



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: 16.08.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní [nusl.cz](http://www.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.



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

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

✓ 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

Králiková, A. Flexibilní úvazky: krásné i nebezpečné:

[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2120558&als\[nm\]=2120377](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?

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.

(Pláček 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 dojednání 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 pracovní místa, 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:

Vyrovňovací 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,](http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2324251&als[nm]=2324418)

navštíveno 1. 8. 2012

🕒 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 informováni o své pracovní době v konkrétní den, kdo případně rozpis schvaluje.
- **PRÁCE Z DOMOVA:** V řadě organizací funguje práce z domova spíše 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 priznána 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 novorozeneč 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](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2264157&als[nm]=2264190), navštíveno 10. 8. 2012

Maříková, H. (2011). Co znamená být hlavním živatelem a spoluzivatelem rodiny?:

[http://zpravodaj.feminismus.cz/en/item.shtml?x=2324251&als\[nm\]=2324418](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.employeeforbenefits.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?

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 kariéřního rozvoje a péče:

[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2264157&als\[nm\]=2264190](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?

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 sladování 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 kdokoli. 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 směrnici 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 sladování 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

Sladování 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](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?

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 sladování 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 projevíli o školku zájem, nakonec se však závazných přihlášek sešlo velmi málo. Preference rodičů spíše 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](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

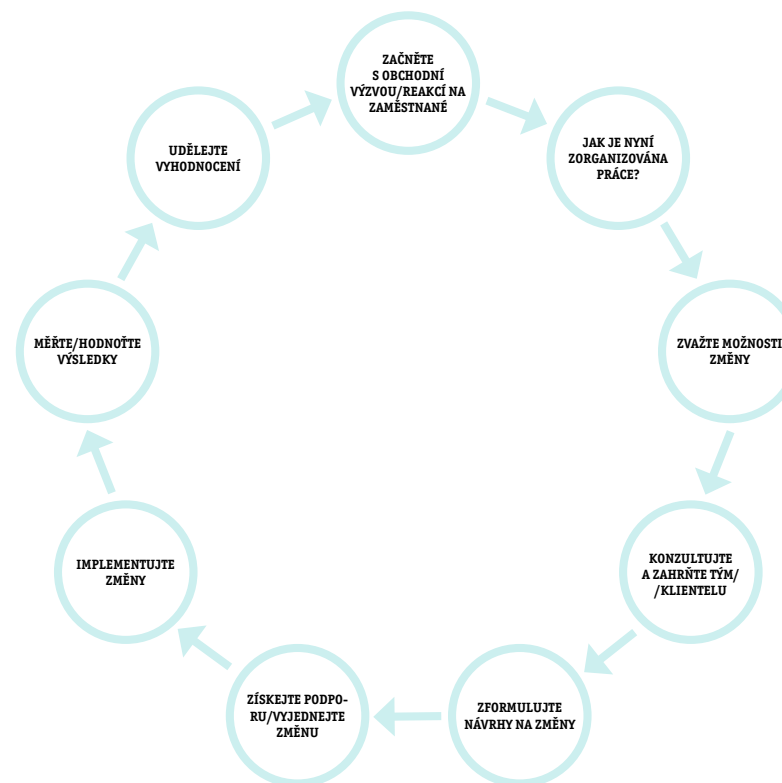
SPECIFICKÁ OPATŘENÍ PRO RODIČE

- 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 sladování 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 Commission.

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“:

- **Specifické** – 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.
- **Měřitelné** – jak poznáme, že se nám daří cíl plnit? Lze stanovený cíl rozplánovat do dílčích kroků, podle kterých poznáme, že postupujeme kupředu?
- **Akceptovatelné** – 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?
- **Reálné** – 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?
- **Termínované** – do kdy zvládneme cíl naplnit? Naplánovali jsme si dostatek času pro přípravu i vlastní realizaci?

📍 DOPORUČENÍ Gender Studies: Analýza problémů

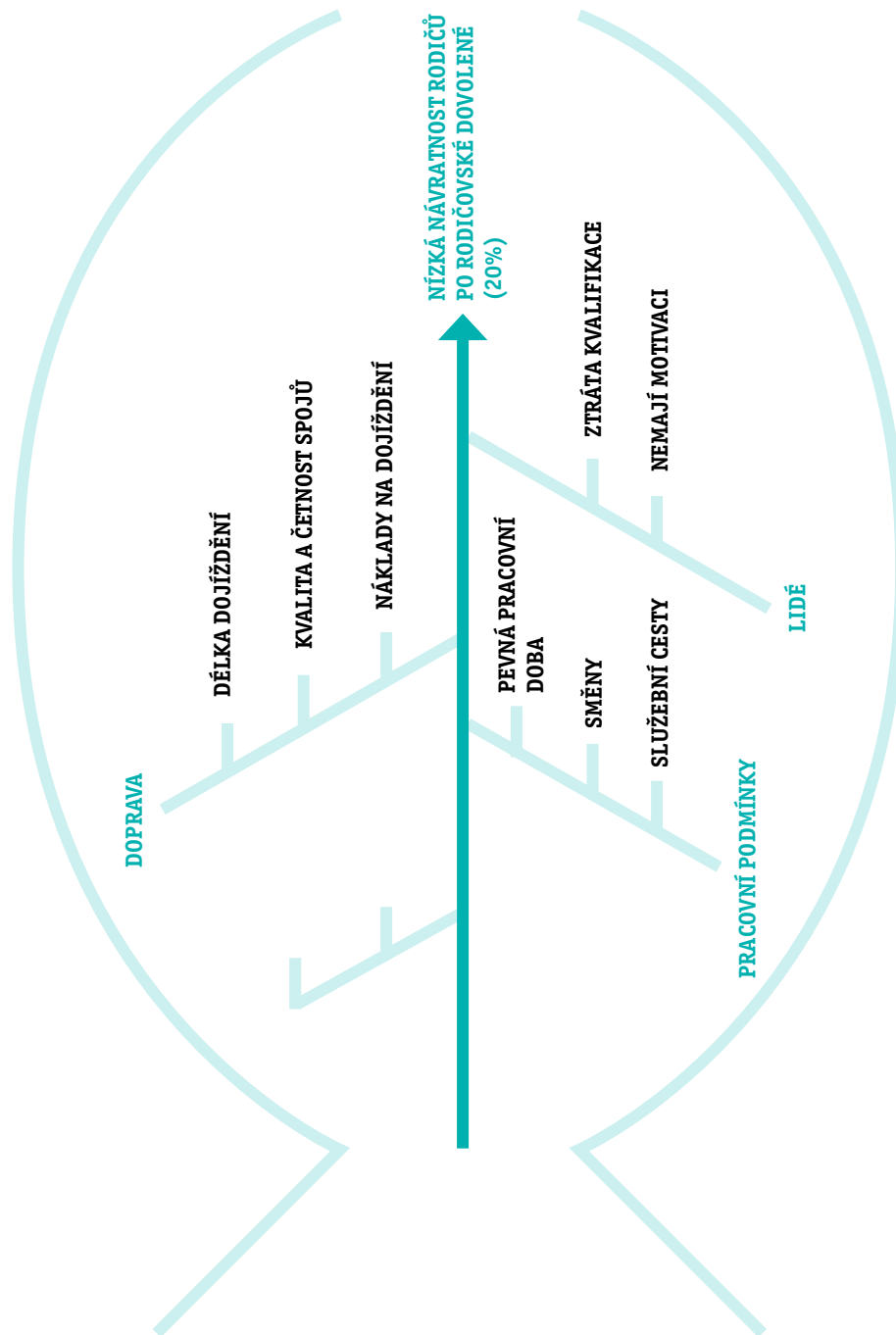
Zjistili jste, že v některé oblasti zaměstnávání rodičů nemáte dostatečně dobrý přehled o konkrétních aspektech a souvislostech situace? Jednoduchý nástroj zvaný Ischikawův diagram vám pomůže s vizualizací příčin problému a inspiruje k novým řešením. Tomuto diagramu se také někdy říká „rybí kost“.

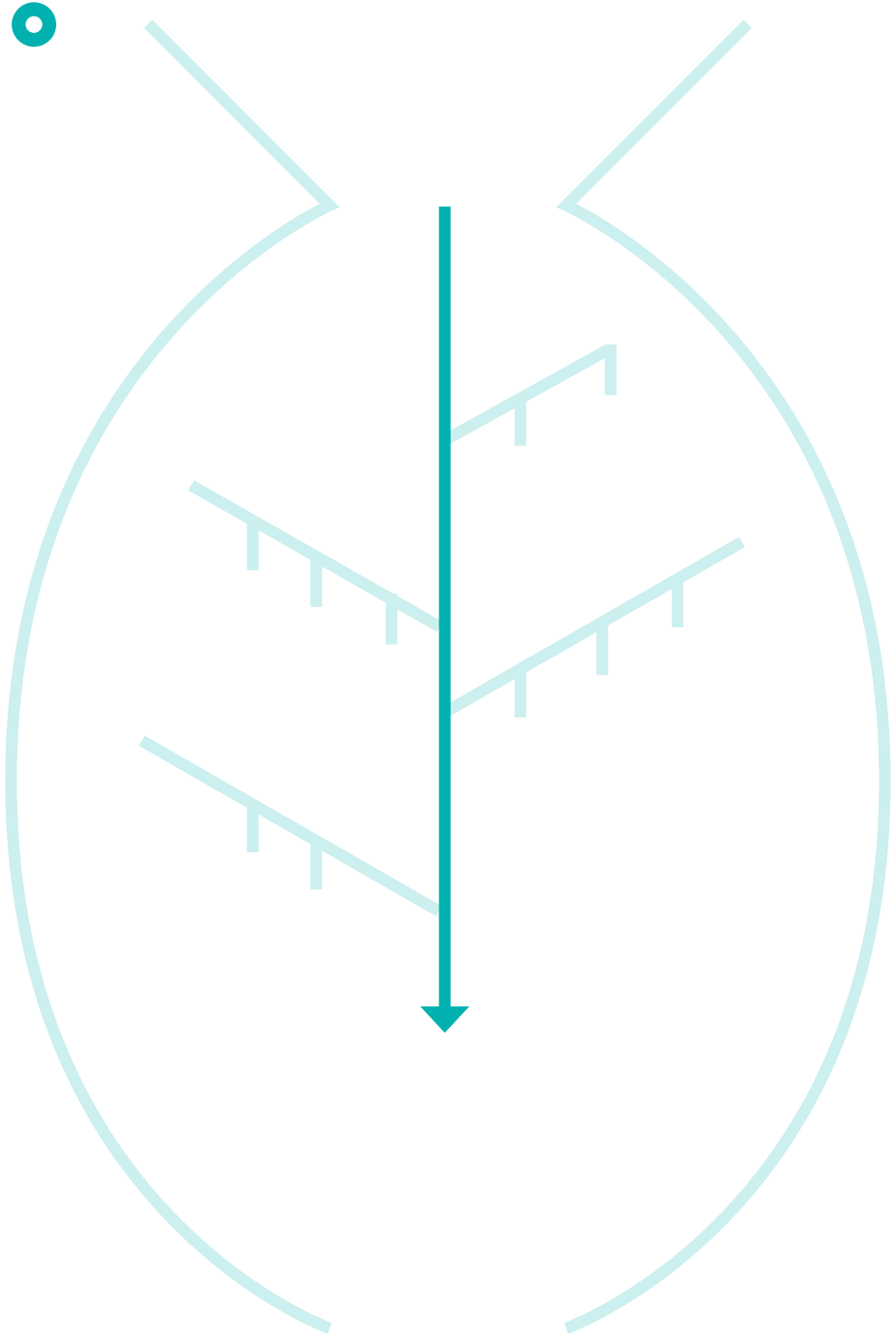
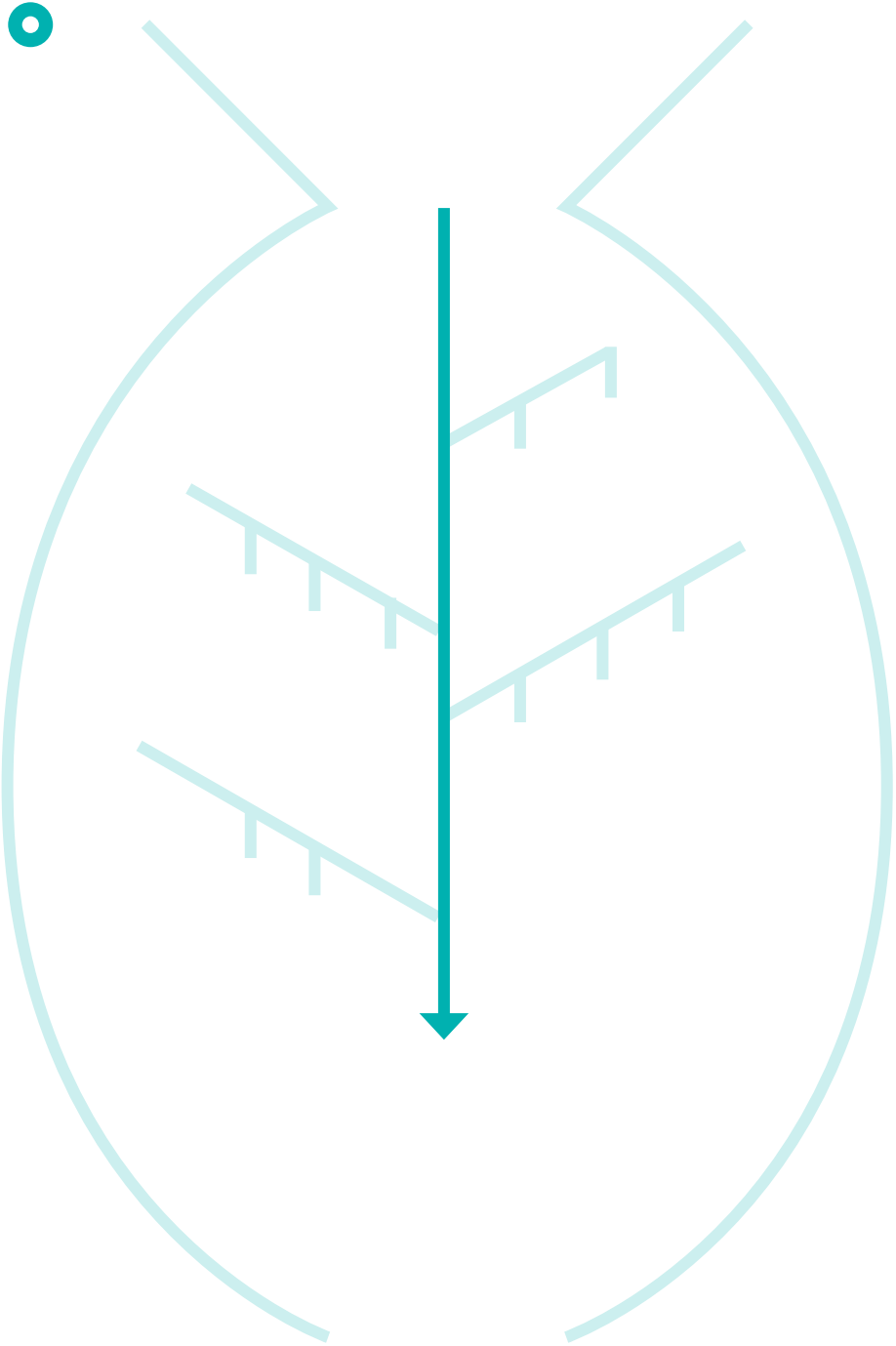
Nejprve si запиšte, jaký problém řešíte... (např. nízká míra návratnosti žen po rodičovské dovolené...)

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, ndržení 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>





<ul style="list-style-type: none"> JAKOU AKTIVITU CHCETE VE VAŠÍ ORGANIZACI REALIZOVAT? 		<ul style="list-style-type: none"> KDO ZA JEJÍ REALIZACI BUDE ZODPOVĚDNÝ? 	<ul style="list-style-type: none"> JAK POZNÁTE, ŽE SE VÁM ÚSPĚŠNĚ DAŘÍ PROSADIT DANOU AKTIVITU V PRAXI? 	<ul style="list-style-type: none"> DO KDY BUDE AKTIVITA ZAHÁJENA, PŘÍPADNĚ I KDY BUDE DOKONČENA?
--	--	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> JAKOU AKTIVITU CHCETE VE VAŠÍ ORGANIZACI REALIZOVAT? 		<ul style="list-style-type: none"> KDO ZA JEJÍ REALIZACI BUDE ZODPOVĚDNÝ? 	<ul style="list-style-type: none"> JAK POZNÁTE, ŽE SE VÁM ÚSPĚŠNĚ DAŘÍ PROSADIT DANOU AKTIVITU V PRAXI? 	<ul style="list-style-type: none"> DO KDY BUDE AKTIVITA ZAHÁJENA, PŘÍPADNĚ I KDY BUDE DOKONČENA?
--	--	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> JAKOU AKTIVITU CHCETE VE VAŠÍ ORGANIZACI REALIZOVAT? 		<ul style="list-style-type: none"> KDO ZA JEJÍ REALIZACI BUDE ZODPOVĚDNÝ? 	<ul style="list-style-type: none"> JAK POZNÁTE, ŽE SE VÁM ÚSPĚŠNĚ DAŘÍ PROSADIT DANOU AKTIVITU V PRAXI? 	<ul style="list-style-type: none"> DO KDY BUDE AKTIVITA ZAHÁJENA, PŘÍPADNĚ I KDY BUDE DOKONČENA?
--	--	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> JAKOU AKTIVITU CHCETE VE VAŠÍ ORGANIZACI REALIZOVAT? 		<ul style="list-style-type: none"> KDO ZA JEJÍ REALIZACI BUDE ZODPOVĚDNÝ? 	<ul style="list-style-type: none"> JAK POZNÁTE, ŽE SE VÁM ÚSPĚŠNĚ DAŘÍ PROSADIT DANOU AKTIVITU V PRAXI? 	<ul style="list-style-type: none"> DO KDY BUDE AKTIVITA ZAHÁJENA, PŘÍPADNĚ I KDY BUDE DOKONČENA?
--	--	--	--	---

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 PĚČE**, 19, 20, 24, 25, 27, 28, 45, 54

