



# BULLETIN

## PRO RODIČE

Na křižovatce pracovního a osobního  
života: možnosti a bariéry





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

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

Vážení rodiče,

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

Jste rodič, ale tím vaše role ve společnosti nekončí, spíše naopak. Tato role se přidala až později k ostatním společenským rolím, které ve svém životě naplňujete - sami jste dětmi svých rodičů, partnery či partnerkami, manželi či manželkami, zaměstnanci či zaměstnankyněmi, ať již vedoucími, či řadovými. Povinnosti rodičů jsou velmi rozmanité a ne úplně lehce vymezitelné - proto se často řada z nich může prolínat a vést tak ke konfliktům - a to především na pomyslné hranici rodiny a zaměstnání.

Harmonizace osobní a pracovní sféry života není zcela jednoduchá, ale nemusí být ani extrémně složitá. V dnešní době existuje řada rodinných center, která nabízejí nejrůznější možnosti péče o děti, aby tak umožnila povinnosti rodičů lépe skloubit s těmi profesními. Zaměstnaní rodiče mají ze zákona např. právo požadovat po zaměstnavateli úpravu pracovní doby či pracovat v některé z forem flexibilních úvazků. I česká vláda má snahu v tomto směru podnikat určité kroky a rozšiřovat možnosti pro rychlejší návrat na trh práce formou změn v čerpání rodičovské a mateřské dovolené. Inspiraci i radu naleznete samozřejmě i na internetu a u specializovaných neziskových organizací, na které se můžete v případě jakýchkoliv nejasností obrátit o pomoc. O tom všem se můžete dočíst, když obrátíte list.

Přeji pěkné počtení, Irena Lištiaková, redaktorka

## OBSAH

ZMĚNY V MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ 2012 ANEB NA CESTĚ ZA VYŠŠÍ FLEXIBILITOU	3
GLOSA NA AKTUÁLNÍ TÉMA: NEDOSTATEK MÍST V MATEŘSKÝCH ŠKOLKÁCH	7
ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK – VÝHODNÁ FLEXIBILITA I PROBLEMATICKÁ ÚSKALÍ	8
GENDER STUDIES, O.P.S. – MÍSTO, KDE ZÍSKÁTE ODPOVĚDI NA TO, CO VÁS PÁLÍ	11
MC PALEČEK A RC NOVÁ TROJKA	15
RODINA A DÍTĚ, O. S., V PROJEKTU „NA KŘÍŽOVATCE OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA: MOŽNOSTI A BARIÉRY“	19

## ZMĚNY V MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ 2012 ANEB NA CESTĚ ZA VYŠŠÍ FLEXIBILITOU

Rok 2012 sebou přináší celou řadu změn – mimo jiné i v oblasti rodinné politiky. Vláda navrhla řadu radikálních reforem v oblasti čerpání mateřské a rodičovské dovolené i v rámci čerpání příspěvků s nimi souvisejících. Některé proměny jsou pozitivní, jiné lze stále hodnotit jako nedostatečné – především proto, že rodinná politika jako celek je téma neskutečně komplexní a souvisí s celou škálou dalších okruhů, jako začleňování na trh práce, vyměřování výše důchodu nebo i s tématy týkajícími se alternativních forem rodin, adopcí apod. Jaké změny by rodičům tedy rozhodně neměly uniknout?

### Mateřská dovolená a její kritéria

Mateřskou dovolenou (MD) může čerpat pouze žena, která je zaměstnána. Zaměstnankyně čerpá dovolenou z důvodů porodu a následné péče o dítě, a to zpravidla šest až osm týdnů před termínem. Mateřská dovolená je povinná a ze zákona nesmí být kratší než 14 týdnů. Muž mateřskou dovolenou čerpat nemůže, ale dnem narození dítěte má u zaměstnavatele nárok na rodičovskou dovolenou (RD). Zaměstnavatel v žádném případě nemá právo dovolenou otci ani matce dítěte rozmlouvat či zakazovat, ze zákona musí v této žádosti vyhovět rodičům obou pohlaví. Pozitivní příklady pečujících otců ze zahraničí jsou zatím českému prostředí velmi vzdálené. V současnosti možnost nastoupit na RD využívá pouhé 1 % českých mužů. Důvodů je hned několik: stereotypní vnímání ženy jako primární osoby, která zajistí kvalitní péči pro dítě, platový rozdíl partnerů a časté finanční znevýhodnění v případě, že na RD zůstane muž, postoj okolí k muži nastupujícímu na RD.

Po dobu mateřské dovolené má žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM), která je vyplácena ze systému nemocenského pojištění. O mateřskou dovolenou i příspěvek si žena žádá formou formuláře, který je k dostání u jejího ošetřujícího gynekologa a který předává svému zaměstnavateli (podobně je tomu i u rodičovské dovolené). Dávka je vyplácena Okresní správou sociálního zabezpečení a její výše je závislá na výši příjmu – činí totiž 70% denního vyměřovacího základu. V případě, že průměrný denní příjem překračuje určenou hranici, podléhá redukci. Pro rok 2012 jsou aktuální tato čísla:

- 1. redukční hranice činí 838 Kč
- 2. redukční hranice činí 1 257 Kč
- 3. redukční hranice činí 2 514 Kč.

„Do první redukční hranice se započítává 100 % denního vyměřovacího základu, z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %, z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %, k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.“

### Nezaměstnaná žena a mateřská dovolená

Z výše uvedeného vyplývá, že nezaměstnaná žena nemá nárok na mateřskou dovolenou ani na peněžitou pomoc v mateřství. I studenti a studentky spadají od roku 2012 do kategorie nemocensky nepojištěných osob, nárok na pobírání peněžitě pomoci v mateřství tudíž nemají. Žena však může čerpat tzv. nemocenskou v souvislosti s porodem, pokud si platí zdravotní pojištění („je účastna na nemocenském pojištění“).

Pro již těhotné ženy navíc existuje tzv. ochranná lhůta, která zajišťuje, že pokud žena pracovala u daného zaměstnavatele minimálně poslední dva roky a dostane od něj výpověď v době, kdy je již v jiném stavu, nárok na PPM nezanikne. V případě, že ženě nárok na PPM

nevznikne, může čerpat rodičovský příspěvek. V případě jakýchkoliv nesrovnalostí či nejistot doporučujeme obrátit se s konkrétním dotazem na právní poradnu Gender Studies, o.p.s.

### **Muž na „mateřské“?**

Novinkou od počátku roku 2012 je, že o peněžitou pomoc v mateřství může požádat i muž-zaměstnanec, tudíž rodina v případě nezaměstnanosti matky nemusí o finanční příspěvek přijít. Otcové mohou PPM čerpat od sedmého týdne po narození dítěte – tak vzniká situace, kdy matka pobírá PPM na základě výše partnerova platu.

Logicky nemohou peněžitou pomoc v mateřství čerpat oba rodiče, rozhodnou-li se partneři kvůli výši příjmu čerpat PPM z nemocenského pojištění otce (což může být v řadě případů finančně zajímavější), výplata dávky matce je zastavena. Tato změna napomáhá hladšímu průběhu střídání v péči o dítě, neboť dříve (před rokem 2009) PPM otec čerpat ze zákona nemohl a tudíž, pokud se matka rozhodla ukončit mateřskou dovolenou dříve (např. kvůli návratu do práce), muž mohl čerpat pouze pevně daný rodičovský příspěvek a nárok na PPM tak v zásadě zanikl.

### **Pracující rodič na mateřské dovolené**

I rodič na MD může pracovat, aniž by přišel o nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Může pro svého zaměstnavatele pracovat na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přičemž je ale nutné, aby druh práce byl odlišný od druhu práce konané v pracovním poměru, z něhož čerpá mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství (stejná pravidla platí i u rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku). Žádný zaměstnavatel však nesmí ženu zaměstnat v období šestinedělí.

Těhotná žena nebo rodič na MD spadá do tzv. ochranné doby, tudíž jim zaměstnavatel nemůže dát výpověď, je povinen jim zajistit původní místo na pracovišti po návratu z MD (platí i u rodičovské dovolené čerpané otcem v období vymezeném pro MD) a v žádném případě nemůže rodiče-zaměstnance či zaměstnankyni nutit k přechodu na zkrácený úvazek nebo pracovní smlouvu měnit z doby neurčité na určitou bez jejich souhlasu.

Po 28. týdnu na mateřskou dovolenou plynule navazuje dovolená rodičovská (RD), v rámci které rodič čerpá rodičovský příspěvek (RP), kde v rámci čerpání proběhlo daleko více změn.

### **Porodné pro nízkopříjmové rodiny**

Změny proběhly i v oblasti porodného. Nárok na tuto dávku ve výši 13 000 Kč (19 500 Kč v případě narození více dětí) má žena pouze u prvního dítěte, pokud příjem rodiny nepřevyšuje součin částky životního minima a koeficientu 2,40. V praxi to znamená, že u prvního dítěte bude hraniční příjem páru pro nárok na porodné 16 992 korun. V případě úmrtí rodičky je porodné vyplaceno otci dítěte.

### **Rodičovská dovolená a její kritéria**

Snaha o vyšší flexibilitu – to je hlavní důvod změn v čerpání rodičovské dovolené (RD) a rodičovského příspěvku (RP). Rodič si může nově zvolit délku trvání rodičovské dovolené, stejně jako i výši rodičovského příspěvku.

Rodičovskou dovolenou lze čerpat až do třetího roku dítěte s tím, že ji je možné přerušovat. Matka tak např. může po prvním roce dítěte přerušit, vrátit se na rok do práce – aby neztratila kontakt s okolím, povědomí o vyvíjejícím se oboru, nebo jednoduše z finančních důvodů – a ve dvou letech se na RD zase vrátit, nebo se vystřídat s otcem. Nový zákon chce přispívat k častějšímu střídání rodičů – na RD je tedy možné, aby se střídali dle aktuální

potřeby – to má ve finále napomoci k rovnoměrnějšímu rozdělení rodičovských povinností a aktivnějšímu zapojení otců do výchovy.

### **Rodičovský příspěvek a varianty čerpání**

Rodič na rodičovské dovolené nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu, ale může čerpat rodičovský příspěvek (RP) jakožto osoba, která pečuje po dobu jednoho měsíce o dítě mladší čtyř let – nemusí se nutně jednat o biologické rodiče. Nárok na RP mají tedy i gay a lesbické rodiny. Celková podpora státu činí 220 000 Kč na jedno dítě. Nově se čerpání RP odvozuje od platu rodiče, kdy činí zhruba 70% výdělku a maximální čerpání příspěvku tak může být 11 500 Kč měsíčně – což představuje změnu oproti původně fixní částce.

Díky zohlednění příjmu při výpočtu výše čerpání RP je umožněno, aby rodiny dosáhly na vyšší dávku, především tehdy, pokud bude odvozena od mužova platu, který v českých podmínkách zpravidla převyšuje příjem partnerčin. To má vést jednak k tomu, aby byl celkový příjem rodiny pojímán jako společný, a zároveň toto opatření má napomáhat dřívějšímu návratu matek na trh práce před třetím rokem dítěte - v případě čerpání vyššího měsíčního RP totiž logicky dojde k jeho vyčerpání dříve. Předpoklad, že rodiče budou volit nejvyšší možnou výplatu RP, však naráží na nedostupnost zařízení péče o děti.

Výši čerpání RP je možné jednou za tři měsíce měnit, což zajišťuje lepší uspokojení finančních potřeb rodiny – i v závislosti na aktuálních pracovních příležitostech rodičů. Změnu výše příspěvku může nově provést i rodič, u kterého předtím nevznikl nárok na PPM.

Rodič může čerpat RD do tří let dítěte, ale příspěvek pobírat až do jeho čtyř let – je však rozumné čerpat právě tři roky. V realu však jde spíše o čerpání dvou až čtyřleté, většinou se nečerpá přesně dva, tři nebo čtyři roky, ale spíše 14, 15, 21, 22 měsíců. Navíc, čerpání trvajících kratší dobu než dva roky je nevýhodné, neboť rodič nestihne vyčerpat celou částku.

Možnost výběru délky čerpání však nevzniká u těch rodin, kde jsou oba partneři nezaměstnaní, a staví je tak do poměrně nevýhodné pozice – automaticky totiž spadají do nejdelší čtyřleté varianty čerpání, která je omezující v případě, že budou cítit potřebu vrátit se na trh práce dříve, aby tak zlepšili finanční situaci rodiny.

Rodič, kterému vznikl nárok na čerpání RP před novelou 2012, má možnost své stávající podmínky změnit sepsáním písemné žádosti, a tak získat možnost flexibilnějšího čerpání.

### **Do jeslí bez jeslí aneb o měsíčním časovém kontu**

Vláda zavedla tzv. měsíční časové konto, které ustanovuje, že rodič nepřijde o rodičovský příspěvek, pokud umístí své dítě mladší dvou let např. do jeslí – maximum je 46 hodin měsíčně. Od dvou let dítěte je pak rodič oprávněn využívat služeb zařízení poskytujících péči pro jeho dítě na neomezeně dlouhou dobu v měsíci.

Změna je to oproti původnímu znění zákona zásadní – před novelou směl rodič umístit dítě do jeslí či mateřské školy pouze na čtyři hodiny denně (nebo pět dní v měsíci), aby neztratil nárok na RP. Snahou zde jistě bylo podpořit ty rodiče, kteří cítí potřebu urychlit návrat do zaměstnání po narození potomka. Tato inovativní reforma však vůbec nebere v potaz další problémy v oblasti péče o děti.

Za prvé jde o nedostatečnou kapacitu míst v mateřských školách (MŠ) a minimální počet zařízení pro děti mladší dvou let. Snaha vlády tudíž ve finále vyznívá poněkud kontroverzně: milí rodiče, uzpůsobte si čerpání RP co nejflexibilněji, třeba i tak, abyste mohli s malými dětmi i pracovat, otázku kam s nimi si ale vyřešte, jak chcete a zvládnete.

Aby byli zaměstnanci či zaměstnankyně schopni sladit práci i péči o dítě, jen zřídkakdy si minimálně zpočátku mohou dovolit pracovat na plný úvazek jako před narozením potomka. Částečný nebo zkrácený úvazek, na který mají rodiče ze zákona právo, by tak mohl ideálně vyjít

vstříc jejich potřebám. Pružnější čerpání RP a možnost střídání rodičů na RD spolu s využitím částečného úvazku by se navíc mohlo pozitivně promítnout nejen v aktuální finanční situaci rodiny, ale následně i ve výši důchodové dávky v penzi, kterou mateřská a rodičovská dovolená v současném systému ovlivňuje negativně.

Flexibilní úvazky však čeští zaměstnavatelé nabízí svým zaměstnaným jen zřídka. Častěji o ně totiž žádají ženy, na což zaměstnavatelé reagují diskriminačně, a sice upřednostněním zaměstnanců mužů, u kterých nepředpokládají péči o dítě a potřebu sladovat osobní život s pracovním. Svou roli v nízkém praktikování alternativních forem zaměstnání hraje i nulové zvýhodnění ze strany státu.

#### **Péče o handicapované dítě**

Rodiče starající se o handicapované dítě měli do 1. 1. 2012 nárok jak na klasický rodičovský příspěvek, tak na čerpání tzv. prodlouženého RP, který bylo možné čerpat až do sedmi let věku dítěte. Aktuálně však rodič musí zvolit pouze jeden typ příspěvku, a tak důkladně zvážit, který je pro něj (nejenom finančně) výhodnější.

Koncept prodlouženého rodičovského příspěvku přímo navádí k myšlence, že právě toto čerpání by mohlo být ideální i pro rodiny se zdravým dítětem: střídát se na RD a čerpat RP až do sedmého roku dítěte dle potřeby rodičů a nároků zaměstnání – běžná praxe, která v jiných evropských zemích hladce funguje.

#### **Sankce při neplnění povinné školní docházky**

Pokud rodič nebude dbát na řádné plnění povinné školní docházky starších dětí v rodině, může mu být udělen postih ve výši 22 800 Kč. Tato částka se strhává z celkové částky 220 000 Kč, kterou rodič čerpá v rámci RP z titulu péče o nejmladší dítě v rodině.

#### **Novelizace pro rok 2012 a jejich zhodnocení**

Novinky v zákoně lze tedy obecně považovat za snahu o pozitivní změny, avšak příliš často změny nepostihují komplexně všechny oblasti, které s problematikou souvisí. Například zmiňovaná novela o časovém kontu propaguje flexibilitu, ale již úplně opomíjí kapacitní a finanční nedostupnost jeslí a MŠ, nezabývá se ani flexibilními úvazky.

Rodiče by rozhodně neměli pouze tiše vyčkávat na další pokusy státu o formování pružnějších podmínek fungování v rámci rodiny i zaměstnání. Oni sami by se měli angažovat při vytváření co nejideálnějších podmínek.

Nápomocná jim při tom dnes může být celá řada mateřských center i neziskových organizací zabývajících se genderovou tematikou. Například Gender Studies, o.p.s., má snahu na základě dotazů, které se objevují v online právní poradně, dodávat podněty vládním orgánům a vyvíjet tak určitý tlak na politiky za účelem pozitivních změn v oblasti rodinné politiky.



## **GLOSA NA AKTUÁLNÍ TÉMA: NEDOSTATEK MÍST V MATEŘSKÝCH ŠKOLKÁCH**

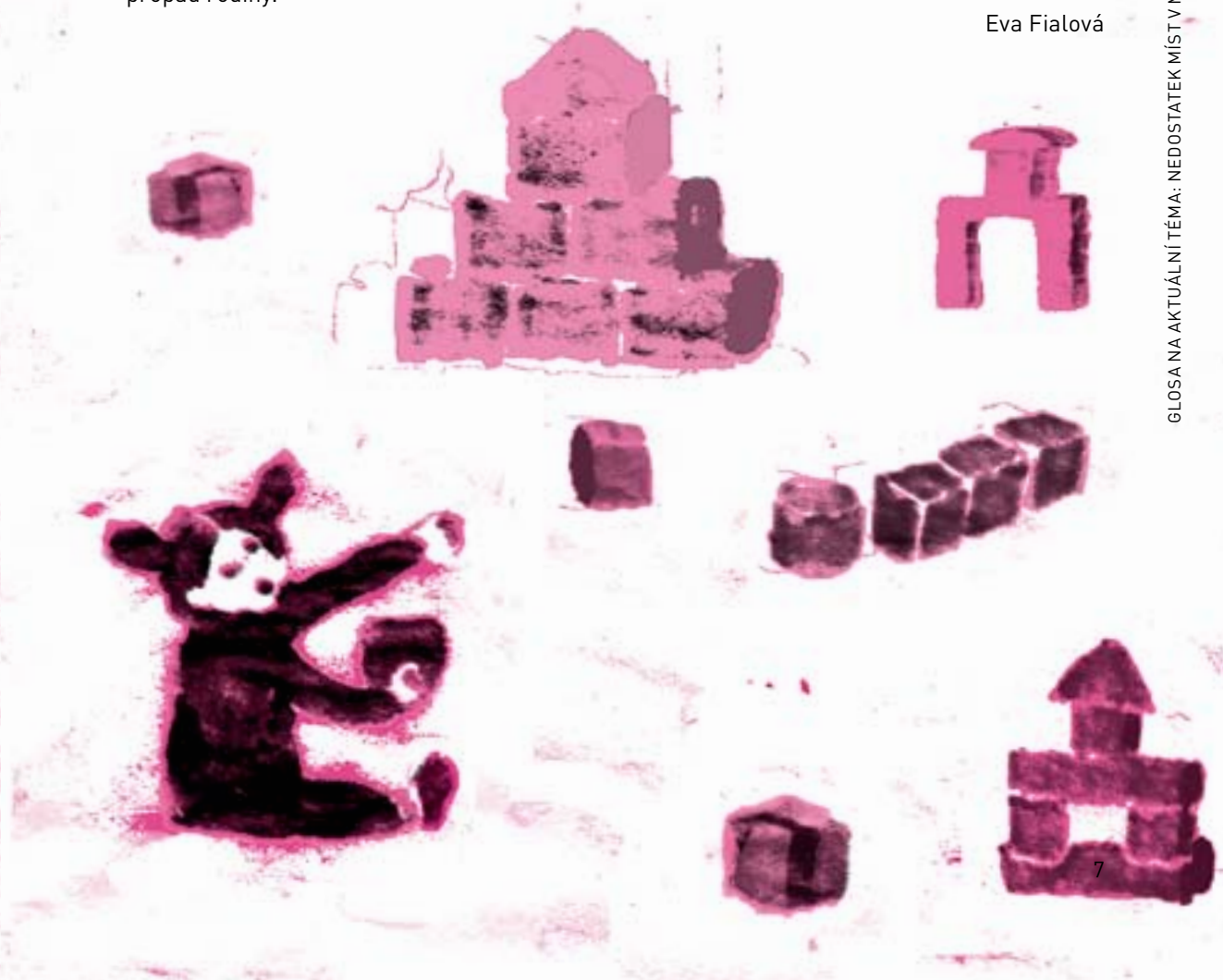
Z předběžného průzkumu Gender Studies, o.p.s., mezi městskými částmi v Praze vyplývá, že jsou oblasti, kde tříleté děti nemají šanci nastoupit v září 2012 do mateřských školek. Dokonce jsou i takové městské části, kde tuto šanci nebudou mít ani čtyřleté děti, přijímány budou pouze děti předškolní. Na přesná čísla si ještě budeme muset počkat, lze však už teď očekávat, že situace bude tento rok alarmující a lepší vyhlídky nás nečekají ani v nejbližších letech.

Města a obce v ČR tak nepřímo sdělují rodičům – nemějte děti, nebudou mít místo v mateřských školkách, až jim budou tři roky a vy budete potřebovat nastoupit po rodičovské dovolené do práce.

Nově zavedená možnost (od roku 2012) - čerpat vyšší příspěvek v rodičovství po kratší dobu - nedává smysl, když nelze umístit do školek ani děti starší tří let, i když existuje poměrně rozsáhlá síť mateřských školek. Naopak síť péče o děti do tří let je v ČR minimální, jestli je v celé republice zhruba 45. Kratší čerpání vyššího rodičovského příspěvku tak budou využívat pouze rodiče, kteří mají v pohotovosti hlídací babičky a dědečky anebo finance na soukromé chůvy.

Pečujícím rodičům, kterým se nepodaří umístit 3leté dítě do mateřské školky, nezbude nic jiného než zůstat v domácnosti, posunout se do kategorie nezaměstnaný/nezaměstnaná z důvodu péče o dítě, což výrazně zhorší jejich další pozici na trhu práce a způsobí finanční propad rodiny.

Eva Fialová



## ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK – VÝHODNÁ FLEXIBILITA I PROBLEMATICKÁ ÚSKALÍ

Česká republika je zemí, která má jednu z nejdelších rodičovských dovolených. Stále více matek se však chce vracet do práce před třetím rokem dítěte, aby předešly možné diskriminaci na trhu práce při návratu, stejně jako otcové mají zájem se intenzivněji podílet na výchově svých potomků. Flexibilní úvazky pro rodiče představují možnost, jak zvládnout složitou životní situaci při snaze o skloubení zaměstnání s péčí o dítě. Rodič může mít zájem o několik typů flexibilních úvazků: práci na částečný úvazek, pružnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, práci z domova a konto pracovní doby. Každý z nich má své nesporné výhody, ale i stinné stránky – výběr typu alternativního úvazku se odvíjí od typu práce, který rodič vykonává. V tomto článku blíže představíme částečný úvazek jako jedno z nejžádanějších flexibilních pracovních nastavení.

V částečném úvazku je pracovní doba kratší než 40 hodin týdně. Zaměstnanec či zaměstnankyně si o kratší pracovní dobu žádají písemně nebo ústní formou (doporučujeme ale na ni nespolehat) a může být sjednána časově neomezeně nebo na dobu určitou. Po libovolně dlouhé době může dojít ke zpětnému navýšení úvazku – takovýto požadavek musí být vždy jasně ukotven ve smlouvě. Zaměstnavatel nemůže v žádném případě zaměstnané ke zkrácenému úvazku nutit – vždy zde musí být souhlas obou stran.

Nárok na zkrácenou pracovní dobu mají zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let nebo pečující o osobu blízkou a těhotné zaměstnankyně. Zkrácený úvazek je také zajímavý pro zaměstnané, kteří chtějí kombinovat profesní život s dalšími aktivitami, pro rodiče, kteří mají tzv. dvoukariénní manželství či partnerství, ale i pro pracující studenty a studentky. Zkrácený pracovní úvazek má své ekonomické i sociální dopady, a tak by každý měl zvážit, zda je tato forma vhodná právě pro něj.

Z hlediska ekonomického je dobré se zamyslet nad tím, jaký je poměr nákladů, které takový způsob práce vyžaduje (např. náklady na dojíždění, na zajištění hlídání dětí atd.) a ekonomického efektu, jenž přinese. Pokud se rozhodujete, zda práci na zkrácený úvazek přijmout nebo ne, je dobré mít také jasno v tom, jak je práce rozvržena: budete muset být v práci každý den menší počet hodin, nebo jen některé dny v týdnu?

Pokud v rámci částečného úvazku budou zaměstnanci či zaměstnankyně pracovat více hodin týdně, než jak mají domluveno se zaměstnavatelem, nemají nárok na vyplácení příplatků za práci přesčas ani jim nepřísluší náhradní volno. Výměra a čerpání dovolené zaměstnaných na částečný úvazek se neliší od dovolené těch, kteří jsou zaměstnání na plný úvazek – pokud u zaměstnavatele odpracoval alespoň 60 dní v daném kalendářním roce. Pro zaměstnané na částečný úvazek neexistuje žádná výjimka v oblasti čerpání nemocenského pojištění, které je podmínkou pro čerpání nemocenské a peněžité pomoci v mateřství. Podmínkou vzniku nemocenského pojištění obecně je, aby zaměstnání trvalo alespoň 15 kalendářních dnů a minimální příjem byl 2 000 Kč.

Výjimku tvoří pouze čerpání PPM u druhého dítěte, kdy se její výše vypočítává z výše platu před nástupem na rodičovskou dovolenou nebo v případě, že rodič změnil zaměstnavatele, tak se pak druhá peněžité pomoci vypočítává ze základu platu/mzdy, která byla pobírána před nástupem na druhou mateřskou dovolenou. Jiná situace opět nastává, pokud zaměstnankyně na RD vykonává další výdělečnou činnost u jiného zaměstnavatele – tehdy je PPM vypočítána právě z toho částečného úvazku, což pro ni může být finančně nevýhodné.

Pokud bychom měli porovnat čerpání důchodového pojištění mezi zaměstnanými v pracovním poměru na plný úvazek a těmi na úvazek částečný, není zde žádný rozdíl – každý je důchodově pojištěn. Logické však je, že zaměstnanci a zaměstnankyně na částečném úvazku pobírají zpravidla nižší mzdu, což ovlivní výši přiznané důchodové

dávky. Pokud jste však například na rodičovské dovolené a k tomu máte částečný úvazek, pak se samozřejmě jedná o přilepšení, protože se příjem zvyšuje.

Rodiče, kteří chtějí o částečný úvazek zaměstnavatele požádat, často nevědí, jak na to, složitě bývá především přesvědčit zaměstnavatele, že tato forma plnění pracovních povinností bude oboustranně výhodná. Zaměstnanci či zaměstnankyně by měli svým nadřízeným především vysvětlit, že pokud budou mít pod kontrolou svou životní situaci, budou spokojenější a budou podávat i vyšší výkon. Dobré je i apelovat na loajalitu, která směřem k zaměstnavateli vzroste.

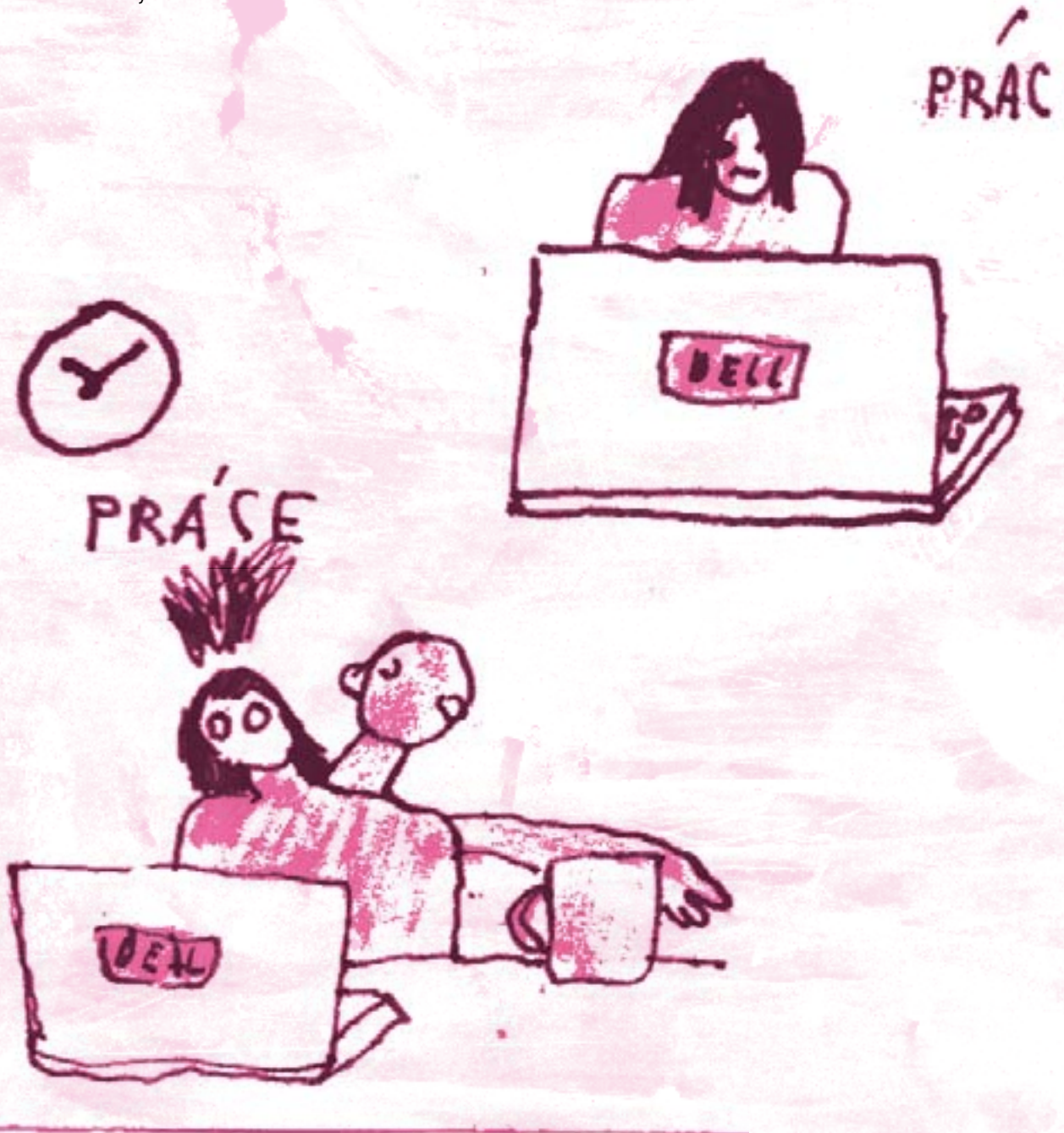
Neméně důležité je se zaměstnavatelem probrat i negativa částečného úvazku na straně zaměstnaných: nemožnost proplácet přesčasy či ztráta nároku na náhradu mzdy v případě návštěvy lékaře. Je dobré si být také vědom toho, že zaměstnání na částečný úvazek mají nižší šanci na pracovní postup, horší přístup k podnikovým školením a kurzům a u některých zaměstnavatelů nejsou při částečném úvazku přiznávány určité zaměstnanecké výhody. Práce na částečný úvazek také znamená horší kontakt se spolupracovníky a spolupracovnicemi, což může vést ke komplikacím při plnění úkolů, kdy nebudete vědět, na koho se obrátit o pomoc, případně jak se změnila situace, která byla na pracovišti komunikována v době vaší nepřítomnosti. Tento problém lze vyřešit pravidelnými schůzkami a otevřenou komunikací, kdy je důležité, aby i ostatní v týmu věděli o vaší úpravě práce a o způsobech, kterými se informace efektivně předávají. Pro posílení vlastní role ve skupině by se zaměstnání na částečném úvazku rozhodně neměli vyhýbat ani neformálním příležitostem k setkávání s kolegy a kolegyněmi.

Mimo jasná pravidla na pracovišti bude nutné také změny v životě probrat se svým okolím – s rodinou, partnerem či partnerkou, s dětmi. Jedinec by měl mít jasno ve svých vlastních motivacích, proč má o zkrácený úvazek zájem, neboť to mu pomůže ke zpětné vazbě toho, zda je v práci spokojený či nikoliv. Pro někoho může být hlavním důvodem přijetí kráceného úvazku finanční pomoc pro domácnost, nebo i osobní seberealizace, případně snaha udržet kontakt s rychle se rozvíjejícím oborem – každá z motivací tak přináší jiný úhel pohledu na to, co bude zaměstnanec či zaměstnankyně od své práce očekávat. Člověk by měl mít jasno, kolik času bude chtít práci věnovat a na úkor jakých aktivit ji bude vykonávat (např. u zaměstnankyň na RD lze předpokládat, že budou mít méně času na některé domácí práce a vyvstane tak potřeba to v rámci rodiny a vztahů v ní řešit). Ať už člověk přechází z plného úvazku na částečný, nebo jej nově přijímá např. v rámci rodičovské dovolené, měl by si být vědom vlastních hranic. Nutnost hledání kompromisů a otevřené komunikace s partnerem či partnerkou o důvodech, které vedou k přijetí této formy práce, bude stejně důležitá jako konkrétní náplň práce ve smlouvě dojednaná se zaměstnavatelem. Zároveň by nemělo být opomenuto, že i zkrácený úvazek stále vyžaduje plné pracovní nasazení, a tak bude i nadále nutné nacházet prostor pro sebe, k odpočinku.

Obecně se při plánování zkráceného úvazku doporučuje důkladné rozvržení času. Je nutné si maximálně přesně se zaměstnavatelem vymezit náplň práce (některá práce může vyžadovat i domácí přípravu, kterou je možné do smlouvy zahrnout). Pomocí může diagram, který by zachycoval, kolik času která činnost zabere, a při dojednávání smlouvy z něj vycházet. U práce na částečný úvazek je dobré vždy počítat s určitou rezervou (mohou se vyskytnout neočekávané úkoly, povinnosti apod.). Při přechodu z většího úvazku na menší je nutné jasně pojmenovat ty činnosti, které už dále nebudou spadat do kompetence zaměstnance či zaměstnankyně na zkrácený úvazek.

Rodiče, kterým by se tato forma práce zamlouvala, může rozhodně povzbudit fakt, že 61 % zaměstnavatelů v ČR deklarovalo, že by svým zaměstnaným částečné úvazky z důvodů péče o malé děti, či jiných rodinných závazků, pravděpodobně poskytlo – pokud by o ně požádali.

Práce na částečný úvazek je standardní formou pracovněprávního vztahu a je tedy upravena příslušnými právními normami. Ač by se na první pohled mohlo zdát, že s nabízenými alternativními pracovními úvazky sladování rodinného a pracovního života nemůže být problém, realita je často jiná. Přesto však platí, že by se zaměstnaní rodiče neměli obávat si o tyto formy práce u svého zaměstnavatele říct, případně i zvážit spolupráci s odbory.



## GENDER STUDIES, O.P.S. – MÍSTO, KDE ZÍSKÁTE ODPOVĚDI NA TO, CO VÁS PÁLÍ

PRÁVNÍ PORADNA GENDER STUDIES, O.P.S.

### Co to je?

Jedná se o bezplatnou službu neziskové organizace Gender Studies, o.p.s., která má za cíl zodpovědět otázky týkající se problematiky diskriminace (z důvodu pohlaví a/nebo věku), sladování rodinného života s pracovním nebo nejasností s aktuální právní úpravou mateřské a rodičovské dovolené.

### Na co se můžu ptát?

- mateřská
- rodičovská
- návrat na trh práce
- diskriminace na základě pohlaví
- diskriminace na základě věku
- práce a péče
- rovné odměňování

### Kdo na dotazy odpovídá?

#### Mgr. Martina Štěpánková

Doktorandská studentka Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Vedle Gender Studies v současné době pracuje také v Poradně pro občanství/občanská a lidská práva. Podílí se především na realizaci projektů zaměřených na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, jež spočívají v poskytování právního poradenství, realizaci lobbyingových aktivit, navrhování systémových změn a vzdělávání.

#### Mgr. Eva Fialová, LL. M.

Studentka doktorandského studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy se zaměřením na soukromé právo. Absolventka magisterského studia na Universiteit van Amsterdam obor Informační právo. Dlouhodobě spolupracuje s neziskovými organizacemi v oblasti antidiskriminačního práva a poradenství.

### Na co se nejčastěji ptáte?

#### / Nepřijetí dítěte do školky

*Mám dvě děti - 3 roky (leden) a v březnu 2 roky. V lednu 2012 jsem nastoupila do práce a v březnu mi končí RD. V září 2010 jsem podala žádost do školky, ale bylo mi zamítnuto. Tříleté dítě mi od ledna nemohou vzít do školky, musí prý dát přednost čtyřletým dětem, i když jejich maminka je s druhým dítětem na RD. Prosím poraďte, co máme dělat.*

#### Odpověď:

Problém, který popisujete, je poměrně častý. Právo na to, aby tříleté dítě bylo přijato do školky, neexistuje. Lze pouze vyvíjet tlak na obec, aby vytvořila více míst pro děti ve školkách.

Z vašeho dotazu mi vyplývá, že mladšímu dítěti budou teprve dva roky (pravděpodobně vám končí pouze období, pro které jste si zvolila výplatu rodičovského příspěvku v tzv. zrychlené dvouleté

variantě). Až do tří let je zaměstnavatel povinen vám umožnit čerpání rodičovské dovolené, a to i v případě, že jste již nastoupila do zaměstnání. Můžete se vrátit zpět na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel je povinen vám její další čerpání umožnit, a to až do tří let věku nejmladšího dítěte. Po dosažení tří let věku nejmladšího dítěte je možné požádat zaměstnavatele o neplacené volno a být s dětmi na neplaceném volnu až do nástupu dítěte do školky. Zdravotní pojištění za vás po tuto dobu bude platit stát. Zaměstnavatel nicméně takové žádosti o neplacené volno nemusí vyhovět, je to na jeho uvážení.

#### **/ Návraty z MD**

*Mám smlouvu na dobu určitou - do doby návratu původní zaměstnankyně z mateřské dovolené. Nyní jsem sama na mateřské dovolené, může být pracovní poměr v době čerpání mé mateřské/rodičovské dovolené skončen, pokud se ona zaměstnankyně vrátí, nebo se i na tuto situaci vztahuje ochranná lhůta?*

Odpověď:

Pokud máte pracovní poměr na dobu určitou, skončí pracovní poměr uplynutím doby, na kterou byl sjednán, ve vašem případě tedy návratem kolegyně do zaměstnání. U smluv na dobu určitou se ochrana před výpovědí z důvodu těhotenství nebo čerpání mateřské či rodičovské dovolené neuplatní, neboť pracovní poměr skončí uplynutím doby, na niž byl sjednán.

#### **/ Zkrácené úvazky**

*V září 2011 jsem se vrátila do práce a podepsala dodatek k pracovní smlouvě platný do 12/2011 na 75 procentní úvazek. Zaměstnavatel tlačí na navýšení, se kterým nesouhlasím, po tomto datu, tedy od 1. 1. 2012. Co nastane, když se nedohodneme?*

Odpověď:

Pokud jste uzavřeli dodatek s omezenou plaností, potom skutečně tento dodatek platí pouze do konce prosince a od ledna 2012 budete muset nastoupit na úvazek podle pracovní smlouvy. Nicméně pokud pečujete o děti do 15 let, je podle § 241 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel povinen vyhovět vaší žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Pokud chcete kratší pracovní úvazek, můžete se na toto ustanovení odvolat a zaměstnavatel vám bude muset vyhovět.

#### **/ Otec na RD**

*Jsem voják z povolání a rád bych šel na rodičovskou dovolenou, může mně to zaměstnavatel nedovolit? A pokud mi během trvání rodičovské dovolené vyprší smlouva na dobu určitou, musí mi ji zaměstnavatel prodloužit?*

Odpověď:

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci /pochopitelně i zaměstnankyni/ na jejich žádost rodičovskou dovolenou, otcí pak od narození dítěte po dobu, o kterou požádá, a to nejdéle do tří let věku dítěte. Tato povinnost zaměstnavatele vyplývá ze směrnice č. 96/34/EC, o rodičovském volnu, která právo na rodičovské volno považuje za individuální a nepřenosné právo každého z rodičů. Je-li pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, končí uplynutím této doby. Výkon práv vyplývajících z rodičovské dovolené nemá na takto stanovenou dobu vliv.

Pro úplnost připomínáme, že na pracovněprávní vztahy státních zástupců a zástupkyň a na příslušníky a příslušnice ozbrojených sil v činné službě se zákoník práce vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy (ust. §4 ZP). Jinak je pracovněprávní vztah upraven zákonem č. 221/199 SB., o vojácích z povolání (§2 odst. 3).

S ČÍM SI NEVÍTE RADY VY?

#### **Jak se zeptat?**

Prostřednictvím formuláře na [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)

Telefonicky na 224 913 350 nebo 774 913 350 (ÚT 9.00 - 11.00, PÁ 16.30 - 18.30)

#### **Další služby Gender studies, o.p.s.**

##### **• Aktuality z oblasti rodinné politiky**

*Na stránkách [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz) lze najít informace z oblasti změn rodinné politiky, upoutávky na zajímavé akce (Mezinárodní den rovnosti žen a mužů, Den otců atd.)*

##### **• Analýzy, publikace, výzkumy, manuály**

*Na webu [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz) je zdarma ke stažení řada publikací zabývajících se rodinnou tematikou, najdete zde manuály s tipy, jak sladovat rodinu a práci, ke stažení jsou také výzkumy zabývající se aspekty flexibilních forem práce, umístování dětí do MŠ nebo jeslí. Naleznete zde i další témata jako je diskriminace či problematika znásilnění.*

##### **• Školení pro zaměstnané a zaměstnavatele**

*Gender Studies, o.p.s., pořádá interaktivní semináře pro zaměstnané i zaměstnavatele, zaměřené na vytváření rovných příležitostí mužů a žen ve firmách a organizacích. Pomocí ukázek dobré praxe z ČR i zahraničí nabízí konkrétní postupy, jak lze podpořit rovnoměrnější rozvrstvení mužů a žen ve všech pozicích, jak zajistit rovné finanční ohodnocování zaměstnanců a zaměstnankyň a nevynechává ani tematiku sladování rodiny a práce.*

*Mimo to Gender Studies pravidelně nabízí firmám školení, jak zavádět strategie podpory rovných příležitostí, nebo programy na podporu sladování rodiny a zaměstnání. Gender Studies hledá společně s inovativními zaměstnavateli cesty, jak v českých podmínkách zavádět flexibilní úvazky, a poskytuje know-how, jak budovat firemní školky tam, kde je potřeba.*

##### **• Seznam míst přátelských rodině**

*Každé město v ČR má místa, která jsou uzpůsobena tomu, aby je navštěvovali rodiče s malými dětmi. Restaurace, obchody, úřady jsou mapovány na základě tipů rodičů, aby tak vznikla přehledná mapka míst, kde lze dítě přebalit a příjemně si posedět a kam se s kočárkem naopak rozhodně nedostanete. Stránka nabízí přehled především pražských lokalit, ale obsahuje i odkazy na další města v ČR.*

##### **• Kampaně a soutěže**

*GS vytváří informační i antidiskriminační kampaně upozorňující na nerovnosti a zároveň přinášející informace o tom, jaká jsou práva a povinnosti rodičů, zaměstnaných i zaměstnavatelů. Poslední kampaň, která nese název „Čeho si ceníte více“, upozorňuje na problematiku nerovností v odměňování, resp. na nízké ohodnocení oborů, kde pracují především ženy. Cílem kampaně je formou obrázků srovnávajících typicky ženské (učitelka v MŠ) a mužské zaměstnání (bankéř) poukázat na platové nerovnosti mezi pohlavími a horizontální segregaci na trhu práce. Informace o této kampani bylo možné získat i v posledním vydání novin Půl na půl.*

*Gender Studies, o.p.s., každoročně pořádá soutěž Firma roku: Rovné příležitosti, v níž posuzuje, jak přihlášené firmy respektují a podporují rovné příležitosti žen a mužů, a ve spolupráci s Ministerstvem*



vnitru se podílí na organizaci soutěže o ocenění Úřad roku, kde se hodnotí opatření, která úřady přijímají na podporu sladování rodinného/osobního a pracovního života a rovných příležitostí svých zaměstnanců a zaměstnankyň, ale i směrem k veřejnosti.

- **Zpravodaj Rovné příležitosti do firem**

Časopis vychází za účelem rozšiřování strategií na prosazování rovných příležitostí pro zaměstnankyně i zaměstnance z oblasti komerčních firem. Zpravodaj lze odebírat e-mailem. Jednou měsíčně tak získáte informace využitelné v personalistice, rozvoji firemní kultury, managementu, styku s veřejností, filantropií a dalších oblastech. Rady a tipy na sladování rodinného i pracovního života vychází nejen z tuzemské zkušenosti, ale zpravodaj také zprostředkovává informace na tato témata o zahraniční praxi.

- **Mezinárodní den rovnosti žen a mužů**

MDR se každoročně pořádá 19. 6. již od roku 2006. Evropské státy respektující ideu rovnosti mezi muži a ženami organizují řadu aktivit, kterými na tuto problematiku upozorňují. V ČR byla letos v knihovně Gender Studies k dispozici právnička Martina Štěpánková, která odpovídala na dotazy související s diskriminací z důvodu pohlaví a/nebo věku na trhu práce nebo radila v otázkách sladování osobního a pracovního života, v Poděbradech, Olomouci a Brně byly v ulicích informační stánky pro veřejnost. U příležitosti MDR každoročně vychází noviny Půl na půl. Poslední vydání se zabývalo například leadershipem a větší genderovou rovností v byznysu a dotklo se také změn čerpání RD a MD. Velkým tématem byly ženy a bezdomovectví v ČR. Editorky nevynechaly ani zmínku o flexibilních formách zaměstnání a o tom, jak na ně.



## MC PALEČEK A RC NOVÁ TROJKA

V následujícím článku bychom rádi představili dvě zajímavé organizace, které nabízejí alternativy v péči o děti. Představujeme mateřské centrum Paleček z Rakovníku a pražské rodinné a kulturní centrum Nová Trojka.

### MC PALEČEK CHCE RODIČŮM NABÍZET ALTERNATIVY VŠEHO DRUHU

#### **Mohla byste v několika větách představit služby, které MC Paleček poskytuje?**

V MC Paleček nabízíme dopolední hernu pro rodiče s dětmi ve věku 0-4 roky. Speciální je jedno dopoledne, které je vyhrazeno pro miminka ve věku 0-18 měsíců. V rámci dopolední herny nabízíme každý den specifický program, např. muzicírování, Waldorfskou pedagogiku aj. Odpoledne, kromě volné herny, nabízíme kroužky pro děti od 3 let, a to angličtinu, francouzštinu, Veselou barvičku a keramiku. Pro rodiče i celé rodiny je připraveno podvečerní tvoření. Nabízíme také prostor pro setkávání rodin s dvojčaty a rodin s dětmi v pěstounské péči či s dětmi adoptovanými.

#### **Nabízíte i hlídání dětí, pojdme se na chvíli zaměřit na tuto službu. Jak hojně je využívána?**

Tato služba není moc využívána. Nabízíme výhodné vstupné, které platí dospělý, děti mají vstup zdarma, takže maminky se mezi sebou spíše domluví na vzájemném pohlídnání si dětí a nemusí využít hlídání od nás.

#### **Kolik služba stojí? Je sponzorována?**

Hlídání je nabízeno za 50,- Kč na hodinu, je ale potřeba ho předem domluvit, jinak nelze zaručit, že dítě budeme moci pohlídat. Není sponzorováno.

#### **V jakém věkovém rozmezí děti přijímáte a na jak dlouho zde mohou setrvat?**

Vzhledem k tomu, že měníme prostory, ve kterých nebudeme vázáni provozem MŠ (polední pauzou), budeme moci nabízet i celodenní hlídání, kdykoliv během dne.

#### **Co vás vedlo k realizaci služby tohoto charakteru?**

V době, kdy jsem MC zakládala, bylo podobné zařízení jen na Kladně, kam jsem se svojí malou dcerou tehdy občas zajela. Pak se mi narodila i druhá dcera a s kamarádkou jsme se rozhodly, že MC radši založíme než někam dojíždět. Plno maminek bylo také v situaci, že měly 2 děti nebo třeba i jen 1 a potřebovaly si zařídit něco ve městě, zaběhnout k lékaři apod., takže jsme zřídili tuto službu.

#### **Daří se vám při poskytování jednotlivých služeb spolupracovat s městem Rakovník?**

##### **V jakém směru?**

O spolupráci se snažíme. V současnosti nám snad město pronajme nové prostory a pomůže nám s jejich rekonstrukcí. Pravidelně získáváme od města také grant na provoz našeho MC. Máme-li nějaký problém, nikdy nám neřeknou ne a pokouší se nám pomoci s řešením.

MC Paleček: <http://www.mc-palecek.com>

Na dotazy odpovídala Pavlína Jiřkovská: [pavlina.jirkovska@atlas.cz](mailto:pavlina.jirkovska@atlas.cz)

NOVÁ TROJKA: PROSTOR PRO RODINU, PŘÍLEŽITOST PRO DOBROVOLNÍKY,  
UŽITEK PRO CELOU KOMUNITU

**Vaše rodinné a kulturní centrum Nová Trojka nabízí rodičům službu Prázdninové školičky, co vás vedlo k zajištění této služby?**

Mateřské školy v době letních prázdnin fungují pouze omezeně, nikoliv celé prázdniny, což řadě rodičů přinášelo značné potíže. Napadlo nás, že ke zlepšení situace bychom mohli přispět s využitím našich prostor a zkušeností. Letos provozujeme Prázdninovou školičku třetím rokem.

**Na webu je informace, že pro rok 2012 jsou všechny termíny již plně obsazeny. Zvládáte kapacitně pokrýt zájem rodičů?**

Děláme, co je v našich silách. Původně jsme projekt koncipovali pro 15 dětí. V loňském roce navštěvovalo Prázdninovou školičku průměrně 26 dětí týdně. Letos jsme rodičům vyšli vstříc ještě více, provoz jsme z loňských čtyř týdnů rozšířili na letošních pět a navíc jsme se rozhodli pro starší děti připravit vedle klasické Prázdninové školičky i Sportovní prázdninovou školičku, která bude po dobu čtyř týdnů probíhat souběžně s tou klasickou. V důsledku toho se počet dětí v jednotlivých týdnech bude blížit ke 40.

**Jak finančně náročná je tato služba pro rodiče?**

Díky tomu, že projekt realizujeme ve spolupráci s MČ Praha 3, která nám na provoz finančně přispívá, dovolím si tvrdit, že tato služba je přístupná téměř všem. Rodiče platí 170 Kč za den, přičemž tato částka zahrnuje i stravu (2 svačinky a oběd v bio kvalitě) a celodenní pitný režim.

**Pro jak staré děti je školička určena?**

Prázdninová školička je určena prioritně pro děti předškolního věku, tj. zhruba od 3 do 6 let. Nebráníme se však ani dětem mladšího školního věku, které třeba také ještě nejezdí na letní tábory, případně Prázdninovou školičku navštěvuje jejich mladší sourozenec.

**V čem se vaše školička liší od běžných státních školek?**

Režim není tak striktní jako v klasické mateřské škole, protože vycházíme z toho, že jsou přeci jen prázdniny a děti by si měly především hrát a bavit se. Na druhou stranu zachováváme provozní dobu tak, jako v běžné školce (od 7.30 do 17.00), aby rodiče neměli komplikace, co se týče jejich zaměstnání.

**Dařilo se vám plány školičky uskutečňovat bez problémů, nebo jste naráželi na překážky? Pokud ano, jakého charakteru?**

V prvním roce zkušebního provozu byly překážkou především finance. V současné době je největším problémem uspokojit všechny zájemce a zájemkyně. Nová Trojka bohužel není „nafukovací“, a tak bojujeme s místem. Ostatní překážky jsou způsobené především tím, že nejsme klasické školkové zařízení, a tak v našich prostorech musíme trochu improvizovat. Z tělocvičny se po obědě stává ložnice s karimatkami namísto postýlek, nemáme kuchyň ani paní kuchařku, takže jídlo musíme dovážet (ovšem od skvělé firmy Bionea). Ale to jsou všechno věci, které se dají při troše dobré vůle a kreativity zvládnout.

**Jak získáváte finance na jednotlivé nabízené aktivity pro rodiče?**

Po celou dobu existence se snažíme o vícezdrojové financování. Vyhledáváme granty vztahující se k oblasti naší působnosti, podporuje nás MČ Praha 3 i Hlavní město Praha. Část potřebných finančních prostředků získáváme z vlastních tržeb. V rámci fundraisingu se snažíme získávat třeba i věcné dary, pomůcky či potřeby do našeho centra.



**V čem si myslíte, že můžete být inspirací pro ostatní MC? Co děláte jinak?**

Snad tím, že velký důraz klademe na dobrovolnictví a práci s dobrovolníky. Jsme si vědomi toho, že bez jejich přispění by centrum nemohlo fungovat v takovém rozsahu, v jakém funguje.

**Jaké jsou vaše vize do budoucna?**

Chceme pokračovat v budování centra, které má své pevné místo v komunitě, a chceme i nadále propagovat dobrovolnictví jako běžnou součást života.

**Dokážete vystihnout hlavní motto centra Nová Trojka?**

Posláním Nové Trojky je nabízet přátelský, bezpečný a inspirativní prostor pro celou rodinu.

Nová Trojka: <http://www.nova-trojka.cz>

Na dotazy odpovídala Edita Janečková: [edita.janeckova@nova-trojka.cz](mailto:edita.janeckova@nova-trojka.cz)



## **RODINA A DÍTĚ, O. S., V PROJEKTU „NA KŘÍŽOVATCE OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA: MOŽNOSTI A BARIÉRY“**

Občanské sdružení Rodina a dítě provozuje již od roku 1997 mateřské centrum v Poděbradech. Za tu dobu se stalo centrum (dále jen MC) etablovanou organizací a samozřejmou součástí nabídky služeb pro rodiče dětí od 0 do 6 let. MC nabízí aktivity a organizuje akce hlavně pro místní mikroregion města Poděbrad a blízkého okolí. Ve spolupráci s okolními MC má působnost v rámci okresu Nymburk, účastní se regionální spolupráce MC v regionu Středočeského kraje a od roku 2001 je členem Sítě MC v ČR.

MC Poděbrady nabízí prostor pro navázání nových sociálních kontaktů, vzájemnou podporu a porozumění. Je místem pro tvořivé rozvíjení schopností a dovedností dětí i dospělých. Vytváří program formou pravidelných aktivit (např. jazykové kurzy, výtvarné činnosti, pohybové aktivity, hudební kroužky, poradenství, konzultace) i jednorázových akcí (např. přednášky, besedy, semináře, kurzy, divadelní představení, výstavy, burzy oblečení, karnevaly, tematické výtvarné dílny, narozeninové oslavy, soutěže, oslavy dne dětí...), ať už konaných v prostorách MC nebo mimo ně (viz. [www.mcpodebrady.ecn.cz](http://www.mcpodebrady.ecn.cz)). Dále MC nabízí možnost občerstvení, internet pro veřejnost, zapůjčení knih a časopisů a k dispozici kromě herny je i zahrada s krytým pískovištěm. Dlouhodobě pomáháme maminkám/rodičům se sladováním pracovního a rodinného života i tím, že nabízíme službu hlídání dětí, která je v současnosti hojně využívána především kvůli nedostatečné kapacitě všech mateřských škol.

MC působí svou činností nejen dovnitř pro své „klienty a klientky“, ale i navenek pro širokou veřejnost. MC pořádalo i vzdělávací akce, např. kurzy PC, kterými pomáhá rodičům s návratem na trh práce. Nad rámec běžných programů probíhá ještě ekologická výchova pro nejmenší děti nejen v MC, ale i v poděbradských mateřských školách a v prvních ročnících základních škol, která je podpořena grantem T.P.C.A. Dále se MC zapojilo do vzdělávání žen při a po mateřské dovolené, ve spolupráci se Sítí MC v ČR, jejímiž jsme členy od roku 2001, pořádalo kurzy vzdělávání v ICT, ve spolupráci s Národním centrem pro rodinu pořádalo kurzy zdravého a aktivního rodičovství. MC se také podílelo na Týdnu pro rovné příležitosti ve spolupráci s Městem Poděbrady a Gender Studies v letech 2007 a 2008.

### **Rodina a dítě, o.s., je partnerem v projektu Na křižovatce osobního a pracovního života: možnosti a bariéry.**

Jeho úkolem je po dobu trvání projektu poskytovat poradenství v oblasti sladění práce a rodiny a informovat o právních možnostech rodiče malých dětí. Poradenství se nejvíce zaměřovalo na pracovní právní problémy klientů a klientek v souvislosti s jejich rodičovstvím. Nejčastějšími tématy, která se objevovala, byla např. výpověď z práce v průběhu či těsně po skončení rodičovské dovolené, problematika nároku na odstupné, možnosti práce v době MD/RD, částečný úvazek, uzavření DPP a DPČ, náležitosti pracovní smlouvy, strategie přijímacích pohovorů, příprava na přijímací pohovor, možnosti zajištění rovného odměňování a mnohé další.

Sdružení zorganizovalo i dvě diskusní setkání s rodiči malých dětí, kde se zjišťovaly jejich potřeby a překážky pro harmonizaci práce a rodiny a kde rodiče získali informace o svých právech a možnostech v této oblasti. Na základě výstupů z kulatých stolů vznikla publikace určená zaměstnavatelům, která poskytuje praktický návod, jak svým zaměstnaným rodičům umožnit sladit pracovní a osobní život.

Sdružení se také v rámci projektu připojilo k oslavám Mezinárodního dne rovných příležitostí žen a mužů, který je stanoven na 19. června. V roce 2011 a 2012 byl na hlavní lázeňské kolonádě v Poděbradech otevřen stánek, kde jsme předávali informační materiály, letáky, poskytovali informace ohledně možností poradenství, informace o antidiskriminačním zákoně apod.

Posledním úkolem sdružení bylo vyhledávání vhodných kandidátů na titul „Místo přátelské rodině“ na území celé ČR. K vyhledávání míst sloužily tipy od rodičů. Vznikla databáze míst, která bude sloužit rodičům při hledání míst přátelských rodině. Aktivita motivuje podniky k vytváření prostoru přátelského rodině, rodičům pak usnadňuje skloubení práce a rodiny.

Lucie Slauková

