

Age management, a to zejména s ohledem na skupinu zaměstnaných v předdůchodovém věku

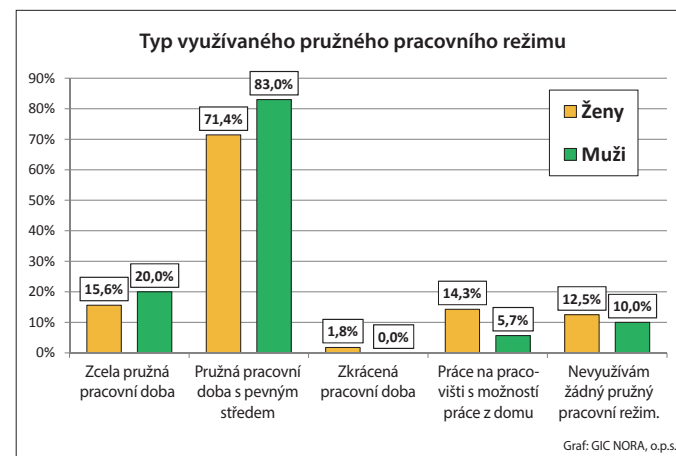
- Analyzovat podrobněji možnosti zaměstnaných v předdůchodovém věku, jako jsou kariérní uplatnění a **vzdělávací potřeby**, způsoby využití a předávání jejich – specifických – zkušeností, zvážení zdravotních omezení a s tím související potřeby změny náplně práce a pracovního režimu, zvážení jejich potřeb v oblasti péče o jiné členy/ky rodiny, **zvýšení informovanosti** související s důchodem, druhy penzijního pojištění.

Negativní jednání na pracovišti

- Vnímat šikanu jako téma (hovořit o tématu na poradách, organizovat školení na všech úrovních organizace o formách a následcích šikany).
- Antimobbingové a antibossingové předpisy (na počátku musí být všichni informováni a projít školením, kde se rozebírají nejrůznější modelová řešení konfliktů, **právní předpisy** informují, jak se bránit, byla-li ohrožena nebo porušena práva jednotlivců, na každém pracovišti by měl platit interní právní předpis – antimobbingová dohoda, která by přesně vymezovala, jaké jednání se považuje za **šikanu**, jaké prostředky může uplatnit oběť na svou obranu a v neposlední řadě, jaké sankce postihnou pachatele).
- Vytvořit v organizaci pozici interní/ho **ombudsmana/ky**. Tato osoba by se systematicky zabývala řešením negativního jednání na pracovišti. Nemusí se jednat o plný pracovní úvazek.
- Další informace lze najít např. na níže uvedených webových adresách:
Státní úřad inspekce práce (www.suip.cz)
Kancelář veřejné ochránkyně práv (www.ochrance.cz)
Mobbing free poradna (www.sikanavpraci.cz)
Důstojná práce (www.dustojnaprace.info)

Realizovaný průzkum u zaměstnavatelů

Dotazníkové šetření probíhalo ve třech organizacích s celkovým počtem 301 respondentů. Z šetření vyplývá, že ve zkoumaných organizacích nedochází k výrazné diskriminaci na základě věku nebo pohlaví (a to jak v oblasti mezd, tak ve výběru nových zaměstnanců/kyň). Dalším společným závěrem je prostor pro větší podporu využívání pružných pracovních režimů (případně zavedení nových) a aktivní přístup k managementu mateřské/rodičovské dovolené. Dotázané organizace umožňují svým zaměstnaným využívat různé formy pružných pracovních režimů. Nejvyužívanějším režimem je pružná pracovní doba s pevným středem, který častěji využívají zaměstnanci. Mezi méně využívané pružné pracovní režimy patří zcela pružná pracovní doba (více využívána zaměstnanci) a kombinace práce na pracovišti s prací z domu (více využívána zaměstnankyněmi).



Dobrá praxe z realizovaných auditů

- Dobrou praxí v organizacích je **otevřenost v podpoře** rovných příležitostí deklarovaná v interní dokumentaci, prakticky je to navíc podpořeno např. působením osoby na pozici interní/ho **ombudsmanky/a**. Jedná se o zaměstnaného, který je mj. pověřen řešením negativního jednání na pracovišti či situací spojených s rovným zacházením.
- Zaměstnavatel **podporuje práci z domova** a v případě schválení vybaví zaměstnané potřebnými nástroji.
- Jednu z nejvýznamnějších funkcí zastává v organizaci žena. Celkový poměr mezi vedoucími muži a ženami je poměrně **vyrovnaný**. Nejsou identifikovány významné genderové rozdíly v odměňování.

nora
Genderové informační centrum

Genderové informační centrum NORA, o. p. s.
Rostislavovo náměstí 3043/14
612 00 Brno Královo Pole
www.gendernora.cz

Studánka
rodinné centrum

Rodinné centrum Studánka o.s.
Řiegrova 318 / 666 01 Tišnov
www.studanka-tisnov.cz

Cílem projektu je zlepšení spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců při sladování rodinného a pracovního života na Tišnovsku. V rámci projektu vznikla služba péče o děti (předškolka) pro rodiče, kteří se tak mohli vrátit po rodičovské dovolené do zaměstnání nebo získat nové zaměstnání. Dále byl realizován genderový audit ve firmách a na úřadu, zřízeno genderové poradenské centrum pro veřejnost a proběhly semináře zaměřené na problematiku rovných příležitostí. Projekt zintenzivnil místní spolupráci mezi firmami, neziskovými organizacemi a úřady místní samosprávy a státní správy.

město
TIŠNOV

SIEMENS
ELECTRIC MACHINES S. R. O. V DRÁSOVĚ

MIKROP
minerals - vitamins výživa zvířat

esf evropský sociální fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Projekt Jsme si opravdu rovni a rovny? byl financován z ESF prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.

PROČ MAJÍ ZAMĚSTNAVATELÉ PODPOROVAT ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA?

Proč podporovat rovné příležitosti a sladování pracovního a soukromého života?

Přijatá opatření mohou vést k:

- **zvýšení výkonnosti** a efektivity práce
- **snížení fluktuace**, nemocnosti a nákladů na nábor nových lidí
- k vyšší **návratnosti investic**, které zaměstnavatel do svých zaměstnaných vkládá
- **efektivnímu řešení odchodů** na mateřskou dovolenou a zapojení po návratu
- pozitivní atmosféře v pracovním týmu, zlepšení spokojenosti, **motivace a loajality** zaměstnaných
- nastavení konkrétních **benefitů** pro zaměstnance a zaměstnankyně ke spokojenosti všech osob ve firmě
- posílení společenské **prestíže** organizace a její dobré pověsti

Přehled legislativy

vztahující se k rovným příležitostem

Tematika rovných příležitostí včetně zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace je v České republice zakotvena mj. v následujících dokumentech a zákonech:

- Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů)
- Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.)
- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
- Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)
- Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.)
- Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.)
- Zákon o veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb.)

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu **rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.**

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů uvedených výše osoba znevýhodněna oproti ostatním. **Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.**



Doporučení pro inspiraci

Management mateřské a rodičovské dovolené

- Systematicky uchopit okolnosti situace, **připravit personální procesy**, které umožní co nejlépe plánovat a využívat kapacity rodičů odcházejících na mateřskou/rodičovskou dovolenou, aktivně s rodiči spolupracovat i v průběhu MD/RD a podpořit zapojení otců do péče.
- Zpracovat jednoduchý dokument (leták) pro zaměstnané/vedoucí pracovníky, který uvádí základní možnosti (legislativní situace – **nárok na mateřskou**, rodičovskou dovolenou a příslušné dávky pro ženy/muže, možnosti a okolnosti volby délky rodičovské dovolené), konkrétní možnosti **aktivní spolupráce** v průběhu rodičovské dovolené, možnosti zkrácení/zvýšené flexibility úvazku pro druhého rodiče.
- **Aktivní zapojení rodičů** – umožnění vzdělávání již v průběhu rodičovské dovolené, přizvání na vybrané firemní akce, poskytování informačního servisu (novinky ve firmě, novinky v oboru či příslušné legislativě).
- Realizace **individuálních schůzek** před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou, realizace alespoň telefonického rozhovoru před nástupem (min. půl roku před koncem požadované rodičovské dovolené).
- Vytipování **volných pozic** a párování s osobami na RD – nabídka dřívějšího návratu v případě zjištění vhodné pozice.

Sladování práce a rodiny se zaměřením na pozice ve výrobě

- Zpracování příslušné **interní dokumentace** upravující možnosti flexibilní pracovní doby podle různých typů pracovních pozic (včetně specifického zaměření na zaměstnané na rodičovské dovolené).
- **Proškolení** vedoucích pracovníků/ic, např. managementu flexibilních týmů, vedení pohovorů zaměřených na kompetence – prevence rizika diskriminace či uplatnění stereotypních představ.
- Posílení povědomí o podpoře péče u **obou rodičů** – otevřený postoj vůči úpravám pracovní doby mužů, informování o zákonné možnosti čerpat rodičovskou dovolenou u mužů; **otevřený postoj** vůči potřebě úprav pracovní doby u osob pečujících z jiných důvodů (např. péče o starší rodiče).
- Lépe využít a dále **rozšířit možnosti** pracovní flexibility napříč firmou, komunikovat o možnostech sladování práce a rodiny ve výrobě.
- Využití pracovníků/ic ve flexibilních režimech (dohody, zkrácené úvazky) pro vykrytí nárazově zvýšené pracovní zátěže jako **doplněk k přesčasové práci**.
- Zavedení **benefitů** pro zaměstnané, například ve formě zřízení firemní školky, příspěvku na hlídání či podpora táborů pro děti a jiných aktivit, které rodičům napomáhají s péčí v období prázdnin.