

Charta diverzity: Konference Matky a otcové vítání V.

Dotazník pro firmy

Hezký den,

Byznys pro společnost je aliancí více než sta firem, které usilují o posilování společenské odpovědnosti firem a jejich udržitelnosti. Již několik let se v této souvislosti věnujeme postavení rodičů, rodičů samoživitelů nebo tzv. duhových rodičů na trhu práce. Za uplynulých 5 let, se nám podařilo mj. změnit optiku celého tématu a do centra pozornosti se dostalo téma rodičů v práci nikoliv jen žen matek. Letošní konference má také název „**Rodina je společný projekt**“ Proto jsme se i letos rozhodli zmapovat, jaké podmínky nabízejí firmy rodičům a jak se vyvíjí jejich postavení při rodičovství a práci a jak do celé situace zasáhla a zasahuje pandemie covidu 19. Pomozte nám prosím podrobně zmapovat ty největší překážky, které rodiče a zaměstnavatelé musí řešit v rámci sladování rodinného a pracovního života i nyní v „době covidu 19“. Sdílejte své cenné zkušenosti, příběhy a potřeby, které využijeme ve prospěch zlepšování podmínek na trhu práce. Odpovědi jsou anonymní, výsledky šetření představíme v médiích a na tradiční konferenci **Matky a otcové vítání dne 17. 6. 2021.** Výsledky najdete po tomto datu také na portálu www.diverzita.cz. Moc Vám děkujeme!

1. Uveďte obor podnikání Vaší firmy:

Zemědělství, lesnictví a rybářství
Těžba a dobývání
Zpracovatelský průmysl
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
Stavebnictví
Velkoobchod a maloobchod, Opravy a údržba motorových vozidel
Doprava a skladování
Ubytování, stravování a pohostinství
Informační a komunikační činnosti
Peněžnictví a pojišťovnictví
Činnosti v oblasti nemovitostí
Profesní, vědecké a technické činnosti
Administrativní a podpůrné činnosti
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení
Vzdělávání
Zdravotní a sociální péče
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
Ostatní činnosti
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů
Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů
Jiné, prosíme, uveďte:



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY



**Charta
Diverzity**

2. Jaká je velikost Vaší firmy podle počtu zaměstnanců?

- Do 10 zaměstnanců
- 11 – 50 zaměstnanců
- 51 – 249 zaměstnanců
- 250 a více zaměstnanců

3. V jakém kraji sídlí Vaše firma?

- Hlavní město Praha
- Moravskoslezský
- Středočeský
- Ústecký
- Plzeňský
- Jihomoravský
- Královéhradecký
- Jihočeský
- Karlovarský
- Liberecký
- Pardubický
- Olomoucký
- Vysočina
- Zlínský

4. Odhadnete, kolik matek/otců se vrací na původní pracovní pozici po rodičovské dovolené?

- Méně než 30 %
 - Méně než 50 %
 - Více než 50 %
- Změnilo se něco zásadního v návratnosti rodičů v důsledku **pandemie covidu 19**, pokud ano, prosíme, popište jak konkrétně?

5. Podporujete jako firma „své rodiče“, aby se vraceli z mateřské/rodičovské dovolené dříve než za tři „obvyklé“ roky?

- Ano
- Ne
- Jiné, prosíme, uveďte:

6. Změnili jste něco ve svém přístupu k rodičům a jejich dřívějšímu návratu z M/R dovolené v souvislosti s pandemií covidu 19?

- Ano
 - Ne
- Pokud jste odpověděli ano, prosíme, popište jak konkrétně?
Jiné, prosíme, případně uveďte:



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY



**Charta
Diverzity**

7. Jaký vliv či dopady na oblast HR ve vaší společnosti/firmě měla či má pandemie covidu-19?

Můžete vybrat jednu nebo více z nabízených možností.

Nedostatek pracovních sil
Snížení počtu zaměstnanců/zaměstnankyň
Rozšíření možností pro flexibilitu práce
Posílení mezigenerační spolupráce v rámci naší firmy
Technologické překážky spojené s prací z domova apod.
Nemožnost přidělovat práci zaměstnancům a zaměstnankyním
Nutnost snižovat mzdové náklady
Změna zaměstnaneckých benefitů
Zvýšení nákladů na ochranné pomůcky
Jiné, prosíme, popište:

8. Jaká konkrétní opatření nad rámec vládních nařízení jste zavedli v důsledku pandemie covidu 19?

Můžete vybrat jednu nebo více z nabízených možností.

Rozšíření flexibilních forem práce na širší spektrum zaměstnanců a zaměstnankyň
Finanční kompenzace
Volnočasové kompenzace
Podpůrné poradenství pro zaměstnance
Testy na covid 19 na pracovišti před jejich povinným zavedením
Rozdělení zaměstnanců do nových týmů
Větší úroveň ochrany zaměstnanců před nákazou (např. ochranné pomůcky s větším stupněm ochrany, úpravy pracovišť apod.)
Jiné, prosíme, popište:

9. Která opatření Vám pomáhají podpořit dřívější návrat rodičů z mateřské/rodičovské dovolené a zavedli jste v souvislosti s pandemií covidu 19 nějaká nová opatření?

Zvolte jednu nebo více možností:

- Zveme rodiče na firemní akce (například benefice, výročí, apod.)
- Rodiče pravidelně informujeme o novinkách ve firmě a v jejich oboru
- Umožňujeme rodičům na mateřské/rodičovské projektovou spolupráci prostřednictvím práce z domova a zajištěním pracovních nástrojů (jako PC, internet, skype, email, apod.)
- Nabízíme rodičům poradenství a systematickou podporu při plánování dřívějšího návratu do práce z mateřské/rodičovské dovolené
- Poskytujeme rodičům při návratu mentoringovou podporu
- Poskytujeme rodičům vzdělávací podporu, včetně plánování jejich dalšího profesního a kariérního rozvoje
- Podporujeme rodiče prostřednictvím prorodinných firemních benefitů, které umožňují dřívější návrat do práce (např. volno na péči o člena rodiny, finanční podpora při dřívějším návratu rodičů do práce apod.)
- Umožňujeme rodičům flexibilní formy práce (např. práci z domova, flexibilní pracovní dobu, možnosti kratšího úvazku, etc.)



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY



**Charta
Diverzity**

- Poskytujeme jako benefity finanční příspěvek rodičům na školku, dětskou skupinu, jesle, či obdobná zařízení
- Máme jako firma vlastní firemní jesle, školku nebo dětskou skupinu, apod.
- V souvislosti s **covidem 19** jsme nově zavedli následující opatření, prosíme, uveďte:
- Jiné, prosíme, případně uveďte:

10. Jaké jsou podle Vašich zkušeností nejčastější důvody, které mají vliv na rozhodování rodičů o tom, kdo z nich zůstane na rodičovské dovolené a na jak dlouho?

Zvolte jednu nebo více možností:

- Společenské normy – obecný názor na roli žen a mužů na rodičovství, (žena – matka pečuje doma o děti, muž – otec zajišťuje rodinu ekonomicky)
- Finanční důvody, tedy že rodič s vyšším příjmem zůstává aktivní na trhu práce
- Platová nerovnost, zejména v příjmech mužů a žen, tj., Gender Pay Gap
- Emoční důvody, spojené s pocitem, že pokud by ženy-matky, které jdou dříve do práce, (např. po půl roce) nejsou tzv. dobré matky a o své děti se starají nedostatečně,
- Stereotypy a předsudky ze strany blízkého okolí, širší rodiny, přátel
- Podmínky pro sladění a zvládnání rodičovství a práce od zaměstnavatele
- Nízká podpora státu (finanční i hodnotová) pro rovnocenné sdílení péče o děti během mateřské/ rodičovské
- Nová opatření v souvislosti s pandemií covidu 19, prosím uveďte:
- Jiné, prosíme, případně uveďte

11. Jaká je vaše zkušenost s tzv. Gender Pay Gapem, (platovou nerovností), má vliv na rozhodování rodičů, kdo zůstává na rodičovské dovolené a jak dlouho? (pozn. Většinou zůstávají na RD ženy matky)

Ano

Ne

Pokud jste odpověděli Ano, popište prosím, jak situaci ve vaší firmě/společnosti řešíte:

Jiné, prosíme, uveďte:

12. Jaké jsou nyní největší výzvy pro vaši společnost v oblasti HR nyní a v budoucnosti v kontextu dopadů pandemie covidu 19?

Můžete vybrat jednu nebo více z nabízených možností.

- Inovativní změny v oblasti HR
- Obnovení komunikace a spolupráce mezi týmy
- Změna přístupu k mezigenerační spolupráci ve firmě
- Výrazně větší důraz na celkový rozvoj diverzity a inkluze ve firmě
- Komunikace se státem o pro Vás důležitých změnách na trhu práce

Jiné, prosíme, popište:

Děkujeme Vám za Váš čas a ochotu při vyplnění dotazníku Byznysu pro společnost.

Teď už stačí vyplněný dotazník jen odeslat kliknutím na ikonu odeslat.....

Váš Byznys pro společnost