

Podpora mateřství a rodičovství a jeho sladění s pracovním životem

Hl. m. Praha

Hlavní přínos:

- podpora sladění práce a péče
- zvyšování zaměstnanosti

Společnost Plzeňský Prazdroj, a. s.¹ je příkladem firmy, která má nastavenou vlastní prorodinnou politiku: konkrétně téma řeší v interních materiálech a dokumentech, ale i samostatnou směrnicí **Pravidla prorodinné politiky. Takto komplexní uchopení celé problematiky je ojedinělé a lze se jím inspirovat jako příkladem dobré praxe.**

Na zmíněný materiál jsou navázány i konkrétní procesy, které usnadňují obecně management mateřské a rodičovské dovolené ve firmě a dále sladění osobního a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň. To dokládá nejen získání certifikátu **Audit rodina a zaměstnání**², ale i **genderový audit**, jímž firma prošla v letošním roce. Konkrétně se jedná o podporu včasného návratu z mateřské a rodičovské dovolené, možnosti spolupráce na DPP/DPČ při rodičovské dovolené, podporu zdraví a duševní rovnováhy zaměstnaných, široké nastavení bonusů a benefitů, nastavení systému komunikace s osobami na mateřské a rodičovské dovolené, organizování setkávání, vytvoření uzavřené facebookové skupiny pro rodiče. Nabídka je komplexní a široká.

Plzeňský Prazdroj, a. s. se s ohledem na svou velikost věnuje vytvoření co nejsrovnatelnějších podmínek pro všechny své zaměstnance a zaměstnankyň v různých provozech. S ohledem na tuto snahu se nešlo cestou hledání prostor pro zřízení dětských skupin či mateřských školek v jednotlivých provozech, ale byla vytvořena možnost získat příspěvek na předškolní péči pro zaměstnance či zaměstnankyň, kteří se vrátí do práce nejpozději v 18 měsících věku dítěte. Návrat z MD/RD je zpravidla příležitostí, a nezávisle i nutností, pro úpravu pracovní doby zaměstnankyň a zaměstnanců. Práce v režimu směn se obtížně kombinuje s péčí o malé dítě. V tomto smyslu se postupuje individuálně, hledají se pozice, jež umožňují individuální úpravu pracovní doby.

Příběh z praxe:

Aktuálně je na rodičovské i vysoce postavený manažer, jenž vědomě slouží jako příklad toho, že rodičovské povinnosti mohou být sdíleny oběma rodiči. Tento příklad je proto firmou uchopen i v interní komunikaci a je tak ukázáno, že se opravdu firma snaží vycházet rodičovství jako takovému vstříc.

¹ Kontakt: Plzeňský Prazdroj, a.s. Komerční centrum Praha, Myslbek, Ovocný trh 8, 110 00 Praha 1

² Prazdroj se stal držitelem certifikátu Audit rodina a zaměstnání [online] 24. 2. 2014 [cit 2018–12-18].

Dostupné z: <https://www.prazdroj.cz/1317-prazdroj-se-stal-drzitelem-certifikatu-audit-rodina-a-zamestnani>

Zdroj:

Prazdroj se stal držitelem certifikátu Audit rodina a zaměstnání [online] 24. 2. 2014 [cit 2018–12-18]. Dostupné z: <https://www.prazdroj.cz/1317-prazdroj-se-stal-drzitelem-certifikatu-audit-rodina-a-zamestnani>