



# PŮL NA PŮL

ZDARMA

19 | 2015  
ÚNOR

BULLETIN SÍTĚ MATEŘSKÝCH CENTER

Představ si,  
že naše máma dělá úplně  
stejnou práci jako její  
kolega, ale dostává  
míň peněz.

Naše taky,  
až budu velká,  
tak si to líbit  
nenechám.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



# OBSAH

**DOPIS OD** Kláry Vlkové a Rut Kolínské

3

## **PŮL NA PŮL – ROLE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE**

4

**Soutěž Společnost přátelská rodině**

- **Metodika, Postup a nástroje hodnocení, Porota na celorepublikové úrovni**
- **Pohled pod pokličku aneb postřehy „auditorek“**
- **Oceněné firmy na celorepublikové úrovni**
- **Oceněné firmy na krajské úrovni** – Královéhradecký, Moravskoslezský, Plzeňský, Olomoucký, Ústecký kraj a Kraj Vysočina

## **ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...**

12

**Postřehy z praxe při sladování pracovních příležitostí** (judikát z roku 2014)

## **VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ**

14

- **Vždy existuje řešení jak vzájemně co nejlépe spolupracovat**
- **Brose CZ – rodinná firma pro rodinu**

## **SÍŤ VE VŠECH PÁDECH**

17

**Síť MC jako průkopnice pozitivní cesty** (trialog nejen o končícím projektu)

## **O ČEM SE NEMLUVÍ**

**Rovné příležitosti rodičů v rodičovství a v péči o domácnost**

20

(výsledky dotazníkového šetření Síť mateřských center o. s. 2014)

Bulletin Půl na půl vznikl v rámci projektu Síť mateřských center Společnost přátelská rodině financovaného z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

# DOPIS OD KLÁRY VLKOVÉ



Když se ohlédnu za celým projektem, který právě nyní končí, vidím tři roky usilovné práce. V projektu nepracuji od jeho počátku, v prvních měsících mě zastoupila kolegyně Lucie Plešková, které tímto znovu velice děkuji. Na ní především spočíval velký úkol prvního roku (2012) a tedy rozjetí celorepublikového mapování zaměstnavatelů a prorodinných podmínek, které svým zaměstnancům/kyním poskytují. V druhé polovině prvního roku jsme se věnovali přípravě publikace Společnost přátelská rodině, prvnímu z pěti workshopů pro zaměstnavatele, inovaci metodiky soutěže, spuštění nového webu soutěže a přípravě prvního ze tří bulletinů Půl na půl.

V roce 2013 následovalo vyhlášení a realizace prvního celorepublikového kola a sedmi krajských kol soutěže, a také další dva workshopy. V září se nám nad rámec projektu podařilo spustit kulaté stoly pro zaměstnavatele, networking zatím stále trvá.

V minulém roce jsme realizovali další celorepublikové kolo soutěže a šest krajských kol, připravili jsme další číslo bulletinu. Na poslední dva měsíce projektu nám zbyla příprava bulletinu, který právě držíte v rukou, a realizace posledního workshopu pro zaměstnavatele v Ostravě.

Shrnutí na úvod: jedno rozsáhlé dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli, jedna objemná a stále aktuální publikace, tři čísla bulletinu Půl na půl, inovovaná metodika soutěže, zbrusu nový web [www.familyfriendly.cz](http://www.familyfriendly.cz), pět workshopů pro zaměstnavatele, dvě celorepubliková kola soutěže (16 oceněných firem a 2 čestná uznání), 13 krajských kol (64 oceněných organizací) a čtyři kulaté stoly se zaměstnavateli nad rámec projektu. K tomu spousta probíhajících a začínajících spoluprací, mnoho zkušeností celého projektového týmu a know-how, se kterým hodláme dále pracovat. A také naděje, že soutěž či certifikaci značkou Společnost přátelská rodině udržíme i do budoucna.

Stálo to za to!

*Mgr. Klára Vlková, manažerka projektu Společnost přátelská rodině*



Máme za sebou deset let se Společností přátelskou rodině. Náš původní plán jak „změnit svět“, neodpovídá tempu našich představ. Těšíme se z každého krůčku – a není jich málo – přesto pořád nestačí. Proto víme, že v kampani a soutěži musíme pokračovat. Hledáme cesty, jak udržet kontinuitu a hledáme partnery pro spolupráci.

Za uplynulá léta jsme se naučili nejen trpělivosti, ale získali jsme cenné know-how včetně přehledu pestré škály možností, jak proměňovat zaměstnanecké podmínky přátelské rodinám.

Máme co nabídnout a bylo by neprozřetelné, kdybychom nezúročili naše zkušenosti. Roste zájem firem, které hledají inspiraci a které mají chuť vzájemně sdílet své zkušenosti. Plánujeme proto pokračovat v pořádání networkingu v podobě kulatých stolů.

Společenská nálada přímo vyžaduje změny ve firemní kultuře. My můžeme zaměstnavatelům nabídnout naše know-how a provést je hodnocením SPR „nanečisto“, kdy kromě vyhodnocení současného stavu dostanou i doporučení, co a jak mohou vylepšit. Navíc můžeme vést „focus groups“ společných pro vedení firem a zaměstnance tak, aby se jim dávalo hledat cesty vzájemného porozumění.

V propojování byznys sféry s občanským sektorem spatřujeme velikou šanci pro budoucnost společnosti přátelské rodině.

*Rut Kolínská, prezidentka Sítě mateřských center o.s.*



# PŮL NA PŮL

## ROLE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE



### SOUTĚŽ SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ

#### Metodika

Soutěž Společnost přátelská rodině (SPR) staví hodnocení nominovaných organizací na metodice inovované v roce 2012. Společenské změny včetně kampaně SPR napomohly postupně proměně kultury ve firmách. Metodika proto dostala jasnější podobu hledisek pro posuzování, a to ve všech původně sledovaných oblastech:

- zaměstnavatelské podmínky (management mateřské a rodičovské dovolené, flexibilní formy práce, diverzita pracovních týmů, rovné odměňování, rovné příležitosti)
- prorodinné aktivity organizace (podpora prorodinných aktivit, podpora mezigeneračního soužití a podpora seniorů, podpora handicapovaných osob a osob se speciálními potřebami)
- společenská odpovědnost firem (podpora a rozvoj regionu, dobrovolnictví, transparentní podnikání, protikorupční chování)
- prostředí firmy (zdravé a nekuřácké pracovní prostředí, bezbariérový přístup, ekologické chování organizace a udržitelný rozvoj)

#### Postup a nástroje hodnocení

Všechny nominované organizace se musely nejprve podrobit dotazníkovému šetření, poté projektové pracovnice provedly analýzu dokumentů a na místě při osobní návštěvě ověřily prorodinné podmínky organizace, a to i v rámci rozhovorů se zaměstnanci/kyněmi. Následně připravily podklady pro nezávislou pětičlennou porotu (v případě krajů to byla většinou porota tříčlenná).

#### Porota na celorepublikové úrovni

V roce 2014 se rozhodování poroty ujali: personalistka Rostya Gordon-Smith, jedna z 50 vrcholových světových HR managerů, Alena Vávrová, Business Development Partnerka ve společnostech ATAIRU a Process Solutions, Ing. Petr Pavlík, Ph.D., ředitel Institutu magisterských studií a člen Katedry genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, Tomáš Ervín Dombrovský, vedoucí oddělení analýz, komunikace a vnějších vztahů ve společnosti LMC s. r. o. a genderová expertka Rut Kolínská, prezidentka Sítě mateřských center.

Porota se soustředila především na komplexnost přístupu firem k rovným příležitostem žen a mužů, ocenila inovativní neobvyklé nápady a motivaci firem pokračovat v dalším rozvoji prorodinné firemní kultury.

Změnou proti minulému ročníku byla tentokrát čestná uznání těm, kdo sice zatím nedosahují zmíněné komplexnosti, ale HR oddělení nebo osobnosti z řad personalistů/ek se velmi snaží prosazovat podmínky přátelské rodině.

## **Pohled pod pokličku aneb postřehy „auditorek“**

V roce 2014 jsme v rámci soutěže Společnost přátelská rodině měli možnost ohodnotit dalších dvanáct statečných společností, které vyšly s kůží na trh a nechaly nás nahlédnout pod pokličku firemních opatření, postojů vedení i neformálních praktik v oblastech sladování osobního a pracovního života a rovných příležitostí. Přihlášené organizace se stejně jako v loňském roce lišily v řadě aspektů – od velikosti, přes obor podnikání, po sféru působení. Oproti loňskému ročníku jsme v rámci letošního celorepublikového kola soutěže s radostí přivítali dva zástupce veřejného sektoru, bohužel ani letos jsme neměli mezi nominovanými žádné kandidáty z neziskového sektoru.

Jedinečnost soutěže však spočívala v individuálním přístupu a samostatném hodnocení každé ze zapojených organizací, které rozptýlily příležitostné obavy některých firem z toho, že by v porovnání s velkými giganty nemusely uspět. Opak byl pravdou. I letošní ročník nás opět utvrdil v tom, že nezáleží ani na počtu, ani na demografické struktuře zaměstnanců a vlastně ani na objemu investovaných prostředků na posílení personálních procesů, ale především na vůli a ochotě vedení, firemní kultuře a také na vzájemné komunikaci a informovanosti zaměstnanců o jejich právech a povinnostech.

Když bychom se podívali na to, co spojovalo letošní oceněné organizace, bylo to především uvědomění, že spokojený zaměstnanec přináší společnosti mnohem více než ten nespokojený, ale také celkové vnitřní klima těchto společností. I letošní ročník měl své trendy. Přihlášené organizace bychom obecně mohli rozdělit do čtyř kategorií, podle toho čemu věnují největší pozornost. Letošními top tématy byly: služby a zařízení péče o děti; home office a jeho ukotvení; péče o zaměstnance a nabídka prorodinných benefitů; a v neposlední řadě diverzita jako taková. Určitou novinkou letošního roku bylo zaměření pozornosti i na další cílové skupiny a menšiny jako např. skupina 50+ či gay a lesbická komunita.

S čistými svědomím však můžeme říct, že český byznys se postupně stává přátelštější rodině. Naše rodina se v letošním roce opět rozrostla o dalších šest organizací na celorepublikové úrovni a šestadvacet na úrovni krajské. Udělili jsme i tři čestná uznání za energii a snahu věci posouvat správným směrem. Za dobu trvání tříletého projektu Společnost přátelská rodině jsme tak celkem ocenili na padesát šest společností. Ty mohou být příkladem pro ostatní, ale i nadějí pro rodiče, jejichž přáním je, aby je jejich zaměstnavatel přijal s celou rodinou. Copak to není to nejpřirozenější přání?

*Lucie Nemešová a Jiřina Chlebovská – členky projektového týmu*

## **VÝSLEDKY SOUTĚŽE NA CELOREPUBLIKOVÉ ÚROVNI**

### **Clearstream Operations Prague s. r. o.**

**Oblasti působení:** finančnictví/bankovnictví

**Celkový počet zaměstnanců:** 226

**Počet žen/mužů:** 141/85

**Důvody ocenění:** Porota vysoce ocenila přirozeně multi-kulturní a diverzitní firemní kulturu organizace. Porota oceňuje rozsáhlou šíři aktivit a programů, které napomáhají identifikaci zaměstnanců/kyň s organizací a zároveň jsou podpůrné směrem k rodinám zaměstnanců/kyň.

### **Česká spořitelna, a. s.**

**Oblasti působení:** bankovnictví

**Celkový počet zaměstnanců:** 9 692

**Počet žen/mužů:** 7212/2840

**Důvody ocenění:** Porota ocenila komplexní a propracovaný přístup organizace k otázkám diverzity a flexibilních forem práce (projekt Diversitas a jeho jednotlivé programy). Porota ocenila dlouhodobou podporu, kterou organizace věnuje rodinám svých zaměstnanců/kyň. Oblast diverzity a work-life balance má podporu ze strany vedení organizace, přesto je potřeba další osvěty mezi manažery/kami na vedoucích pozicích. Diverzita by se měla stát přirozenou součástí firemní kultury organizace.

## **Deutsche Börse Services s.r.o.**

**Oblasti působení:** informační technologie

**Celkový počet zaměstnanců:** 289

**Počet žen/mužů:** 54/235

**Důvody ocenění:** Porota vysoce ocenila přirozeně multi-kulturní a diverzitní firemní kulturu organizace. Porota oceňuje rozsáhlou šíři aktivit a programů, které napomáhají identifikaci zaměstnanců/kyň s organizací a zároveň jsou podpůrné směrem k rodinám zaměstnanců/kyň. Porota doporučuje sdílet realizovaná opatření formou networkingu i s dalšími organizacemi.

## **ExxonMobil Business Support Center Czechia s.r.o.**

**Oblasti působení:** zákaznická podpora (naftařský průmysl)

**Celkový počet zaměstnanců:** 1 198

**Počet žen/mužů:** 675/523

**Důvody ocenění:** Diverzitní přístup se prolíná všemi hodnocenými oblastmi a je přirozeně zasazený ve firemní kultuře organizace. Organizace disponuje vhodně nastavenou pro-rodinnou politikou, což dokazuje i vysoký počet mužů, kteří doposud čerpali rodičovskou dovolenou. Porota kladně hodnotila podpůrné skupiny zaměstnanců/kyň směrem k ženám nebo menšinám. Porota ocenila vysoce nadstandardní přístup organizace k zaměstnancům/kyním.

## **HENNLICH s.r.o.**

**Oblasti působení:** technická řešení a produkty pro český průmysl

**Celkový počet zaměstnanců:** 161

**Počet žen/mužů:** 72/89

**Důvody ocenění:** Porota vysoce ocenila přirozenou firemní kulturu organizace, která je silně prorodinně a diverzitně orientovaná. Porota velice pozitivně hodnotí zřízení a provozování Baby Clubu pro děti zaměstnanců/kyň. Porota považuje hodnocenou organizaci za takovou, která má být příkladem pro další firmy.

## **UNILEVER ČR, spol. s r.o.**

**Oblasti působení:** výroba a obchod s rychloobrátkovým zbožím

**Celkový počet zaměstnanců:** 350

**Počet žen/mužů:** 236/114

**Důvody ocenění:** Porota vysoce ocenila propracovaný systém flexibilních forem práce a podporu diverzity uvnitř organizace. Porota ocenila benefit pěti dnů otcovské dovolené v souvislosti s narozením dítěte. Porota ocenila výborně nastavený systém dobrovolnické práce pro zaměstnance/kyně. Porota ocenila jako nadstandardní šíři sportovních a zdravotních benefitů pro zaměstnance/kyně.

---

## **ČESTNÉ UZNÁNÍ NA CELOREPUBLIKOVÉ ÚROVNI**

### **Česká pošta, s.p.**

**Oblasti působení:** poštovní služby, finančnictví/  
bankovnictví

**Celkový počet zaměstnanců:** 30 947

**Počet žen/mužů:** 23 664/7 283

**Důvody udělení uznání:** Porota ocenila vysoce kvalitní práci HR oddělení a jeho činnost směrem k zaměstnancům/kyním, zejména k osobám na mateřské/rodičovské dovolené, ocenění je uděleno ve formě zvláštního uznání.

### **Komerční banka, a.s.**

**Oblasti působení:** bankovnictví

**Celkový počet zaměstnanců:** 7 721

**Počet žen/mužů:** 5 278/2443

**Důvody udělení uznání:** Porota si váží úsilí, které organizace vyvíjí v oblasti rovných příležitostí a diverzity, směr tohoto úsilí považuje za správný a následováníhodný, ocenění je uděleno ve formě zvláštního uznání.

---

## KRAJSKÁ ÚROVEŇ

*Ocenění SPR získaly též organizace v Královéhradeckém, Moravskoslezském, Plzeňském, Olomouckém, Ústeckém kraji a v Kraji Vysočina. Tradičně se na krajské úrovni objevilo více malých a neziskových firem – zdánlivě zcela nesourodé spektrum, se kterým se však krajské poroty složené z expertů, osobností a politických představitelů daného kraje musely při hodnocení „porvat“.*

*Velikým překvapením bylo několik podniků, které mohou být příkladem i firmám na celorepublikové úrovni a které patří k hybatelům změn ve svém okolí. V rubrice Výměna zkušeností přinášíme příklady alespoň dvou z nich.*

*Když celkově porovnáваме uplynulé ročníky krajských oceňování, musím vyslovit naději, která poslední ročník výrazně odlišuje. A sice, že přibývá nadšenců, kteří považují prorodinná opatření za nezbytnou a nedílnou součást firemní kultury.*

## KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ

### JUTA a. s.

Dvůr Králové nad Labem

**Charakteristika:** Firma vyrábí výrobky pro zemědělství, stavebnictví, sportoviště i domácnost. Ve čtrnácti závodech zaměstnává 2014 zaměstnanců/kyň.

**Důvody ocenění:** nabídka alternativních forem práce a firemních benefitů vč. společného víkendu pro zaměstnance; informování zaměstnanců/kyň na MD/RD o dění ve firmě, vybírání k účasti na firemních akcích, možnosti využití i firemního emailu, notebooku, zaměstnaneckých benefitů; zaměstnancům/kyň na MD/RD je nabízena možnost přivýdělku na DPP či DPČ; příspěvek na péči o děti a možnost zkrácení pracovního úvazku s možností postupného navyšování; firemní zařízení péče o děti; všechny výhody a benefity jsou určeny i pro bývalé zaměstnance/kyně.

### ZPA Smart Energy a. s.

Trutnov

**Charakteristika:** Firma je největší český výrobce elektroměrů, hromadného dálkového ovládání a moderních

měřicích systémů. Počet zaměstnanců/kyň celkem na všech pracovištích a pobočkách je více než 160 osob.

**Důvody ocenění:** možnost zkrácení pracovního úvazku, pružná pracovní doba, kombinování práce z domova s prací v zaměstnání, zřízení banky pracovní doby; spolupráce vysoce zkušených zaměstnanců s mladými a méně zkušenými; tvorba nových pracovních míst, podpora zaměstnávání absolventů, vytváření pracovních pozic pro tělesně handicapované; nastavení režimu po návratu z MD/RD; zaměstnanecké benefity; aktivity pro rodiny zaměstnanců; a tvorba interního časopisu pro zaměstnance a zpravodaje pro studenty spolupracujících škol.

---

## CENA POROTY

### Dagmar Honsnejmanová

Obec Mokré

**Důvody ocenění:** Porota uděluje speciální cenu poroty realizátorce široké škály aktivit zaměřených na podporu společenské soudržnosti paní Dagmar Honsnejmanové.

---

## MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ

### Brose CZ spol. s r.o.

Kopřivnice

**Charakteristika:** Organizace působí v oblasti automobilového průmyslu. Organizace celkem zaměstnává ve svých dvou závodech v ČR téměř 2 500 osob.

**Důvody ocenění:** fungující Kids Club; tábory pro děti v době prázdnin, možnost výletů rodičů s dětmi; nabídka služeb osoby pro oblast péče o zaměstnance a rodinu; fungující zdravotní preventivní program pro zaměstnance; možnost zkráceného úvazku po návratu z rodičovské dovolené; nediskriminační a genderově velice korektní

pracovní smlouva; zavedený rehabilitační benefit pro lidi se zdravotním postižením.

## PROFICIO, o. s.

Rybí

**Charakteristika:** Posláním spolku je vytvořit podmínky pro setkávání rodin, pro děti, rodiče i prarodiče a připravit pro ně vhodný program. Organizace celkem zaměstnává 20 osob.

**Důvody ocenění:** zkrácené a flexibilní úvazky pro všechny zaměstnance; možnost hlídání dětí od 1 roku při výkonu práce v zařízení organizace; vhodné prostory, nekuřácké a bezbariérové prostředí; vnášení prvků ekologického provozu; spolupráce s jinými NNO v rámci společenské odpovědnosti (Slezská Diakonie); nabídky zdravých potravin v kavárně a herně v zařízení organizace; realizace projektů a aktivit pro aktivizaci matek na a po rodičovské dovolené; multigenerační setkávání

## PLZEŇSKÝ KRAJ

### Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy

Plzeň

**Charakteristika:** Jde o profesionální veřejně prospěšnou organizaci (účelové zařízení evangelické církve), která od 1992 v kraji koncepčně rozvíjí své sociální programy.

**Důvody ocenění:** personální politika organizace umožňující např. alternativní výkon práce s ohledem na situaci pracovníka (práce z domu, částečné úvazky, aj.) a rovné odměňování; vyplnění „díry na trhu“ a podpora expanze dalších služeb vhodných pro rodiny formou zakládání dceřiných společností.

### MOŽNOSTI TU JSOU o. p. s.

Plzeň

**Charakteristika:** Organizace je zaměřena na vyhledávání, zprostředkování a vytváření pracovních příležitostí pro zdravotně handicapované, poskytování pracovní rehabilitace, provoz chráněných pracovních míst a sociálních firem v kraji. Organizace zaměstnává téměř 100 osob s postižením.

**Důvody ocenění:** vytvoření vhodného sociálního prostoru pro určité skupiny (zdravotně postižení, matky s dětmi apod.); zaměstnávání osob se zdravotním postižením – provoz několika Secondhelpů; provoz Café restaurantu Kačaba – prostor pro sociální kontakty matek s dětmi; výroba zdravých svačinek.

### Občanské sdružení Ametyst

Plzeň

**Charakteristika:** Organizace pracuje s rodinami s dětmi, mladými lidmi a školami v oblasti ekologické výchovy. Provozuje stanici a luční školku. Pečuje o ohrožené druhy živočichů a rostlin.

**Důvody ocenění:** vytváření prostoru pro setkávání rodiny, a to ve specifické oblasti ochrany životního prostředí; nabídka alternativních úvazků a spolupráce i během MD/RD;

orientace na udržení pracovníků; program pro místní komunitu na venkově; podpora komunitního rozvoje.

### Slavera s. r. o.

Plzeň

**Charakteristika:** Organizace provozuje svíčárnu a mýdlárnu Rodas. Cílem je zajistit zajímavou volnočasovou aktivitu pro rodiče s dětmi i kolektivy (školy, apod.). Na dvoře vzniká pro potěchu především dětí malá ZOO.

**Důvody ocenění:** podpora společného trávení volného času rodičů a dětí a jejich vzájemné interakce; podpora komunikace a sdílení v rodině.

### Středisko křesťanské pomoci – Duha

Plzeň

**Charakteristika:** Organizace realizuje jednorázové akce, kurzy pro děti i rodiče, přednášky a workshopy a letní pobyty. Zvláštním programem je Školička. Ve Školičce jsou zaměstnány 2 osoby.

**Důvody ocenění:** realizace Školičky jakožto reakce na poptávku trhu a její atributy: finanční dostupnost, časová flexibilita dle potřeb rodiče, profesní úroveň pracovníků, respekt ke speciálním potřebám dětí.

### Waldorfská základní škola Dobromysl o. p. s.

Plzeň

**Charakteristika:** Organizace vychází z antroposofie Rudolfa Steinera a nabízí rodičům a dětem alternativní pohled a přístup ke vzdělání. V ČR existuje asi 20 škol od mateřských po střední stupeň.

**Důvody ocenění:** otevření alternativní možnosti pro rodiny v oblasti vzdělávání; úzké zapojení rodičů do celého vzdělávacího procesu i chodu školy.



## OLOMOUCKÝ KRAJ

### DCI KINO Olomouc s. r. o. – Kino Metropol

Olomouc

**Charakteristika:** Organizace je posledním klasickým kinem v Olomouci. Organizace celkem zaměstnává 11 osob (6 na částečný úvazek).

**Důvody ocenění:** snaha o udržení konceptu klasického kina; snaha o nulovou nabídku komerce; bližší kontakt s klientelou; Kino jde za divákem – promítání v parku, pracovní listy pro děti; Senior Klub; živá vystoupení; zájem a péče o zaměstnance.

### Klaunika, spol. s r. o. – Penzion Lipůvka

Brno

**Charakteristika:** Organizace dlouhodobě spolupracuje v rámci divadla s mentálně handicapovanými lidmi. V loňském roce pořídili penzion Lipůvka v Jeseníkách, Lipová – Lázně se zaměřením na pobyty rodin s dětmi.

**Důvody ocenění:** webové stránky organizace; originální myšlenka propojení penzionu, divadla a handicapovaných osob; bezpečné prostředí pro rodiny; příjemné a přirozené prostředí v přírodě; děti se podílely na zútulnění dětského koutku; rodinný tábor s teatrálním zaměřením – využití venkovního altánu; velmi dobře zpracovaný návod pro ubytované hosty; podrobný pracovní návod; „family friendly“ ceny; péče o vlastní zahrádku; spolupráce s lázněmi (senioři) a dalšími místními organizacemi; v plánu solární panel a čerpadlo.

### Koyo Bearings Česká republika s. r. o.

Olomouc

**Charakteristika:** Závod, který je součástí skupiny JTEKT, se zaměřuje na výrobu jehličkových a válečkových ložisek a kladek do automobilového průmyslu a strojírenství. Organizace celkem zaměstnává kolem 370 osob.

**Důvody ocenění:** plochá organizační struktura; možnost zaměstnanců se pravidelně setkávat s generálním ředitelem; otevřená komunikace; linka důvěry, schránka důvěry, dozoroví referenti; zájem o zaměstnance/kyně a rodinné příslušníky svých zaměstnanců; úprava směn na základě potřeb rodinných příslušníků; možnost se podílet na vývoji organizace; nízká fluktuace zaměstnanců; široké spektrum

benefitů; široká podpora NNO; 14 dní celozávodní dovolené; 2 muži na RD; valorizace mezd zaměstnanců/kyň po návratu z MD/RD.

### občanské sdružení Heřmánci

Olomouc

**Charakteristika:** Organizace je rodinným centrem a kromě programu během pracovního týdne nabízí také víkendové programy. Úspěšně prošli auditem MPSV. Aktuální přepočtený počet úvazků je 2,2.

**Důvody ocenění:** možnost práce při MD/RD; audit MPSV; daří se vytvářet pracovní místa dobrovolnicím, možnost vytvořit si pracovní místo na základě projektů, dotovaných míst; velký důraz na vzdělávání; podpora vztahů (s partnerem, s dětmi, se zaměstnanci, podpora rodičovství); využívání alternativních forem práce; firemní kolo.

### Olomoucký kraj

Olomouc

**Charakteristika:** Kraj je územním společenstvím občanů, které má právo na samosprávu. Olomoucký kraj je tvořen Zastupitelstvem Olomouckém kraje, které má 55 členů. Rada Olomouckého kraje má v současné době 12 členů. Krajský úřad Olomouckého kraje je tvořen 16 odbory.

**Důvody ocenění:** mentor pro nově přichozí zaměstnance; snaha zavést další alternativní formy práce; benefity pro zaměstnance i během MD/RD; podpora porodnosti; indispoziční volno; přijetí zaměstnance s „celou jeho rodinou; In karty pro zaměstnance – podpora životního prostředí; dětský koutek; myšlenka zřízení přebalovacího pultu.

### Rozvišť' o.s. – Lesní dětský klub Bažinka

Horka nad Vltavou

**Charakteristika:** Organizace provozuje Lesní dětský klub Bažinka pro děti od 2,5 do 6 let. Také pořádá letní příměstské tábory a programy pro maminky a plánují vzdělávání a víkendové akce pro rodiny.

**Důvody ocenění:** lesní školka; koncept ekologické výchovy dětí; zdravé jídlo z lokálních surovin; odbourávání genderových stereotypů (pedagogem muž); využívání alternativních forem práce; školkovně pro zaměstnance/kyně zdarma; environmentální projekty; spolupráce s místními NNO.

## ÚSTECKÝ KRAJ

### Kulturní zařízení Kadaň, příspěvková organizace

Kadaň

**Charakteristika:** Organizace pořádá kulturní a vzdělávací akce. Organizace celkem zaměstnává 28 osob.

**Důvody ocenění:** rozvoj v oblasti kultury, vzdělání a turistiky; ekologické chování; hrací koutek v knihovně a místo pro přebaleni a na kojení; dlouhodobá spolupráce s místními NNO, které jsou podporovány sníženým nájmem prostor, propagací apod.; nabídka volnočasových aktivit pro děti; spolupráce s MÚ a ÚP; probační služba; široká nabídka firemních benefitů; využívají alternativních forem práce; udržování kontaktu se zaměstnanci na MD/RD a bývalými zaměstnanci/kyněmi; možnost práce na DPP.

### Mateřská škola RADUŠKA

Kadaň

**Charakteristika:** Organizace je zařízením péče o děti od 6 měsíců do 6 let s kapacitou 30 dětí. Organizace celkem zaměstnává 11 osob (5 externě).

**Důvody ocenění:** osobní přístup ředitelky organizace k výchově dětí i přístupem k zaměstnancům; program „Začít spolu“; moderní pracovní prostředí s ekologicky šetrným vybavením; v rámci možností využívání alternativních forem práce; péče o osobu blízkou; spolupráce s místní NNO; využívání místních produktů a služeb; zapojování rodičů do aktivit organizace; v plánu vytvoření vzdělávacího a školicího centra pro pedagogy MŠ.

### Římskokatolická farnost – děkanství Rumburk Loreata Rumburk

Rumburk

**Charakteristika:** Loretánská kaple s ambientem v Rumburku je kulturní památkou, která je celoročně otevřená pro kulturní a vzdělávací aktivity pro širokou veřejnost. Organizace celkem zaměstnává 3 osoby.

**Důvody ocenění:** péče o zaměstnance i v podmínkách velmi malé organizace; v rámci možností využívání alternativních forem práce; dětský koutek, místnost pro přebalování a kojení; vlastní omalovánky Lorety; spolupráce s místními NNO – jsou zde pořádány oslavy dne dětí, hudební a divadelní slavnosti; speciální programy pro hendikepované a seniory; bezbariérové prostory; ekologické chování.

### Základní škola, Most, J. A. Komenského 474, příspěvková organizace

Most

**Charakteristika:** Organizace celkem zaměstnává 64 osob. Organizace je zapojena do projektů Zdravá škola, Ovoce do škol, Celé Česko čte dětem, Rodiče vítání, eTwinning a Les ve škole.

**Důvody ocenění:** aktivity nad rámec běžných služeb; vedle běžné výuky zaměřeni i na hendikepované děti se speciálními potřebami; k asistentům pedagoga působení i sociálních asistentů; působení MC Pojďte si k nám hrát, Most o.s. a dalších NNO v prostorách školy; příjemné pracovní/studijní prostředí, bezbariérový vstup; ekologické chování; úzká spolupráce školy s rodiči.

### Zoologická zahrada Děčín – Pastýřská stěna, příspěvková organizace

Děčín

**Charakteristika:** Organizace svou činnost směřuje nejen na péči o zvířata, ale i směrem k návštěvníkům zahrady, kterým nabízí vzdělávací a zábavné programy.

**Důvody ocenění:** kvalitní pracovní prostředí i pěkné prostředí pro rodiny s dětmi; podílení se zaměstnanců na výběru firemních benefitů, které se mění každý rok; kontakt se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD; ohleduplné vstupné pro rodiny s dětmi; místa pro přebalování kojenců; velké hřiště pro děti s venkovním divadlem; smyslová naučná stezka a ukázky krmení zvířat; spolupráce ZOO s místními firmami a NNO; práce s hendikepovanými dětmi; inovativní vzdělávací programy pro školy; možnost praxe pro studenty.

## KRAJ VYSOČINA

### Diecézní Charita Brno – Oblastní charita Jihlava

Jihlava

**Charakteristika:** Organizace působí v oblasti sociálních a zdravotních služeb a jiných humanitárních aktivit. Organizace celkem zaměstnává 109 osob.

**Důvody ocenění:** přátelské prostředí jak pro zaměstnance, tak pro klienty; podpora flexibilních pracovních úvazků; možnost výměny směn; individuální řešení problémů vyplývajících ze sladování rodinného a pracovního života; podpora zaměstnanců ve věkové skupině 50+; podpora nezaměstnaných osob formou stáží; zaměstnávání lidí se zdravotním postižením; úzká spolupráce s dalšími NNO v regionu; zpracování interních dokumentů k benefitům pro zaměstnance a dalším oblastem.

### Domov pro seniory Havlíčkův Brod, příspěvková organizace

Havlíčkův Brod

**Charakteristika:** Organizace poskytuje pobytové a odlehčovací sociální služby seniorům, kteří mají sníženou soběstačnost v základních životních dovednostech. Organizace zaměstnává celkem 95 osob.

**Důvody ocenění:** přátelské prostředí jak pro zaměstnance, tak pro klienty a jejich rodinné příslušníky – vytváření podmínek pro to, aby klienti mohli být v kontaktu se svými rodinami a nebyli izolováni; zpracované materiály, z nichž je patrná podpora procesu sladování rodinného a pracovního života; ekologické chování; zpracované metodické pokyny, vnitřní řády i interní směrnice v hodnocených oblastech.

### Hodina H, o. s.

Pelhřimov

**Charakteristika:** Organizace pracuje s dětmi, mládeží, dospělými, seniory i znevýhodněnými skupinami obyvatel. Hlavními prioritami Hodiny H je osobní a osobnostní rozvoj,

podpora dobrovolnictví a neformální vzdělávání. Organizace celkem zaměstnává 5 osob.

**Důvody ocenění:** přátelské prostředí; podpora činnosti dalších NNO v regionu; motivace k dobrovolnictví; podpora mezigeneračního soužití; dobrým příkladem participace a rozvoje občanského života na Pelhřimovsku; organizace je přátelská rodině jak z hlediska zaměstnanců, tak i z hlediska klientů.

### MANN + HUMMEL Service s. r. o.

Okříšky

**Charakteristika:** Organizace je centrem sdílených služeb skupiny MANN+HUMMEL, vývojového experta na filtrační systémy a dodavatele sériových výrobků a řešení pro mezinárodní automobilový a strojírenský průmysl. Organizace celkem zaměstnává 232 osob.

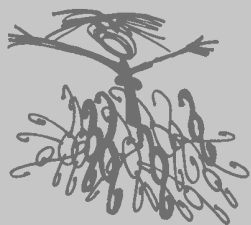
**Důvody ocenění:** přátelské prostředí; nastavení interních procesů a formalizace vč. písemného zakotvení vztahů zaměstnanec versus zaměstnavatel; rozvoj komunitního života ve městě a jeho okolí; organizace v minulosti prošla genderovým auditem; firemní zařízení péče o děti; trainee program během studia studentům VŠ a následná možnost zaměstnání na HPP; možnost příjvýdělků pro seniory.

### PRVNÍ TELEFONNÍ, a. s. odštěpný závod Jihlava

Jihlava

**Charakteristika:** Organizace se zabývá komunikační technikou, instalací a servisem telefonních zařízení včetně zřizování optických sítí. Organizace celkem zaměstnává 15 osob.

**Důvody ocenění:** přátelské prostředí jak pro své zaměstnance, tak i pro zákazníky; podpora aktivit neziskových organizací; motivace zaměstnanců k dobrovolnictví; spolupráce se SŠ v rámci poskytování odborných praxí a vytváření pracovních příležitostí pro absolventy; udržování kontaktu se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD; individuální přístup směrem k potřebám zaměstnanců/kyní v oblasti sladování rodinného a pracovního života; prorodinnost organizace.



# ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...

## Postřehy z praxe při sladování pracovních příležitostí

***O prázdninách minulého roku jsem na IDNES.cz narazil na zajímavý článek se zajímavým nadpisem: Zaměstnavatel musí umožnit rodiči pracovat na zkrácený úvazek, rozhodl Nejvyšší soud ČR. Tento nadpis mě zaujal nejen jako personalistu a jednoho z porotců soutěže Společnost přátelská rodině, ale i jako otce 3 dětí. Proto jsem se zaměřil na tuto problematiku a začal po uvedeném rozhodnutí nejvyššího soudu pátrat a studovat zákoník práce podrobněji.***

Podle oficiální statistik pracuje v České republice na zkrácený pracovní úvazek pouze 8,5 % žen a 1,5 % mužů. Oproti tomu v Evropské unii jsou tato čísla výrazně vyšší: na zkrácený pracovní úvazek pracuje 32 % žen a 8 % mužů. I v této statistice existují výrazné rozdíly, protože např. v Nizozemsku je to až 60 % žen a téměř 16 % mužů. Následuje Irsko, se skoro 40 procenty žen a 12 procenty mužů. Závěrečné konstatování v průzkumu je zajímavé: „To, že v západní Evropě zaměstnavatelé nemají problém poskytovat práci na méně hodin, souvisí s životní úrovní: rodiny si mohou dovolit mít jeden celý a jeden poloviční příjem.“

Pokud se vrátíme do České republiky, tak zjistíme, že pozice, kde se nejvíce uplatňují zkrácené úvazky, jsou v oblasti: pomocní a nequalifikovaní dělníci a pracovníci ve službách a obchodu. Hned za nimi jsou úředníci a státní administrativa. Aspoň to není u nás až tak dramatické. Ale zpět k uvedenému judikátu. Nejvyšší soud ČR v Brně vydal v červenci minulého roku přelomový rozsudek (pro odbornou veřejnost uvádím číslo judikátu: 21 Cdo 1821/2013), ve kterém vyloučil, jak je to vlastně s těmi zkrácenými úvazky u nás myšleno a jak si to představuje zákonodárce.

Jedná se o spor zatím bývalé zaměstnankyně se Statutárním městem Liberec, který se řeší již od roku 2007 (a máme rok 2015 a zatím není stále pravomocně vyřešen). Podstata sporu je v tom, že zaměstnankyni byl po návratu z rodičovské dovolené povolen Statutárním městem Liberec zkrácený pracovní úvazek v týdenní délce 35 hodin (tzn. denně o hodinu kratší). Vše pokračovalo další 4 měsíce k oboustranné spokojenosti, až

následně zaměstnavatel povolení zkráceného pracovního úvazku zrušil a oznámil zaměstnankyni, že bude pracovat na plný úvazek, protože se u něj změnila pracovní podmínky a omezení pracovní doby mu již nevyhovuje. Zaměstnankyně však neměla možnost, aby si zařídila svoje rodinné záležitosti tak, aby mohla pracovat na plný úvazek 8 hodin denně, protože nemohla umístit svoje tříleté dítě do školky a nadále docházela do zaměstnání pouze na 7 hodin denně.

Po měsíci však zaměstnavatelé došla trpělivost a zaměstnankyni propustil pro opakované neomluvené absence v celkové délce 16 hodin. Na základě tohoto rozhodnutí a ukončení pracovního poměru se zaměstnankyně obrátila na soud se žalobou pro neplatné ukončení pracovního poměru s tím, že má přece podle zákoníku práce právo na zkrácený pracovní úvazek a vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, které bráníly v tom, aby mohla i nadále pracovat na zkrácený pracovní úvazek, nebyly skutečně vážné.

Po šesti letech její žaloba doputovala přes okresní a krajský soud k nejvyššímu soudu, který celý případ vrátil k jednání krajskému soudu s následujícím odůvodněním:

***„Pro závěr, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní***



Firemní školka MANN+HUMMEL service s. r. o., autorka Michaela Hasíková – Vostálová

doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. **Pouze v případech, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovést, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavateli vážné provozní důvody.** ... V projednávané věci **tak bylo na žalovaném (zaměstnavateli), aby tvrdil a prokázal, jaké problémy (komplikace) přineslo zastupování žalobkyně (zaměstnanice) případně i zaměstnanci jiných organizačních útvarů, a co by konkrétně muselo být přeorganizováno (kterých konkrétních zaměstnanců a v jakém rozsahu by se takové opatření dotklo). Jinak řečeno, kolik zaměstnanců měl žalovaný, kolik z nich mohlo (případně) žalobkyni zastoupit (šlo jen o jednu pracovní hodinu denně), jaká byla jejich pracovní náplň, ve vztahu k činnosti, ve které by žalobkyni zastupovali, proč ji nemohli zastoupit i jiní zaměstnanci apod. Řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácenou pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu. Nelze totiž přehlédnout, že ne jakékoli provozní problémy (které by mohly vzniknout, kdyby bylo žádosti o zkrácenou pracovní dobu vyhověno) jsou důvodem pro odepření**

**takové žádosti. Musí se totiž jednat o „vážné provozní důvody“.** Smyslem právní úpravy zkrácené pracovní doby je umožnit v tomto ustanovení uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i s **ohledem na jejich (omluvitelné) jiné osobní a rodinné povinnosti.**“

Závěr tohoto případu pro personalisty (možná nepřijemný) a pro rodiče dětí (asi pozitivní) je v tom, že v otázce sladování pracovního a rodinného života postoupila naše společnost a právní náhled zase o krůček k tomu, že prioritní v životě je rodina a ne pouze práce a představy zaměstnavatele. Tím se možná blíže dostáváme ke statistickým číslům Evropské unie uvedeným v úvodu tohoto článku.

Názor autora je ten, že většina firem dobrovolně ke splnění své povinnosti vůči rodičům malých dětí není nakloněna, proto zde musel zasáhnout soud, který tuto otázku musel zodpovědět jasně a konkrétně a dát tak návod jak firmám, tak i rodičům, jak uplatňovat toto konkrétní právo. A to i díky zaměstnankyni Statutárního města Liberec, která se nezalekla výpovědi a 6 let bojovala před soudy.

Mgr. Tomáš Urban

personalista v dopravní společnosti a člen poroty SPR v Moravskoslezském a Olomouckém kraji



# VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ

## BROSE CZ – RODINNÁ FIRMA PRO RODINU

### Brose Kids Club

***Před více než sto lety zahájila v Německu svou činnost společnost Brose jako ryze rodinná firma. Dnes už přední dodavatel komponentů pro automobily čítá na 23 tisíc zaměstnanců, kteří působí v 58 pobočkách po celém světě. Důraz, kladený na sociální oblast a podporu rodiny, se prolíná celou její dosavadní historií. Jedním ze zásadních počinů v této oblasti bylo otevření Brose Kids Clubu (BKC) v centrále společnosti v německém Coburgu v roce 2010. Jedná se o odpolední a prázdninový klub, který slouží jako centrum pro vzdělávání a mimoškolní činnosti dětí zaměstnanců Brose.***

Kopřivnická pobočka společnosti je největším výrobním závodem Brose ve světě (má kolem 2500 zaměstnanců). Bezesporu i díky tomuto prvenství, a také vzhledem k poptávce ze strany zaměstnanců po zařízení tohoto druhu, vedení firmy uvolnilo prostředky na vybudování obdobného dětského zařízení v české pobočce. Tam však kromě odpoledního a prázdninového klubu nabízí služby i jesličky a školka. Celková kapacita v současnosti dosahuje 59 dětí ve věku jednoho roku až patnácti let. Prázdninový klub pro až 40 dětí organizuje výlety, tábory a nejrůznější akce pro období školních prázdnin v průběhu celého roku. V průběhu léta se tak BKC postará o program až 350 dětí zaměstnanců firmy Brose.

Český Brose Kids Club zahájil provoz v červenci 2014, přičemž zájem ze strany zaměstnanců se projevil už měsíce před otevřením. Žádost o umístění dítěte si mohl a může podat každý zaměstnanec Brose, přičemž ve výběru se zohledňují nejrůznější faktory, jako např. jde-li o rodiče samoživitele či jiné sociální aspekty. Na nedostatek práce si tým celkem osmi pedagogů a tří pedagogických asistentů v čele s ředitelkou BKC Ivou Klugovou rozhodně stěžovat nemůže. Kapacita je naplněna a od zahájení činnosti v létě 2014 proběhlo několik letních táborů, prázdninových výletů a řada společných akcí pro děti i rodiče ze všech oddělení BKC. „*Hlavní myšlenka o děti nejen pečovat, ale také je motivovat k hravému učení, se vyplátila. Důraz, kladený na harmonický rozvoj dítěte od nejtělejšího věku, zahrnující jazykovou*

*i polytechnickou výchovu, rozvoj logiky i motoriky, přináší první ovoce v podobě spokojených dětí i jejich rodičů.*“, říká Iva Klugová.

Děti mají v BKC pestrý program a rodiče s vědomím, že je o jejich potomky dobře postaráno, se mohou věnovat svému zaměstnání, jak je potřeba. Provozní doba je totiž skutečně vstřícná. BKC se otevírá v 5.30 a svůj provoz končí v 17.30. Kromě vánočních svátků a jednoho týdne v letních měsících má své dveře otevřené celoročně, což je v dnešní době jednoznačnou podporou pro zaměstnance na kterékoli pozici. Sekundárně to samozřejmě zvyšuje zaměstnanost i partnerů zaměstnanců Brose, kteří by v jiné situaci mohli být nuceni být s dítětem doma či pracovat jen na zkrácený úvazek.

### Brose Vitality Program

Kromě rodinně zaměřeného BKC nabízí Brose CZ i program péče o zdraví, který světlo světa spatřil již v roce 2010. Firma se rozhodla propagovat zdravý životní styl zavedením členého Brose Vitality Programu, který se vždy kvartálně prostřednictvím zdravotních opatření zaměřoval na nejrůznější témata z oblasti zdraví.

Svou dnešní podobu však začal nabývat až spolu se zřízením samostatného odborného oddělení „Péče o zaměstnance a rodinu“, za jehož chod od září 2012 odpovídá Nikola Žingorová. Její hlavní pracovní náplní je vedle psychologického poradenství pro zaměstnance

také další rozvoj v oblasti managementu zdraví. Za dobu jejího působení došlo zejména vlivem zavádění některých zahraničních trendů k vytvoření ucelenější koncepce, která si klade za cíl podporovat na zdraví orientované chování, posilovat zdravotní stav a zvyšovat tak celkovou spokojenost zaměstnanců. To, nakolik se podaří dosáhnout stanoveného cíle, bude možné posoudit až s odstupem několika let. Pozitivní vliv však lze pozorovat již dnes, kdy úměrně nárůstu zdraví podporujících aktivit roste i počet zúčastněných zaměstnanců. Oproti roku 2013 se zájem o zdravotní aktivity poskytované firmou zvýšil téměř trojnásobně.

Mezníkem v dalším rozvoji byl podzim 2013, kdy byl založen tzv. Pracovní tým na podporu zdraví, který se pravidelně setkává, aby společně projednával témata z oblasti zdraví. Jako velice efektivní se ukázalo obsazení některých pozic kolegy přímo z výroby. „*Díky takové spolupráci se dostáváme blíže k lidem, dáváme jim možnost spolurozhodovat o opatřeních, která se jich bezprostředně dotýkají a zároveň se k nám tímto dostávají informace, které by za jiných okolností zůstaly na okraji pozornosti nebo nebyly vyřčeny vůbec*“, dodává Nikola Žingorová. Hlavním cílem Pracovního týmu na podporu zdraví je prostřednictvím cíleného zdravotního programu navrženého dle požadavků centrálních orgánů a místních, pro závod specifických, potřeb a požadavků, zvyšovat vnímavost a odpovědnost zaměstnanců za udržení vlastního zdraví. V praxi to znamená, že se každý rok uskuteční jedno téma z okruhu zdraví, kterému je pak po celý rok prostřednictvím

jednotlivých zdravotních opatření věnována pozornost. Výstupy i hodnocení samotných zaměstnanců se průběžně zaznamenávají a vyhodnocují a na jejich základě jsou pak přijata další potřebná opatření.

Vedle tohoto cíleného zdravotního programu, který si získává čím dál tím více příznivců, firma nabízí také nejruznější kurzy, z nichž za zmínku stojí jistě kurz na odvykání kouření, fitness program a řada dalších zdraví podporujících aktivit, které mohou využít všichni zaměstnanci bez rozdílu pracovního zařazení. Aby bylo dosaženo žádoucího efektu a byla posílena vlastní motivace zaměstnanců, jsou některé kurzy zpoplatněny. Tyto příspěvky jsou však v porovnání s běžně se pohybujícími částkami za dané služby spíše symbolické.

Zda se vyplatí do takového nadstandartního benefitu, který Brose svým zaměstnancům poskytuje, investovat finance, říká firma jednoznačně ano. „*Jsmo rádi, že díky rozhodnutí vrcholového managementu, který vnímá podporu sociálních služeb jako jeden z klíčových faktorů napomáhajících k uskutečnění strategických cílů podniku a jejich investicím do preventivních opatření, můžeme být jedněmi z průkopníků v oblasti managementu zdraví. Těší nás, když vidíme zájem zaměstnanců, čteme pozitivní zpětné vazby a děkovné dopisy lidí, kterým jsme pomohli nastartovat pozitivní změnu v jejich životě. To je pro nás signálem, že naše práce má opravdu smysl.*“, uzavírá Nikola Žingorová.

*Vlasta Poláchová, vedoucí HR projektů*

## **VŽDY EXISTUJE ŘEŠENÍ JAK VZÁJEMNĚ CO NEJLÉPE SPOLUPRACOVAT**

***„Když jsem před několika lety začala pracovat ve společnosti MANN+HUMMEL Service, mile mě překvapilo, že jsem byla během prvních pár dnů proškolená na firemní Kodex a hodnoty, které se v rámci celé naší skupiny dodržují. Ještě důležitější pro mě byl ale fakt, že se zaměstnanci i vedoucí podle těchto zásad chovají. Hlavně díky této firemní kultuře a pochopení vedení se nám daří usnadňovat sladění osobního a pracovního života našich zaměstnanců.***

*Už jsou to více než tři roky, kdy jsme se pustili do vůbec prvních jednání týkajících se zřízení naší Firemní mateřské školy. Nejprve jsme navázali spolupráci se státní školkou poblíž naší firmy, a když se objevila nabídka stát se partnerem projektu financovaným dotacemi z EU, a zřídit vlastní firemní*

*mateřskou školu, neváhali jsme ani chvíli. Někteří naši současní školáčci tou dobou možná ani nebyli na světě, a nyní se v naší školce hrdě hlásí o své místo a my jsme za to moc rádi. Když vidím, kolika rodičům jsme usnadnili návrat do práce a zároveň jim dali jistotu, že je o jejich děti výborně postaráno,*

*prakticky pokaždě si říkám, že vybudovat firemní školku byl sice obrovský závazek, ale závazek, který dává opravdu smysl.*“ říká Eva Doležalová, HR Business Partner společnosti MANN+HUMMEL Service s. r. o.

Skupina MANN+HUMMEL je předním vývojovým expertem na filtrační systémy. Působí na více než 60 místech světa a zaměstnává více než 17 000 zaměstnanců. Na území České republiky zastupují MANN+HUMMEL Group tři společnosti, z toho dvě působí v Nové Vsi na Třebíčsku: MANN+HUMMEL (CZ) s.r.o. a MANN+HUMMEL Service s.r.o., které dohromady zaměstnávají přes 1 200 zaměstnanců. Centrum sdílených služeb MANN+HUMMEL Service s. r. o. poskytuje z Nové Vsi a z kanceláře v Brně od roku 2007 servisní služby pro ostatní pobočky MANN+HUMMEL Group ve světě a do portfolia firmy patří služby oblasti účetnictví a financí, konstrukce & vývoje, IT & SAPu, zpracování materiálových dat, managementu projektů, personalistiky, kvality, nákupu.

Společnost MANN+HUMMEL Service s.r.o. nabízí svým zaměstnancům širokou škálu finančních i nefinančních benefitů, podporuje je při studiu cizích jazyků a poskytuje jim nadstandardní možnost využít celou řadu odborných školení, případně se zaučovat na zahraničních pobočkách koncernu MANN+HUMMEL. Důležitou oblastí v práci s lidskými zdroji je pro společnost i sladování pracovního a rodinného života, kdy se snažíme maximálně podpořit nejen ty zaměstnance, kteří se pozvolna vracejí z rodičovských dovolených zpět do pracovního procesu.

Mezi oblastí, ve kterých se našim zaměstnancům snažíme vyjít vstříc, patří mj. pružná pracovní doba, 6 týdnů dovolené, dohody konané mimo pracovní poměr, zkrácené úvazky pro rodiče na MD/RD nebo při návratu z MD/RD, práce z Home Office (ad hoc i dlouhodobě), brigády pro děti zaměstnanců, svoz zaměstnanců do firmy, budget na studium cizích jazyků i po dobu MD/RD, dny placeného volna nad rámec Zákoníku práce, např. při doprovodu prvňáčka do školy, atd. Dále začleňujeme zaměstnance na MD, RD do dění ve firmě tím, že jim zasíláme firemní časopis a zveeme je na firemní akce.

*„Není vždy jednoduché najít řešení, jak vzájemně co nejlépe spolupracovat, důležité je ale chtít, pak existuje řešení vždy. Jako firma si jsme vědomi, že existuje jednoznačná souvislost mezi prorodinnou atmosférou ve firmě, nízkou fluktuací a absencí zaměstnanců na pracovišti. Mimořádně oceňuji, že*

*vedení společnosti a naše korporátní kultura celkově tento přístup aktivně podporuje.“*

Ale i tak nebyly některé věci úplně jednoduché. Například zřídit firemní školku, a to i přesto, že realizace tohoto projektu byla relativně krátká a trvala něco málo přes rok. První měsíc provozu měla školka pouze lehce přes deset dětí a nejmladší školáče byl tehdy teprve rok a půl. Nyní je kapacita školky zcela zaplněna, dětí je téměř pětadvacet, řadí se mezi ně batolata, stejně jako pár předškoláků. *„Jsme rádi, že děti chodí do školky rády, s nadšením, jejich spokojenost a spokojenost rodičů jsou pro nás tou největší odměnou a motivací. Naše školka byla vůbec první firemní mateřskou školou v Kraji Vysočina, věříme však, že ne poslední.“*

I v dalších oblastech bylo zapotřebí vyřešit různé nástrahy, které se k některým opatřením podporujícím sladování práce a rodiny váží. Například při práci z domova jsme se věnovali otázce bezpečnosti dat, technického vybavení zaměstnanců pracujících z domova, jako i bezpečnosti práce a proškolení těchto zaměstnanců. Museli jsme také nově nastavit pracovní-právní dohody při práci na dálku, pořádně promyslet, které pozice, respektive zaměstnanci jsou vhodní pro flexibilní formy práce a celkově pro tento způsob vykonávání práce nastavit dobře fungující pravidla.

**Ale obecně je důležité zaměstnancům důvěřovat, pravidelně s nimi diskutovat, být otevření změnám a v neposlední řadě jejich výstupy kontrolovat.** Pokud se někdo v takovém režimu neosvědčí, není nic jednoduššího, než mu nastavit původní režim a pokračovat ve spolupráci dál. Ne každému například práce z domova vyhovuje.

Důležité je ale na zaměstnance pracující na zkrácené úvazky nebo z domova nezapomínat. Všichni by měli sdílet stejné informace, neměli by být znevýhodněni tím, že nejsou denně na pracovišti. A zároveň není potřeba se bát velké administrativní a organizační zátěže, není to tak náročné, jak se možná zdá, a zaměstnanci to určitě ocení a vrátí firmě svou loajalitou a efektivní prací.

*„Věříme, že se k nám postupně přidají i další zaměstnavatelé, kteří budou cítit stejně jako my, že i maminka na nebo po rodičovské dovolené může být tím správným klíčem k úspěchu, a proto je třeba mu občas vyrazit více naproti.“*

*Eva Doležalová, vedoucí personálního oddělení*



# SÍŤ VE VŠECH PÁDECH KDO JE KDO V SÍTI MC



## SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER JAKO PRŮKOPNICE POZITIVNÍ CESTY

*Triolog prezidentky Sítě MC Rut Kolínské – iniciátorky kampaně a soutěže a projektových manažerek Sítě MC – realizátorek projektu Lucie Pleškové a Kláry Vlkové.*

***V roce 2004 se Síť mateřských center vydala na cestu vyhledávání příkladů dobré praxe přátelských podmínek rodině ve společnosti. Občasné snahy zvenčí, abychom zavedli „anticenu“ jsme vždy odrazili. Desetiletá historie Společnosti přátelské rodině volá po zastavení a zhodnocení přínosu. Víme, že zdaleka nejsme u cíle, ale také víme, že i díky naší práci se společnost hodně proměnila.***

**Rut:** *Lucie, kdy ses poprvé „potkala“ s kampaň Společnost přátelská rodině? Dnes už můžeš prozradit, zda tě zaujala hned, nebo jsi postavění rodiny ve společnosti a v zaměstnání začala vnímat až poté, co ses sama stala matkou?*

**Lucie:** Poprvé to muselo být krátce po mém nástupu do Sítě MC, tedy na jaře roku 2007. Zaujala mě určitě hned, jelikož tématu rodiny jsem se věnovala už při svém studiu psychologie. Nicméně je pravda, že řadu věcí, jako je například sladování rodinného a pracovního života, člověk vnímá intenzivněji a docení, až když sám rodinu má.

**Rut:** *A jak hodnotíš z pohledu své profese dětské psycholožky přínos projektu a především firm přátelských rodinám pro děti? Jakou roli v rodině sehrávají dobré podmínky pro sladování rodiny a zaměstnání?*

**Lucie:** Aktuálně vnímám v naší společnosti velký tlak na to, aby se matky mohly vracet velmi brzy zpět do zaměstnání. Osobně jsem přesvědčena, že pro děti je velice důležité, aby jejich matky byly spokojené jak s rodinným, tak s pracovním životem. Je však třeba myslet i na to, že je řada žen, které jsou spokojené, pokud se věnují pouze péči o dítě, a je to zcela v pořádku! Proto si myslím, že je velmi důležité, aby ženy měly možnost, ale ne povinnost svůj rodinný a pracovní život sladovat. Zda toho využijí, je samozřejmě na nich.

Přínos projektu a především oceňování firm přátelských rodině vnímám tedy velice pozitivně, ukazují právě tyto

možnosti a dávají rodičům příklad, co vše v praxi lze a co mohou po svých zaměstnavatelích také požadovat.

Ve vztahu k dětem bych pak ráda vyzdvihla především snahu firm nabídnout stejné podmínky ženám i mužům – na otce se při sladování rodinného a pracovního života trochu zapomíná. Z mého pohledu jsou přítom otcové pro děti stejně důležití jako matky, takže i jim by mělo být umožněno upravit své pracovní podmínky ve prospěch rodinného života.

**Rut:** *Kláro, v současné době se objevuje stále více obdobných soutěží, dokonce máme pocit, že přímo vzniká lehký zmatek. V čem se liší projekt a soutěž Společnost přátelská rodině od jiných podobných soutěží?*

**Klára:** Soutěž Společnost přátelská rodině se od jiných podobných soutěží, které jsou vesměs genderovými audity, liší v šíři svého záběru. Zatímco většina ostatních soutěží cílí pouze na zaměstnavatelskou oblast (management mateřské a rodičovské dovolené, rovné příležitosti, rovné odměňování, nábor zaměstnanců/kyň, age management atd.) naše soutěž pracuje i s dalšími oblastmi.

Kromě uvedených zaměstnavatelských podmínek se detailně zabýváme také tím, jaké prarodinné aktivity firma vyvíjí (jedná se o podporu rodin s dětmi, akce pro děti, firemní péči o děti, OZP zaměstnance, seniory apod.), jak má nastavené CSR (dobrovolnictví zaměstnanců,

podpora regionu, ve kterém firma působí, transparentní podnikání atd.) a v jakém prostředí firma funguje (zdravé prostředí pro zaměstnance, bezbariérovost, nekuřácké prostředí, řešení odpadů).

Všechny tyto oblasti vycházejí z dlouholeté tradice soutěže a vzdělávání v ní byly nějakým způsobem začleněny. Měli jsme několik debat s porotci, zda soutěž není pojímána v příliš velké šíři a zda by pro posouzení hodnocených společností nestačily první dvě oblasti. Hodně jsme o tom přemýšleli, ale nakonec jsme se rozhodli pro zachování všech čtyř oblastí i z důvodu, že tím je naše soutěž výjimečná. Navíc se ukázalo, že opravdu nejde hodnotit dané oblasti izolovaně, že se prolínají a že nemůžeme ocenit firmu, která by měla skvělé benefity pro zaměstnance, ale už by se nezajímala o místo, ve kterém působí, nesnažila by se udělat něco pro ostatní nebo ji nezajímalo, že její zaměstnanci mají své rodiny.

Hodnocení v rámci soutěže je pracné jak pro nás, tak pro firmy, ale odměnou je komplexní závěrečná zpráva, ve které firma dostane doporučení ke všem hodnoceným oblastem i k jednotlivým indikátorům hodnocení. Po dvou letech fungování s novou metodikou se ukazuje, že jsme zvolili správnou cestu a že vynaložená práce přináší své plody.

**Rut:** *Vztah společnosti k rodině a zaměstnavatelské podmínky pro sladování rodiny a práce se od roku 2004 hodně proměnily, a tak logicky bylo potřeba změnit i metodiku posuzování organizací. A teď slýchávám, že je naše metodika moc „přísná“ a náročná. Lucie, ty jsi na propracování metodiky měla velký podíl, jak bys na tento názor reagovala?*

**Lucie:** Metodika určitě nemůže být přísná, jelikož metodika je pouze popisem hodnocených oblastí. Přísní mohou být tedy jen porotci a porotkyně, kteří organizace hodnotí. Nicméně určitě je třeba říci, že to, co bylo dříve vzácností, je dnes běžné, a proto je určitá přísnost na místě, abychom skutečně vyzdvihli a ocenili ty, kdo dělají v rámci svých možností něco navíc.

**Rut:** *Kláro, tři projektové roky znamenají kromě náročné práce i bohaté zkušenosti. Co považuješ za největší přínos projektu ze zaměstnavatelského i zaměstnaneckého pohledu?*

**Klára:** Těší mě, že jsme hodnoceným firmám pomohli s jejich směřováním ve zvolených oblastech, některé jsme přiměli k tomu, aby se danými oblastmi vůbec

začaly zabývat. V rámci vyhlášení celorepublikové úrovně i krajských kol hodnocené organizace sdílely své zkušenosti, a tak se firmy mohly poznávat, porovnávat se, inspirovat, navazovat kontakty a dále se propojovat. Věřím, že účast firmy v soutěži měla v konečném důsledku vliv i na zaměstnance firmy – někteří si uvědomili, že jejich firma je opravdu výjimečná a to, co pro ně dělá, není standardní, ale výjimečné, jiní poznali, že firma má ještě své rezervy. Někdy z rozhovorů se zaměstnanci vyplynuly skutečnosti, které jsme se pak snažili vedení firmy v závěrečné zprávě tlumočit a přimět je tak k potřebným změnám.

Během soutěže se nám také potvrdilo, jak moc důležitý je pohled zvenku – firma může procházet interními audity, ale důležité je externí nezaujaté stanovisko. V neposlední řadě byla soutěž velkou inspirací i pro nás jako pro neziskovou organizaci, i my jsme se mnohému naučili, nasáli korporátní atmosféru, získali cenné kontakty a osvojili si spoustu nových znalostí.

**Rut:** *A jedna závěrečná osobní otázka pro vás obě. Bavily jsme se více o sladování rodiny a práce, rovné příležitosti žen a mužů stály trochu stranou, a proto se ptám, jaké kroky by bylo potřeba udělat, aby matky a otcové měli rovnější příležitosti v péči o děti a o domácnost?*

**Klára:** Pokud se bavíme o matkách a otcích, pak se opět vracíme ke sladování osobního a pracovního života. Lucie už na to upozornila – je potřeba, aby se ve firemních programech určených rodičům malých dětí nezapomínalo také na otce. Bylo by skvělé, kdyby je zaměstnavatelé povzbuzovali v tom, aby si vybrali třeba alespoň část rodičovské dovolené, aby vyzvedávali své děti ze školek a škol, byli s nimi doma, nezapomínali na svou rodinu a byli její plnohodnotnou součástí.

Některé firmy nyní zavádějí tzv. „otcovskou dovolenou“ – jedná se o 1 až 5 dní volna po narození dítěte. V rámci soutěže jsme se však setkali s tím, že tatínkové si vyberou například jen jeden den místo možných pěti a nikdo neví proč. Můžeme se jen domnívat, zda je na vině zejména o takový benefit, což zní nepochopitelně, nebo tlak pracovního okolí, který nedovolí vybrat si všech 5 dní.

Celkově bychom se však měli vrátit na úplný začátek – tyto problémy by možná ani nevznikaly, pokud by zde fungovala genderově nestereotypní výchova od co nejútlejšího věku. Měli jsme na toto téma napsaný skvělý projekt pro děti a rodiče navštěvující naše člensk

organizace usilující o podporu z norských fondů, ten však nebyl z formálních důvodů přijat k hodnocení. Přitom právě skupina dětí mladšího školního věku je přesně tou, se kterou by se mělo začít pracovat – ve věku kolem tří let začínají děti preferovat hračky a barvy „příslušející“ jejich pohlaví. Proto by ve školkách měl fungovat genderově senzitivní přístup a samozřejmostí by měl být i na základních školách, zejména pak v období volby budoucího povolání. Možná se nám postupně podaří vychovat generace, které nebudou nuceny a zároveň ani ochotny vměstnat se do předem daných vzorců chování. Pak už nebude potřeba, abychom se o sladování bavili, protože bude přirozenou součástí našich životů.

**Lucie:** Myslím, že Klára to vystihla skvěle. Já bych jen zdůraznila ten význam výchovy a především vzorů pro děti v rodině. Děti se nejvíce učí tím, co vidí a především přímo zažívají, takže pokud budou vyrůstat v rodině, kde panuje rovný přístup k péči o ně i o domácnost, budou

to brát jako samozřejmost a samy se pak v dospělosti takto chovat. Aktuálně tedy vidím velkou úlohu v šíření osvěty v rámci široké veřejnosti, v práci s dětmi i jejich rodiči a v neustálém vzdělávání, podporování a oceňování pozitivních příkladů.

**Rut:** Děkuji vám oběma především za práci na obou „kolech“ projektů i za vaše postřehy i odborné hodnocení situace kolem rovných příležitostí a sladování rodiny a práce. Občas propadáme pocitům, že naše práce nepřináší očekávaný přínos. Pravdou však je, že změna myšlení patří k velmi dlouhým procesům, dokonce trvá generace, než se něco změní. A záleží především na každém z nás, jak se chopíme nových příležitostí. Trochu jsem čekala, že se opřete více do našich „ženských“ řad. Voláme totiž po prostoru pro muže, ale vlastně nejsme moc ochotné jim jej uvolnit. Což ostatně potvrdilo naše dotazníkové šetření k rovným příležitostem rodičů v rodičovství a v péči o domácnost.



SPR – oceněné firmy na celorepublikové úrovni v roce 2014, archiv Sítě MC



# ZKUŠENOSTI, O KTERÝCH SE NEMLUVÍ

## ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI RODIČŮ V RODIČOVSTVÍ A V PÉČI O DOMÁCNOST

Výsledky dotazníkového šetření Sítě mateřských center o. s. 2014 – zpracovala Rut Kolínská

### Základní informace o dotazníkovém šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit názorovou škálu rodičů zejména malých dětí na rovné příležitosti matek a otců jak v péči o děti, tak i domácnost včetně otcovské dovolené. Šetření probíhalo od 13. 2. do 10. 4. 2014. Elektronický dotazník byl rozšířen především prostřednictvím mateřských center.

Elektronický dotazník vyplnilo celkem 455 osob – 442 žen a 13 mužů. U některých odpovědí přinášíme zvlášť názory mužů. Věkové rozpětí respondentek a respondentů se pohybovalo od 20 do 60 let. Nejvíce se jich pohybovalo ve věkové kategorii 30-40 let (tři čtvrtiny – 76 %), což odpovídá cílenému zaměření na rodiče malých dětí (zejména předškolního věku). 12 % pak bylo mladších (do 30 let) a 11 % starších (nad 40 let). Pouze dvě respondentky byly starší padesáti let.

Sledovali jsme též počet dětí respondentek a respondentů. Průměrný počet dětí na jednu ženu 1,9 vychází více než průměrný počet 1,46 uváděný ČSÚ za rok 2013. Vyšší počet dětí na jednu ženu odpovídá dlouhodobě sledovanému jevu, totiž že kolem mateřských center se

pohybují většinově rodiny s více dětmi. Ženy uvádějí jedno dítě ve 29 %, dvě děti v 52 %, 3 děti v 16 % a 3 % z nich mají 4 a více dětí. Muži mají 2×1 dítě, 6×2 děti, 4×3 děti a jeden uvádí 4.

Péči o děti zastává v režimu RD/MD více než polovina odpovídajících (57 %), z toho na mateřské dovolené (19 % – tedy téměř pětina) a na rodičovské dovolené (38 %). Vedle toho na otázky odpovídali také zaměstnaní rodiče, a to téměř třetina (31 %) z celkového počtu Do skupin OSVČ, v domácnosti a také mezi nezaměstnané se řadí respondentky a respondenti po 4 %. Z toho dva z mužů respondentů jsou na rodičovské dovolené, 8 jich pracuje a 3 jsou OSVČ.

## VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

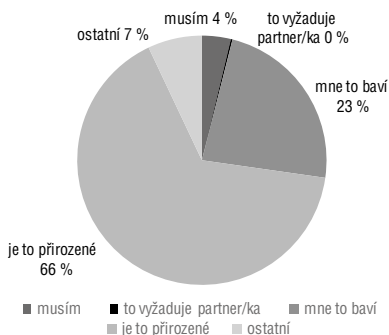
### Péče o děti

#### Důvody

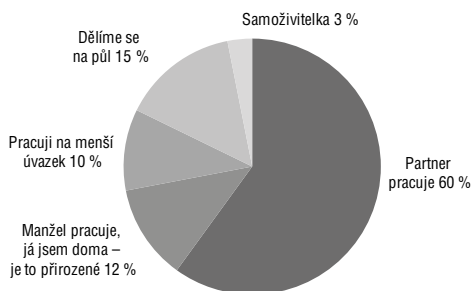
Pro 66 % respondentek je péče o děti přirozená a 23 % uvedlo důvod rozhodnutí pečovat o dítě/děti, že je to přímo baví. Jen 4 % říkájí, že musí, jedenkrát zaznělo, že to tak vyžaduje partner. 7 % žen volilo jinou odpověď, avšak ji nijak nespecifikovalo.

Více než polovina mužů (7 = 54 %) vidí svoji péči o dítě/děti jako přirozenou, 5 mužů (38 %) péče vysloveně baví a jeden konstatoval, že to tak teď mají.

#### O své dítě/děti pečují, protože



## Proč trávím s dětmi více času



## Míra času stráveného s dítětem

Z uzavřené otázky vyplynula míra času stráveného s dítětem/děti oproti partnerovi, jak ji vidí respondentky a respondenti. 86 % žen říká, že tráví více času, 2 % méně a 12 % přibližně stejně. Připomeňme, že pouze 61 % žen je na RD/MD a v domácnosti.

Muži říkají, že tráví více času s dítětem/děti než partnerka v 5 případech (38 %), 4 stejně (31 %) a 4 méně (31 %).

## Péče o domácnost

### Kdo má péči o domácnost na starost

55 % respondentek se hlásí k péči o domácnost jako svému úkolu. 25 % říká, že se dělí v péči o domácnost na půl, což je o 10 % více než v péči o dítě.

Muži vidí dělbu péče o domácnost v 54 % (7), 31 % mužů (4) se domnívají, že péče o domácnost je hlavním úkolem partnerky a 2 přijímají péči o domácnost jako svůj úkol, kupodivu to nejsou ti, kteří jsou na rodičovské dovolené.

### Míra péče o domácnost

Z 84 % odpovědí zaznělo, že respondentka tráví čas péčí o domácnost více než partner. Přibližně stejně tráví oba jen v 15 % a pouze 2 % říkají, že partner věnuje péči o domácnost více času.

Muži vidí situaci trochu odlišně, 3 ze třinácti říkají, že tráví více času péčí o domácnost než partnerka, 5 (38 %) vidí dělbu času na půl a stejný počet přiznává, že věnuje domácnosti méně času než partnerka.

### Proč tomu tak je

Otevřená otázka přinesla pestrou škálu odpovědí, které se poměrně nesnadno seskupují do skupin s podobným obsahem. Jedná se o názorovou stupnici, kterou charakterizují výpovědi:

- Můj muž ví, že mám spoustu jiné práce, a pomáhá mi, abych měla více času na rodinu.
- Abychom měli oba čas na své koníčky – zároveň dáváme dětem příklad, že oba rodiče mají doma povinnosti.
- Věřím na rovné rozdělení, dělíme se tedy na půl dle potřeby.
- Partner je zaměstnaný, protože to není jen má domácnost, sdílíme ji spolu a partnerovi také připadá přirozené se na chodu domácnosti podílet, také se nebojím ho pustit ke všem činnostem.
- Péče o domácnost mne vlastně baví, je to určitý relax od ostatních povinností (i od dětí).
- Prostě to tak je. Zbylo to na mne.
- Muž se stará o finance, já o dítě a domácnost, tak je to přirozené.
- Manžel považuje za samozřejmost, že vydělává peníze a já se starám o děti a domácnost.
- Manžel tráví v práci více času než já.

- Mám ve věcech systém, který – pro mne z nepochopitelných důvodů – manžel vůbec nechápe.
- Jak jsem si to udělala, takové to mám, co mi zbývá.
- Kromě těchto odpovědí se nezřídka objevují stížnosti na výchovu manžela tchýní (Nebyl k tomu doma vedený.) či na manželovo nepochopení (Mylně se domnívá, že drobnými opravami tráví tolik času jako já péčí o děti a domácnost. Nebudu se s ním dohadovat, že má něco udělat.)

Nakonec výpovědi mužů tak trochu potvrzují tvrzení žen:

- Manželka toho v péči o domácnost umí více. Kdybych některé věci dělal já, bylo by to kontraproduktivní.
- Nejsem žena.

## Otcovská dovolená

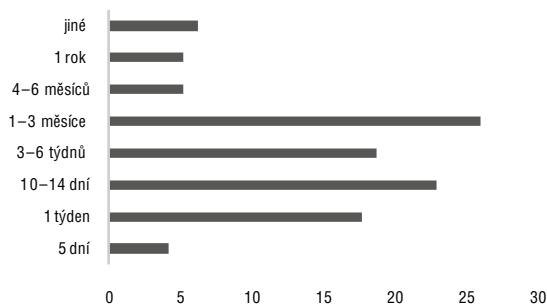
### Povinná otcovská dovolená

Nad očekávání se 63 % respondentek vyjádřilo, že by neměla otcovská dovolená být povinná, zatímco mužů se pro vyjádřila téměř polovina 6 (46 %).

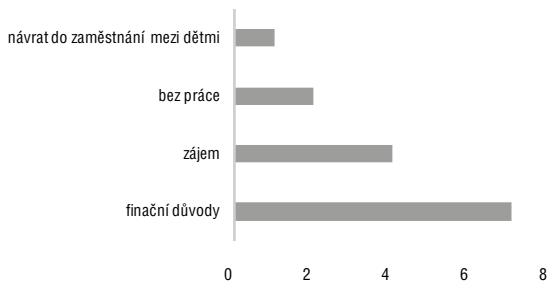
Nezaujal ani model běžný v severských zemích, a sice možnost **vystřídat se povinně na rodičovské dovolené**, kdy v případě, že si jeden z rodičů rodičovskou dovolenou nevybere, je rodičovská dovolená o to kratší.

Střídání by se nelíbilo 82 % respondentkám. Z třinácti mužských respondentů by byli pro 2 otcové.

**Délka otcovské dovolené**



**Důvody nástupu na otcovskou dovolenou**



## Který z rodičů by měl jít na rodičovskou dovolenou

Chtěli jsme znát představu rodičů, podle čeho by měli rozhodovat, kdo z nich by měl jít na dovolenou. Více než polovina (55 %) se domnívá, že by na rodičovskou dovolenou měl jít ten, kdo má zájem. Výše platu přijde jako důležité kritérium rozhodování pouze 13 % respondentek a respondentů. Pro 10 % je důležité, aby na rodičovskou dovolenou šel ten z rodičů, který to s dětmi lépe umí. 22 % respondentek a respondentů vyplnilo rubriku „jiné“, ale neuvedlo, co považují za důležitý moment rozhodování.

## Otec na rodičovské dovolené

Z počtu 455 odpovědí zaznělo, že pouze 3 otcové mají zkušenost otce na rodičovské dovolené a v 11 případech se partneri vystřídalí.

## Důvody odchodu muže na rodičovskou dovolenou

Jakkoliv se rodiče vyjádřili, že hlavním kritériem rozhodování by neměly být peníze, ale zájem, v polovině případů odešel muž na rodičovskou dovolenou právě z finančních důvodů.

Za zmínku stojí fakt, že **jen polovina z mužů se po rodičovské dovolené vrátila do svého původního zaměstnání.**

## Názory na otce na rodičovské dovolené

Odpovědi na otevřenou otázku „Jaký máte názor na otce na rodičovské dovolené?“ naznačují, že většina žen ve své podstatě uznává možnost rodičovské dovolené jako dobrou příležitost.

Názorovou škálu bylo možné shrnout do čtyř kategorií. Ze 48 % odpovědí zaznívá názor, který lze shrnout do slov: obdivuji je a podporuji. 39 % žen souzní s myšlenkou možnosti RD pro muže, ale dodává: pokud to všem vyhovuje, pokud se dohodnou. 8 % žen nepovažuje rodičovskou dovolenou pro otce za přirozenou záležitost a 5 % žen nemá nic proto mužům na RD, ale samy by to nechtěly.

A jak vidí možnost vzít si rodičovskou dovolenou sami muži? Jejich názory vyznívají podobně jako pohled žen. 7 mužů (54 %) přijímá možnost být na rodičovské dovolené s nadšením. 5 mužů (38 %) podtrhuje nutnost vzájemné dohody partnerů. Jen jeden se s lehkým posměchem vyjádřil proti.

## ZÁVĚR

Dotazníkové šetření odhalilo rozpory v české společnosti mezi přáním a skutečností v oblasti rovných příležitostí v péči o děti a o domácnost.

Názorovou škálu ovlivňuje přetrvávající stereotypní vnímání ženy jako pečující osoby a muže jako osoby, která zajišťuje finanční zabezpečení rodiny. Což podtrhuje i skutečnost, že muži ve většině případů vydělávají více než ženy a domácnost s dětmi by v případě, kdy by muž zůstal na rodičovské dovolené, absenci jeho příjmu neunesla. A byly to právě finanční důvody (žena

vydělávala více), které vedly muže, aby zůstaly na rodičovské dovolené. Ženy se tedy ujímají péče o děti jako svého údílu, protože muži pracují. Jen 15 % se dělí v péči o dítě na půl.

Navzdory tomu více než polovina respondentek a respondentů považuje za nejdůležitější aspekt při rozhodování, kdo půjde na rodičovskou dovolenou, zájem pečovat o dítě.

Na druhou stranu představa, že by muži měli jít povinně na rodičovskou dovolenou, kterou by ze zákona dostali po

porodu od zaměstnavatele, si dovede představit jen 37 % žen. Kupodivu fakt, že by mělo být něco povinného, i když víme, že je to v tomto případě relativní pojem, zatím zřejmě v české společnosti není zcela přijatelný.

Zaběhaný stereotyp dělby práce – žena domácnost a muž zaměstnání – se obdobně projevuje také v péči

o domácnost. I když zde dělení půl na půl dosahuje 25 %, čemuž však odporuje přiznání, že ženy tráví péčí o domácnost více času v 84 %. Důvody jsou obdobné jako u péče o děti – muž pracuje. Ženy tedy svoji práci – péči o děti a péči o domácnost – vnímají jako celodenní úděl, který není srovnatelný se zaměstnáním.

## PŘIPOMÍNKY, PODNĚTY A OSOBNÍ PŘÍBĚHY RESPONDENTEK A RESPONDENTŮ

**Zmíněné rozpory mezi přáním a skutečností vyplývají především z otevřených otázek. Ženy využily v nebyvalé míře možnosti se volně vyjádřit, a tak čteme, že se ženy často obávají dát mužům prostor jak v péči o děti, tak i o domácnost, ale zároveň by chtěly, aby muži měli větší podíl. Číslo a procenta šetření tak získávají jiný rozměr. Pro ilustraci uvádíme několik z mnoha příběhů, které zazněly v závěru.**

### ■ Dát mužům příležitost

Myslím, že ženy by měly dát hlavně příležitost mužům stát se otci. Je problematické, když se žena po návratu z porodnice obklopí svou matkou a tchýní, otci dítěte přířknou roli toho, co nosí domů peníze. V horším případě ho vystěhují z ložnice, aby se vyspal. A po čase se všechny diví, že si takovýto muž nevytvořil vztah k dítěti a manželce se odcizil. Rozhodně by nemělo být něco povinné, např. aby otcové povinně museli na rodičovskou dovolenou. Já doufám, že časem dojde k tomu, že se nebude péče o děti brát ani jako dovolená ani jako práce ani jako nevyhnutelnost. Ale prostě a jednoduše jen jako normální součást života. A že bude normální, když si matky/otcové budou moci děti brát do práce, na úřady, zkrátka všude a různě se střídát podle momentální potřeby.

### ■ Půl na půl by bylo férové

Rodičovská dovolená pro mě není žádnou dovolenou. Jsem doma více jak 7 let, chodívala jsem na částečný úvazek do práce, ale paní na hlídání a úklid domu pro mě byla natolik náročnou variantou, že jsem po třetím dítěti zůstala doma. Jako lékařce mi propadlo vzdělávání za desetitisíce kvůli neabsolvované praxi. Manžela mám ráda, ale naše hádky se stále dokola točí kolem hlídání dětí a pomoci v domácnosti. Názor, že jsem za péči o děti „placena státem“ a je to moje povinnost, mě dost vytáčí. 1x za 14 dní se dostanu mezi kamarádky na pár

hodin a i to jsem si musela vybojovat hádkami. Mimoto od prvního porodu trpím úpornými migrénami (14 dní z měsíce) a přítomnost křičících a stále něco vyžadujících dětí pro mě činí péči o ně nesnesitelnou. Pokud mne hlava nebolí, jsem skvělá máma.

Podle mého názoru by bylo férové, aby otec po návratu z práce měl péči o děti na půl se ženou, a to i v noci. Na rodičovskou dovolenou bych ho nenutila. V našem případě by byl z dětí stále na nervy a pořád by na ně křičel. Matky mají více trpělivosti. Děkuji za váš dotazník, snad se náhled na otce pomáhající v rodině zlepší. Více než otce na mateřské nebo rodičovské dovolené bych přivítala částečné úvazky pro matky. Stačí na pár hodin týdně. Myslím, že otcové mají (nebo chtějí mít) málo času jak na své děti, tak na své partnerky, v poslední řadě na domácnost – je to škoda zejména pro děti, ale i pro otce a matky samotné. Děti jsou malé jenom chvíli a moc rychle vše uteče a jsou to ty nejkrásnější a nejveselejší zážitky života, všichni bychom se konečně měli přestat vymlouvat „že nemáme čas“ – je to především velká škoda nás všech.

### ■ Partner jako opora

V ČR není „normální“, aby otcové byli na MD. Myslím si, že když si muž vyzkouší, co obnáší péče o děti, tedy mateřská „dovolená“, vnímá pak rodinu z jiného úhlu pohledu. Osobně jsem pro povinnou otcovskou péči první týden po návratu ženy z porodnice, kdy žena potřebuje mít



doma zajištěný provoz a může se pak lépe postarat o sebe a novorozence. O mě se postarala tchyně, vařila celý týden u prvního dítěte, u druhého si moje maminka prvorozeného na týden odvezla a tím mi ohromně ulevila. Manžel byl vždy k dispozici v rámci možností. Přivítala bych větší podíl otce na péči o děti tak, abych měla čas a energii na svůj osobní růst (vzdělávání, případně výdělečná činnost), ale i na odpočinek, a to i za cenu nižšího výdělků partnera (pokud by se nejednalo o existenční ohrožení). Nicméně si myslím, že pro řadu mužů je výdělek prestižní záležitostí, které se neradi vzdávají. Odvozují od něj totiž svou hodnotu (pro společnost, pro svoji rodinu i pro sebe sama). To si nejsem jistá, že lze změnit, musela by se změnit celá společnost, školským systémem počínaje.

### ■ Rovný díl jako ideál

Myslím, že je skvělé, když se umí oba rodiče domluvit na péči, když jí sdílejí společně. Dle mého názoru záleží vždy na konkrétní situaci. Ani já (6 měsíců MD a poté nástup do práce) nejsem stoprocentní zastánce otců na RD, tj. i tradiční přístup – matka na RD – má jistě své opodstatnění. Bohužel doba se hodně změnila. Můj muž se zapojuje dobrovolně do péče o domácnost a vím, že to není zcela běžné. Přála bych všem ženám takové muže po jejich boku. Například manžel důkladně vysaje, i si sám žehlí prádlo včetně košilí. To je pozůstatek z doby, kdy jsme oba chodili do práce na stejnou dobu, nosili domů stejně peněz a neviděli jsme ani jeden důvod, proč já bych měla žehlit všechno prádlo.

Kromě stírání a péče o látkové pleny se dělíme o péči téměř rovným dílem. Zabavit děti, pohrát si s nimi, vzít je ven na procházku, rozvíjet je, jít jim vzorem – to vše můj báječný muž zvládá. Jednou jede na nákup on, jednou já. Do mateřského centra chodí tři tatínci – dělají na směny, když mají dopolehde volno, do centra jdou s dítětem oni. Je to prostě jiný přístup, jiná komunikace, a je vidět, že prostě ideální je, když se oba mohou starat rovným dílem.

### ■ Otevřenost volbě

Samozřejmě bych uvítala větší podíl otce na výchově i pomoci v domácnost, ale situace je taková, že pokud nás chce uživit a postarat se o dům, je nutné trávit v práci hodně času. Realita, která nám neúplně vyhovuje. Role ženy a muže v rámci rodiny jsou rozdílné. Ženy

se ve velké míře aktivně podílí a zajímají o dění „vně“ rodiny. Podobně by bylo dobré, aby muži měli alespoň reálnou představu o dění „uvnitř“ rodiny.

Každý z partnerů by měl mít představu, co ten druhý prožívá. Žena by měla mít představu o tom, jaké to je být celý den v práci, řešit „cizí“ starosti, pracovní úkoly a těšit se domů na milovaného partnera a dítě. Muž by měl mít představu, jaké to je být celý den doma, kloubit dohromady péči o dítě, domácnost, vytvářet pohodu a podmínky pro odpočinek partnera, který zajišťuje rodinu. Jakou konkrétní podobu dělbý práce zvolí daný pár, je vždy na nich. Společnost by měla být více otevřená pro různé možnosti a varianty uspořádání rodiny. Bez předsudků a s respektem ke zvláštnostem konkrétních rodin.

Myslím si, že zavést povinnou rodičovskou pro tatínky nemá význam, neboť pokud to pro některou rodinu nebude vhodné řešení, stejně najdou způsob, jak to obejít. Nemám proti tatínkům na rodičovské dovolené žádné předsudky, je výborné, že tato možnost je, ale nechala bych to na volbě partnerů/manželů.

### ■ Zdravě sebevědomí mužů

Ve svém okolí jsem potkala dva muže na mateřské rodičovské dovolené. Jeden je umělec, který v té době přišel o práci, takže matka pracovala, on se staral o miminko (teď už dva roky). Výhodou je, že je to empatický muž, který roli matky bez problému „nahradí“ po dobu, co je ona v práci (děcko se tak neochudí o vývoj emoční inteligence, kterou získáváme od matek). Druhý případ je podnikatelka, provozuje firmu a je typicky „homo business“, její partner rád vaří, nevádí mu domácí práce, takže mnoho let dopředu věděl, že půjde na mateřskou i rodičovskou dovolenou on.

Oba uvedení pánové nemají problém se svým egem, jsou to muži s velkým „M“, nejsou nijak femininní, mají zdravě sebevědomí a dětem vytváří správný mužský vzor. Možná právě vzhledem k jejich vyrovnané osobnosti nemají problém být na „mateřské“. Ekonomické hledisko je v obou případech také velmi důležité. S jinými případy jsem se nesetkala, zajímalo by mě tak, jestli všichni muži na „mateřské“ jsou takoví?

Můj manžel mi neustále opakuje: A z čeho jsi unavená? Vždyť jsi celý den doma! Možná, aby si nás muži více vážili, každý otec by si měl vyzkoušet starat se o děti, domácnost a to vše bez pomoci babiček či dědečků.

## ■ Záleží na výchově

Rozhodně by bylo fajn, kdyby se muži více zapojili do péče o domácnost, záleží na současných matkách, jak budou vychovávat své děti, zda syny naučí ženám pomáhat a naopak dcery naučí, že ne všechnu práci musí dělat ony. Slova mé tchyně vždy na to, když chci, aby mi manžel více pomáhal: „U nás se chlapům vždy sloužilo.“ U nás to funguje tak trochu „postaru“. Já jsem v domácnosti, takže se na 100 % věnuji dětem a domácnosti. Tatínek, když přijde z práce, je ten na hraní. Maminka zajišťuje servis (oblékání, jídlo, koupání apod.), vzdělávání, doktory atd. Myslím, že je to v pořádku, když jsem v domácnosti bez příjmu. Jen bych očekávala od partnera trochu více uznání za svou „práci“. Myslím, že většina mužů (vč. toho mého) nechápe/nebere péči o děti a domácnost jako práci. Z tohoto pohledu by alespoň měsíční rodičovská dovolená se vším vsudy prospěla každému muži.

## ■ Podstatná je podpora a pochopení obou stran

Vážím si toho, že mi můj muž umožňuje plně se věnovat dětem, k tomu to nepovažuje za „dovolenou“, chválí mě, že mám v pořádku domácnost a dům, že se věnuji dětem, a když se hrouťím, že se něco s dětmi nedaří, jak má, je mi oporou. Snažím se mu dát najevo, že vím, že si musí odpocínout po práci, i když je někdy těžké, hned po něm nechtit, aby se zapojil do starosti o děti nebo mu hned nevrazil šroubovák, aby už konečně přidělal tu padající políčku.

Ten, který je na „dovolené“ s dětmi, se mnohem rychleji adaptuje na rodičovství. Druhý partner se vžívá pomaleji, protože většinu dne tráví v práci. Důležitá je snaha pochopit se navzájem a vytrvat ve strastech výchovy dětí.

## ■ Nejsnazší cesta ke spokojenému manželství

Měla jsem příležitost vidět tatínka, co dostal na jeden letní den do péče svou dceru, umytou, oblečenou, s obědem připraveným jen k ohřátí. Seděl v parku na lavičce a sledoval své dítě, jak si hraje na písku. Spokojený sám se sebou vyvolával do kraje, jak my matky se na té rodičovské dovolené ale dobře máme.

Myslím, že to není povinnost být na mateřské, nebo nucen k péči o nemluvně, ale osvěta je to, co dnešní tatínkové potřebují, aby si dokázali vážít toho, co pro ně a jejich potomky my manželky a matky děláme. Já to

cítím tak, že každá rodina by měla mít svého „strážce rodinného ohně“, k čemuž je prvoplánově určena žena. Je to nejsnazší cesta ke spokojenému manželství a efektivní výchově dětí. Muž by měl být schopen rodinu zajistit materiálně, pokud se to neděje, jeho funkce v rodině se po zplnění dětí výrazně snižuje.

## ■ Nedocení žen i mužů

Bohužel role matky a pečovatelky o domácnost je nedocenená, ale myslím, že je to i v ženách, které se snaží být super matky a vlastně občas ani to zapojení mužů nevyžadují. Dále jsou zde léta zažitě stereotypy, které prostě někteří nejsou schopni zbořit. Kamarád byl částečně na RD se svými syny a musím uznat, že kluci jsou do světa vybavení lépe než děti vychovávané jen matkami. Můj manžel by to také v pohodě zvládl, ale vím, že by nebyl doma s dětmi úplně spokojený. Každý jsme jiný a je potřeba tolerovat každého pocitu a potřeby.

Někdy se otec na péči moc nepodílí, ale to neznamená, že je špatný otec. Někdo se podílí až moc, a také to není dobré. Rodiče by vždy měli dělat, co je pro dítě nejlepší, rozumně se dohodnout na pravidlech, aby život v rodině byl harmonický a dítě mělo pocit bezpečí. Mají to těžké. Zaměstnavatelé jejich snahu nechápou a dívají se na ně jako na podivíny. Myslím, že je třeba zveřejňovat hodně příběhů otců, aby se otec na RD stal NORMOU.

## ■ Lepší pasivní otec než žádný otec

V mém okolí se mnoho rodin během nebo těsně po skončení rodičovské dovolené rozvedlo. Ve většině případů byl důvodem malý zájem otců o děti a pomoci partnerce s péčí o ně a domácnost. V mnoha případech docházelo k ponižování manželky ze strany manžela, který jí opakovaně připomínal, že ji živí a že není dobrá k ničemu než péči o děti a domácnost, což podle jeho názoru stejně dělá nedostatečně – je podle jeho názoru k ničemu. Manželky byly nuceny toto strpět kvůli finanční závislosti na manželovi po dobu rodičovské dovolené. Po jejím skončení se spory vyhrtily a manželství končila rozvodem. Moje manželství na tom bylo stejně, nerozvedla jsem se jen s velkým sebezapřením. Manželovi jsem svoje pocity, že se chová ke mně špatně, říkala a varovala ho, že pokud se nezačne chovat jinak, po skončení rodičovské dovolené se s ním taktéž rozvedu.

Pár měsíců před koncem mé rodičovské dovolené se manželovo chování začalo zjevně zlepšovat – myslím,

že má oprávněný strach, že svá tvrzení uskutečním. O děti se nadále nijak zvlášť nestará, s domácností mi nepomáhá, rodinných aktivit se účastní jen výjimečně (včetně oddělené zahraniční dovolené, kterou chce trávit s kamarády na motorkách), ale už se mě neodvažuje otevřeně ponižovat i přesto, že jsem nyní po skončení rodičovské dovolené nezaměstnaná. S ohledem na blaho našich dětí se za udržení stávající situace neplánuji rozvést, ačkoliv iluze o manželovi jsem již dávno ztratila. Lepší pasivní otec než žádný otec.

## ■ Obdiv i méněcennost

Ale stejně jako ženu poznamená RD, poznamená muže a možná o to víc, že je muž a společnost se na něj dívá jako na neschopného uživit rodinu, měkkého. Tedy můj manžel stoupl v obdivu mých kolegů a kamarádek a přišel o obdiv kamarádů a kolegů.

Taky se mu snížilo sebevědomí a v zaměstnání mu při odchodu na RD řekl šéf, že muže na RD nezaměstnává (manžel chtěl z části v práci na brigádu při RD zůstat).

## ■ Názory mužů

Rovné podmínky mezi muži a ženami by měly být už v zaměstnání, kdyby muži a ženy měli stejné platy.

Pak by ten podíl mužů na rodičovské byl možná vyšší. Osobně jako muž nepovažuji mateřskou dovolenou jako dovolenou a mohu říci, že jsem v jistých chvílích své drahé polovičky nezaviděl. Není to jednoduchá úloha a myslím, že by si to mohl každý muž vyzkoušet. Pravda je, že zvládnout precizní výchovu dětí (včasně chození na nočník, učit je mluvit, barvy apod.), stihnout vše v domácnosti (mít uklizeno, uvařeno, vyžehleno) a hrát úlohu manželky je, dá se říct, nadlidský výkon. Většina chlapů tento názor neshledí, avšak pravda je taková.

Nic by nemělo být povinné, ale dobrovolné. Rovné podmínky (mezi muži a ženami) by měly být už v zaměstnání = stejné platy. Pak by ten podíl mužů na rodičovské byl možná vyšší.

Otec se musí podílet na výchově svých dětí minimálně stejně jako matka. I když samozřejmě třeba jiným způsobem. Každý si musí své místo v rodině najít. Jestliže existují otcové, kteří dokáží tvrdě pracovat, zabezpečit rodinu a přitom se jí neodcizit a zbytek rodiny takový systém přijme, jistě může stejně dobře fungovat i model obrácený.

Rodina je jeden velký kompromis, a zda jsou ho schopni, by si partneři měli uvědomit dříve, než si pořídí děti.



2008

13  
2009

14  
2009

15  
2010

16  
2011

17  
2013

18  
2014

19  
2015

## Hledáte *inovativní možnosti* **KONKURENCESCHOPNOSTI?**

Přemýšlíte, jak si udržet kvalitní zaměstnance/zaměstnankyně? Nabízíme jedinečnou příležitost k vytvoření vaší firemní strategie na podporu rodiny vašich zaměstnanců a zaměstnankyň jako konkurenční výhody na trhu práce. Provedeme analýzu stávajícího stavu firemní work-life balance, doporučíme podpůrná opatření a k prosazování prorodinné strategie můžete využít i naší nabídky na workshopy, poradenství nebo networking, kde se již nyní sdružují společnosti přátelské rodině.



**WWW.FAMILYFRIENDLY.CZ**

Klára Vlková, [klara.vlkova@materska-centra.cz](mailto:klara.vlkova@materska-centra.cz)

## Máte zájem o *spolupráci* se **SÍŤÍ MATEŘSKÝCH CENTER?**

Staňte se partnery projektu  
SPOLU PRO MC – materiální pomoc mateřským centrům.



**WWW.SPOLUPROMC.CZ**

Katerina Kadeřábková Vitochová,  
[katerina.kaderabkova@materska-centra.cz](mailto:katerina.kaderabkova@materska-centra.cz)

### **SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER o. s.**

Kancelář a poštovní adresa: Klimentská 34, 110 00 Praha 1

E-mail: [info@materska-centra.cz](mailto:info@materska-centra.cz)

IČO: 2654136

Číslo účtu: 51-0888700287/0100

### **Bulletin Půl na Půl**

Fotografie na titulní straně: MC Domeček, YMCA Praha

Tisk: Tiskárna Brouček

Evidováno: MK ČR E 16659

K 15.2. 2015 sdružuje Síť MC o.s. 296 mateřských center po celé České republice.  
Seznam členů Sítě MC o.s. a další informace o mateřských centrech najdete na:

**WWW.MATERSKA-CENTRA.CZ**