



# BULLETIN

PRO RODIČE

Na křižovatce pracovního a osobního  
života: možnosti a bariéry





Vážení rodiče,

dostává se vám do rukou druhý bulletin, který vznikl, jak již možná víte, pokud jste četli ten první, v rámci projektu s názvem Na křižovatce osobního a pracovního života: možnosti a bariéry. Jak už název projektu napovídá, jde především o to, jak co nejlépe skloubit osobní či rodinný život s pracovním, najít možnosti, jak to jde, a překonat bariéry, které to komplikují. Věřím, že nejedno z témat se vás přímo dotkne, a třeba i některý z článků poskytne návod, jak si poradit se situací, kterou můžete v daném okamžiku řešit.

Stav, kdy otec či matka bude moci prohlásit svou životní situaci za sladěnou, je asi snem každého rodiče. Témata týkající se harmonizace osobní a pracovní sféry života se letos řešila i v rámci oslav Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů, o kterém v tomto vydání přinášíme informace formou reportáže. Další stránky nabídnou ochutnávku toho, jak vypadá rodičovství v zahraničí – konkrétně ve Švédsku. Rodiče zájímaví se o flexibilní úvazky by mohl potěšit článek týkající se práce z domova jako jedné z možností, jak nevypadnout z pracovního procesu ani s malým dítětem. Ti, kteří si od čtení bulletinu slibují trochu oddechu, také nebudou zklamáni – článek o místech přátelských rodině by jim mohl přinést zajímavou inspiraci, kam se svým dítětem zavítat třeba na zmrzlinu a cítit se vítanými. Zároveň jsme se opět rozhodli i v tomto vydání představit služby dalšího mateřského centra jako ukázkou toho, jak lze lépe skloubit rodičovské povinnosti s těmi profesními. O tom všem se můžete dočíst, když obrátíte list.

Přeji pěkné počtení, Irena Lištiaková, redaktorka



# O B S A H

PRÁCE Z DOMOVA? ZN. SEBEDISCIPLÍNA NUTNÁ	3
NOTEBOOK A KOČÁREK ANEB MANAGEMENT RODIČŮ VE FIRMÁCH	5
KDYŽ SE ŘEKNE RODIČOVSTVÍ VE ŠVÉDSKU	8
MÍSTA PŘÁTELSKÁ RODINĚ	13
MC EMCČKO REAGOVALO NA POTŘEBY MĚSTA – VZNIKLA MINIŠKOLA	14
RC HEŘMÁNEK V PROJEKTU NA KŘÍŽOVATCE OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA: MOŽNOSTI A BARIÉRY	17
19. ČERVEN VE ZNAMENÍ OSLAV ROVNOSTI	18



## PRÁCE Z DOMOVA? ZN. SEBEDISCIPLÍNA NUTNÁ!

V okamžiku, kdy rodič nastupuje na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, můžou se vedle pocitů štěstí a těšení se na dítě objevit také obavy týkající se následného návratu do zaměstnání. Dostanu potom ještě práci? Zvládne moje rodina vyjít s nižším příjmem? Nevypadnu úplně z dění v oboru? Doba, kdy se nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou (MD/RD) pro matky a otce svět práce uzavřel, je pryč – díky flexibilním úvazkům lze tyto dvě sféry propojit i v rámci MD/RD, nebo i při péči o dalšího člena rodiny. Mužům se zase otevírají dveře do světa rodinného, neboť i oni mohou rodičovskou dovolenou využít a se zaměstnáním zcela neztratit kontakt. Je ale vždy důležité zvážit přínosy i rizika flexibilních forem práce, neboť každá z nich čítá bezpočet výhod, stejně tak, jako mají i své stinné stránky, které je třeba brát v potaz. V následujícím článku podrobněji rozebereme, co promyslet, když se rozhodnete pro práci z domova.

Řekněme, že jako rodič chcete z nějakého důvodu pracovat doma – pak musí být uzavřena pracovní smlouva, která to bude jasně deklarovat. Pozor – na rozdíl od zkrácení úvazku nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby, na kterou máte jako rodič zákonný nárok, nemá zaměstnavatel povinnost žádosti o práci z domova vyhovět. Je to i proto, že ne každý obsah práce má natolik objektivně měřitelné výsledky, aby ji bylo možné vykonávat z domova. V takovém případě se však můžete pokusit o kompromis a zkusit alespoň požádat o práci kombinovanou, např. dva dny z domova, zbytek v kanceláři.

Řada lidí volí práci z domu proto, že se ve vlastním prostředí cítí příjemněji, než například v „open-space offices“ - díky tomu se dokážou lépe soustředit. Navíc nedochází k vyrušování kolegy či kolegyněmi, při práci z domova je také daleko vyšší flexibilita co se týče rozložení práce během dne a v neposlední řadě se dá ušetřit i za případné dojíždění do kanceláře. Všechny tyto faktory činí práci z domova vhodnou jak pro rodiče s malými miminky, tak s předškolními dětmi, které tráví většinu dne v MŠ. Na druhou stranu se doma můžete potýkat s celou řadou rušivých elementů a žroutů času a tento způsob práce se tak velmi záhy může stát naprosto neefektivním. Jak tomu předejít?

Práci z domova de facto spojujete dva prostory, které normálně zůstávají odděleny – osobní a pracovní. To se dotkne vašich vztahů s okolím, ať už to bude partner, partnerka, děti nebo rodiče. Je nutné, abyste všichni vzali na vědomí, že vykonáváte výdělečnou činnost, ne pouze své vlastní hobby. Bude velmi dobré sestavit si vlastní rozvrh práce, kde vezmete v úvahu jak váš vlastní biorytmus, tak i pracovní rozvrh partnera či partnerky, a neopomenete ani další činnosti, které bude potřeba v domácnosti udělat - ať už půjde o vysypání koše, nebo potřebu odvézt děti autem na plavání a zpět. Výsledkem by měl být reálný časový plán, který byste se měli snažit pevně dodržovat a který by měl maximálně reflektovat objem práce, definovaný ve smlouvě s vaším zaměstnavatelem.

Práci z pohodlí vašeho domova ztrácí zaměstnavatel možnost přímé kontroly výkonu vaší práce – o to důsledněji bude kontrolovat výsledky vaší práce. Je proto důležité, abyste oba sdíleli stejnou představu o popisu vaší práce i jejím finálním výstupu. Stejně tak by ze smlouvy neměla vypadnout informace o výši pracovního úvazku, systému odevzdávání práce a alespoň přibližném časovém rozvrhu vaší „pracovní doby“, ač s ní v reálu budete hýbat.

Práci z domu se na straně zaměstnavatele určité náklady sníží a mohou se objevit na vaší straně. Zaměstnanec či zaměstnankyně by si proto měli promluvit o krytí dodatečných výdajů v případě používání mobilního telefonu, nákladů na tisk, elektřinu, připojení k internetu apod. Vyjednání těchto drobných detailů napomáhá budovat vztah založený na důvěře a posiluje přímý způsob komunikace. Pro vašeho zaměstnavatele tato forma může být při-

patelná i proto, že vaše místo na pracovišti může využít kolega či kolegyně, takže zaměstnavatel může šetřit náklady spojené s provozem kanceláře.

Jak již bylo zmíněno výše, rodič může práci z domova vykonávat v průběhu mateřské i rodičovské dovolené. Jedinou podmínkou je, že musí být sepsána nová pracovní smlouva na jiný druh práce, než ta, ve které mu rodičovská dovolená brání (RD je zákonnou překážkou v práci na straně zaměstnance či zaměstnankyně). Zaměstnavatel například může využít některou z dohod o práci konané mimo pracovní poměr (Dohoda o provedení práce, Dohoda o pracovní činnosti). Od počátku roku 2012 navíc zaměstnaní rodiče nepřijdou o nárok na čerpání rodičovského příspěvku nebo peněžitě pomoci v mateřství, pokud umístí dítě mladší dvou let do zařízení péče pro děti maximálně na 46 hodin měsíčně. U dítěte staršího dvou let je potom měsíční konto pro umístění do jeslí či školky neomezené. Tato reforma rozhodně činí možnost práce z domova zase o něco představitelnější i pro ty rodiče, kteří by sice pracovat chtěli, ale nemají možnost využít služeb „hlídacích“ babiček, dědečků či tetiček a strýčků.

Ani při práci z domova by jedinec neměl zapomínat na nutnou psychohygienu a odpočinek. Fakt, že jako rodič budete pracovat z domova, neznamená, že budete po práci méně unavení. Pro zachování zdravého rozumu je rozhodně vhodné doporučení čas od času opustit prostory bytu a sejít se s přáteli nebo se věnovat nějakému oblíbenému koníčku. Dítě dnes jistě nepředstavuje překážku, neboť spousta rodičovských center nabízí hlídání, stejně jako aktivity šité na míru právě jejich rodičům. Jóga pro zklidnění mysli, kafe s kamarádkou a malování pro dítě – i tak může pro někoho vypadat ideální kombinace, jejíž splnění nabízí řada center pro rodiny s dětmi.

Vaše větší samostatnost při práci z domu bude do jisté míry vykoupena oslabením sociálních kontaktů s kolegy. U určitého typu práce může fyzická nepřítomnost na pracovišti vést až k nedorozuměním a problémům v komunikaci, zvláště pokud budete čas od času potřebovat rady od někoho z kanceláře a nebudete mít úplně jasno, na koho se obrátit. Doporučením je účastnit se alespoň pravidelných schůzek ve firmě, kde si vyjasníte pravidla komunikace a zjistíte, kdo má jaké kompetence. Pocit sounáležitosti s vašimi kolegy také posílí, pokud se čas od času ukážete na nějaké firemní akci.

Práce z domova by rozhodně neměla znamenat stát se pro zbytek pracovního kolektivu „neviditelným či neviditelnou“. Vždy je nutné zvažovat, zda flexibilita, samostatnost a domácí prostředí nebude vykoupeno příliš vysokou cenou: absencí kontaktů, sekundárními náklady nebo nemožností upravit domácí podmínky efektivnímu výkonu.

## NOTEBOOK A KOČÁREK ANEB MANAGEMENT RODIČŮ VE FIRMÁCH

Většina firem v České republice se dnes potýká s dvěma zásadními jevy, které úzce souvisí s managementem pracovní síly. Jedním je právě probíhající baby boom a z něj plynoucí fenomén velkých počtů zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené. Druhým je nedostatek talentovaných a kvalifikovaných lidí na trhu práce a uvědomění si, že právě „studnice“ zaměstnaných rodičů by mohla pomoci tuto mezeru zaplnit.

Tato situace způsobuje, že mnohé české firmy si stanovují jako prioritu ve své personální politice opatření na podporu otců a matek s malými dětmi. Některá vyžadují jen trochu úsilí a jsou jednoduchá na zavedení, jiná jsou nákladnější. Následující řádky přinášejí přehled právě takových dobrých praxí z České republiky.

### Cílené hledání

Už při oslovování kandidátů a kandidátek na volná místa lze myslet na rodiče. Například firma SAP spustila náborovou kampaň zaměřenou především na ženy na mateřské a rodičovské. Volné pozice inzerovala v médiích, která se zaměřují na tuto cílovou skupinu, a inzeráty opatřila poznámkou, že práce je vhodná pro rodiče malých dětí. Firma totiž svým zaměstnancům a zaměstnankyním nabízí částečné úvazky „šité na míru“, které třeba právě zaměstnaným rodičům výrazně usnadňují sladit práci a rodinu. Volné pozice a příležitostné práce také lze nabízet přednostně stávajícím zaměstnaným firmy, kteří právě čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou.

### Nepodceňujte práci s budoucími rodiči

Ačkoli mít děti je běžnou součástí lidského života, u některých zaměstnavatelů to je spíše vnímáno jako problém a komplikace. Firma se tak ne příliš rozumně zbavuje kvalifikované pracovní síly. Proto je klíčové nastavit firemní procesy tak, aby rodiče odcházející na mateřskou a rodičovskou dovolenou (MD/RD) byli včas „zachyceni“ a nezmizeli neznámo kde. Udržení kontaktu s odcházejícím pracovníkem či pracovnící je důležité i proto, že tím zaměstnanec či zaměstnankyně neztratí své profesní dovednosti a budou vědět, co se ve firmě či daném oddělení za dobu nepřítomnosti změnilo. To prospěje nejen jim, ale i zaměstnavateli.

Vztah rodiče odcházejícího na mateřskou či rodičovskou dovolenou a zaměstnavatele lze vnímat v několika různých oblastech a časových fázích. Především jde o čas před odchodem na MD/RD, během ní, těsně před návratem a po návratu. Jedná se o různé aktivity a o množství zajímavých benefitů.

### Ještě než vám odejdou

Klíčová je komunikace. Obě strany si tak vyjasní své představy a plány. Proto by před odchodem na MD/RD měl proběhnout výstupní pohovor mezi zaměstnancem/-kyní, vedoucí/-m oddělení a personálním oddělením. Měla by padnout otázka, kdy se zaměstnankyně/-ec hodlá vrátit do zaměstnání a za jakých podmínek. Vrátil se vůbec? Bude chtít zůstat doma tři roky, nebo se vrátí po šesti měsících? Bude chtít pracovat na poloviční úvazek? Je jasné, že tyto plány se mohou tvářit v tvář péči o malé dítě změnit, ale zde jde především o to, zjistit rámcovou představu pracovníka či pracovnice a naznačit, že firma s návratem počítá.

Mnoho firem také vypracovalo materiál s informacemi o právech a povinnostech rodičů na MD/RD. Kdy a komu se předává žádost o peněžitou pomoc v mateřství? Komu žádost o rodičovskou dovolenou? Do kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnaným „držet místo“? Zůstává zaměstnaným přístup na firemní email a intranet? Mohou si ponechat firemní mobil? Na koho se mají obracet s případnými otázkami a problémy?

Součástí výstupního pohovoru – v případě, že firma neopouští přístup na pracovní email – by mělo být i předání aktuálních kontaktních údajů na odcházející zaměstnané (soukromý email, telefon). Tak se nestane, že firma ze zákona musí držet pracovní místo rodičům, o nichž vůbec nic neví a nemůže se s nimi nijak domluvit.

### **Komunikace během mateřské a rodičovské**

Pravidelný kontakt lze udržovat třeba tak, že si zaměstnanci a zaměstnankyně na MD/RD ponechají firemní email, nebo že je jim zasílán firemní časopis a dostávají tak informace o dění ve firmě. Třeba v Citibank mají zpravodaj určený speciálně rodičům na MD/RD. Aby pracovníci a pracovnice na MD/RD neztratili svou kvalifikaci a profesní dovednosti, některé firmy jim přednostně nabízejí příležitostnou práci. Jedná se především o krátkodobé úkoly, které lze vykonávat z domova, jako různé překlady či analýzy.

V T-Mobilu zase mají pro rodiče propracovaný vzdělávací systém. Ať už jde o e-learningové kurzy včetně kurzu na lepší zapracování po návratu, které jsou dostupné na firemním intranetu, nebo o vybavenou knihovnu. Součástí programů na udržení kontaktu bývá i zvaní na firemní akce či možnost návštěvy pracoviště.

### **Těsně před návratem a po něm**

Komunikace mezi zaměstnanými a zaměstnavatelem by měla být nejintenzivnější těsně před návratem do zaměstnání. Měla by zahrnovat pohovor o konkrétních představách a možnostech obou stran. Během něj se stanoví přesné datum návratu a náplň práce. Zaměstnavatel je ze zákona povinen zaměstnanci či zaměstnankyni nejdéle do 3 let věku dítěte držet místo a pak mu/jí zajistit nástup na pozici odpovídající platné pracovní smlouvě. Mělo by se také vyjednat, za jakých podmínek zaměstnanec či zaměstnankyně znovu nastoupí. Potřebuje pracovat pouze na zkrácený úvazek? Jak to zapadá do chodu firmy či daného oddělení? Bude možné částečně pracovat z domova (po telefonu a internetu)? Bude potřebovat nějaké zaškolení?

Vodafone nabízí svým zaměstnaným něco, čemu říká „pomalý rozjezd“. Pro každého zaměstnance či zaměstnankyni se vypracuje individuální plán postupného zapojení do práce, na začátku jde třeba jen o několik hodin denně. V tuto chvíli jsou také velmi užitečné zmíněné zaškolovací kurzy, ať už jde o semináře či e-learning.

### **Benefity – odměna, nebo jablko sváru?**

Některé firmy nabízejí zaměstnanecké benefity speciálně určené pro rodiče. Například T-Mobile má pro své zaměstnankyně cvičení pro těhotné, předporodní kurzy či péči porodní asistentky. Rodiče mohou čerpat příspěvky na zařízení péče o děti či na cvičení s malými dětmi. Vodafone zase nabízí možnost čerpat benefity během mateřské a rodičovské dovolené, a to i bez příslibu návratu do firmy. V IBM dostávají rodiče finanční pobídku pro dřívější návrat do práce: čím dříve se vrátí, tím více peněz dostanou. Zaměstnavatelé také často obdarovávají nastávající rodiče různými dárky, jako je dětská postýlka nebo jednorázový finanční příspěvek.

Protože však tyto benefity mohou čerpat jen lidé, kteří mají děti, je důležité celý systém odměn nastavit tak, aby nezvýhodňoval například právě jen rodiče. Jako ideální se tedy jeví systém kafetérie, kde existuje určitý finanční obnos, který zaměstnanec či zaměstnankyně může vyčerpat výběrem z široké nabídky benefitů. Funkční nabídka benefitů by měla pokrývat různé potřeby a zájmy všech skupin zaměstnanců a zaměstnankyň firmy.

### **Firemní školky**

Jedním z nejnáročnějších a nejnákladnějších programů na podporu zaměstnaných rodičů je založení firemního zařízení péče o děti. V České republice jich zatím není mnoho - jednou

z prvních vlašťovek byla ta, kterou si zřídila realitní společnost Impact-Corti. O jejích výhodách hovoří jednatelka firmy Lenka Gadasová: „Díky možnosti umístění předškolních dětí do tohoto zařízení jsme získali již několik nových zaměstnanců, respektive zaměstnankyň, které by jinak neměly možnost do práce nastoupit. Také se nám díky této možnosti vracejí dříve maminky z rodičovské dovolené.“ Důvodů, proč si ale firmy houfně nezakládají svoje vlastní školky, je hned několik. Asi nejdůležitějším je přísná hygienická vyhláška, kterou je často pro podnik téměř nemožné dodržet. Dále lze uvést velkou nákladnost tohoto programu, přesvědčení, že péče o děti má být doménou státu, a ne komerčního sektoru, a nakonec nezáměr samotných zaměstnaných, kterých by se uvedená služba týkala. I z těchto příčin firmy často volí alternativní, méně náročná řešení. Například IBM spolupracuje se soukromou školkou ve svém areálu. Jazyková agentura Channel Crossings nabízí babysitting pro děti svých lektorů a lektorek v době trvání kurzů. ČSA a Citibank mají ve svých prostorách zřízené dětské koutky, které slouží jako zázemí pro rodiče, kteří si během mateřské a rodičovské dovolené přijdou do firmy vyřídit administrativní záležitosti. V oblasti firemních zařízení péče o děti ale MPSV chystá v současné době rozsáhlé reformy, které by firmám tento krok měly výrazně ulehčit. Je tedy možné, že v následujících letech se k firemní školce firmy Impact-Corti přidají další. Demografické trendy tomu rozhodně přejí.

### **Pár praktických doporučení:**

- Zeptejte se matek a otců v řadách vašich zaměstnaných, jaké benefity by ocenili.
- V případě snahy založit si firemní školkou mějte dobré povědomí o ekonomických a legislativních aspektech tohoto kroku.
- Ne všechny programy na podporu zaměstnaných rodičů jsou finančně nákladné – často jde jen o ochotu, dobrý management a zefektivnění organizace práce.
- Lidé jsou to nejcennější, co ve firmě máte – buďte odhodlaní do nich investovat. Firmě se to vrátí v podobě zvýšené loajálnosti, zlepšené produktivity a snížené fluktuace a absentérství.

**Nina Bosničová, Jitka Kolářová**

Gender Studies, o.p.s.

Převzato z: HR Management (Economia), 5/2012.



## KDYŽ SE ŘEKNE RODIČOVSTVÍ VE ŠVÉDSKU

**Švédsko jakožto sociální stát má v celé řadě oblastí tak efektivní a funkční systém, že by některým jiným evropským státům mohlo jít příkladem. Jednou z takových oblastí je i rodinná politika, která oproti Česku poskytuje rodičům daleko vyšší flexibilitu.**

Genderová struktura švédského státu se snaží vytvářet rovnocennější podmínky pro ženy a muže. Lze tak soudit nejen na základě faktu, že rozdíl v zaměstnanosti mezi muži a ženami ve Švédsku tvoří pouze přibližně 4 %, ale i na základě toho, že velmi malý je i procentuální rozdíl mezi zaměstnankyněmi s dětmi, kterých je na trhu práce aktivních 70 %, a zaměstnankyněmi bezdětnými, které jsou ekonomicky aktivní z 80 %. Švédský stát se obecně snaží o de-genderizovaný přístup, tzn., že nabízí štědré rodičovské dávky, které je možné čerpat několika způsoby. Zároveň neopomíjí ani provozovat vysoce kvalitní zařízení péče o děti školního i předškolního věku, která jdou ruku v ruce s flexibilními pracovními možnostmi. Filozofie švédské státní politiky má jednoznačně pozitivní dopad na reprodukční chování rodičů a porodnost.

Ženy zde mají obecně okolo dvou dětí a švédská žena porodí prvního potomka ve věku 29 let. Švédové a Švédky vstupují do manželství poměrně pozdě – muži ve věku 36, ženy okolo 33 let. Stále častější volbou je ale i možnost soužití bez sňatku, tzv. kohabitace. I přes poměrně vysokou rozvodovost asi 57% dětí žije se svými rodiči, kteří setrvávají v manželství.

Pro dokreslení fungování švédského modelu a pro porovnání švédské mentality s tou naší jsme několik otázek týkajících se rodičovství položili Stevenu Saxonbergovi – profesorovi, který má tři děti (15, 11 a 2), žil v USA a v současnosti žije a učí na VŠ napůl v ČR a napůl právě ve Švédsku. Steven Saxonberg tak získal zajímavou možnost porovnání českého a švédského rodičovství. Co je tedy ve Švédsku jinak?

Za prvé, dítě pro švédskou ženu neznamena překážku v podobě ustrnutí kariéry v takové míře jako v Česku. „Každé dítě starší jednoho roku má právo být umístěno do zařízení s denní péčí. Některé obce – s nedostatečnou kapacitou těchto zařízení – navíc nabízejí službu „daymothers“ (denní matky), což znamená, že rodiče na den svěří své dítě vyškolené osobě přímo do jeho/jejího domu, kde se stará maximálně o pět takovýchto ratolestí. Služba „daymothers“ je placena státem, stejně jako školky a školičky. Navíc denní péče pro děti je ve Švédsku velmi levná a výše poplatků se odvozuje od výše příjmu rodiče, tudíž si péči o malé dítě mohou dovolit i nízkopříjmové rodiny. Denní péče o dítě přijde rodiče asi na 5% jejich celkového platu – na rozdíl od ČR, kde pracující rodiče musí počítat s tím, že polovina jejich platu půjde na soukromé jesle, pokud se rozhodnou pracovat před třetím rokem života svého dítěte.“ Díky dobrému pokrytí služeb pro děti jsou švédští rodiče výrazně kratší dobu mimo pracovní trh. Situace je jiná i pro rodiče bez práce a ty, kteří jsou dočasně na rodičovské dovolené - ve Švédsku totiž i oni mají právo na poskytnutí péče v rozsahu tří hodin denně nebo 15 hodin týdně. Výpomoc v podobě „hlídacích“ babiček, dědečků a tetiček či strýčků je tak ve Švédsku spíše raritou: „To je ve Švédsku vidět zřídka. Děti prarodiče navštěvují tak jednou týdně, to ano. Ale rozhodně zde prarodiče nefungují jako náhrada za služby denní péče pro malé děti. Opět v kontrastu s ČR, tyto služby jsou zde dostupné po celý rok – neomezeně tedy i během prázdnin – takže švédští prarodiče takto využívání opravdu nejsou ani během léta.“ Při hodnocení služeb pro děti je dobré zdůraznit, že podoba fungování služeb ani zde neexistovala odjakživa, ale je výsledkem státních změn a ustanovení z 19. století.

Výše zmiňovaná opatření vedou k tomu, že ve Švédsku se nesetkáte s tak silným vnímáním ženy jako „té jediné osoby pečující o děti“, ale partneři mají větší snahu povinnosti v rámci rodiny sdílet a stát jim k tomu dává efektivní možnosti. Steven Saxonberg k tomu dodá-

vá: „U všech našich dětí jsme se s manželkou rozhodli využít služeb denní péče od jejich dvou let. Dohodli jsme se na tom dříve, než se děti narodily. Rád bych podotknul, že je to na švédský standard poměrně pozdě dávat dítě do „daycare“ (denní péče) až ve věku dvou let. Většinou rodiče umisťují děti do těchto zařízení mezi prvním a druhým rokem. Byli jsme okolím vnímáni jako nestandardní případ a pokud se rodič ve Švédsku rozhodne s dítětem zůstat doma dokonce 3 roky a více, okolí to vnímá velmi nechápavě až negativně, neboť věří, že dítě bude příliš izolované od kolektivu a že se nenaučí hrát si s ostatními – tedy je to přesně naopak, než v ČR. Ve švédském kontextu tedy otázky, zda jsem bojoval s pocitem dobrého či špatného otce, nebo zda manželka měla pocit „krkavčí matky“, skutečně nedávají žádný smysl.“

Stát se snaží podporovat sdílení rodičovských povinností i v podobě tzv. systému „use or loose“ (využít či ztratit), kdy je část rodičovské dovolené (RD) vyhrazena pouze otcům, a tak přímo podporuje střídavou péči obou rodičů. Pokud toto období nevyužije otec, tak propadne, matka jej využít nesmí. „Rozhodně to hraje zásadní roli ve zvyšování genderové rovnosti, ale dva měsíce pro otce je příliš krátká doba. Na Islandu je to například třetina RD pro otce, třetina pro matku a třetina dle rozhodnutí partnerů. Já o tu zkušenost nepřišel. S prvním jsem byl doma 8 měsíců a tím druhým po dobu jednoho roku. Musím říci, že pro mě jako otce bylo nemyslitelné, abych s dítětem zůstal doma v ČR, protože bych přišel o příliš mnoho peněz“, popisuje svůj pohled na systém „use or loose“ Steven Saxonberg.

Ve Švédsku je tedy stanoven přesný počet dní (60), které jsou nepřevoditelné na matku, a tudíž pokud otec na RD nastoupí, rodina o ni přijde, čímž se celková doba RD zkrátí. Pravděpodobnost, že muž na RD nastoupí, je ve Švédsku oproti Česku vyšší i proto, že švédský rodičovský příspěvek (RP) je velmi štědrý a odchod otce na RD tudíž neznamená markantní úbytek rodinných financí. Roli zde hraje i zmiňovaný platový rozdíl mezi mužem a ženou, který není tak velký.

Díky těmto harmonizačním opatřením není vnímání ženy vracející se například po roce RD zpět do práce zatíženo předsudky jako v ČR – naopak, ve Švédsku je to běžnou praxí i z toho důvodu, že RD ve Švédsku trvá pouhých 16 měsíců.

Rodič na RD si navíc může snížit plný úvazek až o deset hodin týdně do osmi let dítěte. I ve Švédsku však platí, že jsou to ženy, které využívají zkrácených úvazků častěji než jejich partneři. Sladění práce s rodinou napomáhá i flexibilní čerpání RP, který je možné čerpat nejenom jako plnou částku, ale lze využít pouze jeho část. RP tak může být čerpán ve výši tři čtvrtiny, polovina, čtvrtina nebo osmina v závislosti na tom, zda rodič pracuje na úvazek čtvrtinový, poloviční apod., a to až do osmi let dítěte. Péče o potomka tak neznamená absolutní přerušování styků se zaměstnavatelem. Běžnou praxí je, že např. žena na RD je v úterky a čtvrtky v práci a muž je se svým zaměstnavatelem domluven, že se v tyto dny stará o potomka. To jasně naznačuje, že aby flexibilní úvazky fungovaly, musí být pružné v zaměstnání obou partnerů.

Samozřejmě by bylo idealistické myslet si, že ve Švédsku funguje vše dokonale. I zde často zaměstnavatel dá přednost muži před stejně schopnou konkurentkou - ženou. I zde někteří zaměstnavatelé příliš nepodporují odchod muže na RD, neboť od něj očekávají stoprocentní nasazení. I ve Švédsku jsou to primárně ženy, které se dožadují flexibilních úvazků. Rozdílů oproti české situaci však lze vidět několik: rodiče mají daleko rozmanitější možnosti volby, jak si podmínky uzpůsobit tak, aby to vyhovovalo jejich preferencím - ať už to bude znamenat věnovat se plně dítěti po celou dobu RD, nebo se vrátit do zaměstnání po prvních narozeninách potomka. Druhým faktorem je touha (nebo spíše švédský standard) rodičů (primárně matek) navracet se do zaměstnání i s malým dítětem. Bez těchto dvou základních podmínek totiž může stát na papíře vydávat jakákoliv harmonizační opatření, ale dokud to nebude fungovat v povědomí rodičů, praxe bude pokulhávat právě tak, jako např. při čerpání RD otců v ČR. To, jak moc budou rodiče chtít, je v českých podmínkách ovlivněno primárně poměrem platu muž:žena, který je podstatně méně vyrovnaný než poměr švédský, a v neposlední řadě

jde i o aspekt kulturní, neboť při debatě o zařízeních pro děti mladší tří let každému vyskočí termín jesle, a ty mají stále poněkud negativní nádech z období před rokem 1989.

Irena Lištiaková

Na dotazy odpovídal: prof. Steven Saxonberg, Ph.D.

Zdroje dat: <http://www.scb.se/>, Samoělová, Š. Comparative Analysis of Work-family Balancing Policies. Case Study of Sweden and the Czech republic. Brno: 2010. Thesis. The Masaryk university. The department of social studies.





## MÍSTA PŘÁTELSKÁ RODINĚ

**Může se stát, že v okamžiku, kdy si jako novopečený rodič povežete dítě v kočárku, výběr vašich oblíbených podniků se značně omezí. Jít si sednout na kávu s kamarádem či kamarádkou se může proměnit v celoodpolední hledání místa, kde se minimálně nekouří. Aby se z příjemné procházky nestala stresující záležitost, vznikla webová databáze "míst přátelských rodině" (MPR), kde si rodič může vytipovat podnik, který splní jeho i dětská očekávání.**

Tato databáze se rozvíjí v rámci projektu „Na křižovatce osobního a pracovního života: možnosti a bariéry“ a její cíl je jasný: zajistit rodičům orientaci v zařízeních, kde budou se svými dětmi vítáni, a otevřít jim tak více veřejný prostor. Počátek hledání MPR se datuje do roku 2007, kdy byl u příležitosti oslavy Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů položen základ on-line databáze se seznamem restaurací, kaváren, cukráren a jiných občerstvovacích zařízení, kde se rodiče nebudou muset potýkat s přístupem, který považuje dítě za nepřátelský element. Databáze byla nejprve zaměřena na Prahu a okolí, ale vize byla, že do budoucna by měla vzniknout i mapa dalších měst. Každé takové místo má na dveřích samolepku s logem signalizující, že se jedná o MPR. Pokud se rozhodnete takové místo navštívit, co můžete očekávat?

Vejdete-li do „přátelského podniku“, nebudete mít problém se tam dostat s kočárkem, ať už dovnitř nebo na venkovní zahrádku. Tato místa počítají s návštěvou těch nejmenších, tudíž je zde k dispozici stolička pro děti, příjemný personál je připraven nabídnout vám dětské menu a ochotně poradit, kde najdete záchody a s nimi i přebalovací pult. Na těchto místech zpravidla také najdete dětský koutek, kde se dítě zabaví a rodič si tak může na chvíli vydechnout s knihou v ruce nebo pracovat – připojení k internetu je dnes již standard většiny kaváren.

Všechny tyto věci by byly příjemné, leč nedostatečné, kdyby nebylo zajištěno poslední kritérium hodnocení občerstvovacích zařízení – prostor musí být alespoň částečně nekuřácký.

Databáze dále přináší seznam s informacemi o místech, jako jsou obchody, úřady a sportovní zařízení, často i ubytování. Opět je zde kladen důraz na bezbariérový přístup, který umožní vstup s kočárkem. Ani zde by neměl chybět dětský koutek – ať už si jde rodič zacvičit, nebo musí čekat hodiny na úřadě. V případě nákupu v obchodě nebo vyřizování na úřadě se seznam snaží mimo jiné poskytnout i informaci o možnosti přednostního vyřízení pro rodiče s malými dětmi, které dnes již některé úřady nabízí, aby zkrátily nekonečné čekání ve frontě, kde napětí rodiče i dítěte často roste.

Tipy na místa, kterým by měla být udělena certifikace MPR v podobě loga, posílají sami rodiče a jejich zhodnocení následně probíhá přímo na místě při využití jednotlivých služeb.

Projekt se daří úspěšně rozšiřovat, a tak v něm najdete informace i o jiných městech, ať už se jedná o Nymburk, Litomyšl, Brno nebo Poděbrady. Právě MC Poděbrady je příkladem lokality mimo Prahu, která aktivitu realizuje a na svém webu zveřejňuje seznam míst, kde rodinu uvítají s úsměvem a ochotně vyjdou vstříc specifickým potřebám rodičů s dětmi ve veřejném prostoru.

<http://mcpodebrady.ecn.cz/mista-pratelska-rodine.shtml>  
<http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2053301>



## MC EMCÉČKO REAGOVALO NA POTŘEBY MĚSTA – VZNIKLA MINIŠKOLA

MC Emcéčko ve Valašském Meziříčí je jedním z mateřských center, která se snaží zajistit rodičům péči o děti v okamžiku, kdy MŠ praskají ve švech a rodiče se potřebují vracet do zaměstnání. Přečtěte si, jak se jim to daří.

### Mohla byste stručně představit vaši službu miniškolky?

V našem centru nefungují klasické jesle, ale miniškolka pro maximálně osm dětí ve věku jeden a půl až tři roky. V úřední dny, v pondělí a ve středu, funguje v rámci miniškolky také služba krátkodobého hlídání dětí. Některé děti naši miniškolku navštěvují každý den, jiné jen několik dní v týdnu, tak aby celkový počet dětí za jeden den nepřesáhl osm, v úřední dny 16 dětí. Tím je rodičům umožněno pracovat na plný či jen částečný úvazek a je podpořeno sladění práce a rodiny. O děti se starají kvalifikované pečovatelky (zdravotní sestry), každá má na starost max. čtyři děti. Je kladen důraz na individuální přístup ke každému dítěti vzhledem k jeho věku a schopnostem. Denní režim se velmi podobá klasické mateřské škole. Miniškolka funguje denně od 6 do 16hod., pro děti je připraven vzdělávací program, výlety, kulturní akce, pravidelně je také zajištěn pobyt na čerstvém vzduchu a spánek.

### Co vás vedlo k tomu, že jste rodičům začali nabízet tuto službu?

Naše centrum je zaměřeno především na podporu rodin s dětmi. Naše činnost byla ze začátku založena na vzájemné svépomoci. Maminky - dobrovolnice se staraly o provoz centra i program pro rodiny. S počátkem čerpání dotací, ať už státních či evropských, se začala naše organizace profesionalizovat a návštěvnost centra dále stoupala. Prostřednictvím stále pracovnice centra, která je s rodiči denně ve styku, mohly být zjišťovány problémy a potřeby rodin. Nejvíce rodičů řešilo problém, kam s dětmi po rodičovské dovolené při návratu do zaměstnání, když jsou mateřské školy přeplněné a především mnohdy z kapacitních důvodů nepřijímají děti do tří let. Rodiče, kteří si zvolili dvouletou variantu čerpání rodičovského příspěvku, se tak dostali do nepříjemné situace, kdy jim nepřijetí dítěte do předškolního zařízení znemožnilo návrat do zaměstnání. To byl hlavní důvod zřízení miniškolky – reagovat na potřeby rodičů v našem městě.

### Daří se vám spolupracovat s městem Valašské Meziříčí? Pokud ano, jakou formou?

Město Valašské Meziříčí podporuje činnost našeho centra od jeho vzniku, a to formou přímé dotace z rozpočtu města určené na provoz a grantů určených na úhradu nákladů spojených např. s konáním prorodinných akcí nebo s realizací aktivit na podporu aktivního trávení volného času rodičů s dětmi. S vedením města rovněž spolupracujeme při hledání vhodných prostor pro provozování našich služeb. Prostory, ve kterých momentálně miniškolka působí, jsou nám od města Valašské Meziříčí poskytovány za symbolické nájemné. V současné době zajišťujeme rovněž ve spolupráci s městem prostory pro provoz školky zaměřující se na inkluzivní vzdělávání a integraci dětí se speciálními vzdělávacími potřebami, jejímž zřizovatelem je také Mateřské centrum Emcéčko.

### Je služba finančně dostupná pro většinu rodičů?

Současné fungování miniškolky a krátkodobého hlídání dětí je finančně zajištěno dotací z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Z dotace jsou hrazeny mzdy pečovatelek i provozní náklady organizace. Pokud tyto náklady vyčísíme, dostaneme se na částku osm až devět tisíc korun měsíčně na dítě (pokud je ve skupině osm dětí). Při vytvoření dětské skupiny různých věkových kategorií se pak dostáváme na částku šest tisíc korun měsíčně na dítě (je-li ve skupině 12 dětí). Tyto částky však pro

většinu rodin nejsou akceptovatelné. Služeb placeného hlídání dětí tak mohou využívat např. rodiče, kteří se vracejí do zaměstnání po dvou letech, ale pobírají tříletý rodičovský příspěvek, ze kterého tyto služby hradí. Jako vhodná alternativa k soukromým zařízením péče o děti jsou označovány firemní školky. Jde však o poměrně nákladné opatření z finančních, realizačních i hygienických důvodů, proto si jejich provoz mohou dovolit pouze větší zaměstnavatelé. V našem městě jsme se setkali se zaměstnavatelem, který nás oslovil za účelem spolupráce na zřízení a provozu miniškolky pro 12 dětí. Zaměstnavatel byl ochoten přispívat svým zaměstnaným částkou tří tisíc korun měsíčně za využívání našich služeb. Zbylé tři tisíce by si hradili sami zaměstnanci a zaměstnankyně. Dokud ale nebudou zaměstnavatelé přispívající zaměstnaným na služby péče o děti daňově zvýhodněni, mohou rodiče počítat s podporou a společenskou odpovědností firem jen v ojedinělých případech.

### Jak máte zajištěnou stravu pro děti?

Strava pro děti je zajištěna částečně rodiči a částečně dodavatelsky. Pečlivě vybíráme dodavatele na dovoz obědů. Momentálně jsou obědy dováženy z jídelny, jejichž služeb využívá převážně seniorská populace a lékaři a lékařky. Jídelniček musí být pestrý, ale zároveň přizpůsobený dětské věkové kategorii. Před výběrem dodavatele obědů také chceme vidět zařízení, ve kterém se jídlo připravuje. Dopolední svačiny si děti nosí z domu, odpolední svačiny zajišťují pečovatelky.

### Kolik dětí mladších tří let službu využívá?

Jak už jsem výše zmiňovala, služeb využívá maximálně osm dětí v rámci miniškolky a dalších osm dětí v rámci krátkodobého hlídání. Vlivem fluktuace těchto dětí z důvodu zařazení dítěte do docházky předškolního zařízení se během jednoho roku vystřídá v naší miniškolce v průměru 45 dětí. Převážná většina jsou děti mladší tří let.

Na dotazy odpovídala Silvie Malíková: emceckovm@seznam.cz





## RC HEŘMÁNEK V PROJEKTU NA KŘIŽOVATCE OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA: MOŽNOSTI A BARIÉRY

RC Heřmánek je rodinné a komunitní centrum. Nabízí služby a poradenství zaměřené na těhotenství, rodičovství, výchovu dětí a sladování osobního, profesního a rodinného života. Poskytuje prostor pro vzájemnou pomoc a předávání zkušeností a je otevřeno všem generacím. Přípravuje programy v oblasti podpory hodnot rodiny, zdraví a ochrany životního prostředí.

Hlavním úkolem RC Heřmánek v projektu je jednou týdně poskytovat rodičům informace zaměřené na harmonizaci práce a rodiny a poradenství související s jejich návratem na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené. V RC vznikla i malá knihovnička (cca 15 knih) související s touto problematikou, která je rodičům bezplatně k dispozici.

RC Heřmánek realizovalo v letech 2011 a 2012 oslavu Mezinárodního dne rovných příležitostí - v Olomouci zajistilo provoz informačních stánků a diskuzní aktivity v ulicích. V prostorách centra také proběhly dva kulaté stoly s rodiči, zaměřené na identifikaci jejich možností, jak se po rodičovské zapojit znovu na trh práce, ale i bariér, kterým při tom musí čelit. Poznatky získané na kulatých stolech byly využity při přípravě publikace pro zaměstnavatele, která slouží jako manuál k problematice zaměstnávání rodičů malých dětí.

### **Petry Tenglerové, ředitelky RC Heřmánek, jsme se zeptali, zda je z jejího pohledu Olomouc městem přátelským rodině:**

Město Olomouc se jako jediné pyšní evropským oceněním za projekt Bezbariérová Olomouc. Z toho vyplývá, že Olomouc je mnohem přístupnější nejen pro vozíčkáře, ale i pro rodiny s kočárky. Vybudované sjezdy z chodníků, bezbariérové zastávky autobusů a tramvají i bezbariérové přístupy do mnoha olomouckých památek (Arcidiecézní muzeum, nově Vlastivědné muzeum, radnice, kostely), atrakcí (Aquapark, ZOO apod.), restaurací a hotelů usnadňují rodinám s kočárky začlenění do normálního aktivního života. V posledních několika letech radnice systematicky opravuje nebo dobudovává nová dětská hřiště. Každým rokem je zásadně opraveno nebo nově přibude v průměru osm až devět hřišť.

Na magistrátu města (nejen) rodiny s dětmi využívají stále komplexnější systém on-line přihlašování k vyřízení různých úředních záležitostí, což šetří čas, který by jinak člověk musel trávit čekáním ve frontě. Také již rok zřízená kojící a přebalovací místnost na radnici svědčí o tom, že i vedení města se snaží rodinám s dětmi vyjít více vstříc, pokud potřebují přímo na radnici něco vyřídit. Město z rozpočtu podporuje i nestátní neziskové organizace, které se starají o prarodinnou tematiku a o náplň volného času dětí.

Ve městě tradičně působí několik mateřských a rodinných center s bohatou nabídkou pro-rodinných aktivit (RC Heřmánek, RC Provázek). Nově přibývají i aktivity dalších subjektů, které jsou primárně zaměřené právě na rodiny s dětmi. Jedná se například o jízdy na čtyřkolkách či vyjíždky na raftech. Spoustu aktivit nabízí městem zřizované Centrum Semafor – půjčuje kola, minikáry a šlapadla, učí děti dopravním pravidlům apod. Přibývá in-line stezek a cyklostezek, pořádá se i speciální in-line vyjíždka pro děti. K prohlídkám města pro menší děti je určena speciální nabídka vycházek s průvodkyní, nazvaných Prohlídky Olomouce s kočičkou Olou.

## 19. ČERVEN VE ZNAMENÍ OSLAV ROVNOSTI

I letos jsme si připomněli Mezinárodní den rovnosti žen a mužů (MDR), 19. červen, a i letos bylo stále mnoho témat, na která je třeba v této souvislosti upozorňovat. V Brně, Praze, Poděbradech, Olomouci a v jiných městech České republiky byly k vidění informační stánky a konaly se různé zábavně-osvětové akce. Přečtěte si, jak to vypadalo a co se dělo, v krátkých reportážích níže.

### MDR BRNO

Jako každý rok se i NESEHNUTÍ rozhodlo upozornit na 19. červen, Mezinárodní den rovnosti žen a mužů. V horkém letním dni se lidé spěchající přes brněnské náměstí Svobody mohli na chvíli zastavit u informačního stánku, kde na ně čekaly nejenom klasické informační materiály týkající se rovnosti žen a mužů, ale také soutěž, veganské dobroty, tematické placky a mnohé další. „V naší malé soutěži jsme se například ptali, kolik procent mužů je v České republice na rodičovské dovolené“, popisuje Petra Havlíková z NESEHNUTÍ. Ukázalo se, že Češi a Češky mají v tomto směru celkem nereálné představy a většina lidí si myslela, že na rodičovské dovolené je mnohem více tatínků, než ve skutečnosti. Větší podíl mužů pečujících o dítě by tak nejspíš ocenili. „Dále jsme chtěli vědět, která země má největší politické zastoupení žen“, líčí Havlíková dále. U této otázky lidé správně tipovali severské země a většina trefila i Švédsko jako správnou odpověď. Třetí otázka mířila na rozdíl mezi platy mužů a žen v České republice. Pokud někdo správně odpověděl na všechny otázky, získal hned na místě tematickou placku a všichni tipující byli zařazeni do slosování o ceny. Pokud někdo neuhádl správně, mohl si vzít další informační materiály i veganský muffin jako cenu útěchy. Zájem o téma byl velký, soutěže se zúčastnilo přes osmdesát žen i mužů a tři výherkyně se už radují ze svých cen. Na stánku se celý den diskutovalo hlavně o rovnosti v práci a velkým tématem bylo spravedlivé odměňování. „Někdo nesouhlasil, že ženy mají v práci horší postavení než muži, někomu jsme naopak poradili, kam se v případě diskriminace obrátit. Poradili jsme i v konkrétním případě diskriminace na pracovišti, kde ženy mají za stejnou práci menší plat než muži“, uvádí Petra Havlíková.

### MDR PRAHA

Informační stánek Gender Studies, o.p.s., jsme „rozbalili“ stejně jako loni na Karlově náměstí, symbolicky přímo u sochy Elišky Krásnohorské. Celý den na nás shlížela svou bílou kamennou tvář. Možná by se divila, co se za dobu, kdy už není na světě, změnilo - a především co se stále nezměnilo - v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Pro kolemjdoucí jsme měli připravené noviny Půl na půl, které pravidelně k MDR vycházejí. Šly na dračku. Letošním aktuálním podtématem pražského informačního stánku byla rovnost příležitostí a povinností v péči a neplacené práci. Péče nejen o děti, ale třeba i nemohoucí a nemocné rodiče (a někdy obojí zároveň), je totiž stále povinností velkého množství žen, přitom jim tato těžká situace komplikuje život například v zaměstnání. I o tom, jak se s tím vyrovnat, jak sladit rodinný a pracovní život a na co mají v takové situaci právo, se mohli příchozí dočíst v informačních materiálech, které jsme na stánku rozdávali. Velkým hitem byly balonky v barvách od bílé po několik odstínů růžové, o které nejevily zájem zdaleka jen děti. Bylo krásně, slunečno (tedy alespoň ve druhé půlce dne), a jakoby i to helium člověka tak nějak nadnášelo nad obvyklé starosti. Vyjít s rovnými příležitostmi žen a mužů na ulici není totiž jen tak. Není to jako prodávat trdelníky nebo získávat podporu pro záchranu rysů na Šumavě, kde je hned jasné, o co jde. Je to složitější, je to na delší debatu a navíc vstupujete do atmosféry dlouhotrvajícího odporu vůči feminismu v této zemi, ať už si pod tím pojmem lidé představují cokoli. I tak to byl ale opět veskrze příjemný zážitek, lidé se zastavovali, někteří se svěřovali s vlastními životními zku-

šenostmi, někteří diskutovali, někteří potřebovali poradit, někteří chtěli jen vidět, jak vypadá feministka. Jiní si v rámci odpoledního happeningu České ženské lobby „Máme stejné šance?“ proběhli v roli muže nebo ženy zábavnou závodní dráhu s několika stanovišti symbolizujícími oblasti, ve kterých přetrvávají nerovnosti mezi oběma pohlavími. Doufáme, že dobrá nálada nebyla způsobena jen tím krásným počasím, a příští rok se těšíme na viděnou!

### MDR PODĚBRADY

Stejně jako v minulém roce se Mezinárodní den rovných příležitostí žen a mužů slavil v Poděbradech, tentokrát 18. a 19. června. Na lázeňské kolonádě, v blízkosti hotelu Felicitas, byl po oba dva dny otevřený informační stánek, kde jsme my, pracovnice RC Rodina a dítě, nabízely všem zájemcům a zájemkyním noviny Půl na půl, publikaci Inspirace pro rovné šance a propagační materiály mateřského centra. „Obávali jsme se, jaký bude o tuto aktivitu zájem, ale stejně jako loni byly naše obavy liché“, říká Lucie Slauková, koordinátorka poradenských služeb. Ihned po postavení stánku se začali trousit lidé a ptát se, čeho se aktivita týká. Někteří se kvůli bílé barvě stánku i našich triček mylně domnívali, že se jedná o zdravotní službu – např. měření tlaku, cholesterolu apod., jistě v tom hrálo roli i to, že v Poděbradech je velké množství lázeňských pacientů a pacientek. „Rodiče s malými dětmi jsme „lákali“ na balonky a přitom jsme jim vždy ještě podali informace a materiály. Tato „strategie“ fungovala velice dobře“, doplňuje Slauková. Posádka stánku se setkávala s velmi pozitivním přijetím ze strany žen, především mladých žen s malými dětmi, které reagovaly ve smyslu: „Konečně, hlavně, aby ta akce měla smysl, aby na to reagovali i páni nahoře,...to nás zajímá, týká se to i trhu práce?...kéž by se té rovnosti dožily aspoň naše dcery!!!“ Starší generace měla často smysl pro humor, ženy také naprosto spontánně při čtení novin vykřikovaly: „To dám přecíst doma manželovi!“, nebo: „Konečně...“, či skepticky: „To se nikdy nestane...“ Jejich partneři projevovali spíš smysl pro humor černý: „Rovnost mezi ženami a muži? Ale nestrašte!...Tak to za mě konečně žena bude platit i v hospodě?...abych vám tu nepodepsal, že dnes ženy mohou bít muže?!!!“ Překvapivě negativně reagovaly některé studentky, že je to nezajímá, že to nepotřebují, že jich se to rozhodně netýká. Přesto jim pracovníci a pracovnice na stánku materiály předali. „Ve srovnání s loňským rokem a naší první zkušeností s tímto typem akce musím říci, že zájem byl mnohonásobně větší a reakce z 90 % pozitivní. Celkově jsme rozdali 1000 výtisků novin a 120 publikací“, shrnuje průběh oslav Lucie Slauková.

### MDR OLOMOUC

Rodinné centrum Heřmánek v Olomouci oslavilo MDR infostánkem přímo v herně, kde tráví dopoledne s dětmi spousta maminek i tatínků. Každý měl možnost nahlédnout do připravených materiálů a publikací, týkajících se sladování osobního a pracovního života, zapojení otců do péče o děti či tématu budování kariéry u žen. Součástí infostánku byla i distribuce novin Půl na půl. Děti se mohly zúčastnit připraveného programu a za odměnu si odnesly drobný dárek. Přímo v herně se podařilo rozvinout živou diskusi o rovnosti v jednotlivých rodinách a také o zkušenostech z pracovního prostředí. Odpoledne se infostánek přesunul ven, do blízkosti dětského hřiště, kde se i přes tropické počasí dařilo oslovovat rodiče a o tématu rovných příležitostí s nimi diskutovat. „Za velký úspěch považujeme pozitivní odezvu na nabízené informace a otevřenost při diskusi o rovnosti žen a mužů“, hodnotí průběh dne Petra Tenglerová, koordinátorka poradenství a ředitelka RC Heřmánek.

Převzato z: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2350883>

Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry. Bulletin pro rodiče 2  
Vydává: Gender Studies, o. p. s., v roce 2012  
Gorazdova 20, 120 00 Praha 2, www.genderstudies.cz

Editorka: Helena Skálová  
Jazyková redakce: Hana Štěpánová  
Sazba, grafická úprava, ilustrace: Markéta Horák

