



Babyboom a jeho dopad na genderovou praxi firem

Nina Bosničová
Gender Studies, o.p.s.

Chování firem před a v rámci babyboom-u



- Gender Studies, o.p.s. – nevládní nezisková organizace, která se věnuje postavení žen a mužů ve společnosti
- Intenzivní **spolupráce se zaměstnavateli** – konzultace (genderová rovnost, sladování pracovního a osobního/rodinného života), firemní tréninky, sběr dobrých praxí, Soutěž „Firma roku: Rovné příležitosti“, firemní genderové audity

Chování firem před a v rámci babyboom-u



- Od roku 2006 se firmy ve zvýšené míře zajímají o možnost podpory (především) matek malých dětí mezi svými zaměstnankyněmi a zavádějí specifické programy v této oblasti
- Důvod: monitoring odchodu velkého počtu zaměstnankyň na MD/RD (pro většinu firem zcela nová situace)
- Motivace: boj o talent na trhu práce, snaha motivovat zaměstnankyně, aby se do práce vrátily dříve než za 3-4 roky + aby ve firmě vůbec setrvaly

Možné fáze podpory rodičů ve firmě I



- *Před nástupem do zaměstnání:* genderově korektní inzerce a přijímací pohovor, náborové kampaně cílené na rodiče malých dětí
- *V zaměstnání:*
 - firemní zařízení péče o děti (firemní školka, firemní jesle)
 - firemní dětský koutek
 - podpora soukromé školky v okolí
 - benefit ad hoc babysitting-u
 - pravidelný příspěvek na hlídání
 - Family Day
 - možnost seznámení dětí s pracovištěm a prací rodičů
 - tábory pro děti zaměstnanců
 - cvičení pro těhotné, cvičení pro malé děti
 - flexibilizace pracovního místa a pracovní doby

Možné fáze podpory rodičů ve firmě II



- *MD/RD:*
 - 1) Před: výstupní rozhovor o představách a plánech, dárek, praktické info o právech a povinnostech rodiče na MD/RD
 - 2) Během: ponechání benefitů (mobil, ntb, auto), pozvánky na firemní akce, doručování firemního newsletter-u (i specializovaného na rodiče), přednostní nabízení krátkodobých, příležitostních prací, možnost práce na částečný úvazek, možnost kdykoli firmu navštívit, dostupnost školení
 - 3) Po: finanční bonus pro dřívější návrat, „vstupní“ pohovor, „pomalý rozjezd“

Plusy a mínusy

+

- posun k větší kreativě firem v oblasti HR programů
- posun k genderově korektnějšímu přístupu firem (matky po MD/RD patří k nejrizikovějším skupinám z hlediska diskriminace na pracovním trhu)
- oslabení genderových stereotypů (např. Matky malých dětí jsou, jako zaměstnankyně, nespolehlivé).

-

- benefity: matky/rodiče vs. zbytek zaměstnanců
- zatím slabá podpora, ze strany firem, aktivního otcovství
- potřeba nediskriminovat matky malých dětí vychází z čistě pragmatických důvodů (ne až tak morálních/CSR)



Děkuji za pozornost!

Kontakt:

nina.bosnicova@genderstudies.cz

224 915 666