

Rodiče ve firmě

aneb Dobré zkušenosti z ČR i zahraničí





Vydalo: APERIO – Společnost pro zdraví rodičovství

Editorka: Miloslava Kramná

Korektury: Zuzana Ježková

Rozhovory v publikaci: APERIO, Miloslava Kramná

Použité fotografie: archiv APERIO, archivy autorů a autorek článků

Ilustrace: Lela Geislerová

Grafické zpracování: Darina Fiala

Tisk: M ART – print, s.r.o.

Všechna práva k publikaci jsou vyhrazena.

Užití této publikace nebo její části je podmíněno souhlasem nositele autorských práv.

© 2015 APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

Plzeňská 66, 151 24 Praha 5

www.aperio.cz

ISBN 978-80-904301-5-0

ÚVOD

Vážení čtenáři, vážené čtenářky,

dva roky práce na projektu **Rodiče ve firmě** utvrdily náš tým v názoru, že podmínky pro pracující rodiče ve firmách a na úřadech lze pozitivně ovlivňovat i drobnými změnami.

V úvodu této publikace vám přinášíme inspirace od zaměstnavatelů z Německa a Švédska, které jsme načerpali při zahraničních cestách.

V další části si můžete přečíst, jak se na prarodinná opatření dívají vrcholoví manažeři.

Největší část naší publikace tvoří příspěvky o konkrétních zkušenostech, nástrojích a námětech zaměstnavatelů z České republiky, kteří byli zapojeni do projektu Rodiče ve firmě.

Vyváženější rozdělení rolí v rodině je ve společnosti vidět stále častěji a pečující otcové pomáhají bourat zažitě stereotypy. Přinášíme vám konkrétní příběhy tří otců v kontextu jejich pracovního uplatnění a hlubší pohled socioložky na vývoj otcovství v čase.

Publikaci ukončujeme krátkým exkurzem do tématu rovných příležitostí pro ženy a muže a příspěvkem k tématu zavádění flexibilních forem práce.

V praxi narážíme na to, jak moc je pracovní uplatnění (nejen) rodičů ovlivňované genderovými stereotypy. Ať už se jedná o očekávané rozdíly ve schopnostech a kompetencích žen a mužů, rozdíly v jejich příjmech, rozdělení péče o děti a domácnost, čerpání a délku rodičovské dovolené, nebo uplatnění žen ve vedoucích pozicích. Zdá se nám ale, že v současné společnosti se stále více daří stereotypy rozkrývat, překonávat a měnit.

Ukazuje se, že opatření, která přináší zdravou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, se organizacím dlouhodobě vyplácí.

Přejeme si, ať vás naše publikace inspiruje v tom, jak si udržet kvalitní, zkušené a loajální zaměstnance a zaměstnankyně.

Miloslava Kramná, leden 2015

za projektový tým Rodiče ve firmě

APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

OBSAH

INSPIRACE ZE ZAHRANIČÍ	5
Jak se inspirovat u zaměstnavatelů v Německu	6
Jak se inspirovat u zaměstnavatelů ve Švédsku	9
POHLED TOP MANAŽERŮ Z ČR	13
Flexibilita je v naší firmě oboustranná	14
Hledáme nové možnosti v podpoře pracujících rodičů	15
Firma si nemůže dovolit přicházet o svoje dobré lidi	16
Audit ocenil LINET za prorodinný přístup a rovné příležitosti	17
DOBŘÁ PRAXE U ZAMĚSTNAVATELŮ V ČR	19
Co se daří v České republice aneb Osvědčená prorodinná opatření	20
Práce s odchody a návraty v ČSOB pojišťovně	25
HENNLICH přeje rodině	26
Ladies club v ArcelorMittal	27
Diverzita v praxi	28
Podpora rodičů v Linde Material Handling	29
Rodičovství jako výzva	30
Cesta k prorodinným opatřením v call centru	31
Prorodinná politika v podmínkách malého úřadu veřejné správy	32
Neformální praxe ve společnosti Interexpert – být rodičem je normální	33
5 tipů pro řízení lidí na dálku z M.C.TRITON	34
Práce z domova i domov v práci	35
Zdravá kancelář – zeleň a další tipy, jak vytvořit příjemné pracovní prostředí	36
Zkušenosti ze společnosti Sanmina	37
PEČUJÍCÍ OTCOVÉ	39
Fungující tandemy Zbyňka Vystrčila	40
Akram Staněk: Musím se starat jako matka	41
Životní role Martina Řeháčka	42
Otcovství včera, dnes a zítra	43
ROVNÉ ŠANCE V ZAMĚSTNÁNÍ	47
Muži a ženy v číslech	48
Víte, že?	48
Proč se ve firmách zabývat rovnými příležitostmi?	49
Zavádění flexibilních pracovních režimů z pohledu legislativy	51
Projekt Rodiče ve firmě	54
APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství	55

Inspirace ze zahraničí



Jak se inspirovat u zaměstnavatelů v Německu

Jarmila Brixová

Mateřská a rodičovská dovolená v Německu

Mateřská dovolená v Německu trvá čtrnáct týdnů a patří k nejkratším v Evropě. Šest týdnů si žena vybírá obvykle před porodem a osm týdnů dovolené využije po porodu. Ženy během mateřské dovolené mají nárok na finanční podporu, tzv. Mutterschaftsgeld, ve výši předchozího průměrného měsíčního výdělku.

Na rodičovskou dovolenou mají rodiče nárok až do tří let věku dítěte (tzv. Elternzeit). Velký zlom v přístupu k rodičovské dovolené nastal v roce 2007 s nástupem nové ministryně pro rodinu, paní Ursuly von der Leyen. Změna se týkala zejména doby vyplácení finanční podpory v době rodičovské dovolené. Od roku 2007 se doba pobírání rodičovského příspěvku zkrátila na čtrnáct měsíců. Po tuto dobu rodič na rodičovské dovolené pobírá 67% svého předchozího čistého příjmu. Tato částka však musí být ve výši minimálně 300 eur měsíčně a maximálně 1 800 eur měsíčně (1 800 eur/ měsíc představuje přibližně polovinu měsíční průměrné mzdy). Dva měsíce ze stanovených čtrnácti jsou určeny pro druhého rodiče – pokud si je druhý rodič nevybere, peníze propadají. Toto opatření přispělo k většímu zapojení mužů do péče o děti. Počet mužů vybírajících si rodičovskou dovolenou vzrostl z 3,5% před rokem 2007 na více než 27% v roce 2012 (z toho 1/4 otců čerpá více než dva měsíce rodičovské dovolené) a prodlužuje se i doba, po kterou muži zůstávají s potomkem na rodičovské dovolené.

Od roku 2007 vzrostla poptávka po umístění dětí do předškolních zařízení péče o děti, na kterou reagoval **zákon přijatý v srpnu 2013**. Ze zákona má nyní každé dítě starší jednoho roku nárok na umístění v jeslích či mateřské školce. V současné době jsou však kapacity v mateřských školách nedostačující (pokrývají zhruba 30%).

Jak to vypadá ve firemní praxi

V rámci projektu „Rodiče ve firmě“ navštívili v říjnu 2013 zástupci a zástupkyně deseti českých firem a společnosti APERIO několik firem v Bonnu a Kolíně nad Rýnem a zajímali se, jaká opatření na podporu sladování práce a rodinného života tyto firmy nabízejí.

Jde o:

1. **Flexibilní formy práce, jako je zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, konto pracovní doby, klouzavá pracovní doba a omezování pracovních cest.**

Jedním z opatření, které zaujalo zástupce firem z ČR, bylo i pravidlo „**family friendly meeting times**“. Toto pravidlo uplatňují například ve společnosti **Wupperverband** a platí, že pracovní schůzky se konají pouze v době od 9 do 15 hodin. Společnost **Deutsche Postbank** nabízí flexibilitu pracovní doby ve formě tzv. time savings account. Tato konta pracovní doby nejsou časově omezená. „Někteří naši zaměstnanci mají nastřádáno i 500 až 1000 přesčasových hodin, které si poté mohou vybrat jako placenou dovolenou,“ uvádí zástupkyně oddělení HR společnosti **Deutsche Postbank** paní Christina Freytag.



„Parent-child office“ slouží rodičům v případech „nouze“. Jedná se o kancelář, v níž je i malá herna pro děti a v případech, že dítě například z důvodu nachlazení není možné dát do školky, rodič si ho bez problémů může vzít s sebou do práce. „Místnost není přeplněná, a tudíž není nutný ani rezervační systém, ale přesto jsme se setkali s velice pozitivním ohlasem,“ uvádí Christina Freytag z **Deutsche Postbank**, kde tzv. emergency office zřídili teprve v roce 2012. „Zřízení této místnosti svědčí o celkové kultuře firmy,“ dodává paní Freytag.

2. Firemní školky.

Někdy se jedná také o finanční příspěvek na soukromou školku, prázdninové programy pro děti, odpolední aktivity pro děti zaměstnanců/zaměstnankyň.

3. Školení a semináře tematicky zaměřené na sladování pracovního a rodinného života, individuální konzultace (rodinné otázky), koučování.

4. Webový portál „Mein Familienservice“ nejen pro rodiče na rodičovské dovolené

Je určen pro všechny zaměstnance/zaměstnankyně dané společnosti, najdou tam informace, na koho se obrátit v případech, že hledají péči pro své rodiče, vhodnou školku pro své děti, ale třeba i kontakty v případech stěhování. Inzerují se zde různé odborné semináře, a pokud zaměstnanec neví, jak dál, je možné objednat si individuální koučování.

5. Programy na podporu žen

Například společnost **Deutsche Post** si dala za cíl, že 30 % manažerských pozic ve firmě budou zastávat ženy. „Téma rovných příležitostí je jedním z důležitých témat vzdělávání našeho vrcholového managementu,“ říká paní Gudrun Rieck, expertka na sladování práce a rodinného života ve společnosti Deutsche Post. Obdobný program uplatňují i ve společnosti Deutsche PostBank pod názvem „Ženy do vedení“.

Manuály pro manažery/manažerky, pracovníky/pracovnice HR a také pro rodiče na rodičovské dovolené by měly usnadnit bezproblémový odchod na mateřskou/rodičovskou dovolenou a pozdější návrat – například ve společnosti **Deutsche Post** mají program „Keep in touch“, kde jsou zde uvedeny instrukce pro manažery/manažerky, na co nezapomenout, jestliže některá ze zaměstnankyň (některý ze zaměstnanců) odchází na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

6. Vytváření kariérních a rozvojových plánů s ohledem na osobní a rodinný život.

Co je nejdůležitější při implementaci prorodinných opatření v organizaci?

„Na prvním místě je potřeba získat podporu Top Managementu, dále je velmi důležité v průběhu celého projektu stále komunikovat a zveřejňovat úspěchy, a to vně i uvnitř společnosti. Ideální je rovněž prezentovat vhodné modelové příklady,“ uvádí paní Gudrun Rieck ze společnosti **Deutsche Post DHL**. „V nejlepším případě by jako modelové příklady měli sloužit sami členové Top Managementu,“ dodává paní Rieck. Pro získání podpory Top Managementu a i středního a vyššího managementu je důležité vyčíslit konkrétní ekonomické přínosy a zdůraznit jejich zodpovědnost při implementaci prorodinných opatření. Manažerka HR organizace **Wuppverband**, paní Silvia Heise, dodává: „V naší organizaci je velice důležité, aby zaměstnanci/zaměstnankyně včas oznámili záměr odejít na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Vzhledem k tomu, že u nás pracuje 80 % mužů, je včasné oznámení obzvláště důležité. Rovněž je nutné naplánovat dobu jejich nepřítomnosti, muži si musí uvědomit, že se nejedná o dovolenou, ale je nutné zůstat v kontaktu – jak telefonickým, tak prostřednictvím e-mailu,“ zdůrazňuje paní Heise.

Rodičovskou dovolenou si mohou oba rodiče vybrat najednou a zůstat společně doma prvních sedm měsíců po narození dítěte. Je také možné, aby si otec vybral jeden měsíc v době narození miminka, poté zůstala na rodičovské dovolené žena a v době kolem jednoho roku věku dítěte se opět vystřídali. Záleží to na rozhodnutí každé rodiny. Podle manažerky lidských zdrojů firmy **Wuppverband**, paní Silvie Heise,

si muži u nich v organizaci vybírají nejčastěji dva měsíce – jeden měsíc hned po narození miminka a druhý měsíc raději později, v době, kdy už je možné si s dětátkem více pohrát.

Dobrá praxe v pme Familienservice

Společnost **pme Familienservice** byla založena v roce 1991 s cílem provozovat firemní školku pro BMW AG. Kromě provozování center péče o děti vytvořila tato společnost postupně nabídku komplexní podpory zaměstnancům/zaměstnankyním firem. Mezi její současné služby patří i pomoc zaměstnancům/zaměstnankyním v péči o staré rodiče, služby spojené s podporou zdraví, koučování, podpora při stěhování či péče o dům a zahradu. Rodičům pečujícím o malé děti nabízí firemní školky, prázdninové programy, zprostředkování péče o děti, au-pair a doučování. Mezi oblíbené služby patří organizace seminářů.



Kromě služeb pro více než 700 firemních klientů nabízí **pme Familienservice** řadu opatření na podporu sladování pracovního a rodinného života i pro své vlastní zaměstnance/zaměstnankyně. Pracuje zde více než 1 400 lidí, z toho 80 % jsou ženy a z nich téměř polovina využívá nějakou formu zkráceného pracovního úvazku. Mezi nejzajímavější opatření, která **pme Familienservice** nabízí svým zaměstnancům/zaměstnankyním odcházejícím na rodičovskou dovolenou, patří přidělování tzv. **kmotry**. Kmotrou může být kolega či kolegyně, který o rodiče na rodičovské dovolené pečuje, poskytuje veškeré potřebné informace a umožňují jim tak stále se cítit součástí pracovního týmu. Mezi další důležité opatření patří i zmíněná možnost práce na zkráceném pracovní úvazku, samozřejmostí je ponechání e-mailové adresy, po předchozí dohodě i mobilního telefonu a laptopu. Zaměstnanci pme Familienservice mají možnost po celou dobu rodičovské dovolené využívat firemní kartu do fitness centra, jsou zváni na všechny firemní akce, v rámci kterých je postaráno i o jejich děti.

Společnost **pme Familienservice** provozuje pobočky v Německu, Rakousku a Švýcarsku a od roku 2008 působí i v České republice. Jednou z klíčových služeb v ČR je poskytování kvalifikace a certifikování profesionálních pečovatelek o děti.



Německo 7.–10. 10. 2013

Práce na částečné úvazky

V roce 2011 pracovala více než čtvrtina všech zaměstnanců/zaměstnankyň v Německu na částečný úvazek. Mezi ženami je 46% pracujících na nějakou formu zkráceného pracovního úvazku. Zatímco v České republice je stále spíše nedostatek možností práce na částečné úvazky a ženy-matky po nich volají, v Německu probíhá diskuse o tom, že zkrácené úvazky často nejsou volbou, ale nutností vyvolanou společenským nastavením. Souvisí to jednak s nedostatkem míst v jeslích a mateřských školách i s nutností věnovat se školním dětem po skončení vyučování, jednak také se stále rozšířeným názorem, že matky by měly s dětmi zůstat doma co nejdéle. Procento matek se dvěma dětmi, které pracují na plný úvazek, je v Německu velmi nízké (6%).

Proč organizace v České republice organizace nabízejí opatření na podporu sladování práce a rodiny stále jen v omezené míře? „Pokud nebude tlak od českých zaměstnanců/zaměstnankyň na zavedení prarodinných opatření, firmy to samy o sobě nabízet nezačnou,“ uvádí Darina Doubravcová, jednatelka české pobočky společnosti pme Familienservice.

Studijní cesta do Bonnu a Kolína nad Rýnem v říjnu 2013 proběhla ve spolupráci s německou společností Work and Life zastoupenou paní Elenou de Graat a Astrid Lethert.

Jak se inspirovat u zaměstnavatelů ve Švédsku

Lucie Suchochlebová Ryntová

V oblasti rovných příležitostí žen a mužů patří Švédsko mezi „nejférovější“ země světa. Co se týká sladování práce a péče o děti, získávají rodiče výraznou podporu jak od státu, tak od zaměstnavatelů. APERIO se společně se zástupci a zástupkyněmi českých a moravských zaměstnavatelů podívalo do Stockholmu, jak to vypadá v praxi.

Švédská „férovost“

Světové ekonomické fórum v globální zprávě o genderové rovnosti za rok 2013 opět označuje Švédsko za jednoho ze světových lídrů. Pro srovnání – Česká republika se umístila ze 136 zemí na 83. místě, a dokonce až na 121. místě, co se týká platové rovnosti žen a mužů.

Švédský přístup vychází mimo jiné z přesvědčení, že nejen jednotlivé organizace, ale i celé země jsou lépe konkurenceschopné, když umějí rozvíjet, přilákat a udržet nejlepší talenty, muže i ženy. Jinými slovy Švédsko usiluje o to, aby nejlepší znalosti a zkušenosti mužů i žen byly využívány k rozvoji společnosti. Proto se snaží zajistit, aby mezi ženy a muže v zemi byla rovnoměrně rozložena moc a vliv, šance, práva i povinnosti ve všech oblastech života.

A dař se. O ženách a mužích ve společnosti rozhodují ženy i muži v politice: v současném švédském parlamentu zasedá 45% poslankyň, z 24 ministerstev jich 13 řídí ženy-ministryně. Na trhu práce mají ženy a muži zhruba stejné platy za práci stejné hodnoty, mzdy ve státních úřadech jsou veřejně známé. Parlament podporuje i rovné rozdělení neplacené a domácí práce mezi ženy a muže, v řadách nezaměstnaných je stejné procento žen i mužů, stále více otců si vybírá rodičovskou dovolenou. Rodičům je usnadněno zvládání práce spolu s péčí o děti a země má přitom vyšší porodnost než Česká republika.

Rodičovská dovolená

V roce 1974 se stalo Švédsko první zemí na světě, která nahradila mateřskou dovolenou „rodičovskou dovolenou“. Placené rodičovské volno v současné době trvá 480 dní a je možné i běžné rozdělit je mezi oba rodiče. Po tuto dobu dostávají rodiče od státu 80 % svého předchozího platu a zaměstnavatelé často přidávají dalších 10 %.

Ze 480 dnů je 60 dnů fixně určeno pro každého rodiče a nemůže je čerpat druhý rodič. Pokud tuto možnost rodiče nevyužijí, rodičovské volno se zkrátí a rodina za tuto dobu příspěvek nezíská. Rodiče, kteří sdílejí rodičovské volno rovnoměrně, získávají navíc finanční bonus.

Ve srovnání s pěti procenty v roce 1980 využívali v roce 2012 celkem 24,5 % ze všech dní rodičovské dovolené ve Švédsku muži.

Se stížností k ombudsmanovi a jak to vidí odbory

V roce 1980 vznikl ve Švédsku Úřad ombudsmana pro rovnost, který má v současné době asi stovku zaměstnanců/zaměstnankyň. Věnuje se poradenství a vzdělávání, navrhuje novelizace zákonů a kontroluje zaměstnavatele a školy v dodržování plánů rovnosti. Tyto plány jsou ze zákona povinné pro organizace s více než pětadvaceti zaměstnanci a jsou vyžadovány během tendrů. Měly by obsahovat seznam opatření, která zajišťují prosazování genderové rovnosti ve firmě, analýzu existujících rozdílů v platech mezi ženami a muži a plán pro rovné odměňování.

Úřad ombudsmana pro rovnost také dohlíží na dodržování Antidiskriminačního zákona, v němž je mimo jiné uvedeno, že zaměstnavatelé by měli pomáhat ženám i mužům kombinovat práci a rodičovství. Anna-Karin Brikell z Úřadu ombudsmana uvádí několik tipů, co zaměstnavatelé mohou dělat: „Umožnit práci z domova, podporovat muže v čerpání rodičovské dovolené, nabízet flexibilní pracovní režimy, pořádat porady v časech vhodných pro rodiče, vyrovnávat rodičům po návratu z rodičovské dovolené platy na úroveň s ostatními zaměstnanci a zaměstnankyněmi.“

Ze zákona o rodičovské dovolené sleduje Úřad ombudsmana jednu oblast, a totiž zákaz diskriminace v souvislosti s rodičovskou dovolenou. „Dohlížíme mimo jiné na to, aby lidé na pracovním trhu nebyli jakkoli trestáni za to, že mají děti,“ říká paní Brikell. „Například v roce 2012 se 63 z 1 559 stížností jednotlivců k našemu úřadu týkalo nerovného zacházení v souvislosti s rodičovskou dovolenou. Takové případy posuzujeme, většinu z nich vyřešíme dohodou mezi oběma stranami. Někdy však následují žaloby a další právní kroky. Na rozdíl od diskriminace z důvodu etnika případy související s rodičovstvím většinou své stížnosti u soudů vyhrájí.“

Kommunal je největší odborovou organizací ve Švédsku, má přes půl miliónu členů a zaměstnává asi tisícovku lidí. Paní Birthe Josephson uvádí příklad, jak se Kommunal snaží pomáhat svým členům a členkám při sladování práce a rodiny: „Polovina členů Kommunal nepracuje v běžných úředních hodinách, například lidé v nemocnicích nebo v dopravě. Obrátili se na nás před časem s problémem otevírací doby školek, která jim nevyhovovala při péči o děti. Zveřejnili jsme o tom zprávu a docílili potřebných změn: některé školky začaly nabízet služby i o víkendech nebo večer.“

S tématem rovných příležitostí žen a mužů pracuje Kommunal i na vlastním pracovišti: „Pro vlastní zaměstnance jsme vytvořili tříletý kurz nazvaný ‚Lídři změny‘, určený vedoucím pracovníkům a pracovnícím s cílem zvýšit jejich povědomí o rovných příležitostech a diverzitě. Myslíme si, že řešením nejsou jednorázové akce, ale že je nutné věnovat se těmto tématům průběžně pořád, rozumět jim a chovat se v každodenním životě podle toho, co říkáme,“ vysvětluje paní Josephson.

S Olle Ingemarssonem, který je zkušeným personalistou a nyní působí v Kommunal, APERIO spolupracuje již několik let. Zeptali jsme se jej, zda a jak podporují v péči o děti otce. „Není potřeba žádný speciální a složitý program pro otce. Důležitá je obecná podpora otců ve firmě a hlavně osobní příklady,“ je přesvědčen pan Ingemarsson. Takovým příkladem byla před časem šéfkyně Kommunal, která se svým

mužem sdílela péči o malé dítě. Dobrým příkladem pro své kolegy je i Olle Ingemarsson, který s každým ze svých tří dětí strávil určitou dobu na rodičovské dovolené a říká: „Byla to jedna z nejlepších zkušeností, jaké jsem v životě měl. Věřím, že i díky tomu mám se svými dětmi blízký vztah. A sledoval jsem, jak s vývojem doby bylo každé moje rozhodnutí pečovat o děti přijímáno na pracovišti stále přirozeněji.“

Banky a pošty přátelské rodině

Swedbank je moderní banka, která má více než tři sta poboček ve Švédsku a více než dvě stě v Baltických státech. Genderová rovnost a diverzita je jednou z hodnot banky a tvoří samozřejmou součást firemní kultury. Amanda Jackson, manažerka a personalistka, nám přiblížila, jak to vypadá v praxi: „Všichni naši manažeři a manažerky získávají vzdělání v tématech genderu a diverzity v rámci svého manažerského tréninku, rodičům ve firmě nabízíme kurzy na téma rodičovství a kariéra, máme mentoringový program pro mladé talentované ženy. Každý rok provádíme průzkum platových rozdílů u mužů a žen, k rodičovskému příspěvku od státu přidáváme našim rodičům dalších 10 % z předchozího platu a snažíme se tak motivovat k péči o děti i muže. Očekává se u nás, že každý muž-otec využije aspoň část rodičovské dovolené. I já jsem se svým mužem sdílela ranou péči o naši dceru rovnoměrně napůl.“

Na otázku, proč to všechno banka dělá, paní Jackson odpovídá: „Diverzita v našich pracovních týmech je rozhodně obchodní výhodou – oslovujeme tak více různých klientů/klientek a zákazníků/zákaznic a lépe reagujeme na jejich potřeby. Obecně však nesledujeme, zda se nám podpora genderové rovnosti ekonomicky vyplácí. Ekonomický argument by neměl být rozhodující. Rovný přístup a rovné šance jsou nutností. Je to součást lidských práv a správná cesta dnešní společnosti.“

Sveriges Riksbank je nejstarší centrální bankou na světě. Byla založena už v roce 1668 a sídlí v architektonicky zajímavé budově v samotném srdci Stockholmu. Pracují zde necelé čtyři stovky lidí, mezi nimi i Maria Wahl, personální manažerka a ekonomka, která svými přístupy a úspěchy inspirovala APERIO již několik let. Důvěra a flexibilita jsou základními znaky místní personalistiky. „Kontrolu odpracované doby jsme dávno zrušili,“ říká Maria Wahl. „Kontrolujeme plnění úkolů a důležitá je právě dohoda s každým o očekávání a úkolech. Lidé mohou přicházet ráno později, odcházet dříve pro děti do školky a třeba pak dokončit práci večer doma. Říkáme tomu ‚trust time‘. S prací z domova máme takovou zkušenost, že lidi pracují spíše více, než by měli.“



foto: relaxační centrum ve Sveriges Riksbank

Plán rovnosti, který vytváří banka každoročně, je součástí business plánu organizace. Mimo jiné se v něm uvádí, že banka usiluje o zastoupení mužů a žen ve všech odděleních v poměru 40:60.

Maria nás provedla nejvyššími patry banky, plnými zeleně. Kromě příjemné firemní restaurace je tu malá sportovní hala, fitcentrum a bazén. Tato rekreační zóna je přístupná zdarma lidem z banky a jejich rodinným příslušníkům kdykoli během dne. „Moje děti tady na mě někdy čekají, když jdou ze školy. Všechny čtyři tady chtějí někdy pracovat,“ říká s úsměvem Maria Wahl.

Švédská pošta se nyní nazývá PostNord, poskytuje služby ve Švédsku i Dánsku a zaměstnává čtyřicet tisíc lidí. „Rodičů u nás se pořád ptáme, co by jim usnadnilo sladování práce s rodinou, jak jim my

můžeme pomoci," říká nám personalistka PostNord Angelica Björkbom v moderní budově na okraji Stockholmu. „Jedním z našich cílů v roce 2015 je mít 40 % žen ve vedoucích pozicích. Abychom toho mohli dosáhnout, musíme zároveň podporovat naše muže-otce v péči o děti. I proto připlácíme 10 % mzdy k příspěvku od státu a také sledujeme rovné odměňování mužů a žen za stejnou práci. Pořád tady máme asi tříprocentní rozdíl, chceme to srovnat na nulu,“ doplňuje kolega Pär-Ola Larsson.

O co tu nejde

Rodičům ve Švédsku pomáhají nejen firmy, ale i legislativa a dobře fungující systém péče o děti. Z pohledu firem nejde „jen“ o management mateřské a rodičovské dovolené. Nejde „jen“ o ženy-matky, ale o všechny rodiče. Dokonce nejde „jen“ o rodiče, ale o flexibilitu pro všechny, kteří ji potřebují. Jde o právo pracovat, rozvíjet se a vyvážit kariéru a osobní život – pro muže i ženy. Při programech na podporu žen nejde o diskriminaci mužů, ale o vyrovnávání šancí. Při nabídce flexibility nejde o luxus a benefit, ale o nutnost v době, kdy se změnil způsob, jakým žijeme i pracujeme. To co je v České republice stále ještě neobvyklé nebo nepochopené, je ve Švédsku normální. Pro české zaměstnavatele je inspirativní švédská zkušenost, že z podpory rovných šancí profitují zaměstnanci i zaměstnavatelé.

Alice Marshall, ředitelka moderní poradenské firmy Add Gender sídlící ve Stockholmu, shrnuje zkušenosti ze své práce s organizací ve Švédsku i v zahraničí: „Podpora sladění práce a osobního života je něco, co očekávají dnes téměř všichni uchazeči a uchazečky o práci. Proto na webových stránkách švédských firem můžete objevit slogan ‚Pět důvodů, proč u nás pracovat‘ a na prvním místě je nabízena podpora práce a osobního života. Přitom nemusí jít o velké investice. Leccos dobrého jde udělat i zadarmo. Důležité je dobře to ve firmě komunikovat a mít podporu vedení.“



Studijní cesta do Stockholmu v listopadu 2013 proběhla ve spolupráci s Olle Ingemarssonem z organizace Kommunal.

Pohled top manažerů z ČR



Flexibilita je v naší firmě oboustranná

Rozhovor s Jindřichem Kotyzou, ředitelem Linde Material Handling Česká republika s.r.o.

Myslíte si, že se zaměstnavateli vrátí vstřícnost vůči rodičům?

Naší firmě se to vrací. Nechceme přijít o lidi, do kterých jsme vložili prostředky. Pro ženy znamená mateřství většinou předěl, změně se jim priority. Pokud jim nepůjde skloubit rodinný život s pracovním, budou uvažovat o změně zaměstnání.

Potřeba stabilizovat oddělení, kde převažují ženy, nás vedla k tomu, abychom nastartovali program pro usnadnění návratu po rodičovské dovolené. Navíc v současné době máme ve firmě hodně mladých žen, u kterých můžeme v brzké době očekávat, že taky budou mít dítě.

Jaká porodinná opatření ve vaší firmě fungují?

Před odchodem na mateřskou dáváme zaměstnankyním vědět, že o ně stojíme a počítáme s nimi i do budoucna. Během rodičovské s nimi udržujeme kontakt, podporujeme jejich setkávání a nabízíme jim krátkodobé výpomoci ve firmě. Pro otce jsme zavedli den dovolené navíc při narození dítěte. Rodičům, ženám i mužům, proplácíme půl dne volna během jednoho měsíce na péči o dítě. Letos jsme poprvé zorganizovali firemní tábor pro děti.

Využíváme také zkrácené úvazky a máme s tím dobré zkušenosti, třeba na finančním i na dalších odděleních back-office.

Máme i další benefity pro rodiče, mnohé z nich nejsou vůbec nákladné.

Je podle vás férové, když jsou vytvářeny speciální podmínky pro rodiče?

Prorodinné nastavení musí být zakomponované do kultury a filozofie firmy jako celku. V naší firmě se snažíme umožnit zaměstnaným vyvažovat práci a osobní život.

Zkrácené úvazky velmi pomáhají rodičům malých dětí skloubit práci a péči o děti. V naší zemi je na ně negativní náhled, ale na západ od nás je to běžná věc. Já osobně vnímám flexibilitu pozitivně a myslím, že je v naší firmě oboustranná.

Otevřenou otázkou pro mě zůstává například to, jak přistoupit ke zkráceným úvazkům na vrcholových pozicích nebo jak řešit nedostatek top manažerek.



foto: firemní tábor Linde MH

Linde Material Handling Česká republika s.r.o. dodává nízkozdvíhací a vysokozdvíhací vozíky, náhradní díly a regály a regálové systémy na míru, poskytuje autorizovaný servis vozíků a komplexní služby a poradenství v oblasti manipulační techniky, navrhuje optimalizaci flotily a logistická řešení. Společnost má hlavní sídlo v Praze a zaměstnává 251 lidí.

Hledáme nové možnosti v podpoře pracujících rodičů

Rozhovor s Martinem Bulířem, generálním ředitelem Edenred CZ s.r.o.

Co vám běží hlavou, když se mluví o prorodinných opatřeních ve firmě?

Jsem otcem tří dětí, a proto vím, že sladit rodinný a pracovní život není vždy jednoduché. Když jsme vstoupili do projektu společnosti APERIO Rodiče ve firmě, vyhodnocovali jsme podmínky, které nabízíme našim rodičům v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Uvědomili jsme si, že spoustu prorodinných opatření již máme nebo částečně používáme. Při narození dítěte dáváme novopečeným rodičům poukázky Ticket Multi, našim zaměstnancům a zaměstnankyním na rodičovské dovolené přednostně nabízíme brigády, zveme je na firemní akce, pravidelně jim zasláme firemní časopis, aby měli neustálý kontakt s děním ve firmě, pro děti našich zaměstnaných organizujeme Mikulášskou besídku atd.

Jsmo otevření tomu, co dalšího pro naše rodiče v této oblasti můžeme udělat. V Edenredu se snažíme vytvořit takové pracovní prostředí, aby se u nás zaměstnanci a zaměstnankyně cítili dobře.

Nově jsme zavedli např. přehlednou brožuru pro rodiče odcházející na mateřskou a rodičovskou dovolenou a vracející se zpět do práce a také hodnotící pohovor s nadřízeným před odchodem. V roce 2014 jsme získali dobrou zkušenost se sdíleným pracovním místem v týmu marketingu a tuto možnost zvažujeme i pro další týmy, např. telesales. Jako užitečný nástroj pro zlevnění plateb za školky se nám osvědčil Ticket Junior.

Vrátí se zaměstnavateli to, když je vstřícný vůči zaměstnancům a zaměstnankyním, konkrétně vůči těm, kteří mají děti?

Opakovaně si ověřuji, že rodiče vracející se z rodičovské dovolené jsou organizovanější a mnohdy i výkonnější. Jsou schopni lépe si určovat priority vzhledem k tomu, že mají jasně dáno, do kdy musí daný objem práce zvládnout, neboť po práci vyzvedávají své děti, vozí je na různé kroužky a domů.

Zřízení již zmíněného sdíleného pracovního místa vyšlo z požadavku jednoho z našich dlouholetých a zkušených zaměstnanců, kterému jsme chtěli umožnit skloubení pracovního a rodinného života. Jeho zkrácený úvazek jsme doplnili náborem nové zaměstnankyně, která se právě vracela z rodičovské dovolené, a poloviční úvazek jí proto vyhovoval. Ze začátku si lidé z ostatních týmů museli zvyknout, že jejich kolegové pracují na poloviční úvazek a nejsou tak k dispozici každý den. Zaměstnaní pracující na zkrácený úvazek si zase musí zvyknout na zorganizování si práce tak, aby svou agendu zvládli v rámci zkrácené pracovní doby. Za rok fungování tuto zkušenost hodnotíme pozitivně. Domluvili jsme se proto s kolegy, že v práci na poloviční úvazek může pokračovat i v následujícím roce, a kolegyně se rozhodla pro částečné navýšení úvazku.

V loňském roce jsme spustili a začali využívat nový nástroj na podporu rodičů – Ticket



foto: management Edenred CZ s.r.o.

Junior. Díky němu je možné poukazovat platby školce prostřednictvím online platformy, která propojuje zaměstnavatele, školky a rodiče. Rodič tak může ušetřit téměř třetinu z platby školce a díky této úspoře má možnost dosáhnout na obecně dražší školku soukromou, pokud neuspěje s umístěním svého dítěte nebo dětí do státních školek. Pro nás, zaměstnavatele, také vzniká oproti mzdě úspora. Do tohoto projektu je zahrnuto více než 5 000 školek, státních i soukromých, registrovaných na ministerstvu školství, a v budoucnu přibudou ještě registrované dětské skupiny.

Snažíme se rodiče motivovat k dřívějšímu návratu do pracovního procesu, aby náš HR tým nebyl zatížen neustálým hledáním nových zaměstnanců.

Edenred je světovou jedničkou v oblasti předplacených korporátních služeb. Navrhuje a dodává řešení, která umožňují efektivněji spravovat zaměstnanecké výhody (Ticket Restaurant®, Ticket Benefits®, Ticket Junior®), řízení nákladů (Ticket Profi®, Card), odměňovací programy (Ticket Compliments). Centrála společnosti Edenred CZ s.r.o. sídlí v Praze a má pobočky v dalších 7 městech po celé ČR, zaměstnává 130 lidí.

Firma si nemůže dovolit přicházet o svoje dobré lidi

Rozhovor s Monikou Rousovou, personální ředitelkou 2N Telekomunikace, a.s.

Proč by se podle vás měly firmy zabývat vhodnými pracovními podmínkami pro rodiče?

Protože naprostá většina zaměstnanců má rodinu, takže otázku rovnováhy profesního a soukromého života řešíme skoro všichni. Navíc ti, kdo se stávají rodiči, získávají další cenné životní zkušenosti, větší pocit zodpovědnosti, důležité osobní kvality. A když k tomu přidáte pracovní kompetence, které už daný člověk na pozici získal, zapracoval se, vytvořil síť vztahů uvnitř firmy i venku, tak by byla škoda o takového člověka přijít jen proto, že má dítě a musí tomu mnoho věcí ve svém životě přizpůsobit. Nevychází to ani lidsky, ani finančně.

Jaká konkrétní opatření pro pracující rodiče ve vaší firmě máte?

Naše firma má velmi otevřenou a vstřícnou firemní kulturu. Je řízena s vědomím, že lidi jsou hlavní hodnotou a zdrojem úspěchu, proto vedení usiluje o co nejlepší podmínky pro svoje zaměstnance. To souvisí i s přístupem k rodičovství, které nikdy nebylo vnímáno jako překážka. Záleží také hodně na zaměstnancích samotných, co by potřebovali, co je pro ně prioritou a v neposlední řadě záleží na konkrétní pozici, jestli z povahy práce vyplývá možnost větší flexibility, nebo ne.

Několik let máme ve firmě dětský koutek, kam mohou zaměstnanci dát hlídat své děti za dotovaný poplatek. O děti se zde stará profesionální chůva.

Už při vypisování konkrétního výběrového řízení probíráme s managementem, jestli lze na té pozici zaměstnat člověka na částečný úvazek, abychom umožnili přihlásit se i pracujícím rodičům.

Jako důležité vidím rozhovory při odchodu na mateřskou a při návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené. Mluvím jak s kolegyní, které se to týká, tak s jejím manažerem nebo manažerkou. Snažíme se společně vytvořit plán další spolupráce nebo začlenění zpátky do práce. Ženám, které se rozhodnou

nevrátit se po rodičovské dovolené do firmy, nabízíme personální poradenství a pomoc s konkrétními kroky při hledání nové práce.

Těhotným ženám, pokud to jejich pozice umožňuje, nabízíme práci z domova. Pokud o to stojí, zprostředkujeme kontakt s profesionální doulou, aby se mohly dobře připravit na porod.

Kolegyně, které jsou na rodičovské dovolené a jejichž pozice to umožňuje, spolupracují s firmou například formou dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Otcové, kterým se narodí dítě, dostávají jeden den dovolené navíc, aby mohli být se svou ženou po návratu z porodnice nebo po domácím porodu, a podporujeme je, aby se i dále zapojovali do péče o své děti. Když si z tohoto důvodu vezme kolega další dovolenou, tak máme dohodu, že jej ostatní nebudou kontaktovat s pracovními záležitostmi po telefonu ani po mailu.

Momentálně nemáme žádného otce na rodičovské dovolené, ale kdyby se pro to některý kolega rozhodl, dostal by stejnou podporu jako naše kolegyně.

Pořádáme otevřené semináře a zveme na ně kolegyně, které jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené, a zajistíme jim po dobu konání hlídání v dětském koutku. Semináře jsou zaměřené například na téma, jak se o sebe dobře starat a předejít syndromu vyhoření, jaká jsou úskalí v komunikaci mezi muži a ženami.

Přinesla vám účast v projektu Rodiče ve firmě něco nového?

Začali jsme v inzerci pracovních pozic důsledně používat názvy pozic, které jsou genderově korektní a oslovují muže i ženy, a to i u technických pozic, na které se ženy obvykle nehlásí.

Víc přemýšlíme, zda by se daná pozice nedala obsadit na částečný nebo flexibilní úvazek s možností práce z domova.



Audit ocenil LINET za prorodinný přístup a rovné příležitosti

Společnost LINET se rozhodla prověřit, zda současné postupy a procesy v personální politice mají pozitivní vliv na pracovní prostředí, zda jsou nastaveny nediskriminačně a zajišťují rovnocenný přístup ke všem zaměstnancům. Podstoupila proto genderový audit, který zde v roce 2014 realizovala nezisková organizace APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství.

Audit se zaměřil na analýzu napříč organizační strukturou LINETu, snažil se najít skryté překážky a úskalí, které by mohly některé ze skupin zaměstnanců ztížit přístup k pracovním příležitostem nebo benefitům, možnostem vzdělávání a dalším zdrojům.

Zaměstnanci z managementu, výroby a THP podstoupili skupinové i individuální rozhovory, v nichž se diskutovaly možnosti využití benefitů nebo oblast práva na rovné zacházení. Rozhovory měly za cíl zjistit, nakolik je firemní kultura otevřená, přátelská k rodině, podporuje osobní rozvoj, jak probíhá nábor, uvolňování, hodnocení či jaké jsou možnosti profesního růstu.

„Audit potvrdil, že nastavení procesů je férové ke všem zaměstnaným. LINET byl oceněn za komunikaci s kolegyněmi na rodičovské dovolené, firemní školku, proces náboru nebo způsob propagace firmy

navenek. Ocenění získal i za zaměstnávání lidí starších šedesáti let, kteří se svými znalostmi a dovednostmi hrají důležitou roli při sdílení firemního know-how. Pozitivně byla také hodnocena péče o zaměstnance ve formě benefitů,“ přiblížila výsledky auditu HR ředitelka LINETu Vladimíra Michnová.

Úspěšné absolvování auditu může LINET podpořit i při získávání nových zakázek. Stále více společností nejen u nás, ale i v zahraničí totiž v rámci své společenské odpovědnosti preferuje obchodní partnery a dodavatele, kteří se rozhodli dodržovat principy rovných příležitostí.

„Výsledky auditu zařazují LINET mezi firmy, pro něž zaměstnanci a zaměstnankyně nejsou jen položkou v účetnictví. Naopak, personální politika společnosti jejich potřeby reflektuje a vychází jim v maximální možné míře vstříc,“ doplňuje genderová auditorka společnosti APERIO Petra Kubálková.

Co LINET poskytuje zaměstnaným rodičům

- možnost umístění dětí od 2 let věku do firemní školky Linetka přímo v areálu firmy (otevřeno denně od 5.45 do 18.00, provoz během prázdnin, speciální projekty např. „Malí vynálezci z Linetky“)
- celoživotní vzdělávání dostupné i rodičům na mateřské a rodičovské dovolené
- flexibilní pracovní příležitosti (zkrácené úvazky, práce z domova, sdílené pracovní místo, flexibilní úvazky i ve výrobě)
- nadstandardní zdravotní péči pro zaměstnance a zaměstnankyně i jejich rodiny (přednostní péče v místním zdravotnickém zařízení, preventivní prohlídky a fyzioterapie přímo ve firmě)
- bezplatné právní a psychologické poradenství
- půjčování novorozeneckého lůžka MIMI, které LINET vyrábí
- zvýhodněné telefonní tarify i pro členy rodiny

Linet spol. s r.o. je součástí skupiny LINET Group, největšího evropského výrobce nemocničních a pečovatelských lůžek se sídlem v Nizozemsku. Svého postavení firma dosáhla zejména díky inovacím, které zkvalitňují úroveň zdravotní péče ve více než sto zemích světa. Linet spol. s r.o. sídlí v Želevčicích u Slaného a má více než 600 zaměstnanců a zaměstnankyň.

Dobrá praxe u zaměstnavatelů v ČR



Co se daří v České republice aneb Osvědčená prarodinná opatření

APERIO

Přinášíme vám **inspiraci z dvaceti firem a úřadů**, které se zapojily do projektu APERIO „Rodiče ve firmě“. Personalisté a personalistky z těchto organizací získali v projektu nové znalosti a dovednosti, inspirovali se při zahraničních stážích v Německu a Švédsku, diskutovali společně o svých zkušenostech. Na základě toho vytvořili vlastní metodiky řízení mateřské a rodičovské dovolené a zavedli i další nástroje na podporu zaměstnaných rodičů.

Ačkoli projekt byl zaměřen na zlepšení řízení mateřské a rodičovské dovolené, firmy v něm zapojené nezástaly pouze u tohoto úzkého tématu. Zavedly zároveň i mnoho dalších nástrojů, které umožňují jejich zaměstnancům sladit práci a osobní život.

Nemůžeme zde popsat vše, co tyto organizace úspěšně rodičům nabízejí. Vybíráme pro vás jen příklady některých opatření vyzkoušených v praxi a věříme, že vás tato dobrá praxe bude inspirovat. Mnohé z uvedených nástrojů nestojí moc peněz, některé je možné zavést bez jakýchkoli nákladů. A image firmy jako prarodinné organizace se stává konkurenční výhodou při hledání nových zaměstnanců.

Před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou

Vzájemná důvěra a jasno v tom, kdo má na co nárok a co se očekává na obou stranách. To jsou důležité zásady pro úspěšný odchod a opětovný návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnavatel potřebuje vědět, co zaměstnanci-rodiče chtějí a plánují, a rodiče potřebují vědět, na co mají nárok, jaké jsou jejich povinnosti a jaké jsou možnosti jejich zaměstnavatele.

- **Informační příručka pro rodiče** – formou letáku, brožury, newsletteru nebo zpravodaje. Rodiče získají základní informace o legislativních podmínkách a také konkrétní návod, jak postupovat před nástupem na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Dozvědí se také, jak udržovat kontakt s organizací, zda je možný přívýdělek, co dělat při plánování návratu do práce. Takové příručky dnes rodičům nabízejí **téměř všechny firmy z našeho projektu**.
- **Zlepšení podmínek pro pracující těhotné ženy** – může jim být nabídnuta například možnost flexibilních forem práce. **Například společnost 2N Telekomunikace a. s.** nabízí těhotným zaměstnankyním částečnou práci z domova.
- **Vzdělávací akce pro budoucí i stávající rodiče** – besedy s odborníky či odbornicemi organizované firmou (z oblasti pediatrie, přípravy k porodu, očkování, péče o kojence, výchovy dětí a podobně).
- **Rozhovor s rodiči odcházejícími na mateřskou a rodičovskou dovolenou** – hodnocení dosavadní práce, plán další spolupráce a začlenění zpět do práce, možnosti spolupráce během rodičovské dovolené, ujištění odcházejících zaměstnanců a zaměstnankyň, že zůstávají součástí firmy, a výzva k tomu, aby sami udržovali s organizací aktivní kontakt.

Během mateřské a rodičovské dovolené

- **Kontakt rodičů během mateřské a rodičovské dovolené s organizací** – udržení kontaktu s rodiči a přehledu o dění ve firmě podpoří jejich návrat do organizace a případné dřívější začlenění do pracovního procesu v návaznosti na potřeby organizace. Zajistit tento kontakt lze formálními i neformálními způsoby (například jednou či dvakrát ročně nebo průběžně pomocí role „kmotra/kmotry“, viz níže).
- **Komunikační nástroje pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené** – může sem patřit e-mailová skupina rodičů na mateřské a rodičovské dovolené, přístup do vnitrofiremní intranetové sítě (praxe ve společnosti **ArcelorMittal Ostrava a. s.**) nebo do webového rozhraní, které je určené pro rodiče (nejen) na mateřské a rodičovské dovolené a kde jsou informace o aktuálním dění ve firmě, příběhy rodičů, informace o rodičovství obecně (například **společnost O2 Czech Republic a. s.** od roku 2012 provozuje portál Máma a Táta), zaslání newsletterů, firemních časopisů či informačních e-mailů rodičům, kteří jsou dočasně mimo organizaci.
- **O čem rodiče informovat** – o personálních změnách, volných pracovních pozicích, nabídkách převýdělku a profesní spolupráce v rámci různých projektů formou smluv a dohod mimo pracovní poměr, o chystaných neformálních a vzdělávacích akcích pro rodiče, slevách a výhodách pro zaměstnance. Zkrátka co je nového, co se podařilo, jaké jsou plány, organizační změny. Rodiče mohou být také zváni na některé porady.
- **Semináře pro rodiče** – tento nástroj má přesah i do období po návratu rodičů zpět do práce. Záměrem je vzdělávat rodiče k udržení profesní odbornosti či zvyšování kvalifikace během mateřské a rodičovské dovolené. Ideální formou je e-learning nebo jiné vzdělávání na dálku. Jedním z témat může být i sladování pracovního a soukromého života. Společnost **zN TELEKOMUNIKACE** pořádá vzdělávací akce se zajištěním hlídání dětí, na které zve také rodiče na mateřské a rodičovské dovolené. Ze školení požívají i záznam určený rodičům, kteří se nemohli zúčastnit.
- **Neformální aktivity pro rodiče** – akce pro zaměstnance, na které jsou zváni i rodiče na mateřské a rodičovské dovolené pořádá pravidelně například firma **HENNLICH s.r.o.** Ve společnosti **ArcelorMittal Ostrava** byl založen Ladies Club pro neformální setkávání zaměstnankyň (koná se ve školicím středisku a má podobu neformálního firemního networkingu spojeného s návštěvou zajímavého hosta). **Sanmina – SCI Czech Republic s.r.o.** otvírá dveře a pořádá prohlídky svých prostor s odborným výkladem a diskusí o různých tématech zaměřených na činnost organizace. Součástí dnů otevřených dveří jsou soutěže pro děti různých věkových kategorií, včetně cen a občerstvení. Dále jsou pořádány akce určené primárně pro rodiče a jejich děti, jako Mikulášská besídka, organizované dny pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň, workshopy pro rodiče a děti. „Interexpert svým dětem“ je akce společnosti **INTEREXPERT CZ s.r.o.** – firma se jeden den otevře dětem zaměstnanců a připraví zábavný program, kdy se děti hravou formou seznámí s pracovním prostředím svých rodičů. Akce probíhá formou placeného volna a zapojení jsou i zaměstnanci-nerodiče, v roli spoluorganizátorů.
- Malé společnosti mohou zorganizovat neformální návštěvu v rodině po narození dítěte. Kupříkladu zaměstnanci **Okresní hospodářské komory Hodonín** v rámci tradice „chození do kúta“ chodí navštívit rodinu zaměstnance/zaměstnankyně po narození potomka.
- **Patron/patronka, kmotr/kmotra, ambasador/ambasadorka pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené** – před odchodem zaměstnankyně či zaměstnance na mateřskou dovolenou je vybrán kolega či kolegyně, který/kteř udržuje kontakt s rodičem po dobu nepřítomnosti a sdílí informace o dění v organizaci, o organizačních změnách, pořádaných akcích nebo i o vývoji a změnách v profesi, zákonech apod.

- **Family Point – úprava pracovního prostředí** – organizace otevře dětský koutek nebo relaxační místnost s klidovou zónou, která je přístupná všem zaměstnancům pro relaxaci, a která může sloužit také jako vhodné místo pro krátkodobé pohlídání dětí. V tom případě je místo vybavené hračkami a vhodným nábytkem.
- **Child-parent office** – firma vybaví kancelář pro jednu až dvě osoby, kde je také zázemí a vybavení pro hraní i spaní dětí. Účelem je umožnit rodiči ve výjimečných případech pečovat o dítě přímo v práci, mít pohodlí a nerušit ostatní pracovníky. V organizacích **DuPont CZ** i **HENNLICH** mají takovou speciální místnost, která slouží jako Child-parent office a zároveň jako relaxační místnost pro všechny zaměstnance.
- **Možnost práce při rodičovské dovolené** – zaměstnavatelé mohou nabídnout rodičům na rodičovské dovolené různé formy flexibilních úvazků, je-li to vhodné s ohledem na druh práce (krátkodobé brigády, výpomoci, konzultace, odborné posudky), a to formou dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti či formou zkráceného pracovního úvazku s možností práce z domova. **ČSOB pojistovna** nabízí brigády a práci na DPP/DPČ přednostně právě rodičům, kteří jsou na mateřské a rodičovské dovolené.
- **Podpora otců v péči o děti** – společnost podporující otce v péči o děti může nabízet benefit v podobě otcovské dovolené nebo placeného pracovního volna po narození dítěte. Osobní gratulace otcům, kterým se narodí dítě, nebo rozhovor s novopečeným otcem např. v newsletteru podpoří aktivní přístup otců k péči o dítě. Ve společnosti **2N TELEKOMUNIKACE** poskytují jako benefit jeden den dovolené navíc pro kolegu, kterému se narodilo dítě, aby mohl být se ženou po porodu doma.

Další prorodinná opatření formou benefitů

- Možnost ponechání mobilního telefonu a/nebo notebooku včetně všech přístupů – **Linde Material Handling Česká republika s.r.o.** ponechává mobilní telefon a notebook při plánovaném návratu do jednoho roku z rodičovské dovolené. Zápůjčka techniky probíhá na základě smlouvy, v níž se zaměstnanec nebo zaměstnankyně zaváže uhradit prokazatelné náklady, pokud se do jednoho roku z rodičovské dovolené nevrátí.
- Zvýhodněné zapůjčení, pronájem výrobku nebo služby – **Linet spol. s r. o.** zapůjčuje svým zaměstnancům novorozenecké lůžko MIMI.
- Bezplatné poradenství (právní, finanční, zdravotní, psychologická a rodinná poradna, personalistika) – **Linet** poskytuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním nadstandardní zdravotní péči pro celou rodinu. Společnost **HENNLICH** zřídila SOS linku pro zaměstnance, na kterou navazují možnosti individuálních osobních konzultací.
- Finanční příspěvek, dárkové poukazy při narození dítěte – ve společnosti **Plastia s. r. o.** jsou prorodinná opatření zakotvena v motivačním a sociálním programu firmy (například mimořádné odměny mladým rodinám při příležitosti svatby a narození dítěte, na které mají nárok všichni, kteří pracují ve společnosti alespoň jeden rok).
- Zaměstnanci společnosti **CREDITEXPRESS Česká republika s.r.o.**, kteří vstupují do manželství či očekávají narození potomka, obdrží od společnosti dar dle vlastního výběru.
- Ve společnosti **Edenred CZ** získává každý zaměstnanec či zaměstnankyně, kterým se narodí dítě, dárkovou poukázku.
- Volno pro rodiče první školní den, pokud jejich dítě zahájí ten den poprvé školní docházku – **Moravský peněžní ústav – spořitelní družstvo** poskytuje zaměstnancům a zaměstnankyním volno v první den školy jejich dítěte a také půl dne volna ve dnech vysvědčení.

Návrat z mateřské a rodičovské dovolené

- **Flexibilní formy práce aneb postupný návrat** – pro rodiče je podstatné, aby k nim bylo přístupováno individuálně a mohli jak pracovat, tak starat se o rodinu. V některých případech neumožňuje organizační prostředí nabídnout všechny typy flexibilních forem práce, o které by byl zájem. Důležitá je včasná, otevřená a vstřícná komunikace a aktivní přístup obou stran při hledání řešení.

Ministerstvo spravedlnosti umožňuje svým zaměstnancům například dělené úvazky, upravenou pracovní dobu z důvodů péče o dítě, pružnou pracovní dobu. Flexibilní formy práce má zakotveny v Pracovním řádu.

Společnost **DuPont CZ** definuje nabízené nástroje pro sladování pracovního a osobního života v programu Work Life Balance (částečný úvazek, sdílené pracovní místo, stlačený pracovní týden, flexibilní pracovní místo, flexibilní pracovní doba – vždy však záleží na druhu pracovní náplně a přístupu nadřízeného).

Flexibilní formy práce lze nabídnout nejen rodičům, ale i ostatním pracovníkům, kteří pečují o osobu blízkou.

Jednou z forem flexibilní práce vhodné pro rodiče po návratu z mateřské/rodičovské je například **práce na částečný úvazek** (snížený počet hodin v týdnu nebo snížený počet pracovních dní v týdnu). Další možností je uzavření **smlouvy mimo pracovní poměr** (dohoda o provedení práce nebo dohoda o provedení činnosti). Společnost **Edenred** například úspěšně provozuje sdílené pracovní místo pro dva zaměstnance.

- **Flexibilní pracovní doba** – v tomto případě se stanoví týdenní pracovní doba a její rozvrh. Ve společnosti **M.C.TRITON, spol. s r.o.**, si zaměstnanci mohou zvolit časové rozvržení pracovní doby, ale musejí být k zastížení v době od 9 do 15 hodin.

Opatření, které nestojí žádné peníze, ale rodiče jej vítají, představuje vstřícný časový harmonogram pracovních porad. **Okresní hospodářská komora Hodonín** zavedla povinnost manažera svolávat porady mezi 10. a 13. hodinou, aby rodič stihl umístit dítě ve školce a pak jej z ní vyzvednout.

- **Home Office – práce z domova** – funguje jen tam, kde panuje vzájemná důvěra a dobré vztahy mezi vedením a podřízenými. Nutné je nejprve vyřešit formální náležitosti: zvážit možnost práce z domova vzhledem k dané pozici (zda půjde např. o krátkodobé nebo dlouhodobé řešení), uzavřít dohodu o čerpání práce z domova (praxe firmy **Linde MH**), zabezpečení technického zázemí, otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, evidence docházky, rozvržení pracovní doby, interní komunikace. Lze domluvit také krátkodobou či dlouhodobou práci na dálku (tzv. flexi office). V **ČSOB Pojišťovně a.s.** v současnosti využívá home office čtvrtina všech zaměstnaných.
- **Firemní školky a další podpora péče o děti** – významným benefitem pro pracující rodiče je pomoc s hlídáním dětí. **HENNLICH – Baby Club** kromě firemní školky poskytuje také příležitostné a mimořádné hlídání dětí. Ve společnosti **Linat** funguje firemní školka Linatka s otvírací dobou, která je přízpusobená směnnému provozu. Také úřad veřejné správy může zřídit školku, dobrým příkladem je **Jihomoravský kraj**.
- Zřízení celoročně fungující školky či dětské skupiny je organizačně náročné, avšak i během letních prázdnin lze zajistit hlídání dětí, které chodí v běžném školním roce do státních mateřských škol či do základních škol. Firma může zajistit či zprostředkovat program pro děti v části letních prázdnin, například se zapojením zaměstnanců firmy jako vedoucích. Přífiremní tábory probíhají s velkým úspěchem například ve firmách **Linde MH** nebo **HENNLICH**.
- **Profesionální rozvoj a udržení pracovních kompetencí** – pro rodiče vracející se do práce je důležité, aby dostali prostor pro adaptaci, například formou školení, kde si mohou připomenout a doplnit

znalosti. V praxi se osvědčuje naplánovat s nimi rozhovor, sdělit si vzájemná očekávání a promluvit o možnostech nástrojů pro „work-life balance“. Zaměstnavatelé oceňují ochotu zaměstnanců rozvíjet se a udržovat si své pracovní kompetence během mateřské a rodičovské dovolené. Po návratu do práce si mohou rodiče vyzkoušet i jiné pracovní pozice, pro které nabyli během rodičovské dovolené vhodné dovednosti.

Další speciální programy a benefity, které se osvědčují

- Příspěvek rodičům na zajištění péče o dítě v případě dřívějšího návratu do zaměstnání.
- Nabídka sociální výpomoci v tíživé životní situaci při péči o dítě či osobu závislou.
- Výběr využití příspěvku v cafeterii – široká paleta benefitů.
- Placené volno (např. 1x měsíčně) pro rodiče s dítětem do 15 let věku. **ČSOB Pojišťovna** poskytuje matkám samoživitelkám jeden den placeného volna navíc za čtvrtletí.
- Úhrada školky/hlídní/kroužků pro děti – například **Edenred** hradí školkovné pro děti pomocí platformy Ticket Junior.
- Speciální příspěvky na péči o rodinu či péči o domácnost – **ArcelorMittal Ostrava a.s.** nabízí ženám-manažerkám příspěvky, které jim mají pomoci zvládat nároky každodenního života. V nabídce „Péče o rodinu“ mohou zaměstnankyně čerpat příspěvek na hlídání dětí (osoba docházející do domova), služby v dětských zařízeních (jesle, mateřské školky, dětská centra), doučování dětí, pečovatelské služby (péče o osobu blízkou). Další možností je čerpání příspěvku v nabídce „Péče o domácnost“ pro zajištění úklidové služby či další péče o domácnost.
- Dárkové balíčky pro prvňáčky.
- Vitamínové balíčky nejen pro dospělé – zaměstnance a zaměstnankyně, ale i pro jejich děti.

Zásady v oblasti rovnosti zacházení a podpory rodičovství jsou mnohdy deklarovány v adaptační příručce pro nové zaměstnance. Pro motivaci nových i stávajících zaměstnanců a zaměstnankyň může být vytvořen informační materiál o firemní kultuře a pracovním prostředí, který shrne nástroje a opatření „work-life balance“ s deklarací podpory rodičů.

Osvědčuje se na webové stránce organizace uvést „Důvody, proč u nás pracovat“ a mezi ně zahrnout podporu sladování pracovního a osobního života.

Prorodinná opatření můžete zakotvit přímo do etického kodexu vaší organizace. **Město Jílové u Prahy** jako malá organizace ukotvilo řešení prorodinných opatření jak do interní směrnice, tak i do náplně práce konkrétního pracovníka úřadu.

Stále běžnější praxí veřejných institucí, jako například **Krajského úřadu Jihomoravského kraje**, je vstupní školení obsahující zásady nediskriminace a rovných příležitostí žen a mužů. Tento úřad nabízí pro stávající zaměstnané školení v genderové a antidiskriminační problematice a také v tématu mateřské a rodičovské dovolené.

Výzkumy potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň jsou užitečným nástrojem zjišťování potřeb v oblasti sladování profesního a osobního života (dobrá praxe například ve firmách **HENNLICH** a **Linde**).

Práce s odchody a návraty v ČSOB pojišťovně

ČSOB pojišťovna se snaží přistupovat systematictěji k odchodům na mateřskou a rodičovskou dovolenou a návratům zpět zhruba od roku 2011. V posledních letech bylo na mateřské, resp. rodičovské, dovolené v průměru 110 osob ročně z celkového počtu 700 zaměstnaných. Těto problematice se v ČSOB pojišťovně věnuje Pavla Žemličková, která díky projektu „Rodiče ve firmě“ získala další náměty pro práci se zaměstnankyněmi, které se dočasně na plný úvazek věnují péči o děti.

Na jaře 2011 proběhl ve firmě dotazníkový průzkum, který zjišťoval zájem o poskytování informací od zaměstnavatele, využití firemní školky a např. také informovanost o benefitech během mateřské a rodičovské dovolené. Jednou ze zaměstnankyň, kterých se změny v přístupu personálního oddělení dotkly, je Veronika Janouchová, která v ČSOB pojišťovně pracuje od roku 2004: „Na mateřské a rodičovské dovolené jsem byla téměř pět let. V době nástupu na mateřskou v roce 2009 jsem s pojišťovnou komunikovala jen výjimečně, v podstatě jsem řešila jen důležité věci týkající se jejího průběhu a osobní záležitosti. Následně jsem začala dostávat informativní e-maily o změnách a novinkách v pojišťovně, o tom, jaké jsou akce, změny, výsledky apod. Pravidelné informace mi pomohly udržet si povědomí o dění v ČSOB pojišťovně, což osobně hodnotím velmi pozitivně.“

Pro ženy vracějící se zpět do zaměstnání byl připraven také seminář, kde se diskutovalo o nástupu dítěte do mateřské školky a o tom, jak všechny velké změny v životě rodiny dobře zvládnout.

Díky výsledkům průzkumu, který se týkal zájmu zaměstnanců a zaměstnankyň o využití firemní školky a možnosti kombinovat zkrácený pracovní úvazek s péčí o dítě, vznikla spolupráce se soukromou školkou, kterou rodiče z ČSOB pojišťovny stále častěji využívají. Pavla Žemličková k tomu dodává: „Jsem ráda, že se nám podařilo navázat spolupráci se školkou. V listopadu 2014 ji navštěvuje pět dětí našich zaměstnankyň. Zároveň se nám podařilo projít miniauditem ohledně sladčování rodinného a pracovního života a díky tomu nám byl v říjnu 2014 předán certifikát o prorodinné firmě, což nás velice těší. Je pravda, že ne vždycky se nám podaří zvládnout všechny návraty z rodičovské dovolené uspokojivě, ale i přesto si myslím, že jsme se v posledních letech v této problematice posunuli zase dál.“

Pavla Žemličková se spolupodílela mimo jiné na přípravě dotazníku pro zaměstnankyně na rodičovské dovolené, informačního manuálu pro rodiče odcházející na mateřskou a rodičovskou dovolenou, vytvořila pomůcku pro vedoucí při vedení rozhovoru týkajícího se plánu odchodu a návratu atd. Důležitou činností je také udržování kontaktu se zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené a jejich průběžné informování o dění ve společnosti a usnadnění návratu do pracovního procesu.

ČSOB Pojišťovna, a.s., patří mezi největší pojišťovny na domácím trhu a je součástí největší evropské finanční skupiny KBC. Je univerzální pojišťovnou nabízející široké portfolio životních i neživotních pojištění pro fyzické i právnické osoby. Společnost sídlí v Pardubicích a zaměstnává více než 720 lidí.



HENNLICH přeje rodině

Petra Červinková

Ve společnosti HENNLICH tvoří stávající a potenciální rodiče více než sedmdesát procent všech zaměstnanců a zaměstnankyň. Jde o nemalou skupinu, které má smysl věnovat pozornost. Lidé jako hodnota jsou zakomponováni přímo ve vizi společnosti.

Prorodinnou a společensky odpovědnou politiku, včetně sladování, které v počátcích existence firmy fungovalo intuitivně, jsme se rozhodli uchopit systematictěji. Jeden nástroj sladování bez návaznosti na druhý nemá takový efekt, jako když pro různé fáze života můžeme využít různé kombinace ze sladovacího balíčku.

Projekt „HENNLICH přeje rodině“ uvádí do praxe plán rovnosti, který vzešel z komplexní analýzy potřeb a zjištění genderového auditu. Inspirujeme se také u jiných firem, které přirozeně dělají pro své lidi něco navíc a čerpáme energii a nápady u odborníků z partnerských organizací jako je APERIO.

„Respektujeme různé fáze života našich lidí“ – Flexi v práci

Sázíme na odbornost našich lidí. Dočasné komplikace s uplatňováním flexibility se nám vrací nejen ve spokojenosti zaměstnanců, ale i v byznysu, který nás živí.

„Nezůstávejte se svými starostmi sami“ – SOS linka HENNLICH

Naši zaměstnanci, kteří se ocitli ve složité situaci, se mohou obrátit na anonymní SOS linku. Krizová intervence je poskytována v oblastech, jako jsou finanční problémy, výchova, závislost, úmrtí v rodině či konflikty na pracovišti. Řídí se etickým kodexem a důvěra je základem pro její fungování.

„Jsme v tom spolu“ – Management mateřské a rodičovské dovolené

Zmapovali jsme proces odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou a návratu zpět do práce a vytvořili jsme průvodce celým obdobím. Kolegyním umožňujeme spolupráci i během rodičovské dovolené a udržujeme s nimi kontakt, čemuž napomáhá i patron/patronka v týmu. Díky posílení otevřené komunikace víme, co nás čeká, a můžeme v týmech lépe plánovat.

„U nás se děti mají dobře“ – HENNLICH Baby Club

Přímo v areálu firmy provozujeme vlastní Baby Club, „předškolku“ s výchovným a vzdělávacím konceptem, kde se o děti našich zaměstnanců starají kvalifikované pečovatelky.

„Multifunkčně ve stylu feng-shui“ – Work-life balance office

Staré jídelně jsme dali nový dech a ze stroze účelového prostoru vzniklo příjemné a inspirující místo zařízené dle principů feng-shui. Kromě relaxační zóny a koutku pro rodiče s dětmi jsme zde vytvořili i mobilní pracovní místo a místo pro osobní konzultace.

Společnost HENNLICH s.r.o. působí na trhu technických produktů a komplexních technických řešení. V ČR zaměstnává více než 200 lidí. Je součástí mezinárodní skupiny HENNLICH.

Ladies club v ArcelorMittal

Iveta Danysová

Vytvoření Ladies clubu je jednou z mnoha aktivit, kterými v ArcelorMittal Ostrava podporujeme ženy, otevíráme jim dveře pro další kariérní růst a rozvoj a také se snažíme získat zájem talentovaných žen mimo naši firmu. Jedná se o pravidelná neformální setkávání otevřená všem ženám ve firmě, na která zveme také manažerky a HR specialistky z okolních firem. Setkání se koná čtyřikrát ročně a většinou se sejde skupina asi 40 účastnic.

Snahou Ladies clubu je přinést ženám pohled na různé oblasti a aspekty života a představit jim jiné úspěšné ženy. Setkání většinou probíhá jako prezentace nebo interview. Bývá zaměřené jak na osobní cestu a profesní kariéru, tak na oblast, kterou se pozvaná osobnost zabývá. Od našich hostů se rády dozvíme, jak funguje jejich work-life balance a v čem tkví tajemství jejich úspěchu.

Pozvání do Ladies clubu přijaly významné manažerky (Jaroslava Rezlerová z Manpower Group, Jana Vlášková z AWT), psychologky (Jitka Ševčíková, Naděžda Špatenková) či plukovnice Kateřina Bernardová z Armády ČR. Začátkem roku 2015 máme příslibenu účast Jitky Čádové z Probační a mediační služby a Jitky Adámkové z RWE.

„Z přednášky paní plukovnice Bernardové a materiálů, které jsme obdržely, doslova sálá citlivý a přitom vysoce profesionální přístup k lidem. Pro mě to bylo nesmírně inspirativní a hodnotově blízké setkání. Zaujaly mě zvláště otázky k vedení týmu a celá řada praktických podnětů. Díky moc, že organizujete taková setkání!“ komentovala jedno ze setkání Ladies clubu Eva Václavíková.

Projekt Ladies clubu vznikl v rámci programu na podporu genderové diverzity, které se společnost ArcelorMittal intenzivně věnuje. Pracovní prostředí je u nás pro ženy náročnější. Jsme hutní firma, která zaměstnává pouze 15% žen a má několik top manažerů z Indie, kde je role žen vnímaná tradičněji než v Evropě.

ArcelorMittal Ostrava a její dceřiné společnosti zaměstnávají více než 7 500 lidí. Jedná se o největší hutní komplex v České republice, který je součástí ocelářské a těžbařské skupiny ArcelorMittal.



foto: Setkání Ladies clubu

Diverzita v praxi

Šárka Píchová

Ve všech zemích, kde měla skupina Telefonica (dnes již O2 Czech Republic a.s.) své pobočky, proběhl v červnu 2013 týden ve znamení diverzity. Naši zaměstnanci měli možnost diskutovat na toto téma a dozvědět se řadu nových informací. Záštitu nad celou akcí, kterou organizovala divize Lidské zdroje, převzal generální ředitel.

Přichystali jsme pestrý koktejl aktivit, díky kterým se naši zaměstnanci dozvěděli zajímavosti o jednotlivých zemích, zhlédli výstavu fotografií, měli možnost ptát se v on-line rozhovoru na Intranetu, ochutnali mezinárodní kuchyni a také dostali možnost zúčastnit se konference na téma rovnosti žen a mužů. Co konkrétně se v jednotlivých dnech dělo?

Pondělí

Týden věnovaný diverzitě zahájil prostřednictvím předem natočeného krátkého vzkazu na intranetu Luis Malvido. Zaměřil se na to, jak je důležité, aby i ve vedoucích pozicích byly ženy. Naše společnost je velmi pestrá, pokud jde o zastoupení národností. Aby se naši zaměstnanci blíže seznámili s různými zeměmi a životem v nich, nabídly jim největší jídelny v Praze a v Ostravě každý den v tomto týdnu jedno mezinárodní jídlo doplněné zajímavostmi o daném státě.

Úterý

Tento den se nesl v duchu otevřené diskuze top managementu. V Praze se sešli zástupci nejvyššího vedení firmy a naše manažerky. Společně diskutovali na téma rovnost žen a mužů. Zaměřili se hlavně na to, jak ještě více podpořit zájem žen o vedoucí funkce a jak jim umožnit postup v kariérním žebříčku.

Středa

Dala by se nazvat dnem ochutnávek a pastvy pro oči. V hlavní budově společnosti proběhlo malé mezinárodní tržiště – ochutnávka řady mezinárodních dezertů a fair trade výrobků. Vedle toho byla po celý den ke zhlédnutí výstava exotických fotografií „Lidé“ známého cestovatele Josefa Kolbavy.



Čtvrtek

Zaměstnanci dostali možnost veřejně diskutovat prostřednictvím on-line rozhovoru s Pavlem Beňem, uznávaným psychologem a odborníkem na vztahy na pracovišti. Frekventovaným tématem byly rovné příležitosti mužů a žen a problematika zavádění kvót.

Pátek

Týden vyvrcholil konferencí na téma Genderová diverzita aneb Proč podporovat rovné příležitosti. Do Konferenčního centra City na Pankráci zamířila více než stovka zaměstnanců, kteří diskutovali o problematice rovnosti žen a mužů. Velký ohlas sklídilo vystoupení uznávané socioložky Jiřiny Šiklové, která mimo jiné založila knihovnu a informační centrum Gender Studies v Praze, či Petry Janíčkové, která založila portál www.pracezeny.cz a www.pracenad50.cz na podporu žen na trhu práce.

O2 Czech Republic je poskytovatel kompletního spektra ICT služeb, včetně mobilních a pevných linek, který zaměstnává 3,5 tisíce lidí. Patří do investiční skupiny PPF.

Podpora rodičů v Linde Material Handling

Renata Lacinová

Před vstupem do projektu Rodiče ve firmě pracovalo v Linde Material Handling Česká republika s.r.o. (dále jen Linde MH) 210 zaměstnanců, z toho 158 mužů a 42 žen. Rodičem dítěte mladšího 15 let bylo 89 zaměstnanců. Podíl žen na rodičovské dovolené dosahoval 38 % a věková struktura žen (33 % bezdětných žen do věku 35 let) indikovala, že se nejedná o krátkodobý jev. V minulosti byl zaveden benefit umožňující čerpat každý měsíc 0,5 dne placeného volna na dítě ve věku do 15 let, který však nebyl příliš využíván z neznalosti nebo obavy jej čerpat. Všechny tyto důvody vyústily v **rozhodnutí více rodiče podpořit**.

Pro firmu je klíčové neztratit kontakt s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené (MD a RD) a usnadnit jim návrat do práce. Z toho důvodu jsme začali rodiče na MD a RD zvat na všechna firemní školení, teambuildingy a různé firemní akce. Rodiče také pravidelně dostávají firemní newsletter Li(n)dé, kde se dočtou, co se aktuálně ve firmě děje. Jsou jim přednostně nabízeny brigády, čímž se nám podařilo přibližně 50 % rodičů na RD zapojit do práce na projektech nebo je využít na zastupování v době dlouhodobých absencí. V současné době (prosinec 2014) dokončujeme manuál pro rodiče odcházející na MD a RD s radami z oblasti legislativy, procesů ve firmě spojených s odchodem a tipy, co je potřeba vyřídit na úřadech.

Linde MH zavedlo i řadu nových benefitů podporujících rodinu – jeden den otcovské dovolené navíc při narození dítěte, dárkové balíčky pro budoucí prvňáčky a velmi populární letní tábor pro děti a vnoučata našich zaměstnanců a zaměstnankyň, na jehož náklady z 50 % přispívá firma.



Tábor je určen pro děti ve věku 4,5–15 let, pomáhá ho pořádat externí agentura, ale více než polovinu vedoucích tvoří zaměstnanci Linde MH. To nám pomohlo zvýšit důvěryhodnost tábora, který navíc přinesl i teambuildingový efekt.

Díky vyšší propagaci již dříve zavedeného benefitu 0,5 dne placeného volna na dítě ve věku do 15 let se nám podařilo zvýšit povědomí tohoto benefitu u zaměstnaných žen a mužů a zvýšit jeho čerpání téměř o 200 %.

V oblasti flexibilní pracovní doby více umožňujeme pracovat na zkrácený pracovní úvazek s možností stlačeného týdne a zároveň připravujeme model umožňující některým pracovním pozicím pracovat alespoň některý den v týdnu z domova.

Linde Material Handling Česká republika s.r.o. dodává nízkozdvizné a vysokozdvizné vozíky, náhradní díly, regálové systémy, poskytuje autorizovaný servis vozíků a navrhuje logistická řešení.

Rodičovství jako výzva

Michal Švagerka

Okresní hospodářská komora Hodonín vstoupila do projektu Rodiče ve firmě s cílem vytvořit a vyzkoušet **koncept řízení mateřské a rodičovské dovolené a předat ji členské základně**. Přestože jsme malou organizací co do počtu zaměstnaných, naše síla spočívá především v potenciálu předávat know-how a vzory dobrých řešení členské základně.

Okres Hodonín se dlouhodobě potýká s vysokou nezaměstnaností, přesto je velký problém získat kvalitní, motivované a loajální zaměstnance a zaměstnankyně. Jsme přesvědčeni, že efektivní **podpora pracujících rodičů vede k získávání kvalitní pracovní síly**.

Vyšli jsme z vlastních manažerských zkušeností v roli zaměstnavatele, i ze zkušeností našich členů a vytvořili jsme *Metodiku pro komunikaci a začlenění rodičů na mateřské a rodičovské dovolené do pracovního procesu*, která je k dispozici všem našim členským organizacím a z níž zde vybíráme některá doporučení.

Pro zaměstnavatele

- nastavit férovou a otevřenou komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanými
- při odchodu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou vše zaznamenávat do formalizovaného dotazníku
- v průběhu čerpání mateřské a rodičovské dovolené udržovat kontakt, nabízet možnosti přivýdělků, informovat o dění ve firmě, zvát na společenské akce
- po návratu rodiče do práce nabízet možnost úpravy pracovní doby a jinou podporu

Pro zaměstnance

- udržovat kontakt s pracovištěm – reagovat na pozvánky na akce, zajímat se o nové projekty, možnosti vzdělávání či přivýdělků
- ideálně rok a nejspozději půl roku před plánovaným návratem kontaktovat zaměstnavatele, prodiskutovat své kariérní plány, očekávané pracovní zařazení či zapojení do nových projektů a dohodnout se na procesu a podmínkách návratu do práce

Rodičovství vnímáme jako důležitou a přirozenou součást života většiny pracovníků. **Na rodiče nelze nahlížet negativní optikou**, naopak je nutné vyjádřit jim podporu při skloubení práce a rodiny. Tento přístup přináší výhody pro obě strany: rodiče ocení vstřícnost k jejich potřebám a zaměstnavatelé získají motivované a loajální lidi, což je v tržním prostředí ta největší deviza.

Okresní hospodářská komora Hodonín sdružuje více než 150 drobných, malých a středních firem, což ji řadí mezi deset největších okresních hospodářských komor v ČR. Poradenství, vzdělávání, síťování a podpora podnikatelům a firmám jsou hlavními cíli této neziskové organizace.

Cesta k prorodinným opatřením v call centru

Kateřina Šedinová

Zaměření naší firmy je ve vysoké míře určující pro profil našich zaměstnanců a zaměstnankyň, což v praxi znamená, že naprostá většina našich zaměstnaných je ve věku do třiceti let a bez závazků. Nicméně tento trend se v posledních letech začal postupně měnit a přiměl nás více uvažovat o prorodinných opatřeních v naší společnosti.

Již před vstupem do projektu Rodiče ve firmě jsme flexibilně reagovali na vzniklé požadavky na změnu pracovního úvazku či postupného návratu do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené. Nicméně chyběla zde konkrétní metodika, která by systematicky zastřešovala oblast práce se zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené.

Naši zaměstnanci jsou pro nás velice důležití, a proto jsme se rozhodli zavést několik novinek k navýšení jejich spokojenosti a motivovanosti.

Konkrétní kroky v této oblasti jsme zaměřili na:

- vypracování Informační brožury pro rodiče odcházející na mateřskou a rodičovskou dovolenou (dále jen MD/RD) (obsahující základní pojmy a legislativní rámec MD/RD; typy, rady a doporučení pro rodiče na MD/RD atd.)
- vypracování Plánu odchodu a návratu rodiče na MD/RD – plán komunikace včetně hodnocení zaměstnance (pro udržení informací o výkonu a osobnosti zaměstnance/ zaměstnankyně), předání pozice, uvedení předpokládané doby návratu atd., a to ve chvíli, kdy zaměstnankyně oznámí těhotenství nebo zaměstnanec oznámí plán čerpat RD)
- zintenzivnění kontaktu se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na MD/RD (zasílání významných informací ohledně dění ve firmě, rozšíření zvaní na firemní akce)
- organizaci neformálních setkání/akcí pro rodiče s dětmi (setkání se zaměstnanci/zaměstnankyněmi na mateřské/rodičovské dovolené v prostředí dětského koutku či během neformální akce, kde bude zajištěno hlídání dětí, a zaměstnaní budou mít možnost být v neformálním kontaktu s firmou, aniž by řešili hlídání dětí)



Účast v projektu Rodiče ve firmě celkově hodnotíme velmi pozitivně. Měli jsme možnost čerpat inspiraci od firem jak v České republice, tak i v zahraničí a díky tomu být ještě lepším zaměstnavatelem.

CREDITEXPRESS Česká republika s.r.o. je přední poskytovatel komplexních služeb v oblasti správy a inkasa pohledávek a rovněž provozovatel kontaktního call centra. V současné době provozuje v Praze moderní multi-kanálové call centrum, které má celkovou kapacitu více než 110 míst a nabízí kompletní zákaznické služby pro lokální i mezinárodní klientelu.

Prorodinná politika v podmínkách malého úřadu veřejné správy

Zbyněk Šorm

Z hlediska místní samosprávy nelze oddělit prosazování prorodinné politiky vůči zaměstnancům úřadu od přístupu ke všem občanům obce. Městský úřad Jílové u Prahy podporuje řadu **prorodinných aktivit**, které umožňují lépe skloubit pracovní a osobní život našich občanů. Jde například o každoroční finanční podporu Mateřského centra Permoniček, zpracovávání projektů pro volný čas dětí a mládeže se zajištěním finanční i dotační podpory, úspěšné rozšiřování počtu míst v mateřské škole reagující na demografickou situaci ve městě a mimo jiné splnění všech požadavků na umístění předškolních dětí rodin z Jílového do mateřské školy v roce 2014.

Velmi dobrou motivací pro žádoucí změny v oblasti politiky rovnosti žen a mužů a zlepšování prorodinných podmínek v obci je každoroční účast Městského úřadu Jílové u Prahy v soutěži **Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem**. V této soutěži, kterou pořádá Ministerstvo vnitra ČR a několik neziskových organizací, jsme obhájili již čtyřikrát druhé místo mezi úřady stejné kategorie.

Cílem zaměstnanců úřadu je především sledovat prospěch obyvatel. Postavení pracovníků úřadu není možné privilegovat vůči ostatním obyvatelům Jílového u Prahy. Proto jsme přistoupili k řešení otázek podpory pracujících rodičů na úřadě s vědomím, že **naším příkladem ostatní zaměstnavatele či zaměstnanci nejen v naší obci ve změnách podporujeme a – jak doufáme – i motivujeme**.

Na Městském úřadě Jílové u Prahy pracuje malý pracovní tým (40 osob v roce 2014), který umožňuje pružnost a individuální přístup. Využíváme osvědčené **nástroje pro sladování pracovního a rodinného života** a aktivně přistupujeme k řízení odchodů na mateřskou dovolenou a návratů z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Městský úřad Jílové u Prahy vychází vstříc svým zaměstnankyním a zaměstnancům zejména úpravami pracovní doby a pružnou pracovní dobou. Další nabízenou možností jsou částečné úvazky. Je třeba vyzdvihnout, že uvedené formy flexibilní práce nenabízíme jen rodičům s malými dětmi, ale také našim zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří např. pečují



o své staré rodiče. V bezbariérovém prostoru budovy úřadu jsme zřídili odpočinkovou zónu pro rodiče s dětmi, kde jsme nainstalovali přebalovací pult.

Navzdory osvědčené praxi jsme přistoupili k formalizaci některých postupů, které posílí jejich udržitelnost při případné změně osoby na pozici tajemníka. Problematika sladování pracovního a soukromého života a rovných příležitostí byla nově zařazena do pracovní náplně tajemníka.

Shrnutí na závěr: Městský úřad Jílové u Prahy i samospráva města Jílové u Prahy v posledních letech **aktivně realizuje politiku přátelskou k rodině.**

Neformální praxe ve společnosti Interexpert – být rodičem je normální

Akram Staněk

Situace ve společnosti Interexpert je poněkud specifická tím, že jde o malou společnost. Více než dvě třetiny zaměstnanců a zaměstnankyň mají děti různého věku a společnost pod vedením ředitelky Karolíny Neuvirtové jim velmi vychází vstříc. Panuje zde přesvědčení, že být rodičem, a tedy mít vedle zaměstnání také povinnosti, radosti i starosti z toho vyplývající, je normální.

Vedení organizace se zaměřuje na věcné plnění zadaných úkolů s důrazem na samořízení a vzájemnou dohodu namísto nařízení a pravidel, která sama o sobě skutečnou efektivitu nezaručí. V různých situacích lze proto pracovní podmínky neformálním způsobem přizpůsobit aktuálním potřebám, pokud to nijak neohrozí výsledky práce.

Lidé v organizaci mohou využívat **pružnou pracovní dobu**, která jim umožňuje doprovázet děti do školy a vyzvedávat je v určeném čase z kroužků, stejně jako řešit případné nenadálé události v rodině, onemocnění apod. IT společnosti je uzpůsobeno tak, aby umožňovalo **dálkový přístup**, a tak někteří rodiče, především ženy vracějící se z rodičovské dovolené, mohou velkou část své práce, která nevyžaduje jejich fyzickou účast v kanceláři, vykonávat také **z domova**.

Rodiče odcházející na rodičovskou dovolenou (v současnosti se jedná o ženy) si mohou **předem stanovit program svého postupného návratu do pracovního procesu**, který nebude znamenat pro jejich rodinný a rodičovský život takový šok jako radikální změna při přechodu z plné rodičovské dovolené na plný úvazek do práce.

V nedávné době se společnost rozhodla spojit teambuildingovou aktivitu s prorodinným zaměřením a připravila akci **Interexpert svým dětem**, která se uskuteční v r. 2015 poprvé. Myšlenkou je seznámit děti s pracovním prostředím svých rodičů, sblížit jednotlivé rodiny zaměstnanců navzájem a prohloubit neformální vztahy ve firmě. Zaměstnaní nerodiče do akce vstoupí v roli spoluorganizátorů. Akce proběhne ve volném dni, který k této příležitosti dostanou zaměstnanci jako součást placené dovolené navíc.

INTEREXPERT CZ s.r.o. se zabývá vedením účetnictví, zpracováním daní a mezd. Provádí též auditorské služby v podnikatelském i veřejném sektoru, např. auditů dotací EU. Společnost sídlí v Praze.

5 TIPŮ pro řízení lidí na dálku z M.C.TRITON

Lenka Filipová

Téma řízení lidí na dálku je součástí **manažerské příručky/standardu** M.C.TRITON. Cílem je definovat doporučené postupy pro řízení týmu, následně na ně navázat vzdělávání, které je zakončené ověřením znalostí a chování dle standardu (certifikací). Tento přístup k rozvoji manažerů má mnohem vyšší účinnost než klasické formy rozvoje lidí. Metodika pro tvorbu a implementaci manažerských standardů je součástí know how M.C.TRITON.

Uvádíme zde ukázkou.

1. **Od zarputilé motivace cukr&bič k motivaci zajímavou výzvou nebo vizí**

Základním předpokladem pro úspěšné řízení lidí na dálku je zadání úkolu metodou SMART, dále pak důsledné vyhodnocení a pravidelná zpětná vazba. Pokud chcete jako manažer udržet dlouhodobou motivaci, je nezbytné přicházet se zajímavými výzvami. Dalším faktorem, který ovlivňuje výkon, je sounáležitost s firmou. Osvědčilo se organizovat pravidelná setkání se zaměstnanci, na nichž jsou informováni o záměrech firmy a novinkách.

2. **Unavující kontrolu nahradit prací s důvěrou**

Základním předpokladem je motto: „Když nemůžu podřízenému důvěřovat, není dlouhodobě únosné jej mít v týmu.“ Osvědčuje se realizovat tzv. očekávací rozhovor, kde dojde k pojmenování jasných představ o spolupráci. Projevem důvěry je dodržování definovaného režimu pravidelných schůzek a způsobu komunikace. Důležitá je jednoznačná a rychlá reakce, jakmile je dohoda porušena. Tuto situaci vždy řešte osobním rozhovorem.

3. **Dávat dostatek informací pro rozhodování, ale také požadovat a realizovat převzetí odpovědnosti**

Pokud řídíte zaměstnance na dálku, tak nedostatek informací a kompetencí může významně limitovat jeho výkon (např. pokud pracuje v noci). Zde se někdy osvědčuje procesní přístup, kdy stačí celý proces si nakreslit. Ihned je pak vidět, jaký rozsah náplně práce a pravomocí zaměstnanec potřebuje, aby mohl vykonávat práci efektivně.

4. **Umožnit nebát se dělat chyby a umět se z nich poučit**

Dalším důležitým místem je strach z postihu, když zaměstnanec udělá chybu. Vede zaměstnanec k tomu, že částečně zkresluje informace v průběhu práce na úkolu a neumožní řešit chybu hned v zárodku a zmírnit tak dopady. Věnujte proto pozornost vytvoření atmosféry, kde se nebude zaměstnanec bát říci, že udělal chybu. Zařaďte téma „jak se poučit z chyb“ na porady a do rozhovorů.

5. **Rozvíjet tlakem na inovace a náročnými výzvami**

Zásadní je uvědomit si, že zaměstnanec, kterého řídíte na dálku, je také potřeba rozvíjet. Rozvoj není jenom o seznamu tréninků, na které jej pošlete. Důležité jsou proto rozvojové rozhovory, kde zaměstnanec dostane zpětnou vazbu a projdete s ním jeho rozvojový plán.

M.C.TRITON je největší českou poradenskou společností, která poskytuje služby podnikatelům a manažerům v oblastech poradenství, vyhledávání, vzdělávání a rozvoje lidí.

Práce z domova i domov v práci

Sonia Viktora-Broučková

Ve společnosti DuPont si uvědomujeme, že spokojení a hrdí zaměstnanci jsou klíčem k úspěchu. Zároveň je práce u nás náročná a vyžaduje velké nasazení. Proto se snažíme vytvořit pro všechny příjemné pracovní prostředí.

Vezměte si práci domů

Mnoho zaměstnanců běžně pracuje z domova (tzv. home office) a jsou zvyklí práci kombinovat s rodinnými povinnostmi. Pokud zaměstnanec svědomitě plní své úkoly a přispívá ke splnění cílů společnosti, nikdo se nepozastává například nad tím, že vedle něj sedí jeho dítě a maluje si. U některých pracovních pozic přímo počítáme s tím, že budou vykonávány z domácí kanceláře, zejména u obchodních zástupců, kteří tráví většinu času na cestách nebo se zákazníky. V těchto případech dostávají zaměstnanci kompletní vybavení kanceláře v souladu s ergonomickými zásadami a technickými potřebami dané pozice, hradíme jim telekomunikační náklady a poskytujeme jim měsíční finanční příspěvek na energie.

O dlouhodobý home office lze zažádat v rámci programu Work Life Balance. V případě krátkodobé potřeby pracovat z domova z osobních důvodů má většina zaměstnanců v obchodních a kancelářských profesích možnost připojení k firemní síti na dálku dle potřeby.

V oblasti bezpečnosti práce jsou zaměstnanci proškoleni a seznámeni s vnitřními předpisy i zákonnými požadavky ještě před započítím práce z domova. Následně musí projít e-learningovým kurzem a na závěr vyplnit a podepsat dotazník vyhodnocující jejich domácí pracovní podmínky. Zkoumáme přitom nejen bezpečnost práce, ale i ergonomii pracovního prostředí. Dlouhodobý vztah se zaměstnanci pracujícími z domova musí být založen na vzájemném respektu a důvěře. Kromě oficiálních celofiremních schůzí je proto co nejčastěji zveme i na firemní společenské a sportovní akce.

Vezměte si domov do práce

V pražské kanceláři jsme připraveni i na opačný případ, kdy zaměstnanci musí být v kanceláři, přestože by potřebovali být doma se svou rodinou. V rámci opatření vzniklých na základě projektu Rodiče ve firmě jsme vytvořili tzv. Family Relax Room, což je víceúčelová místnost určená jak našim zaměstnancům, tak i jejich rodinám. Například v případě výpadku hlídání dětí mohou „DuPontáci“ v této místnosti pracovat a zároveň být se svou rodinou. Jindy jim slouží jako relaxační místnost, kdykoli si potřebují udělat přestávku a odpočinout si po náročném pracovním úkonu nebo pokud si chtějí popovídat s kolegy v neformálním prostředí.



Naše jednatelka Soňa Krausová, která je také matkou, podporovala tento projekt již u jeho zrodu. Bylo skvělé mít oporu v lokálním managementu. „Myšlenka se mi od začátku líbila,“ říká Soňa Krausová. „Vím, jak náročná a stresující občas naše práce je a jak je pro nás důležité najít rovnováhu mezi prací a časem stráveným s našimi rodinami. Věřím, že tato iniciativa občas ulehčí život každému z nás.“

Místnost jsme vybavili knihami, rádiem, hračkami, výtvarnými potřebami, přebalovací podložkou, plínamy, lampou, závěsy, květinami, stolem a sedacími vaky.

Lukáš Bartek, Sales and Marketing Manager, jeden z prvních návštěvníků víceúčelové místnosti, říká: „Moji synové to místo prostě milují. Stále není běžné mít ‚rodinný koutek‘ ani v obchodních centrech, natož v kancelářích. Zaměstnancům nesmírně pomáhá, že mají v práci oddělené a bezpečné místo pro své potomky, když občas potřebují skloubit svou práci s rodičovskými povinnostmi.“

Společnost DuPont má více než dvoustoletou tradici a pobočky ve více než 90 zemích světa. Z mnoha činností a odvětví, kterými se společnost zabývá, se většina zaměřuje na řešení nejpálčivějších problémů světa prostřednictvím špičkové vědy.

Zdravá kancelář – zeleň a další tipy, jak vytvořit příjemné pracovní prostředí

Lenka Novotná

Zeleň je bezesporu jednou z cest, jak zlepšit kvalitu kancelářského prostoru, kde lidé tráví významnou část svého život. Firma Plastia rozvíjí princip zdravé kanceláře jak pro své zaměstnance a zaměstnankyně, tak jako součást obchodní strategie firmy. V prostorách firmy Plastia najdeme spoustu zeleně v květináčích, které Plastia sama vyrábí.

Zde je několik důvodů, proč zeleň na pracoviště umístit

- **Rostliny zlepšují kvalitu vzduchu.** V místnosti se třemi lidmi sníží jedna rostlina obsah CO₂ na polovinu. Rostliny také snižují až o 20 % obsah škodlivých látek a objem prachových částic obsažených ve vzduchu.
- **Rostliny mají pozitivní dopad na naši psychiku.** Dle průzkumu z roku 2010 (prof. Margaret Burchett, University of Sydney) rostliny snižují úzkost a napětí o 37 %, pocit sklíčenosti o 58 %, únavu o 38 % a agresivitu o 44 %.
- **Rostliny zvyšují produktivitu práce,** a to až o 15 %.
- **Rostliny vytvářejí pocit pohody a zvyšují kreativitu.** Jedna z teorií mluví o tom, že přítomnost rostlin spouští náš prastarý instinkt, že v blízkosti je jídlo (plody, bobule), a to nás uklidňuje. Většina lidí se shoduje v tom, že místa, kde jsou rostliny, jsou prostě příjemná pro práci nebo odpočinek (publikováno v knize „59 sekund“ od Richarda Wisemana z University of Hertfordshire).
- Firmy, které vybavují kanceláře rostlinami, jsou podle průzkumů **vnímány jako více atraktivní zaměstnavatelé.** Svoji roli hraje well-being efekt, ale rostliny také vyvolávají pocit komfortu a luxusu.
- **Rostliny snižují úroveň hluku v kanceláři.** Dle průzkumů v průměru o pět decibelů.

Další opatření pro zdravou kancelář

Efektivitu a motivaci zaměstnaných lze podpořit např. vytvořením míst, kde se lidé budou rádi neformálně setkávat a diskutovat. V open-space prostorách je důležité vytvářet místa, kde mohou lidé **nerušeně pracovat** či telefonovat, soustředit se, nerušit ostatní a mít soukromí. **Kulaté stoly** jsou vhodné pro jednání, která vyžadují participaci a kreativitu – u kulatého stolu jsou lidé více připravení ke sdílení a produkování dobrých nápadů. **Inspirační a relaxační místa** přináší mnohem rychlejší úlevu od stresu a umožní lidem efektivně střídát činnosti. Fungují tam, kde je velká skupina rostlin, akvárium, výhled do volné přírody nebo velká fotografie krajiny. V místech, kde lidé odpovídají, je vhodné mít přístup k občerstvení.



Plastia spol. s r.o. je český výrobce samozavlažovacích venkovních truhlíků, květináčů, žardiněk a také interiérových designových květináčů. Květináč Calimera byl oceněn cenou Red Dot Design Award 2012. Plastia zaměstnává 92 lidí.

Zkušenosti ze společnosti Sanmina

Jana Toningarová

Téma rodičovství ve firmě je pro nás velmi aktuální, protože se dotýká poměrně velké skupiny našich zaměstnankyň a zaměstnanců. Z celkového počtu 450ti je více než 80% ve věkovém rozmezí 20-40 let. Většina z nich jsou již rodiči, převážně malých dětí nebo se s vysokou pravděpodobností jimi brzy stanou. Nástupy na mateřskou/rodičovskou dovolenou bývají někdy spojené s obavou vedoucích o plynulé předání znalostí a dovedností a také zajištění adekvátní náhrady za odcházející kolegyni či kolegu. Svým přístupem a zavedením jednotlivých opatření se snažíme, aby tyto změny byly vnímány jako přirozená součást osobního, ale i pracovního života a obavy z nich plynoucí se snažíme rozptýlit.

Jedním z našich opatření je management odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou a následného návratu do zaměstnání. V rámci procesu jsme se rozhodli vytvořit informační manuál pro nastávající rodiče a zavádíme rozhovory, které jsou podpořené dotazníky při odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Při rozhovorech nastávající rodiče informujeme o tom, jaké mají možnosti spolupráce s naší společností během rodičovské dovolené. Informace o volných pozicích, které by byly vhodné pro rodiče, pak rozesíláme průběžně společně s nabídkou volných pozic ve společnosti. Spolupráce spočívá např. ve formě krátkodobých brigád či možnosti postupného návratu do zaměstnání. Tato forma spolupráce je velmi výhodná pro obě dvě strany. Rodiče během rodičovské dovolené nepřicházejí o kontakt se spolupracovníky a týmem, nezanedbatelný je jistě i finanční aspekt. Naopak pro nás jako společnost je velmi výhodné využít výpomoci z řad zaměstnankyň/zaměstnanců na rodičovské dovolené, protože víme,

že svoji práci znají, můžeme se na ně spolehnout, nemusíme je zaškolovat a nevznikají nám tak dodatečné náklady právě na školení nebo nábor.

V rámci zajištění návratu zaměstnanců a zaměstnankyň z mateřské a rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu je z našeho pohledu důležitá pravidelná komunikace po celou dobu. Klíčové je sdílení veškerých změn a novinek tak, aby byli informovaní naši zaměstnanci/kyně o tom, co se ve společnosti děje. Během roku pořádáme různé pro-rodinné aktivity, jako jsou třeba výlety, lyžařské zájezdy nebo Mikulášská besídka.

Nezapomněli jsme ani na flexibilní formy práce a sladění osobního a pracovního života. Na pozicích, které to umožňují, běžně funguje flexibilní pracovní doba. I když pracujeme na směny máme nastavené různé začátky směny, abychom nejen rodičům, kteří vozí děti z a do školy a školky, vyšli vstříc se začátkem pracovní směny. Samozřejmostí je možnost práce z domova a to až ze 100%, případně zkrácené úvazky. Rádi bychom do budoucna také zavedli drobné „benefity“ pro rodiče. Dárkové poukazy a gratulace k narození dítěte, možnost volby vitamínů pro děti, jako součást vitamínových balíčků, které již naše společnost jednou ročně rozdává, zasedací místnost s hracím koutkem a hračkami v blízkosti recepce nebo den volna pro rodiče, jejichž dítě jde poprvé do školy. Na jednotlivých opatřeních postupně pracujeme a věříme, že se nám je všechna postupně podaří zavést do praxe.

Sanmina je přední technologická společnost poskytující svým zákazníkům komplexní řešení v oblasti designu, výroby, testování, servisu a logistických potřeb. V 18 zemích světa zaměstnává přes 45 000 odborníků z různých oborů.

V Brně pracuje přes 450 zaměstnanců, kteří provádí až 50 tisíc oprav měsíčně pro více než 150 skupin produktů v rámci záručního i pozáručního servisu.

Pečující otcové



Fungující tandemy Zbyňka Vystrčila

Pracujete na poloviční úvazek jako marketingový specialista. Je to ve firmě Edenred běžné?

Obecně není běžné, že by zaměstnanci-muži pracovali na částečný úvazek z rodičovských důvodů. Můj poloviční úvazek vyplynul ze situace, kdy přišla zajímavá pracovní nabídka pro moji manželku. Když jsem o změnu pracovního poměru požádal, nevěděl jsem, jestli mi ve firmě vyjdou s žádostí o poloviční úvazek vstříc. Oslovil jsem svoji nadřízenou s tím, že s manželkou uvažujeme o „rodičovské“ výměně. I když podobnou situaci řešit dříve nemusela, moc si cením toho, jak snadno jsme se domluvili. Pro Edenred je důležité, aby se lidé cítili v práci dobře.

Jak vypadá váš pracovní a rodičovský týden?

Jsem na rodičovské od začátku roku 2014, kdy bylo dceři 14 měsíců. V kanceláři pracuji dva dny v týdnu, kdy nám hlídá dceru babička. Zbývají tři dny jsem doma s dcerou a jsem na telefonu a e-mailu pro řešení urgentních věcí. Částečně tedy pracuji i z domova, a to většinou odpoledne a večer, když dcera spí. Pracuji v marketingu, kde mám na starosti kampaně a projekty. S náročností kampaně a projektu tak souvisí i množství práce a vytížení nad rámec mé pracovní doby. Někdy je to hektičtější, ale jsou i klidnější období.

Cítíte se jako na částečné dovolené?

Musím říci, že ze začátku to bylo opravdu krušné. Dobíhaly mi projekty, které jsem měl na starosti při plném úvazku. Předával jsem práci nové kolegyni, která byla přijata na druhou polovinu úvazku. Musel jsem si najít svůj režim s dcerou, pracovní režim i čas sám pro sebe. Rovněž kolegové si postupně museli zvyknout, že jsem přítomen v kanceláři jen dva dny a v ostatní dny jsem na telefonu.

Jak doma, tak i v práci jsem se musel zlepšit v time-managementu a být efektivnější. Ale musím říci, že jsem si myslel, že to bude náročnější.



Jste tedy se svým řešením spokojený? Doporučil byste svoji zkušenost i jiným mužům?

Myslím, že 99% otců by rodičovskou dovolenou více méně zvládlo. Jde o to mít chuť a možnosti. V okruhu svých nejbližších jsem jediný, ale mám ještě jednoho známého, který je rovněž na rodičovské dovolené a stará se plnohodnotně o dítě.

Snažím se o to, aby byla dcera spokojená. Chodíme na dva kroužky, plavání a cvičení s dětmi, kde potkávám ještě další otce. Na plavání jsme se jednou dokonce sešli tři tatínci a jedna maminka.

Na péči o dceru jsme si nechtěli najímat chůvu. Naštěstí se tandem otec a babička ukázal jako výborná varianta. Rozhodně jsem nezabral a nenahradil roli matky, která se dceři věnuje ve veškerém svém volném čase. Ale díky tomu, že jsem s dcerou více času, je na mě navázána více. Rodičovství považuji za bezvadnou zkušenost. Nepřipadám si nijak výjimečný.

Akram Staněk: Musím se starat jako matka

Pan Akram Staněk je rozvedený, ale nepatří mezi otce, kteří vidí svoje děti dva víkendy v měsíci. Syna měl kompletně v péči od jeho patnácti let a provázel ho obtížným obdobím, kdy musel hledat míru tolerance k jeho výstřelkům, včetně rozhodnutí, že syn opustí střední školu a půjde na jinou. Dceru má dle soudního rozhodnutí v péči matka, ale fakticky uplatňují společnou, nebo spíše střídavou péči. Zpočátku si vytvořili systém, kdy se část týdne o dceru staral on a část týdne matka, a to podle kroužků a mimoškolních aktivit dcery. Později přešli ke střídání v péči obvykle po deseti dnech. „Když s bývalou ženou vytáhneme notýsky, tak se vždycky domluvíme. Jak na časech, tak na financích. Naučili jsme se vyhýbat osobním tématům,“ říká pan Staněk.

Akram Staněk pracuje v české soukromé společnosti Interexpert jako účetní a asistent auditora. Díky téměř rodinnému prostředí a věcnosti, se kterou se ve firmě řeší problémy, se panu Staňkovi daří rozplánovat si práci tak, aby mohl sladit práci a péči o dceru. Některé dny má hlavní prioritu práce a některé se více věnuje rodině. Jako jediný problém vnímá situace, když je vyslán na audit do jiného města. Podle jeho slov to ale nebývá neřešitelné. Často to jde udělat tak, že se domluví s kolegy i klientem na vyhovujícím termínu auditu nebo si svoji agendu zúží do jednoho dne. „Pokud se s klienty dokážeme domluvit a přitom práci zvládnout, tak můžeme počítat s podporou majitelky společnosti, která je také matkou,“ pochvaluje si pan Staněk. I jeho přímá nadřízená má malé dítě a pracovní režim má nastavený tak, že v kanceláři je jen část týdne a druhou část týdne pracuje z domova.

Pružnost je pro Akrama Staňka hlavní kvalitou práce v Interexpertu. Skoro všichni zaměstnanci děti mají nebo je plánují a podle pana Staňka je samozřejmost, že si lidé „normálně lidsky“ vycházejí vstříc. Dobré vztahy a firemní kultura jsou pro něho nejdůležitější věcí, proč se věnuje práci, jež má docela daleko k jeho původní profesi, kterou je herectví.

„Myslím, že intenzita péče o dítě je hodně osobní záležitost. Já prostě cítím svůj rodičovský závazek a podíl na rozhodnutí, že jsme chtěli mít děti. Neřeším, jestli je to těžké, příjemné a podobně,“ shrnuje pan Staněk svůj postoj. Svoji rodičovskou roli vnímá tak, že ve vymezeném čase je otcem na 100 % a zároveň musí na 100 % zajišťovat veškerý domácí servis. „Matkou být nemůžu, ale už skoro sedm let se jako matka musím starat...“ dodává s úsměvem otec dnes již třináctileté dcery a dospělého syna.



Životní role Martina Řeháčka

– „ajták“, teolog, dobrovolník, manžel, otec

Podařilo se vám se zaměstnavatelem domluvit úpravu pracovního režimu, která vám umožňuje pracovat a zároveň částečně přebrat péči o vaše děti. Můžete popsat svoji rodinnou a pracovní situaci?

Se ženou máme tři děti. Starší dcery jsme měli brzy po sobě a byla s nimi doma žena. Snažil jsem se jim hodně věnovat, v noci jsem přebíral péči o miminko, aby se žena vyspala a měla dost energie na péči o dvě děti ve dne. Do péče o nejmladšího syna jsem zapojený mnohem intenzivněji, od jeho čtyř měsíců jsem s ním byl na mateřské, tedy vlastně otcovské, dovolené. Když byl syn hospitalizovaný v nemocnici, byl jsem tam s ním jako doprovod já.

Máme se ženou rozděleno, které dny každý z nás pracuje a které je doma s dětmi. Jsem profesí IT specialista a v současné době pracuju jako IT konzultant, takže mám celkem časově flexibilní práci. Moje žena vystudovala medicínu, atestaci si udělala při dětech a nyní pracuje jako praktická lékařka.

Jak podle vás role pečujícího otce zapadá do partnerského vztahu muže a ženy?

Z praktického hlediska zvládně žena a muž totéž, samozřejmě vyjma těhotenství, rození a kojení. V každém z nás je mužská i ženská část. Líbí se mi, když z ženy vyzařuje něco mužského a chlap se zase nebojí toho ženského v sobě, ať pod tím vidíme cokoli.

Pro nás se ženou je důležité, že si navzájem vycházíme vstříc, máme sice rozdělené, co jde komu lépe, jaká je jeho doména, ale jsme zastupitelní. Když někde vznikne hluché místo, druhý do toho vpluje.

Doménou mojí ženy je vaření, léčení a vše, co je potřeba dělat pečlivě. Mojí doménou je žehlení, cvičení s dětmi na nástroj a všechny práce, které mají být udělány rychle, efektivně a nevadí, že jsou nahrubo.

Přejal jste model aktivního otce ze své rodiny nebo jste si k němu došel sám? Omezuje vás v něčem?

Vyrůstal jsem jako nejstarší ze čtyř dětí, v šestnácti letech jsem jezdil s kočárkem. Moje maminka často nadávala na tatínka, že je v domácnosti neschopný. Já jsem se rozhodl, že ukážu světu, že se zvládnou postarat o děti i o domácnost a zároveň pracovat a vydělávat.

Důležitou zkušeností pro mě byla cesta se sborem do Švédska. Bylo mi tehdy 16 let a bydlel jsem tam v rodině ředitele školy, který si s námi hrozně hezky hrál a blblnul. Líbilo se mi i to, jak v jejich škole měli uzpůsobenou výuku a brali děti vážně.

A jestli se cítím omezený? Ani ne. Mám hodně aktivit a to mi umožňuje udržet si život na třech nohách, kterými pro mě jsou profese, rodina a osobní život včetně koníčků. Podle mě je důležité, aby děti viděly, že rodiče nerezignují na osobní život.

Jakým aktivitám se ve svém volném čase zvládáte věnovat?

Hraju na saxofon. Chodím si zaběhat nebo zacvičit. Hodně důležité pro mě je potkávat se s přáteli. Jednou týdně docházím jako dobrovolník na oddělení dětských popálenin FN Královské Vinohrady. V Českobratrské církvi evangelické jsem členem staršovstva strašnického sboru a učitelem. V rodině

ném a kulturním centru Nová Trojka, kam vodíme naše děti na kroužky, pomáhám s IT podporou. Jsem předsedou SVJ v našem domě a také předsedou sdružení Servitus, které se věnuje koordinaci dobrovolníků. A v neposlední řadě jsem zapojený do komunitního plánování na Praze 3, kam docházím s nejmladším synem.

Styl života, který vedu, to je fičák. Ale je to tím, že mám tolik aktivit. Nechci tím nikoho odradit... Užívám si to.



Otcovství včera, dnes a zítra

Hana Maříková

Soudobá podoba otcovství je ve společnostech našeho kulturního okruhu nepochybně více rozmanitá v porovnání s generacemi našich otců, dědů nebo dokonce pradědů. V minulosti byla otcovská role relativně jasně vymezena, byla spojena s autoritou a mocí otce v rodině, s jeho živitelskými povinnostmi vůči ostatním rodinným příslušníkům. Ještě před rokem 1989 se v tuzemské psychologické literatuře objevoval názor¹, že otec se má v prvních měsících ba dokonce letech života dítěte starat především o finanční zabezpečení rodiny a nemá ničím zatěžovat matku, aby se mohla dítěti plně věnovat.

V tomto tradičním modelu otcovství pak fungoval odstup otce od dětí, kdy vztah mezi ním a dítětem byl zprostředkováván matkou. Otcovství bylo v minulosti utvářeno více jako sociální instituce, která vycházela z tradice, byla postavena na určité definici přibuzenství a měla svá „jasná pravidla“. Zrcadlily se zde určité morální nároky na otce včetně toho, jak se může anebo naopak nesmí k dítěti chovat, jaká práva a povinnosti vůči dítěti má, ale také jaká práva a povinnosti má dítě vůči němu.

Na rozdíl od tradičního otcovství se to soudobé stává více pluralitní a „nejasné“, neboť se rozvolňuje a mnohdy přestává zcela platit jeho tradiční normativní rámec. Proměna otcovství souvisí s proměnou rodiny a jejích funkcí (nejen) vůči dítěti, se zeslabením formální pozice muže v rodině mimo jiné v důsledku toho, že pro budoucí život dítěte oproti minulosti sehrává institut dědictví stále méně důležitou roli. Na významu pak nabývá to, co rodič dokáže svému dítěti přímo předat v procesu socializace spolu s tím, jaké sociální dovednosti a vzdělání je dítěti nápomocen získat a rozvinout. V proměně podob otcovství se rovněž odrážejí změny v utváření biografií jedinců. Dnes oproti minulosti nejsou lidé už tolik svázáni normami a tradicemi, ale mohou si své životy utvářet více podle „svého“, svých faktických možností a individuálních preferencí. Spolu s tím, jak se rozrůžňují individuální biografie lidí, rozrůžňují se i modely otcovství. Muži si dnes stále častěji volí svůj vlastní způsob jeho praktikování spolu s utvářením své otcovské identity.

1) Matějček, Z. 1994. „Také otcové jsou dobrými matkami.“ *Otec-dítě-rodina*. č. 2: 1-2.

Vztahové otcovství

Je-li soudobá podoba otcovství označována za „vztahovou“, pak vztah není předem „daný“, ale vzniká, formuje se a proměňuje se v čase, a může také zcela zaniknout. Procesuálnost otcovství vysvětluje možnou proměnu chování mužů-otců k vlastním dětem během jejich života, různou mírou intenzity, se kterou se svému dítěti věnují anebo nevěnují. Není to ovšem jen tento rozměr otcovství, ale je to také kontext situací a charakter interakcí mezi rodičem a dítětem, které napomáhají vysvětlit variabilitu chování otců a otcovských identit u různých mužů. Osvětlují však možnou variabilitu také v případech jednotlivého muže v běhu času anebo dokonce v témže okamžiku, ale k různým dětem z jedné rodiny či k dětem z různých partnerství, a tedy i z různých rodin.

Bylo by nicméně mylné domnívat se, že otcovství je záležitostí ryze osobní, jak to možná až příliš zjednodušeně interpretuje v české společnosti tolik populární a všeobecně rozšířený diskurz „svobodné volby“. Otcovská praxe je významně ovlivněna jednak kulturou otcovství, tedy určitými hodnotami a normami, které se k otcovství v dané společnosti vážou a spoluutvářejí jej, jednak institucionálním rámcem v podobě nastavení politik sociálního státu a relevantních právních norem, fungování trhu práce i zcela konkrétních zaměstnavatelských organizací.

Podoby otcovství v ČR

Otcovství se nejen v soudobé české společnosti projevuje dvěma základními, byť protichůdnými tendencemi, a sice „mizením“ otců z rodin a jejich výraznějším zapojováním se do každodenní, rutinní péče o děti i do výkonu domácích prací.

Otcovství v číslech

Z výzkumů provedených v ČR vyplývá, že k hlavní otcovské domněně v mnoha rodinách stále patří finanční zabezpečení rodiny. Oproti minulosti se ale otcové v rodinách angažují méně v trestání svých dětí, ale také třeba v učení se s nimi. Zato se nyní otcové častěji než ti jejich zapojují do volnočasových, hlavně sportovních aktivit s dětmi. V porovnání s matkami nicméně stále výrazně méně participují na každodenních, rutinních pečovatelských aktivitách během prvních let života dítěte a později i v péči o nemocné dítě. Do dvou let věku dítěte se otcové podle průzkumu „Podoby otcovství v ČR“ z roku 2010 nejvíce podílejí na hraní si s dítětem (38 %) a mazlení se s ním (37 %), nejméně pak na nočním vstávání k němu, krmení či přebalování (17 %) a návštěvách lékaře či lékařky (15 %). Určitý průlom nastal v účasti otců u porodu, která se v současnosti odhaduje kolem 50 %. Pokud je otec u porodu dítěte, zahraniční i domácí praxe potvrzuje, že k němu pak má silnější vztah a následně se mu i více věnuje.

Počty otců, kteří zůstávají doma na rodičovské, resp. pobírají rodičovský příspěvek, jsou v ČR dlouhodobě velice nízké a nedosahují ani 2% podílu mezi všemi příjemci této dávky. Zapojení otce do rané péče o dítě má přitom podle zahraničních výzkumů vliv jak na vztahy v rodině s oběma rodiči, tak v rodinách, kde rodiče spolu nutně nebydlí a jejichž partnerství se rozpadlo. Otcové v tomto případě o své děti projevují častěji zájem a spolupodílejí se více než u nás na běžné péči o ně prostřednictvím sdílené nebo střídavé péče. Ta v ČR bývá praktikována v méně než 10% případů rozvedených rodin s nezletilými dětmi.



Otcové v současné době „mizí“ z rodin nejen v důsledku rozvodů, ale také v souvislosti s rozením dětí do rodiny bez otce (v ČR kolem 20 % všech případů). Rodiny bez otce s dítětem do 15 let věku tvoří přibližně 16 % rodin se závislými dětmi. Vynořuje se zákonitě otázka, jaká je v tomto případě míra participace otců na péči a výchově dítěte a jak je nadále formován jejich vzájemný vztah?

Otcové a genderová (ne)rovnost

Ač jsou leckteré otcové u nás schopni naplňovat některé aspekty moderního otcovství, mnozí z nich stále nejsou ochotni zůstat s dítětem na rodičovské „dovolené“. Dokonce dvě třetiny otců zastávají názor, že by s malým dítětem měla být doma matka, protože je pro něj nezastupitelná. Na druhé straně ale část z nich má oprávněný pocit nerovnocenného postavení ve srovnání s matkami jak v oblasti nabízených zaměstnaneckých benefitů, tak i diferencovaného přístupu zaměstnavatelů k rodičům podle toho, zda se jedná o matku, či o otce. Tedyž pocit pak mnoho z nich mívá rovněž v případech určení opatrovnictví dětí při rozvodech.

Opatření na podporu aktivního otcovství doma i v zahraničí

Zkušenosti z domova i zahraničí potvrzují, že aktivnější zapojení otců do péče o děti může být podpořeno vhodnými nástroji rodinné politiky. Zavedení rodičovské „dovolené“ nicméně představuje pouze podmínku nutnou, nikoli však postačující k faktickému navýšení účasti otců v péči o děti, pokud není doplněna o další vhodná opatření.

Nemá-li jít v otázce zapojení otců do rané péče o malé dítě jenom o nic neřešící diskuse a nezávazné politické proklamace, ale má jít o skutečnou změnu, pak je na základě zahraničních zkušeností nutné zavádět opatření, jakými je:

- Speciální otcovská dovolená v rozsahu 1 až 2 týdnů² v období po narození dítěte (neboť možnost otce participovat na rané péči o malé dítě vytváří předpoklad většího zájmu o dítě v pozdějším období, jak potvrzují četné zahraniční studie, ale i zkušenosti našich pečujících otců).³
- Stanovení dostatečně vysoké výše kompenzace ušlého výdělku během čerpání „rodičovské“ tak, aby jedinci s vysokou mzdou (častěji muži) nebyli jejím čerpáním finančně znevýhodněni a naopak byli finančně motivováni pečovat o dítě.
- Vymezení individuálního a nepřenositelného práva na péči pro každého z rodičů (viz tzv. rodičovské kvóty, které fungují kromě Norska také na Islandu, Finsku, Švédsku apod.) tak, aby každý z rodičů měl zaručenu možnost s dítětem být, nejen dítě mít. Pokud tomu tak není, potom doma s dítětem zůstávají v naprosté většině pouze matky, otcové pak zpravidla jen v případech, že je to pro rodinu finančně výhodné anebo pokud kariérové možnosti ženy jsou výrazně vyšší než mužovy.
- Zavedení práva dítěte na péči obou rodičů (viz např. Finsko) kromě nepřenositelného práva každého z rodičů pečovat o dítě. Dítě není jen „objektem“ příslušných politik péče, nýbrž se stává jeho právoplatným subjektem.

2) Dvoutýdenní plně hrazená otcovská „dovolená“ byla zavedena v roce 2012 v Polsku. Podle dostupných údajů tuto možnost využilo kolem 10 % otců, kteří na ni měli nárok (Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 2013).

3) Srov. např. Maříková, H. 2009. „Pečující otcové: Příběhy plně odlišnosti“. Sociologický časopis-Czech Sociological Review 45 (1): 89–113.

V zemích, které vyvinuly dostatečně efektivní nástroje na podporu čerpání volna u otců a v nichž panuje senzitivnější genderová kultura než u nás, je zapojování otců ve sféře rodiny a domácnosti výrazně vyšší než jinde (viz zejména skandinávské země). Otcové nejen častěji pečují o dítě v období nároku na rodičovskou, ale výrazněji se podílejí také na péči o nemocné dítě a vyrovnanější bývá i jejich participace na domácích pracích. Neobvyklé zde pak není ani vyšší procento částečných úvazků mezi otci, nejen mezi matkami malých dětí.

Není to pro nás dostatečně dobrá inspirace?

Hana Maříková je socioložka, působí v Sociologickém ústavu AV ČR. Dlouhodobě se věnuje zkoumání rolí mužů a žen v rodině a na trhu práce. Je spoluautorkou mnoha publikací k tomuto tématu, z poslední doby např. „Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe“.

Rovné šance v zaměstnání



Muži a ženy v číslech

V ČR je problematika rovných příležitostí pro ženy a muže často bagatelizována či zcela přehlížena. Níže vybíráme údaje, které ukazují, že jde o **téma, která si žádá pozornost a patřičné změny** jak v celospolečenském kontextu, tak na trhu práce a u jednotlivých zaměstnavatelů.

V České republice si **žena v průměru vydělá za hodinu o 22% méně než muž**. Platová nerovnost mezi muži a ženami (gender pay gap) dosahuje v Evropské unii v průměru 16%. ČR obsazuje poslední příčky evropského žebříčku spolu s Německem (22,4%), Rakouskem (23,4%) a Estonskem (30%). Nejvyšší **rozdíly v průměrných platech mezi ženami a muži** vykazují osoby s vysokoškolským vzděláním (30,1%), se středním vzděláním bez maturity (26,2%) a s vyšším odborným a bakalářským vzděláním (24,1%).

V roce 2012 činila průměrná výše starobního důchodu pro ženy 9 777 Kč, zatímco muži pobírali 11 947 Kč. **Riziko chudoby** je v ČR u žen a mužů ve věku nad 65 let v poměru 8 : 2.

S **diskriminací v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání** se na základě svého rodičovství setkalo 54% žen. 70% žen se setkalo s diskriminací u někoho ve svém okolí.

V roce 2010 pracovalo v ČR **na částečný úvazek 9,1% žen a 2,2% mužů**, přičemž v rámci celé Evropské unie na částečný úvazek pracovalo 31,4% žen a 7,8% mužů. Po návratu z rodičovské dovolené pracovalo v režimu pevné pracovní doby 50% žen, ale tato forma vyhovovala pouze 20% žen. Oproti tomu 23% žen mělo **možnost využívat pružnou pracovní dobu**, ale zájem o ní by mělo až 54% žen.

Podíl žen na ministerských postech v ČR činí 18%, zatímco průměr v Evropské unii dosahuje 27%. Vyrovnané nebo téměř vyrovnané **zastoupení žen a mužů v národních vládách** má Švédsko (54% žen), Francie (50%), Dánsko (48%) a Finsko (47%). **Podíl žen ve vedení firem** v ČR přesáhl poprvé v roce 2014 třicetiprocentní hranici (30,07%), přičemž nejčastěji ženy pracovaly v personalistice (79,46%) a nejméně ve vrcholovém vedení (6,14%) a v IT (3,28%).

V roce 2013 bylo odmítnuto 59 tisíc žádostí o **umístění dítěte do školky**.

Víte, že... ?

62% respondentů (více než 19 000 vedoucích pracovníků a majitelů firem z 98 zemí) prohlásilo, že rodiče po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené přinášejí cenné dovednosti a odborné znalosti. Respondenti dále uvedli, že pružná pracovní doba, možnost pracovat v blízkosti domova a alespoň částeč-

né nahrazení pracovních cest za videokonference, patří mezi hlavní strategie vedoucí k začlenění vyššího počtu rodičů zpět do pracovního procesu.

Zdroj: tisková zpráva společnosti Regus, 2014

Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie se dlouhodobě Česká republika vyznačuje nižší úrovní nezaměstnanosti (v roce 2013 čtvrtá nejmenší). Na druhou stranu v České republice pracuje minimální počet osob na částečné úvazky (5,8%, v Nizozemsku např. až 50%).

Zdroj: tisková zpráva Českého statistického úřadu

Firemní školky pomalu přibývají, ale stále zůstávají mezi firmami v ČR raritou. V roce 2014 byl tento benefit uváděn u pouhých 1,9% pracovních pozic otevřených na portálu jobs.cz.

Zdroj: tisková zpráva LMC

41% pracujících rodičů preferuje práci na zkrácený úvazek

31% pracujících rodičů chce pracovat alespoň část týdne z domova

15% pracujících rodičů by uvítali umístění dítěte do firemní školky

9% pracujících rodičů upřednostňuje flexibilní pracovní dobu

4% pracujících rodičů vše zvládnou sami bez pomoci zaměstnavatele

Zdroj: tisková zpráva LMC, 2014

Na prvním místě mezi kariérními cíli vysokoškolských studentů (do průzkumu se zapojilo 10 645 studentů z více než 60 univerzit a vysokých škol v ČR) je dosáhnout životní a pracovní rovnováhy. Mezi dalšími cíli studenti uvedli jistotu stále nebo stabilní práce, zaujetí a odhodlání pro danou věc, a pak také pocit, že vykonávají společensky prospěšnou práci.

Zdroj: Top 100 IDEAL Employers 2014, společnost Universum

Zaměstnanci považují za nejhodnotnější firemní benefity jeden nebo dva týdny dovolené navíc a velmi si cení, pokud jim zaměstnavatel umožní využívat pružnou pracovní dobu nebo home office (práci z domova).

Zdroj: Studie Salary & Benefits Guide 2011–2012, Robert Half International

Proč se ve firmách zabývat rovnými příležitostmi?

Tomáš Bitrich

Z mých zkušeností genderového auditora a poradce se jako nejdůležitější ukazuje synergický efekt mnoha důvodů, které se vzájemně podporují a zesilují. Výsledkem této synergie na úrovni celého českého pracovního trhu je, že se v praxi **principy rovných příležitostí pro ženy a muže** stále více prosazují, ačkoliv se s nimi setkáme také v podobě přibuzných názvů a principů, jako jsou diverzita,

work-life balance (rovnováha pracovního a rodinného života) nebo např. **prorodinná firemní kultura**.

Stále větší rozšíření uvedených principů v praxi působí efektem pozitivní zpětné vazby. O uvedených tématech se hovoří, stávají se obecněji známými, firmy a organizace je stále více zabudovávají do principů svého fungování, stávají se součástí CSR, některé firmy je zabudovali a zabudovávají do svého PR. Proto je postupně stále těžší tato témata ignorovat a stále více je nutné se k nim nějak postavit. To dnes platí i pro řadu firem a lidí z jejich managementu, kteří by se těmto tématům dříve nechtěli a především nemuseli věnovat, protože by je považovali za **nesmyslné, nezajímavé nebo banální**. Postupné šíření a zviditelňování tématu tedy nutí další a další firmy a jejich představitele, aby se mu věnovali, podrobněji a hlouběji se s ním seznámili, a tak se zbavili předsudků, stereotypů a povrchních soudů, které je vedli k jeho dosavadnímu ignorování.

Podobným způsobem téma posiluje i **česká legislativa**. Nejen na úrovni ústavy, ale také na úrovni konkrétních zákonů (zejména jde o zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a antidiskriminační zákon) zakotvuje **principy zákazu diskriminace**. Firmy a organizace musí na tyto normy nějak reagovat. V praxi je tato reakce bohužel ve většině případů velmi formální. Řada firem a organizací do svých dokumentů více méně okopíruje zákonem formulované obecné teze o zákazu diskriminace, aniž by je rozvedla do konkrétnějších nástrojů a opatření. Teprve odborná konzultace nebo genderový audit ve firmě poukáží na to, že zákonem požadované podmínky nejsou dodržovány. Zákon nejčastěji nebývá naplněn ve dvou oblastech: zprvve v oblasti **inzerce volných pracovních míst**, která není formulována tak, aby explicitně oslovovala obě pohlaví stejným způsobem. Za druhé v oblasti **odměňování**, které sice bývá formálně nastaveno korektně, ale ve výsledku vedou nepřímé důvody k tomu, že ženy v celkovém průměru i na některých specifických pozicích dostávají nižší průměrnou mzdu než muži.

Také podpora, kterou Evropské Unie principům rovných příležitostí věnuje, působí jako vnější motivační síla. Řada firem a organizací se tématu začala věnovat, protože získali grantové prostředky a v rámci projektu se zavázali i k práci s rovnými příležitostmi. I když tu na počátku může stát pouze formální kritérium (musíme splnit, k čemu jsme se v projektu zavázali), ve výsledku je efekt pozitivní, protože je oblast rovných příležitostí ve firmě nebo v organizaci na významně lepší úrovni než na počátku. To platí zejména v případech, kdy si firma přizve ke spolupráci externí odborníky, jakými disponuje například i APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství.

V našem přehledu důvodů jsme začali vnějšími motivy: rovným příležitostem je dobré se věnovat především proto, že se jim věnují ostatní, nařizuje to zákon a téma podporuje Evropská unie v rámci svých grantových programů. Dále budeme pokračovat hlubšími důvody, které jsou kdesi na pomezí svých grantových programů. Jde o **důvody ekonomické**. Zabývat se rovnými příležitostmi pro ženy a muže je totiž nejen správné, ale také výhodné. Asi nejsnáze to lze ukázat v oblasti sladění rodinného a pracovního života na často řešeném příkladu flexibilních pracovních režimů. **Některé potřeby rodinného života jsou totiž velmi absolutní a nelze je nenaplnit**. O malé děti se musí někdo starat, větší děti někdo musí odvést do školky nebo školy, někdo musí zůstat doma s nemocnými dětmi, někdo je musí odvést k lékaři, podobně musí být postaráno o další nesoběstačné členy rodiny, například nemocné rodiče. Někdo v rodině tento problém musí řešit, a pokud nejsou k dispozici jiné varianty, nezbyvá, než nějak přizpůsobit pracovní čas. A pokud jsou požadavky zaměstnavatele rigidní, například jen pevná osmihodinová pracovní doba bez výjimek trávená na pracovišti, může to znamenat, že je nutné změnit zaměstnání nebo nepracovat vůbec. Firma či organizace tak přijde o investice, které

vložila do muže či ženy, kteří toto rozhodnutí museli udělat. Takové investice nejsou malé: zahrnují nábor, vyškolení, praxi, nábor náhrady, v některých případech odstupné. Podle obvyklých kalkulací dosahují tyto náklady přinejmenším **roční mzdy zaměstnance**. Prosazení a zavedení moderních flexibilních forem práce na pracovišti naopak způsobí, že lidé mohou v zaměstnání zůstat i v náročnějších obdobích života a ve výsledku pro svého zaměstnavatele mohou odpracovat více času a tak mnohem lépe zhodnotit prostředky, které do nich zaměstnavatel investoval. Praxe jasně ukazuje, že zavedení nebo rozšíření či systematizace flexibilních forem práce významně zlepšuje **využití lidských zdrojů**, které firma má, a tím vede k lepším ekonomickým výsledkům.

Analogicky lze **ukázat efektivitu i dalších opatření**, která s sebou prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže nese. Nemí tu prostor ukazovat, jak jsou efektivní, ale můžeme stručně vyjmenovat některé základní oblasti, kterých se týkají: inzerce, nábor a zaškolování zaměstnaných, kariéra a vzdělávání v rámci firmy či organizace, firemní struktura, odměňování a benefity ve firmě, firemní kultura a komunikace, pracovní prostředí, proces propouštění nebo odchodu zaměstnaných. Jak vidíme, záběr je to velmi široký a ve všech těchto oblastech lze ukázat, že jejich lepší fungování z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže je v souladu s jejich lepším fungováním obecně a vede k lepším ekonomickým výsledkům přinejmenším v oblasti **hospodaření s lidskými zdroji**.

Poslední oblastí důvodů, ze kterých se lze tématu rovných příležitostí věnovat, jsou v pravém slova smyslu vnitřní motivy, tedy **přesvědčení o správnosti, spravedlnosti a hodnotě principů rovných příležitostí**. Tyto důvody jsou nejhlubší a podstatné, ale zkušenost ukazuje, že jejich uchopení vyžaduje hlubší proniknutí do celé problematiky, které zahrnuje hlubší historický, statistický, sociologický a filozofický kontext. Teprve postupně se na českém pracovním trhu etabluje skupina personalistů a personalistek, kteří tématu rozumí na této hlubší úrovni, a proto jsou schopni ve firmách důležité myšlenky prosazovat. Aby se šířila motivace i na této úrovni, jak v rámci pracovního trhu, tak v rámci firem mezi zaměstnané i management, je nutné využívat vzdělávacích a komunikačních nástrojů jako jsou školení, workshopy, konference a publikace.

Na minimálním prostoru tohoto stručného článku jsem se pokusil nastínit důvody, proč se rovnými příležitostmi zabývat.

Tomáš Bitrich je sociolog. Od roku 2007 spolupracuje se společností APERIO a působí také jako genderový auditor a poradce v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže.

Zavádění flexibilních pracovních režimů z pohledu legislativy

Jana Seemanová

Zákoník práce postupně uvolnil pravidla pro rozvržení pracovní doby a tím umožnil rozvoj flexibilních pracovních režimů.

Mezi **flexibilní formy zaměstnání** patří pracovní poměr na dobu určitou, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, kratší pracovní doba (částečný

pracovní úvazek), sdílení pracovního místa (tzv. job share), rozdělení pracovního místa (tzv. job split), individuální rozvržení pracovní doby, práce z domova (home office), konto pracovní doby i agenturní zaměstnávání.

Zákoník práce stanovuje **pravidla pro rozvržení pracovní doby**, která je nutno dodržovat při všech formách pracovní doby. Týdenní pracovní doba činí 40 hodin a maximální délka směny je 12 hodin. Další základní pravidla pro rozvržení pracovní doby jsou:

- maximální délka práce v noci – 8 hodin,
- nepřetržitý odpočinek mezi směny – 11 hodin,
- nepřetržitý odpočinek v týdnu – 35 hodin,
- maximální rozsah nařizené práce zaměstnavatelem přesčas – 150 hodin v kalendářním roce.

Zásadně platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním (nebo s jeho změnou) zaměstnance/zaměstnankyně nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zákoník práce však nevyklučuje, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem/zaměstnankyní dohodl na tom, že **pracovní dobu bude rozrhovat zaměstnanec/zaměstnankyně**, a za jakých podmínek. Některá zaměstnání mají specifickou právní úpravu rozvržení pracovní doby (např. požárníci, řidiči).

Flexibilní pracovní režimy lze rozdělit, a to z pohledu jejich zavedení, na

- povinné – právní úprava podle § 241 odst. 2 zákoníku práce,
- dobrovolné.

Podle § 241 odst. 2 zákoníku práce platí, žádá-li

- zaměstnanec/zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let,
- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnanec/zaměstnankyně, který/kteřá prokáže, že převážně sám/sama dlouhodobě pečuje o osobu závislou ve stupni II, III, IV podle zákona o sociálních službách

o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (tj. flexibilní pracovní režim), je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je rozhodující vyhodnocení, jaký zásah do provozu představuje zkrácení pracovní doby ve srovnání se situací, kdyby rodič pracoval na plný úvazek. Jedná se především o případy, kdy je znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) u zaměstnavatele. Vážné provozní důvody se posuzují u každého zaměstnavatele individuálně.¹

Zaměstnavatel má těmto zaměstnancům/zaměstnankyním vycházet vstříc a jejich žádostem, pokud možno, vyhovět.

Ačkoliv zákoník práce to výslovně nepožaduje, je vhodné každou podanou žádost se zaměstnancem/zaměstnankyní projednat, odmítnutí žádosti odůvodnit a vážné provozní důvody vysvětlit. Takto lze předcházet případným stížnostem zaměstnanců/zaměstnankyní na inspektorát práce, případně uplatnění práva u soudu. Jinak není zaměstnavatel při zavádění flexibilních pracovních režimů ničím omezován. Volba vhodného

1) Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013

flexibilního režimu je závislá na charakteru prací a organizaci práce u zaměstnavatele. Zaměstnavatel může určit

- okruh zaměstnanců/zaměstnankyň, jichž se flexibilní pracovní režim týká,
- podmínky zařazení do flexibilního režimu,
- pravidla konkrétního flexibilního režimu.

Zaměstnavatel je však povinen dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci/zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace.

Tři etapy zavádění flexibilních režimů

Postup zavádění je možno rozdělit do tří etap, tj. na přípravu, realizaci a hodnocení.

Ve **fázi přípravy** zaměstnavatel určí, které flexibilní režimy zavede. Přitom je nutné posoudit dopady flexibilních režimů na překážky v práci, na přesčasové práce a případné jednorázové náklady, které jejich zavedení přinese (např. nákup notebooku pro práci z domova). Dále je vhodné pravidla flexibilního pracovního režimu zapracovat do pracovního řádu nebo vnitřního předpisu.²

Realizační etapa je spojena s řešením konkrétních problémů, které se vyskytnou při zavádění flexibilních režimů. Na základě poznatků této etapy se upraví pravidla obsažená v pracovním řádu či vnitřním předpisu, dále odstraní nedostatky v komunikaci apod. Z hlediska prevence možných negativních účinků je vhodné nejdříve zavést zkušební režim (např. pro jedno oddělení) a na základě získaných zkušeností pak učinit potřebné úpravy pro všechny zaměstnance/zaměstnankyně.

Ve třetí fázi je nutné **vyhodnotit**, zda zavedení flexibilního režimu splnilo očekávání jejich zavedení, např. formou ankety mezi zaměstnanci/zaměstnankyněmi.

*Jana Seemanová je právnička. Dlouhodobě se věnuje postavení rodičů na trhu práce a pracovnímu právu včetně flexibilních pracovních režimů a práce z domova. Působí jako lektorka, konzultantka a právní poradkyně v internetové poradně pro rodiče na www.aperio.cz. Je spoluautorka publikace **APERIO Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou**.*

2) **Vnitřní předpis** – zaměstnavatel v něm může stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákoník práce. Je však zakázáno, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zákoníkem práce. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu. Musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.

Pracovní řád – je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.



Projekt Rodiče ve firmě

- probíhá od listopadu 2012 do dubna 2015 ve spolupráci APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství a zahraniční partneři:
Elena de Graat, Astrid Lethert (work & life, Německo)
Olle Ingemarsson (Kommunal, Švédsko)
- cílem projektu je vzdělávat, podporovat a sdílet dobrou praxi při vytváření a zavádění nástrojů a metod řízení mateřské a rodičovské dovolené v organizacích soukromé i veřejné sféry, a tím zlepšovat podmínky pro rovné příležitosti a sladování práce a rodiny u zaměstnavatelů v České republice
- zástupci a zástupkyně z dvaceti firem a úřadů České republiky navštívili zaměstnavatele v Německu a Švédsku, kteří představovali a sdíleli své modely moderního personálního řízení se zaměřením na podporu zaměstnaných rodičů
- konala se řada workshopů a interaktivních setkání zástupců organizací zapojených do projektu, některé s účastí zahraničních partnerů
- za metodické spolupráce s organizací APERIO vznikly unikátní metodiky pro řízení mateřské a rodičovské dovolené a zavádění dalších prorodinných nástrojů u dvaceti zaměstnavatelů ze soukromého i veřejného sektoru
- zapojené organizace zavedly, inovovaly a vyzkoušely řadu prorodinných opatření
- ve třech vybraných organizacích v projektu uspořádalo APERIO další semináře a poskytlo konzultace při pilotním zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené
- závěrečná konference a publikace podpoří sdílení dobré praxe a šíření konkrétních nástrojů pro řízení mateřské a rodičovské dovolené a dalších prorodinných opatření u zaměstnavatelů v ČR
- do projektu se zapojily tyto firmy a úřady: 2N TELEKOMUNIKACE a.s., ArcelorMittal Ostrava a.s., CREDITEXPRESS Česká republika s.r.o., ČSOB Pojišťovna, a.s., DuPont CZ, Edenred CZ, s.r.o., HENNLICH s.r.o., Chládek a Tintěra, a.s., INTEREXPERT CZ s.r.o., Jihomoravský kraj, Linde Material Handling Česká republika s.r.o., Linet spol. s r.o., M. C. TRITON, spol. s r.o., Ministerstvo spravedlnosti, Město Jílové u Prahy, Moravský Peněžní Ústav – spořitelní družstvo, Okresní hospodářská komora Hodonín, Plastia s.r.o., Sanmina – SCI Czech Republic s.r.o., O2 Czech Republic a.s.

Realizace projektu byla financována z Evropských sociálních fondů v ČR, prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.



APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

Vize

Chceme společnost, ve které:

- ... všichni rodiče bez rozdílu mají nezastupitelné postavení.
- ... potřeby a role rodičů a rodiny jsou respektovány.
- ... si všichni uvědomujeme význam rodičovství pro naši budoucnost.
- ... rodiče mají dobré podmínky na trhu práce.
- ... stát, obce a zaměstnavatelé aktivně podporují rodiče.
- ... rodiče mají dost času, kompetencí, financí a informací být rodiči.
- ... ženy a muži mají rovné postavení v rodině i na pracovním trhu.

Poslání

Naši činnosti pomáháme:

- ... společnosti i státu porozumět rodičům a jejich potřebám.
- ... vytvářet podmínky pro zdravé rodičovství.
- ... rodičům růst spolu s jejich dětmi.
- ... rodičům vyrovnat se s měnícími se nároky dětí i společnosti.
- ... vytvářet v rodinách bezpečí a zázemí.
- ... zaměstnavatelům vytvářet rovné podmínky pro muže a ženy.
- ... přinášet do společnosti nová témata a trendy.

APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství nabízí služby budoucím a stávajícím rodičům, sólo rodičům, sociálně a zdravotně znevýhodněným rodičům a zaměstnavatelům ze soukromé i státní sféry.

Pro rodičovskou veřejnost

- webová bezplatná právní a psychologická poradna
- webový průvodce porodnickými zařízeními v ČR
- kurzy, semináře a besedy
- informace v oblastech přípravy na rodičovství, výchovy, partnerských vztahů, harmonizace práce a rodiny – webový informační prostor
- odborné publikace

Pro odbornou veřejnost

- semináře a workshopy pro ty, kteří pracují s rodiči
- odborné komentáře a analýzy

Pro zaměstnavatele

- analýzy rovných příležitostí (genderové audity), plány rovnosti
- vzdělávání a školení klíčových manažerů/ek, HR pracovníků/íc, zaměstnanců a zaměstnankyň
- poradenství při zavádění prorodinných opatření
- odborné publikace



APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství v roce 2014

Již třináctým rokem jsme spravovali webový informační prostor www.aperio.cz, který měl v r. 2014 290 713 unikátních návštěv.

Zrealizovali jsme 15 genderových auditů u zaměstnavatelů v regionech s cílem zavést opatření na podporu rovných příležitostí do praxe.

Proškolili jsme 152 manažerů, manažerek a klíčových osob v rámci seminářů zaměřených na rovné příležitosti, flexibilní formy práce a zaměstnávání rodičů.

Proškolili jsme 147 jsme zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci seminářů zaměřených na sladování práce a rodiny a flexibilní formy práce.

Vydali jsme 5500 kusů aktualizované příručky pro rodiče na rok 2014 Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou, kterou jsme zdarma distribuovali.

Zodpověděli jsme 3435 dotazů v právní poradně pro rodiče.

Proškolili jsme 472 rodičů, z toho 342 žen a 130 mužů v rámci seminářů a kurzů zaměřených na přípravu k rodičovství, výchovu dětí, sladování práce a rodiny a další témata.

Spravovali jsme webové stránky www.saminadeti.cz určené sólo rodičům.

Proškolili jsme 76 odborníků/odbornic, kteří/které cíleně pracují a poskytují odbornou podporu sólo rodičům při vstupu/návratu na trh práce.

Zorganizovali jsme mezinárodní kulatý stůl na téma sólo rodiče ve spolupráci se zahraničními partnery ze Slovenska, Irska, Skotska a Anglie.

Zorganizovali jsme první ročník benefiční sportovní akce pro širokou rodičovskou veřejnost Rodiče na start! aneb Rodičovství je běh na dlouhou trať. Běželo s námi 245 běžců a běžkyň.

Uskutečnili jsme pracovní cestu do Osla, kde jsme navázali spolupráci s norskými neziskovými organizacemi.



APERIO

Naše služby pro firmy a organizace

Analýza rovných příležitostí (genderový audit)

Audit pomáhá identifikovat nevyužité personální a znalostní lidské zdroje skryté uvnitř firmy, které se ztrácejí díky nedostatečnému uplatňování rovných příležitostí.

Poradenství při sestavování Plánů rovnosti

Návrh strategie zavádění genderové rovnosti ve firmě, návrh akčního plánu dle potřeb zaměstnavatele, následný koučink a podpora při zavádění navržených opatření.

Vzdělávání klíčových manažerů

Kurzy a workshopy s tématem rovných příležitostí žen a mužů na pracovišti, sladování práce a rodiny z pohledu zaměstnavatele, diverzita na pracovišti, flexibilní a alternativní formy práce, Homeoffice, řízení práce na dálku a týmů pracujících na dálku, management mateřské a rodičovské dovolené.

Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň

Školení zaměstnaných v oblasti sladování práce a rodiny, poradenství při návratu do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené, právní minimum pro rodiče.

Workshopy a konference

Vzdělávací akce podle požadavků zadavatele připravované ve spolupráci s experty a expertkami v oblasti rovných příležitostí, work life balance a vedení lidí.

APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

Plzeňská 66, 151 24 Praha 5

+420 222 364 083, +420 739 062 011

aperio@aperio.cz

www.aperio.cz