



PŮLNA NA PŮL

CENA
ZDARMA Kč

BULLETIN SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER

ČÍSLO **17/2013** BŘEZEN

SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ
FAMILY FRIENDLY SOCIETY



© SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER®

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Bulletin 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.



OBSAH

DOPIS OD Rut Kolínské	3
SÍŤ VE VŠECH PÁDECH	4
<ul style="list-style-type: none">• Projekty Sítě mateřských center:• Společnost přátelská rodině – Klára Vlková• Nové zaměstnání sobě – možnost zaměstnání tobě – Lucie Plešková	
JAK SE ŽIJE S CERTIFIKÁTEM SPR	7
<ul style="list-style-type: none">• Ocenění Společnost přátelská rodině přináší poctu i závazek	
ZA NAŠIMI HUMNY	10
<ul style="list-style-type: none">• Otcovská dovolená nemusí být jediným řešením – Rut Kolínská• Francouzská svobodná volba – Rut Kolínská	
PŮL NA PŮL – ROLE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE	12
<ul style="list-style-type: none">• Metodika soutěže Společnost přátelská rodině – Lucie Plešková a Klára Vlková	
ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...	14
<ul style="list-style-type: none">• Sledování rodinného a pracovního života & rovné příležitosti žen a mužů – Viktorie Kolínská• Postřehy z mapování – Klára Vlková	
ZKUŠENOSTI, O KTERÝCH SE NEMLUVÍ	21
<ul style="list-style-type: none">• Mohou si kluci hrát s panenkami? – Lucie Plešková	
VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ	22
<ul style="list-style-type: none">• Aktivní mateřská dovolená krokem do budoucna – Stanislava Hamáková	
NÁPADY Z MATEŘSKÝCH CENTER PRO MATEŘSKÁ CENTRA	23
<ul style="list-style-type: none">• Heřmáněk umí spojit rodinu a zaměstnání. Kdo se přidá?	

DOPIS OD RUT KOLÍNSKÉ



Milí přátelé,

bulletin *Půl na půl* vydáváme od roku 2006. Zvláštním údělem osudu se nám nepodařilo získat finanční podporu 17. čísla v loňském výročním roce, kdy jsme si připomínali založení prvního mateřského centra v Československu (1992) a Síť mateřských center (2002). Během loňského roku (2012) jsme měli mnoho příležitostí vzpomínat, jaké byly začátky mateřských center u nás, a porovnávat, kam až jsme se dostali.

Osm let od vydání prvního čísla bulletinu *Půl na půl* sice nenapovídá kulaté výročí, avšak položíme-li osmičku naležato, pak se z ní rázem stane symbol nekonečna. Přiznám se, že v mnohém, co souvisí s prvotním záměrem vydávat tento bulletin, mi „nekonečno“ připadá jako velmi symbolický termín.

„Za všechno může Evropa“. Před vstupem do Evropské unie se musela naše republika vyrovnat s rovnými příležitostmi žen a mužů, tedy alespoň se jim začít věnovat. V legislativě jsme mnoho nerovností neměli, v praktickém životě zápasíme dodnes. Ano, přiznávám, že se často jedná o drobnosti, třeba v oslovení se zapomíná na ženské tvarosloví, v nemocnicích na dětských odděleních zase většinou bývá v pokynech pouze oslovení „maminky“, jako kdyby otcové k dětem nepatřili. I tak ale platí, že stokrát nic umožilo olsa.

Na druhou stranu nutno připomenout přetrvávající rozdíly v odměňování žen a mužů, a to 25 % v neprospěch žen, stejně tak nepoměrně vyšší dopad nezaměstnanosti na ženy, návrat na trh práce po rodičovské dovolené, nebo snadně propouštění žen ve věku „padesát plus“. A přiznejme si, že největší rozdíly v rovných příležitostech žen a mužů nastávají poté, kdy se žena stane matkou.

Díky projektům podpořeným z Evropského sociálního fondu se snažíme zmíněné nerovnosti napravovat, jedná se však o nekonečný zápas. Dokazují to výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli, Síť mateřských center od některých zaměstnavatelů doslova dobývala odpovědi a ne zrovna povzbudivé výsledky najdete na dalších stránkách. Po tolika letech úsilí člověk nabývá dojmu, že změna myšlení zaměstnavatelů potrvá věčně. Pravda, ani změna myšlení a chování zaměstnanců nejde rychlejším tempem.

Mnohému by napomohla změna legislativy, zde ovšem „nekonečno“ platí podtrženě!

Při svém „nekonečném“ stýskání ráda připomenu jiskry naděje. Poslání Síť mateřských center směřuje k posilování postavení rodiny ve společnosti. I proto jsme v roce 2004 vyhlásili kampaň Společnost přátelská rodině a oceňujeme ty, kdo poskytují podmínky, které usnadňují rodinám život. Záběr oceňování se týká jak sladování rodinného a pracovního života, tak i situací v běžném životě, jako je mobilita s kočárkem či vstupy do kulturních zařízení. Těší nás, že škála oceněných se stává stále pestřejší. Jejich příklady inspirují a přitahují.

Pokud porovnáme společenské klima před devíti lety a dnes, pak máme naději, že nemusí vše trvat věčně, zvláště pak, když každý z nás trochu přispějeme.

Rut Kolínská, prezidentka Síť mateřských center o.s.

SÍŤ MC VE VŠECH PÁDECH

PROJEKTY SÍTĚ MATEŘSKÝCH CENTER

Síť mateřských center už osmým rokem realizuje projekty podpořené ESF. Při psaní nových projektů musíme vycházet především z litery výzvy. Výzvy většinou zahrnují problematiku rovných příležitostí žen a mužů a zaměstnanosti, a to zejména těch, kdo jsou na trhu práce ohroženi. K ohroženým patří i cílová skupina rodičů pečujících o děti do patnácti let věku, tedy velké části návštěvníků a návštěvnic mateřských center.

Našim základním motivací bývá snaha pomoci mateřským centrům i jejich návštěvníkům a návštěvnicím. Je obecně známo, že zejména s nástupem vlny tak zvaných „Husákových vnoučat“ se stal jednou z velkých bariér při návratu do zaměstnání nedostatek míst v zařízení péče o děti. Rodiče ale nemohou čekat, až situaci vyřeší stát, a tak jim mateřská centra i za současných legislativních podmínek nabízejí péči o děti.

Samozřejmě, že se při psaní projektů zároveň snažíme udržovat kontinuitu činnosti, proto navazujeme na kampaně či rozšiřujeme předchozí projekty. K některým tématům máme blíže, proto se nám cíl a aktivity projektu sestavují lépe a byli bychom rádi, kdybychom právě ten získali. Avšak úspěšnost projektů závisí na mnoha aspektech, běžně se říká, že dobrý poměr získaných projektů k podaným bývá 1:4, můžeme tedy být s naším poměrem téměř 1:2 spokojeni. A příznámé se, že naše nadšení jistě bývá větší, když získáme podporu právě onoho „vymazleného“ projektu.

V současné době realizujeme dva velké projekty podpořené z ESF OPLZZ. Oba dva vyšly z „tvůrčí projektové dílny“ Síť MC pod vedením Lucie Pleškové. První patří k našim dlouholetým „srdcovým“ záležitostem a druhý prospívá především mateřským centrům a rodinám.



SPOLČENOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ (SPR)

Proměny po sametové revoluci v naší zemi směřovaly především k ekonomickému rozvoji, společnost se zaměřila na výkon a úspěch na trhu práce a tam život s dětmi moc nezapadá, s dětmi se nikde nepočítalo. Rozhodli jsme se proto přispět k 10. výročí Mezinárodního roku rodiny vyhlášeného OSN kampaní Společnost přátelská rodině. Tehdy v roce 2004 jsme jako první nabourali přetrvávající názor z dřívějších let, že děti do společnosti nepatří.

Naším cílem bylo ukázat příklady dobré praxe organizací, které se navzdory společenskému mínění snažily nabízet nejrozdůrnější možnosti, aby tak rodinám s dětmi ulehčily. I proto jsme se snažili, aby kampaně pokrývala širokou škálu potřeb v životě rodin. Všechny organizace byly od počátku posuzovány dle specifických možností, které mohou ve své oblasti nabídnout. To platí doposud.

V prvních letech probíhalo oceňování na místní a celorepublikové úrovni. Bez finančních zdrojů a doslova „na kolenou“ však nebylo snadné náš záměr rozjet ve větší míře. Soutěži pomohly až finanční prostředky z projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu. Přesto, že obliba kampaně rostla, nepodařilo se nám zajistit, aby projekty na sebe plynule navazovaly. Navíc s růstem obliby soutěže SPR rostl i náš zájem propracovat původní metodiku, reflektovat společenské podmínky a situaci na trhu práce a tím dodat soutěži profesionální punc.

Nový start nám umožnil v roce 2012 projekt Společnost přátelská rodině, jehož cílem je mimo jiné právě profesionalizace kampaně. Projekt vznikl z potřeby motivovat **zaměstnavatele k uplatňování rovných příležitostí a zavádění opatření pro sladování rodinného a pracovního života** pro jejich zaměstnance a zaměstnankyně. Aktuální situace v České republice je až na výjimky stále nevyhovující. Pokud zaměstnavatelé některá opatření zavádějí, jsou často dostupná jen pro pár vyvolených nebo třeba jen pro rodiče malých dětí. Projekt Síť MC proto klade důraz na rodinu v každé životní fázi, tzn. na všechny generace a jejich potřeby.

Připravili jsme aktivity pro zaměstnavatele a pak také rozvíjíme tradiční kampaň Společnost přátelská rodině, která dala jméno celému projektu. Partneři projektu jsou **LMC s. r. o.** - nejvýznamnější operátor na českém elektronickém trhu práce a jedna z předních evropských e-recruitmentových společností, a **Jihomoravský kraj**, který se významně a dlouhodobě věnuje rozvíjení porodinné politiky.

V rámci aktivit pro zaměstnavatele jsme již realizovali rozsáhlé **dotazníkové šetření** mezi zaměstnavateli zaměřené na zavádění a využívání jednotlivých opatření ke sladování rodinného a pracovního života i na uplatňování rovných příležitostí žen a mužů. Výsledky šetření, které kromě Prahy proběhlo ve všech krajích České republiky, si můžete přečíst ve zprávě z výzkumu. Ta je ke stažení na webových stránkách Síť MC a projektu a části z ní jsou k dispozici i v tomto vydání bulletinu.

Zaměstnavatelům je také určena **publikace „Společnost přátelská rodině“**. 120 stran čtivých textů podává reflexi zaměstnanců i zaměstnavatelů programů, které pomáhají sladovat rodinný a pracovní život. Na obsahu publikace se podíleli expertky a experti z oblasti personalistiky a rovných příležitostí žen a mužů, například Rostya Gordon Smith nebo Petr Pavlík, stejně jako ti, jimž životní stav ať už plánovaný či neplánovaný zkomplikoval možnost udržet se na trhu práce. Cennými pohledy přispěli vedle partnerů projektu i významní zaměstnavatelé, kteří se zavádění opatření na sladování rodinného a pracovního života dlouhodobě věnují – například IBM, Česká spořitelna, dm drogerie markt či Hennlich.

Na podzim 2012 jsme také zorganizovali první z pěti **workshopů pro zaměstnavatele**, který lektorovali Petr Pavlík a Rut Kolínská. Na setkání, kterého se zúčastnili zástupci a zástupkyně organizací z komerčního i neziskového sektoru, proběhla vzájemná výměna zkušeností a informací z oblasti work-life balance.

Do druhého okruhu aktivit projektu spadá soutěž **Společnost přátelská rodině**, kterou v rámci projektu dále rozvíjíme. Uskutečnime dva ročníky soutěže na celorepublikové úrovni a v každém kraji jeden ročník úrovně krajské. V roce 2012 jsme se věnovali rozsáhlé inovaci metodiky soutěže, po které volaly i samotné firmy, které se soutěže dříve zúčastnily. Potřeba bylo zejména zkonkretizovat hodnocené oblasti a učinit transparentní celý proces hodnocení. K tomu slouží i závěrečná Zpráva a hodnocení, kterou získá každá ze zúčastněných organizací.

Vedle metodiky prošly rozsáhlou inovací a restrukturizací i **webové stránky soutěže www.familyfriendly.cz**. Ty získaly nejen novou grafickou podobu, která souzní s aktuální podobou webu Síť MC, ale také moderní administrativní rozhraní ovládané projektovým týmem.

V lednu 2013 jsme spustili první celorepublikové kolo soutěže Společnost přátelská rodině. Na jaře probíhá přihlašování firem, do léta bude trvat sběr informací o přihlášených organizacích pomocí dotazníkového šetření, analýzy dokumentů a návštěvy v organizaci a na podzim zasedne porota a provede finální zhodnocení firem. Které firmy získají ocenění Společnost přátelská rodině, se dozvíte na **celostátní konferenci k projektu koncem listopadu 2013 v Praze**. Téma konference bude spadat do oblastí rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života a vzhledem k tomu, že by od roku 2014 měl konečně vstoupit v platnost zákon o poskytování péče v dětské skupině, budeme se zřejmě věnovat i novým možnostem péče o předškolní děti.

V roce 2013 probíhají rovněž krajská kola soutěže, a to v těchto krajích: Jihočeském, Jihomoravském, Karlovarském, Libereckém, Pardubickém, Středočeském a Zlínském. I krajské vítězové budou vyhlášeni na slavnostních setkáních, jejichž program se bude věnovat některé z oblastí rovných příležitostí. Ve všech krajích záštitu nad soutěží převzali oficiální představitelé krajů.

V následujícím roce nás čeká další celorepublikové kolo soutěže a krajská kola vyhlásí tyto kraje: Královéhradecký, Moravskoslezský, Olomoucký, Plzeňský, Ústecký a Vysočina. I po druhém celostátním kole proběhne konference k projektu a slavnostní krajská vyhlášení.

V rámci projektu vydáme ještě dvě čísla magazínu Půl na půl, nabídneme další čtyři workshopy pro zaměstnavatele a po celou dobu se také budeme neúnavně věnovat propagaci rovných příležitostí, sladování rodinného a pracovního života a dalších souvisejících témat.

Jsmo si jisti, že naše snažení přinese úspěchy!

Realizace: 1. březen 2012 – 28. únor 2015

Mgr. Klára Vlková, manažerka projektu



NOVÉ ZAMĚSTNÁNÍ SOBĚ – MOŽNOST ZAMĚSTNÁNÍ TOBĚ (SOBĚ I TOBĚ)

Aktivita druhého projektu přináší operativní řešení pro rodiče s dětmi, kteří se chtějí vrátit na trh práce, ale nemají, kdo by o jejich děti pečoval. Navázali jsme na předchozí úspěšně realizované projekty, dokonce jsme tentokrát spojili dva problémy zároveň a – jak ve stručnosti název projektu naznačuje – jedněm nabízíme zaměstnání, aby se druzí mohli vrátit do práce. Péče o děti patří v současné době k dynamicky se rozvíjející a aktuálně velmi žádané oblasti trhu práce, která je navíc pro zvolenou cílovou skupinu atraktivním pracovním uplatněním.

Co konkrétně nabízíme?

V rámci projektu jsme připravili **komplexní podporu** pro minimálně **105 klientů/ek**. Podpora zahrnuje **motivační seminář** (zaměřený na motivaci rodičů pečujících o děti vrátit se zpět do zaměstnání), **rekvalifikační kurz Péče o děti od 0 do 10 let věku, odbornou praxi** v oblasti poskytování služby péče o děti a **individuální poradenství** při hledání vhodného uplatnění na trhu práce.

Pro část z absolventů komplexní podpory navíc vytvoříme **nová pracovní místa** formou příspěvku na úhradu mzdových prostředků. Celkem jich bude vytvořeno 32, na poloviční pracovní úvazek a všechny v oblasti služeb péče o děti.

Svým nastavením **vyhovuje projekt stávajícím legislativním podmínkám. Zároveň jsme však sledovali a sledujeme vývoj návrhu zákona o službách péče o děti**, který připravuje MPSV, takže počítáme i s možností, že v průběhu realizace začne platit a že absolventi a absolventky budou připraveni a připraveny nabízet služby péče o děti v duchu nového zákona.

Během přípravy projektů se vždy snažíme zjišťovat předběžný zájem v jednotlivých krajích, takže jsme tentokrát na základě výsledků sondy zvolili **10 krajů České republiky** (Jihočeský, Jihomoravský, Královéhradecký, Liberecký, Pardubický, Středočeský, Ústecký, Vysočina, Zlínský a tentokrát bylo možné zapojit i Prahu).

Realizace: 1. únor 2013 – 31. leden 2015



PhDr. Lucie Plešková, manažerka projektu



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER®

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Projekty Společnost přátelská rodině a Nové zaměstnání sobě – možnost zaměstnání tobě jsou financovány z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

JAK SE ŽIJE S CERTIFIKÁTEM SPR



OCENĚNÍ SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ PŘINÁŠÍ POCTU I ZÁVAZEK

Sít mateřských center uděluje certifikáty Společnost přátelská rodině od roku 2004. Mezi oceněnými najdete velké nadnárodní firmy i malé organizace. Latinské přísloví „Verba movent, exempla trahunt“ říká, že slova povzbuzují, ale příklady táhnou. Moderně se hovoří o „best practice“. Víme, že mnozí zaměstnavatelé nemají odvahu nabízet podmínky přátelské rodině – z do-
tazníkového šetření vyplývá, že v tomto případě počet „mnozí“ znamená 70% zaměstnavatelů v České republice.

Vyzvali jsme proto některé oceněné, zda by se mohli podělit o své zkušenosti ze života s oceněním. Jestli ocenění změnilo přístup a myšlení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů nebo podmínek sladování rodinného a pracovního života, jak reagovali jejich zaměstnanci, případně zákazníci. Zajímaly nás nejen plody ocenění, ale i žhavé novinky a v duchu moderní doby nás lákaly také humorné, eventuálně paradoxní zkušenosti.

Želví doupe – knihkupectví, antikvariát a nekuřácká kavárna, Mělník

Želví doupe jsme zakládali tři společníci, dnes je spoluvlastníme dva, já a můj životní partner (už tím je dáno, že pracovní a rodinný život musíme sladovat). Postupem doby se u nás ve firmě vystřídal cca 10 zaměstnanců, od brigádníků, přes matky po mateřské nebo zaměstnance, kteří k nám přišli z úřadu práce. Ocenění jsme obdrželi v roce 2008, tedy čtyři roky od založení firmy a ve druhém roce od chvíle, kdy jsme ke knihkupectví otevřeli také kavárnu.

V tuto chvíli tvoří kmenový tým kromě brigádníků hlavně dvě mámy od dvou a tří dětí, obě u nás pracují na necelý úvazek. Rodiny, to ale nejsou jen děti: jsou to také naši i jejich rodiče, prarodiče, jejich partneři. Tyhle všechny aspekty musíme při organizaci práce brát v potaz. Myslím, že v malé firmě rodinného typu je základem dobré pracovní morálky schopnost domluvit se v otázkách sladění potřeb jednotlivých pracovníků. Myslím, že ocenění tento náš přístup nezměnilo; jen nám potvrdilo, že to, jak si myslíme, že to máme dělat, je správně.

Myslím, že naším přístupem dáváme mimo jiné také dobrý příklad dětem, které kolem sebe zaměstnankyně mají: děti vidí, že máma nemá strach říci si o neplánované (ale někdy potřebné) volno, že je máma v práci platným členem týmu, že se i něco nového přiučila za tu dobu, co je v práci, že práce není jen nějaké „nutné zlo kvůli obživě“, ale že to může člověka i bavit, že v práci má máma určitou zodpovědnost a že se na ni zákazníci obracejí s důvěrou. Až si jednou samy budou vybírat zaměstnání, může jim být přátelské prostředí zaměstnání jejich matek skvělým příkladem, aby hledaly takovou práci, kde to bude podobné.

Při organizaci práce používáme plánovací kalendáře, připojené k síti internet. Každý zaměstnanec, i my majitelé, tam může lehce připsat termíny, ve kterých z jakéhokoliv důvodu nemůže nastoupit do práce na běžnou směnu. Podle harmonogramu našich bohatých aktivit tam také vypisují termíny, kdy by bylo vhodné počítat naopak s posílenou pracovní směnou. Osvědčilo se nám to, také z důvodu možnosti koordinace volných dnů s blízkými našich dvou zaměstnankyň.

Až bude potřeba přijmout další zaměstnance, opět budeme preferovat takové, kterým nebude vadit flexibilní a rodinný charakter naší firmy. To totiž znamená značnou vztahovou angažovanost, mnohem větší, než byste měli například „za pokladnou v supermarketu“. Je spousta lidí, kteří takovou angažovanost k zaměstnání mít nechtějí. Takových jsme také pár potkali, a taková s námi v partě dlouho nevydrží.

Tak to je Společnost přátelská rodině v aspektu zaměstnavatele. Jsou ale i aspekty přístupnosti firmy pro rodinné zákazníky (opět nejenom dámy s kočárky, ale celé rodiny si v klidu u nás vyberou, když část rodiny se zabaví v kavárně a část si bez stresu o víkendu až do večera může prohlížet knihy, pro starší zákazníky křesla i v knihkupectví, dovážková služba knih po Mělníku zdarma, no a pak celá činnost občanského sdružení ke zkulturování našeho malého městečka) ... Ale to by bylo asi na dlouho. Odměnou nám je, když docela cizí zákazník z docela cizího města po návštěvě řekne, že se u nás cítil jako doma. Proto to vlastně děláme. Abyste se u nás cítili jako doma.

(Markéta Přerovská, spolumajitelka)

dm drogerie markt s.r.o.

Ocenění Společnost přátelská rodině pro nás znamená na jedné straně vyznamenání, na druhé však i závazek. Doplňuje řádku podobných ocenění jako je Top zodpovědná firma, Rovné příležitosti: Firma roku a nyní i vítězství v soutěži MasterCard Obchodník roku 2012 nejen v kategorii Prodejce drogerie a parfumerie, ale i absolutní prvenství v celé soutěži. Recept je přitom tak jednoduchý – hodnoty firmy deklarovat nejen v nějakém písemném kodexu, ale především v praktickém jednání, chování a v mezilidských vztazích. Do budoucna před námi stojí ještě další výzvy a předsevzetí. Chceme věnovat více pozornosti starším spolupracovníkům, péči o zdravý životní styl a o soulad pracovního a osobního života. Rádi bychom v našich prodejnách uvítali více mužů. Ano, čtete dobře – muže jako prodavače, pokladní i vedoucí filiálek. Nedovedete si ani představit, jak nadšeně vnímají naše zákaznice radu při výběru parfému nebo barvy na vlasy od našich mužských kolegů!

(Ing. Alena Střížová, prokuristka, vedoucí resortu lidských zdrojů)

Penzion Šumavous Vimperk

Ocenění SPR pro nás osobně znamenalo určitou formu satisfakce, emocionální podporu a povzbuzení do další práce. V porovnání s ostatními firmami jsme velmi malí, v současné době jsme na celém Šumavousovi 3 zaměstnanci (z toho já na rodičovské dovolené).

Velkou novinkou je otevření lesní školičky Šumavousek. Na rozjezd a získání většího ohlasu funguje školička jednou týdně.

Příkladem dobré praxe je asi u nás Lesní mateřská školka a na léto připravované Lesní příměstské tábory, což v podmínkách Vimperka obklopeného lesy jistě zní velmi „originálně“.

(Pavλίna Hujdová)

HENNLICH s.r.o.

Díky ocenění SPR jsme si uvědomili, že jsme se v aktivitách v oblasti společenské odpovědnosti a rovných příležitostí žen a mužů vydali správným směrem a že to není v běžné praxi tak samozřejmé. Začaly nás oslovovat různé organizace a uskupení, jestli bychom se o své zkušenosti chtěli dále podělit a informovat tak o příkladu dobré praxe. Například:

- Člen komise pro udělování titulů „Společnost přátelská rodině“
- Účast na regionální konferenci na téma „Místa přátelská rodině/jak sladit rodinu a zaměstnání“
- Člen komise pro zvyšování povědomí o komunitní nadaci
- Setkání s mladými lidmi z regionu, kteří opouštějí brány dětského domova
- Akce pro „rizikovou skupinu nezaměstnaných nad 50 let“
- Spolupořádání školení „Jak získat a udržet si práci“
- Přednáška v mateřském centru v Novém Boru – příklad dobré praxe v problematickém regionu
- Spolupráce s CSR portálem
- Účast na konferenci „Příklady dobré praxe“ v Mostě

Nakonec jsme se začali této oblasti věnovat ještě více. Prošli jsme si genderovým auditem. Výsledkem je dvouletý projekt zaměřený na sladování rodinného a profesního života „HENNLICH přeje rodině“, na který jsme získali dotace z Evropské unie, z OP LZZ. V současné době je projekt v plné realizaci. Součástí je například provoz HENNLICH Baby Clubu, zřízení HENNLICH SOS linky pro zaměstnance, poradenství v oblasti sladování, analýza flexibilních úvazků apod.

Naším příkladem dobré praxe může být právě zřízení Baby Clubu pro děti našich zaměstnanců přímo v areálu naší firmy. Po několika měsících provozu máme jeho kapacitu v podstatě naplněnou. Baby Club bude sloužit i jako podpora síťování rodičů, poradenství pro rodiče na MD a RD. Zaměstnanci by si tam nejraději chodili po obědě odpočinout a často se setkáváme s otázkou, kdy otevřeme něco podobného i pro generaci 50+. Úplně novým projektem v regionu je spuštění SOS linky pro zaměstnance. Jedná se o anonymní poradenství po telefonu v oblastech jako je výchova dětí, partnerské vztahy, vážné onemocnění, ztráta blízké osoby, syndrom vyhoření, finanční potíže. Již po prvním měsíci fungování jsme zaznamenali pozitivní ohlasy mezi zaměstnanci a ukazuje se, že se jedná o potřebnou a smysluplnou službu pro naše spolupracovníky. Samozřejmě že se setkáváme se skepsí a zprvu i odmítavými postoji jak ze strany vedení, tak i některých zaměstnanců, a tak vysvětlujeme, komunikujeme, ukazujeme krok po kroku výsledky...

(Petra Červinková, ekonomická konzultantka a manažerka projektu HENNLICH přeje rodině)

Česká spořitelna, a.s.

Obdržet ocenění SPR bylo pro nás velkou ctí, protože potvrdilo, že jdeme s aktivitami na podporu rodiče správnou cestou (flexibilní úvazky, setkání s rodiči na MD/RD, příspěvek na hlídání, týden volno pro novopečené otce, portál pro rodiče, workshopy pro rodiče na MD/RD ...) Chceme být „zaměstnavatelem první volby“ a ocenění posílá pozitivní signál na pracovní trh, že jsme opravdu „family friendly society“.

Provedli jsme interní PR kolem ocenění (článek ve firemním časopisu, informace na Intranetu). Využili jsme příležitost opět připomenout, jak je důležité podporovat rovné příležitosti žen a mužů ve firmě a že naše interní programy jsou vnímané na trhu práce jako přínosné a jako dobrý příklad. Jednalo se určitě o impuls pokračovat dál a hledat inspiraci a inovace pro náš program (Diversitas). Nově chceme nabídnout program pro skupinu zaměstnanců ve věku 50+ a sandwich generation (flexibilní úvazky, školení,...).

(Vera Budway-Strobach, Program Manager, Diversity & Inclusion, Company Office)

Kavárna Caffičko, Ostrov

Velkým přínosem ocenění byla možnost prezentace a reklama kavárny jako místa, kam může zajít celá rodina za oddechem a příjemným posezením v nekuřáckém prostředí.

I nadále pokračujeme v tom, v čem jsme začali. Naše Kavárna se stala místem, kde se pravidelně schází celé rodiny i s dětmi, aby zde strávily společné chvíle.

Jakožto kavárna, která myslí na rodinu komplexně, jsme do nápojového lístku zařadili nové dětské kávy pro kluky a pro holčičky. Také jsme zorganizovali prodejní výstavu obrázků namalovaných dětmi z mateřského centra a výtěžek byl předán Rodinnému centru Ostrůvek. Pravidelně podporujeme akci „vítání občánku“.

(Tomáš a Patricie Hlouškovi)

ASTORIE a. s. Prostějov

V naší prostějovské kanceláři ASTORIE a.s. máme vystavena různá ocenění, kterých si vážíme, zpravidla za dobré pracovní výkony. Andělíček a diplom Společnost přátelská rodině je ale ocenění naší úplně jiné snahy. A velmi mile nás potěšilo, že si jí někdo všimnul. Finanční, a pojišťovací služby obzvláště, jsou mnohdy veřejností chápány jako honba za výkony a penězi. Ať si to přiznáme rádi nebo neradi, patří pojistné smlouvy k těm nejdůležitějším věcem, které chrání rodinu. A lidé si zaslouží dostat tuto službu čestnou a slušnou formou. Tato zásada u nás od počátku stála na žebříčku hodnot nejvýše. Vždy nám přišlo přirozené vlídné jednání a děti v kočárku i bez něj směly se svými rodiči až ke stolům jednotlivých poradců. Jen se pravda někdy trochu nudily při vyřizování „úředních záležitostí“. I když málokdy od nás odešly bez drobného dárečku, byly rády, že jsou venku. S dětským koutkem, který jsme pro ně zřídili, je to jiné. Dnes není snadné pro naše klienty odtrhnout své ratolesti od hry a malování, když mají vše vyřízeno.

V Astorii se dobře pracuje i maminkám s malými dětmi. Nikdo se na ně nekouká skrz prsty. Sladění péče o dítě i svědomité péče o klienty je v praxi dobře proveditelné. Kdo by mohl například nejlépe rozumět potřebám rodin než mladá poradkyně – maminka. Tak vznikají velmi spokojení klienti třeba z řad maminek z mateřského centra v Prostějově, se kterým firma již několik let spolupracuje a podporuje je.

Eva Dudíková, regionální ředitelka



ZA NAŠIMI HUMNY

OTCOVSKÁ DOVOLENÁ NEMUSÍ BÝT JEDINÝM ŘEŠENÍM

Mateřská centra v Německu byla a stále pro nás jsou vzorem a zdrojem přínosných inspirací. Měla jsem příležitost sledovat jejich vývoj od roku 1991 a dosud si z každé návštěvy přináším nové postřehy, nápady i podněty do další práce, a to nejen pro činnost mateřských center a Síť mateřských center, ale také v oblasti celospolečenského klimatu.

Sebestjísté, přátelské a otevřené vystupování matek patřilo celkem logicky k základním postřehům, které na nás velmi mile působily během první návštěvy mateřských center v Mnichově na jaře 1991. V prvních letech po revoluci lidé žijící u nás obecně vystupovali na veřejnosti nejistě. A tak není divu, že jsme tehdy při výměně zkušeností v jednotlivých mnichovských centrech naráželi na názory, které dnes považujeme za naprostou samozřejmost, avšak tenkrát jsme si vůbec nedovedli představit, že by u nás něco podobného bylo možné. Myslíme si, že v umění veřejného vystupování a vyjednávání s úřady jsme naše německé sousedky poměrně rychle dohnali.

Zajímavé je, že i v Německu si prošli diskusí kolem nepochopení termínu „mateřská centra“, sice trochu dříve než my, ale dodnes občas – stejně jako my – narážejí na jakési zlehčování, včetně podezřívání, že do mateřských center otcové mají vstup zakázán. Přesto i v Německu drží základní termín „mateřské centrum“, i když se mnohá centra rozhodla používat ve svém názvu širší pojetí jako například: MuKiVa (Mutter – Kind – Vater), EKIZ (Eltern Kinder Zentrum), případně Familien Zentrum.

Takže ani v Německu se moc nedaří vysvětlovat, že název mateřské centrum zdůrazňuje, že zakladatelkami bývají většinou matky. A také tam nakonec zakladatelky podléhají většímu tlaku a název svého centra přiblíží více jeho poslání, tedy otevřenosti celé rodině a práci v komunitě.

Oproti Německu se u nás můžeme v argumentaci opírat o termín „mateřská škola“. Ta péče není určena matkám, ale dětem, navíc slouží celé rodině, tedy oběma rodičům. Přesto se termín zažil a každý ví, o co běží. Vedle toho název mateřské centrum mnohé téměř pobuřuje a zejména u některých mužů vyvolává téměř zárlivý pocit, který jim brání do mateřského centra chodit. Pravdou zůstává, že pořád je stále více matek, které odcházejí na rodičovskou dovolenou, a i to zůstává důvodem, proč v mateřských centrech bývají matky v převaze.

Vrátím-li se však k postřehům z německého prostředí, ráda se podělím o zážitky z posledních návštěv centra EKIZ ve Stuttgartu, to se v mezích stalo komunitním centrem pro všechny generace. Tam se ve všední den zejména kolem poledne a po poledni začínají „rojit“ tatínkové. Na dotaz, co že se to vlastně děje, mi bylo řečeno, že tam jednak otcové rodin přicházejí se

svoji rodinou poobědvat, protože je součástí mateřského centra i restaurace, ale také že často dochází ke „střídání strážů“ – otec přebírá dítě a matka odchází do zaměstnání.

Pozvolného přibývání otců v mateřských centrech v Německu jsem si všimla už dříve, ale tohle vysvětlení mne překvapilo. Když se připravoval na MPSV před šesti lety takzvaný „Nečasův prorodinný balíček“, byli jsme nadšeni, že jeho součástí bude i „otcovská dovolená“. Jednalo se o týden dovolené po narození dítěte. Nakonec tato varianta byla velmi rychle škrtnuta, prý by byla moc drahá! Nám šlo především o motivaci otců, měli jsme pocit, že to jinak nejde. Přitahoval nás švédský model, který umožňuje rodičovskou dovolenou oběma rodičům, ti se mohou vystřídat podle potřeby, otcové si musí část vybrat a pokud tak neučiní, propadne jim. Zajímavé také je, že si mohou rodičovskou dovolenou vybírat i v pozdějším věku dítěte, třeba až když chodí do základní školy. Chtěli jsme se alespoň trochu přiblížit, ale náš záměr nevyšel.

V Německu otcovskou dovolenou nemají, ale motivují otce – zdá se úspěšně – jinými cestami. Jednak nabídkou částečného pracovního úvazku, zaměstnavatel musí rodičům dítěte do 10 let věku a tedy i otcům vyhovět. Flexibilní pracovní dobu si přeje 96 % pracujících rodičů, 70 % matek se vrací po rodičovské dovolené na poloviční úvazky. Další zajímavá motivace je spojená s rodičovským příspěvkem, který sice dostávají pouze jeden rok, ale 67 % z příjmu a když se v péči o dítě vystřídají oba rodiče, dostanou podporu od státu o dva měsíce delší.

Znamená to tedy, že takové drobné podpůrné prvky mohly vést k ochotě mužů v Německu více se zapojit do péče o děti. Muži sami přiznávají, že díky rodičovské dovolené navázali daleko bližší vztah s dítětem a také, že poznali, že rodičovská „dovolena“ skutečně dovolenou není! Konec konců v Německu před lety změnili termín „rodičovská dovolená“ na „rodičovský čas“.

Pravdou zůstává, že aktuální potřeby rodin ovlivňují i jejich chování, jakkoliv by si přáli jiné poměry. Přesto pro rodiny v naší republice může být motivací i to, že v Německu 90 % zaměstnaných osob ve věku 25 až 39 let, kteří mají děti, považují politiku přátelskou rodině za stejně důležitou jako vyšší příjmu a mnohdy důležitější.

Máme tak naději, že až se poměr u nás obrátí, tedy až 70 % zaměstnavatelů bude zcela přirozeně nabízet flexibilní formy práce, tak jako tomu je v Německu, kde být „rodině přátelský“

je „in“, pak bude samozřejmý vztah otců k péči o děti a potažmo o domácnost a bude i běžné, že otcové budou přicházet do mateřských center bez předsudků.

FRANCOUZSKÁ SVOBODNÁ VOLBA

V dobách komunistického temna v roce 1980 se mi po mnoha letech žádání podařilo získat povolení k výjezdu za „železnou hranici našich šedých dnů“. Výjezdní doložku jsem sice měla jen na týden, ale u vědomí, že se jedná nejspíš o poslední příležitost v mém životě, jsem riskovala a strávila jsem v Západní Evropě celých pět týdnů. Postupně jsem navštívila přátele v Německu, Švýcarsku, Francii, Belgii a Holandsku. Spolužačka provdaná v Paříži mi vyčítala, že mne celý den nevidí, že si mne neužije, já jsem si samozřejmě chtěla hlavně užít Paříže, přesto jsem po nocích získala přehled o všech možných výhodách pro rodiny s dětmi.

Zatímco u nás se mluvilo o krušném kapitalistickém životě a vyzdvihovaly se výhody pro založení rodiny, ve Francii se už v 60. a 70. letech politické vedení rozhodlo reagovat na změny rodinného chování (revitalizaci instituce manželství), změnu vztahů mezi manželi při zvyšující se ekonomické aktivitě žen, snižování plodnosti, nárůstu počtu rozvádějících se manželství a počtu složených rodin.

Reforma prorodinné politiky sledovala dva základní cíle:

1. podporu samotných rodičů v péči o malé děti – mateřská dovolená, rodičovský příspěvek,
2. podporu nerodinné (individuální) péče – příspěvek na hlídání dětí.

Jednalo se o opatření, která byla orientovaná na rodičovskou volbu mezi osobní péčí nebo návratem na trh práce (většinou jen částečný úvazek) a částečným zajištěním péče o děti nerodinnou formou. K tomu byl promyšlen systém rodinných dávek, které má v kompetenci Národní pokladna rodinných dávek, zřízen Úřad na ochranu mateřství a dítěte, ten dohlíží na péči a výchovu nerodinné péče. Dále ve Francii působí organizace, které reprezentují zájmy rodin (jako například v ČR Síť mateřských center), a jejich činnost je hrazena z veřejných zdrojů.

Motivace všech uvedených změn vycházela ze zájmu vytvořit rodičům prostředí svobodné volby.

Systém zvolený v sedmdesátých letech minulého století se i nadále postupně prohluboval a odpovídal na společenské i ekonomické změny.

V současné době umožňuje francouzská prorodinná politika individuální a kolektivní péči o děti.

Individuální péče zahrnuje kromě rodičovské péče ještě nerodičovskou péči:

- mateřské asistentky – poskytují služby péče o děti ve své domácnosti, mají k výkonu této profese příslušné oprávnění a pobírají mzdu
- chůvy – poskytují služby v domácnosti dítěte

Kolektivní péče zahrnuje pestrou škálu zařízení:

Jesle:

1. kolektivní – doba českých, pro děti ve věku od 2 měsíců do 3 let, jejichž rodiče jsou ekonomicky aktivní,
2. rodinné – sdružují mateřské asistentky, péči poskytují maximálně 4 dětem mladším 4 let ve své vlastní domácnosti (mezistupeň mezi individuální nerodinnou péčí a kolektivní péčí)
3. mikrojesle – maximálně 10 dětí ve věku do 6 let
4. rodičovské – staví na podmínce, že rodiče budou spolupracovat, poslání vedle péče o děti má ambice také v poradenství a vzdělávání rodičů – velmi podobné způsobu práce mateřských center.

Mateřské školy – k trendům současné doby patří podpora vzniku nových menších školek, které by pokryly „bílá“ místa.

Dětské zahrady – určené dětem od 2 do 6 let, o děti pečují vychovatelé/ky a jejich pracovní doba odpovídá přibližně otevírací době jeslí a školek.

Dětské koutky – příležitostná péče o děti ve věku 0-6 let, jejichž jeden rodič nepracuje, návštěva je možná maximálně 3 půldne týdně, využívají zejména rodiče, kteří jsou v domácnosti nebo pracují na částečný úvazek (státní nebo soukromé).

Záleží na rodičích, jakou formu péče pro své děti zvolí, v každém případě na každou z uvedených forem přispívá stát.

Pro doplnění je třeba poznamenat, že ve Francii se v současné době vyplácí příspěvek v mateřství, je zavedena otcovská dovolená a rodičovská dovolená, na které se mohou rodiče prostrídat, stejně tak existuje možnost pobírat rodičovský příspěvek. Výše různých dávek závisí na počtu dětí, délce předcházejícího zaměstnání i na přerušení pracovní aktivity. Pokud rodič pracuje na částečný úvazek, pak je možné kombinovat rodičovský příspěvek s příspěvy na péči o děti.

Rut Kolínská



PŮL NA PŮL

ROLE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE

METODIKA SOUTĚŽE SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ

V prvním roce realizace projektu jsme provedli potřebnou inovaci systému hodnocení organizací a připravili jsme novou metodiku soutěže. Sjednotili jsme pravidla hodnocení pro krajská i celorepubliková kola a místní úroveň začlenili pod krajskou. Jako první byly upraveny základní oblasti, v rámci kterých jsou přihlášené organizace hodnoceny. Tyto oblasti vycházejí z původně nastavených kritérií, která byla platná po celou dobu trvání soutěže, a rozšiřují je.

Níže uvedenými základními body se bude řídit porota soutěže, která bude sledovat, jak se s jednotlivými oblastmi organizace dokážou vypořádat. Každá přihlášená organizace bude hodnocena podle specifických možností, které ve své oblasti může nabídnout. Porota bude také přihlížet k tomu, zda nabízené podmínky mají trvalý charakter a jakým způsobem plánuje organizace jednotlivé oblasti dále rozvíjet.

Oblasti hodnocení

1) Zaměstnavatelská oblast (zaměstnavatelské podmínky umožňující sladování rodinného a pracovního života a další aspekty související s rovnými příležitostmi a podporou rodiny):

- odchod na MD/RD a opětovný návrat do zaměstnání
- alternativní formy práce
- péče o blízkou osobu, péče o předškolní děti
- diverzita pracovních týmů
- rovné odměňování
- diskriminace, sexuální obtěžování, šikana
- rovné příležitosti

2) Společenská odpovědnost firem:

- podpora a rozvoj regionu
- dobrovolnické dny, dobrovolnické aktivity zaměstnanců/kyň
- transparentní podnikání
- protikorupční chování

3) Prorodinné aktivity organizace:

- výhody pro rodiny s dětmi
- podpora volnočasových aktivit pro děti
- akce pro celé rodiny
- dětský koutek, místo na přebalování a kojení
- podpora mezigeneračního soužití a podpora seniorů
- podpora hendikepovaných osob a osob se speciálními potřebami

4) Prostředí firmy:

- zdravé a nekuřácké pracovní prostředí
- bezbariérový přístup
- ekologické chování organizace a udržitelný rozvoj
- třídění odpadu, používání obnovitelných zdrojů
- podpora místních produktů

Proces hodnocení

Po přihlášení a podepsání smlouvy o spolupráci projde přihlášená organizace několika kroky, pomocí kterých budou sesbírány relevantní informace pro její hodnocení. Patří k nim dotazníkové šetření (organizace vyplní dotazníky k jednotlivým oblastem hodnocení a také budou požadovány statistické informace – počet zaměstnanců/kyň, muži a ženy na řídicích pozicích, počty alternativně zaměstnaných apod.), analýza dokumentů a osobní návštěva projektového týmu v organizaci (cílem návštěvy je zjistit, zda vše, co je psáno, odpovídá realitě). Výsledkem tohoto sběru dat bude Souhrnná zpráva o organizaci, kterou pro porotu soutěže připraví projektový tým. Přílohami zprávy budou veškeré dokumenty, které organizace Síti MC poskytne (výroční zpráva, etické kodexy, kolektivní smlouva apod.).

Porota bude na svém zasedání přihlášenou organizaci hodnotit právě na základě těchto informací. Pro každou organizaci porota poté připraví Zprávu a doporučení, kde budou vypsány důvody, na základě kterých se porota rozhodla k udělení či neudělení certifikátu a dále doporučení, kterých by se organizace při dalším rozvíjení prarodinných podmínek a firemního prostředí měla držet. Díky tomu bude zaručena zpětná vazba pro všechny organizace, i pro ty neúspěšné.

Na celorepublikové úrovni budou nominované organizace hodnoceny nezávislou pětičlennou porotou, na krajské úrovni pak bude porota tříčlenná. V každé porotě zasedne zástupce/kyň Síti MC a další čtyři (na krajské úrovni dva) odborníci pohybující se v oblasti rovných příležitostí, lidských zdrojů, prarodinných aktivit, či jiných oborů souvisejících se zaměřením soutěže.

Slavnostní vyhlášení výsledků celorepublikových i krajských kol proběhnu na základě harmonogramu vždy na podzim. U příležitosti vyhlášení výsledků jednotlivých ročníků celorepublikové úrovně budou uspořádány konference věnované vybranému tématu z oblasti sladování rodinného a pracovního života či z oblasti rovných příležitostí. Ocenění na krajské úrovni budou vybraným organizacím předána na slavnostních vyhlášeních, která budou rovněž spojena s akcí zaměřenou na sladování či rovné příležitosti (konference, přednáška, kulatý stůl s krajskými zastupiteli.)

Harmonogram soutěže

Soutěž je v rámci projektu realizována na celorepublikové úrovni každoročně, na krajské úrovni 1x za dva roky.

V rámci projektu SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ bude soutěž realizována:

1) v roce 2013 na celorepublikové úrovni a dále v těchto krajích:

- Jihočeském
- Jihomoravském
- Karlovarském
- Libereckém
- Pardubickém
- Středočeském
- Zlínském

2) v roce 2014 na celorepublikové úrovni a dále v těchto krajích:

- Královéhradeckém
- Moravskoslezském
- Olomouckém
- Plzeňském
- Ústeckém
- Vysočina

Rozvržení kampaně

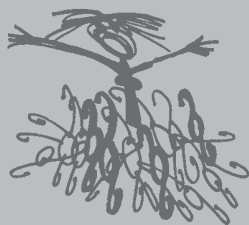
V každém roce realizace je na celorepublikové i krajské úrovni následující:

- Leden: vyhlášení kampaně
- Březen: uzávěrka nominací
- Duben – srpen: hodnocení organizací
- Září: zpracování dokumentace + předání podkladů porotě
- Říjen: zasedání poroty, zpracování zpráv a doporučení pro nominované organizace
- Listopad: slavnostní vyhlášení výsledků

Všechny další informace o metodice i celé soutěži Společnost přátelská rodině jsou dostupné na webu projektu

www.familyfriendly.cz

Lucie Plešková a Klára Vlková



ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...

SLAĐOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA & ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ

Výsledky průzkumu Síť mateřských center o. s. mezi zaměstnavateli zaměřený na zavádění a využívání jednotlivých opatření

Vzorek firem

Vzorek firem byl sestaven kvótním výběrem z aktuální databáze Českého statistického úřadu podle zaměření firem a krajů. Sběr dat prostřednictvím elektronických dotazníků provedly krajské koordinátorky Síť mateřských center v období od dubna do srpna 2012 ve všech krajích kromě Hlavního města Prahy.

Výsledný vzorek představuje 534 firem v kvótním poměru podle zaměření, což představuje v každém kraji 39 – 44 organizací.

Původní plánovaný kvótní výběr byl sestaven ze 40 – 60 firem v jednotlivých krajích. Kvótní výběr původně sledoval jak zaměření firem (pěstování a chov, zpracování zemědělských produktů, lehký průmysl, stavebnictví, služby, obchod, výzkum, školství a zdravotnictví), tak i faktor počtu zaměstnanců ve firmě. Avšak během oslovování jsme došli ke zjištění, že v datech seznamu ČSÚ jsou nedostatky (například v počtech zaměstnanců nebo existenci firmy), stejně tak tazatelky často narážely na neochotu firem účastnit se dotazníkového šetření přesto, že firmy zůstaly v anonymitě. Proto byl nakonec osloven téměř dvojnásobný počet firem, než kolik tvoří výsledný vzorek.

Z výše uvedeného důvodu se ve výběru na základě zaměření nacházejí drobné odchylky a počet firem podle počtu zaměstnanců vznikl ve své podstatě náhodně:

Počet zaměstnanců	Počet firem
do 20	72
21–50	246
51–100	101
101–500	97
501–1000	14
nad 1000	4
Celkem	534

Přístup firem k zaměstnankyním a zaměstnancům v období těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené

Více než dvě pětiny firem (**63,5 %**) neseznamuje své zaměstnankyně/ce v rámci procesu jejich přijímání s podmínkami, které umožňují během těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené. Na druhou stranu v téměř třech čtvrtinách firem (**73,6 %**) se zaměstnavatelé a zaměstnanci spolu dohodnou na tom, kdy se rodič po mateřské/rodičovské dovolené vrátí zase zpět do práce. Dokonce v téměř pětině firem (**19,7 %**) si může sám rodič určit, kdy se vrátí. Jen **5,2 %** uvedlo, že o čase návratu rozhoduje vedení firmy.

V kontextu velmi nízkého využívání možnosti rodičovské dovolené otci vyzněly nabídky firem relativně vsířčně. **20,4 %** firem počítá s možností, že otec může odejít na rodičovskou dovolenou stejně jako matka, **43,1 %** počítá s touto možností, ale méně než u matek, avšak stále více než třetina firem (**35,4 %**) s takovou možností vůbec nepočítá.

Krajské srovnání

Pokud srovnáváme podmínky v jednotlivých krajích, pak nejvsířčnější zaměstnavatele při návratu po mateřské/rodičovské dovolené najdete v krajích Libereckém, Pardubickém a Středočeském, tam se totiž shodli, že návrat si buď určí zaměstnanci sami, nebo se vzájemně dohodnou, poměrně velkou možnost samostatného rozhodnutí mají i zaměstnanci v Jihomoravském kraji.

Zajímavé jsou též rozdíly v pohledu na odchod otců na rodičovskou dovolenou, tu si jen velmi těžko dovedou představit v Moravskoslezském (4,5 %) a Jihočeském kraji (9,5 %). Nejochoťněji vidí možnost odchodu otců na rodičovskou

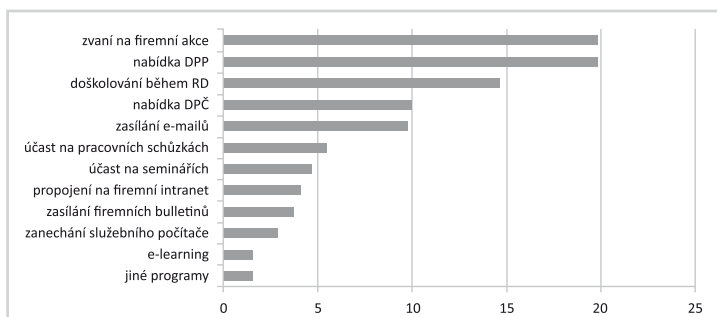
dovolenou zaměstnavatelé v Královéhradeckém (33 %) a v Ústeckém (29 %) kraji, je třeba dodat, že 20 % přesahuje i Karlovarský, Středočeský a Zlínský kraj.

Nabídka programů pro usnadnění návratu po mateřské/rodičovské dovolené

Lze předpokládat, že odpovědi na dotaz, zda při přijímání seznamují firmy zaměstnankyně/ce s podmínkami, které umožňují během těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené, by mohly korespondovat s výsledkem odpovědí na dotaz, zda firmy nabízejí programy pro usnadnění návratu po mateřské/rodičovské dovolené. Takovou nabídku totiž poskytuje pouze necelá třetina (28,5 %) ze všech respondentů.

Na dotaz, jaké programy pro usnadnění návratu po mateřské/rodičovské dovolené nabízejí, měly firmy možnost vybrat z více odpovědí. Šetření ukázalo, že firmy nejčastěji zvou zaměstnankyně/ce na mateřské a rodičovské dovolené na **firemní akce 19,8 %** (106 firem). Poměrně hodně firem se snaží udržovat profesní dovednosti zaměstnankyň/ců na rodičovské dovolené nabídkou pracovního zapojení na **dohodu o provedení práce 16 %** (86 firem), případně na **dohodu o pracovní činnosti 9,9 %** (53 firem) a také **doškolováním 14,6 %** (78 firem).

Pro udržování kontaktu se zaměstnankyněmi/ci na rodičovské dovolené pak využívají firmy nejrůznější způsoby, které v současné době umožňuje elektronická komunikace: posílání **e-mailů 9,7 %** (52 firem), propojení na **firemní intranet 4,1 %** (22 firem), zasílání **firemních bulletinů 3,7 %** (20 firem), méně často je využívám **e-learning – pouze 1,4 %** (8 firem), **5,4 %** (29 firem) zve na **pracovní jednání** ty, kdo jsou na rodičovské dovolené, **2,8 %** (15 firem) ponechává svým zaměstnankyním/cům **firemní počítač**.



Graf I: Nabídka programů pro usnadnění návratu po mateřské/rodičovské dovolené

Krajské srovnání

K překvapivému zjištění v kontextu s jinými výsledky patří situace v Pardubickém kraji, kde jenom 2,5 % firem uvedlo, že nabízí programy pro usnadnění návratu po mateřské/rodičovské dovolené. V tomto ohledu jsou na tom nejlépe kraje Olomoucký (39 %), Středočeský (38 %), Královéhradecký (36 %), Jihomoravský (34 %), Liberecký (32,5 %) a Ústecký (31 %).

Přístup k zaměstnankyním a zaměstnancům po mateřské a rodičovské dovolené

Výsledky odpovědí na dotaz, jak firmy přistupují k potřebám sladování rodinného a pracovního života zaměstnankyň/ců po mateřské a rodičovské dovolené, nezbuzují velký optimismus. Většina firem (88 %) z celého vzorku (534) – tedy **472** sice umožňuje **návrat na stejnou pracovní pozici**, ale už jen **119**, což znamená 22 %, umožní **alternativní formu podle jejich potřeby**.

Jiné pracovní místo nabízí **81** firem (15 %) a dokonce **27** firem (5 %) **ukončení pracovního poměru** (byť s odstupným).

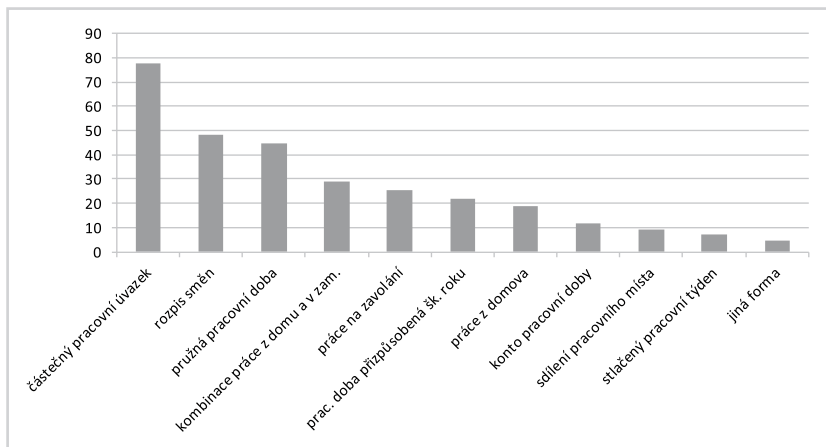
Flexibilní formy práce

Četnost nabídky flexibilních forem práce

Průzkum sledoval přístup firem k nabídce flexibilních forem práce. Respondenti vybírali ze škály flexibilních forem práce podle nabídky, kterou firma nabízí. 77 % respondentů (451 firem) uvedlo, že umožňují **částečné úvazky**. **48 %** firem (257 firem) umožňuje svým zaměstnancům, aby si **vybrali směnu** v čase, který jim vyhovuje. O něco méně firem – celkem **45 %** (240 firem) – poskytuje možnost **pružné pracovní doby**.

Daleko menší nabídku pak tvoří **kombinace práce z domova s prací na pracovišti zaměstnavatele**, zde se jedná o **29 % zaměstnavatelů** (154 firem). **Práci na zavolání** nabízí jen **25 % firem** (136 firem). Pro mnohé rodiče malých dětí bývá problémem zařídit péči o děti v době školních prázdnin, přesto **pouze 22 %** zaměstnavatelů (118 firem) umožní svým zaměstnancům **přizpůsobit pracovní dobu potřebám školního roku**.

Další možnosti se už vyskytují jen sporadicky. Pouze **19 %** respondentů (100 firem) uvedlo, že jejich firma poskytuje možnost **práce z domova**. Nabídku **konto pracovní doby** uvedlo pouhých **12 %** respondentů (63 firem). Nevyužívaným potenciálem zůstávají **sdílené úvazky**, uvedlo je jen 12 % dotazovaných (48 firem). Rovněž **stlačený pracovní týden** nepatří mezi časté možnosti, zaměstnavatelé ho nabízejí pouze v 9 % případů (39 firem). Možnost „jiné“ uvedlo 24 respondentů, avšak neuvedli, jakou nabídku poskytují.



Graf II:
Přehled četnosti nabídky flexibilních forem práce

Nabídka flexibilních forem práce podle zaměření zaměstnavatele

Zajímavý pohled přináší rozložení nabídky flexibilních pracovních úvazků tak, jak ji nabízejí zaměstnavatelé v různých oblastech svého působení. Spektrum četnosti odráží fakt, že nabídka některých možností je v dané oblasti snazší. Například ve školství celkem logicky mají zaměstnanci možnost přizpůsobit pracovní dobu potřebám školního roku. Příznivě vyznívá příležitost pro zaměstnance podílet se na rozpisu pracovních směn, a to ve všech oblastech.

Využívání flexibilních forem práce zaměstnanci/kyněmi

Přehled o tom, jak zaměstnankyně/ci využívají nabídku svých zaměstnavatelů, částečně vypovídá o jejich potřebách. Nejvíce zaměstnankyň/ců využívá nabídku přizpůsobit práci potřebám školního roku (70,7 %). Velký zájem projevují o možnost podílet se na rozpisu směn (44,9 %) a o práci v režimu **pracovního konta (41,8 %)**. Další formy práce už nejsou tak často využívané.

Zůstává otázkou, jaké jsou důvody. Výzkum mezi zaměstnanci by jistě mohl přinést vysvětlení. Nabízí se častý argument, kterým se vysvětluje nízké využívání částečných úvazků a jiných forem práce spojených s kratší pracovní dobou, a sice finanční důvody a také obava z vyššího výkonu za nižší odměnu.

Komu je nabídka flexibilních forem práce určena

Šetření sledovalo rovněž, komu zaměstnavatelé umožňují využívání nabídky, kterou poskytují. Specifikace této otázky přinesla v odpovědích poměrně nepřiznivou zprávu, a sice že nabídka flexibilních forem práce ještě neznamená, že je umožněna každému, kdo o někomu z forem požádá.

Například z odpovědí vyplynul zajímavý jev, že firmy sice nabízejí ze všech možností nejvíce částečný úvazek, ale ne vždy, když o něj někdo požádá, k tomu dochází jen ve 35 % firem. 40 % zaměstnavatelů ho umožní pouze ve výjimečných případech. V pěti procentech odpovědí zaznělo, že nabídka je určena speciálně rodičům s malými dětmi a ve stejném procentu pouze lidem, kteří pobírají invalidní důchod nebo jsou v důchodu.

Standardní firemní nabídkou se stalo pouze přizpůsobování pracovní doby potřebám školního roku, ovšem jen v sedmi procentech firem, které uvádějí, že tuto možnost nabízejí.

U možnosti nabídky částečného pracovního úvazku se objevilo také klasické zdůvodnění ze zákoníku práce, a sice „pokud to podmínky umožňují“ (10 %), obdobně i v případě pružné pracovní doby (9,4 %).

Respondenti uvádějí také možnost nabídky flexibilních forem za jiných podmínek či jiné skupině lidí, ale tuto odpověď nespecifikují.

Proč někteří zaměstnavatelé flexibilní formy práce nenabízejí

Ve zdůvodnění zaměstnavatelů, proč flexibilní formy práce nenabízejí, se objevily poměrně logické odpovědi, které výzkum předpokládal, a sice že ne všechny pozice a všechny provozy firem takové nabídky odpovídají.

Alarmující je velmi časté zdůvodnění, že se firmě daná flexibilní forma nevyplácí, což uvedlo 35 – 40 % firem u všech možností, výjimku tvoří částečné úvazky, kde bylo toto zdůvodnění uvedeno pouze v 10,5 %.

Překvapivá je i neznalost některých forem práce, například formu práce v podobě konta pracovní doby neznalo 17 % respondentů, neznalost stlačeného pracovního týdne přiznali ve 27,5 % případů a o možnosti sdílených úvazků nevěděli dokonce ve 32 % firem.

Výsledky rovněž ukazují, že o nabídku flexibilních forem práce není až tak velký zájem. Například 44 % respondentů to sdělilo v případě částečných úvazků, tam lze uvažovat, jak bylo výše zmíněno, že většina zaměstnanců potřebuje pracovat z ekonomických důvodů na celý úvazek.

Na druhou stranu u dalších flexibilních forem práce uvádějí firmy nezájem zaměstnankyň/ců kolem 15 – 23 %, je tedy otázkou, zda tento nezájem vyplývá z neznalosti zaměstnankyň/ců nebo z jejich obav si o žádoucí formu práce požádat.

Služby péče o děti zaměstnankyň a zaměstnanců

Nabídky služeb péče o děti zaměstnankyň/ců nejsou povinné, patří ve své podstatě mezi benefity, svojí povahou však velmi napomáhají při sledování rodinného a pracovního života. Firmy tak zároveň deklarují svůj vztah ke svým zaměstnancům/kyninám a jejich rodinám.

Firmy se nejvíce (**31 %**, tj. 166 firem) prezentují nabídkou **pořádání firemních akcí pro celou rodinu** jako určitého benefitu pro rodinu. Roli zřejmě sehrává nejen tradice, ale také to, že se akce pro rodiny organizují většinou jednou či dvakrát do roka a že pro organizace jednorázové akce nebývá náročná fyzicky ani finančně.

Další častěji nabízenou službou pro děti zaměstnankyň/ců, která zřejmě vychází z tradice, jsou **dětské tábory 6,7 %** (36 firem).

Nově zavádějí firmy **přebalovací pulty 4,1 %** (22 firem), **2,6 %** (14 firem) jich má zavedený **dětský koutek** a ve sledovaném vzorku se objevilo **8 firemních školek**, ovšem ve třech případech se jednalo přímo o mateřskou školu jako takovou. Jen velmi malý počet firem nabízí příspěvky na předškolní péči o děti svých zaměstnankyň/ců, ve výsledném vzorku to uvedlo jen **1,2 %** (6 firem). Půl procenta firem sváží děti do školek.

Některé výsledky potvrdily předpokládané očekávání, totiž že největší pozornost dětem svých zaměstnankyň/ců zatím věnují zaměstnavatelé ve školství a ve službách. Je možné rovněž uvažovat, zda sehrává roli velikost firem, kde se lidé více znají, nebo zda se pouze odráží největší četnost firem dané velikosti.

Využívání

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že nabídka nemusí nezbytně odrážet potřebu či zájem zaměstnankyň/ců. Nejvíce jsou využívány příspěvky na péči o předškolní děti (63 %), stejně jako jiné služby zaměstnankyním/cům, které však nebyly specifikovány. Zatímco nabízené firemní akce využívá pro své děti v průměru jen 54 % zaměstnankyň/ců.

Zdůvodnění, proč firmy nabídky služby péče o děti nenabízejí

Respondenti velmi často uváděli, že důvodem, proč jejich firma nenabízí různé formy péče o děti, je nezájem ze strany zaměstnanců. A také zcela nepokrytě, že se to jejich firmě nevyplácí. Z odpovědí rovněž vyšlo, že v některých firmách poprvé slyšeli například o možnosti benefitů v podobě příspěvku na předškolní péči o děti svých zaměstnankyň/ců.

Zajímavá jsou zdůvodnění uvedená v kolonce „jiné“. Některá zní více jako výmluva, například bylo několikrát zdůrazněno, že se jedná o státní/příspěvkovou organizaci a tudíž jí brání nabízet benefity, nebo „nechceme, hospodaříme s veřejnými penězi, zaměstnanci mají dostatečné příjmy“. Také že v nabídce brání legislativa. Případně bylo uvedeno, že firma pořádá akce pouze pro své zaměstnance/kyně.

V odpovědích padaly i varovné signály, například, že ve firmě pracují jen muži, tedy že mužů se rodinné benefity netýkají. Nebo ještě silnější argument, který zaznívá i v jiných šetřeních, a sice že by se jednalo o diskriminaci zaměstnankyň/ců bez dětí.

Z poznámek rovněž vyplynulo, že osoba, která byla pověřena vyplněním dotazníku, zjevně zastává jiné názory než vedení firmy.

Speciální pracovní podmínky vstřícné potřebám rodin

Rodiny se občas dostávají do nejrůznějších situací, ve kterých potřebují speciální pracovní podmínky, aby se jim podařilo skloubit zatížení v rodině a pracovní povinnosti – například pečují o závislé členy rodiny. Často se jedná o přechodná období, kdy by jim mohl pomoci vstřícný přístup zaměstnavatele. V poslední době narůstá počet osob, které potřebují řešit péči o své staré rodiče. A tak problematika se stává více a více aktuální.

Dotazníkové šetření se proto rovněž zaměřilo na oblast specifických potřeb rodin a výsledky vyznívají velmi vstřícně. Téměř polovina respondentů (43,6 %) uvedla, že v případech uvedené situace přistupují k potřebám svých zaměstnankyň/ců v souladu se zákonem, a 38,2 % uvedlo, že nabízí dočasné pracovní podmínky. Skoro 9 % také nabízí alternativní formu práce.

Specifikace nabídky

Na otázku, která měla specifikovat nabídku alternativní formy práce, odpovědělo jen 8,6 % respondentů (46 firem) – tedy velmi málo – s tím, že zatím nemají zkušenosti. Škála uváděné nabídky spíše prezentuje určitou představu řešení než reálný stav, ale vypovídá o snaze vyhovět především úpravou pracovní doby či zkrácením pracovního úvazku.

Postoj firem k ženám a mužům v případě specifických potřeb

Po zpracování předchozích otázek týkajících se zejména rodin s malými dětmi nebylo očekávání přístupů firem v oblasti specifických podmínek příliš vysoké. Odpovědi přinesly jednoznačně příznivou zprávu o tom, že zaměstnavatelé v téměř 83 % přistupují v této oblasti ke svým zaměstnankyň/cům rovnocenně. Zbytek (4 %) jen o trochu více upřednostňuje ženy, a sice přibližně 3:1, což vyplývá ze skutečnosti, že ženy pečují o své rodiče a nemožoucí členy domácnosti více než muži.

Rovné příležitosti žen a mužů

Poslední část dotazníkového šetření byla zaměřena na rovné příležitosti žen a mužů. Z odpovědí vyplynulo, že pouze 23,4 % firem si vede genderové statistiky, téměř tři čtvrtiny, tedy 74,2 % respondentů sdělilo, že si takové statistiky vůbec nevedou, a 2,4 % respondentů na tuto otázku neopovědělo.

Krajské srovnání

Z toho mála přiznaných statistik nacházíme poměrně velké rozdíly ještě mezi jednotlivými kraji. Nejvíce z nich vedou genderové statistiky firmy v Karlovarském kraji (44 %), dotahují ho kraje Středočeský kraj (41 %), Ústecký (36 %) a Moravskoslezský (32 %). Výrazně nejméně přiznávají genderové statistiky v Jihočeském kraji (2,5 %), o mnoho lépe na tom není ani Vysočina (necelých 12 %) a Jihomoravský kraj (mírně přes 12 %). Ostatní kraje se pohybují kolem 20 %.

Skladba zaměstnankyň a zaměstnanců

Na otázku o celkovém počtu zaměstnankyň a zaměstnanců ve firmách a na jejich celkové rozložení ve vedoucích pozicích neopověděli všichni respondenti. Lze předpokládat, že tomu tak je i vzhledem k tomu, že si nevedou genderové statistiky, tudíž nemají přehled a neměli ochotu si data zjistit. Přesto celkový přehled částečně napovídá o stavu poměru zaměstnaných žen a mužů.

Ze zkoumaného vzorku pocházelo nejvíce odpovědí z firem, které mají kolem 25 - 80 zaměstnanců – úplně nejvíce kolem 40. V těchto firmách pracuje více mužů než žen a také více žen pracuje na menší pracovní úvazky, a to nezávisle na velikosti podniku.

Rozložení žen a mužů podle vedoucích pozic

Muži obecně zastávají více vedoucích pozic v poměru na tři ženy pět mužů. Z toho pak v top managementu to bývá 1:2, ve středním managementu se obsazení vyrovnává a opět klesá v neprospěch žen na pozicích mistrů a vedoucích úseků.

Na základě detailního sledování odpovědí lze konstatovat, že s rostoucím počtem zaměstnanců klesají počty žen ve vedoucích pozicích.

ZÁVĚR

Dotazníkové šetření odhalilo přetrvávající nepoměr v přístupu k zaměstnankyním a zaměstnancům v období, kdy nejvíce potřebují sladovat rodinné a pracovní povinnosti, tedy v období, kdy mají malé děti. Programy podporující sladování rodinného a pracovního života zatím nepatří k zaměstnavatelským standardům.

Flexibilní formy práce jako nástroj sladování a rovněž rodinné přátelské benefity nejen, že nejsou dostatečně nabízeny, ale ani nejsou dostatečně známy ve své široké škále. Uváděné důvody, proč nejsou využívány, často vypovídají o nízké informovanosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů.

Rýsuje se však pozitivní přístup ve specifických situacích – v případech potřeby péče o závislého člena rodiny. Zde je ale třeba konstatovat, že se jedná o zatím nové téma a v odpovědích spíše zaznívala vůle otázku případně řešit, než že by nabídka patřila k firemním standardům.

Neochotě zaměstnavatelů zabývat se danou problematikou odpovídá i to, že se ve firmách nevedou genderové statistiky. Nerovné postavení žen se projevuje ve všech velikostech firem. To, že především ženy pracují na nižší úvazky, není pozitivním signálem, ale pouhým obrazem přístupu k potřebě sladování rodinného a pracovního života.

Nejedná se však jen o nedostatky na straně zaměstnavatelů. Je žádoucí, aby se na prosazování rovných příležitostí žen a mužů podílela i sama zaměstnanecká strana. Jedině otevřenost a ochota ke spolupráci v hledání oboustranné spokojenosti může být cestou ke zlepšení na trhu práce.

Stejně tak na trhu práce přátelským rodině může inspirovat a motivovat i oceňování příkladů dobré praxe.

Zajímavé poznatky přináší také krajské srovnání. Skryté očekávání, že některé kraje se budou celkově výrazně odlišovat, se nenaplnilo. Rozdíly mezi kraji najdeme, občas i velmi nápadné, avšak jen v jednotlivých ukazatelích.

Viktorie Kolínská, autorka a realizátorka dotazníkového šetření

POSTŘEHY Z MAPOVÁNÍ

Sít MC se nebojí nových výzev a mapování zaměstnavatelů a podmínek, které poskytují svým zaměstnancům a zaměstnankyním, právě takovou výzvou bylo. Průzkum byl realizován v rámci projektu Společnost přátelská rodině, odborně ho zaštitila externí socioložka, ale jinak se na něm podílel projektový tým – tedy projektová manažerka, koordinátorky projektových aktivit a především krajské koordinátorky. Těm připadla nelehká úloha získat za každý kraj 40 až 50 vyplněných dotazníků od oslovených zaměstnavatelů.

Prvním problémem se ukázalo být sehnání dostatečně kvalitní a široké databáze zaměstnavatelů v daném kraji. Když selhaly pokusy získat takové databáze od krajských hospodářských komor, oslovili jsme Český statistický úřad a od něj jsme za velice zvýhodněnou cenu potřebnou databázi získali. Socioložka zaměstnavatele rozdělila podle oborů podnikání a poté podle procentuálního zastoupení náhodně vybrala příslušný počet respondentů. Zároveň jsme připravili dotazník obsahující otázky na sladování rodinného a pracovního života, poskytování alternativních forem práce a dalších proodinných benefitů. Dotazník bylo možné vyplnit on-line pomocí aplikace google a dotazování tedy mohlo začít.

Brzy jsme však zjistili, že získat od firem vyplněné dotazníky nebude tak snadné. Vzhledem k tomu, že organizace podobné dotazníky vyplňují poměrně často, jejich ochota zúčastnit se dalšího šetření byla nulová. Ale popořadě – naše krajské koordinátorky těsně po ukončení dotazování vyplnily evaluační dotazníky, kde shrnuly své postřehy, podněty a připomínky. Jejich čerstvé komentáře si často nebraly servítky, ale zato jasně vystihují, jak nevděčná práce takové dotazování je. I když je pro dobrou věc. Nutno podotknout, že výzkum se nám nakonec podařilo zdárně dokončit. Především díky sehrazenému pracovnímu týmu a vypjatému úsilí, které vyvinuly všechny zúčastněné. Díky ještě jednou!

A jak to tedy probíhalo...

Naše krajské koordinátorky potřebovaly získat 40-50 vyplněných dotazníků. V průměru ale nakonec musely oslovit přes 120 firem, aby se ke kýženému počtu dostaly. Na tom, kolikrát musely příslušnou osobu kontaktovat, aby dotazník získaly, se úplně neshodly – některé uváděly 2-3 krát, jiné 4-5 krát (také trvalo, než se vůbec dostaly ke správné osobě) a někdy až 5-8 krát.

Které firmy nejlépe spolupracovaly? Většinou ty, které měly vlastní/ho personalistu/u. Některé koordinátorky si chválily spolupráci se školami, které se ve výběru také objevovaly, jiné byly opačného mínění, a to díky době, kdy byl výzkum prováděn (květen-srpen): „V květnu ve školách neměli čas kvůli maturitám, v červnu kvůli finiši školního roku a projektů, o prázdninách

nebyli vůbec a na začátku září měli jiné starosti.“ Koordinátorky se také shodovaly, že nejhorší spolupráce byla s malými firmami, především s malými soukromými firmami zaměřenými na zemědělskou nebo podobnou výrobu. Tyto podniky neměly vůbec čas a jejich zástupci ani nebyli ochotní se na dotazník podívat. Špatně reagovaly také firmy, které měly převážně zaměstnance-muže.

Ve většině firem dotazník vyplnili personalisté, mzdové účetní nebo šéfové. Krajským koordinátorkám se lépe spolupracovalo s ženami.

A jaká strategie se osvědčila, aby vyplněný dotazník získaly? „Kontaktovat přímo personalistu nebo ekonomku, paní. Volat v dobré náladě mezi 10. a 11. hodinou. Co nejméně informací o tom kdo jsem, co nejjasnější informace o tom, co chci a čeho se to týká – podmínek zaměstnanců.“

Už výše jsme popsali postoj, který firmy k mapování nejčastěji zaujímaly – neochota, nedostatek času i zájmu. To potvrzují i koordinátorky – cca 80-95 % firem podle nich vyplnilo dotazník bez dalšího zájmu a bez nadšení. V 1-2 % firem měli zájem o téma a sami měli vlastní připomínky, i když třeba ne přímo na podporu matek a dětí. Cca 10 % firem odpovídalo zřejmě z pocitu, že z nějakého důvodu musí. Některé firmy zaujaly k dotazníku vyložené odmítavý postoj – pak byly jejich reakce velice strohé a často nepřijemné. Jako důvod, proč dotazníky nevyplní, firmy často uváděly nedostatek času nebo nezáměr o podobná témata (nebyla pro ně relevantní!). V některých firmách měli strach dotazník vyplnit – obávali se, že něco dělají špatně. Našli se ale i personalisté a personalistky, kteří projevíli o projekt i problematiku opravdový zájem, konzultovali některé záležitosti s krajskou koordinátorkou, projevíli zájem o účast ve vzdělávacích aktivitách projektu, jedna z personalistek nabídla dokonce spolupráci na dobrovolné bázi.

A celkové reakce na to, jak se vypořádat s těžkou prací tazatelky?

„Bylo těžké se v tom vůbec najít, ale po překonání nechtů k oslovování někoho, kdo o to nestojí, a poté co jsem si našla vlastní funkční systém, to šlo vlastně hladce. Byla jsem ráda, že jsem práci včas dokončila.“

„Moje zkušenost z osobní návštěvy u ředitele jedné středně velké firmy: Nejdřív vedl řeč, že zaměstnanci žádné podobné výhody nepotřebují a nijak jim to nepomůže. Jak je stát jako firmu dře a oni nemůžou za to, že zaměstnancům nemůžou poskytovat nic z toho, o čem jsme mluvili. O přátelském prostředí ve firmě ani nemluvě... A jak to po 15 minutách hovoru dopadlo? Sdílel mi, že z celé mojí návštěvy mu připadal nejpřínosnější a nejzajímavější pohled na mě, a že dotazník mu můžu poslat mailem, ale ať s vyplněním spíš nepočítám. Takže jsem se rozloučila s tím, že za dobu, co mi vysvětloval, proč to nejde, jsme už mohli mít hotovo, a že u nich bych asi zaměstnancem být nechtěla.“

„Byla to pro mě nová zkušenost. Myslela jsem si, že to půjde víc samo. Pozitivní bylo finanční ohodnocení, také zkušenost a získání přehledu, seznámení se s fungováním některých firem. Negativní – už se mi nechtělo znovu volat do firmy, která nebyla příliš ochotná dotazník vyplnit. Nepříjemná byla celková nedůvěra k dotazníkům.“

„Sama pro sebe jsem se musela s dotazováním ztotožnit a najít si „svůj“ způsob, abych si nepřipadala jako odporný hmyz, který otravuje pracující podnikatele. Je to o osobních postoji a důležitosti, to myslím platí o jakékoliv práci, i dotazování je práce jako každá jiná a když si každý v práci najde svůj smysl a správný postoj, tak myslím, že to funguje.“

„Ze začátku jsem o tom moc nepřemýšlela a vyčkávala jsem na zkušenosti ostatních. V květnu jsem obtelefonovala asi 10 organizací a první 3 telefonáty byly hodně odmítavé, takže to mě dost odradilo a dlouho jsem pak sbírala sílu na další telefony. V červenci jsem se již musela odvážit a začít telefonovat intenzivně s tím, že musím do všech předepsaných organizací zavolat a uvidíme, po prvním intenzivním týdnu jsem sice nedosáhla své stanovené hranice vyplněných dotazníků, ale v celkovém hodnocení jsem zjistila, že jsme na tom všechny stejně, takže jsem to začala brát sportovně a začala jsem volat ze zvědavosti a bez stresu. Absolutně se nedalo předem předvídat, jak na druhé straně telefonu kdo zareaguje. Na nepřijemné lidi jsem již zapomněla. K těm, co mě potěšili, patří především ti, co úplně neslíbili, že vyplní, ale nakonec vyplněný dotazník dorazil, v jednom případě i v neděli odpoledne, nebo v noci, odpověděl i pán, který jasně odpovídal, že již do firmy nejde a na týden odjíždí do zahraničí – vyplnil v pátek v 18 hodin večer před odjezdem. Na to se nezapomíná. Je to o postoji, s jakým se do telefonu mluví – hodně mě to naučilo... ..ale prozatím stačilo... ..Děkuji za příležitost a možnost si to vyzkoušet.“

„Byla to řehole. Využila jsem všechny svoje asertivní výcviky, od slušnosti se někdy musela snížit až k nátlaku. Nejzajímavější byla i sprostá reakce několika respondentů.“

Jak je vidět, mapování skutečně nebylo nejlehčí projektovou aktivitou. O to víc jsme pyšní, že se výzkum podařilo zdárně dokončit a výsledky jsou relevantní pro celou Českou republiku (kromě Prahy, tak to však bylo plánováno kvůli charakteru projektové výzvy).

Bohužel výstupy výzkumu jen potvrdily stávající trend, který prorodinným podmínkám ve firmách není příliš nakloněn. Na druhou stranu aspoň víme, že projekty typu Společnost přátelská rodině jsou opravdu potřebné a že má cenu zaměstnavatele vzdělávat a informovat je o možnostech, které jsou dnes k máni.

Mgr. Klára Vlková

ZKUŠENOSTI, O KTERÝCH SE NEMLUVÍ



MOHOU SI KLUCI HRÁT S PANENKAMI?

To, že nás genderové stereotypy ovlivňují již od nejútlejšího věku, si můžeme všimnout na příkladu hraček... Těch, s kterými si hrají naše děti, těch, které jim vybíráme nebo možná naopak bereme, těch, které nabízejí obchody.

Jsou hračky, které většina z nás automaticky považuje za typické pro jedno pohlaví. V případě holčiček jsou to především panenky a kočárky nebo třeba kuchyňky a nádoby. Pro kluky jsou zase auta a další dopravní prostředky nebo zbraně. Kdyby si někdo z nás „příslušnosti“ hračky nebyl jistý, tak v obchodech je to zcela zřejmé. Růžová sekce patří výhradně ženským záležitostem, té mužské dominují tmavé barvy v čele s modrou. Nabídka je jasně a striktně oddělená.

Řada lidí, se kterými se ve svém okolí i ve své praxi setkávám, se pohybuje v těchto zažitých konvencích, aniž by o tom příliš přemýšleli. Dětem tedy od mala kupují a dávají především ty „správné“ hračky, považují je za normální. Někteří dokonce své děti odrazují od hry s hračkami, které k jejich pohlaví dle těchto stereotypů, nepatří.

„Přece si nebudeš hrát s miminkama, tamhle máš pořádný auta...“ „Holka a bagr? Nechceš nám raději něco uvařit v té nové kuchyňce?“ Možná jste i vy tyto věty někdy sami říkali nebo je někde slyšeli.

Ba co víc, jsou i tací, kteří mají z této situace obavy či dokonce strach. Ze své zkušenosti musím říct, že tyto obavy se týkají především chlapečků, kteří si rádi hrají s panenkami (takovým extrémem jsou panenky Barbie, které jsou opravdu silným prototypem ženskosti). Někteří rodiče se obávají, zda to jejich dítě nemůže nějak poznamenat, zda to není projev zvláštnosti či odlišnosti nebo zda to dokonce nemůže nějak ovlivnit jeho sexuální orientaci. Mimochodem je dávno prokázáno, že ta je vrozená, tudíž ji nemůžeme nijak ovlivnit – tedy ani výběrem hraček.

Otázkou je, zda by si děti samy vybíraly hračky dle příslušnosti ke svému pohlaví, aniž bychom jim je nabízeli a předkládali. Ukazuje se, že nejmenší děti tuto preferenci nejeví. Naopak holky i kluci procházejí stejnými vývojovými fázemi a tak jeví zájem o stejné hračky – jakmile se začne vyvíjet symbolická a napodobivá hra, zajímají se právě o miminka a veškeré předměty, které souvisí s péčí o děti (napodobují tak činnost související s péčí o ně samé). Stejně tak v období rozvoje funkční hry všechny děti rády jezdí s autíčky, v období rozvoje konstruktivní hry mají všechny děti rády kostky a stavebnice atd.

Teprve postupně s rozvojem socializace přijímají děti postupně i svou genderovou roli. To znamená, že začínají vnímat, zda jsou holky nebo kluci a také to, co s tím souvisí. Pak již začínají samy preferovat určitý typ hraček. V té době je již ovlivňuje nejen rodinné prostředí, ale i vrstevníci a širší sociální okolí. Přesto by i v této době měly mít možnost výběru různých hraček, aby mohly rozvíjet svou fantazii i všechny další psychické oblasti.

Pojďme tedy zkusit tyto stereotypy bourat a nechme děti vybírat si hračky podle svého. Může jim to jediné prospět!



PhDr. Lucie Plešková, dětská psycholožka



VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ

AKTIVNÍ MATEŘSKÁ DOVOLENÁ KROKEM DO BUDOUČNA

Již staré přísloví praví: „Bez práce nejsou koláče.“ Ve skutečnosti ale nejde jen o zmíněné koláče. Práce nepřináší jen peníze, které jsou nepostradatelné pro zajištění důstojného životy jedince i rodiny. Pro některé lidi je práce jakousi psychickou podporou, že jsou stále ještě potřební. Pro jiné může být práce zábavou. Ale na to, aby byly uspokojené všechny tyto a další potřeby lidí, je nutné mít kvalitní oporu v trhu práce. V současné době se ve velkém řeší problematika ohrožených skupin obyvatel na trhu práce. Jedná se například o nezaměstnané osoby ve zralém věku, lidé s mentálním či zdravotním handicapem a také rodiče před a po mateřské případně rodičovské dovolené. A právě v poslední zmiňované skupině obyvatel jsem i já.

Přestože byla zavedena formální opatření, která vyrovnávají možnosti mužů a žen čerpat rodičovskou dovolenou, matek v domácnosti je stále drtivá převaha. Matky, stejně jako široká veřejnost, si uvědomují, že po návratu na trh práce nebude jejich postavení stejné jako před mateřstvím. Přesto se rozhodly, že v mnoha případech i na několik let, opustí své zaměstnání a budou se plně věnovat rodině. Nyní není podstatné, co je k tomuto rozhodnutí vedlo, ale jak mohou své postavení a atraktivnost na trhu práce udržet.

Ženy neřeší, zda pracovat či ne, ale jak: Jaký druh pracovního úvazku si mám zvolit? Do jaké vzdálenosti a jakým způsobem jsem schopná reálně dojíždět? Jaký čas chci zaměstnání, dojíždění a případně věnovat?

A právě toto je mi blízké. V současné době jsem matkou na rodičovské dovolené s dvěma malými dětmi (Daniel ročník 2008 a Ester 2010) a již nyní začínám přemýšlet o svém návratu na trh práce po pětileté pauze. Před nástupem na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou jsem pracovala v obchodním oddělení jedné středně velké české společnosti. Toto zaměstnání přinášelo do naší rodiny peníze, ale nějakým způsobem mě nenaplňovalo. Z toho důvodu jsem se začala věnovat dobrovolnické činnosti v místním občanském sdružení. První práce s pacienty v léčebně dlouhodobě nemocných postupem času přešla na práci s pacienty dětského oddělení kadaňské nemocnice a následně s klienty mateřského centra RADKA o.s. V roce 2008 jsem nastoupila na rodičovskou dovolenou a veškerý svůj volný čas začala věnovat zmiňované činnosti v občanském sdružení. Sice zde chybí výstup v podobě finanční odměny, ale ten duševní klid a vyrovnanost je pro mě k nezaplacení. Během rodičovské dovolené jsem se tedy rozhodla, že svůj návrat do zaměstnání bych chtěla směřovat k práci, díky které nejen zaopatřím rodinu, ale také dá něco mně osobně. Proto jsem se rozhodla zvýšit svou kvalifikaci v potřebném oboru a udržovat si povědomí o dané problematice.

Ale je to opravdu dostačující? Budou o mě mít potencionální zaměstnavatelé zájem? Přestože nesmí položit otázku týkající se dětí, je jisté, že pětiletá mezera v mém životopise bude každému jasná. Pro velkou řadu zaměstnavatelů budu mít nálepku „rizikový zaměstnanec“. Děti do školky a ze školky vodím já, v případě nemoci s nimi budu doma já a tak dále. Jedním z řešení by mohl být krátkodobý částečný úvazek. Ale který ze zaměstnavatelů mi takovýto úvazek může a bude ochotný nabídnout? Bydlím v Ústeckém kraji, kde je míra nezaměstnanosti jednou z největších v ČR, a nabídka zkrácených úvazků je téměř nulová. Se zkráceným úvazkem jde ruku v ruce zkrácená finanční odměna. Budeme moci s manželem finančně zajistit naši rodinu? Zajistí si tyto otázky nekladu jediná.

Snad nás všechny, které se nacházíme ve stejné životní situaci a musíme ze všech sil bojovat o své místo na slunci, čeká vstřícná budoucnost. Protože, kdo jiný než právě naše děti, jsou naší budoucností.

Stanislava Hamáková, Radka o.s., Kadaň

NÁPADY Z MATEŘSKÝCH CENTER PRO MATEŘSKÁ CENTRA



HEŘMÁNEK UMÍ SPOJIT RODINU A ZAMĚŠTNÁNÍ. KDO SE PŘIDÁ?

Děti nebo práce? Nebo snad děti v práci? Ale co na to šéf? Ten, komu se poštěstí narazit na zaměstnavatele s certifikátem Audit rodina & zaměstnání, má vyhráno. Dilema mnoha rodin, matek i otců, zda se věnovat profesi či raději zůstat u výchovy dětí, lze totiž alespoň občas vyřešit i ke všestranné spokojenosti.

„Dobrovolníci, kteří u nás pracují, si mohou na pracoviště brát děti. Mají u nás stanovený systém postgraduálního vzdělávání, a přitom se mohou dobře postarat i o potomka,“ vysvětluje Petra Tenglerová, manažerka olomouckého Rodinného centra Heřmánek. V praxi to vypadá třeba tak, že je člověk na mateřské či rodičovské dovolené, chodí pracovat do rodinného centra, má u sebe své děti a navíc může absolvovat další vzdělávání, které uplatní v profesní kariéře. „Snažíme se o maximální vstřícnost pro zaměstnance, zaměstnankyně a dobrovolníky. Z našeho pohledu jsou děti na pracovišti vítány. Lidé u nás mají možnost pracovat z domu, mají pružnou pracovní dobu, mohou si půjčit různé pomůcky a vybavení pro děti,“ pokračuje Petra Tenglerová. Heřmánek své zaměstnance a dobrovolníky vzdělává v umění sladování rodinu a profesi, hospodaření s časem, v rodinných kompetencích a právech zaměstnanců.



Ministerstvo práce a sociálních věcí nedávno spustilo tento prorodinný projekt s názvem Audit rodina & zaměstnání, jehož certifikát obdrželo zatím v celé republice jen něco málo přes deset společností. Olomoucké rodinné centrum je jedním z nich, v našem kraji jako první. „Věříme, že rodičovstvím člověk získává a ne ztrácí,“ říká důrazně šéfka první certifikované společnosti v Olomouci. „Přála bych si, aby i další potenciální zaměstnavatelé začali brát věci tak, že matka s malými dětmi má svou hodnotu na trhu práce, něco zažila, něco se naučila, je motivovaná, zodpovědná a odolná zátěží.“

*Tisková zpráva Rodinného centra Heřmánek
v Olomouci*

12
2008

SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER o. s.

Sídlo: Široká 15, 110 00 Praha 1

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

Telefon: 224 826 585

E-mail: info@materska-centra.cz

IČO: 2654136

Číslo účtu: 51-0888700287/0100

14
2009

Prezidium

Rut Kolínská, Kateřina Kulhánková Čejková,
Martina Smejkalová, Hana Vodrážková, Ivana Lhotáková

Projektové manažerky

Lucie Plešková – Nové zaměstnání sobě – možnost zaměstnání tobě,
TVRZ, Klára Vlková – Společnost přátelská rodině

Finanční řízení

Pavλίna Novotná

Krajské koordinátorky

Lenka Ackermannová, Petra Benešová, Hana Cinková,
Daria Čapková, Markéta Horáková, Jiřina Chlebovská,
Irena Macháčková, Bohuslava Nejedlá, Linda Pačesová Horynová,
Petra Radová, Bohdana Sonet, Hana Šnajdrová

Manažerky krajských koordinátorek

Marcela Bradová a Jiřina Chlebovská

Administrativa – Jana Burešová, Lucie Nemešová

16
2011

17
2013

Bulletin Půl na Půl

Redakce: Rut Kolínská

Fotografie a dětské obrázky: archiv Sítě MC a MC

Grafická úprava: Petr Kolínský

Sazba: Kateřina Vlková

Tisk: Tiskárna Brouček

Evidováno: MK ČR E 16659

K 15. 2. 2013 sdružuje Síť MC o.s. 307 mateřských center po celé České republice.
Seznam členů Sítě MC o.s. a další informace o mateřských centrech najdete na

WWW.MATERSKA-CENTRA.CZ