné činnosti máte dostatečně pokryté zástupem.
- Účast rodičů na rodičovské dovolené na vzdělávacích aktivitách nemusí vaši firmu nic stát – může jít o nabídku e-learningu, doplnění kapacity naplánovaných kurzů nebo lze využít dotace Evropského sociálního fondu. Odměnou jsou lidé, kteří si udrží kontakt s oborem i firmou a rychleji se zapracují.

LEGISLATIVA:
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:
Krčmářová, B., Bejšovcová, I. (2011). Sen nebo realita: psychologické aspekty flexibilních forem práce. Praha,
Gender Studies. Ke stažení: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/gs-02-update-03.pdf
Machovcová, K. GE Money Bank podporuje rovnováhu kariérního rozvoje a péče:
http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2264157&als[nm]=2264190, navštíveno 10. 8. 2012

Jak by mohla vaše firma využít potenciálu rodičů na rodičovské dovolené?

Spolupracuje již vaše firma s rodiči na rodičovské dovolené? Jakými způsoby? Osvědčila se tato spolupráce? Kdo ji iniciuje?

SPOLUPRÁCE V PRŮBĚHU RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Ve velké společnosti zabývající se personální a mzdovou problematikou se bude několik matek z rodičovské dovolené vracet v rozmezí 3–6 měsíců. Část z nich by z důvodu další péče o dítě ráda pracovala na snížený úvazek.

Jaké řešení může firma nabídnout?

TIP Gender Studies: Sdílení pracovního místa

§ § § §

PŘÍKLADY Z PRAXE

Firma nabízí pružnou pracovní dobu, částečné úvazky, sdílení pracovního místa a možnost práce z domova. Aktivně také pracuje s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené – udržuje s nimi kontakt a před návratem s nimi probírá formu jejich opětovného zapojení. Rodiče mohou využívat webové stránky s praktickými informacemi a také poměrně vysoký pravidelný finanční příspěvek na péči o děti v případě dřívějšího návratu do práce než po 3 letech. Mezi benefity bylo na žádost rodičů zahrnuto například plavání pro rodiče s dětmi.

(UniCredit Bank, finanční služby, celá ČR)

Program slaďování pracovního a rodinného života nabízí flexibilní pracovní nastavení, např. sdílené pracovní úvazky, zkrácený pracovní týden, stlačený pracovní týden, sdílené pracoviště a individuální pracovní dobu. Program péče o závislé osoby zahrnuje zvláštní rodinnou dovolenou (neplacené volno, které je k dispozici na vyžádání na dobu až 6 měsíců po narození, adopci nebo přijetí do pěstounské péče dítěte, nebo v případě vážné nemoci rodiče, partnera či dítěte) a finanční podporu v případě cestování (náhrada nákladů na péči v důsledku služebních cest) pro zaměstnané, kteří pečují o nezaopatřené děti nebo fyzicky či mentálně postižené rodinné příslušníky/příslušnice. O programu jsou zaměstnankyně a zaměstnanci informováni prostřednictvím intranetu, na který jsou připojeny pobočky a personální oddělení firmy na celém světě. Do programu se může přihlásit kdokoliv. Při přihlašování ale musí postupovat podle přesně daného plánu. Nejprve žadatel/žadatelka zkontaktuje personální oddělení, které mu/jí vydá přihlášku. Žádost obsahuje 12 kroků, které by si měly žádající osoby předem nadefinovat a rozmyslet (osobní/rodinné potřeby, hlavní pracovní povinnosti atd.). Nabídnuté alternativní pracovní nastavení pak zaměstnanec či zaměstnankyně prodiskutuje se svým nadřízeným nebo nadřízenou a společně se dohodnou na oboustranně výhodném řešení. Toto řešení musí brát v potaz specifické potřeby ve výrobě, provozu, práci na směny atd. Změna nastavení je zanesena i do pracovní smlouvy. Pokud dojde k odmítnutí žádosti, je možno zažádat o přezkoumání. Individuální pracovní nastavení by nemělo mít vliv na případný kariérní postup.

(DuPont, výroba, ČR)

DOPORUČENÍ Gender Studies:

- Stanovte interní směrnicí způsob, jak budou řešeny žádosti o úpravu pracovní doby. Může být vhodné mít například písemnou podobu žádosti a určit termín, do kdy budou žádající zaměstnaní vyrozuměni o výsledku. Tak napomůžete zpřehlednění celé situace a předejdete i obvinění, kdy někteří lidé nerozumí tomu, proč jim nebyla úprava umožněna a někomu jinému ano. Rodiče by měli mít informaci o tom, že mohou o úpravy žádat.

LEGISLATIVA:
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:
Otáhalová, Lucie. Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele jako překážka umožnění flexibilních úprav pracovní doby: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/vazne_provozni_duvody-1.pdf
Program slaďování pracovního a soukromého života a Program péče o závislé osoby ve firmě DuPont: http://gender-competence.eu/cz/toolkit3/CZ-13, navštíveno 10. 8. 2012
Slaďování osobního a pracovního života – Jak na to? www.genderstudies.cz/download/toolkit_web.pdf
Skálová, H. Rovné příležitosti pro ženy a muže v UniCredit Bank: http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2210624&als[nm]=2211174, navštíveno 12. 8. 2012

Jak by mohla vaše firma využít sdílená pracovní místa? Co brání využití této varianty flexibilního opatření?

Využívá již vaše firma sdílená pracovní místa? Jak se vám toto opatření osvědčilo v praxi?

PÉČE O POTŘEBNÉ ČLENY A ČLENKY RODINY

Specialistka firemního vzdělávání, která zajišťuje agendu ohledně realizace povinného i rozvojového vzdělávání, se dostala do komplikované situace. Její dítě mělo diagnostikovanou závažnou nemoc, musí absolvovat poměrně častá lékařská vyšetření a ve školce tráví také omezený čas. Paní by přesto ráda měla možnost dále působit ve svém zaměstnání.

Jaké řešení může firma nabídnout?

TIP Gender Studies: Práce z domova

§ § § §

RIZIKA PRÁCE Z DOMOVA:	ČÍM JIM LZE PŘEDCHÁZET?
Zaměstnanci a zaměstnankyně budou pracovat méně či méně efektivně.	
Nelze kontrolovat, zda zaměstnankyně a zaměstnanci opravdu pracují.	
Zaměstnanci a zaměstnankyně potřebují být na pracovišti, aby mohli vzájemně spolupracovat.	
Omezená dostupnost zaměstnaných pro klientelu.	

PŘÍKLADY Z PRAXE

Firma vytvořila extranetové stránky pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené a pro dlouhodobě nepřítomné zaměstnance a zaměstnankyně. Na portál jsou umísťovány informace o možnostech neplaceného vzdělávání v době mateřské/rodičovské dovolené, aktuální novinky z firmy, pozvánky na akce, nabídky agentur pečujících o děti či předškolních zařízení apod. Rodičům zůstává po dobu mateřské/rodičovské dovolené pracovní mobilní telefon, po návratu je jim nabídnut některý z flexibilních pracovních režimů.

(T-mobile, telekomunikace, celá ČR)

Firma plánuje rozšířit svůj tým o desítky osob pracujících v režimu home-office. Tímto krokem sleduje zlepšení servisu a péče o významnou klientelu. Očekává totiž od svých „domácích" zaměstnanců a zaměstnankyň nejen časovou flexibilitu, ale i velkou produktivitu práce. Plánuje poskytnout veškerý potřebný servis, spolupráce s osobami pracujícími z domova se jí osvědčila v případě osob na mateřské/rodičovské dovolené.

(Letuška.cz, cestovní ruch, ČR)

DOPORUČENÍ Gender Studies:

- Práce z domova je vynikajícím benefitem, ale také se může stát noční můrou nejednoho zaměstnance či zaměstnankyně – připojení z domova a počítač stále na očích, urgentní uzávěrky a jiné aspekty vedou k časté práci po večerech a o víkendech. Podmínky je tedy potřeba nastavit tak, aby byly férové vůči zaměstnavateli, ale i pracující osobě.
- V praxi se ukazuje, že v řadě firem funguje práce z domova spíše díky neformální dohodě s nadřízeným. Může to být vhodná varianta i pro vás, ale spíš doporučujeme stanovit alespoň základní pravidla využívání práce z domova – jak často je možné tuto variantu čerpat, zda stačí ohlášení, nebo je potřeba schválení aj.

LEGISLATIVA:
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZDROJE:
Práce z domova aneb V práci jako doma, Gender Studies, 2011

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:
Jachanová-Doleželová, A. T-mobile potvrdil, že v rovných příležitostech pro ženy a muže patří mezi jedničky: http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2264159&als[nm]=2264190, navštíveno 13. 8. 2012
Portál Letuška.cz sází na práci z domova: www.novinky.cz/kariera/274194-portal-letuska-cz-sazi-na-praci-z-domova.html, navštíveno 13. 8. 2012

PÉČE O POTŘEBNÉ ČLENY A ČLENKY RODINY

Existují ve vaší firmě pracovní pozice, u nichž by bylo možné práci z domova umožnit?

Mohla by vaše firma využít zaměstnání osob pracujících pouze či převážně z domova?

Využívá již vaše firma práci z domova? Jak je tato varianta ošetřena?

Kapitola 8

ZAMĚSTNAVATELÉ A ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DĚTI

Vyhodnocením personálních dat firma zjistila, že má v současné době 20 matek na rodičovské dovolené, 5 čerpajících neplacené volno spojené s péčí o dítě do 4 let věku. Dalších 30 dětí předškolního věku mají muži-zaměstnanci, kteří rodičovskou dovolenou nečerpali. Věkový průměr firmy je poměrně nízký, v posledních letech se noví zaměstnanci a nové zaměstnankyně rekrutovali především z absolventů a absolventek středních a vysokých škol.

Jak je možné takovou situaci řešit?

TIP Gender Studies: Zřízení firemní školky

§ § § §

PŘÍKLADY Z PRAXE

Firemní školka byla zrealizována s podporou evropské dotace v areálu Vítkovické nemocnice a.s. Kapacita MŠ je pro 24 dětí ve věku od 2 do 6 let. Zájem zaměstnanců/ /rodičů Vítkovické nemocnice se nadále stupňuje, ovšem kapacita školky bohužel nemůže vyhovět všem rodičům. O děti pečují odborní pedagogové a dětská zdravotní sestra, která zajišťuje péči o děti mladší 3 let. Provozní doba mateřské školky je přizpůsobena potřebám zaměstnanců, a to od 6.00 do 19.00 hodin. Cílem zaměstnavatele je vytvořit pro své zaměstnance co nejlepší podmínky a v tomto případě podporuje slaďování rodinného a pracovního života.

(Vítkovická nemocnice, zdravotnictví, Ostrava)

Naše firma je jednou ze společností, kdy k realizaci záměru firemní školky po důkladné analýze nedošlo. V předběžném dotazníkovém šetření sice zaměstnanci a zaměstnankyně projevili o školku zájem, nakonec se však závazných přihlášek sešlo velmi málo. Preference rodičů spíš směřují k zajištění školky v místě bydliště. Rodičům preferujícím školku blízko centrály jsme zajistili místa ve spolupráci se soukromým zařízením a přispíváme na školné.

(Komerční banka, finanční služby, centrála Praha)

ZAJÍMAVÉ INFORMACE

Dětská skupina při **Ministerstvu práce a sociálních věcí**, Praha:
Ministerstvo ve svých prostorách pilotně testuje nový model péče o děti, tzv. dětskou skupinu. Služba nezajišťuje vzdělávání dítěte jako v mateřské škole, ale poskytuje výchovnou péči zaměřenou na rozvoj schopností dítěte a jeho kulturních a hygienických návyků přiměřených věku. „Naším záměrem je umožnit vytvoření takových zařízení, která budou vycházet vstříc jak rodičům, tak i subjektům, které je zřídí a budou provozovat. Ať už se jedná o firmy nebo třeba obce, nestátní neziskové organizace či jiné poskytovatele. Předpokládá se, že připravovaný zákon stanoví nejnižší počet pečujících osob a nejvyšší možný počet dětí v jedné dětské skupině, hygienické, provozní a prostorové požadavky poskytování služby a další související podmínky."

DOPORUČENÍ Gender Studies:

- Založení školky musí doprovázet náležitý průzkum potřeb, situace v okolí a náročnosti pro firmu, výhodou pro udržitelnost je, pokud školka nabídne něco jiného než běžné obecní školky: delší otevírací dobu nebo možnost péče o děti mladší 3 let.
- Poměrně obvyklou praxí firem je pak spolupráce se subjektem, který zajistí zrealizování školky pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň dané společnosti.

LEGISLATIVA:
Nařízení vlády č. 469/2000 Sb., kterým se stanoví obsahové náplně jednotlivých živností (změny nařízení vlády č. 491/2004 Sb, č. 100/2005 Sb.) podle § 73a odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), v platném znění. Příloha č. 4 k nařízení vlády – obsahové náplně volných živností, č. 114, Příloha č. 2 k nařízení vlády – obsahové náplně vázaných živností, skupina 214 – ostatní
Zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších změn a doplnění, Příloha č. 2 k živnostenskému zákonu
Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném znění
Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 14/2005 Sb. o předškolním vzdělávání, podle §23 odst. 3, §35 odst. 2 a §123 odst. 5 zák. č. 561/2004 Sb. – školský zákon (změna: vyhl. č. 43/2006 Sb.)

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:
Bosničová, N. Pár praktických a užitečných rad pro založení firemní mateřské školky:
http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2145762&als[nm]=2145845, navštíveno 13. 8. 2012
Dětská skupina na MPSV:
www.mpsv.cz/cs/12943, navštíveno 14. 8. 2012
Wichterlová, L. (Ed., 2012). Rodinná politika II., zaměřeno na kontext změn mateřské a rodičovské dovolené a nedostupnost a legislativní změny v oblasti zařízení péče o předškolní děti. Gender Studies, Praha.
Ke stažení: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/rodinna-politika.pdf

ZAMĚSTNAVATELÉ A ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DĚTI

Zvažuje vaše firma založení firemní školky? Z jakých důvodů?

Co by vaší firmě otevření školky mohlo přinést?

Jakých problémů se obáváte?

Má již vaše firma svou školku? Jaké máte s jejím provozem zkušenosti?

Kapitola 9

ROVNOST ODMĚŇOVÁNÍ

Firma působící v oblasti potravinářství vychází vstříc rodičům, kteří žádají zkrácené úvazky. Ve firemních směrnicích však vidíme, že lidé působící na zkrácený úvazek nemají nárok na příspěvek na vzdělávání ani na příspěvek na penzijní připojištění.

Je podle vás tato situace opodstatněná?

TIP Gender Studies: Rovnost v odměňování

§ § § §

LEGISLATIVA:
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

ZDROJE:
Machovcová, K. (2012, Ed.). Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže. Gender Studies, Praha.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:
Křížková, A. (2011). Je třeba se zaměřit na systémy odměňování:
http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2290763&als[nm]=2290769, navštíveno 14. 8. 2012
Nástroj umožňující srovnání mezd (v angličtině):
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Salary_calculator, navštíveno 14. 8. 2012
Online kvíz: www.ep-ag.eu/quiz/quiz.php, navštíveno 14. 8. 2012

? Jak by mohla vaše firma zvýšit spravedlnost v odměňování podle opravdu odvedeného výkonu a náročnosti dané pozice?

Museli jste v minulosti řešit stížnosti spojené s domnělou nerovností v odměňování? Jak bylo rozhodnuto a na základě jakých kritérií?

? Má již vaše firma nastavený opravdu spravedlivý systém odměňování? V čem spočívá?

Kapitola 10

ZMAPOVÁNÍ SITUACE VE VAŠÍ FIRMĚ

ZDE SI MŮŽETE V SEZNAMU ZAŠKRTNOUT TA OPATŘENÍ, KTERÁ JIŽ VE VAŠÍ FIRMĚ FUNGUJÍ.

Možná toho najdete více, než byste čekali. A naopak ostatní možnosti vás třeba mohou inspirovat k zavedení něčeho nového, co bude přínosem pro firmu i její zaměstnance a zaměstnankyně.

Opatření pro slaďování práce a osobního života – flexibilita a jistota

- Plně flexibilní pracovní doba
- Flexibilní pracovní doba s pevně stanoveným středem
- Stlačený pracovní týden u plného pracovního úvazku
- Stlačený pracovní týden u částečného úvazku
- Částečné úvazky do výše 0,5
- Částečné úvazky nad 0,5
- Sdílené pracovní místo (zkrácené úvazky na jedné pracovní pozici)
- Práce na dohody (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)
- Zakázky na živnostenské oprávnění
- Práce z domova (plně)
- Práce z domova v kombinaci s prací v kanceláři
- Směnný provoz – možnost volby směn
- Možnost přecházet mezi plným a zkráceným úvazkem dle potřeby
- Možnost vybírat náhradní volno u přesčasů
- Opatření pro zkrácené úvazky (podíl na benefitech, kompenzace přesčasů)
-
-
-
-

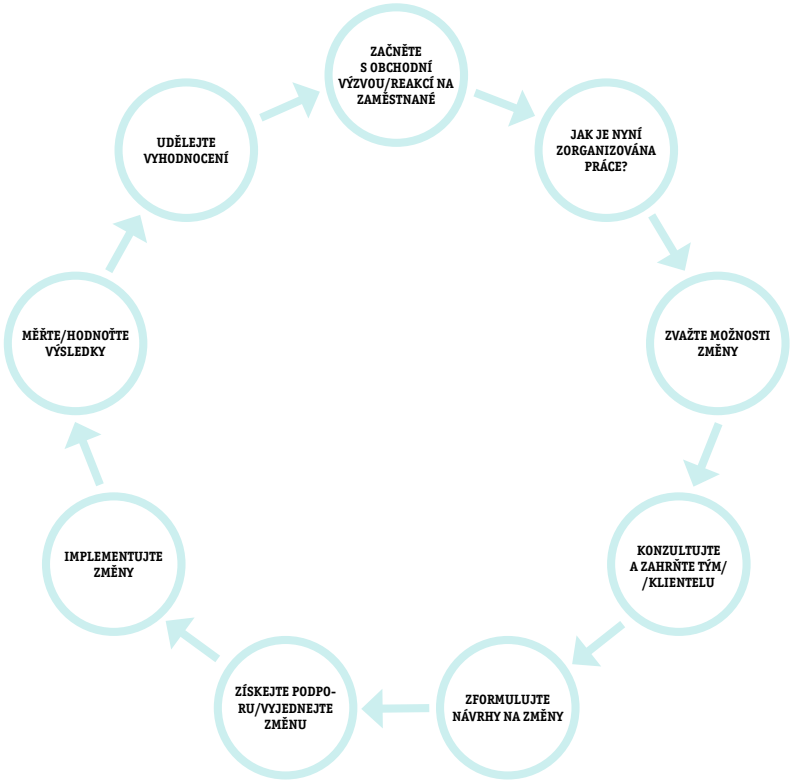
SPECIFICKÁ OPATŘENÍ PRO RODIČE

- Firemní školka
- Možnost využití zajištěného místa ve školce
- Služba občasného hlídání dětí
- Příspěvek na hlídání dítěte
- Dětský koutek bez zajištění hlídání
- Možnost vzít si dítě do práce
- Průběžný kontakt s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené
- Neformální aktivity pro rodiny (např. Mikulášská)
- Nabídka účasti na vzdělávání pro rodiče na mateřské/rodičovské dovolené
- Informační servis v oblasti rodičovství (novinky v legislativě, služby v okolí aj.)
- Pobídky k dřívějšímu návratu z rodičovské dovolené (finanční příspěvek, benefity)
- Nabídka placené spolupráce s rodiči dětí do 3 let/na rodičovské dovolené (dohody, zakázky na živnostenský list, přechodně zkrácené úvazky)
- Plánování návratů z rodičovské dovolené (aktivní vyhledávání volných pozic a oslovování vhodných kandidátů/kandidátek)
- Volno pro otce krátce po narození dítěte
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Kapitola 11

AKČNÍ PLÁN

Zavádění nových opatření na podporu slaďování práce a rodiny a podpory prorodinných opatření chápeme jako opakující se cyklus. Je důležité nově zavedené možnosti sledovat nějakou dobu v praxi a vyhodnocovat jejich účinnost.



UPRAVENO PODLE:
Maitland, A. Working Better: A manager's guide to flexible working. Equality and Human Rights Comission.

ONLINE:
www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/Employers/flexbetterworkingguide.pdf, navštíveno 15. 8. 2012

DOPORUČENÍ Gender Studies: Stanovování cílů

Při stanovování cílů je dobré nezapomínat na stále platné poučení, že cíle musí být **SMART**, tedy „chytré“:

- **S**pecifické – je potřeba cíl stanovit konkrétně, jasně, nemůže se jednat o velmi širokou vizi, ke které může vést celá řada cest, a její naplnění může trvat roky.
- **M**ěřitelné – jak poznáme, že se nám daří cíl plnit? Lze stanovený cíl rozplánovat do dílčích kroků, podle kterých poznáme, že postupujeme kupředu?
- **A**kceptovatelné – je potřeba pro náš cíl zajistit podporu těch, kterých se to týká. Podporuje naše prorodinné opatření vedení firmy? Vítají jej sami zaměstnanci a zaměstnankyně? Je součástí plánů získání podpory důležitých lidí?
- **R**eálné – na cestě ke každému cíli budou stát různé překážky – je v našich silách je odstranit? Nestanovili jsme si cíl, jehož splnění příliš záleží na něčem, co nemůžeme reálně ovlivnit?
- **T**ermínované – do kdy zvládneme cíl naplnit? Naplánovali jsme si dostatek času pro přípravu i vlastní realizaci?

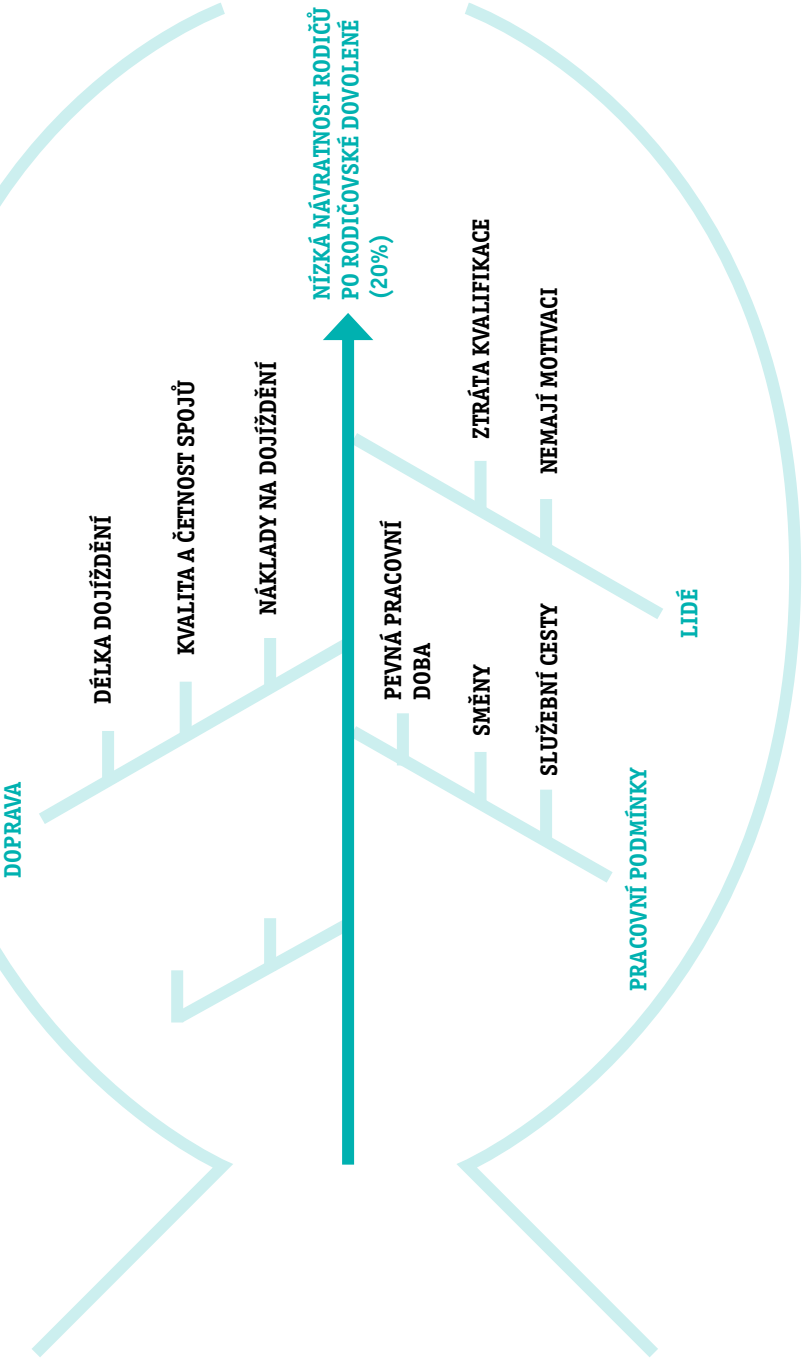
DOPORUČENÍ Gender Studies: Analýza problémů

Zjistili jste, že v některé oblasti zaměstnávání rodičů nemáte dostatečně dobrý přehled o konkrétních aspektech a souvislostech situace? Jednoduchý nástroj zvaný Ischikawův diagram vám pomůže s vizualizací příčin problému a inspiruje k novým řešením. Tomuto diagramu se také někdy říká „rybí kost“.

Nejprve si zapište, jaký problém řešíte… (např. nízká míra návratnosti žen po rodičovské dovolené…)

Od tohoto problému nakreslete rovnou čáru, tedy páteř pomyslné ryby. K páteři přikreslete další „kosti“ – obecné oblasti – které se budou dále větvit podle toho, na jaké příčiny současného stavu jste přišli. Může se například jednat o příčiny na straně zaměstnavatele (časově náročná práce, negativní flexibilita, neochota vyjít vstříc úpravami pracovní doby, nedržení původního pracovního místa), o faktory na straně ženy (nízká motivace, chuť změnit obor…), na straně společnosti (nedostatek míst v jeslích, školkách), na straně rodiny či partnera ženy (odrazování od placeného zaměstnání…).

ZDROJE:
Ochrana, F. (2007). Manažerské metody ve veřejném sektoru. Ekopress, Praha.
Projekt GeCo – Zlepšování kompetencí týkajících se rovnosti žen a mužů ve firmách a ve výzkumných a vzdělávacích institucích: http://gender-competence.eu/cz/main



• JAKOU AKTIVITU CHCETE VE VAŠÍ ORGANIZACI REALIZOVAT?	• KDO ZA JEJÍ REALIZACI BUDE ZODPOVĚDNÝ?	• JAK POZNÁTE, ŽE SE VÁM ÚSPĚŠNĚ DAŘÍ PROSADIT DANOU AKTIVITU V PRAXI?	• DO KDY BUDE AKTIVITA ZAHÁJENA, PŘÍPADNĚ I KDY BUDE DOKONČENA?

• JAKOU AKTIVITU CHCETE VE VAŠÍ ORGANIZACI REALIZOVAT?	• KDO ZA JEJÍ REALIZACI BUDE ZODPOVĚDNÝ?	• JAK POZNÁTE, ŽE SE VÁM ÚSPĚŠNĚ DAŘÍ PROSADIT DANOU AKTIVITU V PRAXI?	• DO KDY BUDE AKTIVITA ZAHÁJENA, PŘÍPADNĚ I KDY BUDE DOKONČENA?

• JAKOU AKTIVITU CHCETE VE VAŠÍ ORGANIZACI REALIZOVAT?	• KDO ZA JEJÍ REALIZACI BUDE ZODPOVĚDNÝ?	• JAK POZNÁTE, ŽE SE VÁM ÚSPĚŠNĚ DAŘÍ PROSADIT DANOU AKTIVITU V PRAXI?	• DO KDY BUDE AKTIVITA ZAHÁJENA, PŘÍPADNĚ I KDY BUDE DOKONČENA?

• JAKOU AKTIVITU CHCETE VE VAŠÍ ORGANIZACI REALIZOVAT?	• KDO ZA JEJÍ REALIZACI BUDE ZODPOVĚDNÝ?	• JAK POZNÁTE, ŽE SE VÁM ÚSPĚŠNĚ DAŘÍ PROSADIT DANOU AKTIVITU V PRAXI?	• DO KDY BUDE AKTIVITA ZAHÁJENA, PŘÍPADNĚ I KDY BUDE DOKONČENA?

AKČNÍ PLÁN

REJSTŘÍK

- **DĚTSKÁ SKUPINA,** 46, 47
- **DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI,** 30, 53
- **DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE** 30, 32, 53
- **FIREMNÍ ŠKOLKA,** 44, 45, 46, 47, 54
- **FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA,** 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 20, 26, 31, 36, 53
- **MATEŘSKÁ DOVOLENÁ,** 14, 15, 19, 20, 21, 22, 27, 30, 32, 36, 40, 47, 54
- **PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ,** 19, 25, 30
- **PRÁCE Z DOMOVA,** 14, 15, 20, 26, 27, 31, 36, 39, 40, 41, 42, 53
- **PROVOZNÍ DŮVODY,** 9, 25, 35, 37
- **RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ,** 14, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 29, 30, 32, 33, 34, 36, 40, 43, 47, 51, 54, 56, 57
- **RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK,** 19, 20, 25, 30
- **ROVNOST ODMĚŇOVÁNÍ,** 49, 50, 51, 53
- **SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO,** 20, 26, 31, 35, 36, 37, 53
- **STLAČENÝ TÝDEN,** 20, 25, 26, 53
- **VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ,** 13, 15
- **ZKRÁCENÝ ÚVAZEK,** 9, 20, 21, 25, 30, 31, 32, 35, 36, 49, 51, 53, 54
- **OTCOVÉ A PÉČE,** 19, 20, 24, 25, 27, 28, 45, 54