

*Matky
a otcové
vítáni*



**Matky
a otcové
vítání**

Charta diverzity - Women in Leadership Platform

- Aktivně podporuje zaměstnavatele, kteří se zasazují o rovnost žen v práci a prosazují diverzitu a inkluzi. Motivuje zaměstnavatele v prosazování komplexního přístupu a zavádění efektivních nástrojů a aktivit pro zlepšení postavení žen na trhu práce.

Naši ambasadoři: Vodafone Czech Republic, Thermo Fisher Scientific, IKEA

Další akce

Den diverzity - 24. 5. 2019, Poslanecká sněmovna, PČR

- Den diverzity otevírá pravidelně klíčová témata podporující rozvoj diverzity na pracovním trhu, jako jsou předsudky a stereotypy jako skrytá brzda inovací a rozvoje nebo stereotypní uvažování a předsudky vůči ženám a generaci 50+.

Konference Ženy v době 4.0 - 14. 6. 2019, Brno, FSS Masarykovy univerzity

- Společná akce české a slovenské Charty diverzity a Masarykovy univerzity
- 100 účastníků a účastnic z řad firem, města, kraje, univerzity, médií



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



*Matky
a otcové
vítání*

Jana Skalková

manažerka HR programů, Byznys
pro společnost

8:30 – 9:00

Registrace

9:00 – 9:15

Úvod

Přivítání a představení výsledků průzkumu postoje a podpora rodičovství

9:15 – 9:45

Dialog odborníků

Rodiče na pracovním trhu – jsou opravdu vítáni?
Ekonomický, sociologický a kulturní kontext, ČR a svět.

9:45 – 10:30

„Děti jsou společný projekt“ – dialogy pracujících matek a otců a jejich zaměstnavatelů

10:30 – 11:00

Přestávka – networking

11:00 – 11:40

Sendvičová generace – ze života pečujících...

Představení projektu „Starám se a pracuji“ – potřeby zaměstnanců, pečujících jak o své nezletilé děti tak o rodiče ve vysokém věku či svoje další blízké.

11:40 – 12:30

Rodičovství jako celoživotní program:

Sdílení best practices, strategií, programů, opatření pro komplexní podporu rodičů v kontextu firem, státu, měst a obcí.

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



*Matky
a otcové
vítání*

Charta diverzity - „Matky a otcové vítání“

Výsledky průzkumu:

„Rodičovství a práce – očima rodičů a firem“.

Jana Skalková, Byznys pro společnost



Rodičovství jako handicap?

- **40 % rodičů je přesvědčeno**, že muži i ženy mají stejné právo na sladění rodičovství, pracovního a soukromého života.
- **30 % rodičů** souhlasilo s výrokem, že „**děti jsou společný projekt**“ a o péči o děti by se partneři měli vyváženě dělit

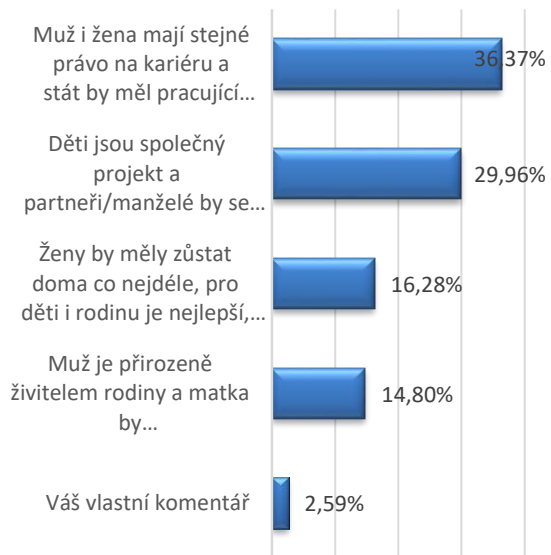
PŘESTO ...

46 %	➔	žen, kterým se daří dobře skloubit kariéru a rodičovství
45 %	➔	žen, pro které je důvodem čerpání rodičovské dovolené vyšší příjem muže
29 %	➔	žen, pro které je důvodem čerpání rodičovské dovolené tlak tradičního vnímání rozdělení rolí mezi muži a ženami a s tím spojené genderové stereotypy

Rodiče potřebují vytvořit podmínky pro skutečnou možnost volby ze strany státu a zaměstnavatelů

Mezi klíčové podmínky pro sladění rodičovství a práce patří **dostupná předškolní péče pro děti** minimálně od 1 roku věku a **komplexní podpora rodičů** a **flexibilní formy práce** na straně zaměstnavatelů.

Matka doma, otec v práci – nechceme, ale musíme

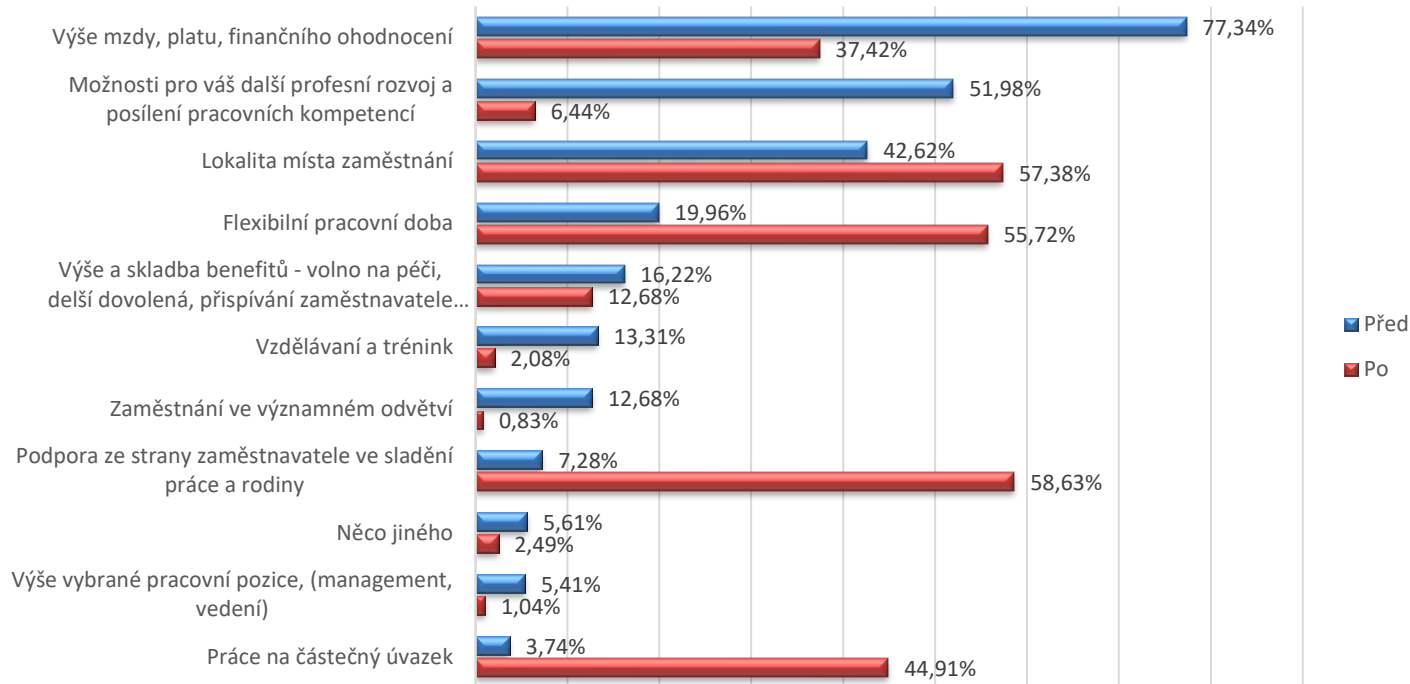


**Jaký z výroků nejlépe vystihuje
Váš postoj?**

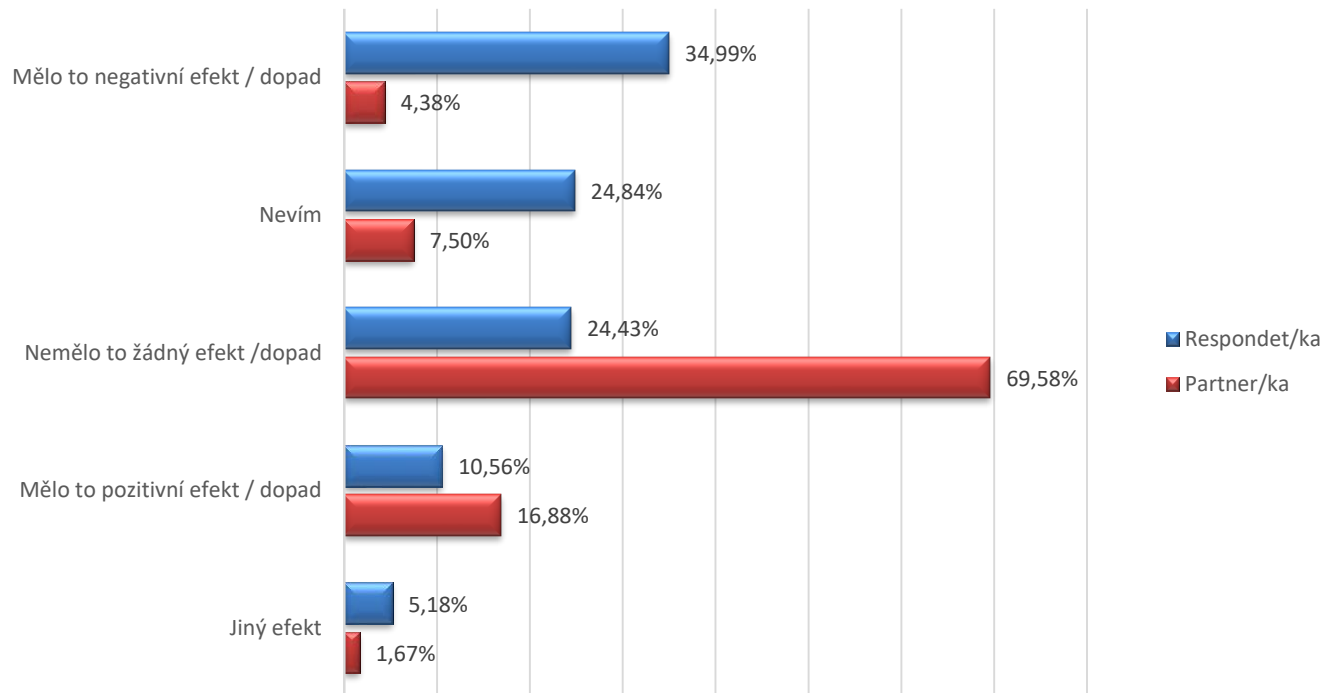


**Z jakého důvodu čerpají RD více
matky, než otcové?**

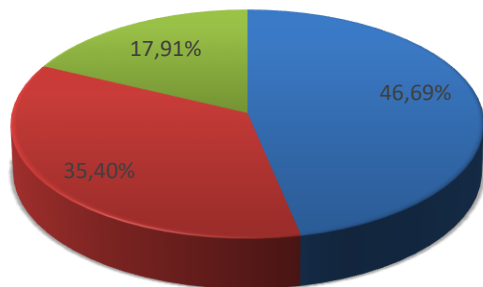
Rodičovství zásadně mění priority při výběru zaměstnání



Penalizace mateřství a bonifikace otcovství



Rodinu a kariéru podle rodičů sladit lze, záleží na vytvořených podmínkách...



■ Ano
■ Ne
■ Neumím odpovědět

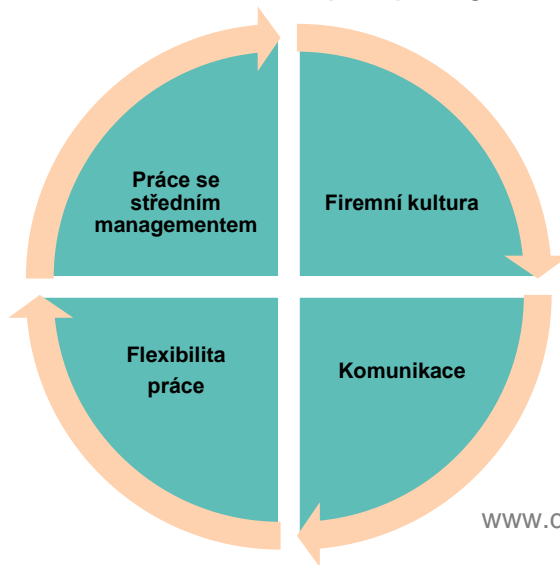


Flexibilní formy práce - jeden z klíčů pro sladění rodičovství a práce

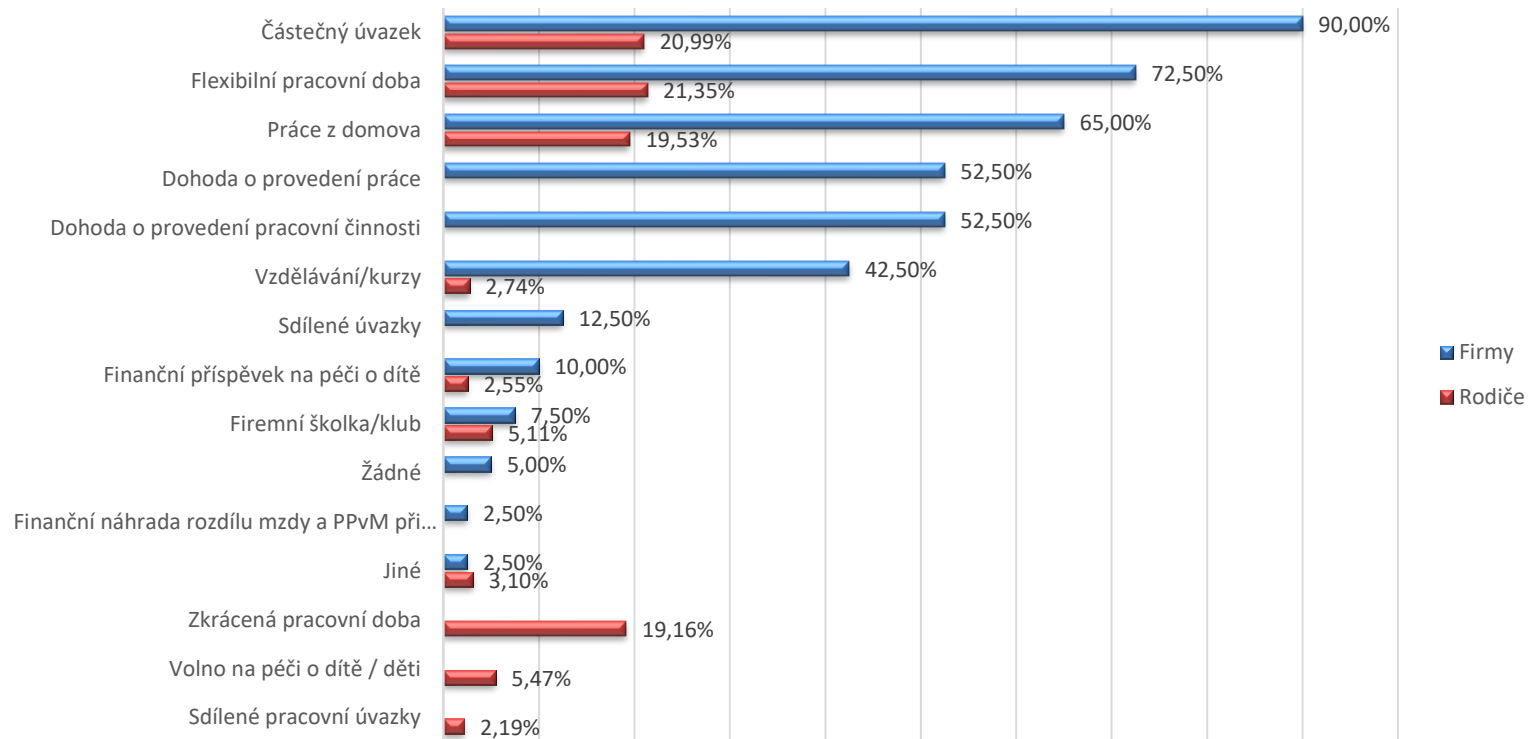
➔ Flexibilitu svým zaměstnancům nabízí **60 %** firem. Nejčastěji formou časové flexibility, částečných a zkrácených úvazků, nabídkou home office, všechny tyto možnosti také rodiče nejvíce využívají.

➔ **35% firem** už rodičovství podporovat umí – rodiče podporují a v jejich návratnosti jsou úspěšní až ve výši 100 %

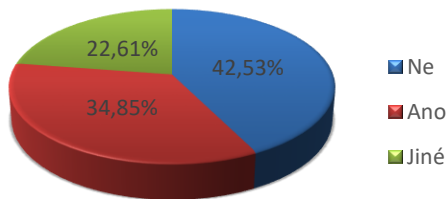
**Efektivní cesta podpory
rodičům ve firmách:
komplexní systém**



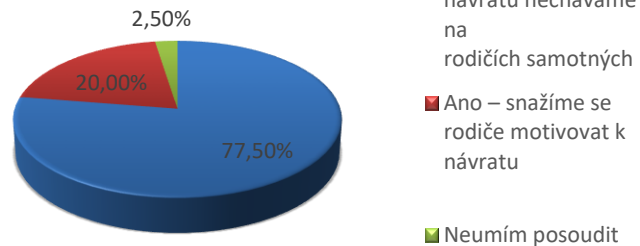
Jak zaměstnavatelé podporují rodiče v práci?



Podpora rodičů v práci, jak to vidí rodiče a firmy - prostor pro zamyšlení a změnu.

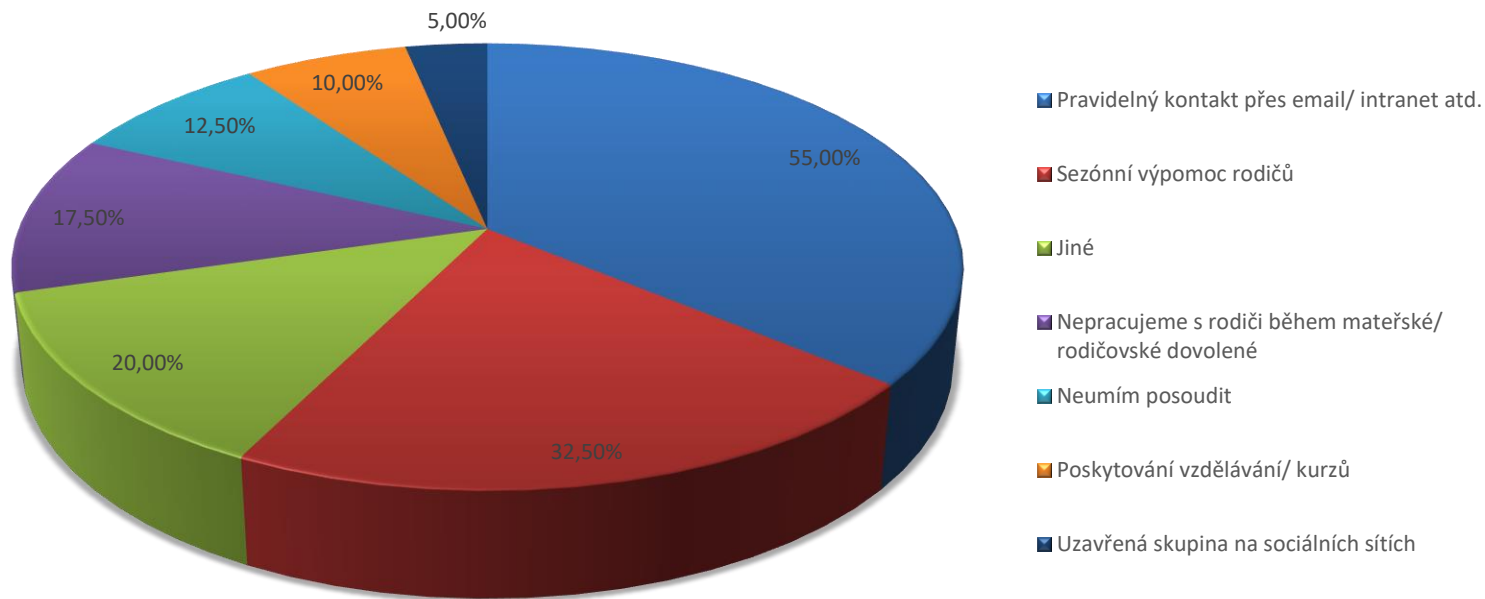


Rodič

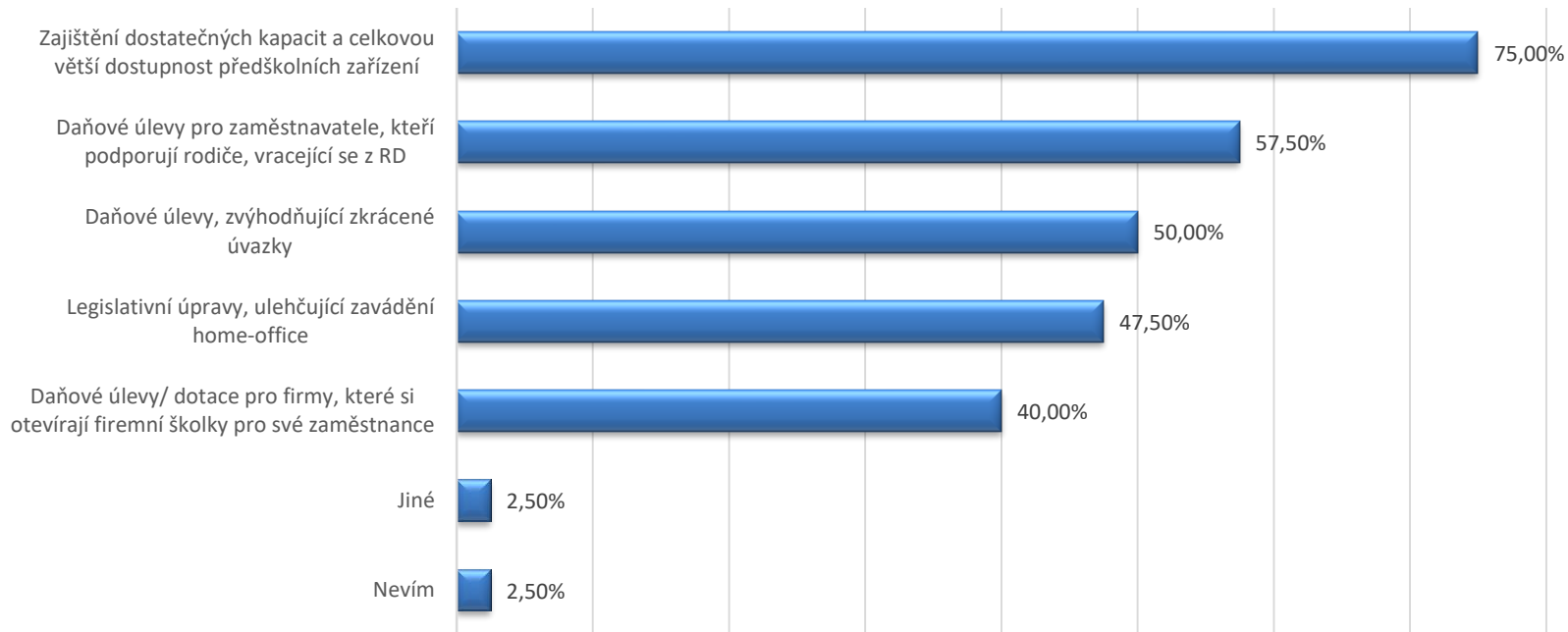


Zaměstnavatel

Jak firmy komunikují a podporují rodiče během rodičovské dovolené?



Firmy potřebují pro podporu rodičů lepší podmínky od státu



www.diverzita.cz





Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



*Matky
a otcové
vítání*

David Klimeš

hlavní analytik týdeníku Ekonom



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



*Matky
a otcové
vítání*

Filip Pertold

vědecký pracovník, CERGE-EI & IDEA

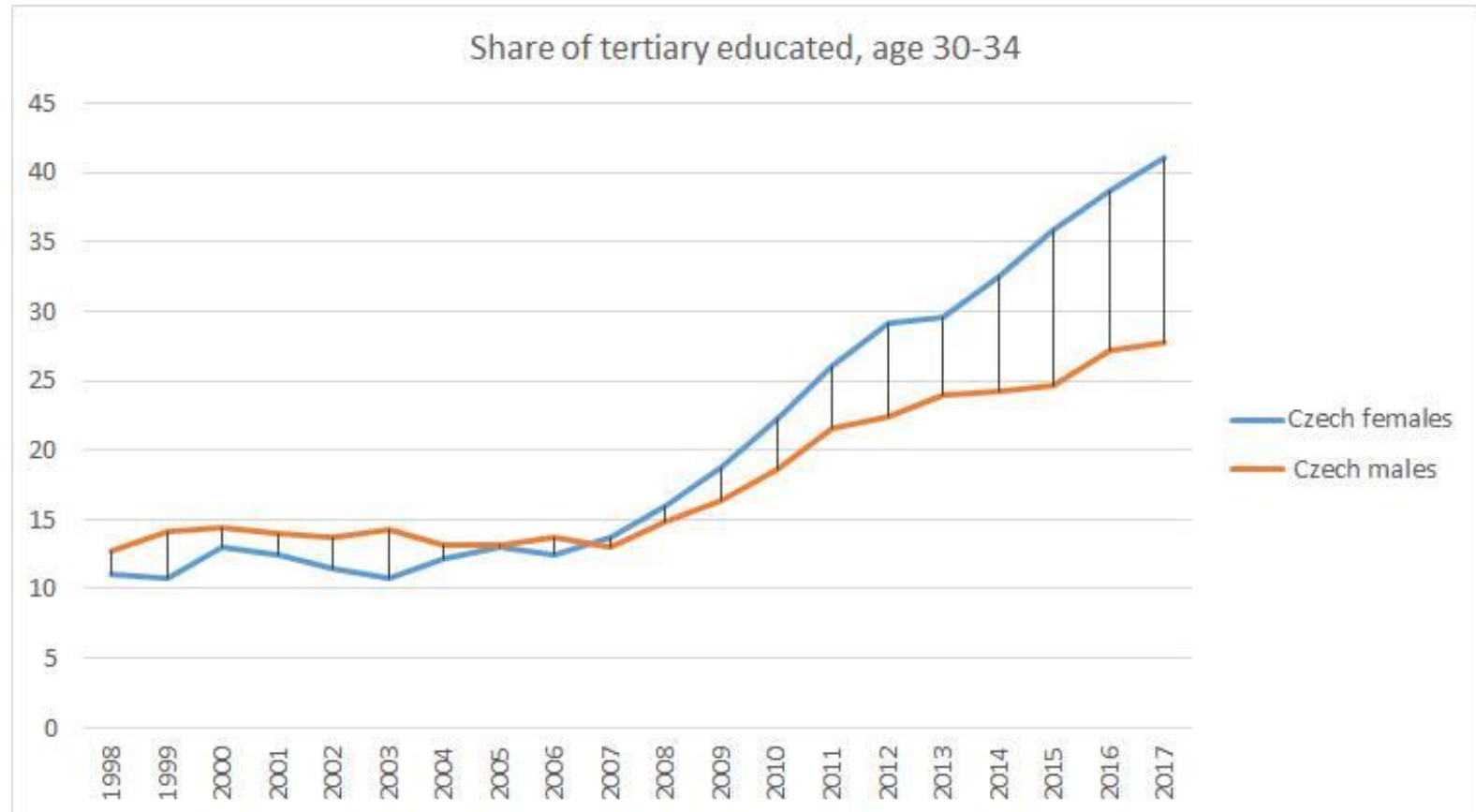
Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu - IDEA

Situace rodičů na trhu práce

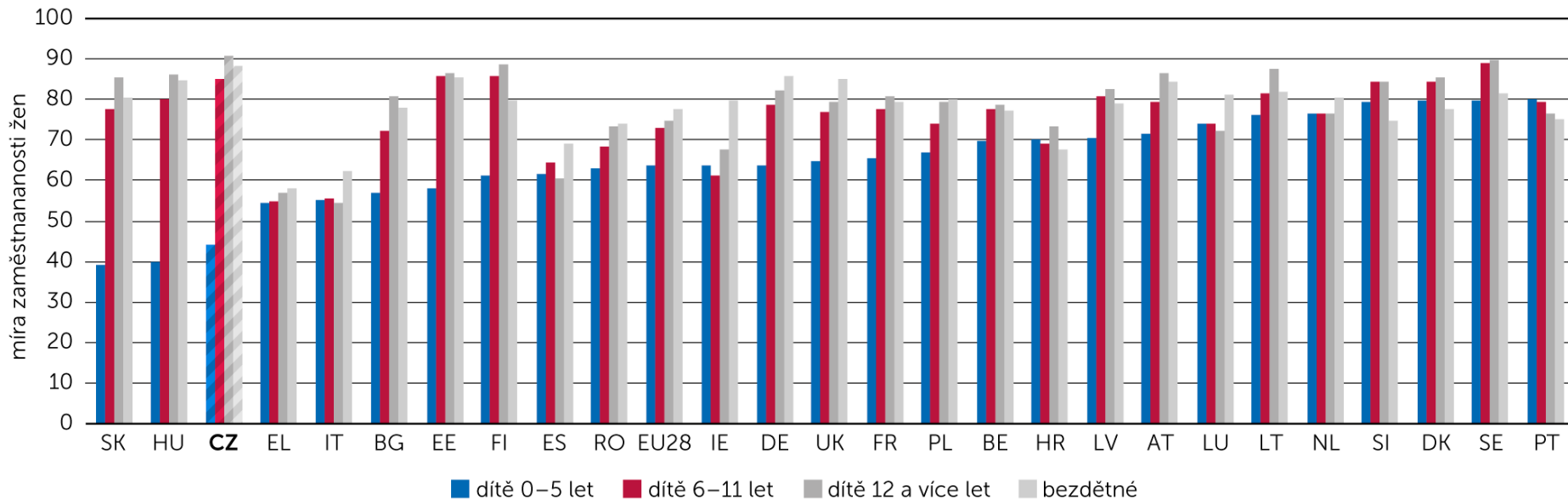
Filip Pertold

IDEA při CERGE-EI

CERGE-EI je společné pracoviště Univerzity Karlovy v Praze a Akademie věd ČR



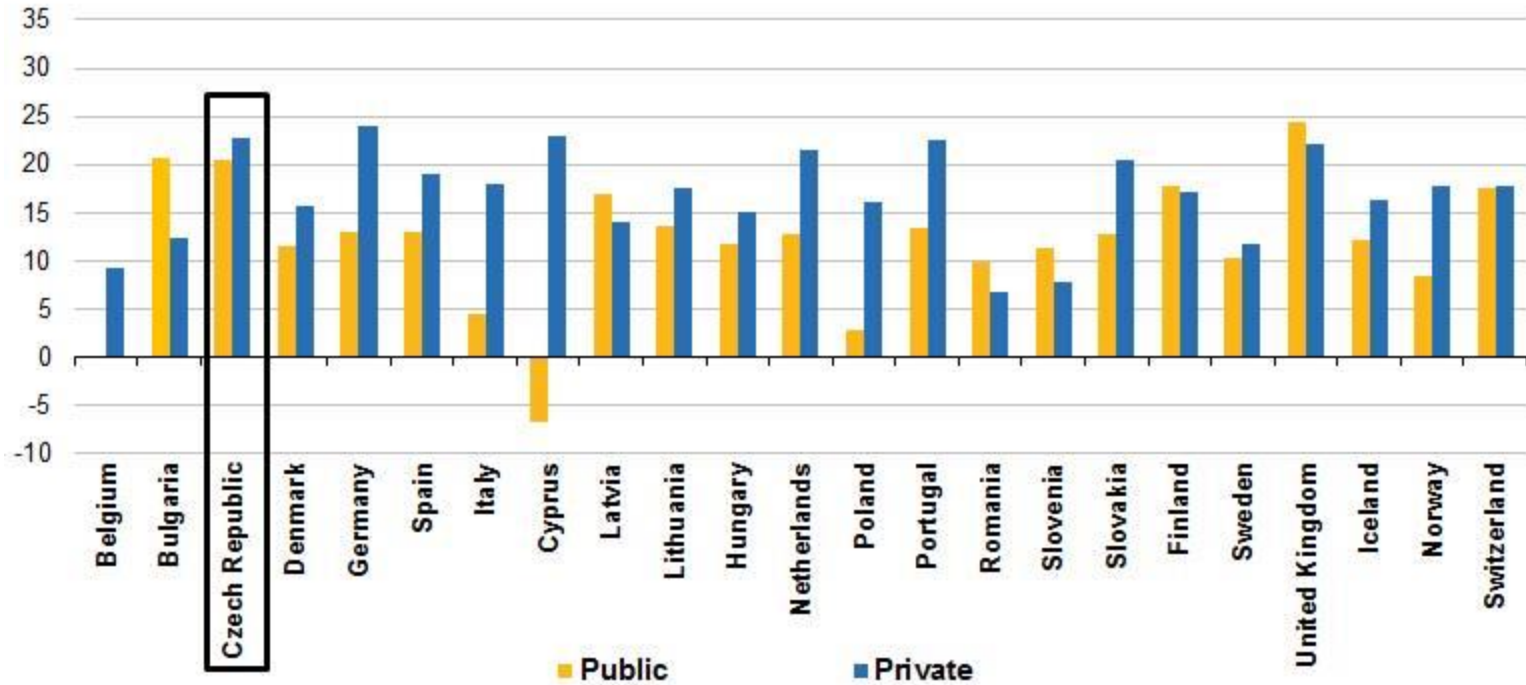
Graf 4. Míra zaměstnanosti žen podle přítomnosti a věku dítěte v rodině



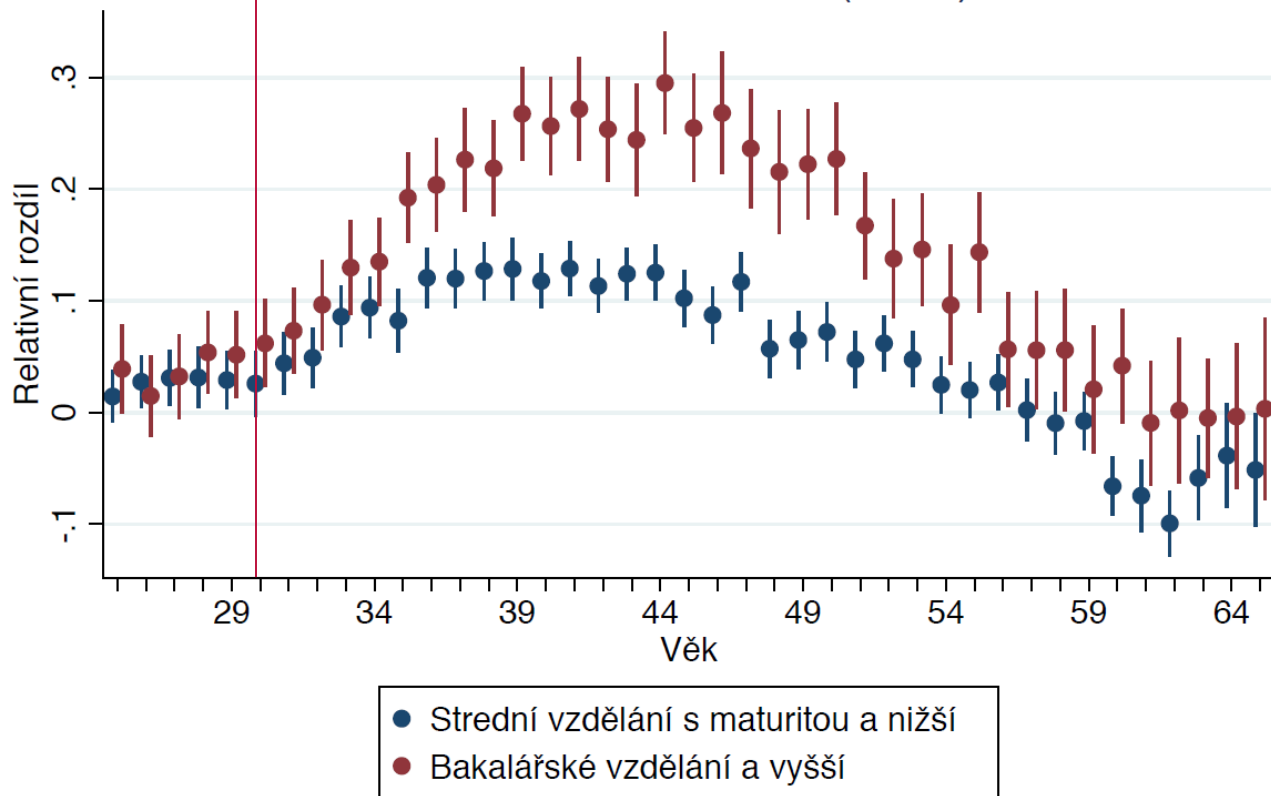
Zdroj: Eurostat, Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained, number of children and age of youngest child, 2015

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

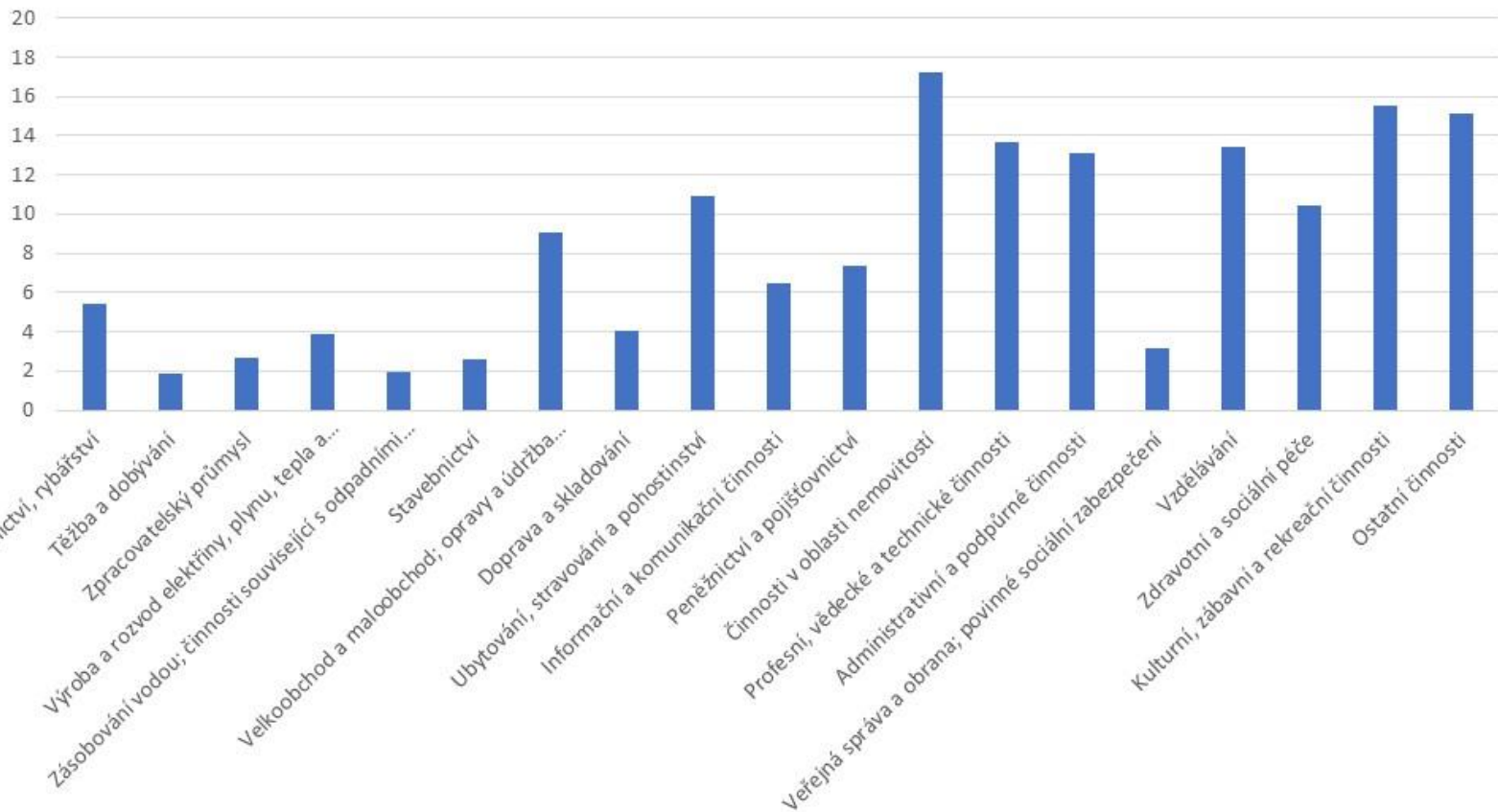
Poznámka: Graf ukazuje míry zaměstnanosti žen ve věku 25–49 let podle přítomnosti a věku dítěte v roce 2015.



Relativní rozdíl v průměrném hodinovém výdělku mezi ženami a muži (2017)



podíl částečných úvazků v %, VŠPS, 2016

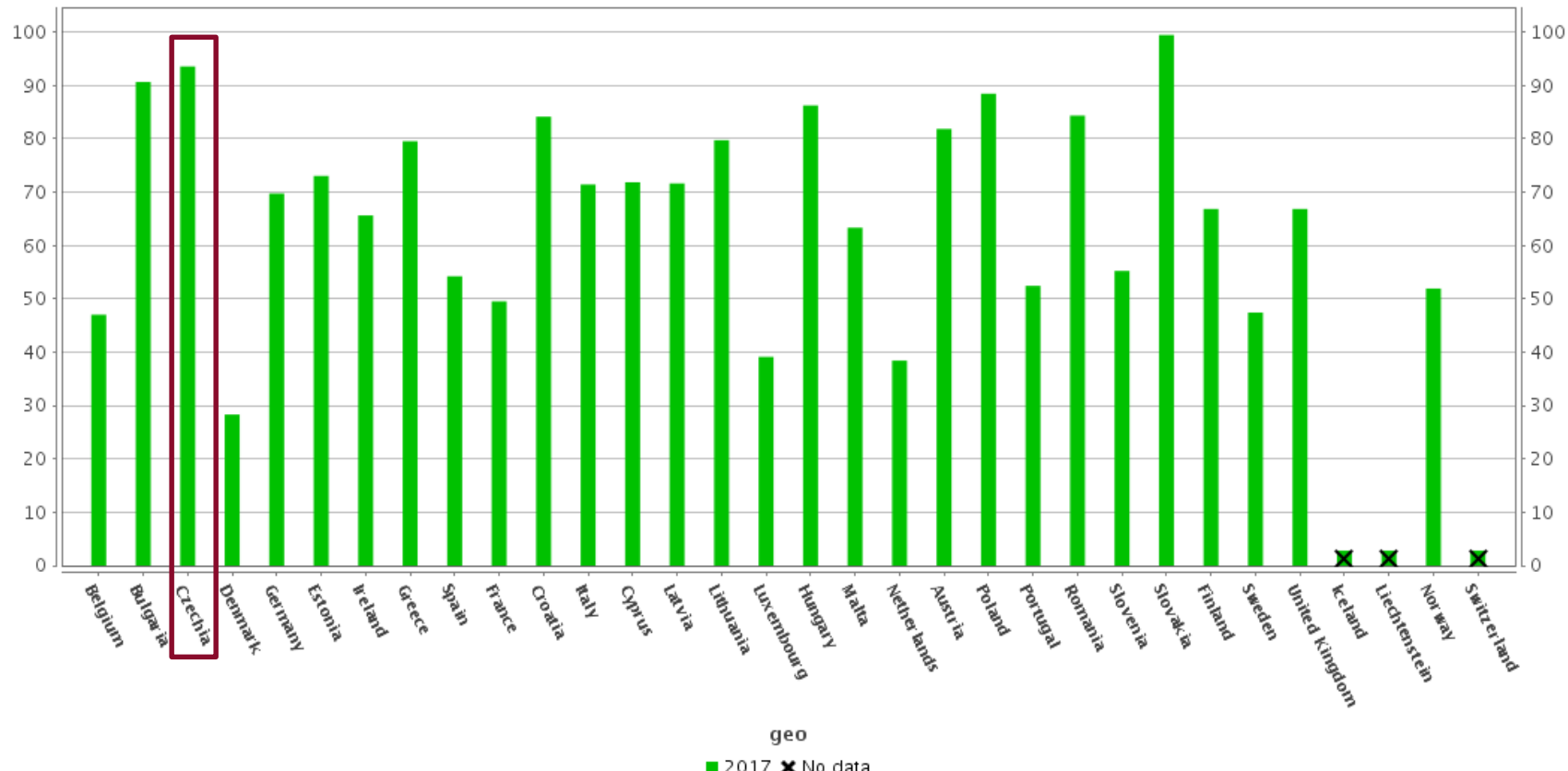


Podíl dětí mladších tří let mimo institucionální péči.

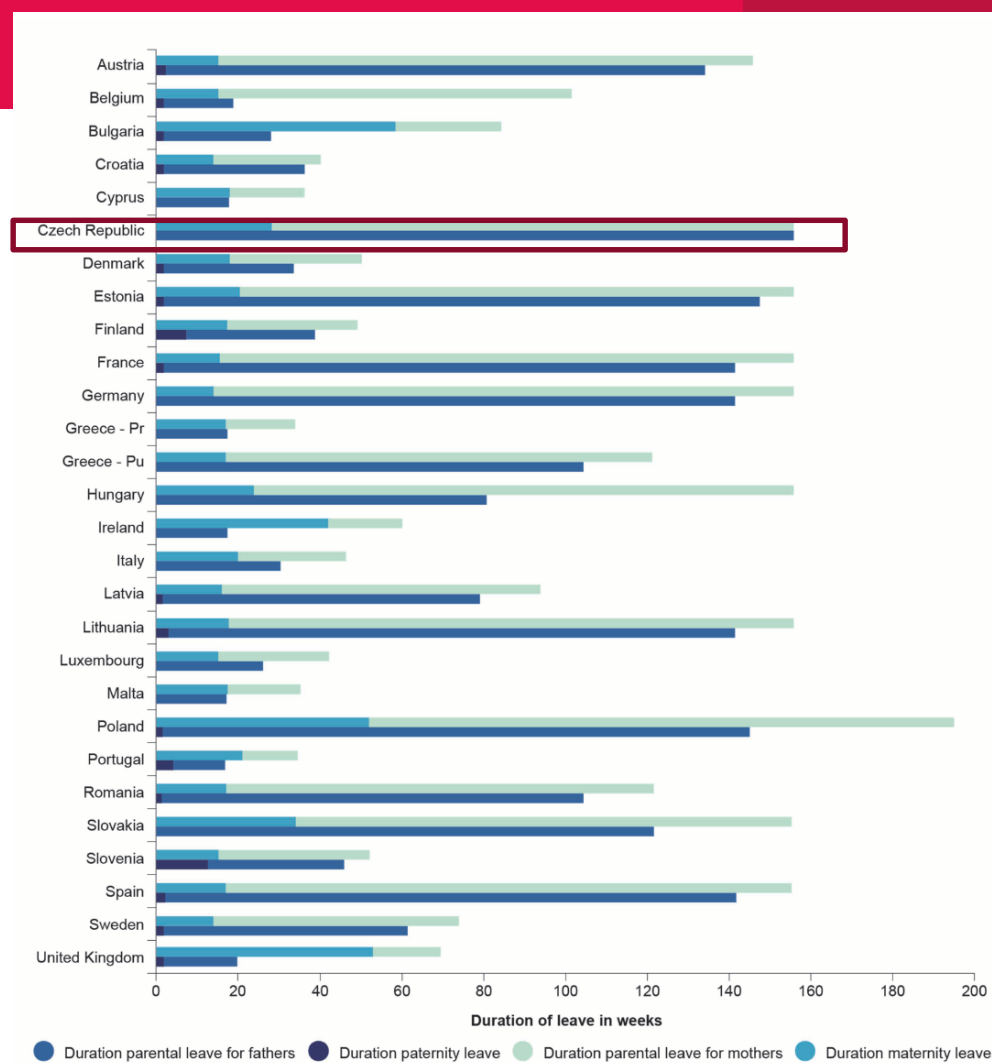
Formal child care by duration and age group

Children cared for as a percentage of all children in the same age group

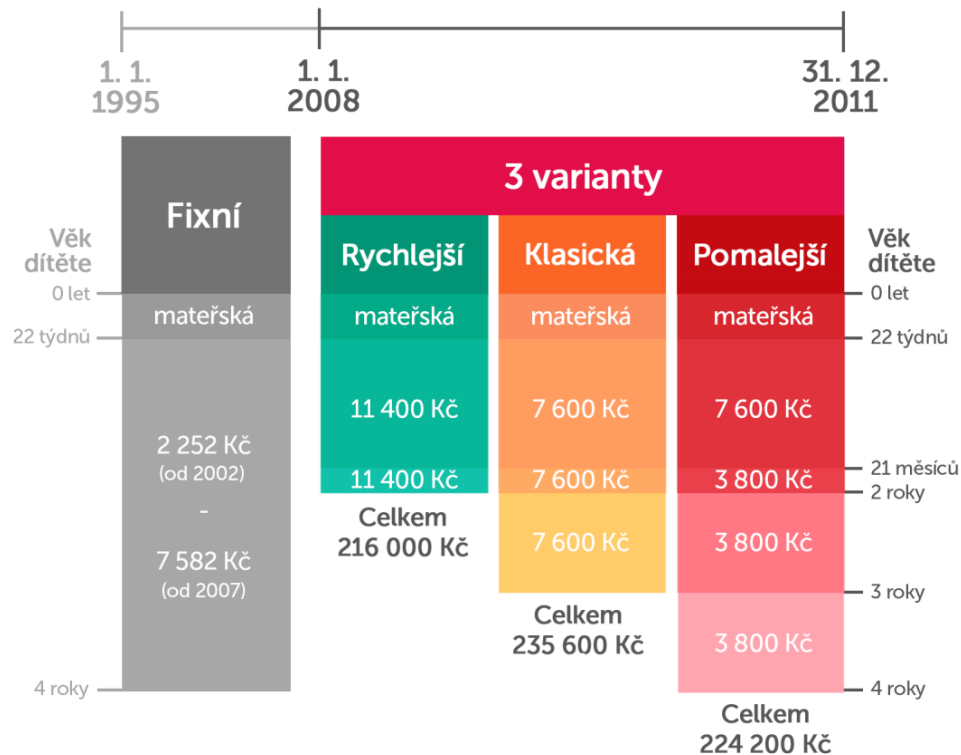
Less than 3 years – no formal childcare



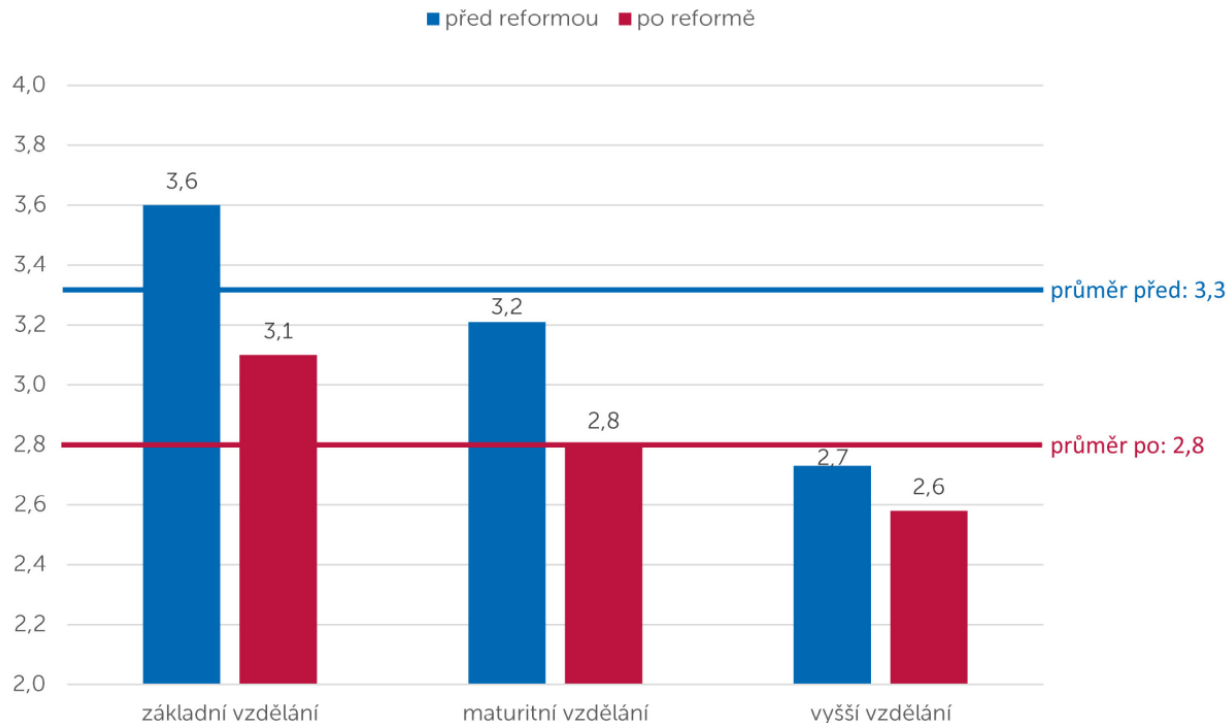
Délka mateřské a rodičovské



Reforma měsíčního rodičovského příspěvku



V jakém věku dítěte se matky vracely před a po reformě?



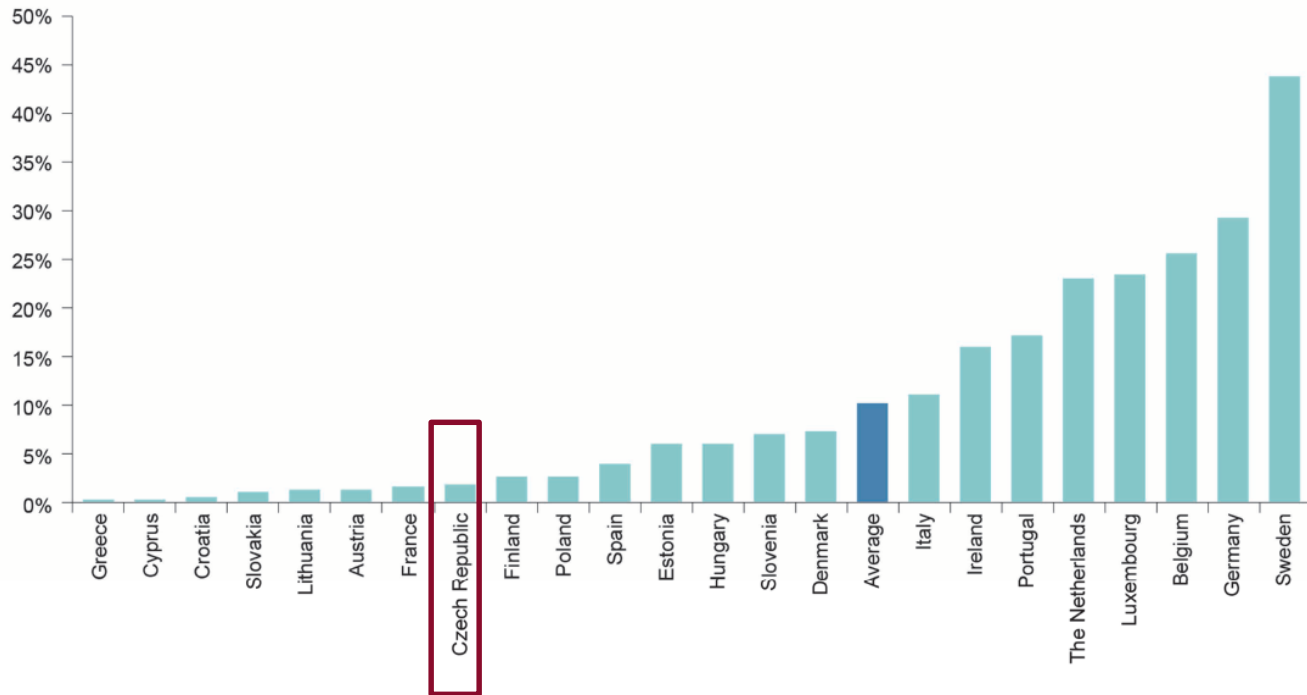
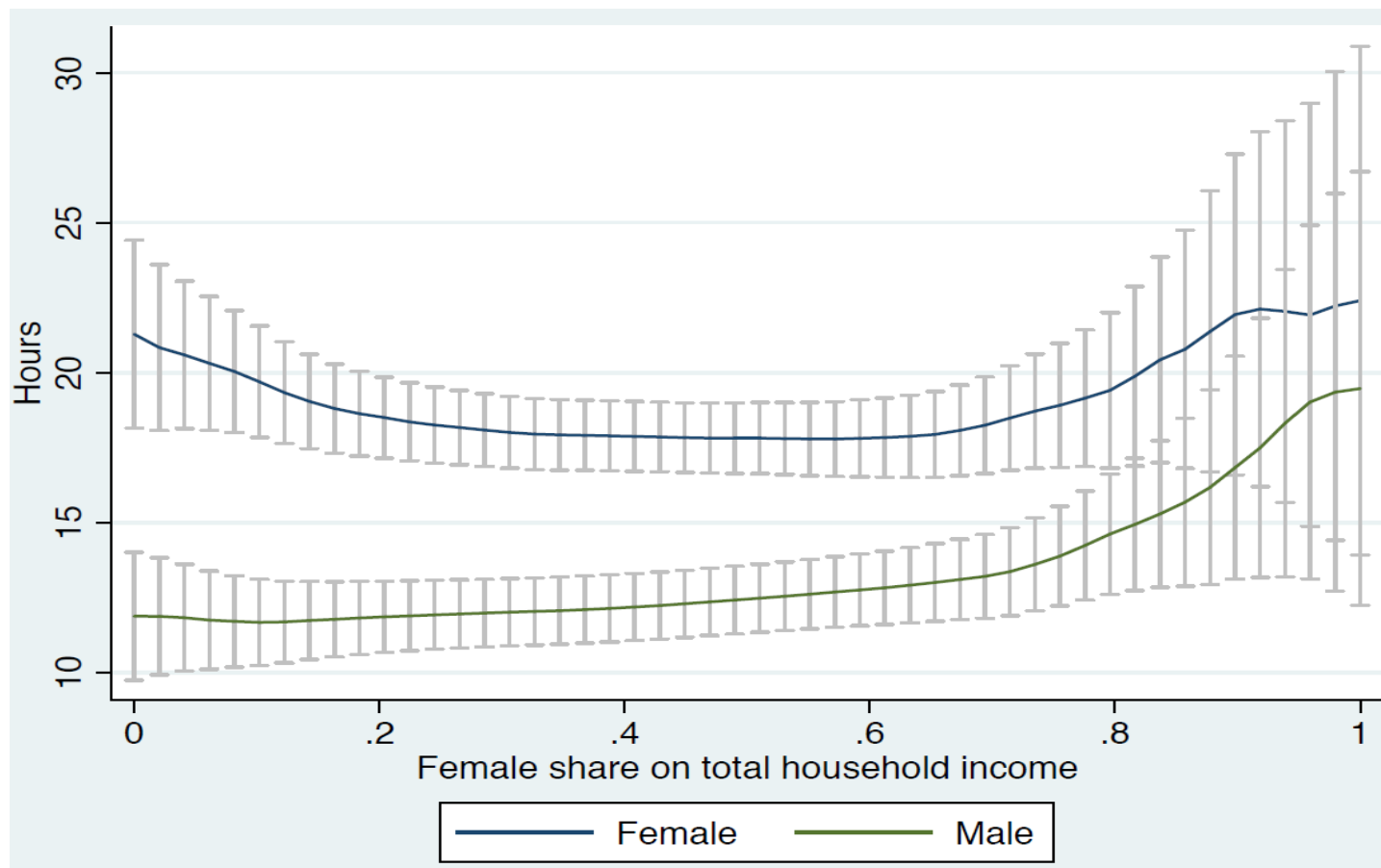


Figure 4: Take-up of parental leave by fathers in 23 member states as percentages of the available leave. Adapted from European Parliament 2015b.

Odpracované hodiny v domácnostech s dvěma pracujícími



Zdroj: Czech household panel survey

Dramatický dopad mateřství na:

- zaměstnanost matek
- ohodnocení a kariéru žen

To je (částečně) způsobeno:

- vysoké daňové zatížení druhého vydělávajícího
- nízká dostupnost předškolní péče
- rodičovský příspěvek nemotivující muže k péči o dítě
- dlouhá přestávka matek v zaměstnanosti
- zatížení žen domácími pracemi

Česká rodinná politika

Odsouvá matky na druhou kariérní kolej

Odsouvá otce na druhou rodičovskou kolej

Co s tím?

- Expanze péče pro malé děti
- Navázat rodičovský příspěvek na předchozí příjem a zkrátit jeho čerpání
- Podporovat střídání otců a matek v péči o děti
- Zpřehlednit systém rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku
- Snížení daňového zatížení částečných úvazků
- Zrušení daňového odpočtu na nepracující manžela/ku
- Změnit výpočet PPM, respektive rozhodné doby
- Vyrovnat zatížení partnerů v péči o domácnost

Filip Pertold, Ph.D.

filip.pertold@cerge-ei.cz 

www.cerge-ei.cz



www.cz.cerge-ei.cz

www.idea.cerge-ei.cz



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



Děti jsou společný projekt

Dialog pracujících matek a otců a jejich zaměstnavatelů

- **Petra Nadr**, manažerka právního oddělení pro ČR a SR, Plzeňský Prazdroj
- **David Udal**, Finanční a IT Manažer pro ČR a Slovensko, Plzeňský Prazdroj
- **Filip Hrubý**, tiskový mluvčí a vedoucí týmu externí komunikace České spořitelny
- **Ivana Rozehnalová**, HR partner, Česká spořitelna

Matky a otcové vítání

*Dopad rodičovství
na kariéru:*

*U žen: 35 %
negativní efekt*

*U mužů: 86 % žádný
nebo pozitivní efekt*

Zdroj: Výzkum BPS



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



*Matky
a otcové
vítáni*



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



*Matky
a otcové
vítání*

Pavel Štern

ředitel programů, Byznys pro
společnost



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



PŘIDEJTE SE!



#odpovednesko



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:





**Staráte se po práci
o rodinného příslušníka?
Potřebujete radu?
Nevíte na koho se obrátit?
Snažíte se skloubit péči s prací?**

**Využijte zdarma služeb poradny pro neformální
pečovatele „Starám se a pracuji“.**

Na poradnu se může obrátit každý kdo:

Pečuje o osobu blízkou starší 15 let, tedy například manželku,
partnera, maminku či jiného člena rodiny.

Zájemci mohou využít poradenských služeb v oblastech:

sociální a zdravotní poradenství, informace o terénních
a pobytových službách, informace o dostupné finanční podpoře

psychologická pomoc a podpora

finanční poradenství například prevence finančních rizik a zadluženosti

právní pomoc v oblasti pracovního práva a dalších souvisejících zákonů

pomoc může mít individuální i skupinový charakter



Jak kontaktovat poradnu:

telefonicky: pondělí, středa a pátek od 10.00 do 14.00 hodin

607 919 028 (Pavel Štern)

724 133 138 (Jana Skalková)

733 356 951 (Pavel Kučera)

e-mailem: poradna@byznysprospolecnost.cz



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Projekt je financován z prostředků ESF
prostřednictvím Operačního programu
zaměstnanost a státního rozpočtu ČR
Registrační číslo projektu je
CZ.03.2.60/0.0/0.0/16_134/0008208



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

**Podpora neformálně
pečujících osob na
trhu práce**

Projekt je financován z prostředků ESF
prostřednictvím Operačního programu
zaměstnanost a státního rozpočtu ČR
Registrační číslo projektu je
CZ.03.2.60/0.0/0.0/16_134/0008208

www.staramseapracuji.cz

STARÁM SE A PRACUJI

Informace pro všechny, kdo se starají při práci o rodinného příslušníka či osobu blízkou

DOMU

O PROJEKTU

INFORMACE PRO...

KONTAKT

Hledat



Prostřednictvím těchto stránek můžete získat základní a důležité informace, kam se obrátit, kde hledat pomoc a důležité informace, které Vám pomohou při péči o vašeho blízkého člověka. Uvědomujeme si, že často nezávidná situace, kdy se ze dne na den člověk musí začít starat o nemocného manžela, manželku, maminku, tatínka, sestru, bratra nebo jiného člena či členku rodiny, může být velmi stresující a náročná. Byznys pro společnost nabízí lidem, kteří se snaží skloubit práci s péčí o své nejbližší, podporu a pomoc v programu „Starám se a pracuji“ a součástí pomoci jsou i tyto webové stránky.



INFORMACE PRO PEČUJÍCÍ

Jak řešit konkrétní problémy při sklopení zaměstnání a rodinné péče? Jak se orientovat v sociálním a zdravotnickém systému a službách včetně konkrétních nároků, o které lze žádat? Zde najdete odpovědi nejen na tyto otázky, ale i další užitečné informace a odkazy, které vám ulehčí ve vaší situaci.

1 600



INFORMACE PRO ZAMĚSTNAVATELE

Pětina českých rodin řeší péči o nejstarší členy domácnosti a další si musejí v důsledku náhete nemoci či úrazu poradit s péčí o osoby blízké. Těm, kteří danou situaci za posledních 10 let prošli, to přineslo mnohá omezení, někdy dokonce i ztrátu zaměstnání. Jak to zaměstnavatelé mohou pomoci změnit?

1 600



MOBILNÍ PORADNA

Naše mobilní poradna Starám se a pracuji nabízí celou škálu služeb, které mohou bezplatně využít ti, kdo o někoho neformálně pečují. Jde například o poradenství psychologa, sociální pracovnice nebo právníka. Kdo všechno má na tuto pomoc nárok? Připravili jsme pro vás přehled.

1 600



Sendvičová generace – ze života pečujících...

- **Alena Kastelic**, neformálně pečující, účastnice projektu Starám se a pracuji
- **Pavel Štern**, ředitel programů, Byznys pro společnost
- **Petra Víková**, HR Project specialist, Zentiva

Matky a otcové vítání

*Finanční podpora na zajištění neformální péče doma: **32 %** dotázaných*

*Stát by měl motivovat zaměstnavatele, aby pomáhali zaměstnancům, kteří neformálně pečují: **31 %** dotázaných*

Zdroj: Výzkum BPS



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:



*Matky
a otcové
vítání*

Jiří Šatava

vedoucí koncepčně analytického
oddělení MPSV



Rodičovství jako celoživotní program

-

Role státu

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jiří Šatava

jiri.satava@mpsv.cz



Podpora celoživotního rodičovství

Rodičovství může a nemusí zásadně ovlivňovat pracovní kariéry žen

Zásadním imperativem je možnost sladit rodinný a pracovní život

Vysoká vynucená rodinná specializace: jeden rodič „pečující“ a jeden „vydělavající“

X

Možnost rozhodnutí: možnost sladění rodinných a pracovních povinností u obou z rodičů



Podpora slad'ování - role státu

- Finanční podpora
 - Zdanění práce
 - Dávková podpora: PPM, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě
 - Zálohované výživné
- Podpora flexibility na trhu práce
 - Sdílené pracovní místo
 - Částečné úvazky
 - Otcovská dovolená
- Podpora péče o děti
 - Nárok na umístění 2letého dítěte do školky
 - Mikrojesle
 - Dětské skupiny

Rodičovství jako celoživotní program

Sdílení best practices, strategií, programů, opatření pro komplexní podporu rodičů v kontextu firem, státu, měst a obcí

- **Martin Hasinec**, HR Manager Czech Republic & Slovakia, Microsoft
- **Zuzana Indruchová**, HR Manager Commercial for CZ, SK and HU, Mondeléz
- **Jiří Šatava**, vedoucí koncepčně analytického oddělení MPSV
- **Jana Vychroňová**, HR Business Partnerka, Vodafone

Matky a otcové vítání

Priority matek při hledání zaměstnání

PŘED narozením dítěte:

- Výše platu: 77 %
- Profesní rozvoj: 52 %

PO narození dítěte:

- Výše platu: 37 %
- Profesní rozvoj: 6 %

ALE

- Podpora zaměstnavatele ve sladění práce a rodiny: 59 %

Zdroj: Výzkum BPS



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:





**Matky
a otcové
vítání**

Charta diverzity - Women in Leadership Platform

- Aktivně podporuje zaměstnavatele, kteří se zasazují o rovnost žen v práci a prosazují diverzitu a inkluzi. Motivuje zaměstnavatele v prosazování komplexního přístupu a zavádění efektivních nástrojů a aktivit pro zlepšení postavení žen na trhu práce.

Naši ambasadoři: Vodafone Czech Republic, Thermo Fisher Scientific, IKEA

Další akce

Den diverzity - 24. 5. 2019, Poslanecká sněmovna, PČR

- Den diverzity otevírá pravidelně klíčová témata podporující rozvoj diverzity na pracovním trhu, jako jsou předsudky a stereotypy jako skrytá brzda inovací a rozvoje nebo stereotypní uvažování a předsudky vůči ženám a generaci 50+.

Konference Ženy v době 4.0 - 14. 6. 2019, Brno, FSS Masarykovy univerzity

- Společná akce české a slovenské Charty diverzity a Masarykovy univerzity
- 100 účastníků a účastnic z řad firem, města, kraje, univerzity, médií



POMÁHÁME FIRMÁM NACHÁZET RECEPT NA UDRŽITELNOST

#odpovednecesko



WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ

WWW.DIVERZITA.CZ

WWW.ZAPOJIMSE.CZ

WWW.ODPOVEDNEFIRMY.CZ



Matky a otcové vítání

Organizátor:



Hlavní partneři:



Spolupracující partneři:

