

## V březnu odstartovala kampaň **#iwantworklifebalance** u příležitosti mezinárodního dne žen

Naše obecně prospěšná společnost WOMEN FOR WOMEN je jako jediný zástupce České republiky členem mezinárodní organizace Coface Families Europe, která funguje jako záštita či jako hlas pro potřeby rodin v Evropské unii i za jejími hranicemi. Hlavním cílem Coface Families Europe je přispět k vytváření vhodnější a také funkční rodinné politiky v Evropské unii.

Je známo, že Evropská unie přijala v listopadu minulého roku na summitu v Göteborgu **evropský pilíř sociálních práv**. Jedná se o 20 principů rozdělených do 3 kapitol:

- Rovné příležitosti a přístup na trh práce
- Spravedlivé pracovní podmínky
- Sociální ochrana a začleňování.

Dvacítka principů by měla dát směr budoucí evropské sociální politiky. Pro členské státy má charakter doporučení. Evropský pilíř sociálních práv má vést k vyšší efektivitě v pracovní oblasti a v oblasti sociálních práv má přispět k zajištění nezbytných potřeb občanů. Pomocí principů má být dosaženo vysoce konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství usilujícího o plnou zaměstnanost a společenský pokrok.

Teze evropského pilíře sociálních práv zahrnují rovné příležitosti v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a sociální ochrany. Jedním z principů je zvláště deklarována rovnost žen a mužů ve všech oblastech, jmenovitě zejména při vstupu na pracovní trh, dále rovnost pracovních podmínek a kariérního růstu a právo na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou práci. Kapitola Spravedlivé pracovní podmínky zahrnuje princip Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem: *Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na odpovídající dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup k mimořádnému volnu, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k vyváženému využití tohoto typu dovolené.*

Genderová rovnost na trhu práce a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem to jsou pro Coface Families Europe, jakožto neziskovou dobrovolnickou organizaci Evropské unie, hlavní témata pro rok 2018. K dosažení genderové rovnosti v Evropě má přispět kampaň **#Iwantworklifebalance**. Pomoc rodinám při zvládání četných povinností sladováním pracovního, rodinného a osobního života je pro Coface Families Europe zásadní. Vyzdvižení genderové rovnosti na úrovni rodinné, pracovní, jakož i v rámci širší společnosti má vést k bourání stereotypů ohledně ženské a mužské práce a k bourání stereotypů ohledně rozdělení povinností mezi muži a ženami v domácnosti. Doposud je zastoupení žen na trhu práce v Evropské unii v porovnání se zastoupením mužů stále nižší. Od žen se automaticky předpokládá, že se budou věnovat dětem, nebo příbuzným, kteří jsou odkázáni na druhé osoby.

Evropská komise vzhledem k těmto okolnostem přijala **návrh Směrnice Evropského parlamentu**

**a rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.** K odůvodnění směrnice se mimo jiné uvádí tato fakta:

- nižší míra zaměstnanosti žen nežli u mužů,
- nejkritičtější jsou genderové rozdíly zaměstnanosti u rodičů (především malých dětí) a osob s jinými pečovatelskými povinnostmi,
- ženy častěji přebírají úlohu pečovatelů o starší, nebo jinak závislé rodinné příslušníky,
- u žen je větší pravděpodobnost, že budou kvůli pečovatelským povinnostem pracovat na částečný úvazek,
- práce na částečný pracovní úvazek přispívá k rozdílům v odměňování žen a mužů.

Směrnice má pomoci nastavit politiku členských zemí tak, aby byly zajištěny zásady rovnosti mužů a žen na pracovním trhu. Rodičům a osobám pečujícím o své blízké má pomoci lépe sladit jejich pracovní a pečovatelské povinnosti.

Specifické cíle směrnice jsou vymezeny takto:

- zlepšit přístup k opatřením zaměřujícím se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem – jako jsou dovolené a pružné uspořádání pracovní doby,
- zvýšit využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby ze strany mužů.

Možnost zorganizovat si pracovní dobu a pečovatelské povinnosti a větší dostupnost dovolených jsou vnímány jako opatření, které mají zabránit odchodu z trhu práce. Dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem má zajistit vyšší příjem rodin, ale i vyšší hospodářskou prosperitu členských zemí. Vyvážení pracovního a rodinného života se netýká pouze žen. Dalším opatřením by mělo být zavedení otcovské dovolené. Kromě návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících byl představen **také balíček opatření ke sladování rodinného a pracovního života (Work-Life Balance Package)**. Tento návrh předpokládá závazek členských států zavést otcovskou dovolenou v délce minimálně deseti pracovních dnů. Zavádí volno pro zaměstnance a zaměstnankyně pečující o závislé osoby s nárokem čerpat náhradu příjmu. Zajišťuje také možnost využití flexibilních úvazků pro osoby pečující o děti do 12 let. Nelegislativní opatření balíčku se týkají zajištění služeb zařízení pečujících o děti a mimoškolských zařízení, či služeb dlouhodobé péče.

Text balíčku opatření ke sladování rodinného a pracovního života naplňuje představy Coface Families Europe. Spolu s návrhem Směrnice by vedl v Evropě k dosažení genderové rovnosti v pracovní oblasti i v oblasti péče o děti a jiné závislé příbuzné a k dosažení vyváženého pracovního a osobního života. Snahou Coface Families Europe je, aby dokument byl schválen Evropským parlamentem a Radou Evropské unie. Návrh směrnice nebyl doposud zařazen do kalendáře Evropského parlamentu. Coface Families Europe zahajuje jednání mezi Evropským parlamentem, Radou a Komisí Evropské unie, aby nedošlo k dalším průtahům a dokument mohl být schválen ke konci roku 2018.





Z tohoto důvodu vznikla **kampaň #Iwantworklifebalance**, která započala ve dnech kolem 8. března Mezinárodního dne žen a potrvá až do schválení Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Akce se jmenuje Pochod tučňáků. Logem akce je tučňák císařský, jakožto přirozený příklad sdílení rodičovských povinností a péče. Rodičovská péče je

u tučňáků císařských přesně rozdělena a vymezena. Po vyvrhnutí vejce jej matka předává otci a sama se odebírá do moře lovit potravu. Otce potom drží vejce dva měsíce až do vylíhnutí mláděte na svých nohách. Po vylíhnutí se matka vrací a rodiče se střídají v krmení mláděte a lovení potravy.

## Kampaň má několik poselství:

K zahájení

- 1. března: Jsou to ženy, kdo přizpůsobují své pracovní záležitosti péči o děti a staré příbuzné. Kde jsou muži?
- 2. března: Od žen se očekává, že si vezmou dovolenou, nebo budou pracovat na zkrácený úvazek, nebo se stáhnou z pracovního trhu. Je čas změnit staré zvyky!
- 3. března: Nedostatek dětských zařízení nutí matky zůstat doma, i když by se rády vrátily do práce. Potřebujeme více služeb!
- 4. března: Vyvážený osobní a pracovní život je nezbytný k podpoře zaměstnanosti žen. Učiňme to realitou!
- 5. března: Částečný pracovní úvazek není volbou jen pro ženy. Pro mnohé je to jenom možnost jak dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.
- 6. března: Už jste někdy slyšeli o „trestu za mateřství“? Mladé ženy jsou v zaměstnání kvůli potencionálnímu mateřství stále diskriminovány.
- 7. března: Zahrnutí potřeb žen do všech oblastí politik je způsob, jak dosáhnout spravedlivé a udržitelné ekonomiky.
- 8. března: Mezinárodní den žen **# IWD2018**. Tisková zpráva „nový život Směrnice EU Work Balance představuje řešení pro posílení postavení žen a přispívá k rovnosti žen a mužů. Bude zahájeno mediální zprostředkování 7 poselství a jejich kontext se Směrnicí. Finální tisková zpráva bude zveřejněna na stránkách Coface Families Europe.

CO NÁVRH KOMISE ZLEPŠÍ?		
	SOUČASNÉ PRÁVO EU	DOPAD NÁVRHU
<b>Otcovská dovolená</b> 	Žádné minimální standardy pro otcovskou dovolenou na úrovni EU.	Všichni pracující otcové si budou moci v době narození dítěte vybrat alespoň deset pracovních dnů otcovské dovolené. Otcovská dovolená bude placena minimálně ve výši nemocenské.
<b>Rodičovská dovolená</b> 	<p>Alespoň čtyři měsíce na každého rodiče, z čehož jeden měsíc není převoditelný mezi rodiči.</p> <p>Rodiče si volno mohou vzít do osmi let dítěte.</p> <p>Žádná minimální pravidla pro dávku/platbu.</p>	<p>Pro každého rodiče alespoň čtyři měsíce, které nelze mezi rodiči převádět.</p> <p>Rodiče si mohou dovolenou brát v různých formách (plný úvazek, částečný úvazek, po částech).</p> <p>Rodiče si volno mohou vzít do dvanácti let dítěte.</p> <p>Rodičovská dovolená bude placena minimálně ve výši nemocenské.</p>
<b>Pečovatelská dovolená</b> 	<p>Žádné minimální normy pro pečovatele na úrovni EU (kromě závažné události, umožňující vzít si krátké volno z naléhavých a nečekaných rodinných důvodů).</p> <p>Žádné minimální standardy na úrovni EU, pokud jde o délku volna či jeho placení.</p>	<p>Všichni pracovníci budou mít právo na pět dnů pečovatelské dovolené ročně, aby se mohli postarat o vážně nemocné nebo závislé příbuzné.</p> <p>Pečovatelská dovolená bude placena minimálně ve výši nemocenské.</p>
<b>Flexibilní formy práce a pracovní doby</b> 	<p>Právo požádat o zkrácenou a pružnou pracovní dobu po návratu z rodičovské dovolené.</p> <p>Právo všech pracovníků požádat o práci na částečný úvazek.</p>	<p>Všichni pracující rodiče dětí do dvanácti let a pečovatelé se závislými příbuznými budou mít právo požádat o následující flexibilní formy práce a pracovní doby:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zkrácená pracovní doba</li> <li>2. Pružná pracovní doba</li> <li>3. Flexibilita místa práce</li> </ol>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [Evropská komise](#)

Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU naleznete [zde](#):

Bylo nám ctí, že jsme ve dnech 5. a 6. března tohoto roku mohli v Praze přivítat další členy správní rady organizace Coface Families Europe (např. z Bruselu, Španělska, Portugalska, Itálie, Maďarska, Polska, Finska, Francie apod.) a mohli jsme tak osobně prezentovat naši práci a výsledky za posledních 6 let. Jsme moc rádi, že naše prezentace sklídila úspěch a vyvolala velký zájem. I pro nás je předávání a sdílení zkušeností velmi důležité a cenné.

**WOMEN FOR WOMEN, o.p.s.** ([www.women-for-women.cz](http://www.women-for-women.cz), [www.obedyprodeti.cz](http://www.obedyprodeti.cz))

***Společnost byla založena v roce 2012 manželi Ivanou a Pavlem Tykačovými a pomáhá především ženám s dětmi, které se ocitly v tíživé životní situaci, nedokážou ji vlastními silami řešit, ale přistupují k řešení svých problémů aktivně.***

**Zásadní pilíře práce :**

***1. Poskytování praktické pomoci samoživitelům prostřednictvím našich projektů, jako např. Program psychosociální pomoci a podporovaného bydlení pro matky s dětmi, Obědy pro děti, Ambulantní sociální poradna, vzdělávací programy - The Bridge, The Career Bridge a Vědomé rodičovství, atd.***

***2. Upozorňovat na témata a problematiky, které se týkají samoživitelů i úplných rodin a hledat řešení, která by jim umožnila zlepšení jejich situace v České republice.***

***Svou činnost spatřuje v konkrétní práci s jednotlivci, ale i v celospolečenském působení a osvětě v oblasti samoživitelství a podpory rodin. Každý rok pořádá Den rodiny v Grébovce.***

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5\\* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5\\* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“?](#)

[Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)

- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)