
Proč se vyplatí zaměstnat ženu po rodičovské dovolené

Marie Oujezdská

Národní centrum pro rodinu

Se zaměstnáváním žen, matek malých dětí, bývá problém

- ❑ Žena sama není připravena nebo lépe řečeno nemá odvahu považovat období intenzivní péče o rodinu za činnost na pracovišti domácnost a neumí o své činnosti potom ani takto hovořit.
- ❑ Zaměstnavatel ví, že péče o rodinu nekončí návratem do zaměstnání a že bude muset nějakým způsobem tuto péči umožnit.

-
- Zaměstnatelnost se neztrácí v první řadě délkou absence na trhu práce, ale ztrátou vědomí důležitosti práce, kterou vykonávám, s ohledem na můj vlastní růst.
 - Snížená zaměstnatelnost je mj. důsledkem snížené sebedůvěry.

Vnější vlivy, které snižují zaměstnatelnost/sebevědomí

- ❑ neznalost významu rodinné péče: „Jak dlouho ještě budeš doma?“;
- ❑ konstatování, že ženy na RD způsobují deficit důchodového systému;
- ❑ přehlížení významu neplacené práce;
- ❑ ztráta kontaktu se zaměstnavatelem;
- ❑ nedostatek opatření napomáhajících návratu na trh práce.

Podpora úspěšného návratu na trh práce

- rozšiřováním nabídek služeb nerodičovské péče,
- zkracováním rodičovské dovolené,
- uznáním rodičovské dovolené jako součást životní biografie a jako příležitost k osobnímu růstu.

Co vytváří stejné šance u přijímacího řízení

Nelze očekávat, že se bude žena po RD u přijímacího pohovoru chovat stejně jako osoba, která přichází z jiného profesního pracoviště, **pokud nebude stejně posuzována.**

Co vytváří stejné šance u přijímacího řízení

Konkrétní příklady:

- ❑ otázky na profesní minulost nezaměřovat na činnosti, ale na dovednosti;
- ❑ dávat přednost motivovanosti pro danou práci před limitem „přípustného“ počtu dětí „určitého“ věku;
- ❑ řídit se kvalitami uchazečky o zaměstnání více, než počtem let strávených mimo trh práce;

Co vytváří stejné šance u přijímacího řízení

- připustit, že pro získání odborné praxe je možno využívat i práce neplacené;
- dávat přednost otázkám, které se zaměřují na kvalitu přípravy na přijímací řízení více než na podrobné znalosti, které úzce souvisí s pracovní pozicí (které se dají snáze doplnit než získat motivovanost pro danou práci);

Přínosy pro zaměstnavatele

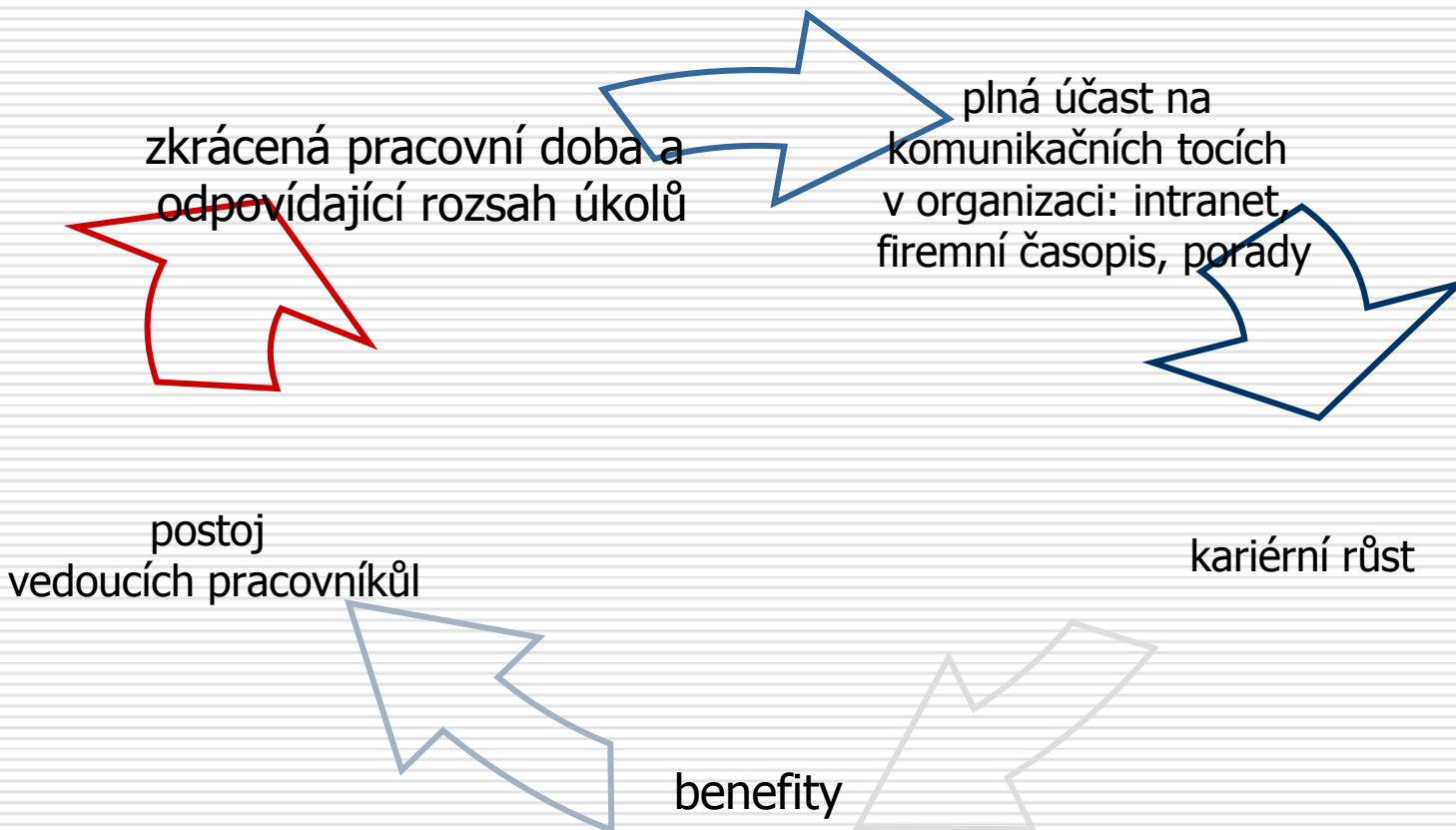
který uzná rodičovskou dovolenou jako příležitost k osobnímu růstu:

motivuje pracovníky s pečovatelskými závazky,
aby v zaměstnání zapojili celý svůj potenciál,
tedy i psychosociální dovednosti,
které se prohlubují péčí

Přijetím ženy po RD vše teprve začíná

K využití zmíněného potenciálu dochází tím intenzivněji, čím lépe na sebe navazují další opatření a naopak: pouze zkrácené úvazky a firemní školka nestačí

Základem je deklarovaná legitimita poskytované péče



Děkuji vám za pozornost

Marie Ujezdská

Národní centrum pro
rodinu
Průchodní 2
602 00 Brno

ncpr@volny.cz
www.rodiny.cz

