

**Kampaň k rovnému odměňování „Čeho si ceníte víc?“**

strana 3

Rodičovský příspěvek - změny v roce 2012

strana 2

Pardubice a Olomouc - města přátelská k rodině

strana 2

Bezplatná právní poradna Gender Studies

strana 2



Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

dnes, 19. června, slavíme Mezinárodní den rovnosti žen a mužů. I když se na první pohled může zdát zbytečné připomínat něco, co většinou z nás přijde samozřejmě, je téma rovnosti šancí stále aktuální a bohužel podmínky žen a mužů mnohde zcela spravedlivě nastaveny nejsou.

V tomto vydání novin Půl na půl jsme se zaměřili na oblast pracovního trhu, který je v České republice stále velmi tradiční co do převládajícího zastoupení žen a mužů v pro ně typických oborech. Na tom by samo o sobě nebylo nic špatného, pokud by tato segregace nekrácela ruku v ruce s platovou nerovností. Je méně náročné a společensky žádoucí zachraňovat počítačová data, nebo lidské životy? A co péče o děti versus péče o finanční portfolio? Na tyto problémy upozorňuje informační kampaň, kterou v tomto roce realizujeme.

Koncentrace žen mužů v různých sektorech pracovního trhu není jedinou bariérou, která způsobuje znevýhodnění na základě pohlaví. Dalším aktuálním současným tématem je rodičovství a péče o děti. Přístup zaměstnavatelů je velmi důležitým faktorem, který ovlivňuje, zda se rodičům, ať již ženám či mužům, může dařit sladovat osobní a rodinný život s prací. V článku Kateřiny Machovcové, který je zároveň upoutávkou na připravovanou publikaci, se zaměstnavatelé mohou dovědět, že podpora rovných příležitostí (nejen) žen a mužů se dá nahlížet optikou morálky a dobré vůle, ale i prostřednictvím konkrétních čísel, kterými se vyjádří náklady a zisky pro zaměstnavatele. Dobrou zprávou zcela jistě je, že podpora rovných šancí se firmám vyplatí.

Letošní vydání novin Půl na půl se zaměřilo i na téma veřejného prostoru a pohybu v něm z pohledu rodičů malých dětí nebo hendikepovaných osob. Na to, zda je jejich město „místem přátelským rodině“, jsme se zeptali zástupkyň rodinných center v Olomouci a Poděbradech. Více o tématu a o možnostech, které pro veřejný prostor představuje komunitní plánování, se dozvíte také v článku Marceley Adamusové.

Přeji vám zajímavé inspirativní čtení a pokud možno prosluněné odpočinkové prázdniny!

Helena Skálová, zástupkyně ředitelky, Gender Studies, o.p.s.

Vyplatí se rovné příležitosti?!?

Zřejmě populární je názor, že podpora rovných příležitostí je jakýmsi nadstandardem, kdy si zaměstnavatel může dovolit zabývat se někým, kdo má „speciální potřeby“. Na první pohled se zdá jasné, že se mu to nemůže vyplatit, a vyvstává otázka, zda a proč by toto měl vůbec řešit...

Jak neztratit schopné zaměstnané

V České spořitelně si spočítali, že najít a proškolit nového člověka je stojí 120 000 Kč. Ve firmě je téměř tisíc matek na mateřské a rodičovské dovolené, z nichž se více než 80 % do zaměstnání nevrátí, pokud nepůjde skloubit s péčí o dítě. A to už je vážný argument pro to, že je smysluplné hledat způsoby, jak tyto již zaškolené a osvědčené zaměstnankyně neztratit a umožnit jim zaměstnání v takové podobě, která podpoří soulad mezi osobním a pracovním životem.

Na matky se zaměřili i v dm drogerie markt. Nabídka zkrácených úvazků a možnost volit uspořádání směn jsou krokem, který ocení jak firma, která potřebuje pokrýt dlouhé otevírací hodiny, tak i matky, které zase potřebují určitou flexibilitu. Jak říká jedna z matek na otázku, jak se jí daří skloubit práci a rodinu: „Když to řeknu upřímně, zvykám si. Každá práce má své plusy i mínusy. Práce v dm má naštěstí více pozitivních stránek. Potěšilo mě, že maminkám po návratu z mateřské dovolené bylo umožněno pracovat na šest hodin a jen na jednosměnný provoz.“ A tato vstřícnost se samozřejmě neomezuje pouze na prodavačky, ale je umožněna i na vyšších pozicích. Stále častěji se tak matky zapojují do práce již v průběhu rodičovské dovolené a dokazují, že ani období, kdy chtějí především pečovat o dítě, nemusí znamenat ztrátu kvalifikace a odtržení od pracovních povinností.

Stále častěji platí, že možnost sladovat chtějí mít i otcové. První tatínek na rodičovské v pojišťovně Allianz k tomu dodává: „Důvodů, proč jsem šel na rodičovskou, bylo více. Tím hlavním bylo, že moje partnerka pracuje na sebe z domova, a tak může naše dcera vyrůstat s námi oběma. Jak jsem se přesvědčil a pořád se přesvědčuji, byla to ta nejlepší volba, jakou jsem mohl udělat. Je sice zatím divné, aby muž na mé pozici nastoupil na mateřskou, ale jelikož jsem vždy rád chodil proti proudu, byl jsem rád, že tomu tak bude i v tomto případě a že budu v naší společnosti první.“

A vstřícnost vůči potřebám zaměstnaných se firmám často vyplatí. V ČR máme k dispozici především studie, které realizují sami zaměstnavatelé, obvykle v podobě průzkumů spokojenosti, ale v zahraničí se objevují i průzkumy, které jdou napříč sektory a poukazují na sníženou míru úvah o odchodu ze zaměstnání, obecné zvýšení pracovní spokojenosti, ale zejména zvýšení osobní pohody u skupin, které lze považovat za nějakým způsobem zranitelné. Zajímavé je, že možnosti flexibility často oceňují i ti, kdo ji momentálně příliš nevyužívají. Jednoduše jsou rádi, že do budoucna tuto možnost budou mít, kdyby se jejich situace změnila.

Rozbitý skleněný strop přináší zisk

V současnosti se vedou rozsáhlé diskuse o nedostatečném počtu žen ve vedení firem, Evropská komise dokonce kvůli pomalému vyrovnávání situace zvažuje nastavení závazných kvót tak, jak je přijali například v Norsku. V nejvyšším vedení českých firem je pouze 6,65 % žen, 80 % českých firem nemá v představenstvu žádnou ženu. A opět se nabízí otázka – je zvýšení zastoupení žen pouze záležitostí spravedlnosti, nebo má i racionální ekonomický potenciál?

Asi nejznámější mezinárodní studie poradenské společnosti McKinsey hovoří jasně pro ekonomické důvody. Firmy, které mají v top managementu tři a více žen, jsou ziskovější než firmy, kde ženy nejsou žádné nebo je jich málo.

V Česku na vybraném vzorku firem z mlékárenského průmyslu provedla analýzu Lucia Szabová z Vysoké školy ekonomické. Zjistila například, že během období hospodářského růstu jsou manažeři více než jejich ženské protějšky ochotni riskovat a pouštět se do nových investic financovaných novým kapitálem. Tento efekt má však svoji negativní stránku především ve zvyšování zadlužení společnosti. Dodatečné investice a zvyšující se zadlužení nepředstavují pro akcionáře bezprostřední užitek, neboť rentabilita vlastního kapitálu a obrát celkových aktiv nedosahují vyšší výnosnosti. Ženy jsou v investování mnohem opatrnější a rozvážnější, což se potvrdilo v obou sledovaných obdobích. Tato analýza tedy podpořila tezi, že pro firmu je optimální, když je ve vedení firem různorodost, tedy dostatečný počet žen i mužů.

Kateřina Machovcová

Udržet lidi se vyplatí

V době rostoucí nezaměstnanosti mají mnohdy zaměstnavatelé pocit, že nemusejí nic dělat pro to, aby si zaměstnané udrželi – na trhu je přece tolik dalších lidí, kteří budou rádi za příležitost. To je však krátkozraké uvažování. S každým dobře pracujícím člověkem odchází z firmy příliš peněz. Neplánovaně se s někým rozloučit totiž znamená:

- zajistit zástup, často i externě či brigádně
- počítat se sníženou produktivitou kolegů a kolegyně
- čas managementu, který musí řešit nastalou situaci
- bez dalšího využití mizí náklady na poskytnuté vzdělávání, ztrácí se důležité kontakty a vazby
- snížená produktivita práce toho, kdo odchází (během výpovědní lhůty)
- náklady na hledání a výběr nové osoby
- náklady související se zaškolením, nižší počáteční produktivita, vyšší zátěž kolegů a kolegyně
- ztráty v obchodní činnosti

I pro poměrně běžnou pozici se takové náklady vyšplhají na desítky až stovky tisíc. Opravdu máte na rozhazování?

K lepšímu leadershipu a větší genderové rovnosti v byznysu

Rozhovor s Petrou Janíčkovou, výkonnou ředitelkou Britské obchodní komory



Když se bavíte s výkonnou ředitelkou Britské obchodní komory v Praze a nemáte právě nejlepší náladu, můžete si být jisti, že vás za chvíli svým úsměvem a energií nakazí a začnete se dívat na svět alespoň z trošku optimističtější perspektivy. S Petrou Janíčkovou jsme mluvily o snaze Britské obchodní komory napomoci růstu dobrých manažerů a především manažerek na českém trhu, k čemuž by měly přispět dva aktuální projekty s na první pohled trochu záhadnými názvy „Vision Z“ a „Equilibrium“.

Jaké je poslání Britské obchodní komory v ČR?

Britská obchodní komora v České republice sdružuje přibližně 240 členů a naším cílem je podporovat byznys mezi těmito členy a současně pomáhat růstu obchodní spolupráce mezi Velkou Británií a Českou republikou.

Momentálně realizujete projekt Vision Z. O čem projekt je a proč vůbec vznikl?

Pracujeme na bázi několika pracovních skupin, které jsou tvořeny členy naší obchodní komory, a jedna ze skupin se jmenuje Corporate Social Responsibility. Zabývá se zodpovědným chováním firem a zamýšlela se nad nějakým dlouhodobým projektem. Přišli jsme s aktivitou nazvanou Zodpovědné vedení – Vision Z. Projekt začal v dubnu letošního roku a jde o semináře na českých vysokých školách a v budoucnu i na školách středních. Domníváme se, že se nám mládež středoškolského věku podaří ovlivnit ještě více. Ideální by bylo začít už v mateřských školách. (smích) „Z“ je v názvu proto, že máme takovou vizi do budoucna vychovat novou generaci manažerů a manažerek – generaci „Z“. Teď nám tady vládne, nebo brzy bude vládnout, generace „Y“. Za přibližně 20 let předpokládáme, že tady budeme mít generaci „Z“. Zamýšleli jsme se nad tím, co by projekt měl studentům a studentkám přinést, a rozhodli jsme se, že bychom jim rádi byli takovým vzorem, koučem. Mluvíme s nimi z pozice lidí z byznysu, kteří mají dlouholetou praktickou zkušenost s vedením lidí a projektů, s dotahováním byznysu do konce. Koncept je jednoduchý; český manažer či manažerka a manažer či manažerka jiné národnosti přednášejí v anglickém jazyce na vysokých školách o tom, jak zodpovědně vést firmu. Pokrýváme tedy oblast vedení, diversity – jak věkové, tak genderové, oblast etiky v byznysu, současně problematiku chování firem, tedy governance. Zatím proběhly tři přednášky a díky úspěchu plánujeme na podzim uskutečnit dalších pět a projekt prodloužit až do roku 2012.

Co vás v průběhu návštěv na českých VŠ nejvíce překvapilo – jak v pozitivním, tak v negativním smyslu?

Metody, které při přednášení používáme, jsou interaktivní – studujícím přehráváme videa, žádáme je, aby pracovali ve skupinkách, a hlavně, aby diskutovali a vyjadřovali svoje postoje.

(pokračování na straně 4)



Rodičovský příspěvek 2012

V rámci sociální reformy začal na počátku roku 2012 platit nový systém pro čerpání rodičovského příspěvku a rodičovské dovolené. V posledních letech je to již několikátá radikální změna, což celou situaci činí značně nepřehlednou pro všechny aktéry a aktérky nejen z řad rodičů, zaměstnavatelů, ale i úředníků a úřednic správy sociálního zabezpečení. V tomto článku proto přinášíme stručný komentář aktuálních pravidel.

Hlavní změnou, kterou návrh přináší, je zavedení flexibility ve výběru délky trvání rodičovské dovolené a stanovení stropu na vyplácení rodičovského příspěvku ve výši 220 tisíc korun.

Další změnou je zohledňování příjmu obou rodičů pro výpočet výše rodičovského příspěvku. Vychází se zde z toho, že otcové mívají vyšší platy, proto je následně rodině umožněno dosáhnout na vyšší rodičovský příspěvek a umožnit ženám rychlejší návrat na trh práce. Tato úvaha rodinného příjmu jako společného umožňuje vyšší flexibilitu osobám, které by jinak na nejvyšší dávku (11.500,-/měs.), a tím pádem ani na rychlejší návrat na trh práce, nemohly dosáhnout. Stejně tak umožňuje rodičům, z nichž jeden je nezaměstnaný nebo studující a přitom chce čerpat rodičovský příspěvek a být na rodičovské dovolené, možnost flexibility a volby výše a délky rodičovského příspěvku na základě platu partnera či partnerky.

Další pozitivní změnou je, že je možné umístit děti od 2 let do zařízení péče o děti bez omezení, aniž by rodiče ztratili nárok na rodičovský příspěvek. Pro děti mladší 2 let je nově zavedeno měsíční konto délky pobytu v zařízení péče pro děti ve výši 46 hodin měsíčně. Možnost pobírat rodičovský příspěvek a umístit dítě do zařízení péče je však fatálně limitována praktickou nemožností umístit dvouleté děti do zařízení péče, neboť v ČR v současné době místa pro děti mladší 3 let téměř neexistují.

Další informace naleznete na www.materskarodicovska.cz, informačním webu, věnovaném právním a povinnostem rodičů ve vztahu k zaměstnavatelům. Také zde naleznete informace o zákonném rámci pro mateřskou a rodičovskou dovolenou, včetně aktuálních pravidel délky čerpání a způsobech finanční podpory rodičů – porodné, peněžité pomoci v mateřství a rodičovský příspěvek. Webový portál nabízí i přehled flexibilních forem práce a možností i rizik, která pro sladění práce a rodinného života představují.



Audit Rovné příležitosti

Zaměstnavatelům nabízí Gender Studies, o.p.s. Audit Rovné příležitosti, který zhodnotí politiky firem zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů, sladění osobního a pracovního života a nabídne doporučení pro zlepšení. Firma, která projde auditem, získá certifikát. Pokud máte zájem o audit vaší firmy, neváhejte nás kontaktovat na telefonním čísle 224 915 666 nebo e-mailu office@genderstudies.cz.

Firma roku: Rovné příležitosti – stane se jí vaše firma?

Vlastníte či řídíte firmu, která podporuje rovné příležitosti žen a mužů? Pracujete v takové firmě? Přihlaste ji do soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“, kterou každoročně pořádá Gender Studies, o.p.s. Ročník 2012 byl již vyhlášen a přihlásit se lze do 30. 6.

Více informací získáte na e-mailu office@genderstudies.cz, webových stránkách www.rovneprilezitosti.ecn.cz nebo na telefonním čísle 224 915 666.

Je vaše město místem přátelským rodině?

– Tuto otázku jsme položili Petře Tenglerové z olomouckého RC Heřmánek a Lucii Slaukové z RC Rodina a dítě v Poděbradech.



Město Olomouc se jako jediné pyšní evropským oceněním za projekt Bezbariérová Olomouc. Z toho vyplývá, že Olomouc je mnohem přístupnější nejen pro vozíčkáře, ale i pro rodiny s kočárky. Vybudované sjezdy z chodníků, bezbariérové zastávky autobusů a tramvají, i bezbariérové přístupy do mnoha olomouckých památek (Arcidiecézní muzeum, nově Vlastivědné muzeum, radnice, kostely), atrakcí (Aquapark, ZOO apod.), restaurací a hotelů usnadňují rodinám s kočárky začlenění do normálního aktivního života.

Magistrát

V posledních několika letech radnice systematicky opravuje nebo dobudovává nová dětská hřiště. Každým rokem je zásadně opraveno nebo nově přibude v průměru osm až devět hřišť.

Nejen rodiny s dětmi využívají stále komplexnější systém on-line přihlašování k vyřízení různých úředních záležitostí, což šetří čas, který by jinak člověk musel trávit čekáním ve frontě.

Také již rok zřizovaná kojící a přebalovací místnost na radnici svědčí o tom, že i vedení města se snaží rodinám s dětmi vyjít více vstříc, pokud potřebují přímo na radnici něco vyřídit.

Město z rozpočtu podporuje i nestátní neziskové organizace, které se starají o prorodinnou tematiku a o náplň volného času dětí.

Aktivity, sport

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

Co to vlastně znamená město přátelské rodině? Co tím myslíme? Na pomoc jsem si přizvala několik desítek lidí při nahodilé anketě, kterou jsem na toto téma uspořádala. Ptala jsem se jak **poděbradských** občanů, tak i turistů, protože pohled zvenku je více nezávislý.



Město, které je přátelské rodině, musí být především bezpečné, a to jak pro děti, tak i pro ženy a starší osoby. Město přátelské rodině by mělo být zelené, zdravé, čisté, bezbariérové, mělo by mít dětská hřiště v centru města a všechna hřiště oplocená. Mělo by mít místa, kam můžete s dětmi jít a kde jste vítáni. Město přátelské rodině by mělo pořádát akce pro děti, mělo by mít hustou síť cyklostezek, ale i sportovišť, kde mohou děti trávit svůj čas. Mělo by mít dostatek mateřských škol a dobré základní školy, kam děti rády chodí a kde se cítí dobře. Měla by zde být dostupná lékařská péče, obecné služby, pošta, městský úřad.

Zde jsou alespoň některé odpovědi respondentů: „Poděbrady jsou krásné město, mají kolonádu, park, mohu zde dítě bezstarostně vypustit a nemusím se o něj bát.“ „Poděbrady jsou malé město, a díky tomu i bezpečné. Je zde už i hodně bezbariérových přechodů, i když právě v tomto by se město mělo ještě zlepšit. Stejně tak stav některých chodníků dál od centra je alarmující, což se netýká jen matek s kočárky, ale i starších lidí, invalidů, seniorů s tzv. chodítky.“ „Jsou zde skvělé cyklostezky podle Labe, mohly by být i více po městě, a ještě jedno hřiště v centru pro děti by to chtělo.“ „Obchodům, kde je přeškrtnutý kočárek, se z dalky vyhýbám.“ „Naštěstí je zde již několik kaváren s dětskými židličkami, koutkem pro děti, stejně tak i v některých obchodech je dětský koutek.“

Sama souhlasím, že se v Poděbradech cítím bezpečně, a proto tu taky se svou rodinou žiji, proto jsem neodešla do Prahy, proto jsem se nepřestěhovala jinam. Je v tom jistě i velký patriotismus, ale Poděbrady jsou krásné, zdravé, zelené město, klidné (někdy možná až moc) a skvělé pro život rodin s malými dětmi.

Rodinné centrum Heřmánek a Centrum pro rodiny s dvojčaty a vícčaty
Náves Svobody 41
779 00 OLOMOUČ - HOLICE
www.rc-hermanek.cz

Mateřské centrum Rodina a dítě
Za nádražím 763
290 01 PODĚBRADY
<http://mcpodebrady.enc.cz>

Cestování s hendikepem aneb komu slouží veřejná doprava?

Nedávno jsem se vydala se svou malou neteří na výlet do Prahy. Jízda ubíhala příjemně, cestování vláčkem je pro prcky vítané dobrodružství. Dobrodružství to však je především pro jejich doprovod, jak jsem se sama přesvědčila.

První zádrhel nastal při výstupu. Ačkoli vlak byl nízkopodlažní, strašnické nádraží má tu zvláštnost, že peron je od vlaku vzdálen cca 40–50 cm. Pro osobu s kočárkem, na vozíku či pro starší lidi bez pomoci někoho dalšího nepřekonatelná vzdálenost.

Putování Prahou neprobíhalo o nic lépe. Překonat silnici se dvěma tramvajovými ostrůvky vydá za posilovací cvičení. Nástup do autobusu zase prozradí leccos o lidské solidaritě – těch pohledů zabořených do země, předstírajících, že nevidí, že potřebujete pomoc! Pokud máte smůlu jako já a potřebujete se dostat ze Strašnické na náměstí Míru, můžete zapomenout na cestu metrem – „Mírák“ totiž (stejně jako 50 % všech stanic metra) nemá bezbariérový přístup.

Na zpáteční cestě už mne ani nepřekvapilo, že dostat se na druhou stranu kolejí znamená udělat si zacházku 1,5 km po rušné silnici, protože na již zmiňovaném nádraží je k dispozici pouze vysoký nadchod se schody.

Proč o tom všem vyprávím? Protože dokud si člověk na vlastní kůži nevyzkouší cestovat s nějakým „hendikepem“ či se alespoň do této situace nepokusí vžít, nedokáže si představit, jak náročné to je a jak moc mohou některé zdánlivě drobnosti komplikovat život mnoha lidem. Zajímavé jsou i genderové aspekty – ti, kdo dopravní stavby navrhují, jsou ve většině případů muži, využívají je však více ženy. Stejně tak v zastupitelstvech, kde se o stavbách rozhoduje, sedí v 80 % muži. Nelze se divit, že některé věci jim „unikají“ – ne snad nutně ze zlého úmyslu, ale prostě proto, že jejich životní zkušenost je odlišná – muži totiž sami mnohem více cestují autem.

Co s tím? Nabízí se řešení – připustit, že dopravní stavby nejsou neutrální, že neslouží všem stejně, a vžít při jejich realizaci v potaz potřeby všech skupin obyvatelstva, kterým sloužit mají. Takovému přístupu se říká „komunitní plánování“ či „komunitní rozpočtování“ a znamená, že různé skupiny osob ovlivňují podobu např. dopravních staveb a přispívají svými nápady k jejich realizaci. V některých městech již k této metodě přistoupili a probíhá nejrůznějšími způsoby – od připomínkování v rámci pracovních skupin po procházky zastupitelů a zastupitelek městem za účasti rodičů s kočárky, seniorů a seniorek či hendikepovaných osob. Kreativně se meze nekladou, je však potřeba být aktivní a zajímat se o své okolí. Doprava je pro všechny, nemá nikoho znevýhodňovat, tlačme proto na svá zastupitelstva, aby přehodnotila svůj přístup a zapojila do rozhodování i ty, jejichž potřeby nejsou na první pohled viditelné.

Marcela Adamusová, Fórum 50 %, o.p.s.

Právní poradna

Gender Studies, o.p.s.

Poradna je určena všem, kteří se cítí znevýhodněni z důvodu pohlaví a/nebo věku, potřebují poradit v oblasti sladování osobního a pracovního života nebo se cítí diskriminováni v přístupu ke službám či bydlení. Specificky se zaměřujeme např. na ženy i muže před mateřskou/rodičovskou dovolenou, na ní či po ní, na pracující rodiče a osoby nad padesát let. Můžete využít bezplatnou právní poradnu on-line (na www.rovneprilezitosti.cz) i telefonickou poradnu (na 224 913 350 nebo 774 913 350 vždy v úterý 9–11 a pátek 16.30–18.30).

Další informace o mateřské a rodičovské dovolené i o flexibilních formách práce naleznete na:

www.materskarodicovska.cz



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

GENDER
STUDIES

PODPORUJEME
VAŠI BUDUCNOST
www.esfcr.cz



Zachraňuje Vaše životy.

zdravotní sestra
20 000Kč

Zachraňuje Vaše data.

IT specialista
50 000Kč

Čeho si ceníte víc?



kampaň „Čeho si ceníte víc?“

V rámci projektu Na křižovatce osobního a pracovního života: možnosti a bariéry vznikla informační kampaň, která upozorňuje na problematiku platové nerovnosti mezi muži a ženami. Série dvou plakátů představuje první část celé kampaně a zaměřuje se na jednu z rovin platové diskriminace, jíž je **horizontální segregace pracovního trhu podle pohlaví**.

Horizontální neboli oborovou segregaci můžeme definovat jako vysokou koncentraci mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních. Za silně horizontálně segregovaný podle pohlaví lze tedy považovat takový trh, kde existuje

mnoho velmi jasně separovaných, tzv. typicky ženských a typicky mužských povolání nebo sektorů. Projektová manažerka Gender Studies Helena Skálová k tomuto podotýká: „*Horizontální segregace trhu práce má bohužel významný vliv na výši platů v daných oborech. Tzv. ženské obory (např. oblast zdravotnictví, sociálních služeb) jsou z hlediska platů podstatně hůře hodnocené, nežli obory tzv. mužské (manažerská a technická povolání). Přitom je velmi těžké posoudit, proč by např. IT specialista měl mít více peněz, nežli zdravotní sestra, která vykonává fyzicky značně náročné a společensky velmi potřebné zaměstnání.*“

Kampaň tvoří plakáty s dvěma hlavními motivy. Na jednom z plakátů jsou zobrazeni zdravotní sestra a IT specialista, na druhém pak učitelka v mateřské školce a bankéř. Vizualy doprovázejí texty, které se snaží poukázat na problematiku horizontální seg-

regace. U zdravotní sestry je komentář „Zachraňuje vaše životy. (20 000 Kč)“, u IT specialisty pak: „Zachraňuje vaše data. (50 000 Kč)“. Podobně u učitelky v MŠ stojí text: „Pečuje o vaše děti. (20 000 Kč)“, u bankéře pak: „Pečuje o vaše peníze. (50 000 Kč)“. Celou kampaň rámuje motto: „Čeho si ceníte víc?“ Helena Skálová k tomu podotýká: „*Mzdy vycházejí z průměrných statistických údajů, mohou být tedy lehce zkreslené. Také jsme si samozřejmě vědomi, že existují muži, kteří vykonávají „ženská“ povolání a jsou placeni stejně špatně jako ženy v tomto oboru a naopak. Na druhou stranu se v těchto případech často objevuje tzv. vertikální segregace – tedy pokud se v „ženském“ oboru vyskytne muž, obvykle se pohybuje na vedoucí pozici, naopak ženy v „mužských“ profesích mají zpravidla pomalejší kariérní postup, méně často dosahují na vedoucí a řídicí pozice a mají nižší platy.*“

Příčiny genderové segregace povolání

Genderová segregace povolání odkazuje k silné nadreprezentovanosti žen a mužů v určitých oborech, což vede ke vzniku relativně separovaných oblastí na trhu práce – ženských a mužských. Mezi faktory, které se na vzniku a udržování genderové segregace trhu práce podílejí, patří např. poptávka a nabídka na trhu práce, nastavení sociálního státu, vyspělost ekonomiky, rozvoj sektoru služeb atd. Dalším významným důvodem je skutečnost, že ženy a muži jsou na základě zakořeněných genderových vzorců a strukturálních bariér směřování k tomu, aby volili odlišné obory vzdělání. Pokud se většina žen a mužů od dětství vzdělává v genderově typických oborech, je pravděpodobné, že skončí v typicky ženských či mužských zaměstnáních, která znamenají pro ženy mimo jiné charakteristické nižší odměny.

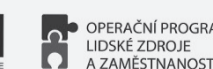
Pečuje o Vaše děti.

učitelka MŠ
20 000 Kč

Pečuje o Vaše peníze.

bankéř
50 000 Kč

Čeho si ceníte víc?



K lepšímu leadershipu a větší genderové rovnosti v byznysu

Rozhovor s Petrou Janíčkovou, výkonnou ředitelkou Britské obchodní komory

(pokračování ze strany 1)

Stává se nám hojně, že mlčí. Motivujeme je proto, aby řekli svůj názor, ať je jakýkoliv. Dost zaskočená jsem byla tím, že když jsme se jich ptali na jméno manažera či manažerky z České republiky nebo zahraničí, u kterého či které by jednoho dne rádi pracovali, tak nám nebyli schopni nikoho jmenovat. Dost to vypovídá o stavu školství, které nepropojuje teorii a praxi. Šokovaná jsem byla i tím, že ani vyučující nám nebyli schopni vyjmenovat okamžité alespoň pět jmen.

Další překvapení bylo u odpovědi na otázku, zda žena dokáže být stejně dobrou manažerkou jako muž. Automatická odpověď, asi sekundová, od studentů i studentek byla, že lepší manažer je muž. Tady jsou velmi dobře vidět silné zakořeněné genderové stereotypy – já beru, že lidé mohou mít různé názory, ale musí je umět odůvodnit. Účastníci a účastnice našich seminářů však nedokázali říct, proč se domnívají, že jedině muži jsou dobří v managementu. A o to více jsem potěšená, když se na konci přednášky dozvíme, že studující si uvědomili, co to znamená zodpovědně a dobře vést, a vymažou naučené stereotypy z vědomí. Je to pak velký pocit zadostiučinění, když vidíte, že jste svou činností přiměli lidi myslet. Pozitivní zkušeností je i to, že je účast na přednáškách velká, a to i přes to, že se konají v angličtině a že jde o dobrovolnou aktivitu nad rámec běžného rozvrhu.

Zajímavý název má také váš další projekt, Equilibrium, který se věnuje mentoringu. Co se za názvem skrývá?

Tento projekt postavila naše druhá pracovní skupina, která se zabývá diverzitou. Equilibrium je rovnováha – na duši, na těle i mysli. Projekt má za cíl dostat více schopných a talentovaných žen do top managementu a představenstev. Generálním sponzorem projektu je Česká spořitelna. Vycházíme z faktu, že v největších společnostech EU obchodovatelných na burze sedí v představenstvech pouze jedna žena na deset mužů a mezi předsedy

představenstev jsou v EU pouze 3 % žen. V roce 2009 byly ženy v ČR v představenstvech zastoupeny 13 %, na Slovensku 18 % a průměr EU 27 byl 11 %. Vedoucí postavení mělo Norsko s 42 %. Co se výkonných pozic týče, tak v Německu je například ženy obsazují pouze z 2–3 %. To není správně, protože čím více je management diverzifikovaný, tím více to firmě přináší – nejen z hlediska různých podnětů, ale i z hlediska ekonomického. Existují na to různé studie realizované společnostmi jako McKinsey, Deloitte, Catalyst, které ukazují, že s genderově diverzifikovaným managementem roste firmám zisk a zvyšuje se jim návratnost čistého kapitálu. Je to také silná evropská agenda – evropská komisařka pro spravedlnost Viviane Reding navrhuje zavedení 30% kvóty pro ženy v představenstvech do roku 2015 a 40% do roku 2020.

Jaký je praktický průběh projektu a dle jakých kritérií jsou mentoringové dvojice vybírány?

Vybraly jsme z přibližně 100 zájemkyň z celé České republiky 16 nejtalentovanějších, ke kterým jsme přiřadily mentorky – ženy, které v manažerských pozicích již někdy byly nebo momentálně jsou. Například bývalá ředitelka firmy Adidas ČR a SR, generální ředitelka ING Pojišťovny, Corporate Affairs ředitelka Tesca atd. Dvojice se setkávají jednou měsíčně po dobu 2–3 hodin. Diskutují o tématech, která potřebují vyřešit, aby se dostaly do vyšších pozic, např. jaké metody použít pro kariérní růst, jak konstruktivně řešit problémy uvnitř společnosti, jak stanovit dlouhodobou strategii – na co se soustředit, od čeho se naopak odpoutat a podobně. Projekt běží od března letošního roku, zahájili jsme jej únorovou konferencí v Parlamentu pod záštitou poslankyně Anny Putnové.

Proč jsou v projektu mentory jenom ženy?

Protože je to pilotní fáze projektu a my jsme se takto rozhodli, že půjde prostě o ženy, které pomohou jiným ženám. Možná to jednou změníme. Zájem z řad mužů o tento projekt je veliký. Dle

mého názoru nezáleží tak moc, zda je mentorem žena nebo muž, ale jsem ráda, že prozatím jsou mentorky ženy, které nasbíraly ohromné životní a profesní zkušenosti a které s talenty mohou sdílet i tzv. „work life balance“. Podstatné však je, aby si dvojice navzájem rozuměly! Ona věta „ty na to máš, musíš udělat to a to, já už jsem si tímto prošla“ totiž nesmírně v rozhodovacích okamžicích pomáhá. Obdivuji práci všech mentorek a věřím, že je tato činnost také obohacuje. Tento projekt byl pilotní, a proto se mi o to více zamlouvají takové odvážné osoby, které stejně jako já projektu od samotného začátku věřily! Role mentorky či kouče je v kariéře na určité manažerské pozici nesmírně důležitá.

Jaké jsou vaše prozatímní dojmy z průběhu projektu?

Výsledky jsou neuvěřitelné. Funguje to výborně. Po třech měsících trvání projektu, kdy jsme dělali průzkum, jsme zjistili, že práce všech 16 dvojic již přinesla své výsledky. Naše definice úspěšnosti projektu byla cílena na pomoc dosažení nejméně jedné ženy do představenstva v byznysu či postup do nejvyššího managementu v rámci společnosti. Vera Budway–Strobach z České spořitelny se dostala do představenstva Britské obchodní komory a domnívám se, že jí pomohl i tento projekt. Generální ředitelkou ING Pojišťovny se stala Renáta Mrázová. Některé ženy z projektu se rozhodly jít na manažerské pozice do absolutně cizího prostředí.

Jedna mentee se nám svěřila, že u firmy, kde působila, jí byl při nástupu přislíben kariérní růst. Po třech letech však stále byla na té samé pozici a možnosti růstu nenacházela. Pod vlivem mentorky se přihlásila do výběrového řízení do Vídně do nadnárodní firmy, které vyhrála, a teď tam k sobě buduje tým. Další žena se odstěhovala do Turecka, nechala se tedy firmou relokovat, a také jí v tomto kroku podpořila její mentorka. Další úžasný výstup je, když mentorka přivedla svou mentee na nápad založit si v centru Prahy vlastní soukromé jesle, spíše než setrávat na stále obdobných, byť lukrativních, pozicích v komerčních firmách, a to zejména proto, že by jí to nikam hodnotově neposunulo. Proto tento projekt považuji za nesmírně úspěšný a věřím, že budeme mít opět hodně práce při výběru nových dvojic na jaře 2012.

Petra Janíčková vystudovala ekonomii a management na VŠP a Fakultu multimedií a komunikací na Baťově univerzitě ve Zlíně. Manažerské zkušenosti získala jako ředitelka mezinárodní jazykové školy Berlitz. O pracovní zkušenosti ze zahraničí se obohatila v Turecku, kde pracovala pro společnost Fischer jako překladatelka a průvodkyně. V Britské obchodní komoře pracuje pátým rokem, v současné době na pozici výkonné ředitelky. Je členkou Board of Trustees Fóra 50%.

Rozhovor byl převzat ze Zpravodaje Rovné příležitosti (do firem) 09/2011

PŮL NA PŮL NOVINY _ SPECIÁL

Vydává Gender Studies, o. p. s., Gorazdova 20, Praha 2, www.genderstudies.cz. Vychází 19. června 2012.

Editorky:

Helena Skálová, Anna Kotková

Příspěvky:

Marcela Adamusová, Nina Bosničová,

Kateřina Machovcová, Helena Skálová

Jazyková redakce a korektury:

Kateřina Kyselá, Anna Kotková

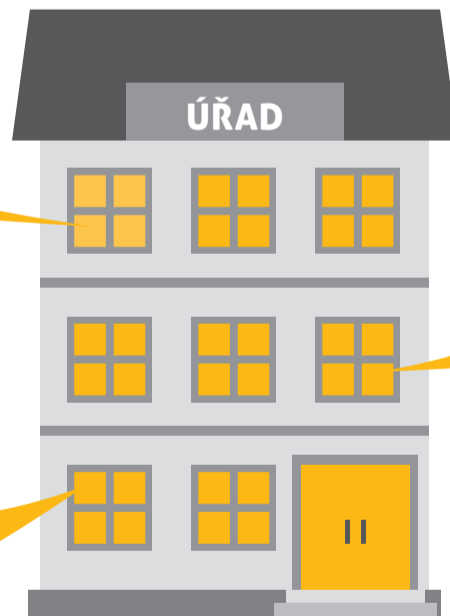
Grafika:

Jitka Pročková, Linda Kriegerbecková (obr. str. 4)

Tyto noviny jsou financovány Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky.



NENÍ DŮM JAKO DŮM ANEB CO VIDÍTE?



A JAK TO VIDÍTE VY? DEJTE VĚDĚT SVÉMU ÚŘADU. MÁTE PRÁVO NA MĚSTO BEZ BARIÉR!



**Bída matek v Čechách**

strana B

Komix TOY_BOX

strana C

Zaměstnávání muslimek

strana D

Bezdomovectví je pro ženy obrovské stigma

strana A a D

Porodnictví v České republice-blýská se na lepší časy?

Každá žena by měla mít právo na volbu zda, kdy a kolik dětí mít, kde a jak je přivést na svět. V České republice je volba kde a jak rodit omezena ve své většině na porodnice a konzervativní, lékařem nebo lékařkou vedený porod. Porod vedený samostatnou porodní asistentkou, ať již v porodnici nebo doma či jinde, praxe tolik rozšířená a bezproblémová například v Nizozemí nebo Německu či Rakousku, ale i v Polsku a dalších zemích, je u nás stále tabu, něco nepřijatelného. Velkou moc má v tomto konzervativní medicína a prosazování jediného a neoddiskutovatelného postupu péči. Těhotné ženy a rodičky jsou navíc automaticky považovány za pacientky a tak se s nimi i jedná i v případě, že jejich těhotenství je bezproblémové a nerizikové.

Petra Sovová z Hnutí za aktivní mateřství k tomu říká:

„V Německu nebo Rakousku je péče velmi pestrá. Žena si vybírá z celé řady možností. Pokud je tzv. nízkoriziková, může si vybrat předporodní a těhotenskou péči porodní asistentky nebo lékaře, lékařky. Porodní asistentka teprve v případě, že se situace nevyvíjí dobře, posílá ženu do péče lékařů. Se stejnou porodní asistentkou pak rodička může absolvovat porod. A je jedno, jestli rodí v domácnosti, v porodnici nebo v porodním domě. Pro ženu je důležité, aby se o ni během těhotenství a porodu staralo co nejméně zdravotníků. Navíc může s asistentkou navázat důvěrný individuální vztah. Porodní asistentka, jak vyplývá z mnoha výzkumů (Cochrane, WHO), je nejvhodnější poskytovatelkou péče pro zdravou, tzv. nízkorizikovou ženu a dítě.“

Počet žen, které se v České republice rozhodnou pro jinou než konzervativní cestu, i v této situaci a tbez ohledu na podmínky, přitom neklesá. Znamená to tedy, že pokud mají tyto ženy rodit bezpečně, musí být dostatečně množství samostatných porodních asistentek, které je těhotenstvím a porodem provedou. Porodní asistentky ovšem u nás nemají reálnou možnost získat licenci k provozování povolání včetně vedení porodu, a to přesto, že se náš stát zavázal mnoha právními závazky na mezinárodní úrovni k zajištění těchto institucionálních podmínek.

Problém tkví v přístupu ministerstva zdravotnictví a krajských úřadů, které porodním asistentkám při registraci svévolně omezují jejich kompetence tím, že z nich vypouštějí vedení porodu. Úřady argumentují nebezpečností domácích porodů. Porodní asistentky váhají domácím porodům asistovat, neboť jim hrozí pokuta do výše 1 milionu korun. Ženy, které se pro porod doma rozhodnou, tak zůstávají odkázány pouze samy na sebe a chybí jim odborná pomoc. Dožadovat se práva na péči mohou v současnosti jen individuálně, mohou podat návrh k soudu, aby nařídil poskytnout péči některé nemocnici nebo aby povolil soukromé porodní asistence asistovat jednorázově u porodu doma.

Proto nyní v České republice opět sílí hnutí na podporu svobodné volby porodu, práv rodiček a porodních asistentek. Česká ženská lobby (sít organizací, která hájí práva žen v České republice) před několika měsíci založila pracovní skupinu, jejímž cílem je, aby právo žen zvolit si svobodně, kde a s kým porodí, bylo naplněno i v ČR. Pracovní skupina oslovila odbornice z řad právníček, lékařek, statističek, porodních asistentek a dalších profesí a jejich prostřednictvím jedná s politickými představiteli a představitelkami. K problematice proběhl seminář v poslanecké sněmovně, kde odbornice přizvané Českou ženskou lobby představily zahraniční i vlastní odborné studie a statistiky, které dokazují bezpečnost a další výhody kontinuální péče porodních asistentek během normálně probíhajícího těhotenství, při porodu a v šestinedělí. Pracovní skupina k porodnictví sestavena ministrem vznikla i na Ministerstvu zdravotnictví, je složena ze zástupců odborných společenství, ministerstva, porodních asistentek i příjemkyň péče a jejím cílem je zabývat se problematikou celého porodnictví a najít společnou cestu.

Anna Kotková

(podle České ženské lobby a www.normalniporod.cz)

Bezdomovectví je pro ženy obrovské stigma

Bezdomovectví je palčivým problémem především větších měst. Zhoršující se sociální situace připravuje stále více lidí o domov, a v čím dál větší míře se to týká také žen. O tom, zda a jak je situace žen na ulici jiná, jsme mluvili s Alexandrou Jachanovou Doleželovou, Kristýnou Ciprovou a Magdalenou Hornovou z občanského sdružení Jako Doma, které se zabývá genderovými aspekty bezdomovectví.

Když se řekne bezdomovectví, vybaví se mi spíš muž, než žena. Zdá se mi, že žen bez domova na ulici tolik nepotkávám. Je jich málo, nebo jen nejsou vidět?

MH: Podle sčítání pražských bezdomovců z roku 2004 tvoří ženy 14 % bezdomovců. Ale je tu problém latentního bezdomovectví. Ženy se víc skrývají, protože spaní na ulici pro ně přináší nebezpečí, fyzické útoky, sexuální násilí a podobně. A proto jsou taky méně dosažitelné různými organizacemi, které by je sečetly.

KC: Samotná definice bezdomovectví je nejasná. Valná většina lidí, a tedy i výzkumů pracuje s lidmi, kteří jsou bez domova, bez přístřeší, ale už ne s těmi, kdo mají nějakou přechodnou formu bydlení nebo to řeší jiným způsobem. Předpokládá se, že do těchto skupin patří častěji právě ženy. Podle vedoucí pražského azylového domu pro ženy Kateřiny Vavrušové procento žen pořád narůstá. Skoro bych ani nepočítala s tím číslem 14 %, protože různé statistiky o bezdomovectví jsou zkreslené už samou povahou toho fenoménu – jak definovat, zda člověk je nebo není bez domova, a jak to spočítat. Když jsem mluvila s klientkami toho azylového domu, říkaly, že ženy na ulici jsou, ale člověk je musí umět vidět. Okupují veřejný prostor jinak, nejsou viditelné před metrem aobchodáky, hledají si bezpečné úkryty. Třeba i proto, že bezdomovectví je pro ženy v určitém smyslu ještě víc stigmatizující než pro muže. Je pro ně obtížné se smířit s tím, že se do té situace dostaly.

AJD: Já osobně žen bezdomovkyň vidím víc a víc. A myslím, že se to bude zvyšovat vlivem sociálních reforem – zvyšování nájmu, stagnace důchodů, situace žen samoživitelek, feminizace chudoby. Současná intervenční centra ale moc genderový rozměr bezdomovectví nevidí, a proto se v tom ženy pak ztratí. Proto myslím, že je třeba na existenci žen bez domova poukázat, začít o tom mluvit.

Z jakých důvodů se ženy dostanou na ulici? Jsou stejné, nebo jiné než u mužů?

KC: Ty důvody mohou být podobné těm, jako mají muži: často jsou to dluhy a exekuce, různé závislosti, pobyt ve vězení, mentální choroby. Navíc jsou tam ale důvody specifické pro ženy: chudoba, domácí násilí, nebo rozvody, kdy přijdou o bydlení.

(pokračování na straně D)

Školky v Praze letos nepřijmou až 10 000 dětí

Kapacita mateřských školek nestačí – počet nepřijatých dětí stále stoupá. V Praze to možná bude až deset tisíc. Jistotu mají pouze pětileté děti, jimž místo ve školce garantuje zákon. Redaktorka Půl na Půl zjišťovala aktuální situaci po dubnovém zápisu do školek na odborech školství pražských městských částí.

I když jsou nedostatečné kapacity školek v Praze dlouhodobým problémem, zdaleka se netýkají všech městských částí stejně. Praha 1 může jako jediná nabídnout místo ve školce i dětem z jiných částí Prahy. Kapacita školek ve vnitřních částech Prahy dostatečně pokrývá poptávku a díky dlouhodobé snaze o jejich další rozšiřování a spolupráci s mateřskými centry a soukromými školkami se daří umístit většinu přihlášených předškolních dětí. Okrajové části Prahy sice také navyšují své kapacity výstavbou nových MŠ, rekonstrukcí stávajících MŠ a zakládáním detašovaných školek a přípravných tříd na základních školách. Kvůli masivnímu stěhování obyvatel na okraje Prahy však nedokáží vyhovět všem zájemcům.

Podle získaných informací je letošní situace nejhorší v těch částech Prahy, kde už několik let probíhá výstavba rozsáhlých developperských projektů, do nichž se stěhuje množství mladých rodin (např. Praha 9, 10) a na východním okraji Prahy, kam se rodiny stěhují s vidinou klidnějšího prostředí pro výchovu svých dětí (např. Praha 19, 21, 22). Zvláště v těchto městských částech ale musejí rodiče počítat až s padesátiprocentní šancí, že se jejich dítě do školky nedostane. Běžnou praxí tady je, že dítě bude přijato nejdříve ve čtyřech letech. A pokud má mladšího sourozence, tak je velmi pravděpodobné, že bude přijato až v pěti letech. Rodičům tříletých dětí narozených po 31.8 se ve většině případů nepodařilo získat místo ve školce vůbec.

Situace je problematická a náročná jak pro rodiče, tak pro samotné městské části. Ty disponují omezenými finančními prostředky a nedokáží rozšiřovat kapacity mateřských škol tak rychle a pružně, jak roste poptávka.

Kamila Vlčková

DĚTI BY SE MĚLY RODIT 31.8.

Děti by se v České republice měly rodit v poslední den prázdnin. Jen tak se jejich rodičům podaří nastoupit do práce ve chvíli, kdy jim končí rodičovská dovolená a jejich dítě má šanci být přijato do školky. Školky totiž nabírají děti k 1. září, ale jen takové děti, které dovrší tři let do konce srpna téhož roku. Narodil-li se váš potomek v jiném měsíci, vaše šance vrátit se plynule na trh práce budou mizivé. Děti prostě nastupují do školek jen a pouze 1. září.

V době „baby boomu“, který stále ještě zažíváme, nemůže být řečí o přijímání dětí mladších tří let do školek, jejichž kapacity jsou plně vyčerpány. Leckde nemohou brát ani děti čtyřleté. Přijímat děti pětileté je pro školky zákonná povinnost, ale ani ta nemůže být leckde naplněna. Úřednice a úředníci na školských odborech městských částí přestávají spát v momentě, kdy se blíží zápisy do školek a na stole se jim začínou vršit hromady nepřijatých žádostí z důvodu nedostatečných kapacit. V městských částech, kde nedostatek zařízení péče o děti již nějakou dobu trvá, se situace rok od roku zhoršuje, protože nepřijaté tříleté čekají na přijetí ve čtyřech letech, takže tříleté nemají ani nejmenší šanci.

Co na to říct? Demografické plány jednotlivých městských částí jsou s určitými odchylkami předvídatelné. O situaci v celé ČR pravidelně podává zprávu Český statistický úřad, který na stávající „babyboom“ dostatečně upozorňoval. Ví se, kdy kulminovaly počty narozených dětí. Od té doby byly ještě

tři roky na to NĚCO udělat – budovat školky, navyšovat místa v již existujících zřízeních, spolupracovat s mateřskými centry. A hlavně nenechat investory a developery budovat celá sídliště a kopy roztomilých domečků pro mladé rodiny bez mateřských školek. Rodiče si na druhou stranu snad napříště uvědomí, že když si hledají bydlení, je potřeba zvažovat nejen cenu bydlení a půvabné okolí, ale také místní nabídku služeb péče o děti a jejich kvalitu. Protože jejich nedostupnost budou muset v budoucnu draze zaplatit – nemožností vrátit se na trh práce, nezaměstnaností z důvodu péče o dítě, finančním propadem rodiny, obtížným dalším zapojením do práce, protože s delší dobou mimo pracovní trh se zhoršuje možnost návratu nazpátek, nižšími důchodovými sazbami apod.

Hlavní zodpovědnost za stávající situaci však leží na bedrech státu, měst a obcí, které měly dostatečně plánovat a předvídat zoufalou situaci, která nastala a bude trvat ještě několik let. Odpověď na otázku, kterou si často městští úředníci kladou: co s navýšenými kapacitami do budoucna, je jednoduchá – ponechat je pro dvouleté děti, aby všechny rodiny v České republice nemusely plánovat porod svých dětí na 31.8. Protože pak bychom museli začít budovat ještě nové porodnice, neboť ty by nápor v jediný den přestaly také zvládat.

Lada Wichterlová

PRAHA - Jak se daří umístit děti do mateřských školek

