

Sladování pracovního a rodinného života.

Jak mohou tyto
aktivity pomoci
rozvoji regionu?

Vít Skála



Tato publikace byla zpracována v rámci projektu:
„Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné
politiky kraje“, CZ.1.04/3.4.04/76.00239, který je financován
z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu
Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



Sladování pracovního a rodinného života.

Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu?

Vít Skála

Tato publikace byla zpracována v rámci projektu: „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“, CZ.1.04/3.4.04/76.00239, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



Úvodem bych chtěl poděkovat Mgr. Evě M. Hejzlarové, Ph.D., odborné garantce projektu, za konstruktivní připomínky k prvotní podobě textu této brožury, za pomoc při hledání vhodných formulací a doporučení další literatury dokreslující prezentované informace. Dále bych chtěl poděkovat i všem členům realizačního týmu projektu za pročtení pracovní verze textu a kritické připomínky. Zejména pak paní Mgr. Bc. Ivaně Matouškové, metodičce Kraje Vysočina za velmi cenné metodické poznámky, paní Mgr. Libuši Hajčiarové za praktické připomínky ke srozumitelnosti textu, panu Mgr. Ing. Miloslavu Cejpkovi za velmi pečlivé připomínky k rukopisu, Ing. Michaeli Strnadovi z Dřevozpracujícího podniku Lukavec za praktický pohled zaměstnavatele a paní Ing. Marii Černé, místostarostce města Třebíč za povzbuzení k dopracování brožury. Věřím, že zapracováním všech těchto podnětů se podařilo vytvořit vyvážený a srozumitelný materiál, který neopomíjí žádný významný názorový proud a čtenářům a čtenářkám pomůže lépe se v této citlivé problematice orientovat.

Autor

Vydavatel: Ethics, s. r. o.,
Čujkovova 3097, 700 30 Ostrava-Zábřeh

Autor: PhDr. Ing. Vít Skála

Vydání první

Grafická úprava a zlom: Lucie Skálová

Fotografie: Stockfresh.com / Monkey Business Images (str. 1, 7, 20), Nieto Angel (7, 19), Pavel Losevsky (7, 30), Greg Epperson (7), Sean Nel (8), Gergely Kishonthy (16), Ron Chapple (19), Dmitriy Shironosov (19, 23), Benis Arapovic (19, 21), Luba V Nel (22), Andres Rodriguez (32, 33), Goce Risteski (38), Yuri Arcurs (41), Kurhan (32, 33, 42). Ostatní fotografie: archiv partnerů projektu.

Tisk: Ethics, s. r. o.

ISBN 978-80-87459-05-8

Obsah

Úvodní slovo	6
1. Proč tato brožura?	7
2. Vysvětlení základních pojmů	10
Rovnost šancí	10
Sladování pracovního a rodinného života	11
Gender	13
Rodina	13
3. Sladování pracovního a rodinného života v širším kontextu	5
Různé přístupy, stejný cíl?	19
Postoj obyvatel ČR k tématu rodiny	19
Společné prvky	23
Shrnutí	24
4. Sladování v kontextu rodinné politiky	25
Co je to rodinná politika?	25
Sladování	26
Rodinná politika v regionech	27
Legislativní ukotvení	27
Význam spolupráce samosprávy s organizacemi občanského sektoru (OOS)	29
Shrnutí	30
5. Možnosti sladování	32
Konkrétní nástroje využitelné kraji a obcemi	34
Konkrétní nástroje využitelné zaměstnavateli	38
Shrnutí	40
6. Dopady vhodného sladování pracovního a rodinného života	41
Dopady na obyvatele	41
Dopady na zaměstnavatele	42
Dopady na region	42
Shrnutí	43
7. Závěr	44
8. Použitá literatura	45
9. Informace o projektu	48
Informace o Kraji Vysočina	49
Informace o partnerech projektu	50
ČESKÁ IDENTITA	50
Centrum pro rodinu Vysočina, o. s.	50
Soukromá vyšší odborná škola sociální, o. p. s.	51
MĚSTO TŘEBÍČ	52
Dřevozpracující družstvo	53
Kontakty na regionální koordinátory	54

Úvodní slovo radního Kraje Vysočina pro oblast sociálních záležitostí

Vážené dámy, vážení pánové,

rodina potřebuje v naší společnosti i svůj sociální životní prostor. V práci a hospodářství existují nevyhnutelnosti, na které musí být brán, ze strany zaměstnavatele, zřetel. Sladování pracovního a rodinného života přináší nové možnosti, formy práce i pracovní dobu, které se dá lépe přizpůsobit současným vývojovým trendům, které probíhají v našich rodinách. V rámci tohoto projektu usilujeme v Kraji Vysočina také o to, abychom se vši naléhavostí vznesli požadavek na určení pracovní formy a doby práce tak, aby byl znovu nastolen a také rozvinut sociální životní prostor rodiny. Takový prostor je nezbytný k tomu, aby se rodiče mohli opět pravidelně setkávat se svými dětmi, aby rodina měla znovu k dispozici delší dobu na společný život i prožívání. Zde se otevírá široké pole pro sladování pracovního a rodinného života a všechny projektové aktivity, které k rovným příležitostem u žen a mužů přispějí.

V české společnosti po narození dítěte stále zůstává tradiční rozdělení rolí v rodině – matka zůstává doma, otec chodí dál do práce na plný úvazek. „Je šedesátkrát větší pravděpodobnost, že jediným zaměstnaným mezi rodiči s nejmladším dítětem do čtyř let bude otec, a ne matka.“ Ve vyspělých zemích se ale rodičovská dovolená buď dělí mezi oba partnery, nebo je matkám umožněno často až do 15 let věku dítěte čerpat rodičovskou dovolenou,

například ve formě letní dovolené nebo výběru jednoho či dvou dnů v rámci pracovního týdne. Chybí alternativy, zejména pro mladé matky, které by chtěly dál pracovat. Částečné úvazky, flexibilní pracovní doba nebo práce z domova jsou v Česku spíše výjimkou.

Životní situace rodin s dětmi velmi závisí na tom, zda na pracovním trhu participují oba rodiče nebo jen muž. Rodiny s malými dětmi, kde pracuje muž a žena je na rodičovské dovolené, jsou často ohroženy příjmovou chudobou. Hranice chudoby pro rok 2012 činila necelých 112 tisíc korun za rok. V České republice bylo v tomto roce příjmovou chudobou ohroženo 9 % osob. Osoby z rodin s dětmi, kde vydělává pouze muž, byly ohroženy 1,4x více než běžná populace ČR. „Aby domácnost nespadla pod hranici příjmové chudoby, potřebovala mít hrubý měsíční příjem ve výši 17 tisíc korun v případě samostatně žijícího páru. Pár se dvěma dětmi, jedním starším a jedním mladším 13 let, ale potřeboval hrubý příjem alespoň 25,5 tisíce měsíčně.“

Věřím, že rodinná politika v regionech zajistí širší rozvoj při aplikaci rovných příležitostí mužů a žen v jednotlivých regionech Kraje Vysočina, podnicích, úřadech, ale i sociálních a zdravotních organizacích.

Mgr. et Bc. Petr Krčál
radní Kraje Vysočina pro oblast sociálních věcí



1. Proč tato brožura?

Lakonická odpověď na otázku v nadpisu této kapitoly by mohla znít: „Protože to bylo naplánováno v podpořeném projektu.“ Důležitá je ale odpověď na otázku, proč byla tvorba této brožury v rámci projektu naplánována?



Co mají výše uvedené obrázky společného? Především to, že se jedná o sehrané týmy, kde každý má svou nezastupitelnou roli, vzájemně se potřebují a doplňují, spolupracují, povzbuzují se, jsou si oporou a pomocí. Pokud jedna osoba z týmu vypadne, ihned se to projeví na výsledku a výkonnosti týmu. O tom, jak to v současné, pro rodinný život ne příliš příznivé době, udělat, aby se v regionech posilovaly zdravé mezigenerační solidární rodiny, které budou naplňovat citové, sociální, ale i ekonomické potřeby svých členů, je tato

brožura. A to při respektování faktu, že ne každý má to štěstí v takové úplné rodině žít.

Díky obrovskému množství dotací tekoucích z různých evropských fondů na problematiku sladování a rovných příležitostí vzniklo v posledních letech poměrně velké množství různých materiálů. Každý autor či autorka k této problema-

tice přistupuje ze svého úhlu pohledu, často s úzkým zaměřením na jeden konkrétní aspekt problematiky a to obvykle pod vlivem jednoho ideologického konceptu. Tato brožura jako první z pěti brožur, které v průběhu projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“ vzniknou, má ambici **přinést komplexní pohled** na problematiku, představit důrazy hlavních ideologických proudů a ukázat jejich možné průsečíky. Cílem této brožury je ukázat možnosti, jak při respektování různorodých pohledů na pro-

blematiku systémově postupovat při tvorbě rodinné politiky v regionech.

Obsah je možné rozdělit do dvou částí. První část (strana 10 až 31) je spíše teoretická a obsahuje bohatý zdroj informací včetně odkazů na další literaturu pro zájemce a zájemkyně o detailnější studium jednotlivých dílčích aspektů. Po tomto zasazení problematiky do širšího rámce pak navazuje stručný popis konkrétních nástrojů na podporu sladování pracovního a rodinného života v regionech (strana 32 až 44). Materiál je určen především aktérům, kteří se zabývají problematikou sladování pracovního a rodinného života. Zejména pracovníkům a pracovnícím veřejné správy jako tvůrcům politik, představitelům a představitelkám neziskových organizací spolupodílejících se na tvorbě a realizaci politik, ale i zaměstnavatelům, bez kterých není možné řadu odpovídajících opatření uvést do praxe. Druhá část brožury může být přínosná i pro samotné rodiče, kteří se dozví, jaká opatření mohou od svých volených zastupitelů, ale i od zaměstnavatelů očekávat a vyžadovat.

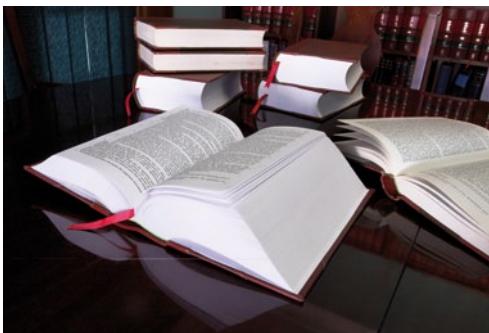
Tato brožura bude sloužit i realizačnímu týmu projektu jako jeden z materiálů pro koncepční uchopení problematiky, proto dochází na různých místech textu k vymezení problematiky ve vztahu k realizovanému projektu. Jelikož je zaměření projek-

tu a tím i této brožury primárně zaostřeno na rodiny, není v textu věnováno moc prostoru problematice osob se zdravotním znevýhodněním, představitelům menšin, migrantům a dalším skupinám, pro které je téma rovných příležitostí též aktuální. Specifika těchto cílových skupin jsou řešena pouze v kontextu rodinné problematiky, např. situace rodin se zdravotně postiženým členem.

Obsah brožury čerpá nejen z dostupné literatury zaměřené na tuto problematiku, ale i z materiálů realizačního týmu projektu, přednášek odborníků vystupujících na prvních seminářích realizovaných v rámci tohoto projektu a v neposlední řadě také z poznatků vědeckých výzkumů, na kterých se autor této brožury spolupodílel.

Je poctivé na úvod otevřeně představit osobní postoje autora této brožury k předmětné problematice. Tyto postoje vycházejí z konzervativního chápání světa, kdy každá lid-

ská bytost má nějaké určení/poslání a tomu odpovídající vybavení, obdarování, chceme-li. Umění naplnění života je pak tyto dary využít ve prospěch druhých, každý ve svém okruhu v rámci „svého“ poslání. Jen malá hrstka lidí bude profesionálním umělcem nebo sportovcem, přesto každý disponuje nějakými zvláštními schopnostmi, vlastnostmi. „Darem“ může být i laskavost, štědrost, po-



máhání potřebným nebo pečování, povzbuzování atd., ale i např. organizační schopnosti, vůdcovské schopnosti, umění jednat s lidmi apod. Tyto dary by pak měl dotýčný využívat a rozvíjet jak v odpovídajícím zaměstnání, tak v rodině, mezi přáteli i jinde. Aby člověk mohl své dary najít a pak rozvíjet, musí k tomu mít vhodné příležitosti. Ten, který se střetává s určitým handicapem, předsudky (např. že jako žena s malými dětmi nemůže být v zaměstnání efektivní; žije v sociálně znevýhodněných podmínkách, proto není spolehlivý atd.) má

výchozí pozici ztíženou a následující cestu k plnému osobnímu rozvoji a sebeuplatnění obtížnější. Prosazování rovných příležitostí má pomoci zajistit pro každého takový prostor/příležitost, aby měl svobodu bez vnějších překážek své obdarování a životní poslání plně rozvíjet. Z pohledu uplatnění mužů a žen pak autor zastává konzervativní až liberální pojetí, čtenářům však nechává prostor využít prezentované informace dle vlastního ideologického zaměření.

Poznámky:

2. Vysvětlení základních pojmů

Na úvod je nutné podrobněji představit čtyři klíčové pojmy, které jsou v souvislosti se zpracovaným tématem v dalším textu hojně používány.

Rovnost šancí

Projekt, v jehož rámci byla tato brožura vytvořena, má ve svém názvu pojem „rovnost“, v kontextu projektu myšlenou jako „rovnost šancí“. Rovností šancí se v této souvislosti myslí **zajištění rovných příležitostí/rovného přístupu všech osob k zaměstnání, vzdělání, sportovnímu a kulturnímu vyžití atd.** Rovný přístup je **zakotven již v Listině základních práv a svobod**, která tvoří nedílnou součást ústavního pořádku České republiky a všech demokratických zemí. „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.*“ (Hlava první, článek 1 Listiny základních práv a svobod) a „*Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.*“ (Hlava první, článek 3, odst. 3.) Listina základních práv a svobod zaručuje i svobodný přístup k výběru povolání. „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*“ (Hlava čtvrtá, článek 26, odst. 1.)

Na druhou stranu již tento základní ústavní dokument **výslovně zmiňuje určité sociální skupiny**, jejichž zájmy

považuje za nutné chránit, neboť je považuje za mocensky slabší. Např.: „*Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.*“ (Hlava čtvrtá, článek 29, odst. 1.) „*Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*“ (Hlava čtvrtá, článek 29, odst. 2.) „*Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.*“ (Hlava čtvrtá, článek 32, odst. 2.) Toto vynětí a „zvýhodnění“ určitých skupin obyvatel přitom neznamena diskriminaci jiných skupin, ale poukazuje na to, že moc je ve společnosti distribuována v jejich neprospěch a že si tyto osoby zaslouží zvláštní pozornost. Na základě tohoto příkladu by mělo být zřejmé, že rovné šance nelze chápat jako stejné podmínky pro všechny. **Hlavním záměrem rovných příležitostí je zajistit, aby o uplatnění jedince v pracovním a mimopracovním životě rozhodovaly pouze jeho individuální vloh, schopnosti a ambice a nikoliv jiné irelevantní charakteristiky:** „*pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“ (Hlava první, článek 3, odst. 2 Listiny základních práv a svobod.)

V širším pojetí se do okruhu osob, kterým je při zajišťování rovných šancí věnována zvýšená pozornost, (jsou nejčastěji ohroženy diskriminací) zahrnují v kontextu výše uvedených ustanovení Listiny základních práv i svobod vedle žen též

osoby s tělesným nebo duševním znevýhodněním, příslušníci a příslušnice národnostních menšin, migranti a migrantky, osoby se sociálním znevýhodněním, případně další sociální skupiny obyvatel. **V užším pojetí** se rovné šance sledují jen z pohledu rovného přístupu k mužům a ženám. V projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“ je využíváno spíše užšího pojetí, pouze v případech, kde se problematika jiných sociálních skupin dotýká rodiny, budou okrajově zmíněny specifické aspekty i těchto skupin (osoby s tělesným nebo duševním znevýhodněním, osoby se sociálním znevýhodněním apod.).

Rovnost, resp. nerovnost šancí lze sledovat a mapovat prostřednictvím statistických zjišťování či výzkumů zaměřujících se na bariéry, které mužům či ženám v užším pojetí, případně i dalším sociálním skupinám při širším pojetí, brání v plném a rovnoprávném uplatnění se v určité oblasti (např. ženám v politice, vrcholových manažerských pozicích, mužům ve výchově dětí, pečovatelských profesích apod.). Zajišťování rovnosti šancí je pak neustále opakujícím se procesem, při kterém jsou zjištěné bariéry překlenovány a případně odbourávány a to i za využití konkrétních opatření, které mají příslušníky a příslušnice dané znevýhodněné skupiny podpořit.

Sladování pracovního a rodinného života

Sladování pracovního a rodinného života (dále jen „sladování“) je konstruktem, který reflektuje to, že všichni mají právo na pracovní uplatnění i budování rodinného zázemí. Tyto dvě složky, které jdou v postmoderní společnosti mnohdy proti sobě, je nutné dovést do rovnováhy/harmonie tak, aby byl minimalizován stres jednotlivců a maximalizován pocit vnitřní spokojenosti každého z nás. Pojmu sladování se využívá pro vyjádření aktivit, politik nebo nástrojů, které nějakým způsobem pomáhají tento cíl naplnit. Praktické naplňování pojmu pak bývá ovlivněno ideologickými východiskami uživatelů. Mohou tak být realizovány politiky na sladování pracovního a rodinného života, které povedou k rovnosti mužů a žen, mohou však být realizovány i takové politiky, které budou konzervovat tradiční pojetí rolí a patriarchálního přístupu.

Z pohledu zaměstnání zahrnuje problematika sladování vytváření takových podmínek, za kterých je vykonávána placená práce, které neznevýhodňují zaměstnance s rodinnými závazky. Může se jednat o flexibilní formy využívání pracovní doby, budování firemních školek, vstřícný postoj zaměstnavatelů k vážným rodinným problémům zaměstnance¹, v ideálním případě o celkové uzpůsobení chodu a kultury organizací tak, aby i na pracovně exponovanějších a tím lépe

1 Podrobnější přehled konkrétních nástrojů je uveden ve druhé části brožury.

placených postech mohli působit lidé, kteří mají rodinné závazky a to bez ohledu na to, zda se jedná o muže nebo o ženu. Přitom je třeba respektovat skutečnost, že z pohledu většiny majitelů firem je smyslem podnikání dosažení zisku a tak budou zavádět pouze taková opatření, která nepovedou ke snižování konkurenceschopnosti a výkonnosti jejich firem. Je obvyklé, že exponovanější místa kladou vyšší nároky na pracovní vytížení zaměstnanců, např. nárazová nutnost pracovat více než 8 hodin denně, práce o víkendech, apod. Podrobněji se této problematice bude věnovat brožura s názvem: „*Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy*“.

Z pohledu rodinného života jde pak o sdílení domácích prací, ale i budování celkového sociálního klimatu rodiny oběma partnery, respektive takové rozdělení domácích prací, na kterém se partneři domluví a které bude respektovat pracovní vytížení jednoho či obou partnerů. Specifické potřeby na „sladování“ mají neúplné rodiny a rodiny s osobou se zdravotním postižením.

Chápání vztahu problematiky sladování pracovního a rodinného života a rovných šancí v realizovaném projektu je znázorněno na obrázku č. 1. Obecný pojem rovné šance zahrnuje rovné šance všech osob, v praxi pak v členění dle jednotlivých sociálních skupin. Konkrétní jedinec může zároveň spadat do několika skupin. Např. zdravotně postižený

člověk z národnostní menšiny². Tento prvek je ve schématu zobrazen průnikem jednotlivých kružnic. Sladování pracovního a rodinného života se týká všech osob napříč všemi kategoriemi, a jak bylo zmíněno výše, může i zcela nerespektovat princip rovných příležitostí. Proto je princip sladování vyjádřen elipsou vybočující z oblasti rovných šancí. V rámci projektu „*Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje*“ je věnována pozornost jen té části sladování, která leží v oblasti rovných šancí.

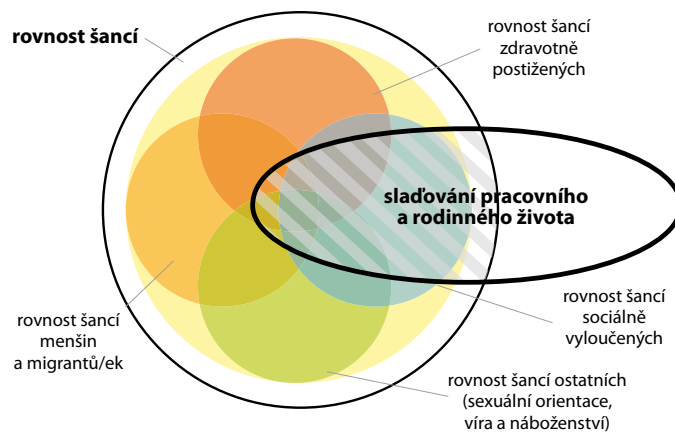


Schéma č. 1: Znázornění vztahu rovných šancí a sladování pracovního a rodinného života

² Více k této problematice na str. 23.

Gender

Pojem „gender“ se používá pro označení sociálně konstruovaných rozdílů mezi ženami a muži. Neznačí fyzické atributy odlišující muže a ženy, ale sociálně formované rysy maskulina a feminina. (Giddens 2011)

Doslovný překlad slova „gender“ do češtiny je „rod“, což je slovo, které se v této souvislosti prakticky nepoužívá. Na Slovensku naopak pojem „rod“ zavedli. V Česku převládl názor, že výraz „rod“ je zatěžkaný jednak historicky (konotuje šlechtické rody), jednak má svůj jasný význam v biologii. Svou roli hrálo i přesvědčení, že to, co označuje „gender“ je tak významný fenomén, že je užitečné tento termín zavést. Tradičně bývá „gender“ definován v protikladu k pojmu „pohlaví“ (anglicky „sex“), které má naopak označovat vrozené biologické odlišnosti mužů a žen.

Rodina

Poslední z pojmů, který je nutné si v souvislosti s touto problematikou definovat, je samotný klíčový pojem „rodina“. Pro různé účely a různými autory je tento pojem definován různě. Pro **základní rodinnou jednotku**: matka, otec a jejich děti se používá pojem „**nukleární rodina**“. V některých kulturních konceptech jsou do pojmu „rodina“ zahrnování i prarodiče, někde je vnímání ještě širší a do pojmu rodina je

zahrnováno i rozsáhlejší příbuzenstvo (tety, strýcové, neteře, synovci atd.).

V některých zemích je již uzákoněn partnerský svazek osob stejného pohlaví, u nás je tzv. registrované partnerství definované zák. č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů. Tyto rodiny jsou někdy nazývány též „duhové rodiny“ („Rainbow Family“). Antidiskriminační nařízení, v České republice definována v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), zaručují, v souladu s listinou základních práv a svobod, rovné zacházení občanům bez ohledu na jejich rasu, náboženské vyznání, víru, sexuální orientaci atd. (§ 2, odst. 3, zák. č. 198/2009 Sb.)

Je na rozhodnutí nositelů veřejných politik³, zda některý typ rodiny budou upřednostňovat a zda do něj budou směřovat nějaké specifické intervence. Specifická opatření zaměřená na rodiny se zdravotně postiženými dětmi není možné vnímat jako diskriminaci rodin se zdravými dětmi, ani absenci specifických opatření na zvýhodňování svazků osob stejného pohlaví není možné považovat za homofobii. Je ovšem nutné zachovat rovný přístup k aktivitám na podporu zaměstnanosti, kulturního a společenského života, atd. dle § 1, odst. 1, zák. č. 198/2009 Sb. osobám ze všech typů rodin. Zakázání přístupu k těmto aktivitám osobám na základě je-

3 Pojem veřejná politika je vysvětlen např. na portále veřejné politiky. Viz <http://www.verejna-politika.cz>

jich rasy, náboženského vyznání, víry, sexuální orientace, atd. (viz § 2, odst. 3, zák. č. 198/2009 Sb.) by již diskriminací a nezákonným jednáním bylo.

V rámci realizovaného projektu bude pojem rodina používán v tradičním širším pojetí, a to jako **výraz pro rodiče** (muže a ženu), **jejich děti a prarodiče těchto dětí**. Tento koncept charakterizuje i logo projektu zahrnující všechny tři generace a v těchto kategoriích budou formulována i jednotlivá prorodinná opatření v návrzích aktualizace Koncepce rodinné politiky Kraje Vysočina. V určitých specifických případech, kde to bude relevantní, bude poukazováno na **specifika neúplných rodin** (kde



existuje pouze jeden rodič, většinou matka samoživitelka), rodin, ve kterých je **jeden ze členů zdravotně postižený a rodin migrantů a národnostních menšin**. Zvláštní pozornost bude věnována i rodinám v obtížné sociální situaci a potřebám početně stále narůstající tzv. „sandwichové generace“. Tímto pojmem je označován fenomén, kdy rodiče v produktivním věku kromě péče o své děti pečují i o své stárnoucí rodiče. Do této kategorie nejčastěji spadají ženy ve věku nad 50 let. (Hasmanová Marhánková 2011)

Je též důležité mít na paměti, že životní potřeby rodin se mění v průběhu jejich jednotlivých životních fází. Tyto fáze jsou zachyceny ve schématu 2 a může být praktické tyto fáze reflektovat i při tvorbě rodinné politiky. U rodin s dětmi

předškolního věku je větší poptávka po mateřských školách, mateřských a rodinných centrech, dětských hřištích v místě bydliště, u rodin s dětmi školního věku postupně poptávka po těchto službách ustupuje a zvyšuje se důraz na aktivity volnočasového využití a využívání flexibilních forem využívání pracovní doby v zaměstnání. Poté, co děti dospívají, se mohou dostat do popředí aktivity na péči o seniory, kdy rodiče kromě dospívajících dětí pečují navíc i o jejich mnohdy nemocné prarodiče. Další potřeby se v rodinách vyskytují v případě, kdy dochází ke kombinaci více faktorů, např. některý ze členů rodiny je zdravotně postižený či se rodina nachází v obtížné sociální situaci.



Schéma č. 2: Životní fáze rodiny

3. Sladování pracovního a rodinného života v širším kontextu

Na sladování pracovního a rodinného života je v Evropské unii nahlíženo především z pohledu životních rolí mužů a žen a to jak v péči o děti, domácnost, tak zejména v oblasti pracovního uplatnění, kariéry. I na půdě Evropského parlamentu existuje široká škála názorů na tuto problematiku, a to od těch fundamentalisticky konzervativních přes liberální a socialistické až po radikálně feministické. Mezi běžnými občany multikulturní Evropy je skladba názorů a především pak praxe ještě mnohem pestřejší. Pro základní orientaci si představme hlavní myšlenky a pozadí těchto tří hlavních ideologií, které se na poli sladování pracovního a rodinného života střetávají a někdy i různě prolínají.

Konzervatismus považuje rozdíly mezi mužem a ženou promítané i do jejich pracovního uplatnění za přirozené a samozřejmé. Vnímá tyto rozdíly jako jeden z faktorů, který vytváří organický a hierarchický charakter společnosti. (Heywood 1998) Toto konzervativní pojetí se ve velké míře vyskytuje u osob věřících v Boha, ale nejen u nich. Má kořeny ve

„svatých knihách“, především v tom, jak je v těchto knihách nahlíženo na rodinu a postavení mužů a žen v jednotlivých rolích. V Evropském prostoru se jedná především o Bibli. Díky stále rostoucí populaci muslimů v EU⁴ se budeme stále častěji setkávat i s hodnotami islámu čerpajících z Koránu. Dle sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011⁵ se v ČR přes 1 mil. osob přihlásilo k římskokatolické církvi, cca 175 tis. osob k některé z protestantských církví a přes 3 tis. obyvatel se přihlásilo k islámu. Vzhledem k tomu, že 4,7 mil. obyvatel na otázku týkající se náboženského vyznání neodpovědělo a 3,6 mil. obyvatel odpovědělo, že jsou bez náboženské víry, tj. „pouze“ 34 % obyvatel, je evidentní, že níže uvedené principy jsou významné minimálně pro 10 % obyvatel ČR. (Viz také Skála 2012.) I když ne všichni věřící vyznávají konzervativní hodnoty, k těmto hodnotám se hlásí i ti, kteří se za věřící neoznačují, proto bude skutečná **populace vyznávající konzervativní principy mnohem početnější**.

I když je v ČR populace muslimů zatím velmi malá, byly do následujícího shrnutí, sloužícího k lepšímu pochopení konzervativního pozadí, zahrnuty i hodnoty islámu. Jak v **křesťanství**, tak v **islámu** hraje rodina velice významnou až posvátnou roli (některé církve považují manželství jako výchozí podmínku pro založení rodiny za jednu ze svátostí). V křesťanství i v islámu je uplatňován patriarchát a role ženy je směro-

4 Počet muslimů v EU se pohybuje mezi 10 až 20 mil. osob. (Ondřejka 2004, Kratochvíl 2006, Topinka 2007)

5 Obyvatelstvo podle náboženské víry v krajích. Předběžné výsledky. SLDB 2011, ČSÚ 2012.

vána spíše k péči o děti a vytváření zázemí pro manžela. Muž je brán jako hlava rodiny, zajišťuje obživu, žena mu je podřízena a má mu být poslušná. Děti jsou pak v obou náboženstvích podstatnou součástí rodiny, neplodnost a potraty jsou vnímány negativně. Hlavní břímě výchovy dětí je na rodičích a to jak na ženách, tak i na otcích, kteří jak v křesťanství, tak v islámu hrají při utváření hodnot dětí, především synů, klíčovou roli. Hlavními hodnotami předávaným dětem je oddanost Bohu, poslušnost a úcta k rodičům, pokora a kázeň. Nej-

větším rozdílem mezi islámem a křesťanstvím v oblasti rodiny je tak uznávání polygamních vztahů v islámu, kde může mít jeden muž až čtyři ženy. Této možnosti však v praxi není příliš využíváno (praktikuje se pouze v několika zemích) a i v muslimských manželských svazcích převažuje monogamie. (Nešporová 2005, Dvořáková 2008)

Pro ilustraci uveďme dva citáty z Bible, které se dotýkají rovných příležitostí a vztahu muže a ženy. Jak bylo výše zmíněno, text Bible hraje důležitou roli pro cca 1 mil. osob v ČR. „*Nejde už o to, kdo je Žid nebo*

Řek, otrok nebo svobodný, muž nebo žena – všichni jste jedno v Kristu Ježíši.“ (Galatským 3:28 dle Bible 21) „*Chtěl bych však, abyste si uvědomili, že hlavou každého muže je Kristus, hlavou ženy její muž a hlavou Krista Bůh.*“ (1. Korintským 11:3 dle Bible 21) Mezi teology probíhají na téma postavení mužů a žen neustálé diskuse. Zájemci o hlubší pohled na křesťanský diskurz této problematiky mohou nahlédnout např. do *Theologia vitae*, ročník 1 (2008), č. 1, kde je tato problematika probírána z řady různých pohledů. Pohled feministické teologie, která se na problematiku dívá z jiného úhlu, je pak komplexně zpracován např. v Opočenská 1995. Podrobné představení všech dílčích názorových proudů je nad rámec této brožury.

Liberální pojetí považuje rozdíly mezi muži a ženami za soukromou věc. Liberálové vnímají ve veřejném a politickém životě všechny lidi jako samostatné osobnosti a rozlišování pohlaví (genderu) při pracovním či politickém uplatnění považuje za irelevantní, stejně jako sledování etnického či třídního původu. (Heywood 1998) Čistí liberálové budou odmítat i rodinnou politiku jako takovou jako nepatřičné zásahy veřejné správy do soukromé oblasti jednotlivců.

První písemné záznamy myšlenek na obhajobu práv žen na vzdělání a politický vliv sahají do 15. století, první texty moderního **feminismu** sahají do 18. století, největšího rozvoje pak feminismus jako reakce na to, že ženy jsou znevýhodňovány z toho důvodu, že jsou ženy, dosáhl v 60. letech 20. století, kdy se i začal používat pojem „feminismus“. Mezi myšlenky základního proudu této ideologie patří tvrzení,



že rozdílné uplatnění mužů a žen má pouze kulturní pozadí a neexistují žádné biologické nebo anatomické předpoklady pro rozdílné postavení žen ve společnosti. Proto feminismus zdůrazňuje osobnost jedince jako jediné kritérium, dle kterého by se mělo rozhodovat při jeho uplatnění. Zdůrazňuje možnost rychlého návratu do zaměstnání po porodu u těch žen, které takový životní styl preferují. To vede k důrazu na využívání institucionální péče o děti, ale i větší zapojení otců dítěte a dalších členů rodiny do výchovy dítěte a domácích prací. Představitelé feminismu, např. Simone de Beauvoir tvrdí, že rozdíly mezi mužem a ženou vytváří společnost a zažité stereotypy. Viz její citát: *„Ženy jsou vytvářeny (pozn. autora: myšleno společností), ony se nerodí.“* To se projevuje i v používané terminologii, kdy pro označování muž x žena je používáno pojmu „gender“, který prakticky nemá český ekvivalent, viz předchozí kapitola „Úvod do pojmosloví“. Některé představitelky tohoto ideologického směru tvrdí, že patriarchální přístup je pouze obrana mužů, kteří se obávají moci žen, která je dána jejich schopnosti mít děti a být matkou. Proto se muži snaží mít ženy pod kontrolou tím, že jim vyčlení jen domácí práce a starost o domácnost, čímž neutralizují jejich moc. Dle feminismu by mělo docházet k minimálně rovnoměrnému rozložení domácích prací mezi muže a ženy, tzv. „symetrické rodiny“. V současné době se rozlišuje liberální, socialistický a radikální feminismus. (Heywood 1998) Myšlenkám feminismu se dostává na politické rovině velké pozornosti, a to zřejmě i v kontextu ekonomických otázek spojených s nižší

zaměstnaností žen. Z toho důvodu se některé prvky z feministické ideologie ke konci 20. století postupně začleňovaly do tzv. „gender mainstreamingu“, tj. hlavního proudu, který je v oblasti genderu v současné době v EU prosazován.

„Gender mainstreaming“ je v současné době v EU hlavním politickým přístupem k postavení mužů a žen ve společnosti. Rada Evropy jej definuje takto: *„Genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšování, rozvíjení a hodnocení koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.“* (citace dle Asklöf et al. 2003: 9) Poprvé se pojem „genderový mainstreaming“ objevil jako nový koncept po 3. světové konferenci o ženách organizované OSN v roce 1985 v Nairobi. V roce 1986 byla přijata resoluce o další práci komise OSN ohledně statutu žen. Strategie gender mainstreamingu byla oficiálně schválena na 4. světové konferenci OSN o ženách v roce 1995 v Pekingu. Myšlenka gender mainstreamingu byla následně šířena prostřednictvím mezivládních evropských organizací. Pro vyjasnění definice pojmu Rada Evropy v roce 1995 ustavila skupinu expertů, která následně dospěla k výše uvedené definici, kterou v roce 1998 Rada Evropy akceptovala jako oficiální. (Rada Evropy 1998) Evropská komise pak popsala svůj integrovaný přístup k problematice ve svém komuniké z roku 1996, kde se mimo jiné uvádí: *„Gender mainstreaming neznamená, že by se snahy na podporu rovnosti měly omezovat jen na zavádění*

zvláštních opatření na pomoc ženám, ale představuje mobilizaci všech všeobecných politik a opatření specificky za účelem dosažení rovnosti, a to tak, že se již ve fázi plánování berou aktivně a otevřeně v úvahu jejich možné účinky na příslušnou situaci mužů a žen (genderová perspektiva). To znamená systematicky zkoumat opatření a politiky a brát v úvahu tyto možné účinky při jejich definování a implementaci.“ (Evropská komise 1996, citováno z Evropská společenství 2008: 10)

Hlavním smyslem gender mainstreamingu je prosazování gendrové rovnosti spočívající ve zvýšení zaměstnanosti žen, zlepšení jejich situace na pracovním trhu a odstranění gendrových rozdílů. V Plánu rovnosti žen a mužů (2006 – 2010) Evropská komise uvádí jako priority ekonomickou nezávislost žen a mužů a sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Evropská komise doporučuje provádět čtyři kroky gender mainstreamingu:

- 1.) **Vytvoření organizačního rámce.** Zejména zavedení (implementace), organizace a šíření povědomí, přijetí odpovědnosti.
- 2.) **Identifikace genderových rozdílů.** Popsat genderovou nerovnost s ohledem na účast, zdroje, normy, hodnoty a práva a vyhodnotit trendy bez intervence politiky.
- 3.) **Posouzení dopadu politiky.** Analyzovat potenciální genderový dopad politiky s ohledem na účast, zdroje, normy, hodnoty a práva.

4.) **Přeformulování politiky.** Identifikovat způsoby, jakými by bylo možné přeformulovat politiku tak, aby podporovala genderovou rovnost. (Evropská společenství 2008)

Tyto čtyři kroky gender mainstreamingu budou uplatňovány i v rámci projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“, a to bez ohledu na ideologické ukotvení jednotlivých členů realizačního týmu, které je poměrně pestré. Ve své podstatě tyto čtyři kroky představují rámec, který pomáhá veřejným institucím, v případě předloženého projektu kraji, nastavit veřejné politiky tak, aby reflektovaly reálné potřeby jak žen, tak mužů v daném regionu, a to při zajištění ekonomické efektivnosti a sociální soudržnosti.

Pro úplnost pohledu na problematiku sladování pracovního a rodinného života je nutné zmínit ještě tzv. **preferenční teorii** („preference theory“), kterou na přelomu tisíciletí formulovala Dr. Catherine Hakim, britská vědkyně působící na London School of Economics. Dle této teorie, která vychází z dlouhodobých (desetiletých) výzkumů na skupinách žen v USA a ve Velké Británii, existují tři skupiny žen, a to napříč jednotlivými sociálními skupinami: ženy preferující rodinu (cca 20 % žen)⁶, ženy přizpůsobivé (cca 60 % žen), ženy preferující zaměstnání (cca 20 % žen). Dle této teorie by měly politiky reflektovat toto rozložení a specifika jednotlivých skupin, neboť každá skupina je jinak citlivá na zaváděná opatření. (Hakim 2003) Tuto teorii testovali v ČR Rabušic a Chromko-

6 Uvedené zastoupení žen v jednotlivých skupinách vychází z šetření v USA a ve Velké Británii.



vá Manea. Potvrdili podobné rozložení žen do jednotlivých skupin, ale zpochybnili citlivost jednotlivých skupin na politické zásahy. Např. ženy preferující rodinu mají v ČR prakticky stejný počet dětí jako ženy preferující zaměstnání, přitom dle teorie, jak ji popsala Hakim, by ženy preferující rodinu měly mít výrazně větší počet dětí než ženy preferující zaměstnání. To v našich podmínkách neplatí. I reakce žen na politická opatření je v podmínkách ČR diskutabilní. Dle doplňujících otázek bylo zjištěno, že i ženy z krajních skupin jsou citlivé na politická rozhodnutí. Ženy ze skupiny preferujících zaměstnání vítají opatření, které jim umožňují skloubit práci a rodinu a ženy preferující rodinu vítají opatření, které jim umožňují déle zůstat s dětmi doma, což neodpovídá tomu, jak tuto teorii popsala Hakim. (Rabušic, Chromková Manea 2007) Tuto preferenční teorii tak můžeme v našich podmínkách uchopit tak, že **existují rozdíly v preferencích žen** a jejich představách naplnění života (viz ilustrační fotografie: zleva: žena pre-

ferující rodinu, žena preferující zaměstnání, adaptibilní žena snažící se o skloubení práce a zaměstnání). Ostatní části této teorie se v podmínkách ČR nepodařilo prokázat.

Různé přístupy, stejný cíl?

Z výše uvedeného stručného představení základních pohledů na problematiku postavení mužů a žen ve společnosti vyplývají tři různé přístupy, které jdou částečně proti sobě. U fundamentálního konservatismu a feminismu je pak střet ideologií ve své čisté podobě přímý. Je tedy možné nalézt nějaký konsensuální přístup? Než si na tuto otázku odpovíme, podívejme se, co říkají sociologické výzkumy o preferencích populace v ČR.

Postoj obyvatel ČR k tématu rodiny

Rodina je pro občany ČR dlouhodobě **nejdůležitější institucí**, i když počet obyvatel, kteří manželství pokládají za

zastaralou instituci, stoupá. V roce 1991 považovalo manželství za zastaralou instituci 7 % populace a v roce 2008 to bylo již třikrát tolik (24 %). Na druhou stranu stabilně cca 65 % populace považuje manželství nebo dlouhodobý stálý vztah za předpoklad štěstí. Kohabitace, tj. společné soužití partnerů bez institucionální svatby, je pro 60 % populace na stejné úrovni jako manželství potvrzené institucionální svatbou. V této otázce je zřejmý generační rozdíl. U mladých lidí do 29 let s takovým soužitím (kohabitací) souhlasí 75 % populace a u starší generace (nad 60 let) s ní souhlasí pouze 38 % populace. (Rabušic 2009) Je otázka do jaké míry tento posun mohou způsobovat právě politická rozhodnutí, která kladou život ve společné domácnosti na stejnou úroveň jako manželství. Svou roli v tom může sehrávat i zábavní průmysl, který propaguje volný a nezávazný životní styl.

Výzkumy však potvrzují, že obyvatelé ČR považují za „**velmi důležité**“ mít **dobré, spokojené rodinné zázemí**. (Červenka 2008) Uzavření manželství automaticky spokojené zázemí nevytvoří, na druhou stranu vytváření podmínek pro preferenci dlouhodobých závazných partnerských vztahů, což mohou politická rozhodnutí ovlivnit, má potenciál dobré spokojené rodinné zázemí formovat.



V preferencích občanů **klesá důležitost dětí** pro manželství. Děti za velmi důležitý prvek v manželství považovalo v roce 1991 87 % populace a v roce 2008 to bylo již pouze 66 % populace. Výchovu dětí pouze ženou, tzv. ženy samoživitelky, schvalovalo v roce 1991 pouze 28 % populace, o více jak deset let později (rok 2008), již tento způsob výchovy dětí schvaluje 53 % populace. Zároveň klesá počet lidí, kteří kladně odpovídají na otázku, že dítě potřebuje domov

s oběma rodiči, aby vyrůstalo šťastně. (Rabušic 2009) Podobné trendy potvrzují i další výzkumy. I když existují nástroje na různá pro populační opatření, mezi ekonomy nepanuje shoda na dlouhodobou efektivnost těchto zaopatření. Na druhou stranu generační solidaritu spočívající v povinnosti dospělého dítěte postarat se o vážně nemocné rodiče považuje za důležitou 78 % populace. (Rabušic 2009) Politická rozhodnutí mohou tuto generační solidaritu podpořit, ale zároveň i snížit. Např. jak vyplynulo z kvalitativního průzkumu o stavu a plánování sociálních služeb na území hlavního města Prahy, kterého se autor této brožury zúčastnil, existence příspěvku na péči je významným faktorem, který způsobuje, že např. dospělá dcera se vzdá svého hlavního zaměstnání a plně pečuje o svou nemocnou matku – seniorku nebo matka se vzdá

pracovní kariéry a pečuje o své zdravotně postižené dítě. Je však důležité mít na paměti i to, že ne každý je takové péče z řady různých důvodů schopen a proto určitá základní síť institucionálních zařízení je též nezbytná. Jakou hustotu a kapacitu by tato síť měla mít, pak musí vycházet z místních potřeb. Při plánování by se nemělo předjímat, že pečovatelem bude vždy žena, byť jak i další průzkumy potvrzují, většinou tomu tak je.

Konzervatismus tuto skutečnost vysvětluje tím, že žena má vrozené silnější pečovatelské vlohy než muž, proto je pro tento typ práce vhodnější. S tímto názorem však ostře nesouhlasí radikální feminismus, který tvrdí, že tato skutečnost je pouze důsledkem kulturních stereotypů a proto se snaží již od útlého dětství (jesle, mateřské školy) děti vychovávat v rovnosti bez tradičního rozdělení rolí. Na druhou stranu existují psychologické výzkumy, které potvrzují odlišné emocionální a empatické vybavení žen a mužů, s čímž i některé představitelky liberálního směru feminismu souhlasí. Je pak na tvůrcích odpovídajících politik, kterému směru dají přednost a jakému typu výchovy nechají jednotlivé generace dětí vystavovat.

Z výzkumu realizovaného VÚPSV⁷ vyplývá, že 94 % rodičů⁸ v ČR preferuje **přerušování kariéry ženy** za účelem pobytu doma s dítětem do jeho 2 let věku, 86 % rodičů pak preferuje,

aby žena zůstala doma s dítětem do jeho 2 – 3 let. V případě narození dalšího dítěte v tomto období pak tyto preference platí pro nejmladší dítě. Rychlý návrat do zaměstnání se tak týká pouze velmi malého počtu žen a naprostá většina preferuje osobní péči ženy o děti v jejich raném věku. Ze stejného výzkumu VÚPSV také vyplývá, že u starších dětí (3 – 6 (7) let) by více jak polovina rodičů (58 %) volila možnost, aby žena pracovala na částečný úvazek a cca třetina respondentů zastává názor, že ještě v tomto období by měla žena zůstat doma. Naproti tomu 12 % rodičů by po třetím roce věku dítě-



7 VÚPSV = Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

8 V dotazovaném souboru byli pouze rodiče s alespoň jedním dítětem ve školním věku

te volilo návrat ženy k plnému pracovnímu zapojení v zaměstnání, tedy práci na plný úvazek. V době, kdy nejmladší dítě již chodí do základní školy, by podle 64 % rodičů měla žena již opět pracovat na plný úvazek, 32 % rodičů by volilo úvazek částečný a pouze 4 % rodičů si jako ideální model představují, že žena zůstane doma. (Šťastná 2007) I když tento výzkum nepokrývá celou populaci (mezi svobodnými a bezdětnými by mohly být preference odlišné), ale týká se pouze těch, kteří již mají rodičovskou zkušenost, můžeme vidět poměrně jasné preference žen věnovat se dětem „na plný úvazek“ v jejich raném věku.

Z výzkumu realizovaného společností Ipsos Tambor vyplývá, že **hlavním důvodem**, proč **ženy** na rodičovské dovolené **pracují** či chtějí pracovat, jsou **finance**. Naopak nejčastějším důvodem, proč během rodičovské dovolené nepracují, je touha plně si užít čas s dítětem/děťmi. (Ipsos 2009) Zároveň je však patrná silná touha žen k návratu do pracovního procesu poté, co děti začnou navštěvovat školu. Přitom ovšem ženy narážejí na řadu bariér, které jim tento návrat k ekonomické činnosti komplikují. (Ettlerová a kol. 2006, Kuchařová 2006, Křížková, Vohlídalová 2009, DEMA 2011) Více než polovina žen s dětmi do 10

let se setkala s diskriminací v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání na základě svého rodičovství, 70 % respondentek se setkala s touto diskriminací u někoho ze svého okolí. Jako nejčastější formu diskriminace pak ženy uvádějí takové otázky při přijímacím pohovoru, které se týkají počtu dětí a možností jejich hlídání. (Ipsos 2009)

Další důležitou oblastí, která se dotýká sladování pracovního a rodinného života, jsou domácí práce. Jak ženy, tak muži si myslí, že **sdílení domácích prací** oběma partnery je **důležité**. (Rabušic 2009) Přesto se na domácích pracích ženy podílejí ve větší míře než muži, a to i v rodinách žen s vyšším vzděláním, kde je možné předpokládat i vyšší pracovní uplatnění žen v zaměstnání. „Analýzy dokládají, že *gender zůstává nejvýznamnějším determinantem času stráveného péčí o domácnost. Výkon většiny domácích prací v českých domácnostech leží i nadále na ženách. Zapojení žen do domácí práce se navíc zvyšuje, jsou-li v rodině děti.*“ (Chaloupková 2005: 75) Existují i názory na finanční ocenění domácích prací, které zabírají výrazný časový podíl v životech žen a nijak se neprojevují v jejich sociálním zabezpečení. To je pak jedním z důvodů nižších důchodů žen než mužů.



Společné prvky

Nyní si pokusme odpovědět na otázku vyřčenou v úvodu této kapitoly. Je možné nalézt konsensuální přístup v oblasti slaďování pracovního a rodinného života, který by byl všeobecně přijatelný pro celou populaci v daném regionu a měl by tak legitimitu pro uplatňování ve veřejných politikách?

Jako nejmenší společný jmenovatel problematiky slaďování pracovního a rodinného života, který je v souladu s gender mainstreamingem a není v rozporu s přesvědčením významné části obyvatel ČR, je možné označit **zajištění takových podmínek, které umožní rodičům svobodně se rozhodnout jak dlouho který z rodičů bude s dítětem na rodičovské dovolené a především ženám umožní bezbariérový návrat do zaměstnání po ukončení jejich mateřské, resp. rodičovské dovolené** (ideálně na pozici, kterou zastávaly před nástupem na mateřskou) či jim umožní **částečně pracovat i během rodičovské dovolené**, pokud budou tuto variantu preferovat. Zvláštní pozornost pak musí být věnována rodinám se zdravotně postiženými dětmi, rodinám národnostních menšin a rodinám v obtížné



sociální situaci, u které se projevuje kombinace negativních faktorů, čímž se násobí jejich znevýhodnění na trhu práce. Tento efekt tzv. „multiply jeopardy“ (mnohonásobné ohrožení) popsal již v roce 1988 King na příkladu černošské ženy v USA⁹.

Zajistit významný **podíl otců na výchově dětí** je též **v souladu se všemi názorovými proudy**, proto podpora aktivitám, které napomáhají

zapojení otců do výchovy dětí a péče o ně, má své opodstatnění a měla by najít pozitivní odezvu u většiny populace.

Snahy o zvyšování podílu mužů na domácích pracích budou narážet na střety mezi obyvateli s konzervativním, liberálním a feministickým zaměřením. Konzervatisté vnímají vyšší podíl žen na domácích pracích jako přirozený stav věcí, feministický přístup to považuje za kulturní a sociální konstrukt, liberalismus pak za soukromou individuální záležitost každé rodiny, do které by neměly veřejné instituce a politiky zasahovat. Chaloupková uvádí, „*výsledná rodinná a pracovní uspořádání jsou vždy výsledkem souhry mnoha faktorů ... mohou být často zdrojem konfliktů a napětí.*“ (Chaloupková 2005: 75). Pro minimalizaci tohoto napětí a naplnění očekávání „dobrého, spokojeného rodinného zázemí“, po kterém

9 Zájemci o hlubší stadium této problematiky mohou využít i dílo Xu a Leffler 1992.

touží většina obyvatel, je vhodné konkrétní uspořádání ponechat na vzájemné dohodě obou partnerů. Je možné využívat osvětových aktivit, které budou ukazovat na vhodnost takové domluvy partnerů ještě před vstupem do manželství s uváděním příkladů, jak se mohou muži přirozeně více zapojit do domácích prací. Zejména v oblasti výchovy dětí, která je blízka i konzervativnímu směru. To může pomoci snížit budoucí konflikty a napětí v partnerském soužití, což přispěje i k lepšímu sladění pracovního a rodinného života.

Výše uvedené poznatky jsou vtěleny do hlavního cíle rodinné politiky Kraje Vysočina, který je formulován jako: „*podpora rodin ve výkonu jejich přirozených funkcí – podpora vzniku funkčních rodin, kvality rodinného života a vhodných podmínek pro rodiny* – a zároveň realizace intervencí ve prospěch rodin v obtížné situaci” (Kraj Vysočina 2012:19), což je funkční cíl, se kterým by se měli ztotožnit představitelé všech názorových proudů¹⁰.

Poznámky:

Shrnutí

Na problematiku sladování pracovního a rodinného života existují velice rozdílné názory. Hlavní ideologické proudy, se kterými se v souvislosti s tímto tématem setkáváme, jsou: konzervatismus, liberalismus, feminismus. Každý má jiné výchozí hodnoty, důrazy a tím i preferovaná opatření v oblasti sladování.

Existují však určité společné prvky, na kterých se představitelé všech těchto proudů mohou shodnout: zajištění rovných příležitostí pro každého jedince (jak pro muže, tak pro ženy), aby mohl každý svobodně uplatnit své osobní schopnosti a dovednosti jak v zaměstnání, tak v rodině; vytvořit takové podmínky, aby se každá rodina mohla svobodně rozhodnout, který z rodičů a jak dlouho bude pečovat o děti; zdůrazňování významu podílu otců na výchově dětí a času, který s dětmi tráví.

10 Případné střety mohou nastat u konkrétních intervencí. Liberálové budou odmítat zásahy do soukromí rodin, konzervativci a feministky se mohou přit o to, co jsou přirozené funkce rodiny.

4. Sladování v kontextu rodinné politiky

Jaký je vztah sladování pracovního a rodinného života k rodinné politice? Jak bylo naznačeno v předchozím textu, **veřejné politiky mohou** do určité míry ovlivnit chování obyvatel, mohou **sladování podpořit nebo naopak komplikovat**. Do této oblasti zasahuje celá řada politik. Jedná se zejména o politiku zaměstnanosti, daňovou politiku, politiku sociálního zabezpečení, bytovou politiku, dopravní politiku, zdravotní politiku, atd. Na úrovni EU i na národní a v poslední době stále více i na regionální úrovni se formují specializované rodinné politiky přímo zaměřené na problematiku rodin. Existuje řada definic a pojetí rodinné politiky.

Co je to rodinná politika?

Podle **širšího pojetí**, které v posledních letech mezi odborníky převládá (Kuchařová 2006), je rodinná politika tzv. **průřezovou politikou** (Gerlach 2010: 168, dle Kuronen 2010: 90), která zasahuje prakticky do všech výše zmíněných politik. Dotýká se oblasti veřejné dopravy, zaměstnanosti, zdraví, bydlení, vzdělávání. (Gauthier 2002, dle Kuronen 2010: 90) Toto širší pojetí rodinné politiky je uplatněno i v Konceptu rodinné politiky Kraje Vysočina a **držíme se ho i v realizovaném projektu**.

Z definic rodinné politiky můžeme zmínit definici Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), která rodinnou politiku vnímá jako **„souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny“** (MPSV 2008: 8). Z dalších definic uvedme: *„Rodinná politika spoluovlivňuje vnitřní i vnější podmínky vzniku, existence a zániku rodin a postavení jejich jednotlivých členů v širším právním, ekonomickém, sociálním a kulturním rámci“* (Potůček 1995: 101), *„Směs politik zaměřených na rodiny s dětmi s cílem zvyšovat jejich blahobyt“* (Gautier 1999, dle Kuronen 2010: 90), *„Rodinná politika znamená soubor opatření a nástrojů, pomocí nichž nositelé této politiky sledují cíl chránit a podporovat rodinu jako instituci, která má pro společnost nepostradatelnou funkci“* (Lampert 1985, dle Matějková, Palonciová 2005: 12), *„Rodinnou politiku možno obecně vnímat jako širokou paletu nejrozličnějších opatření zaměřených na optimální fungování rodiny v dané době a společnosti, uskutečňovaných na různých úrovních a prostřednictvím celé řady subjektů.“* (Vančurová 2005: 16) Každá z těchto definic odkrývá určitý aspekt rodinné politiky.

V projektu *„Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“* pak bude pracováno se všemi odstíny a odlesky tohoto pojmu.

V kap. 3 (str. 17) byl vysvětlen pojem „gender mainstreaming“. V oblasti rodiny se používá pojem **„family mainstreaming“**, což je koncept, který hlásá, že všechny záměry veřejných politik by měly být v souladu s potřebami a zájmy dětí a rodin. (Belletti, Rabuzzini 2010: 5) Konkrétní opatření

rodinné politiky na podporu života rodin se nazývají též rodinně příznivé („**family friendly**“) přístupy. (Kuronen 2010)

Dosavadní text můžeme tedy shrnout do tvrzení, že

projekt „*Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje*“ vnímá **rodinnou politiku jako průřezovou politiku** zahrnující aktivity a opatření za účelem podpory rodin, zvýšení jejich kvality života, stability a to v rámci jednotlivých dílčích tematicky zaměřených politik: daňová politika, politika zaměstnanosti, zdravotní a sociální politika, bytová politika, vzdělávací politika, dopravní politika, kulturní politika, politika regionálního rozvoje. **Veškerá opatření** v rámci průřezové rodinné politiky by měla **reflektovat potřeby a zájmy dětí a rodin**.

Toto pojetí je i v souladu s koncepcí rodinné politiky Kraje Vysočina a budou mu odpovídat jednotlivé aktivity a dílčí výstupy projektu. Pokud bude rodinná politika takto nastavena, budou v ní obsaženy i nástroje na sladování pracovního a rodinného života postavené na reálných potřebách místních obyvatel. Specifickým hlediskem při tvorbě a analýze rodinné politiky v rámci projektu bude sledování a dodržování aspektu rovných šancí.

Sladování

Je na **tvůrcích politiky**, kterými jsou kromě představitelů **veřejné správy i organizace občanského sektoru v regionu a zástupci cílových skupin**, kteří by měli být též přizváni do procesu tvorby politiky, jaká konkrétní opatření na sladování pracovního a rodinného života budou preferovat. Mělo by se jednat o opatření, která vzejdou z diskuse se všemi zainteresovanými aktéry v daném regionu, a to na pozadí tvrdých dat popisujících aktuální situaci v místě a čase, na které je politika zaměřena. Právě jasné definovaná rodinná politika s konkrétními časově ohraničenými cíli a opatřeními zaměřující se na konkrétní typy rodin v jejich jednotlivých životních fázích, která bude pod neustálým dohledem organizací občanského sektoru, má potenciál přispět ke zvýšení kvality života a stability rodin v regionu a k takovému sladění pracovního a rodinného života, které obyvatelé v regionu v maximální míře využijí.

Některá opatření na sladování pracovního a rodinného života je možné **prosadit pouze na centrální úrovni**, např. daňové pobídky, úprava legislativy, jiná je možné realizovat i na regionální úrovni, např. koncepční činnost, koordinace spolupráce různých aktérů, podpora rodin formou specifických opatření atd. Projekt „*Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje*“ je **zaměřen na regionální rovinu**, proto se opatřeními realizovatelnými jen na centrální úrovni primárně nezabývá a věnuje se především těm opat-

řením, která jsou realizovatelná a prosaditelná na úrovni krajů a obcí. Jelikož však zastupitelstva krajů mají zákonodárnou iniciativu, mohou být výstupem projektu i návrhy na změny legislativy a nastavení politik na celostátní úrovni.

Rodinná politika v regionech

Dosavadní text se dotýkal obecné problematiky uplatnitelné jak na evropské, tak na národní i regionální úrovni, tzv. „multi level government“. Na základě uplatňování tzv. principu subsidiarity, tj. řešit politiky na nejnižší možné úrovni, kde je ještě rozhodování z pohledu dostupnosti nezbytných informací a zdrojů efektivní, se stále více zvyšuje vliv místních samospráv (regionů). V poměrech ČR se to týká krajů a obcí. V této souvislosti se mluví o rodinné politice na regionální a lokální úrovni.

Realizaci rodinné politiky v regionech předpokládá i **Národní koncepce rodinné politiky** formulovaná MPSV, která pro úroveň krajů a obcí uvádí cíl: **vytvořit na úrovni krajů a obcí atmosféru příznivou rodině**. V této souvislosti národní koncepce zmiňuje komunitní plánování, dotační podporu a poskytování metodických podkladů. „*Účinná rodinná politika musí být uskutečňována na základě principu subsidiarity a za součinnosti širokého spektra subjektů občanské společnosti*“ (MPSV 2005: 56). Význam místních sociálních kapacit komunity, které se opírají o potřebnou infrastrukturu pro realizaci rodinné politiky v regionech, zdůrazňují i různé vědecké výzkumy. Místní komunita může nejlépe pomáhat rodinám



snížovat stres a zvyšovat jejich schopnost lépe reagovat na změny životních podmínek. (Sweet, Swisher a Moen 2005)

MPSV **cíle regionální rodinné politiky** formuluje jako vytváření „*příznivých podmínek pro vznik a fungování rodin prostřednictvím souhrnu provázaných opatření, spočívajících nejen ve finanční podpoře rodin, ale zejména v podpoře služeb pro rodinu, společensko-kulturních akcí, vzdělávacích a osvětových aktivit, dostupného bydlení, dále přizpůsobováním a budováním infrastruktury*“. (MPSV 2008: 11) Na tato opatření bude zaměřena pozornost i v rámci realizovaného projektu.

Legislativní ukotvení

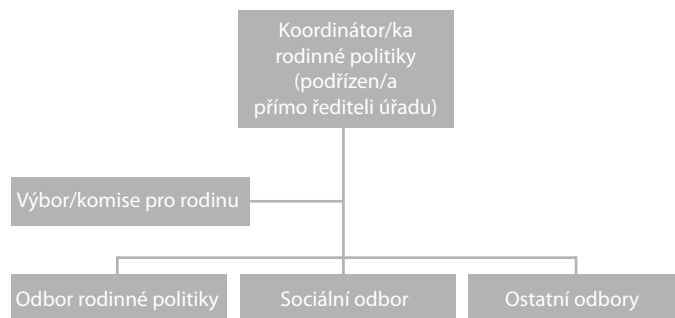
Kraje a obce se při svých aktivitách musí řídit zákonnými povinnostmi a pravomocemi, neboť v rámci našeho ústavního zřízení mohou veřejné instituce vykonávat pouze ty činnosti, kterými jsou zákonným předpisem pověřeny. Kompetence krajů a obcí jsou dány zejména zákonem č. 129/2000 Sb., o krajích, respektive zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích. Tyto **zákony dávají jak krajům, tak obcím v oblasti rodinné politiky poměrně rozsáhlou svobodu a možnosti vlastních intervenčních opatření**.

Zákon o obcích říká že: „**obec** v samostatné působnosti ve svém územním obvodu dále **pečuje** v souladu s místními předpoklady a s místními zvyklostmi o vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče a pro **uspokojování potřeb svých občanů**. Jde především o **uspokojování potřeby bydlení, ochrany a rozvoje zdraví, dopravy a spojů, potřeby informací, výchovy a vzdělávání, celkového kulturního rozvoje a ochrany veřejného pořádku.**“ (§ 35, odst. 2) zákona č. 128/2000 Sb.) Vidíme, že se jedná o oblasti, které spadají do průřezového pojetí rodinné politiky, o které má obec pečovat. Podobně § 14, odst. 1), zákona č. 129/2000 Sb. dává krajům do působnosti záležitosti, které jsou v zájmu kraje a občanů kraje.

Jakákoliv politika, pokud má být strategicky uchopena, musí být náležitě **institucionálně zajištěna**. K tomu dává platná legislativa krajům a obcím dostatečný prostor. Podle § 109 zákona o obcích mohou obce zřizovat **odbor či oddělení rodinné politiky**. § 117 pak umožňuje zřizovat **výbor pro rodinu** jako iniciativní a kontrolní orgán obce. § 122 pak umožňuje zřídit jakoukoli **komisi** – tedy např. i **komisi pro rodinu, pro sladování** apod. Podobné možnosti pak legislativa umožňuje i krajům. Na základě § 68 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích lze zřídit odbor pro rodinu či oddělení rodinné politiky. Dle § 76 tohoto zákona pak může zastupitelstvo kraje zřídit výbor pro rodinu jako iniciativní a kontrolní orgán a § 80 umožňuje zřídit komisi pro rodinu podobně jako u obcí. Jaké orgány si konkrétní kraj nebo obec pro realizaci rodinné politiky zvolí, je tak plně v její kompetenci. V praxi je pak **zřízení**

toho kterého orgánu z části záležitostí finanční, ve větší míře je to však **záležitostí politických priorit** volených zastupiteli samosprávy.

Příklady možného institucionálního zabezpečení rodinné politiky na krajích a v městech je zřejmý z následujícího schématu.



Dalším důležitým předpokladem realizace jakékoliv strategie je **zajištění nezbytných finančních zdrojů**. I zde dává stávající legislativa dostatečný prostor. Dle § 85, odst. c) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, **může zastupitelstvo obce poskytovat dotace občanským sdružením, humanitárním organizacím a jiným fyzickým nebo právnickým osobám, mimo jiné působícím i v oblasti podpory rodin**. Podobnou pravomoc mají i zastupitelstva krajů. Viz § 36, odst. 1c) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích. V praxi kromě celkové výše rozpoč-

tu konkrétní obce a kraje výši prostředků alokovaných na rodinnou politiku určují opět především **politická rozhodnutí volených představitelů** obce nebo kraje.

Do jaké míry a jakým způsobem pak konkrétní kraj nebo obec na svém území bude rodinnou politiku uplatňovat je tak plně v jeho/její kompetenci a tomu odpovídá i poměrně vysoká různorodost v této oblasti v ČR.

Konkrétní opatření, která mohou být institucemi samosprávy podporována, jsou uvedena v závěrečné části této brožury.

Význam spolupráce samosprávy s organizacemi občanského sektoru

Na regionální úrovni se též zvyšuje význam a vliv organizací občanského sektoru (OOS) a různých zájmových skupin – sítí místních aktérů. Zástupci těchto organizací se stávají jednak spolutvůrci politik, jsou ale mnohdy i jejich příjemci a „hlídači“ jejich naplňování, tzv. „watch-dogové“ aktivity. Rozvíjení spolupráce mezi představiteli jednotlivých organizací občanského sektoru a představiteli obcí a krajů podporuje občanskou angažovanost a sociální soudržnost. To přispívá k růstu sociálního kapitálu v regionu a tím i k efek-

tivnějšímu řešení místních problémů. (Skála 2011) V oblasti rodinné politiky jsou neziskové organizace iniciátory řady konkrétních opatření, tzv. bottom up přístup a také významnými poskytovateli služeb pro rodiny. Jedná se např. o různá rodinná a mateřská centra, kluby atd., které tvoří důležitou infrastrukturu pro volnočasové aktivity rodin s malými dětmi a naplňují jejich potřeby socializace, vzdělávání a výchovy. Tato centra provozují často právě organizace neziskového sektoru. Podporou těmto organizacím mohou subjekty veřejné správy přispívat ke zvyšování možností pracovního uplatnění převážně žen a ke zvyšování sounáležitosti obyvatel s místem, kde žijí.

Jak se pozná, že je obec¹¹ nakloněná potřebám rodin a dětí, uvádí např. Hofinger na základě řady různých znaků, přičemž některé z těchto znaků mohou obce naplňovat právě prostřednictvím místních OOS:

- „staví rodiny a děti do popředí;
- životní prostor obce obsahuje a spojuje různé dílčí oblasti;
- bere v potaz speciálně „naši“ obec, „naše“ potřeby a možnosti;
- dává obci ve velké míře možnost vlastního uspořádání a ponechává jí vlastní zodpovědnost;
- dovoluje a předpokládá aktivní účast občanů;
- její činnost je pro obyvatele obce transparentní;

11 V přeneseném významu můžeme tyto charakteristiky vztáhnout i na kraj.

- *usiluje o stálost a dlouhodobost;*
- *podporuje kreativní a inovační potenciál;*
- *zlepšuje a posiluje sociální klima;*
- *viditelně se projevuje úpravami různých opatření;*
- *dopomáhá obci k větší atraktivitě.“ (Hofinger 2005)*

Některé z těchto aktivit mohou zajišťovat i kraje, které navíc mohou metodickou a finanční podporou pomáhat v naplňování těchto aktivit obcím.

MPSV a Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti Poslanecké sněmovny parlamentu ČR ve spolupráci se Sítí mateřských center a Asociací center pro rodinu každoročně vyhlašují soutěž „*Obec přátelská rodině*“, která se podobně zabývá hodnocením obcí z pohledu jejich přívětivosti k rodinám. Tato soutěž je zároveň nástrojem, který slouží k propagaci rodinné politiky na místní úrovni. V roce 2011 se jí zúčastnilo v šesti různých kategoriích přes sto obcí. Poměrně významnou roli má při hodnocení obcí v této soutěži též aktivita a podpora místních organizací občanského sektoru. Více informací o této soutěži zájemci naleznou na: www.obecpratelskarodine.cz.

Respekt k rovným příležitostem a monitoring situace v oblasti rovnosti žen a mužů na úřadech samosprávy je předmětem soutěže Úřad roku „Půl na půl“, kterou každoročně vyhlašuje Ministerstvo vnitra ČR. Tato soutěž

zahrnuje i krajské úřady a v roce 2012 zvítězil již podruhé v historii soutěže právě krajský úřad Kraje Vysočina, realizátor projektu, v jehož rámci je vytvářena i tato brožura.

Shrnutí

Rodinnou politiku je možné chápat jako průřezovou politiku, který se prolíná mnoha různými oblastmi. To v praxi komplikuje její systémové uchopení, zejména z pohledu hierarchicky uspořádané veřejné správy. Aktuální legislativa však poskytuje dostatečné možnosti pro institucionální zabezpečení rodinné politiky na úrovni krajů a obcí. Jak kraje, tak obce mohou zřizovat komise či výbory, které mohou iniciovat realizaci konkrétních opatření na dané úrovni samosprávného celku i odbory a oddělení jako výkonné prvky zodpovědné za realizaci rodinné politiky. Existence či neexistence těchto orgánů je pak spíše otázkou politických

preferencí volených zastupitelů, než otázkou finanční. To potvrzuje skutečnost, že v ČR existují kraje i obce, kde tyto orgány fungují a srovnatelné kraje a obce, kde nikoliv.

Rodinná politika je typickou politikou, kde hraje významnou roli tzv. „bottom up“ přístup, tj. kde přichází iniciativa zdola. Zpravidla se jedná o neziskové organizace, které díky detailní znalosti prostředí (životních



příběhů konkrétních osob) realizují takové aktivity, které řeší konkrétní místní problémy. Aktivní spolupráci s neziskovým sektorem tak veřejná správa může velice efektivně naplňovat své poslání. Tato spolupráce může mít formu zapojení zástupců těchto organizací do tvorby regionálních strategií (komunitní plánování), do vytvořených výborů a komisí pro rodinu, sladování, rovné šance apod., poskytnutí vhodných

prostor na činnost těchto organizací a samozřejmě i finanční charakter.

Existují nástroje, které se snaží popsat úroveň naklonění konkrétních veřejnoprávních subjektů potřebám rodin a dětí, či v obecnější rovině mapující problematiku rovných šancí. V ČR se jedná především o soutěže „Obec přátelská rodině“ a Úřad roku „Půl na půl“.

Poznámky:

5. Možnosti sladování

Předchozí část této brožury se zabývala především teoretickými koncepty a možnými přístupy k problematice rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života. V následujícím textu jsou představeny již konkrétní nástroje, které mohou být uplatněny v odpovídajících rodinných politikách.

Rovnost (jak byla představena v úvodu tohoto materiálu) **neznamená stejnost**. To, že ženy a muži jsou po biologické a psychologické stránce různí, potvrzuje řada výzkumů. To, že nejsou stejní, nicméně neznamená, že by si neměli být rovni. S tímto pojetím se ztotožňuje i velká část současných před-



Ženy a muži nejsou stejní.

stavitelů a představitelů feministického hnutí a respektování rovnosti mužů a žen můžeme vidět i u některých představitelů konzervativního směru.

Veřejné politiky v oblasti rovnosti šancí tak i při respektování tohoto pojetí mohou **být nasměrovány na odbourávání různých stereotypů**, např. v oblasti vhodných zaměstnání pro muže a pro ženy. Při prosazování aktivit na rušení těchto stereotypů je nutné počítat s negativními reakcemi od konzervativně smýšlejících osob. Viz kap. „Sladování pracovního a rodinného života v širším kontextu“. Proto by např. podpora uplatnění osob v netradičních povoláních pro muže nebo pro ženy neměla být argumentována tím, že to vychází z napsaného dokumentu či doporučení EK¹², ale měla by být brána jako **příležitost pro konkrétní jednotlivce najít pracovní uplatnění**, ve kterém budou moci projevovat své schopnosti a vlohy a kteří by jinak byli nezaměstnaní nebo by zbytečně vykonávali práci, která by je plně neuspokojovala.

Stereotypní vnímání rolí může vést k tomu, že se žena ani nebude ucházet o zaměstnání na pozici, která je obvykle obsazována muži, přitom tato konkrétní žena má pro výkon takové pozice veškeré předpoklady a schopnosti a vykonávala by ji lépe, s lepšími výsledky, než muž, který by byl stereotypně přijat. Např. vrcholná manažerská pozice ve střední průmyslové firmě působící v menším městě nebo pozice „opraváře“ v autoservisu apod. Pro odbourávání těchto stereotypů

12 Evropská komise



Stereotypní vnímání
pracovního uplatnění mužů a žen.



Vnímání postavení mužů a žen
respektující rovné šance.

může být využíváno příkladů dobré praxe. Např. prezentovat životní příběh muže, který pracuje jako osoba pečující a je pozitivně hodnocen nejen zaměstnavatelem, ale i osobami, o které pečuje a i sám nachází v této práci uspokojení. Je však důležité, i při vědomí preferenční teorie dle Hakim (viz výše), neprezentovat takový příběh jako standard, který musí následovat celá populace, ale pouze jako volnou příležitost pro konkrétní jedince. Takový přístup má potenciál zajistit rovné

šance pro každého a zároveň se zastánci tradičnějšího chápání rolí nebudou cítit ohroženi.

Diskutabilní je stanovování určitých kvót – procentických hranic, kolik žen musí být na danou pozici přijato. Existují pozitivní i negativní názory na jejich používání. Jak pomocí kvót zvýšit zastoupení žen v politice a veřejném životě řeší např. Fórum 50 %¹³. Při zodpovědném přístupu k problematice rovných šancí je nutné i tyto pohledy zvažovat.

13 Více informací na: <http://www.padesatprocent.cz>

Při prosazování principů rovných šancí se zvyšuje pleta možných pracovních příležitostí, a to jak pro ženy, tak i pro muže. Širší uplatnění tohoto konceptu může vést ke snížení nezaměstnanosti v regionu.

Dále mohou být směřována opatření do **rozvíjení kompetencí a vzdělávání žen** vracejících se po rodičovské rodinné do zaměstnání, podpory flexibilního využívání pracovní doby atd. Je možné na základě místní poptávky podporovat dostatečnou kapacitu zařízení pro péči o děti od 2 let věku. Sít mateřských škol (veřejných, soukromých i firemních) mohou vhodně doplňovat mateřská a rodinná centra či jiné obdobné instituce poskytující kromě hlídání dětí zpravidla i další podpůrné služby (semináře pro rodiče, rekvalifikační kurzy, poradenství atd.). Podrobněji viz dále.

Konkrétní nástroje využitelné kraji a obcemi

I když vedoucí představitelé především menších obcí vnímají jako největší problém nedostatek financí, hned v závěsu pak zařazují nedostatek pracovních příležitostí. Mezi další závažné problémy řadí vztahy mezi lidmi a úbytek mladých lidí. (Skála 2010) Zavádění zvláštních nástrojů na sladování pracovního a rodinného života obvykle přináší zvýšené náklady na rozpočty samospráv, nemusí se však jednat o náklady nijak dramatické. Získané efekty však mohou z dlouhodobého pohledu tyto náklady výrazně převýšit a to právě ve snížení ne-

zaměstnanosti, zlepšení sociální soudržnosti a zvýšení podílu mladých lidí v regionu.

Z různých sociologických výzkumů i praxe vyplývá, že mezi **nástroje**, které mohou do svých politik **samosprávy** začlenit, jsou například tyto:

Zajištění dostupnosti výchovných a vzdělávacích zařízení: jesle, mateřské a základní školy, střední školy, vyšší odborné školy, vysoké školy (včetně vymezení určité kapacity v mateřských školách i pro obyvatele s trvalým bydlištěm v jiné obci, než je umístěna školka, kteří však vykonávají v místě školky zaměstnání; zajistit prodlouženou otevírací dobu ve školkách, družinách pokud to rodiče v lokalitě poptávají)

- Tato zařízení mohou zřizovat a provozovat jak veřejnoprávní, tak soukromé subjekty: kraje, obce, církve, občanská sdružení atd.

Financování je zajišťováno jak z veřejných rozpočtů, tak ze soukromých zdrojů

Podpora lesních mateřských škol (LMŠ)

- Jejich základním znakem je, že většina programu probíhá „venku za každého počasí“ v prostředí přírody, obvykle lesa. Klíčové je kvalitní oblečení dětí, k dispozici pak bývají i různé přístřešky pro dočasný úkryt při velmi nepříznivém počasí. Výhodou tohoto typu mateřských škol jsou nižší zřizovací i provozní náklady,

větší atraktivita pro muže – vychovatele, rozvoj celostního vnímání dětí. (Vošahalíková 2010). Více informací je možné nalézt na: www.lesnims.cz

Podpora prázdninových aktivit

- Realizátorem těchto aktivit mohou být jak mateřské a základní školy, tak organizace občanského sektoru nebo přímo samotné obce

Podpora tzv. otevřených hřišť, tj. možnost využívat školní hřiště i v odpoledních hodinách mimo školní výuku širokou veřejností

- Je v odpovědnosti majitelů hřišť. Obce mohou pomoci s metodickou pomocí např. při vytváření návštěvních řádů, řešení odpovědnosti, ochrany majetku apod.

Mateřská, rodinná, komunitní centra atd.

- Jsou provozována převážně neziskovými organizacemi či neformálními institucemi a tvoří doplňkovou infrastrukturu k síti mateřských a základních škol
- Financování je především ze soukromých zdrojů. Samospráva může provoz těchto zařízení účinně podpořit nejen přímou finanční dotací, ale i poskytnutím vhodných prostor, ve kterých bude provozovatel hradit minimální nájemné.

Podpora vzniku a realizace programů na rozvoj vztahových a partnerských dovedností a na odstraňování patologických jevů (šikana, kriminalita mladistvých, rasismus, xenofobie, atd.) ve školách

- Obce jsou často zřizovatelem škol, mají své zástupce v radě školy a mohou tak tvorbu takových programů iniciovat.

Používání voucherů (poukázek) na různé volnočasové aktivity (kroužky při ZŠ, SŠ, ZUŠ, DDM) pro ekonomicky slabé rodiny

- Obec může zajistit osvětu této aktivitě, zajistit metodickou pomoc, distribuci voucherů (např. ve spolupráci s úřady práce), případně i finanční spoluúčast

Podpora pracovních příležitostí, pobídky zaměstnavatelům

- Spadá ve větší míře do státní aktivní politiky zaměstnanosti, možnosti samosprávy jsou při implementaci těchto opatření značně omezené. Např. zavádění flexibilních forem pracovní doby v organizacích zřizovaných kraji a obcemi, propagace zaměstnavatelů, kteří podobné prvky využívají – např. soutěž „Podnik přátelský rodině“, Publicita společenské odpovědnosti firem apod.
- Podpora živnostenského podnikání, zejména podpora žen při zahájení jejich podnikatelské činnosti

Sociální služby

- Jedná se o služby poskytované dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
- Poskytovatelem těchto služeb mohou být jak organizace zřizované státem, kraji a obcemi, tak organizace občanského sektoru

Využívání třídních schůzek pro informování občanů i o dění v obci a zapojování rodičů do rozhodování o otázkách týkajících se obce

- Může se jednat o šíření dotazníků, krátkou informaci novinkách v obci a důležitých aktuálních otázkách
- Bude realizovat školské zařízení ve spolupráci s představiteli obce

Podpora principů tzv. komunitních škol (tvorba a realizace odpoledních a večerních kurzů pro dospělé ve školách)

- Nositelem může být dané školské zařízení, může se ale jednat i o spolupráci s místní organizací občanského sektoru, např. MAS¹⁴ nebo různými vzdělávacími agenturami

Podpora bydlení (např.: dotované nájemné, „zasítování“ pozemků pro individuální výstavbu, dotační programy atd.)

- Dostupné odpovídající bydlení je jedním ze základních předpokladů pro sladování pracovního a rodinného života.
- Veřejná podpora finančně dostupného bydlení je vhodná zejména pro skupinu sociálně vyloučených osob, mladé rodiny, rodiny samoživitelů a seniorů.

Propagace a osvěta: mediální kampaně, výchova ke zdraví a odpovědnosti, pořádání konferencí, kulatých stolů

Budování a rozvoj dětských hřišť

Zklidňování dopravy (měřiče rychlosti, jednosměrky, zpomalovací prahy atd.) v místech častého výskytu dětí

● Obce ve spolupráci se správci komunikací
Rozšiřování bezbariérové přístupnosti úřadů, kulturních a dalších institucí

- Je důležité jak pro zdravotně postižené osoby, tak i pro rodiče s dětmi v kočárcích
- Obce mohou iniciovat a v případě veřejných budov i financovat

Koordinování plánování optimalizace spojů hromadné dopravy (vlaky, autobusy) **s ohledem na přirozená spádová centra** (i napříč okresy a kraji)

- Při plánování komunikovat se školskými zařízeními, významnými zaměstnavateli a provozovateli dopravy

Zvyšování komfortu cestování v prostředcích hromadné dopravy (zvyšování podílu nízkopodlažních autobusů a vlaků s plošinami, na vhodných spojích provozovat úsporné malokapacitní autobusy, na delších linkách zajistit dostupnost Wi-Fi, zastřešit zastávky atd.)

14 Místní akční skupina

- Ve spolupráci s provozovateli dopravy

Podpora využívání sdílení individuální dopravy

- Závisí především na domluvě mezi místními obyvateli, obec může zajistit osvětu a propagaci této aktivity

Budování cyklostezek a drah pro kolečkové brusle

- Jedná se nejen o aktivitu na podporu cestovního ruchu, ale i o prarodinnou aktivitu, která stmeluje rodiny.
- V určitých lokalitách může být též alternativní formou cestování do zaměstnání.
- Obce mohou využít různých dotačních programů na tyto investiční projekty.

Zachování ordinací lékařů v menších obcích (alespoň v omezeném rozsahu)

- Jak pro rodiny s dětmi, tak pro seniory je dostupná zdravotní péče jedním ze základních předpokladů spokojeného života v lokalitě
- Možnosti obcí jsou v této oblasti značně omezené. Mohou např. podpořit ordinaci lékaře zvýhodněným nájemným v obecních prostorách či jinými pobídkami

Zaměstnávání osob na veřejně prospěšné práce

- Klade zvýšené nároky na management obcí, ale zvyšuje kvalitu života v obcích

Zajištění rozvozu obědů pro seniory

- Obec může řešit ve spolupráci s místní větší firmou, školou, apod.

Zavádění alternativních forem práce a flexibilních forem využívání pracovní doby na obecních, krajských

úřadech a v organizacích zřizovaných obcí, krajem

- Formou metodických pokynů, doporučení, komunikace s managementem těchto organizací mohou být obce a kraje příkladem a průkopníkem v regionu při zavádění těchto opatření na sladění pracovního a rodinného života

Specifické prarodinné služby

- Podpora vzdělávání v rodičovských a partnerských kompetencích, poradenství, prevence sociálního vyloučení, vedení mezigeneračního dialogu
- Nabídka prarodinných akcí pro zaměstnance krajů, obcí i soukromých firem prezentovaná na vnitřním intranetu zaměstnavatele
- Podpora aktivního multigeneračního trávení volného času
- Posilování mezigenerační solidarity a spolupráce
- Provozování systémů slev pro rodiny: Rodinné pasy,
- Senior pasy
- Zřizování tzv. Family Pointů a Senior Pointů
- Podpora síťování a spolupráce místních aktérů
- Podpora mezigeneračních projektů
- Tyto aktivity poskytují především organizace občanského sektoru, jejichž činnost může samospráva (kraje i obce) podpořit např. prostřednictvím transparentních dotačních programů, jejich zahrnutím formou partnerství do realizovaných projektů, vzájemným dialogem atd.

I přes poměrně rozsáhlý výčet není výše uvedený přehled jistě kompletní a existují i další vhodná opatření, která mohou být v konkrétních podmínkách realizována. **Tento seznam jednotlivých možných aktivit je možné vnímat jako *inspira-tivní náměty*** pro místní aktéry. V rámci tvorby koncepce rodinné politiky je nutné **zmapovat místní poptávku** po jednotlivých aktivitách a do konkrétních opatření pak zahrnout pouze taková opatření, u kterých je zřejmé, že budou místními obyvateli využívána. Je též dobré mít na paměti, že v určitých případech může být poptávka podpořena vhodnými propagačními aktivitami. Pro strategické uchopení problematiky je důležité **provést kvantifikaci jednotlivých cílů**, kterých má být v daném opatření dosaženo, a tuto kvantifikaci **zařadit do konkrétního časového rámce**. Pouze pak bude ověřitelné, zda se podařilo deklarované cíle naplnit.

Podrobnější rozpracování jednotlivých opatření vhodných pro kraje a obce včetně konkrétních návodů, jak je uvádět do života, je předmětem druhé brožury *„Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro veřejnou správu“*.



Konkrétní nástroje využitelné zaměstnavateli

Odborníci na problematiku sladování pracovního a rodinného života se shodují, že **nástroje**, které mohou využívat **zaměstnavatelé**, jsou následující:

- Budování firemních mateřských školek (v ČR se praktickou pomocí při zřizování firemních školek zabývá např. občanské sdružení Firemní školky, <http://www.firemni-skolky.cz>)
- Využívání flexibilních pracovních úvazků: kratší a změněná pracovní doba, pružná/flexibilní pracovní doba, konta pracovní doby, dohody o práci konané mimo pracovní poměr (DPP, DPČ), práce z domova (Homeworking), práce na dálku (Teleworking), sdílení pracovního místa (Job sharing), víkendová práce, volná pracovní doba, stlačený pracovní týden, flexibilní začátek pracovního dne
- Práce na zavolání
- Pokud zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, **nebrání-li tomu vážné provozní důvody**. (§ 241 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb.)

Netradiční formy využívání flexibilních pracovních úvazků podrobně představuje Olga Bičáková z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí:

„Sdílení pracovního místa více zaměstnanci

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci patří mezi moderní flexibilní formy organizace práce a spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. V praxi to znamená, že se např. dva zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Záleží na jejich vzájemné dohodě, zda bude každý pracovat 2,5 dne týdně, nebo zda budou pracovat každý den polovinu pracovní doby. Tito dva zaměstnanci sdílejí jedno pracovní místo, přičemž dochází k maximálnímu využití pracovní doby. Zaměstnavatel s tím musí souhlasit a vytvořit k tomu odpovídající podmínky. Zde je namístě upozornit, že absence právní úpravy (zákoník práce tuto formu pracovního úvazku výslovně neupravuje) způsobuje výkladové problémy.

Práce z domova

Jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Jak název sám napovídá, tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a zákoník práce se u tohoto typu opatření uplatní s některými výjimkami. U práce z domova mohou být problémem pracovní úrazy, zejména řešení otázky, zda se tyto úrazy staly v pracovní době a v souvislosti s výkonem

práce, či nikoliv. Také ochrana osobních údajů a obchodního tajemství zaměstnavatele a jejich zabezpečení před zneužitím můžou být při práci z domova ztíženy.

Práce na dálku

Jedná se též o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu. U práce na dálku je dobré podmínky této práce upravit přímo v pracovní smlouvě nebo v interní směrnici, dohodnout se se zaměstnavatelem mj. na problematice pořízení a užívání zařízení potřebných pro distanční výkon práce a případné úhradě nákladů s tím spojených. Je nutné se dohodnout na evidenci pracovní doby, bezpečnosti práce atd.

Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden představuje variantu, kdy je týdenní pracovní doba odpracována ve čtyřech dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec např. pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, čímž získá jeden volný den v týdnu navíc.

Flexibilní začátek pracovního dne

Flexibilní začátek pracovního dne je opatřením, které se podobá pružné pracovní době. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, aby si stanovili začátek pracovní doby podle vlastních potřeb a této možnosti pak mohli využít například pro vyřízení svých osobních záležitostí a rodičovských povinností.

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby zase představuje systém, který reaguje na sezonní výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se v návaznosti mění.” (Bičáková 2008)

Tyto nástroje flexibilního zaměstnávání osob však kladou **zvýšené nároky jak na zaměstnavatele, tak i na zaměstnance** a nejsou využitelné vždy, všude a pro každého. Např. pro práci z domova musí mít pracovník k dispozici určité zázemí, např. oddělenou místnost v domě či bytě, ale i velkou vnitřní disciplínu a schopnost samostatného organizování práce. Důležitý je též *obor* činnosti zaměstnavatele. Pokud musí zaměstnanec pro práci využívat speciální výrobní prostředky, je prakticky nemožné, aby pracoval z domova. V takovém případě je možné využívat stlačeného pracovního týdne, flexibilního začátku pracovní doby, pružné pracovní doby apod., ovšem s omezenými možnostmi tam, kde na sebe činnosti jednotlivých zaměstnanců navazují, např. směnné provozy. Jinými slovy, jsou situace, kde jsou možnosti zaměstnavatele na zavádění těchto specifických opatření značně omezené. Při uplatňování toho kterého opatření na

sladování pracovního a rodinného života je tak **nutné zvažovat vždy obor, činnosti a skladbu zaměstnanců konkrétní firmy**.

Podrobněji se této problematice věnuje třetí brožura „*Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy*”.

Shrnutí

Opatření podporujících sladování pracovního a rodinného života je celá řada. Některé z nich mohou iniciovat a realizovat subjekty veřejné správy, některé pak zaměstnavatelé (z komerčního i nekomerčního sektoru). Tato opatření můžeme rozdělit do kategorií: odbourávání stereotypů a boření mýtů, prorodinné aktivity, flexibilní formy využívání pracovní doby. Zavedení toho kterého opatření v konkrétním regionu či v konkrétním subjektu podléhá řadě specifických podmínek a předpokladů. Plošné povinné zavádění některých opatření tak může mít v praxi efekt spíše kontraproduktivní. Podrobněji se těmto aspektům budou věnovat další brožury vytvořené v rámci projektu „*Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje*”.

Poznámky:

6. Dopady vhodného sladování pracovního a rodinného života

Při prosazování aktivit na sladování pracovního a rodinného života **je důležité vidět dopady**, které tato opatření, často kladoucí další nároky na veřejné rozpočty, mají. **Handicapem rodinné politiky** je, že její dopady se na rozdíl od opatření v jiných politikách (např. v oblasti cestovního ruchu, volnočasových aktivit, dopravy, zaměstnanosti) projevují až **v delším časovém období**, často přesahujícím čtyřleté volební období politiků. Proto tato politika nemívá mezi volenými představiteli vysokou prioritu, což však může být z dlouhodobého pohledu pro vývoj společnosti fatální.

Dopady na obyvatele

Mezi přínosy, které využívání nástrojů pro sladování pracovního a rodinného života přináší samotným občanům, odborníci na tuto problematiku uvádějí (je čerpáno z prezentací lektorů na seminářích realizovaných v rámci projektu „*Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje*“):

- zlepšení kvality života,
- snížení stresu,
- efektivnější péče o děti,
- lepší socializace dětí,
- rozvoj mezigeneračního soužití,
- naplnění rodinných plánů,
- stabilní rodinné příjmy,
- umožnění profesního růstu,
- naplnění vlastních ambicí.

Podrobněji jsou tyto jednotlivé přínosy představeny v prezentacích jednotlivých lektorů, které jsou k dispozici zdarma ke stažení na rodinném portálu Kraje Vysočina¹⁵.



Dopady na zaměstnavatele

Nástroje pro sladování pracovního a rodinného života mají pro zaměstnavatele následující přínosy (opět dle prezentací ze seminářů, viz výše):

15 Viz http://www.kr-vysocina.cz/rodinny_portal

- vyšší motivace a loajalita zaměstnanců,
- zvýšení manažerských kompetencí,
- nižší fluktuace,
- vyšší produktivita práce,
- zlepšení image firmy.



Zjišťování bariér a přínosů, které jsou spojeny se zaváděním principů rovných šancí a sladování pracovního a rodinného života ve firmách na Vysočině, je předmětem samostatného průzkumu, který bude v rámci projektu realizován. Výstup z tohoto průzkumu bude zachycen v další samostatné brožuře, proto zde nebude dále

rozdávěno a podrobněji bude tato problematika ve vztahu k firmám představena v samostatném materiálu.

Dopady na region

Přínosy, které má zavádění nástrojů pro sladování pracovního a rodinného života v regionu pro samotný region, se uvádějí (dle prezentací ze seminářů, viz výše):

- zlepšení kvality života obyvatel,
- snížení výskytu negativních společenských jevů,
- ekonomická stabilizace regionu,
- zvýšení zaměstnanosti žen,
- zvýšení porodnosti,
- stabilizace obyvatel v obcích,
- naplňování principů rovných příležitostí žen a mužů.

Zavedení metriky na měření těchto dopadů bude patrně dalším z kroků, který

bude v rozvíjející se oblasti rodinných politik uplatňován. **Některé dopady** jsou relativně **snadno statisticky ověřitelné** (např. zvýšená zaměstnanost žen, zvýšení porodnosti, snížení migrace), **zjištění dalších dopadů**

a eliminace jiných případných vlivů, které mohou mít na daný dopad vliv, je **značně obtížnější**. Při tvorbě rodinné politiky Kraje Vysočina bude snaha i v rámci projektu „*Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje*“ vhodné ukazatele pro měření dopadu této politiky zavést.

Praxe poskytovatelů sociálních služeb potvrzuje (viz prezentace pí Machátové), že je to právě rodina, kde lidé v nouzi hledají primární pomoc, sílu a energii pro další fungování



a řešení svých problémů. Zejména pro lidi, kterým práce nepřináší potřebné uspokojení, hraje rodina velice významnou roli. Sociální kontakty vedou k rozvoji komunity, zapojení se do práce rozvíjející se komunity přináší pocit smysluplné práce a dodává občanům i vnitřní sílu. Tato energie je pak přenášena do zaměstnání, a pokud i tam najde pozitivní odezvu, jsou v regionu vytvářeny hodnoty, za které se nikdo nemusí stydět a které slouží k jeho dlouhodobému rozvoji. To je jistě záměrem jak každého kraje, tak obce. Historie nás může varovat (viz pád Římské říše), že tlak na bourání tradiční soudržnosti rodin může vést k fatálním dopadům na celou společnost.

„Každý z nás není jen zaměstnancem, jsme rovněž rodiči, příbuznými, kolegy, dobrovolníky, aktivisty, a pokud chceme všechny tyto role plnit smysluplně a úspěšně, mělo by naším cílem být najít tu správnou rovnováhu. A svobodná volba by měla být právem každého. Posílení aktivních nástrojů sladování rodinného a pracovního života by nám mohlo a mělo tuto svobodnou volbu umožnit.“ (Machátová 2012)

Shrnutí

Dopady, které přináší sladování pracovního a rodinného života a se kterými je možné operovat při zavádění rodinných politik, se projevují spíše v dlouhodobém časovém horizontu. Při čtyřletém volebním cyklu se jedná o handicap rodinné politiky, která je tak v očích některých politiků málo atraktivní. Je však možné očekávat, že jak bude tento relativně mladý obor rodinné politiky dozrávat, bude přibývat i konkrétních metrik na měření dopadů podpory tradiční silné rodiny a tím budou mít odpovídající opatření vyšší váhu i v očích politiků. Snad k tomu alespoň částečně přispěje i tento projekt.

Poznámky:

7. Závěr

Výše uvedený, místy možná relativně hutný, text se pokusil přinést komplexní pohled na problematiku rovných šancí a sladování pracovního a rodinného života. Kromě podrobných definic základních používaných pojmů byly představeny i hlavní myšlenky jednotlivých ideologických proudů, se kterými se každý aktér zabývající se touto problematikou bude střetávat. Snahou této brožury však nebylo jen tyto různé přístupy popsat, ale i naznačit směr, jak je možné s tématem i přes relativně vysokou různorodost v chápání problematiky dále pracovat. To vše s cílem pomoci rehabilitaci rodiny jako základní instituce zajišťující sociální soudržnost a životní stabilitu obyvatel, která byla v posledních letech veřejnými politikami spíše zanedbávána. Jak se uvádí v preambuli Národní koncepce rodinné politiky z roku 2005 *„česká rodina slábne“* (MPSV 2005: 3). V posledních letech je postupně tato problematika převáděna do kompetence krajů a obcí, což se pro-

jevuje i v postupné tvorbě koncepčních dokumentů na této úrovni. Projekt *„Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“*, v jehož rámci vznikla i tato brožura, má za cíl pomoci Kraji Vysočina rodinnou politiku na svém území zavést, a to v takovém rozsahu a formě, která bude místními občany maximálně využívána a která bude zajišťovat dlouhodobou udržitelnost a vykazatelnost.

Jedná se o problematiku značně rozsáhlou, která se navíc dotýká soukromí a životních hodnot konkrétních osob, a je to tak oblast velmi citlivá. Právě proto je však třeba přistupovat k problematice zodpovědně, aktivně komunikovat s místními aktéry a opatření navrhopvat na základě znalostí místního výchozího stavu a potřeb. To vše při vědomí silných stránek a omezení, které rodinná politika má. Tato brožura by měla k efektivnímu vedení těchto procesů spojených s tvorbou a implementací rodinné politiky v kraji svým obsahem přispět. Snad se to alespoň z části podařilo.

Poznámky:

8. Použitá literatura

Asklöf, C., Hedman, B., Strandberg, H., Wenander, K., E. 2003. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV.

Belletti, F., Rebuzzini L.: *Local Politics – Programmes and Best Practice Models* [online] Family Platform 2010 [cit. 2011-12-31]. Dostupné na: www.familyplatform.eu

Bible 21. 2009. *Bible, překlad 21. století*. Praha: Biblion, o. s.

Bičáková, O. 2008. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* Praha: MPSV <dostupné on-line: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>, citováno dne 5.10.2012>

Český statistický úřad. 2012. *Sčítání lidu, domů a bytů 2011*. Dostupné on-line < <http://www.scitani.cz/>>.

DEMA. 2011. *Co potřebuje rodina na Vysočině. Souhrnná analýza výzkumných zjištění a poznatků DEMA a. s.*

Dvořáková, M. 2008. Rodina v islámské tradici. *PAIDEIA: PHILOSOPHICAL E-JOURNAL OF CHARLES UNIVERSITY*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Ročník V, číslo 3–4, s. 1–16.

Evropská společenství. 2008. *Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství.

Giddens, A., Duneier, M., Appelb, R. P. 2011. *Introduction to Sociology*. New York: W. W. Norton & Company.

Křížková, A., Vohlídalová, M. 2009. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis*. Ročník 45, číslo 1, s. 31–60.

Hakim, C. A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory. *Population and Development Review*, Vol. 29, No. 3 (Sep., 2003), pp. 349–374.

Hasmanová Marhánková, J. 2011. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)*. Praha: Gender Studies, o. p. s.

Heywood, A. 1998. *Political ideologies. Introduction*. Second edition. London: MACMILLAN PRESS LTD.

Chaloupková, J. 2005. Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti. *Sociologický časopis*. Ročník 41, číslo 1, s. 57–77.

Evropská společenství. 2008. *Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany*. Lucemburk: Evropská komise.

Ipsos. 2009. *Sladění pracovního a rodinného života. Kvantitativní výzkum*. Červen 2009. [ppt prezentace]

Ettlerová a kol. 2006. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV.

Heywood, A. 1998. *Political ideologies. Introduction*. Second edition. London: MACMILLAN PRESS LTD.

Hofinger, K. F. *Regionální rodinná politika: sebereflexe a prostor aktivity, vztah k národní rodinné politice*. In *Rodina – zdroj lidského kapitálu Evropy v 21. Století: nezbytnost regionální,*

- národní a nadnárodní rodinné politiky: Sborník z česko-německo-rakouské konference* [online] Praha: Národní centrum pro rodinu 2000 [cit. 2011-01-17]. Dostupné na: www.rodiny.cz/ncpr/rod_stat/tis/sbornik_2000/hofinger.doc. 2000
- King, D., K. 1988. Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of a Black Feminist Ideology. *Signs*, Vol. 14, No. 1 (Autumn, 1988), pp. 42–72.
- Kraj Vysočina. 2012. *Koncepce rodinné politiky Kraje Vysočina na období 2012–2016*. Jihlava: Kraj Vysočina.
- Kratochvíl, M. 2006. *Transnacionální islám v Evropě: „Střet“ kultur a proměna identity*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií. 78 s. Vedoucí diplomové práce Ondřej Císař, Ph.D.
- Kuchařová, V. 2006. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL: „Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl)“. Řešitelka: PhDr. Věra Kuchařová, CSc., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Kuronen, M. *Research on Families and Family policies in Europe*. State of the Art. [online] Family Platform 2010 [cit. 2011-12-31]. Dostupné na: www.familyplatform.eu
- Machátová, A. 2012. *Sladování pracovního a rodinného života. Co to je a jak může pomoci rozvoji regionu?* Vystoupení na semináři 20. 9. 2012 v Třebíči.
- Matějková, B., Paloncyová, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Brno: Masarykova Univerzita, 2005
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2005. *Národní koncepce rodinné politiky*. Praha: MPSV.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2008. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. Praha: MPSV.
- Nešporová, O. 2005. Rodina a rodičovství v křesťanství a islámu. *Gender, Equal Opportunities, Research*. Praha: SOÚ AV ČR. Ročník 2005, číslo 01, s. 3–7.
- Ondřejka, J. 2004. Muslimové a evropská bezpečnost. *Obrana a strategie*. Brno: Univerzita obrany. Ročník 2004, číslo 1, s. 65–79.
- Opočenská, J. 1995. *Z povzdálí se dívaly také ženy: výzvy feministické teologie*. Praha: Kalich.
- Potůček, M. 1995. *Sociální politika*. Praha: SLON.
- Rabušic, L., Chromková Manea, B., E. 2007. Hakim's preference theory in the Czech context. *Demografie*, Vol. 49 (2007), p. 77–86.
- Rabušic L., Hamanová, J. 2009.
- Hodnoty a postoje v ČR 1991–2008 (*pramenná publikace European Values Study*). Brno: FSS MU.
- Rada Evropy. 1998. *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Štrasburk: Rada Evropy.

Skála, V. 2010. Problémy malých obcí. *Pražské sociálně vědní studie*. Veřejná politika a prognostika PPF-40. Praha: FSV UK.

Skála, V. 2011. Pohledy na rodinou politiku z regionů. [ppt presentace] *Konference „Rodinná politika v centru pozornosti krajů a obcí“*, 31. 3. 2011. Jihlava.

Skála, V. 2011. *Potenciál sociálního kapitálu pro rozvoj venkova*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, katedra Veřejné a sociální politiky, s. 137.

Vedoucí rigorózní práce: Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc.

Skála, V. 2012. Ronald Inglehart's Concept of Values: The Czech Republic in *Values, Stratification, Transformation*. Editor: Prudký, L. Praha. (v tisku)

Sweet, S., Swisher, R., Moen, P. Selecting and Assessing the Family-Friendly Community: Adaptive Strategies of Middle-Class Dual-Earner Couples. *Family Relations* [online] December 2005, no. 54, 596–607 [cit. 2011-01-15]. Dostupné na: <http://www.soc.umn.edu/~moen/PDFs/Family%20Relations.pdf>

Šťastná, A. 2007. *Rodina a zaměstnání III. Rodiny se školními dětmi*. Praha: VÚPSV, v. v. i.

Topinka, D. (ed). 2007. *INTEGRAČNÍ PROCES MUSLIMŮ V ČESKÉ REPUBLICE – PILOTNÍ PROJEKT. VÝZKUMNÁ ZPRÁVA*. Ostrava:

VeryVision, s. r. o.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Vančurová, A., Kubátová, K., Hamerníková, B., Poláková, O., Klazar, S. *Současná a připravovaná opatření rodinné politiky v zemích střední Evropy*. Praha: VŠE. 2005

Vošahalíková, T. 2010. *Ekoškolky a lesní mateřské školy. Praktický manuál pro aktivní rodiče, pedagogy a zřizovatele mateřských škol*. Praha: Ministerstvo životního prostředí ČR.

Xu, W., Leffler, A. 1992. Gender and Race Effects on Occupational Prestige, Segregation, and Earnings. *Gender and Society*. Vol. 6, No. 3, This Issue Is Devoted to: Race, Class, and Gender (Sep., 1992), pp. 376–392

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

9. Informace o projektu

Projekt „*Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje*“ má za cíl iniciovat místní partnerství aktérů v Kraji Vysočina zabývajících se rovností šancí a sladováním pracovního a rodinného života místních obyvatel. V rámci tohoto partnerství pak formulovat a šířit vhodná opatření, která povedou k řešení problémů cílových skupin a tím i ke zlepšení kvality jejich života: ženy vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, ženy v předdůchodovém věku, ženy se základním vzděláním nebo nízkou úrovní kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnané ženy.

Projekt vychází z již provedených analýz mapujících potřeby místních cílových skupin, stávající podmínky v oblasti sladování rodinného a pracovního života a rovnosti šancí. Hlavní problémy Kraje Vysočina v této oblasti jsou zejména: nižší vzdělání obyvatel, nízká ekonomická síla domácností, přetrvávající stereotypy mezi zaměstnavateli, obtížnost sladění pracovního a rodinného života, vyšší nezaměstnanost žen.

Řešení těchto problémů není snadné ani rychlé. Proto projekt využívá komplexní sady vnitřně provázaných aktivit (pracovní skupiny, semináře, kulaté stoly, konference, tiště-

né výstupy atd.), které mají potenciál nastavit trend vedoucí k dlouhodobému řešení uvedených problémů.

Bohatě personálně dimenzovaný tým podtrhuje nezbytnost mnohačetné komunikace, zapojení řady odborníků a specialistů, to vše v úzké součinnosti s představiteli místní samosprávy jako nositeli souvisejících politik.

V rámci projektu bude vytvořeno 5 monotematických brožur, bude uspořádáno 15 seminářů, 10 kulatých stolů, 2 celokrajské dvoudenní konference a proběhne řada dalších osvětových aktivit. Pod vedením 5 regionálních koordinátorů bude nastartována činnost 5 pracovních skupin (v každém okrese jedna skupina). Závěry a doporučení těchto skupin se následně stanou podkladem pro tvorbu případně aktualizaci krajských koncepčních materiálů a budou využity k dalším osvětovým aktivitám. Dvacet žen projde v rámci projektu podpůrnou skupinou.

V rámci projektu proběhne i šetření mezi místními firmami (významnými zaměstnavateli) pro zjištění konkrétních potíží a praxe managementu těchto firem k otázkám rovných šancí a sladování.

Realizátorem projektu (příjemcem podpory) je Kraj Vysočina a pět partnerských subjektů, viz představení dále.

Informace o Kraji Vysočina

Kraj Vysočina (dále jen „Kraj“) je vyšším územním samosprávným celkem, jehož území je rozděleno na celkem 704 samosprávných obcí, ve kterých žije celkem 515 tis. obyvatel (méně lidnatý kraj v ČR). Je krajem s druhým největším počtem obcí v rámci ČR. Hustota zalidnění je nízká (76 obyvatel na km²) a jedná se tak o převážně venkovský region (dle metodiky OECD).

Téměř každý sedmý obyvatel (14,5%) je ve věku do čtrnácti let, tzn. řadí se mezi předškoláky a školáky. Dvě třetiny obyvatel mají nižší vzdělání (nejčastěji střední odborné nebo učňovské bez maturity). Každý patnáctý obyvatel Kraje vystupoval vysokou školu.

Kraj je jedním z nejdůležitějších aktérů rodinné politiky v regionu. Ve své činnosti se řídí zákonem č.129/2000 Sb.,



o krajích, z něhož vyplývá, že kraj pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů a chrání veřejný zájem. Kraj na základě usnesení Rady kraje (z roku 2009) vytvořil Koncept rodinné politiky Kraje Vysočina, která byla schválena zastupitelstvem kraje v červnu 2012. Jejím hlavním cílem je vytvořit prostřednictvím souhrnu provázaných opatření příznivé podmínky pro vznik a fungování rodin a kvalitní uplatnění žen na trhu práce.

Z realizovaných šetření na Vysočině vyplývá, že práce a rodina jsou pro ženy i muže v kraji dvěma nejvýznamnějšími životními hodnotami. Dále bylo výzkumy potvrzeno, že profesní realizace a plnění rodičovské role jsou pro mnohé rodiče v kraji obtížné slučitelné oblasti. Na základě těchto zjištění se problematika sladování těchto oblastí stala základním pilířem schválené koncepce. Předložený projekt pomůže ve spolupráci se subjekty samosprávy, podnikatelského a neziskového sektoru nastavit systémy její průběžné evaluace a aktualizace.

Krajský úřad jako orgán kraje obhájil v letošním roce 1. místo v soutěži Půl na půl vyhlašované společností Gender Studies.

Z mnoha projektů realizovaných Krajem vybíráme: Podpora systému primární prevence sociálně patologických jevů, Propojení systému rodinných pasů se systémem NO Familienpass v Dolním Rakousku. aj.

ČESKÁ IDENTITA



Toto neziskové občanské sdružení působí na Vysočině již od roku 2004. Jeho posláním je uzdravení osobnosti jedince a pomoc lidem ohroženým syndromem vyhoření. Snaží se též podporovat ty, kteří pozitivním způsobem ovlivňují klima v českém národě. Svou činnost vyvíjí na základě myšlenek významných českých osobností jako je Jan Hus a Jan Amos Komenský. Při své práci tak využívá hledání pravdy v životě a potřebách lidí, zvláštní důraz klade na vzdělávání a objevování souvislostí v našem okolí. Tyto hodnoty a přístupy bude vnášet i do práce s cílovými skupinami projektu průřezově v rámci klíčových aktivit projektu.

Sdružení Česká identita je členem místní akční skupiny Společnost pro rozvoj Humpolecka a dalších nadregionálních asociací. Za dobu své existence představitelé sdružení poskytli zájem a podporu stovkám osob, které hledaly nové nasměrování a nové síly do dalšího období života.

Sdružení Česká identita se podílelo též na realizaci dvou projektů podpořených z ESF zaměřených přímo na rovné příležitosti: „Podpora“ (podpořený z JPD 3) a „Harmonické využití rovného postavení mužů a žen ve společnosti“ (podpořený z JPD 3). V rámci předkládaného projektu tento partner zhodnotí zkušenosti i některé výstupy těchto projektů.

Představitelé sdružení v předloženém projektu využijí své mnohaleté profesní zkušenosti (projektové a finanční řízení, publicita projektů podpořených z ESF, rovné příležitosti, sladě-

ní pracovního a rodinného života) ve prospěch cílových skupin v regionu i dalších partnerů projektu.

Kontakt:

Lucie Skálová, prezidentka

E-mail: identita@ptl.cz

Centrum pro rodinu Vysočina, o. s.



Centrum pro rodinu Vysočina, o. s. (CPR Vysočina) bylo registrováno v srpnu 2010 a je NNO působící na území města Jihlava a v jeho okolí.

Centrum pro rodinu Vysočina, o. s. je členem místní akční skupiny Třeštsko. Dále aktivně spolupracuje s řadou sociálních a zdravotnických organizací a s několika dalšími NNO.

Základním cílem sdružení je vytvořit vhodný prostor a prostřednictvím připravených programů nabídnout společné setkávání rodin nebo jejich jednotlivých členů. Nabídkou programů napomáhá CPR Vysočina, o.s. posilování rodinných vztahů se zaměřením na správnou a fungující komunikaci v rodině. To lze nabídnout především prostřednictvím vzájemné podpory, vzdělávacích, sociálních a volnočasových aktivit a podporou mezigeneračního soužití.

CPR Vysočina, o. s. především podporuje význam tradičních rodinných hodnot ve společnosti.

CPR Vysočina, o. s. organizuje už tradiční jednorázové akce pro rodiny s dětmi a širokou veřejnost převážně z Jihlavy.

CPR Vysočina, o. s. dále organizuje letní dětské tábory.

CPR Vysočina, o. s. realizuje rovněž další volnočasové vzdělávací aktivity pro rodiče, lektory i širokou veřejnost.

Pravidelnou náplní činnosti CPR Vysočina, o. s. je provoz dobrovolnického centra s nabídkou dobrovolnických programů Návštěvy a Dětem. Pro tuto činnost je Ministerstvem vnitra ČR CPR Vysočina, o. s. udělena akreditace.

Kontakt:

Ing. Slavka Dokulilová, ředitelka

Tel.: 736 529 346

E-mail: dokulilova@centrumrodin.cz

Web: <http://www.centrumrodin.cz>

Soukromá vyšší odborná škola sociální, o. p. s.

Soukromá vyšší odborná škola sociální Jihlava, o. p. s. vzdělává, jako jediná vyšší odborná škola v kraji Vysočina, sociální pracovníky a to již 17 let. Škola má 120 studentů v denní formě studia a 90 v dálkové. Je řádným členem asociace vzdělavatelů v oboru sociální práce. Podle evaluačního výzkumu absolventů denního studia z posledních 4 let pracuje v oboru sociální práce víc než 60 %, což je nadstandardní procento. Škola

se také zapojila do zvyšování kvalifikace pracovníků v oboru sociální práce – má akreditováno vzdělávací středisko MPSV v oboru sociální práce a sociálních služeb, ve kterém realizuje kurzy v rámci celoživotního vzdělávání.

SVOSŠ Jihlava získala cennou zkušenost v oblasti projektů RLZ a následnou přípravou a realizací vlastního projektu v rámci OP RLZ MŠMT – 1. výzva Rozvoj celoživotního učení – Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních. Projekt, který nesl název „*Klíč k úspěchu ve vzdělávání budoucích sociálních pracovníků*“, byl realizován v letech 2005–2007. V r. 2009 vypracovala škola projekt v Operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (individuální projekty MŠMT) v oblasti podpory 2.1: Vyšší odborné vzdělávání. Projekt s názvem: *Klíč k úspěchu na trhu práce a možnosti vstupu na VŠ*, byl úspěšný a získal finanční podporu v požadované výši. Číslo projektu: CZ.1.07./2.1.00/130019. Projekt bude zakončen v listopadu 2012. V další výzvě byl podán na MŠMT individuální projekt s názvem „*Klíč k rozvoji profesních kompetencí*“, číslo projektu: CZ.1.07/2.1.00/320060. Projekt je realizován od 1. 8. 2012 do 31. 7. 2014.

Kontakt:

Mgr. Jana Dvořáková, ředitelka školy

Tel.: 567 308 921

E-mail: info@svoss.cz

Web: www.svoss.cz



MĚSTO TŘEBÍČ

Město Třebíč je situováno v jihovýchodní části Kraje Vysočina, a je po Jihlavě jeho druhým největším městem. Leží na řece Jihlavě, 35 km jihovýchodně od krajského města Jihlavy a 59 km západně od dalšího krajského města, Brna. Nadmořská výška města se pohybuje mezi 392 m n. m. a 503 m n. m. Třebíč měla k 1. lednu 2012, 37 575 obyvatel (muži – 18 342 a ženy – 19 233). Průměrný věk obyvatel pak činil 40,5 roku (muži – 39,0 a ženy – 41,8).

Počátky města souvisejí se založením benediktinského kláštera nad řekou Jihlavou roku 1101, na jehož místě se dnes nachází zámek. První písemná zmínka o městě, kterou je listina opata Martina, pak pochází z roku 1277. Městská práva obdrželo město od markraběte Karla roku 1335, díky tomu získalo i právo opevnit se hradbami a příkopy.

Ve městě se nachází mnoho historických památek. Třebíčská židovská čtvrť a bazilika sv. Prokopa byly v roce 2003 zapsány do seznamu světového dědictví UNESCO. Ústřední Karlovo náměstí je zároveň jedním z největších v České republice.

Městský úřad města Třebíče tvoří starosta, jímž je v současné době MVDr. Pavel Heřman, čtyři místostarostové, ta-

jemník úřadu a zaměstnanci města zařazení do obecního úřadu. Úřad je členěn do 14 odborů a samostatného oddělení kanceláře tajemníka. Zastupitelstvo města se skládá z 27 členů a radu města tvoří 9 členů.

Město Třebíč je již od roku 1996 členem Národní sítě Zdravých měst, naplňování kritérií Zdravého města se Třebíč věnuje řadu let. Město obsadilo v roce 2010 ve své kategorii 3. místo v sou-

těži Obec přátelská rodině. Svou dotační politikou přispívá k podpoře prorodinného klimatu a sladění pracovního a rodinného života ve městě: např. podpora činnosti místního mateřského centra, vytvoření pasivního Family pointu v budově městského úřadu, podpora projektů na posílení rodinné soudržnosti v rámci grantového programu Zdravého města Třebíče Rodina a zdraví.

Cílem města je udržet si titul Města přátelského rodině i do budoucna a rozvíjet podporu rodiny v tom nejširším slova smyslu, od mladých rodin s malými dětmi, přes středněgenerační s mladými lidmi až po seniory, včetně rodin, které pečují o zdravotně jakkoliv handicapované.

Zástupce města Třebíče jako partnera projektu vnese při jeho realizaci pohled zástupce samosprávy středně velkého



města. Kromě účasti zástupce města na jednání projektového výboru a některých pracovních skupin se bude město podílet na vytváření brožury č. 2 a jeho zástupci budou přednášet na seminářích a konferencích. Zástupce města se také zúčastní vybraných kulatých stolů, kde bude prezentovat pohledy města na možnosti řešení problematiky rovných příležitostí. Rovněž se bude podílet na realizaci sebeevaluace, kde bude ze svého pohledu hodnotit přínosy jednotlivých uskutečněných činností.

Kontakt:

Ing. Marie Černá, místostarostka města
Tel.: 568 896 131
E-mail: m.cerna@trebic.cz
Web: www.trebic.cz

Dřevozpracující družstvo

Tento partner je jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v Kraji Vysočina (přes 500 zaměstnanců) navíc v relativně malém městě, kde se aktivně podílí na místním společenském, kulturním a ekonomickém životě.

Jedná se o významného výrobce řeziva a deskových materiálů na bázi dřeva s více než 50letou tradicí.



Specializuje se na výrobu širokého sortimentu nábytkových dílců, především z laminovaných dřevotřískových a MDF desek. Přibližně 60 % celkové produkce exportuje

do více než dvou desítek evropských států. Je držitelem mnoha certifikátů a splňuje požadavky normy ISO 9001:2008.

Tento partner realizoval projekt „Komplexní program vzdělávání zaměstnanců DDL“, č. CZ.1.04/1.1.02/35.00974, podpořený z OP LZZ a má tak již vlastní zkušenosti s projekty financované z ESF.

Kontakt:

Ing. Michael Strnad, personální ředitel
Tel.: 603 168 356
E-mail: strnad@ddl.cz
Web: www.ddl.cz

Brožury vytvářené v rámci tohoto projektu

1. Sladování pracovního a rodinného života. Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu?
2. Námetry konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro veřejnou správu.
3. Námetry konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmu.
4. Stav uplatňování principů rovnosti žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života ve firmách na Vysočině.
5. Jak pomoci ženám v obtížné situaci. Konkrétní návody a nástroje pro zavádění konkrétních opatření do praxe.

Kontakty na regionální koordinátory:

Mgr. Ing. Miloslav Cejpek,
regionální koordinátor – Třebíč,
e-mail: m.cejpek@trebic.cz, tel.: 725 384 324

Ing. Jarmila Menšíková,
regionální koordinátorka – Havlíčkův Brod,
e-mail: koordinator.hb@seznam.cz, tel.: 734 694 502

Ing. Soňa Krátká,
regionální koordinátorka – Jihlava,
e-mail: sona.kratka@volny.cz, tel.: 734 694 501

Mgr. Bc. Tereza Červinková,
regionální koordinátorka – Žďár nad Sázavou,
e-mail: terezacervikova@gmail.com, tel.: 734 694 503

Mgr. Milan Píš,
regionální koordinátor – Pelhřimov,
e-mail: milanpis72@gmail.com, tel.: 734 694 490

Kontakt na hlavní kancelář projektu:

Krajský úřad Kraje Vysočina, Odbor sociálních věcí,
Žižkova 57, 587 33 Jihlava

Mgr. Libuše Hajčiarová,
e-mail: Hajciarova.L@kr-vysocina.cz, tel.: 724 650 279

PhDr. Ing. Vít Skála je absolventem Mendelovy university v Brně, Lesnické fakulty (1994) a Univerzity Karlovy v Praze, Fakulty sociálních věd (2009), kde v roce 2011 obhájil rigorózní práci na téma: „Potenciál sociálního kapitálu pro rozvoj venkova“. V současné době je doktorandem ve studijním oboru Veřejná a sociální politika na této fakultě. Specializuje se na problematiku sociálního kapitálu a rodinnou politiku. Je součástí realizačního týmu projektu: „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“.