

evropský
sociální
fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE


**OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST**
**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz

Tyto listy jsou vydávány 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.

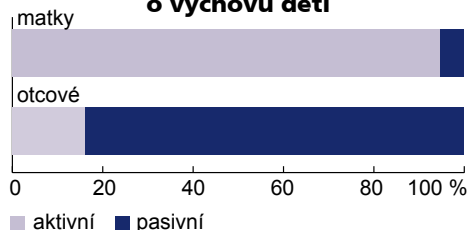
Rovné šance rodičů na výchovu dětí

Projekt Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje se věnuje rovným příležitostem a rovným šancím.

Nemůže se proto vyhnout tak citlivé oblasti, jakou je úprava výchovy a výživy dětí. Rozhodování soudů bývá dlouhodobě hodnoceno, zejména muži, jako genderově nevyvážené a preferující matky. Jejich opakovanou argumentací, že jsou v soudních řízeních poškozováni, vyvrací výsledky analýzy soudních sporů o děti, které byly v r. 1999 evidovány na oddělení péče o děti tehdejšího Okresního úřadu Žďár nad Sázavou.

Jak ukazuje graf č. 1, byl podstatný rozdíl mezi rodiči v zájmu o výchovu dětí. Zatímco matky se domáhaly dětí v 94,5 % soudních řízení, u otců to bylo pouze v 16% těchto sporů.

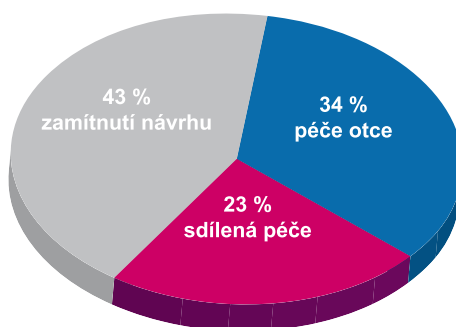
Graf 1: Zájem a nezájem rodičů o výchovu dětí



Úspěšnost otců v soudních sporech byla zjišťována analýzou rozsudků z řízení, v nichž se otcové domáhali svěřeni dětí do výchovy, resp. matky tento návrh samy podávaly. Těchto řízení bylo 47. Soud v nich rozhodl tak, že 34% dětí bylo svěřeno do výhradní péče otců, ve 23% soud rozhodl o sdílené péči rodičů (bylo rozhodnuto o rozdělení dětí, resp. společné nebo střídavé výchově) a 43% otců byl návrh zamítnut. **To znamená, že 57 % otců, kteří měli zájem o výchovu svých dětí, bylo v soudním sporu buď plně nebo částečně úspěšných, jak ukazuje graf č. 2.**

Jsme přesvědčeni, že mezi 84% otců, kteří se svých dětí nedomáhali,

Graf 2: Rozsudky v řízeních, v nichž se otcové domáhali svěřeni dětí do své péče



je hodně těch, kteří by byli kvalitními vychovateli. Pravděpodobně však podleli mýtu, s nímž se často setkáváme, že nemají šance být ve sporu úspěšnými. Ztotožňujeme se s názorem profesora Matějčka, který uvedl, že dle jeho klinických zkušeností by bylo asi 15 až 20% dětí lépe u otců než u matky. Nezájem otců o děti považujeme za důsledek onoho mýtu, avšak rovněž za příčinu dalších negativních dopadů.

Dostáváme se k dalšímu mýtu, že matka, která nemá děti ve své péči, není dobrou matkou. Jestliže se však jedná o dva vysoce kvalitní rodiče, může se skutečně stát, že milující, výchovně zdatné matce, nemusí soud dítě svěřit do péče. Na druhé straně může soud rozhodovat mezi srovnatelně průměrnými až podprůměrnými rodiči a svěří dítě otci, který nemusí dosahovat takových výchovných kvalit jako matka v prvním případě. Je proto nutné si uvědomit, že často soud rozhoduje mezi rodiči, kteří mají srovnatelné kvality pro výchovu svých dětí, tzn. že oba rodiče mohou být vysoce kvalitní nebo srovnatelně průměrní. Někdy je to pouze vyjádření dítěte, které je oním pověstným „jazýčkem na vahách“ a které rozhodne o tom, komu bude svěřeno do výchovy.

Veřejné mínění však vychází z předpokladů a hodnotí rodiče s dítětem a rodiče bez dítěte takto:

	Osamělá matka	Osamělý otec
Rodič vychovávající dítě	Neutrální hodnocení	Vysoké pozitivní hodnocení
rodič nevychováající dítě	Vysoce negativní hodnocení	Neutrální hodnocení

Neutrálně hodnoceny by však měly být všechny čtyři skupiny rodičů.

Běžně užívané statistiky vycházející ze základního souboru (tj. ze všech soudních sporů o děti) vedou k mylným závěrům, že mužové nemají šanci na svěřeni dětí do své péče, není-li na straně matky patologické chování. Analogicky existuje druhý předpoklad, že žena, která nevychová své děti, je nekvalitní matkou. Na základě těchto mýtů ztrácejí muži motivaci k tomu, aby se domáhali svěřeni dětí do své péče. Tím se pověstný kruh uzavírá.

Realizátoři projektu Rovnost šancí na Vysočině si proto kladou následující otázky:

- Jak přispět k tomu, aby se výchovně zdatní otcové ve větší míře domáhali svých dětí, aby podíl osamělých otců tvořil přibližně 1/5 osamělých rodičů? Nelze věřit tomu, že by celých 5/6 všech otců nemělo o přímou péči o děti zájem.
- Není poměrně časté popouzení dětí matkami proti otcům projevem obav o ztrátu prestiže v případě, že nebudou mít děti v přímé péči a budou tedy obětí předpokladu, že nejsou dobrými matkami?
- Může vyšší podíl dětí soudně svěřených otcům přispět k tomu, že tato úprava poměrů bude považována za normální a že ženy bez dětí nebudou stigmatizovány?

Realizátoři projektu by si přáli, aby okolnost, že žena nevychová dítě nebo že muž dítě vychovává, nebyla spojena s hodnocením jejich osobnostních kvalit.

Mgr. Bc. Ivana Matoušková

Rovné příležitosti ve firmě Bosch Diesel s. r. o.

Dne 26. 10. 2012 byla firmě Bosch Diesel s. r. o. schválena dotace na projekt „Rovné příležitosti a sladování pracovního a rodinného života ve firmě Bosch Diesel s. r. o.“, reg. č. CZ.1.04/3.4.04/88.00146. Jedná se o komplexní projekt zahrnující vzdělávací aktivity pro management firmy a personalisty, zavádění flexibilních forem organizace práce, zřízení home-office a předávání zkušeností a výstupů projektu prostřednictvím workshopů.

Rovné příležitosti, gender diversity a work-life balance, to jsou témata, která se dostávají do popředí ve veřejném i soukromém sektoru. Vývoj trhu práce nasvědčuje tomu, že firmy vstřícné k harmonizaci pracovního a soukromého života zaměstnanců, firmy umožňující práci z domova a firmy pečující o zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené budou, pokud již nyní nejsou, atraktivní pro uchazeče

o zaměstnání a mohou se chlubit vysokou loajalitou a spokojeností zaměstnanců. Toho si je vedení firmy Bosch Diesel s. r. o. vědomo a novým projektem chce pomoci zaměstnancům lépe sladit rodinný a pracovní život a chce dokázat, že pojem rovné šance a gender diversity jsou principy, s nimiž se ztotožňuje.

V rámci projektu budou manažeři a personalisté proškoleni v téma-

tech gender diversity, gender equality, work-life balance a jejich využití v praxi. Pro zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené či pečující o rodinné příslušníky bude umožněno pracovat na zkrácený úvazek či z přímo z domova. K tomuto účelu bude zřízeno 20 pracovišť home-office. Zaměstnanci, personalisté i manažeři budou moci využít konzultace expertky na rovné příležitosti, která se zabývá jak tématy gender, tak i právními aspekty flexibilních úvazků a práce z domova.

V poslední fázi projektu budou pro zaměstnavatele v Kraji Vysočina organizovány workshopy, na kterých se seznámí se samotným projektem, jeho průběhem, výstupy a přínosy.

Celý projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a z prostředků státního rozpočtu ČR.

Kateřina Šířoká, Bosch Diesel s. r. o.

Audit rodina & zaměstnání

Téma sladování pracovního a rodinného života je stále aktuálnější a každá firma by se jím měla vážně zabývat. Firma Bosch Diesel s. r. o. se v červnu 2012 rozhodla využít Audit rodina & zaměstnání jako jeden z nástrojů, jak vytvořit podmínky ke sladování rodinného a pracovního života pro své zaměstnance.

Na tomto projektu, který je realizován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR díky podpoře Evropského sociálního fondu, je skvělé to, že dojde nejen ke zmapování současné situace ve firmě, ale podněty jsou navíc získávány přímo od zaměstnanců. V první fázi auditu se konají 3 workshopy. První workshop je informační a je určen pro vedení firmy. Další workshopy jsou realizační a účastní se jich už pouze poradce, odpovědný pracovník firmy a projektová skupina, která je nominována na informačním workshopu a skládá se ze zaměstnanců nejrůznějších úrovní.

Na prvním realizačním workshopu analyzovala projektová skupina současný stav v nejrůznějších oblastech (firemní kultura, pracovní doba, pracovní místo, rodičovství, mateřská a rodičovská dovolená, kultura vedení, služby pro rodiny aj.). Zaměstnanci měli možnost vyjádřit své názory a připomínky, dát najevo svoji spokojenost či nespokojenost.

Ve velkých firmách často narážíme na problém, kdy se zaměstnanci ostýchají vyjádřit svůj názor či nespokojenost, nebo naopak kritizují poměry ve firmě, ale nejsou schopni nabídnout řešení. A právě v tomto ohledu je Audit rodina & zaměstnání výborným nástrojem, jak povzbudit zaměstnance k vyjádření svého názoru a k hledání

nejrůznějších námětů ke zlepšení a návrhů řešení.

Při druhém realizačním workshopu již projektová skupina vymýšlela návrhy opatření k lepšímu sladění pracovního a rodinného života. Vzniklé nápady poté zpracoval pověřený pracovník do Realizačního plánu. Ten byl předložen vedení společnosti k posouzení a podpisu.



Foto: Stockfresh.com / yuri arcurs

Po podepsání Realizačního plánu vedením společnosti přijel do firmy Bosch Diesel s. r. o. hodnotitel, aby zkontrolo-

val průběh auditu. Jelikož shledal celý průběh auditu a Realizační plán v pořádku, navrhl firmu Bosch Diesel s. r. o. k udělení základního certifikátu.

Nyní se firma Bosch Diesel s.r.o. nachází na počátku realizační fáze. Během roku 2013 bude uvádět naplánovaná opatření z Realizačního plánu do praxe.

Uvedme některá z nich:

- Podporovat kontakt zaměstnanců na MD/RD se zaměstnavatelem. Na základě domluvy zasílat newsletter, podnikový časopis či zápisy z porad.
- Nabídnout možnosti spolupráce během MD/RD (zkrácené úvazky, DPČ nebo zástup v době dovolených či nemocí formou brigád ve výrobě).
- Nabídnutí možnosti navštěvovat odborná školení nutná pro udržení kontaktu s oborem i v době MD/RD.
- Umožnění postupného návratu do pracovního procesu THP pracovníkům.
- Zpracovat do směrnice možnosti práce z domova pro zaměstnance pečující o člena rodiny (dítě, manžel/ka, rodiče).
- Vytvoření intranetových stránek Rodina & zaměstnání. Zde budou uveřejněny informace o Auditě, dále akce pro rodiny s dětmi, odkaz na slevy pro zaměstnance.
- Podpora různých zájmů, sportů a akcí pro zaměstnance a jejich rodiny. Odpovědná osoba organizuje aktivity a rozděluje finanční prostředky.

Pevně věříme, že firma Bosch Diesel s. r. o. bude v zavádění opatření úspěšná a že povedou k ještě větší spokojenosti zaměstnanců a vedení společnosti.

Kateřina Šířoká, Bosch Diesel s. r. o.

Začali jsme sladovat...

V rámci projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“ byla koncem minulého roku vydána tematická brožura s názvem „Sladování pracovního a rodinného života. Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu?“, jejímž autorem je manažer projektu a představitel sdružení Česká identita PhDr. Ing. Vít Skála. Spolu s autorem se na vzniku podíleli i členové realizačního projektového týmu. Je to první brožura z celkového počtu pěti brožur, které v rámci projektu vzniknou. Tato publikace se věnuje základním ideologickým konceptům týkajícím se sladování pracovního a rodinného života, vysvětluje základní pojmy, vysvětluje vztah k rodinné politice a popisuje konkrétní nástroje na podporu sladování pracovního a rodinného života v regionech. Je určena pracovníkům a pracovnícím veřejné správy jako tvůrcům místních politik, představitelům a představitelkám neziskových organizací podílejících se na tvorbě a realizaci místních politik i zaměstnavatelům, bez kterých není možné řadu odpovídajících opatření zrealizovat. Mimo jiné je určena také rodičům, kteří se dovědí, jaká opatření mohou od svých obecních zastupitelů a zaměstnavatelů očekávat a vyžadovat. Úvodní slovo na dané téma připravil radní Kraje Vysočina pro oblast sociálních věcí a prorodinné politiky Mgr. et Bc. Petr Krčál. Brožura je zveřejněna na Rodinném portálu Kraje Vysočina.

Od září loňského roku započali v rámci projektu v každém okrese kraje pracovat regionální koordinátoři. Ti zahájili svoji činnost zajišťováním vzdělávacích seminářů pro jednotlivé cílové skupiny (veřejná správa, neziskové organizace, firmy) a kulatých stolů v jednotlivých okresech. Následně od října začali koordinátoři navazovat spolupráci s obcemi, firmami a neziskovými organizacemi ve svých regionech za účelem získání vhodných členů do pracovních skupin. Tyto pracovní skupiny budou mít za cíl pracovat na rozvoji prorodinné politiky v regionu.

V průběhu září díky značnému úsilí regionálního koordinátora proběhly tři semináře a kulatý stůl v Třebíči. V říjnu proběhly semináře pro firmy a veřejnou správu v Pelhřimově, v listopadu pak proběhl kulatý stůl. Seminář pro neziskové organi-

zace však byl zrušen pro nízký zájem účastníků, a to i přes velké nasazení koordinátora a členů řídicího výboru. Ze stejných důvodů nebudou prozatím konány plánované semináře ve Žďáře nad Sázavou, Havlíčkově Brodě a Jihlavě. Tyto semináře jsou přesunuty na podzim roku 2013, tedy do doby, kdy již budou mít koordinátoři navázány potřebné kontakty ve svých regionech



Foto: Stockfresh.com / mohkey business

a účastníci budou mít větší povědomost o přínosech seminářů a celého projektu. Zbývající kulaté stoly v okresech Jihlava, Havlíčkův Brod a Žďár nad Sázavou proběhly v průběhu letošního ledna a února a jejich cílem bylo mapování situace v oblasti rodinné politiky v daném regionu a hledání vhodných účastníků do nově vytvářených pracovních skupin. Všichni regionální coordi-

nátoři se své role zhostili velmi dobře, a proto doufáme, že ve všech okresech Kraje Vysočina vzniknou plně a stabilně fungující pracovní skupiny, které se budou spolupodílet na tvorbě koncepce rodinné politiky kraje.

První velkou plánovanou nadregionální aktivitou, která bude v rámci projektu uskutečněna, bude dvoudenní konference na téma sladování pracovního a rodinného života. Uskuteční se ve dnech 7. – 8. 3. 2013 v kongresovém sále v sídle Kraje Vysočina a vystoupí na ní mnoho významných českých odborníků na danou problematiku. Na konferenci vystoupí MUDr. Jaroslav Maxmilián Kašparů (významný český lékař, spisovatel, teolog a pedagog, Bc. Lukáš Talpa (Liga otevřených mužů), Mgr. Kateřina Čadyová a Mgr. Alžběta Hošková (MPSV), Mgr. Miroslava Patočková (ÚP ČR Jihlava), PhDr. Vít Skála (Česká identita), Ing. Oldřich Židlík (BOSCH Diesel, s.r.o.), Mgr. Daniel Hanzl (SVOŠS Jihlava) a další. Konferenci zahájí radní Kraje Vysočina pro oblast sociálních věcí a prorodinné politiky Mgr. et. Bc. Petr Krčál.

Konference bude obohacena o doprovodný kulturní program a dobré občerstvení. Proběhne také řada tematických workshopů. Konference je určena nejen odborníkům, kteří se rodinnou politikou zabývají, ale především široké veřejnosti z celé Vysočiny, která by se chtěla na dané téma něco nového dovědět. Členové projektového týmu tímto všechny zájemce srdečně zvou na konferenci a těší se na společné setkání.

Petr Švanda – koordinátor projektu


Kraj Vysočina

pořádá

Konferenci (O)sladování života. Jak skloubit práci a rodinu?

Krajský úřad Kraje Vysočina,
Žižkova 57, Jihlava, kongresový sál

7. 3. 2013 – 8. 3. 2013

- Zajímaví řečníci (doc. J. M. Kašparů, Mgr. K. Čadyová – MPSV, O. Židlík – Bosch Diesel, s. r. o. a mnoho dalších)
- Zahraniční vystupující, tematické workshopy
- Podněty pro veřejnou správu, neziskové organizace, pro firmy i širokou veřejnost

Vstup zdarma!

Zájemci, hlase se na e-mail: matouskova.i@kr-vysocina.cz

Detailní program na www.kr-vysocina.cz/rodinny_portal



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Co je cílem projektu? Poslat maminky z mateřské rychle do práce?

Takto se zeptal jeden z účastníků kulatého stolu. Pokud si kladete stejnou otázku, možná by vám mohly napovědět 3 krátké (anonymní) příběhy z rodin, které znám.

Alena má velkou rodinu a s manželem se rozhodli, že věnují dětem maximum času. Byla proto s nimi mnoho let doma a pak začala hledat práci na malý úvazek. Našla ředitele, který ji zaměstnal na výpomoc na několik hodin týdně. Protože s ní byl spokojen, po čase jí rozšířil úvazek a přidal náročnější úkoly.

Barboře skončila pracovní smlouva krátce před mateřskou dovolenou, takže věděla, že se nemá kam vrátit. Když byly její mladší dceři 2 roky, dostala tak výhodnou pracovní nabídku, že se s manželem rozhodli ris-

kovat a změnit naráz zajatý rodinný život. Začala pracovat na plný úvazek,



Foto: Stockfresh.com / iofoto

manžel se mnohem více zapojil do domácnosti a velkou pomoc jim poskytli prarodiče.

Cyril měl první dítě dost pozdě, takže se mu chtěl hodně věnovat. Navíc se u jeho manželky objevily po porodu dlouhodobé zdravotní potíže. Cyril si proto domluvil se zaměstnavatelem volnou pracovní dobu a jeden den v týdnu práci z domova. Tím mohli snadněji zvládnout hlídání dítěte při odjezdech matky na lékařská vyšetření. Vybuodoval si také s dcerkou velmi blízký vztah.

Tři rodiny, tři různé přístupy k rozdělení času mezi práci a rodinu. Každá po svém slaďuje rodinný a pracovní život a pomáhají jim v tom i různé formy pracovních úvazků.

Co je cílem projektu? Přispět k tomu, aby rodinám stálo v cestě co nejméně překážek při rozhodování o svém životě.

Mgr. Libuše Hajčiarová

FEJETON

Dokonalý manžel

Ráno jsem se probudil, kvapně se osprchoval, oholil a vyčistil si chrup. Poté jsem vzbudil děti – to bylo přemlouvání – připravil jim snídani, zkontroloval domácí úkoly a odvezl je do školy. Po návratu jsem připravil snídani pro svoji milovanou polovinu, něžně ji probudil, dal jí vroucí políbení a spěchal do zaměstnání. Samozřejmě jsem jí ponechal k dispozici náš rodinný automobil (na druhý, pro sebe, potajmu šetřím), přeci jen musím brát ohled na partnerčino celodenní pracovní vytížení.

V zaměstnání jsem se pohaštěl s vedoucí – nakonec jsem ustoupil – v duchu jsem uznal, že ženy mají objektivnější náhled na svět. Jednoho podřízeného jsem ze zaměstnání vyhodil – je nutno dodržovat stanovené genderové kvóty.

Po cestě domů jsem nakoupil v supermarketu – mám to na trase. Trochu jsem se zdržel. Zapomněl jsem totiž své milované koupit její oblíbené s křidélky, tak jsem se musel vrátit. Zakoupil jsem taktéž olivy, které moje nejmilejší přímo „zbožňuje“. Zastavil jsem se rovněž na katastrálním úřadu. Je středa, tudíž úřední den a moje nejdražší potřebovala do zaměstnání výpis z katastru nemovitostí (vzhledem ke svojí pracovní vytíženosti nemá čas se pro dokument zastavit). Do školní družiny jsem z těchto důvodů dorazil o chvíli později a vyslechl si monolog paní vychovatelky. Jsem zvyklý, opožději se dosti často. Přesto jsem se snažil její vy-

tky přijímat a přislíbil jsem, že se budu snažit být přesný, aby kvůli mé nesvědomitosti netrpěla. Její partner není příliš progresivního ražení!



Foto: Stockfresh.com / Luba V Nel

Po příjezdu domů jsem nějakou dobu přemlouval děti, aby se převlékly. V průběhu psaní jejich úkolů jsem přichystal večeri. Mezitím se navrátila ze svého zaměstnání moje milovaná. Neměl jsem ještě připravenou naši obvyklou „kávu na přivítanou“. Ani se na mne příliš neškaredila. Informovala mě, že stihla během dne zajít ke kosmetičce a koupila si nový krém na ruce. Poté odešla onen nový balzám ke kamarádce vyzkoušet.

Využil jsem tohoto nečekaného volna, a poněvadž začal platit nízký tarif, což je pro nezasvěcené časové pásmo, kdy je nižší zatížení elektrické rozvodné sítě a energetické společnosti proto motivují v tomto čase svoje odběratele nižší cenou, spustil jsem naši NOVOU automatickou pračku. Předtím jsem ovšem neopomněl vyjmout z naší NOVÉ automatické pračky vyprané prádlo a dát je do naší NOVÉ sušičky. Abyste mne neměli za nepraktického, mezi těmito činnostmi jsem do pračky vložil prádlo zašpiněné.

Jelikož jsem v průběhu dne nestihl zkontrolovat svoji e-mailovou poštu, tak jsem spustil počítač. Ani při této činnosti jsem však nezháležel, a protože se blížila osmá hodina večerní, „přinutil“ jsem děti sníst večeri a podrobit se večerní koupeli. S jejich přesunem na lože jsem měl trošičku, jako obvykle, problém, ale povedlo se.

Dokončil jsem kontrolu e-mailové pošty a v tom se vrátila moje milá. Pustil jsem ji do koupelny vykonat „základní večerní hygienické úkony“. Návštěva u přítelkyně ji vyčerpala. Mimochodem, když se vynořila z koupelny, měla na sobě mnou darovanou (k výročí našeho seznámení) noční košilkou. Odešla do ložnice. Bleskově jsem vykonal své „základní večerní hygienické úkony“. Nezapomněl jsem se opětovně oholit – moje nejmilejší nemá ráda při něžnostech můj obličej jako struhadlo.

...
Doufám, že jí mne ostatní manželky závidí?!

Mgr. Ing. Miloslav Cejpek