

1
2006

SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER V ČESKÉ REPUBLICĚ

občanské sdružení
IČO: 26545136
sídlo: Široká 15, 110 00 Praha 1
kancelář: Hradební 3, 110 00 Praha 1
telefon: 224 826 585
email: sit.mc@centrum.cz

2
2006

WWW.MATERSKA-CENTRA.CZ

VÝKONNÝ TÝM: RUT KOLÍNSKÁ, LUCIE SLAUKOVÁ
KANCELÁŘ: JANA FAJTOVÁ, MONIKA PETRUCHOVÁ
Č.Ú. 51-0888700287/0100

3
2006

Bulletin Půl na Půl:
koordinátorka: Monika Petruchová
redakční rada: Rut Kolínská, Jana Fajtová
obrázky: Madlenka Horáčková, Kristýnka Staňková
grafická úprava: Petr Kolínský, ReproM
tisk: Tiskárna Brouček
korektury: Jiřina Chlebovská
datum uzávěrky příštího čísla: 20. listopadu 2006
náklad: 2400 ks
evidováno: MK ČR E 16659

„Podpořit dobrou věc už nemůže být snadnější.
Přispějte odesláním dárcovské SMS.“

Podpořte Síť mateřských center v ČR!
Odešlete dárcovskou SMS ve tvaru DMS MC na číslo 87777.
Cena DMS je 30,- Kč, příjemce Vaší pomoci obdrží 27,- Kč.
Děkujeme Vám!

Více na www.darcovskasms.cz

Seznam členů Sítě MC v ČR a další informace o mateřských centrech najdete na www.materska-centra.cz, kde si každé centrum samo aktualizuje svá data.
Síť MC v ČR nyní sdružuje 173 mateřských center.

Seznam nových členů od 1. května 2006:

MC Obláček	Brno – Nový Lískovec	MC Pramínek	Pečky
CPR Hodonín	Hodonín	MC MaMiNa	Police nad Metují
MC Cipísek	Hustopeče	MC Kuřátko	Praha 4 - Libuš
MRC Klubičko	Ivančice	RC Pexeso	Praha 5
MK Rozmarýnek	Jaroměř	CPRD Osmík	Praha 8
MC Benjáminek	Klenčí pod Čerchovem	MC Rampušáček	Rokytnice v Orlických horách
RC Želvička	Klimkovice		Rousínov
MC Ovečka	Mladá Boleslav	MC Pohádka	Terezín
RC Korálky	Moravské Budějovice	MC Klobouk Diakonie	Třebíč
RMC Morkovice	Morkovice	Třebíčské centrum	Týniště nad Orlicí
MC Barborka	Most	MC Ratolest	Ústí nad Labem
MC Beruška	Nepomuk	Baby Club	Ústí nad Labem
KRD Chaloupka	Olomouc	CPR Archa	Veltrusy
RC Naschválňiček	Ostrava	RC Havránek	Zruč nad Sázavou
RMC Otrokovice	Otrokovice	MC Setkání	



PŮL NA PŮL

BULLETIN SÍTĚ MATEŘSKÝCH CENTER V ČESKÉ REPUBLICE

CENA **ZDARMA** Kč

ČÍSLO **2-3/2006** ZÁŘÍJOVÉ
DVOJČÍSLO

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.
Zpravodaj vychází v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů“
<http://www.rovneprilozitosti.cz>



**půl
na
půl**
ROVNÉ
PŘÍLEŽITOSTI
ŽEN A MUŽŮ



OBSAH

OBSAH	2
DOPIS OD Lucie Slaukové	3
SÍŤ VE VŠECH PÁDECH <ul style="list-style-type: none">• Valná hromada Síť• Projekt „Společnost přátelská rodině“	4
JAK SE ŽIJE V MATEŘSKÝCH CENTRECH <ul style="list-style-type: none">• Pohled Ilony Špaňhelové na život v mateřských centrech• „Mámo, táto, můžete zůstat se mnou!“ <i>projekt jihomoravských MC pro vytvoření přátelského prostředí ve Fakultní nemocnici Brno</i>• Je možné získat v dnešní době práci na částečný úvazek?	6
ZA NAŠIMI HUMNY <ul style="list-style-type: none">• Udržitelná města – proměna nápadů v činy <i>zpráva Rut Kolínské z World Urban Fora III ve Vancouveru</i>	9
PŮL NA PŮL - ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ <ul style="list-style-type: none">• Nové infomateriály• Možnosti sladování osobního a pracovního života zaměstnanců v ČR se stále velmi málo využívají• Mezinárodní den rovnosti žen a mužů - 19. června	10
ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM <ul style="list-style-type: none">• Výběr z nejčastějších dotazů• Seznam informačních a právněporadenských center projektu Půl na půl• Mateřská a rodičovská dovolená – II. část	14
ZKUŠENOSTI, O KTERÝCH SE NEMLUVÍ <ul style="list-style-type: none">• Co všechno má rodič vydržet, kde je míra únosnosti?	19
VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ <ul style="list-style-type: none">• Zpívání pro radost	21
NÁPADY Z MATEŘSKÝCH CENTER PRO MATEŘSKÁ CENTRA <ul style="list-style-type: none">• Podzimní slavnost• Bojovka• Pohádkový večer	23

DOPIS OD LUCIE SLAUKOVÉ



Milé skvělé ženy v mateřských centrech!

Uprostřed prázdnin jsem se vydala na koncert skupiny Sto zvířat do Lysé nad Labem a napadlo mě, že bych mohla poslat sms Šárce Suché – Dvořákové, zakladatelce tamní obdoby mateřského centra - centra pro ženy Empatie, kterou jsem před 8 lety poznala a na niž jsem často vzpomínala. Neviděly jsme se spolu několik let. Říkala jsem si, že asi bude někde na dovolené, u moře nebo v nějaké exotické zemi, že by to musela být moc velká náhoda, abychom se takhle neplánovaně sešly... Avšak po dvou minutách mi přišla esemeska tohoto znění „jsem na koncertě taky – ve 3. řadě – kde jsi ty?“ Bylo to velice milé setkání, moc mě povzbudilo a potěšilo a přemýšlela jsem, jaká jsme to vlastně velká rodina... Nyní už téměř v každém městě je někdo, kdo má blízký nebo velice podobný osud jako já, někdo, koho mateřská centra zasáhla do nitra duše.

Dnes vám píšu jako jedna z členek výkonného týmu Sítě mateřských center a mám tu nemilou povinnost se s vámi všemi zároveň i tímto editorialem rozloučit. Po mnoha letech strávených prací v neziskovém sektoru, po mnoha vnitřních diskusích jsem se rozhodla opustit vaše řady a vydat se dál svou životní poutí tentokrát do trochu odlišné oblasti.

Bylo to pro mne rozhodnutí bolestné, ale i osvobozující. Bolestné proto, že jsem Síti věnovala mnoho. Ale zároveň jsem pochopila, že jsem pomohla vytvořit organizaci, která se beze mě nezhroutí, která je nyní tak silná v základech, že můj odchod ji neohrozí a ani nezničí. Stále zde jsou totiž ty skvělé ženy, které tolik utvářejí tvář mateřských center a jsou ochotny tomu věnovat množství času, práce, energie a často i vlastních peněz.

Chtěla bych vám říct, a toto číslo je toho dokladem, jak moc si vaší práce vážím, jak moc je neuvěřitelné, co všechny děláte, jak moc je to v dnešním světě výjimečné a jak moc mě těší, že jsem alespoň chvíli mohla být u toho a některé z vás být jen na okamžik poznat. Děkuji vám za to! Přiznávám, že se k mateřským centrům budu ve svých úvahách často vracet, ale ráda bych, aby to nebylo jen v úvahách...

Přeji vám všem tolik potřebný optimismus, energii a víru, že vaše nekonečná práce má nejen pro vás, vaše děti a vaše okolí, ale pro celou společností obrovský význam a smysl!!!

Lucie Slauková
dlouholetá členka výkonného týmu Sítě MC v ČR

P.S. Velice ráda jsem si vypůjčila slovní spojení „milé skvělé ženy“ od Daniely Pevné z mateřského centra Radost ve Vyškově, kterým nás poslední dobou oslovuje v e-mailech a mě vždy velice potěší.



SÍŤ VE VŠECH PÁDECH SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER V ČESKÉ REPUBLICE

VALNÁ HROMADA SÍŤE MC V ČESKÉ REPUBLICE

V souladu se stanovami svolává rada Síťe valnou hromadu členů na 10. a 11. listopadu 2006 do Litomyšle. Jednou za dva roky má členská základna příležitost k ohlédnutí za uplynulým obdobím a domluvit se na směřování do dalších let.

Každý, kdo pilně pracuje v neziskové organizaci, zápasí s mnohými klacký a kládami na cestě, ničí ho nepochopení druhých a pochybuje nad svojí prací, se potřebuje čas od času zastavit a pohlédnout na cestu, kterou má za sebou. Výčet toho, co se podařilo, dodá novou energii k práci. Zhodnocení rozsahu vykonané práce pak může vést i ke zvažování proměny organizace. Síť se vydala na cestu za profesionalizací. Ani jí nezbyvá jiná možnost, vždyť od minulé valné hromady před dvěma lety došlo k téměř dvojnásobnému nárůstu členů. To znamená také dvojnásobné množství potřeb v oblasti poradenství, osobního provázení, návštěv v mateřských centrech... Podařilo se splnit základní podmínku ke zlepšování činnosti Síťe, totiž získat vlastní prostor, který slouží třem stálým zaměstnancům jako zázemí k poskytování základních služeb a zároveň umožňuje rozšiřovat i tolik potřebné vzdělávání.

Obrat nastal i v oblasti fundraisingu. Překlenuly jsme období závislé na dobrovolnické práci a konečně se nám daří zajišťovat finanční zdroje na hrazení úvazků spojených s rozšiřující se činností kanceláře. Těší nás, že jsme získaly peníze i na posílení spolupráce MC v krajích a na přiblížení služeb Síťe blíže jednotlivým MC pomocí krajských koordinátorek. Navíc se Síť stala poskytovatelem finanční podpory prostřednictvím projektů Procter & Gamble pro mateřská centra a Local to Local.

Ovoce začala sklízet i mnoholetá snaha o spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mateřská centra jsou pevně zakotvena mezi službami pro rodinu a spolupráce s odborem pro rodinnou politiku přerostla v partnerství. Směřování Síťe vychází z jasné vize, ale její rychlý rozkvět předešel strukturu danou stanovami, proto valnou hromadu čeká zásadní rozhodnutí o modelu, který zaručí udržitelnost profesionální Síťe.

CERTIFIKÁT SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ

Mateřská centra patří k příkladným zařízením vstřícným rodinám. Síť MC v ČR v rámci své kampaně udělila první certifikáty Společnost přátelská rodině členským mateřským centrům před dvěma lety. Od té doby přibyla další centra, kterým bude certifikát slavnostně předán 10. listopadu 2006 v Litomyšli před zahájením valné hromady.

Rut Kolínská

PROJEKT „SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ“

„Společnost přátelská rodině“ je společným dvouletým projektem Síťe mateřských center v ČR, o.s. a Gender Studies, o.p.s., v jehož rámci je realizováno několik vzájemně provázaných aktivit, které přispějí k větší flexibilitě českého trhu práce s ohledem na rovné příležitosti žen a mužů a lepší zaměstnatelnosti ohrožených cílových skupin - matek s malými dětmi, žen v předdůchodovém věku. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR.

HLAVNÍ AKTIVITY PROJEKTU JSOU

- *vzdělávací semináře v ICT a podnikání určené ženám s malými dětmi a ženám v předdůchodovém věku*
- *interaktivní webová stránka*
- *ocenění Společnost přátelská rodině*
- *vzdělávací semináře na podporu mateřských center*
- *vzdělávací semináře o rovných příležitostech pro ženy a muže pro úřady práce*

CÍLE PROJEKTU

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost a kvalifikaci ohrožených skupin na trhu práce, zvýšit jejich znalosti a dovednosti v pro ženy netradičních oborech (tzv. SET oborech a podnikání) a podporovat rozvoj flexibilního pracovního trhu s ohledem na rovné příležitosti žen a mužů. Prostřednictvím vzdělávání a genderové senzitivizace těchto ohrožených cílových skupin, zaměstnavatelů a organizací prosazujících rovnost žen a mužů budou odstraňovány genderové stereotypy vedoucí k diskriminaci na trhu práce a tzv. skleněné zdi vznikající díky horizontální segregaci na trhu práce. **Projekt se zaměří především na zvyšování dovedností a znalostí v oblasti nových technologií (ICT) a jejich využívání pro podnikání a různé formy flexibilního pracovního uspořádání u ohrožených cílových skupin.** Projekt probíhá v rámci Středočeského a Jihomoravského kraje.

POČÍTAČOVÉ SEMINÁŘE

Již se nám podařilo domluvit termíny počítačových seminářů, které se uskuteční na podzim roku 2006 v těchto městech: Čelákovice, Poděbrady a Dobříš. Další semináře chystáme na začátek roku 2007. Detailní informace najdete na webu – viz níže.

Termín	Místo	Typ semináře	Čas
10.-11.10.2006	Čelákovice	modul I – začátečníci	9 - 13
17.-18.10.2006	Čelákovice	modul II – pokročilí	9 - 13
1.11.2006	Čelákovice	modul III – ICT a podnikání	9 - 13
17.-18.10.2006	Poděbrady	modul I – začátečníci	9 - 13
24.-25.10.2006	Poděbrady	modul II – pokročilí	9 - 13
14.11.2006	Poděbrady	modul III – ICT a podnikání	9 - 13
7.-8.11.2006	Dobříš	modul I – začátečníci	16 - 20
14.-15.11.2006	Dobříš	modul II – pokročilí	16 - 20
28.11.2006	Dobříš	modul III – ICT a podnikání	16 - 20

OCENĚNÍ SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ

Ocenění Společnost přátelská rodině je zaměřeno na posílení rodiny ve společnosti a na podporu prorodinné politiky. Současná společnost

zaměřená na výkon a úspěch vytlačuje rodiny zejména s malými dětmi mezi ohrožené skupiny na okraji společnosti, proto je zapotřebí jasně deklarovat, že děti chceme nejen penězi a slovy, ale především činy. Ti, kdo s podporou rodiny v podobě nabídky bezbariérového prostředí, rodinných slev, snahou o zachování zdravého životního prostředí atd. už začali, mohou získat certifikát Společnost přátelská rodině. Očekáváme, že tímto pozitivním oceňováním přispějeme ke zvýšení společenské prestiže rodiny. Věříme, že jednotlivá MC povzbudí kampaní k prorodinným aktivitám široké okolí svého působení.

WEBOVÉ STRÁNKY WWW.JAKNAIT.CZ

V polovině srpna byly spuštěny nové webové stránky, obsahující informace pro matky na rodičovské dovolené, které si začínají v tomto složitém životním období hledat zaměstnání, a pro ženy po padesáti letech věku, které jsou stejně ohroženou skupinou na trhu práce. Jsou zde informace od těch nezákladnějších týkajících se práv nezaměstnaných a rodičů na rodičovské dovolené, přes praktické – jak správně sestavit curriculum vitae, motivační dopis, jak a kde je možné zvýšit si kvalifikaci, jak najít správný jazykový kurz, jsou zde také všechny dostupné informace o e-learningu. Díky spolupráci s mnohými úřady práce je možné prostřednictvím www.jaknaIT.cz vyhledat i pracovní nabídky v jednotlivých okresech.

INTERNET V MC ZDARMA

Od prvního července až do konce roku 2007 bude volně k dispozici **internet** rodičům navštěvujícím mateřská centra v Benešově, Brně, Březnici, Čelákovicih, Českém Brodě, Dobříši, Kyjově, Nymburku, Poděbradech, Rožmitále pod Třemšínem, Tišnově a Vyškově. V těchto městech je tak umožněno vzdělávání a získávání informací z oblastí informačních technologií, pracovních příležitostí a podnikání pro matky i otce s malými dětmi a ženy v předdůchodovém věku.

Odpovědné osoby: Síť mateřských center v ČR, o. s., Lucie Slauková, lucie.slaukova@ecn.cz, 603 863 623 • Gender Studies, o.p.s., Linda Sokačová, linda.sokacova@genderstudies.cz, 777 615 889

Evropský sociální fond napomáhá rozvoji zaměstnanosti podporou zaměstnatelnosti, podnikatelského ducha, rovných příležitostí a investicemi do lidských zdrojů.



JAK SE ŽIJE V MATEŘSKÝCH CENTRECH

POHLED ILONY ŠPAÑHELOVÉ NA ŽIVOT V MATEŘSKÝCH CENTRECH

Síť už léta spolupracuje s dětskou a rodinnou psychologičkou Ilonou Špaňhelovou, která má dlouholetou praxi v poradenství se zaměřením na raný vývoj a výchovu dítěte. Je autorkou publikací Dítě - vývoj a výchova od početí do tří let, Dítě v předškolním období a Slovník dětského světa aneb Rozumíme si? Aktivně se svými odbornými znalostmi zapojuje také do internetových diskusí a přispívá do poraden časopisů s rodinnou tematikou. Pro mateřská centra vede především psychologické kurzy na otázky komunikace.

Zeptaly jsem se jí, jak vidí život v MC?

Abych řekla pravdu, jak se žije v mateřském centru, ani nevím. Je to tak, že jsem sama do mateřského centra nechodila. Nejstarší dceru mám 15letou, takže když se narodila, tuším, že mateřská centra vznikala. Setkala jsem se a setkávám se s mateřskými centry jako host. Mám v nich přednášky o výchově a vývoji dítěte, o komunikaci mezi těmi, které se starají o chod mateřských center a těmi maminkami, které přijdou centrum navštívit, seznámit se s ním a poznat, zda by je pobyt tam spolu s dítětem naplnil, byl pro ně zážitkem klidu, smysluplným naplněním volného času a setkáním s jinými maminkami. Mohou spolu také konzultovat otázky výchovy a přístupu k dětem. Setkávám se s mateřskými centry i jako supervizorka, kdy jsem přítomna na schůzkách „aktivních“ maminek, které hledají, jak uchopit organizaci centra, aby mělo správný spád, ale také řád, kde se budou cítit rodiče bezpečně.

Jaký je můj pohled na mateřská centra?

Pokud mají svůj řád a pravidla, je to úžasné místo pro odpočinek a relaxaci rodiče (píšu schválně rodiče, protože jistě máte zkušenost, že ne všude chodí jen maminky). Je to místo pro rodiče, který se může také realizovat – může uspořádat kroužek, využít svůj talent. Je to také super místo pro dítě, kde poznává jiné kamarády, jiné hračky a spolu s pomoci rodiče se v toม všem orientuje a zaujímá k tomu své místo, svůj postoj. Jste úžasní, vytrvejte a hodně sil do všeho, co vás čeká...

„MÁMO, TÁTO, MŮŽETE ZŮSTAT SE MNOU!“

Projekt jihomoravských MC pro vytvoření přátelského prostředí ve Fakultní nemocnici Brno

Na jižní Moravě máme jednu Fakultní dětskou nemocnici, která zajišťuje profesionální péči o malé pacienty z celého kraje. Moderní interiéry, lékařské přístroje i všudypřítomné počítače se moc nehodí k atmosféře, která v nemocnici vládne. Obavy dětí i rodičů znásobené neochotou personálu jsou cítit na každém kroku barevnými a vyzdobenými chodbami. Nejčastější problémy nastávají při akutním příjmu dětí společně s rodiči. Zdravotníci odrazují maminky od kojení. Rodiny čekají mnoho hodin na ambulancích...

Rodiče z mateřských center se rozhodli, že se pokusí iniciovat změny v nemocnici společnou výzvou vedení brněnské Fakultní dětské nemocnice. Na regionálním setkání jihomoravských mateřských center jsme schválili znění otevřeného dopisu, který podepsaly zástupkyně patnácti center z celého jihomoravského kraje. K předání dopisu došlo přímo na půdě dětské nemocnice v půli května 2006. Přijal nás pan ředitel MUDr. Jan Burian se svým náměstkem MUDr. Pavlem Vítem. Zprávu o předání dopisu odvysílala regionální televize, články vyšly ve všech celostátních denících. Díky tlaku novinářů a síle mnoha rodičů z mateřských center jsme se stali pro nemocnici nepřehlédnutelnými partnery. Navíc nám pomohl finanční dar, z kterého jsme vydali informační leták pro rodiče a uspořádali veřejnou besedu, kam mohli přijít rodiče a poslechnout si sliby i argumenty nejvyššího vedení nemocnice.

Velmi cenná je pro nás další konstruktivní spolupráce s vedením nemocnice. Inicujeme pravidelné schůzky, sbíráme příběhy rodičů, šíříme získané informace po celém regionu. Z našich posbíraných postřehů budou vycházet psychologové nemocnice při sestavování interaktivních seminářů o komunikaci zdravotníků s dětmi

a jejich rodiči. První běh těchto seminářů bude určený staničním sestřám a začne pravděpodobně letos na podzim.

A další konkrétní výsledky projektu? Střední zdravotnický personál má na základě naší iniciativy doporučeno nechat rodiče dětí na židli u postýlky celou noc, což bylo zatím možné jen za značného úsilí neodbytných rodičů. Zdravotníci musí také informovat rodiče hned u příjmu o všech možnostech jejich společného pobytu. Připomínkovali jsme i změnu informací pro rodiče na internetových stránkách nemocnice. Jsou teď jasné, velmi podrobné a obsahují všechny dostupné materiály vydané nemocnicí pro rodiče. Stručné rady rodičům budou také umístěny na nástěnkách po celé nemocnici.

V naší iniciativě chceme dál systematicky pokračovat. Mimo jiné například nakoupíme a jménem jihomoravských mateřských center darujeme nemocnici deset rozkládacích lůžek pro rodiče, kteří chtějí přespávat přímo na odděleních u lůžek svých nemocných dětí.

Tímto stručným článkem chceme povzbudit i další regiony k aktivnějšímu přístupu a iniciování změn na dětských odděleních nemocnic. Považujeme tento projekt za velmi smysluplný. Naše děti nás moc potřebují i v nemocnici a mají na naši stálou blízkost právo. Blíží informace na e-mailu: walsbergerova@chello.cz

Hana Beránková, MC Studánka Tišnov

JE MOŽNÉ ZÍSKAT V DNEŠNÍ DOBĚ PRÁCI NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK?

Jednou z odpovědí je projekt „Sociální integrace v Praze 12“, který je realizován od 1. září 2005, financovaný Evropským sociálním fondem, Ministerstvem práce a sociálních věcí a Magistrátem Hlavního města Prahy v rámci evropských strukturálních fondů JPD3. Hlavním cílem projektu je umožnit osobám sociálně vyloučeným a ohroženým získat odpovídající dovednosti a schopnosti k začlenění se do společnosti a na trh práce. Projekt usiluje o zkvalitnění a propojení funkční sítě sociálních služeb v Praze 12, čímž zvyšuje kapacitu poskytovaných služeb. Projekt se zaměřuje hlavně na občany znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodů věku, tělesného nebo duševního postižení či ztráty a absence pracovních návyků a dále na lidi dlouhodobě pečující o závislého člena rodiny a na osamělé rodiny. V rámci projektu je zmíněným občanům nabízeno poradenství, vzdělávací aktivity, pomoc a podpora v rámci kontaktní práce, zřizování nových pracovních míst a chráněných dílen, asistence a další doprovodná opatření jako je přechodné ubytování, realitní péče apod.

Realizátorem projektu jsou: občanské sdružení Proxima sociale, příspěvková organizace Sociální služby městské části Praha 12, občanské sdružení Škola Modrý klíč, občanské sdružení Klub maminek Balónek. Jedinečnost tohoto projektu spočívá v tom, že na realizaci programu spolupracují tyto čtyři různé organizace, které poskytují různé typy služeb různým lidem a navzájem se doplňují. Jedná se o organizace, které jsou již v lokalitě zavedené, lidé o nich vědí a jsou na ně zvyklí. Tím se značně rozšiřuje okruh lidí, kterým může projekt pomoci.

Část projektu, kterou realizujeme v **MC Klub maminek Balónek**, se zaměřuje na podporu a prosazení částečných pracovních úvazků pro skupinu lidí, kteří nemohou pracovat na plný úvazek. Po prostudování odborné literatury, článků, jsme zjistili, že pod pojmem „částečný úvazek“ si každý představí něco jiného, a to jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé.

V povědomí je částečný úvazek zapsán

- jako kratší pracovní doba při stejném objemu práce a menší finanční odměně
- jako forma brigády (především pro studenty, sezónní práce, apod.)
- jako nevýhodný, protože je pracovník potřebný po celou dobu pracovní doby v týdnu
- jako nepřijemný, protože „někdo odchází dříve než ostatní“

EU však prosazuje flexibilní formy práce, které je také možno nazvat částečným úvazkem, protože zaměstnanci pracují nižší počet hodin. Jde o „sdílené pracovní místo“. Tím se rozumí forma práce, ve které si náplň práce určité pracovní pozice (pracovního místa) rozdělí mezi sebe dva pracovníci. Toto sdílení s sebou nese řadu výhod, ale i nevýhod a podmínek. Ze zkušenosti, a to nejen MC, víme, že tato forma práce není utopí a za určitých podmínek je velice výhodná. Proto jsme se rozhodli ji prosazovat v rámci projektu. Vytvořili jsme program, kterým klienti - zájemci procházejí a který eliminuje nepříznivé efekty „sdíleného pracovního místa“ a poté jim pomáháme zajistit pracovní místo na částečný úvazek. Termín „sdílené pracovní místo“ se však do terminologie personalistů a povědomí lidí dostává velmi pomalu. Proto jsme se rozhodli nazývat je

„částečný dělený úvazek – sdílené pracovní místo“.

Do cílové skupiny klientů, kteří tuto službu využívají, patří:

- maminky (tatínkové) pečující o děti ve věku do 15 ti let
- lidé pečující o osoby vyžadující zvláštní péči (handicapované, dlouhodobě nemocné)
- lidé se změněnou pracovní schopností, dlouhodobě nemocní, handicapovaní

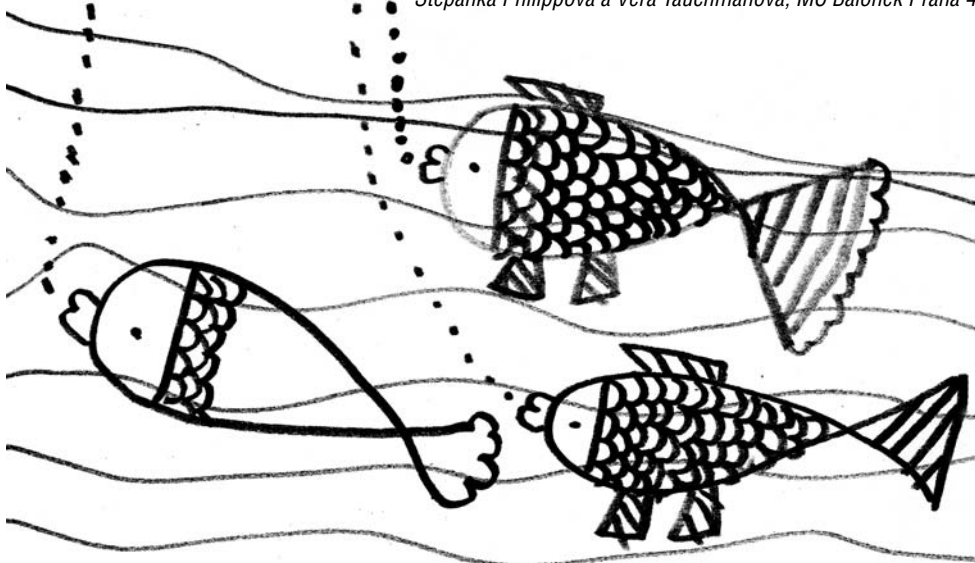
Tito lidé v Klubu maminek Balónek absolvují semináře, které jim mají usnadnit vstup na trh práce. Semináře jsou koncipovány na část povinnou a nepovinnou. Povinná část zahrnuje semináře týkající se otázek z právní problematiky ČÚ, týmové práce (práce v tandemu) a organizace práce v tandemu. Nepovinná (nadstavbová) část zahrnuje semináře týkající se personalistiky (např. jak napsat motivační dopis, životopis, jak vést přijímací pohovor, apod.), seminář flexibilní formy práce v EU, kurzy počítačové gramotnosti a kurzy anglického jazyka. Semináře mají pozitivní vliv na klienty, a to z několika důvodů:

- naučí se praktické dovednosti a získají znalosti, informace v oblasti sdílených pracovních míst
- získají informace o flexibilních formách práce prosazovaných ve firmách jednotlivých zemí EU
- zvýší se klientům sebevědomí (např. jedna klientka se rozhodla dodělat si maturitu)
- klienti získají odpovídající dovednosti, např. napsat motivační dopis (jedna klientka skrze dobře napsaný motivační dopis získala pracovní místo v obchodním domě)
- klienti si znovu obnoví znalosti v oblasti počítačové gramotnosti (klienti absolvují dle své úrovně znalostí buď kurzy pro začátečníky nebo kurzy pro pokročilé)

Ohlas seminářů je velký a stále roste počet zájemců. Do dnešní doby nás kontaktovalo 120 zájemců ve věku 30 – 50 let. Seminářů „Částečný dělený úvazek“ se zúčastnilo 40 klientů (proběhly dva cykly po 20 účastnících), z toho 15 klientů získalo po absolvování seminářů částečný úvazek. Tito klienti ověřují částečný dělený úvazek v různých organizacích (např. ZŠ, MŠ, stavební firma, dobrovolnické centrum, kosmetické a masážní studio, místní úřad, fakultní nemocnice apod.) Jedná se většinou o práce administrativní nebo práce ve službách. Dojmy těchto klientů jsou velice pozitivní. Ukazuje se a potvrzuje, že myšlenka práce na částečný úvazek je opodstatněná. Klient, který pracuje v částečném úvazku, se může dobře koncentrovat na práci a zároveň může kvalitně zastávat i svoje místo v rodině. Dle výzkumů se ukázalo, že efektivita práce (využití pracovní doby) lidí pracujících na plný úvazek je 60 % – 80 %, zatímco efektivita práce lidí pracujících na poloviční úvazek je 90 % a více. (Zdroj informací - www.mesec.cz). Proto je tato forma práce ekonomicky výhodná i pro zaměstnavatele.

Kontakt: castecneuvazky@volny.cz, 774 361 098

Štěpánka Philippová a Věra Tauchmanová, MC Balónek Praha 4



ZA NAŠIMI HUMNY UDRŽITELNÁ MĚSTA - PROMĚNA NÁPADŮ V ČINY



WORLD URBAN FORUM III, VANCOUVER 19. - 23. ČERVEN 2006

Účast na velkých masových akcích ve mně vždy vzbuzuje rozpaky. Na jednu stranu mám příležitost poznat spoustu nových lidí a načerpat nesmírné množství inspirace, na stranu druhou celou dobu přemýšlím, jak to všechno předám dál. World Urban Fora III ve Vancouveru se účastnilo kolem 10.000 lidí z nejrůznějších koutů světa - politici, odborníci, investoři a donátoři, aktivisté občanské společnosti včetně pouhých zájemců projít prezentaci široké škály organizací, které pracují na poli udržitelnosti příznivého života ve městech. Huairou komise opět zprostředkovala organizacím sdruženým v GROOTS prezentaci na diskusních fórech a kulatých stolech a tentokrát i na výstavě.

Abychom se v tom „Babylóně“ neztratili, sešli jsme se ke společné přípravě 12. – 17. června na GWIA (mezinárodní akademie svépomocných ženských skupin). Kdo chce spolupracovat, musí se nejprve vzájemně poznat, pak snadněji najde společný zájem a cíl. Přesto, že mezi členy GROOTS patří organizace zaměřené na široké pole „starostí světa“ (AIDS, slamy, poválečné země, živelné katastrofy, sociální vyloučení...), shodli jsme se na tezích, které jsme jednotlivě prezentovali při každé příležitosti na WUF. A tak se nám kapku po kapce dařilo nahlas a otevřeně sdělovat naše společná přání a požadavky, které vycházejí z našich každodenních zkušeností:

1. Chceme, aby ženy (i domorodé) byly respektovány jako expertky každodenního života, jako nositelky nových nápadů na řešení a zlepšování životních podmínek.
2. Chceme, aby vznikly nové fondy na podporu výměny zkušeností mezi jednotlivými skupinami, na podporu veřejného prostoru pro ženské organizace a na podporu dlouhodobé udržitelnosti ženských hnutí.
3. Vést dialog s donory o cíleném směřování finanční podpory.
4. Chceme spolupracovat s politickými představiteli na místní úrovni, chceme vést Local to Local dialog (dialog vedený místními organizacemi s politiky a profesionálními odborníky na místní úrovni) a chceme trvalý podíl žen na plánování a rozhodování tam, kde žijí.

K výše uvedeným bodům je nutné povysvětlit, že v angličtině se pro označení ženy ze svépomocné skupiny běžně používá slovo „grassrootswoman“, které je do češtiny nepřeložitelné (grassroots jsou kořeny trávy), Jiřina Šiklová užívá termín ženy z podhoubí, jedná se o pojmenování docela obyčejných „normálních“ žen (výraz žena z lidu není v našich končinách dobře použitelný). V tomto kontextu tedy nejde na prvním místě o snahu prosazovat rovné příležitosti pro ženy a muže. Cílené jsme se snažily o uznání hodnověrnosti takových žen jako odbornic na každodenní život, protože patří do cílové skupiny, které se dotýká život v obci, a tudíž mají právo o jeho směřování rozhodovat, mají právo se vyslovit a jejich přání má být zařazeno do rozhodování o osudu míst, kde žijí, aniž by musely být odbornice na řešenou problematiku. Tuším, že většina matek, které se podílejí na dění kolem mateřských center, tomu dobře rozumí. Přicházejí se svými skvělými, často velmi jednoduchými a levnými nápady na radnici a tam bývají s úsměvem vyslechnuty a povětšinou je jim se stejným úsměvem a s elegantním „obalem“ odpovězeno, že jako matky netuší, jak složitá je situace města a kolik důležitějších problémů musí obec řešit, to že ony matky si nedovedou představit!

Pro vás, které se nevzdáváte a snažíte se měnit své okolí, mám dobré zprávy. Jednak každý, kdo prošel výstavou, viděl, že existujete. Činnost českých mateřských center byla popsána na dvou panelech a ilustrována fotografiemi z několika MC. Jako zástupný příklad dobré zkušenosti v rámci Local to Local dialogu byl prezentován projekt tábořského MC Radost „Cesty malých chodců“. To důležitější, o co se můžete při svých jednáních opírat, vyjádřila ředitelka Habitat Anna Tibaijuka slovy: „Chceme-li se rozvíjet, potřebujeme mít zpětnou vazbu.“ Kdo jiný může podávat zpětnou vazbu než ti, kterých se činnost týká. Pokud chtějí obce opravdu přejít od nápadů k činům, musí vás přijmout jako rovnocenné partnery.

Rut Kolínská

Podrobné informace o WUF najdete na www.huairou.org



PŮL NA PŮL ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ

NOVÉ INFOMATERIÁLY V PROJEKTU

„PŮL NA PŮL – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ“:

Leták „Půl na půl“ - základní informace o partnerském projektu „Půl na půl“, na kterém se podílí také Síť MC v ČR. V letáku najdete informace o hlavních cílech a jednotlivých partnerech jak v ČR, tak v zahraničí. Nechybí ani informace o bezplatných právních poradnách zaměřených na trh práce a informačních centrech. Leták je dostupný v českém a anglickém jazyce.

Záložka „Diskriminace v zaměstnání a při hledání práce“ - pomůže vám zodpovědět základní otázky související s diskriminací v zaměstnání a nabídne vám základní informace, jak s ní bojovat.

Leták „Cítíte se znevýhodněná v zaměstnání? Znáte svoje práva na trhu práce?“ - kontakty na bezplatné právní poradny „Rovné příležitosti pro ženy a muže a trh práce“ a informační centra v Praze, Brně, Liberci a Trutnově.

Plakáty „Kdy se bránit proti diskriminaci žen a mužů na trhu práce“ - základní informace o diskriminaci a kontakty na bezplatné právní poradny se zaměřením na trh práce a rovnost příležitostí.

Zpravodaj „Rovné příležitosti do firem – speciální tištěné vydání“ - v červenci 2006 vyšlo speciální tištěné vydání zpravodaje Rovné příležitosti do firem. Zpravodaj vydává obecně prospěšná společnost Gender Studies v rámci projektu „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“. Zpravodaj je určen čtenářkám a čtenářům nejen z prostředí komerčních firem, ale i odborné veřejnosti **zajímající se o rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce**. Přináší informace využitelné v personalistice, rozvoji firemní kultury, managementu, styku s veřejností, filantropii a dalších oblastech. Ve zpravodaji se dozvíte, jak a proč rovné příležitosti žen a mužů uplatňovat, seznámíte se s dobrými zkušenostmi z České republiky i ze zahraničí a přečtete si rozhovory s osobnostmi, které rovné příležitosti ve své profesi praktikují. Mezi tyto osobnosti patří např. Neil Cockroft, Senior Vice President, Diversity&Talent Management, Citygroup. Nabídneme vám pět důvodů, proč má rovnost odměňování přidanou hodnotu a v článku „50+ do starého železa nepatří“ se zaměříme na velmi důležité téma - diskriminaci na základě věku. Nebude chybět ani anketa. Pokud si přejete časopis objednat, pište na alexandra.jachanova@genderstudies.cz. Archiv elektronických čísel naleznete na internetové stránce: <http://zpravodaj.feminismus.cz>.

Náramky rovnepřilezitosti.cz - náramky se prodávají v balení po dvou kusech - vždy růžový a šedivý - za cenu 40,- Kč v otevřené době knihovny a informačního centra, tedy od úterý do pátku od 12 do 18 hodin. Můžete si je také objednat na e-mailu: library@genderstudies.cz.

Balónky Půl na půl - balónky s logem projektu Půl na půl v různých barvách. Cena poštovního a balného pro náramky i balónky je 40,- Kč. V případě jakýchkoli dotazů nám volejte na číslo 224 913 350. Náramky můžete rovněž zakoupit v knihovně Gender Studies, o.p.s. – Gorazdova 20, 120 00 Praha 2 (Út – Pá: 12 –18 hod). Balónky jsou zdarma.

Informační a propagační materiály jsou vydávány díky finanční podpoře (100 %) Evropského sociálního fondu v ČR a státního rozpočtu ČR.

Gender Studies, o.p.s.

MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZAMĚŠTNANCŮ V ČR SE STÁLE VELMI MÁLO VYUŽÍVAJÍ

Jak se zaměstnavatelé staví k rodičům malých dětí? Využívají netradičních forem pracovních úvazků, aby dosáhli co největší efektivity práce a udrželi si zaměstnance s know-how? A jak se k různým flexibilním pracovním formám práce staví sami zaměstnanci – rodiče malých dětí? Právě na tyto otázky se zaměřovaly výzkumy, které provedl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který koordinuje Gender Studies, o.p.s. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem EU.

Výzkumná šetření zjišťovala možnosti rodičů sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání a případné limity či diskriminace, které jsou vůči rodičům malých dětí uplatňovány. Zkoumán byl jak pohled matek na danou problematiku, tak i přístup zaměstnavatelů. Ohniskem zájmu byl především paragraf na ošetřování člena rodiny a jeho využívání a nárok na mateřskou/rodičovskou dovolenou, tedy obecné možnosti rodičů při sladování osobního a profesního života. Jedním z hlavních zjištění je, že možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR využívány méně než v naprosté většině západních zemí.

Spektrum využívaných způsobů netradičního flexibilního pracovního uspořádání je užší a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá (posunutá) pracovní doba. Charakteristické také je, že neexistuje systém v poskytování těchto flexibilních forem práce. Není to však způsobeno pouze malou nabídkou ze strany zaměstnavatelů, ale i nezájmem nebo spíše malou informovaností ze strany zaměstnanců.

Péči o děti v průběhu rodičovské dovolené i dalších forem celodenní péče o děti se v ČR stále věnují především ženy. Otcové na rodičovské dovolené jsou výjimečným jevem a tvoří zhruba 1 % osob, které pobírají rodičovský příspěvek. Jako možné důvody se jeví finanční situace (obecně vyšší platy mužů), ale také nevstřícný přístup ze strany zaměstnavatelů, kteří automaticky předpokládají, že možnosti upravené pracovní doby budou využívat především ženy.

Výzkum také ukázal, že způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru. Dělbna rolí v rodině je do značné míry založena na sociálních stereotypech, v menší míře se zde projevují osobní preference aktérů a nové netradiční modely. Ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí, založené na principu komplementarity. Žena se více věnuje rodině a dává jí větší prioritu před prací. Muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny. To však platí především v rané fázi rodičovství, kdy se ženy ve vyšší míře věnují péči o děti a domácnost, než je tomu v pozdějších fázích, kdy jsou děti starší nebo již nejsou na rodičích závislé.

Mnoho mladých rodin při snaze co nejlépe skloubit rodinné a pracovní povinnosti využívá pomoci ze strany rodičů nebo institucionálních služeb (hlavně mateřských škol). Téměř třem čtvrtinám rodin pomáhají s péčí o děti jejich rodiče, zejména formou hlídání dětí. To je možné při splnění základních předpokladů, jejichž absence je nejčastější příčinou toho, že prarodiče s péčí o vnuče nepomáhají.

Podle výzkumného týmu existuje na straně zaměstnavatelů zatím úplná absence tzv. „family friendly“ přístupu. Ten je založen na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, v zájmu pozitivního působení pro obě strany. Rezervy se týkají nejen zavádění netradičních pracovních režimů, ale také větší variety zaměstnaneckých výhod. Naprosto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Do šikály aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je třeba zahrnout i samotné rodiče - zaměstnance, nacházející se v tomto postavení. Již během rodičovské dovolené by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontakt se zaměstnavatelem.

Na základě textu Věry Kuchařové a kolektivu z VÚPSV z připravované publikace shrnující výzkumy realizované v projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“ zpracovala Linda Sokačová. Předpokládaným termínem vydání publikace je srpen až září 2006.

MEZINÁRODNÍ DEN ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ - 19. ČERVNA

Na počátku úvah o založení Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů byla potřeba informovat širokou veřejnost o palčivosti problému existence nerovnosti mezi ženami a muži ve společnosti.

Věříme, že prostřednictvím této masovější nadnárodní akce se mnohem více lidí z ohrožených skupin na trhu práce – tedy více žen 24 - 35 let, žen 50+, mužů – otců a mužů na rodičovské dovolené dozvědělo o existenci právní poradny - nové služby informačního centra pro rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, dále o existenci infocenter a webových stránek obsahujících maximum informací k dané problematice.

Je pro nás důležité, aby se do povědomí širší veřejnosti dostala skutečnost, že Gender Studies, o.p.s. se aktivně staví za politiku rovných příležitostí a nabízí přímou pomoc ohroženým skupinám.

Přepokládáme, že se i větší množství diskriminací postižených lidí obrátí na právničky Gender Studies, které jim mohou svou radou pomoci vyvést je z tíživé životní situace.

PRŮBĚH MEZINÁRODNÍHO DNE V PRAZE A REGIONECH

Byl to dlouhý den – začal pro nás už v půl šesté ráno, kdy se na Václavském náměstí, pár metrů od sochy sv. Václava, začal stavět informační stánek, který pak měl být místem setkání zaměstnankyň Gender Studies a právniček zabývajících se pracovněprávními vztahy s lidmi potýkajícími se s problematikou diskriminace a nerovnosti na trhu práce.

Hodinu na to započala stavba druhého a třetího infostánku – na Karlově náměstí a v prostorách Žlutých lázní v Podolí.

Účelem stánků bylo vyvolat diskusi, reakci na téma rovných příležitostí pro ženy a muže. Obsluha stánků vstupovala s kolemjdoucími do dialogu a sbírala tím materiál potřebný pro další průběh projektu.

Během dne jsme v ulicích Prahy osobně zkontaktovali a stručně seznámili s projektem „Půl na půl“ přes tisícovku žen a mužů z cílových skupin projektu, rozdali jsme jim informační letáky s kontaktem na telefonickou poradnu a nafukovací balóčky s kontaktem na on-line poradnu.

V 19.30 hodin se oslavy Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů přesunuly z pražských ulic do objektu GO Žlutých lázní, kde proběhl jedinečný koncert ženské vokální skupiny Yellow Sisters. Celá akce pak byla zakončena prvním veřejným promítnutím unikátní genderové opravy pohádek.

Další informační stánky byly umístěny v Brně, Trutnově a Liberci a informační služby tam zajišťovali naši partneři z Mostu k životu (Trutnov), Krajské vědecké knihovny v Liberci, Knihovny Jiřího Mahena v Brně a Nesehnutí Brno. Posledně jmenovaná organizace navíc připravila pouliční divadlo, které upozorňovalo na genderové stereotypy žen a mužů ve společnosti.

Mediální aktivity

15. června odvysílala Česká televize v pořadu Sama doma upoutávku na Mezinárodní den rovnosti žen a mužů včetně loga celého projektu. 19. června pak byla ředitelka Gender Studies hostem Dobrého jitra v České televizi a během dne pak poskytla několik rozhlasových a televizních rozhovorů.

V 11 hodin začala v prostorách Žlutých lázní tisková konference s rakouským hostem Mag. Dr. Christianem Kusmitschem z konzultační agentury unlimited.ideas, která je partnerskou organizací v rakouském projektu „Rodičovská dovolená a kariéra“ a zabývá se problematikou otců na rodičovské dovolené. Zúčastnilo se jí více než 20 novinářů a reportérů.

Info kampaň

V období od 1. do 30. června jsme veřejnost informovali též pomocí letáků formátu A3 umístěných v tramvajích v Praze, Brně a Liberci, letáků formátu A2 vyvěšených na úřadech práce, v mateřských centrech, v nemocnicích a vybraných školkách a vysíláním tematizovaného pořadu na rozhlasové stanici Praha Radiožurnál. (V období od 5.6. 2006 do 23.6. 2006 byly nainstalovány infoletáky do všech autobusů MHD Trutnov; v období od 4.6. 2006 do 30.6. 2006 byly nainstalovány infoletáky do všech tramvají MHD Liberec; v období od 1.6. 2006 do 21.6. 2006 bylo nainstalováno 100 kusů letáků do MHD Brno (tramvaje, trolejbusy, autobusy); V období od 16.6. 2006 do 30.6. 2006 bylo nainstalováno 150 kusů infoletáků do tramvají MHD Praha.)

Mezinárodní den rovnosti žen a mužů v zahraničí

Slogan „Rovnost žen a mužů otevírá svět všem“ spojuje aktivity pěti partnerů, kteří 19. červen slaví jako Mezinárodní den rovnosti žen a mužů a Gender Studies, o.p.s. jsou jedním z nich.

PRŮBĚH OSLAV V ZAHRANIČÍ:

Dánsko: Rovnovážený bod

Mezinárodní den žen a mužů se slavil ve městě Aalborg. Padesát studentů z Aalborgské univerzity rozdávalo na různých místech ve městě informační materiály o dni a o rovných příležitostech, se zaměřením na sladění osobního a pracovního života a na rodičovství. Studenti na sobě měli trička s nápisem: „Kdy jste naposledy mluvili se svými dětmi?“

Španělsko: Plán rovnosti

Ve španělské La Coruně se mezinárodní den rovnosti slavil celý víkend. V pátek 16.6. proběhla tisková konference. V neděli 18.6. vyšla v rámci regionálního deníku příloha o rovnosti příležitostí. Na jedné z budov v centru města bylo permanentně přiděláno promítací plátno. Od 16.6. do 19.6. byly na tomto plátně promítány krátké spoty či obrázky propagující rovnost příležitostí žen a mužů. V pondělí ráno v rádiu proběhl tříhodinový pořad věnovaný tématu a odpoledne četli v městské zahradě herci povídky dětem o sdílení odpovědnosti mezi mužem a ženou.

Rakousko: Rodičovská dovolená a kariéra

Projekt „Rodičovská dovolená a kariéra“ zorganizoval diskuzi ve vídeňské kavárně na téma Ženská kariéra. Před touto diskuzí proběhla tisková konference. V tento den se také rozběhla kampaň upozorňující na platové rozdíly mezi ženami a muži.

Polsko: @IterEgo

Mezinárodní den rovnosti žen a mužů v polském Lublinu chce upozornit občany města na diskriminaci na trhu práce. V tomto dni proběhla informační kampaň na téma diskriminace. Po městě byly rozvěšeny plakáty s příběhy diskriminace. Jedním z partnerů tohoto projektu je Lublinská televize, ve které tento den běžel dokumentární snímek o diskriminaci. Během dne rovněž dobrovolníci na hlavních autobusových zastávkách rozdávali informační letáky. V Lublinu proběhla také tisková konference.

Kateřina Dušková

*– PR manažerka Gender Studies, o.p.s.
a projektu „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“*





ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...

Bezplatné právní poradenství zaměřené na rovnost příležitostí na trhu práce je poskytováno prostřednictvím telefonické linky v úterý 9.00 - 11.00 hod. a v pátek 16.30 - 18.30 hod. na číslech 224 913 350, 774 913 350, osobního (předem domluveného) setkání a především prostřednictvím on-line webového poradny (<http://www.rovneprilezitosti.cz>).

NA VAŠE DOTAZY ODPOVÍDAJÍ:

Anna Králíková Lužaić

se narodila 1976 v Sarajevu, Bosna a Hercegovina, vystudovala Právnickou fakultu Univerzity Karlovy. Už za studií spolupracovala s organizací Člověk v tísni a účastnila se příprav filmových festivalů v Banja Luce (Bosna a Hercegovina) a Praze. V současné době pracuje jako advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Sophos a spolupracuje zejména s Gender Studies. V oblasti práva se zaměřuje zejména na právo pracovní a rodinné, zvláště pak na oblast prosazování rovných příležitostí.

Ivana Spoustová

se narodila v roce 1964 v Praze, vystudovala v Praze Vysokou školu ekonomickou (1986) a Právnickou fakultu Univerzity Karlovy (2005). Pracovala jako obchodní ředitelka, vyučovala na střední škole angličtinu, ekonomii a právo. Již více než tři roky spolupracuje s neziskovou organizací proFem a v rámci projektu „AdvoCats for Woman“ se zaměřuje na poskytování přímé právní pomoci ženám - obětem (nejen) domácího násilí včetně jejich zastupování u soudů. Autorsky se podílí na vypracování odborných publikací vydávaných organizací proFem. V oblasti práva se zaměřuje zejména na právo rodinné a trestní a na oblast porušování práv žen v naší republice.

VÝBĚR Z NEJČASTĚJŠÍCH DOTAZŮ

DISKRIMINACE V PRŮBĚHU PRACOVNÍHO POMĚRU

Otázka: Jsem učitelkou na základní škole v menším městě, mám dvě malé děti a ředitelka školy mi již několikrát naznačila, že nejsem z tohoto důvodu pro školu příliš perspektivní a proto mi vždy prodlužuje pracovní smlouvu jen na další rok. Od roku 2004, kdy jsem do této školy nastoupila, jsem vždy měla pracovní smlouvu jen na jeden školní rok, tj. od 1.9. do 30.6. V podobné situaci jsou i další mé kolegyně, mužští kolegové tento problém nemají (vím to jistě) a dostávají vždy smlouvu na dobu neurčitou. Má současná smlouva končí 30.6.2006 a paní ředitelka mi již dala najevo, že ani příští rok tomu nebude jinak. Domnívám se, že takové jednání není v pořádku, ale potřebovala bych to vědět přesně.

Odpověď: Ředitelka Vaší školy svým jednáním skutečně porušuje zákon - pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít, případně prodlužovat, maximálně po dobu dvou let. Možnými výjimkami je pouze uzavírání smlouvy na dobu určitou u pracovníků, kteří např. pobírají starobní důchod nebo v případě, že se jedná o zástup za jiného pracovníka (např. zástup za osobu na rodičovské dovolené), či v případě, že jsou pro to vážné důvody na straně zaměstnavatele. Předpokládám, že nic z toho není Váš případ. Pak stačí ještě po dobu trvání pracovního poměru písemně zaměstnavateli oznámit, že trváte na tom, aby Vás i nadále zaměstnával, a tím se Váš pracovní poměr automaticky stane poměrem na dobu neurčitou. Zaměstnavatel sice může do dvou měsíců u soudu uplatnit nárok na určení, že tomu tak není, ale nemá-li pro své tvrzení skutečně vážné a zjištělné

důvody, pak soud jeho návrh zamítne. Jelikož zaměstnavatel vůči zaměstnancům jiného pohlaví zaujímá zcela odlišné stanovisko, je zřejmé, že zároveň i porušuje ustanovení o zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, což Vám umožňuje obrátit se na soud s požadavkem na poskytnutí morální, ale též i finanční satisfakce.

§30 zákona č. 65/1965

Sb. zákoník práce

§1 odst. 2 zákona č. 65/1965

Sb. zákoník práce

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Otázka: Minulý měsíc jsem nastoupila do nové práce a moc se mi tam líbí. Problém je můj nadřízený. Hned po mém nástupu mi začal volat a psát osobní textové zprávy a otevřeně se ptát, jestli mám zájem o sexuální styk s ním. Nikdy mi sice otevřeně nevyhrožoval tím, že přijdu o místo, když ho budu odmítat, ale často to naznačoval. Nikdy mě neobtěžoval v přítomnosti jiných kolegů, ale jeho zprávy mám uložené. Místo nechci ztratit, ale chování mého nadřízeného je pro mě neúnosné. Děkuji za radu jak postupovat.

Odpověď: Především doporučuji důrazně se ohradit proti takovému chování a dát nadřízenému jasně najevo, že něco takového nebudete tolerovat. V případě, že to nebude mít kýžený vliv, informujte o celé situaci Vašeho společného nadřízeného. Určitě bude dobré zmínit se při této příležitosti i o existenci písemných důkazů (textových zpráv). Požádejte zástupce zaměstnavatele o zajištění nápravy, tj. o to, aby sexuální obtěžování ze strany nadřízeného ustalo, a aby se Vám za své chování omluvil. Nezmění-li situaci ani tento postup, doporučuji Vám obrátit se se svým nárokem na soud. Ten může určit, že zaměstnavatel je povinen - např. v případě zvláště těžké újmy ve formě značného snížení důstojnosti zaměstnance - Vám poskytnout nejen morální, ale i finanční satisfakci. V případě, že Vám v souvislosti s takovýmto chováním Vašeho nadřízeného vznikla i jiná škoda, máte právo soudně se domáhat i její náhrady.

§1 odst. 9 zákona č. 65/1965

Sb. zákoník práce

§4 zákona 65/1965

Sb. zákoník práce

INFORMAČNÍ A PRÁVNĚPORADENSKÁ CENTRA PROJEKTU PŮL NA PŮL

Gender Studies, o.p.s.,

Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

Otevřeno: Út - Pá: 12 - 18 hodin

Kontakty: +420 224 913 350

+420 774 913 350

pulnapul@genderstudies.cz;

<http://www.genderstudies.cz>

Bezplatná právní poradna „Půl na půl“:

Právní poradna odpovídá JEN na problémy týkající se diskriminace na pracovním trhu.

Můžete využít:

on-line právní poradnu na

<http://www.rovneprilezitosti.cz>

telefonickou právní poradnu

v úterý 9.00 - 11.00 hod

a v pátek 16.30 - 18.30 hod

na číslech 224 913 350, 774 913 350.

Rovněž můžete své dotazy posílat na pravo@genderstudies.cz.

Knihovna Gender Studies, o.p.s. a Informační centrum pro rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce: Knihovna GS, o.p.s. je největší veřejnou knihovnou svého druhu a rozsahu ve střední a východní Evropě. Knihovna GS byla založena v roce 1991 socioložkou Jiřinou Šiklovou a zaměřuje se na tyto tematické oblasti: ženská a mužská studia, feministickou teorii, historii ženského hnutí, genderové aspekty v sociologii, kultuře, náboženství, filozofii, psychologii a vzdělávání, postavení žen a mužů ve společnosti, rodině a v zaměstnání se zaměřením na rovné příležitosti na trhu práce v České republice. Součástí fondu je beletrie a poezie ženských autorek a sbírka vzácných dokumentů pozůstalosti Elišky Krásnohorské. Knihovna Gender Studies, o.p.s. dostala v roce 1997 od profesora Jiřího Bouzka sbírku vzácných dokumentů. Jedná se o část pozůstalosti Elišky Krásnohorské, kterou až do své smrti opatrovala blízká příbuzná

prof. Bouzka, paní profesorka Vlasta Rostočilová. Profesorka Vlasta Rostočilová vyučovala matematiku na dívčím gymnáziu Minerva a byla tajemnicí spolku Krásnohorská. Kromě toho byla poslední výkonnou předsedkyní Ženského výrobního spolku českého. Sbírala a opatrovala památky na tyto dva významné spolky a na jejich obětavou spolupracovnici a zakladatelku, spisovatelku Elišku Krásnohorskou.

Knihovna a Informační centrum

GS dále nabízí:

- databázi studentských prací – přístupná z <http://www.feminismus.cz/diplomky.shtml>
- on-line feministické knihkupectví - je součástí informačního serveru <http://www.feminismus.cz>, <http://knihkupectvi.feminismus.cz/>;
- EBSCO – plnotextová databáze z oblasti humanitních a společenských věd.

Další informační centra:

Knihovna Jiřího Mahena v Brně:

Kobližná 44, Brno

Kontakt: +420 542 532 142

+420 603 367 495

e-mail: equal@kjm.cz, <http://www.kjm.cz>

Krajská vědecká knihovna v Liberci:

Rumjancevova 1362/1; 46053 Liberec

Kontakt: +420 482 412 136

e-mail: holcakova@kvkli.cz, <http://www.kvkli.cz>

Most k životu, o.p.s.:

Kontakt: tel: +420 499 841 998

fax: +420 499 841 998

mobil: +420 777 303 115

e-mail: most.k.zivotu@volny.cz,

<http://www.mostkzivotu.cz>

Nesehnutí – Brno:

třída Kapitána Jaroše 31

Kontakt: +420 543 245 342

e-mail: zenskaprava@nesehnuti.cz

<http://zenskaprava.ecn.cz>

www.nesehnuti.cz

MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ – II. ČÁST

V minulém čísle byla uvedena první část tohoto článku, která rozebírala pojmy mateřská a rodičovská dovolená. V tomto čísle budeme pokračovat v dalších informacích zpracovaných Mgr. Annou Králíkovou Lužaič gender.pravo@ecn.cz www.rovnoprilezitosti.cz.

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ A DÁVKY (ZEJMÉNA V SOUVISLOSTI S MATEŘSTVÍM A RODIČOVSTVÍM)

Současná právní úprava zná několik druhů dávek nemocenského pojištění. Zaměříme se na ty, které jsou spojené s čerpáním mateřské nebo rodičovské dovolené nebo s rolí rodiče obecně.

Pro to, aby dávka nemocenského pojištění byla poskytnuta, je třeba především splnit následující podmínky, které se liší v závislosti na tom, zda se jedná o zaměstnankyni či o osobu samostatně výdělečně činnou (pro zjednodušení dále již jen OSVČ). Z povahy těchto dávek vyplývá, že OSVČ mají nárok jen na peněžitou pomoc v mateřství.

- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
- peněžitá pomoc v mateřství
- podpora při ošetřování člena rodiny

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

První takovou dávkou je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Zjednodušeně je možné říct, že takový příspěvek je poskytován zaměstnankyním, které byly v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím převedeny na jinou, finančně nevýhodnější práci.

Podmínkami pro poskytnutí tohoto příspěvku jsou:

- účast ženy na nemocenském pojištění
- převedení těhotné zaměstnankyně nebo matky do konce 9. měsíce po porodu na jinou práci ze stanovených důvodů
- pokles jejího výdělku z důvodu převedení bez jejího zavinění

Vyrovnávací příspěvek představuje rozdíl mezi původní mzdou a mzdou po přeřazení na jinou práci. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství

a mateřství se poskytuje nejdéle do nástupu ženy na mateřskou dovolenou a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu.

Peněžítá pomoc v mateřství

Asi nejnámější ze všech dávek nemocenského pojištění je peněžítá pomoc v mateřství. Tato dávka je poskytována za následujících podmínek:

Zaměstnankyně

- účast ženy na nemocenském pojištění nebo trvání ochranné lhůty
- získání alespoň 270 kalendářních dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem (účast na nemocenském pojištění v posledních dvou letech alespoň po dobu 270 kalendářních dnů)
- porod
- nevykonávání práce v tom zaměstnání, z něhož byla peněžítá pomoc v mateřství přiznána OSVČ (mimo podmínek stanovených pro zaměstnankyně)
- zaplacení pojistného na nemocenské pojištění
- osobně nevykonávat samostatnou výdělečnou činnost
- získat též alespoň 180 dnů účasti na nemocenském pojištění osob samostatně výdělečně činných v období jednoho roku před porodem (účast na nemocenském pojištění osob samostatně výdělečně činných v období jednoho roku před porodem po dobu alespoň 180 dnů)

Peněžítá pomoc v mateřství se poskytuje maximálně 28 týdnů, popř. 37 týdnů v případě žen, které porodily více dětí současně a starají se alespoň o dvě z nich, anebo se jedná o ženy svobodné, ovdovělé, rozvedené nebo z jiných závažných důvodů osamělé, které nežijí s druhem.

Peněžítá pomoc v mateřství (peněžítá pomoc) se poskytuje maximálně po dobu 22 týdnů, popř. 31 týdnů, nejdéle však do osmi měsíců věku dítěte, při převzetí dítěte do trvalé péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo jehož matka zemřela a při převzetí dítěte do péče manželem ženy, která nesmí nebo nemůže ze zdravotních důvodů o dítě pečovat a sama nepobírá peněžitou pomoc v mateřství.

Rozhodné období pro výpočet výše peněžité pomoci

v mateřství je u zaměstnankyň souhrn příjmů z výdělečných činností za 12 měsíců předcházejících měsíci, kdy nastoupila na mateřskou dovolenou. U OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, ve kterém žena nastoupila na mateřskou dovolenou. Pro výši poskytovaných dávek je bohužel stanovená redukční hranice, kdy ani při dosahování vysokého příjmu není možné obdržet peněžitou pomoc v mateřství vyšší než zhruba 13.000,- Kč za kalendářní měsíc.

Za splnění zákonem stanovených podmínek mají na poskytnutí peněžité pomoci v mateřství nárok i žačky a studentky.

Podpora při ošetřování člena rodiny

U této dávky vzniká nárok člena rodiny, který žije s matkou ve společné domácnosti (nejčastěji otec dítěte), který po dobu jejího pobytu v porodnici a prvních dnech po příchodu domů bude pečovat o starší děti, je-li tento člen rodiny nemocensky pojištěn. Nárok na tuto dávku vzniká pouze, jsou-li děti, o které se bude člen rodiny starat, mladší 10 let. Na tuto dávku má nárok i manžel, druh, člen rodiny žijící s ženou ve společné domácnosti, který ženě bude pomáhat v prvních dnech po porodu.

Přesnějšími podmínkami poskytnutí této dávky jsou:

- účast na nemocenském pojištění nebo trvání ochranné lhůty v době vzniku potřeby ošetřování člena rodiny. Tato podmínka je splněna též v případě, kdy ke vzniku této potřeby došlo v době po skončení nemocenského pojištění, ale ještě v době, kdy má bývalý pojištěnec zachovaný nárok ze zaniklého nemocenského pojištění, nebo v době pobírání nemocenského nebo podpory při ošetřování člena rodiny,
- zaměstnanec nepracuje z důvodu ošetřování člena rodiny nebo péče o dítě ve věku do 10 let ze stanovených důvodů
- žít v domácnosti s ošetřovaným, tato podmínka se nevztahuje na ošetřování dítěte mladšího 10 let rodičem
- nevykonávání práce v tom zaměstnání, z něhož byla podpora při ošetřování člena rodiny přiznána

Podpora při ošetřování člena rodiny se poskytuje nejvýše po dobu prvních 9 kalendářních dnů, popř.

nejvýše 16 kalendářních dnů zaměstnanci, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky a je jinak osamělý.

Pro úplnost je třeba vyjmenovat další formy peněžité pomoci, poskytované formou dávek státní sociální podpory. Jsou to přídavek na dítě (poskytován ve výši od 245,- Kč do 810,- Kč, v závislosti na věku a příjmech rodiče), rodičovský příspěvek (bez ohledu na příjem rodičů je poskytován maximálně do 4 let věku dítěte (maximálně do 7 let, jedná-li se o dítě dlouhodobě zdravotně postižené), a to ve výši 3.696,- Kč, resp. 3.897,- Kč, je-li rodič nezaopatřeným dítětem) u rodičovského příspěvku je třeba podotknout, že náleží jen jednou, a to i při více dětech, porodné (od dubna 2006 nově ve výši 17.500,- Kč pro jedno dítě se značným nárůstem v případě narození více dětí), sociální příplatek, příspěvek na bydlení, příspěvek na výživu dítěte atd.

MOŽNOSTI VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Není žádným tajemstvím, že rodičovský příspěvek je vskutku částkou spíše symbolickou, ale i přesto, že právní úprava to rodičům čerpajícím rodičovskou dovolenou umožňuje, řada jich neví, že možnost jejich příjvůdku není ničím omezená. Tedy pokud nepočítáme podmínku osobní péče o dítě, a ta je splněna za níže uvedené situace.

MOŽNOSTI UMISŤOVÁNÍ DĚTÍ DO PŘEDŠKOLNÍCH ZAŘÍZENÍ PŘI RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Podmínka osobní péče o dítě je splněna a rodiči je otevřena cesta k neomezenému příjvůdku, jestliže pečuje o dítě, které nedosáhlo 3 let věku, které navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci anebo u dítěte, které dovršilo 3 let věku a pravidelně navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. V praxi pak bude poměrně

problematické zajistit, aby matka při např. polovičním pracovním úvazku měla skutečnou možnost dítě do předškolního zařízení odvést a vyzvednout v zákonem vyměřené době.

ZMĚNY V LEGISLATIVĚ

Rodičovský příspěvek – stejně jako institut rodičovské dovolené - v současné době využívají především ženy. Muži se rodičovské dovolené účastní poměrem nepřesahujícím 1 procento. Předvolební vlna slibů kromě jiného přinesla i příslib plošného zvýšení rodičovského příspěvku na dvojnásobek příspěvku dosavadního. Není důvodu se domnívat, že zvýšení rodičovského příspěvku přinutí vyšší procento otců využívat institutu rodičovské dovolené. Proto je třeba mluvit o důsledcích, které tento politický tah bude mít na životní strategie žen. Při pouhém zvýšení sociální dávky bez dalších instrumentů hrozí, že povede ke zvýšení nezaměstnanosti žen a ke zvýšení obavy zaměstnavatelů z angažování žen – potenciálních matek – do svých pracovních pozic. Jinou stranou mince jsou názory a skutečná přání českých rodičů. Na rozdíl od západní Evropy, kde pro většinu rodin je otázkou číslo jedna slučitelnost rodiny a zaměstnání (tedy často zřizování různých typů služeb), české rodiny dle nedávného celoevropského průzkumu očekávají od rodinné politiky spíše finanční podporu, a to zejména v době péče o malé děti.

Ze změn v dané oblasti, které skutečně jsou již schváleny, je třeba zejména opět zmínit podstatné zvýšení porodného na více než dvojnásobek při narození jednoho dítěte a skutečně významně vyšší částky v případě, že je narozeno více dětí (až 131.250,- Kč při narození paterčat).

Od 1. ledna 2007 na základě zákona o životním a existenčním minimu budou existovat tři nové sociální dávky – příspěvek na živobytí, mimořádná okamžitá pomoc a doplatek na bydlení, které nahradí dávky dosavadní, kterých je celkově 27. Nová zákonná úprava nemá posloužit jen k udržení životního minima, ale zaměřuje se hlavně na opětovnou sociální integraci a zvýšení životních šancí osob, které se ocitly v nepříznivé životní situaci.

ZKUŠENOSTI, O KTERÝCH SE NEMLUVÍ



CO VŠECHNO MÁ RODIČ VYDRŽET, KDE JE MÍRA ÚNOSNOSTI?

Bylo mi 38 let. Myslela jsem si o sobě mnoho dobrého a mé okolí mi s úsměvem přikyvovalo. Právě skončilo šťastnější období mé rodiny. Rozvedla jsem se.

Nebyla jsem vzniklou situací překvapená. Krize našeho manželského vztahu byla dlouhá. Dlouhá, ale pro okolí (včetně dětí) nenápadná. Nelétaly talíře, neburácely hádky. Vše se dělo „pod povrchem“. A málem do sebezničení.

Mně se rozvodem ulevilo. Dětem se rozpadla rodina. Desetiletý syn a sedmiletá dcera zůstaly se mnou. Jejich otec se již rok před rozvodem odstěhoval. Měli jsme kde bydlet, peníze nám nechyběly, byli jsme zdraví, měli jsme dobré přátele...

Uběhly asi dva roky. Syn oslavil 12 narozeniny, přišlo dospívání. Z jeho chování bylo naprosto zřejmé, že je po tatínkovi. Věděla jsem, že mezi námi dojde ke konfliktu. Můj syn řeší problémy tím způsobem, že si vymyslí svoje pravidla. Já a kdokoli další (např. učitelé) jsme pak automaticky příčina jeho utrpení, neboť ho nutíme učit se, nosit nákup, nepoužívat vulgarismy v rozhovoru s dospělým... Nikdy mne nenapadlo, že právě mé dítě bude ta „svá“ pravidla hájit s takovou urputností.

Byl konec října, pouhé dva měsíce po přestupu na novou školu (sedmá třída) a učitelé měli jasno. Můj syn je nezařaditelný do normálního vyučovacího procesu – provokuje, nereaguje na autoritu. Nepůsobí na něj rozumné, vlídné slovo. Agresivita se objevila na obou stranách bojiště. Já jsem si dovolila syna uhodit. Vrátil mi to. A každý nový den byl stejný. Stejně intenzivně černý. Ve škole pochybovali o Matějově normálnosti, byla navržena trojka z chování, prospěch šel rapidně dolů.

V této chvíli musím poznamenat, že na pár řádků zkracuji historii pro mne velmi obtížného období dvou let. Svoje pocity z počátku tohoto období bych ráda co nejpřesněji vyjádřila. Bylo to rozčarování nad tím, že ani to, že dítě přivedete na svět z lásky, že se o něj staráte, jak nejlépe můžete, neznamená automaticky jistotu – „vyroste z něj spořádaný člověk“.

„Ten chlapec potřebuje mužský vzor, nějakého chlapa, ke kterému by vzhlížel. Který by ho trochu srovnal.“ Na toto zjištění přišli odborníci, já, učitelky, kurátor sociálního odboru z oddělení péče o mládež, přátelé, rodina...

Nejdříve jsem požádala o spolupráci otce svého dítěte. Nedohodli jsme se. Neměla jsem v záloze „náhradního“ tatínka. Moje bližší rodina žila příliš daleko a navíc dědečkové se svými názory by zřejmě jen přilili olej do ohně. Učitelé – muži ve škole nebyli. Mimoškolní aktivity v tomto problematickém období syn zcela zrušil. Psychology, psychiatry, kteří se zabývají adolescenty, jsem rovněž nenašla. Nejsem samotář, ale nemám ve svém okolí tak těsné vztahy s žádnou rodinou, které bych si mohla dovolit svěřit své problematické dítě na nějaký čas do výchovy.

Nenašla jsem jiné řešení než spolupracovat ne s konkrétními lidmi, ale s institucemi. Syn se v té době choval tak nepřijatelně, že ony vlastně oslovily mne. Na podnět školy mne oslovil kurátor sociálního odboru oddělení péče o mládež. Zjišťoval, co se v rodině děje. Proč bývalý „jedničkář“ propadá z chování. Zjistil, že s matkou může mluvit o všem a že matka (která vypadá úplně jako normální matka) syna nezvládá, syn ji nerespektuje. Syn nevidí, že by dělal něco špatně. Otec nechápe, proč by se mněl s kurátorem bavit. On se synem problémy nemá. Dítě bylo svěřeno po rozvodu do výchovy matce, kurátor nemůže otcí nic nařizovat.

A dny šly dál. Samé černé dny. Napětí, konflikty, pocit bezmocnosti. Síly docházely mně, situací byla zasažena Matějova mladší sestra. Nevím, jakou dávku nepřetržitých stresů snese dítě, měla jsem strach

o Matějovo duševní zdraví. Po konzultaci s odborníky jsem Matěje odvezla zhruba na měsíční pobyt do diagnostického zařízení. Doufala jsem v léčivý efekt změny prostředí, nutnosti dodržovat jasný řád, v působení odborníků na poruchy chování. Znovu jsem si ověřila, jak moc chce Matěj prosadit svou. Ze zařízení třikrát utekl a pak mi ho vrátili. Nemohou pomoci někomu, kdo pomoc nechce přijmout. Černé dny doma i ve škole pokračovaly. Následoval kurátorův návrh na ústavní výchovu dítěte – u soudu se přece otec dítěte nevzdá, tomu nikdo nevěřil. A stalo se. Vzdal se. Inteligentní, citlivý, vysokoškolsky vzdělaný člověk řekl, že se nepostará o své dítě, protože se na to necítí. Já to chápu. On má totiž také svůj svět, svoji samostatnost a nenechá se do ničeho nutit. Větší míru sociálního citění soud nemůže nařídít.

Byla nařízena ústavní výchova dítěte. Matka je povinná s tímto dítětem seznámit. Dítě přestalo chodit do školy vůbec. Další dva měsíce, kdy se pohybujete po tenkém ledě. Co všechno má rodič vydržet, kde je míra únosnosti? Co mám dělat, když si dítě (větší a mnohem silnější než já) dělá co chce? Zbytečné otázky. Instrukce reaguje jinak než člověk. Většinou není dostatečně pružná. A pak taky se člověk musí naučit důvěřovat lidem, které nezná, kteří ovšem tuto instituci naplňují.

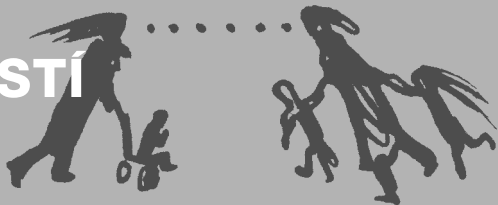
Musím důvěřovat svému vlastnímu dítěti. Pro matku je těžké vědět, že od ní dítě pomoc nechce. Ale věřím, že jsou lidé, od kterých si může vzít tolik, co sama mohu nabídnout.

Musím důvěřovat sama sobě. Svoje naivní představy o tom, jak by měl život vypadat, jsem vyměnila za důvěru v lidské možnosti.

Kdybych to neudělala, napsala bych úplně jiný příběh. Jeho postavy by byly nešťastné, zoufalé, neschopné si pomoci.

Osoby z příběhu s otevřeným koncem zůstávají v anonymitě, aby svým osudem mohly pomoci jiným.





ZPÍVÁNÍ PRO RADOST

Jsem jedna z mnoha maminek na největším českobudějovickém sídlišti Máj, s manželem se staráme o pětiletého chlapečka a roční holčičku. Když se nám tehdy Stanýsek narodil, nějaký čas jsem "brouzdala" městem s kočárkem. Později jsme chodili na pískoviště, do lesa, mezi nedaleké rybníky či na několik nově vzniklých, nápaditě vybavených hřišť, ale časem to vše bylo prostě málo. I začala jsem se pítit, kde bychom se ještě mohli potkávat se stejně "starými" kamarády a vzpomněla si na Mateřské centrum Máj (M-Centrum pro mladou rodinu, dále jen MC). Od kamarádek jsem o něm měla dobré reference, i proto jsme došli "prozkoumat terén", shledali ho velmi zajímavým a počali navštěvovat dopolední programy, které jsou vyhrazeny pro rodiče s nejmenšími dětmi.

Někdy nás zlávalo pravidelné úterní cvičení, jindy čtvrtěční výtvarné tvoření, ale nejčastěji středeční zpívání. To před třemi-čtyřmi roky vypadalo následovně: maminky, které uměly zpívat nebo i hrát na hudební nástroj, připravovaly pro ostatní návštěvníky písničkový blok s tanečky. I když vše fungovalo na ryze amatérské bázi, nadšení pro dobrou věc vykonalo své, takže děti a rodiče odcházivali spokojeni a příjemně unavení.

Se synkem jsme se zprvu zpívání jen účastnili, později jsem pár hodin i sama vedla, ale tím, jak Stáníček povyrostl, nastoupil do školky a já šla zpět do práce, se nám cesta k dopolednímu programu pro rodiče s "mrňoušky" v podstatě uzavřela a do MC jsme se dostali už jen výjimečně. Zpívali jsme sice spolu doma, ale v partě je větší legrace, takže před rokem (po narození Karolínky) jsem se s oběma ratolestmi do MC opět vrátila. A protože známými mamkám-hudebnicím mezitím také odrostly děti, složení členstva se opět mírně obměnilo. Takže jsem tentokrát nastupovala už nejen jako prostá účastnice či občasný záskok, ale stala jsem se jednou ze tří "zpěvulek"- vedoucích pravidelného dopoledního zpívání pro rodiče s nejmenšími dětmi. Mám hudební vzdělání, hraji na kytaru, klavír a flétnu, umím zapsat do not písničku a rozhodla jsem se vše zde uplatnit.

S radostí mohu konstatovat, že tyto mé dovednosti nepřišly nazmar a společně se "zpěvulkami" Štěpánkou, Hankou a později také Ivanou se nám během jediného školního roku povedlo zpívání ještě vylepšit. Hned na první společné poradě (na popud předchozí předsedkyně Štěpánky Huškové Laštůvkové) jsme totiž zavedly zbrusu nový systém, který se nám velmi osvědčil. Byvší víceméně nahodilé hudební programy jsme sjednotily a daly jim zcela novou formu, k písniím a tanečkům jsme připojily i hudební a pohybové hry, vybrané písničky navíc průběžně doplňujeme do vlastního zpěvníčku MC.

Na začátku školního roku si nastalo určité pořadí, ve kterém jednotlivé hodiny povedeme (s možností záskoku při nemoci nás či našich dětí). Na čtvrt roku dopředu se dohodneme, jak pojmenujeme jednotlivé lekce a které čtyři vybrané písně - související s daným ročním obdobím - v nich budeme určitý měsíc opakovat, aby se je pravidelní návštěvníci mohli opravdu dobře naučit. Společně jsme hned na počátku zvolily i jakousi znělkou - písničku na uvítání a před každou lekcí požádáme dospělé, aby své drobotině přišpendlily cedulku se jménem, s dětmi se pak mnohem lépe navazuje kontakt. Zpívání jsme "přestěhovaly" do jedné z menších místností, ve které je koberec a celkově komornější atmosféra, nerušená malými jezdcí na odrážedlech či vyskakujícími dětmi hrajícími si opodál.

Všechny základní informace (vedoucí programu, název programu, čtyři písničky vybrané pro daný měsíc atd.) i aktuální zprávy (změny vedoucích, prosby o darování přírodnin, korálků, tyček atd.) nacházejí mamky i tatkové na zvláštní nástěnce věnované zpívání rodičů s dětmi, kterou pro ně my "zpěvulky" střídavě každý měsíc obměňujeme.

Za dobrovolný příspěvek si navíc zájemci domů odnášejí kopii zvolené písničky z našeho vlastního rozrůstajícího se zpěvníčku, číslování stránek všem usnadňuje hledání. Většinu notových zápisů jsem vyhotovila

i s akordy, v co nejjednodušší tónině, nejčastěji v C dur, aby si je mohli naši malí zpěváčci doma zkusit s rodiči nebo staršími sourozenci, kteří třeba teprve začínají hrát na nějaký hudební nástroj.

Nás, současně "zpěvulky", vše začalo natolik bavit, že se ve zpěvníčku objevují i takové písničky, ve kterých jsme samy zhudebnily zajímavé verše či opatřily novým textem známé melodie, některá vytvořená dílka jsou dokonce ryze autorská.

Písničky nejen z našeho (za jeden školní rok už padesátistránkového!) zpěvníčku v jednotlivých hodinách ještě "zdobíme", některé uvádí maňasek nebo dokreslují obrázky, jiné obohacujeme gesty či drobnými pohyby, na další tančíme, cvičíme nebo děti "lumpáčí" s rodiči a s ostatními malými kamarády. Drobotinu baví nejen tanečky, hudební a pohybové hry, ale oceňuje i hádanky pro malé muzikanty typu "Najdi slova, co se písničce ztratila", "Poznej zvířátko, které uteklo z písničky".

Účastníky zpívání také každý měsíc seznamujeme vždy se dvěma dalšími hudebními nástroji, na které si děti



mohou pod naším vedením zahrát během čtyř po sobě následujících "zpívacích" střed. Pustily jsme se i do výroby netradičních instrumentů, jde především o různé drobné rytmické nástroje - chřestidla, zvonečky, drhla. Chřestidlo: plastová krabička od kinofilmu či kinder vajíčka naplněná přírodninami, zvoneček: víčka od plastových lahví různých velikostí, spojená silonovým vlasem, naplněná drobnými korálky nebo kuličkami, s držátkem - kroužkem na klíče, drhlo: na dřevěné tyčce navlečené - hlavně dobře přilepené! - větší dřevěné korálky z rozbitého závěsu či z potřhané masážní podložky do auta, dvěma takovými tyčkami se drhne o sebe, odtud název. Při výrobě hudebních nástrojů se ale mohou využít i věci, které už ve své původní podobě dosloužily - stará vařečka, odlomek tyčky k rajčatům nebo přeražená násada lopaty, stačí jen probudit dřímající fantazii. Na naši žádost (leták na nástěnce) proto rodiče přinášejí zajímavé přírodniny, různé odřezky dřeva, kovové či dřevěné tyčky, špejle, korálky z rozličných materiálů atd. Výborně se nám osvědčily zejména přírodniny, děti si je k "muzicírování" také vybírají mnohem raději nežli nástroje z plastů - větší kaštiny pro klepání o zem, velké kamínky na ťukání o sebe nebo drobné usušené okrasné dýně s jemným

chřestěním semínek uvnitř. Zajímavá "zvonkohra" se dá udělat např. z nařezaných kousků dřeva - třeba z násady ke smetáku či ulámaných větviček - přivázaných ke dřevěnému špalíčku.

Zkrátka - snažíme se a nejlepší odměnou nás "zpěvulek" je zvětšující se počet dětí i rodičů, kteří zpívání navštěvují a leckdy nás také potěší vlídným slovíčkem. Výhledově bych nám přála, aby vylepšený model zpívání dál skvěle fungoval a aby z našich hodin odcházelo co nejvíc spokojených a usměvavých menších i větších zpěváčků, kteří si v srdíčku budou odnášet pohodu a radost ze společně prožitých příjemných okamžiků.

Věra Korhoňová, Mateřské centrum Máj (M - centrum pro mladou rodinu) České Budějovice

NÁPADY Z MATEŘSKÝCH CENTER PRO MATEŘSKÁ CENTRA

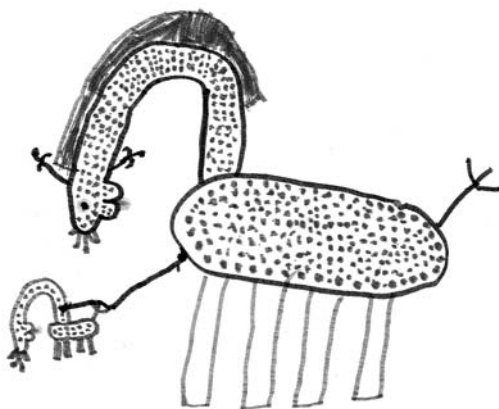
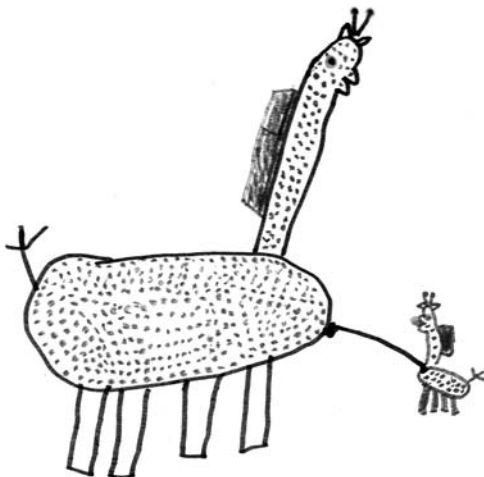


PODZIMNÍ SLAVNOST

Každé dítě si za pomoci své maminky vytvoří skřítku podzimníčka a draka. Skřítky většinou tvoříme z přírodních materiálů a poté si povídáme, z čeho jsou vyrobeni a jak se budou jmenovat. Děti plní na zahradě různé úkoly, hledají poklad, který jim skřítky schovali a nesmí chybět ani opékání buřtů. Pouští se draci a vyhodnotí se, který drak letí nejvýše a který drak je nejoriginálnější. Nechybí ani soutěž, při které mají děti zavázané oči, ochutnávají různé dobroty a jejich úkolem je uhodnout, cože se jim to na jazýčkách rozpouští.

BOJOVKA

Děti si se svými maminkami vytvoří papírové lucerničky. V podvečer se všichni sejdeme na určitém místě i s lucerničkami a vyrazíme směrem k hvězdárně. Protože už je tma, pokládáme na kraj cesty malé svítilny, aby nám ukazovaly cestu. Děti si své lucerny raději sfouknou nebo předávají maminkám a utíkají napřed hledat poklad. Po najití pokladu se přesuneme na hvězdárnu a pozorujeme hvězdy a oblohu.



POHÁDKOVÝ VEČER

Děti si za pomoci maminek vytvoří papírový klobouček polepený krepovým papírem. Poté jdou na zahradu plnit úkoly. Mají slíbené, že pokud splní všechny úkoly a budou tiše, přijdou mezi ně víly. Děti se snaží a jsou tak potichu, aby víly uviděly, že se maminky nestačí divit, jaká že to mají hodná dítka. Najednou za nimi přiběhnou dvě pohádkové víly: Fialinka a Kopretinka. Společně si s dětmi i s maminkami zatančí a zmizí. Dětem ještě stihnou zašeptat, že jim na zahradě schovaly poklad. Děti jsou z víl překvapené a poklad jim udělá velkou radost. Nechybí ani opékání buřtíků a jablíček.

Jaroslava Tůmová, MC Petrklíč Sedlčany