

Reintegrace žen po mateřské a rodičovské dovolené

Příklad dobré praxe českého zaměstnavatele: Pivovary Staropramen Česká republika



Cílem projektu Reintegrace žen po mateřské a rodičovské dovolené je eliminovat rizika a náklady. Šestiměsíční mateřská dovolená obvykle přecházející do rodičovské dovolené do tří let věku dítěte bývá často ještě prodlužována o roční neplacené volno do čtyř let věku dítěte. Poměrně dlouhá absence a ztráta kontinuity s vývojem ve firmě s sebou přináší problémy při návratu matek zpět do firmy. Manažeři projevují neochotu začlenit matky po mateřské a rodičovské dovolené zpět, protože se obávají zejména zvýšených absencí kvůli onemocnění dítěte, neochoty vykonávat přesčasy a pracovní cesty a kvalifikační a znalostní eroze v průběhu mateřské a rodičovské dovolené. Svou roli hraje také stereotypní předpoklad, že se ženy vrací do zaměstnání zejména z finančních důvodů – sebeuplatnění, seberealizace, profesionální ambice a kariéra jsou považovány u žen často za nepodstatné.

Společnost Pivovary Staropramen se v rámci projektu Reintegrace žen po mateřské a rodičovské dovolené rozhodla přijmout následující konkrétní řešení:

1. Nezapomínat na matky a otce v průběhu mateřské a rodičovské dovolené:
 - „Výstupní“ pohovory s ženami odcházejícími na MD – ženy jsou informovány o právech a nárocích během MD a při návratu zpět, možnosti spolupráce během MD a je zmapován jejich zájem ohledně návratu
 - Podpora sociálních kontaktů s firmou – např. účast na firemních setkáních, sportovních nebo společenských akcích
 - Pracovní kontinuita i při rodičovské dovolené – krátkodobé záskoky za nemocné kolegy, analýzy, překlady, organizační pomoc při pořádání firemních akcí apod. Další možnosti jsou zkrácené úvazky (již od 1 dne v týdnu) a jejich postupný nárůst dle vývoje rodinné situace a potřeb firmy
 - Rozvoj a vzdělávání – ženám na MD a RD je umožněn přístup k firemním vzdělávacím aktivitám i v průběhu rodičovské dovolené, např. tam, kde nevznikají náklady za dalšího účastníka
 - Nabídka benefitů – a to i těch, které nejsou spojeny s výkonem práce. Rodičům je umožněna účast na společných kulturních a sportovních akcích, nabídky slev pro zaměstnance apod.
 - Zasílání informací o zásadních firemních změnách – změny vlastníka, organizační struktury apod.
2. Průběžná příprava na návrat matek ve spolupráci s manažery:
 - S ročním předstihem jsou manažerům zasílány informace o předpokládaném nebo ohlášeném návratu matek – v červnu a prosinci tak, aby jejich návrat mohl být zohledněn v rozpočtu
 - Interní nábor – s ohledem na kvalifikaci a zájem matek společnost nabízí interně obsazovaná místa i v době, kdy matky svůj návrat ještě neavizují. Důvodem je dát ženám šanci zvážit atraktivitu nabídky a případně přehodnotit termín návratu

- Manažeři jsou průběžně informováni o aktuálních nárocích matek, o jejich kvalifikaci
- Společnost je v kontaktu s matkami a realisticky informuje o možnostech jejich uplatnění ve firmě

3. Před návratem a při návratu do zaměstnání:

- Rodičům je prezentována nabídka míst ve školce
- Znovu jim umožněna účast na vstupním školení, popř. další zákonných nebo jiných školeních jako při nástupu nového zaměstnance pro usnadnění orientace a readaptace

4. Pokud návrat není možný (např. místo zaniklo a jiné vhodné neexistuje, žena nechce dojíždět, apod.):

- Citlivý přístup a popř. finanční kompenzace při rozvázání pracovního poměru
- Poradenství, podpora při propouštění (outplacement)

Pozitivní image firmy podporující rodinu zabraňuje zvýšené fluktuaci a ulehčuje nám hledání nových zaměstnanců. Podnik podporující rodinu je atraktivním zaměstnavatelem.

Převzato z publikace Rovné šance jako konkurenční výhoda

Autor: Pavla Schauerová

http://www.diversity-management.cz/uspesne_priklady.php?id=120

