ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

sedmé speciální vydání

Tento zpravodaj je spolufinancován Evropským sociálním fondem v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky.

esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

GENDER STUDIES

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

04:: **PÉČE**

04:: Syndrom vyhoření

06:: „Péče může zajistit, že se do společnosti začlení všichni.“ Heather Roy ze Social Platform

08:: Sendvičová generace – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny

10:: Jak přežít v „sendviči“ – možná podpora lidem sendvičové generace

11:: Co znamená být hlavním živitelem a co spoluživitelem rodiny?

13:: Staří členové rodiny – péče žen o ně je přece samozřejmostí!!!

14:: **Z MEZINÁRODNÍ PERSPEKTIVY**

14:: Slaďování práce a rodiny ve čtyřech evropských zemích – výběr lokálních specifik

16:: **OSOBNOST**

16:: „První, na čem je potřeba dělat, je vnitřní síla.“ Rozhovor s Jitkou Schmiedovou, HR ředitelkou České spořitelny

20:: **CO SI MYSLÍTE O...?**

20:: Co dělá vaše firma pro zaměstnance a zaměstnankyně generace 50+?

22:: **RŮZNÉ**

22:: Domácí násilí má závažnější dopady, než si lidé často uvědomují

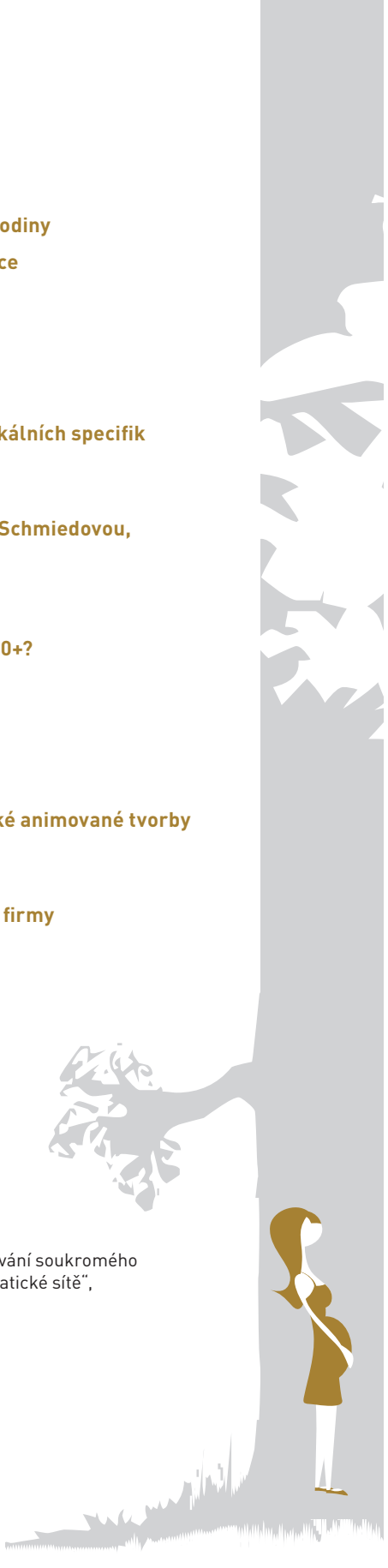
24:: Gayové, lesby a adopce v České republice

26:: Nezávislé/závislé animátorky: Praktické okolnosti ženské autorské animované tvorby

28:: **O ROVNOSTI S VAŠÍ FIRMOU**

28:: Vědomosti jako klíč k úspěchu – Gender Studies nabízí školení pro firmy

30:: Audit Rovné příležitosti: ne kontrola, ale rozvoj



Speciální vydání zpravodaje *Rovné příležitosti* vychází v rámci projektu „Slaďování soukromého a pracovního života v mezinárodním kontextu: výměna know-how a rozvoj tematické sítě“, koordinovaného Gender Studies, o. p. s.
Zpravodaj vydává:
Gender Studies, o. p. s., v roce 2012
Gorazdova 20, 120 00 Praha 2, www.genderstudies.cz
Všechna čísla elektronického zpravodaje naleznete na internetové stránce:
www.zpravodaj.genderstudies.cz

Editorka: Nina Bosničová (nina.bosnicova@genderstudies.cz)
Jazyková redakce: Helena Skálová, Kateřina Skokanová
Design a obálka: Bára Mottlová
Sazba a grafická úprava: Radek Švarc

ISBN: 978-80-86520-46-9

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

do rukou se vám dostává již sedmé tištěné číslo zpravodaje Rovné příležitosti, který tentokrát vydává Gender Studies v rámci projektu „*Slaďování soukromého a pracovního života v mezinárodním kontextu: výměna know-how a rozvoj tematické sítě*". Tištěná verze časopisu představuje ty nejlepší články z elektronického zpravodaje za uplynulé měsíce, tentokrát od února 2011 do května 2012.

Elektronický měsíčník, který jeho odběratelé a odběratelky pravidelně nacházejí ve svých e-mailových schránkách, má za cíl být atraktivní a užitečný pro všechny, kdo se zajímají o oblast rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti. Představuje, jak rovné příležitosti uplatňovat, seznamuje s dobrými zkušenostmi z tuzemska i ze zahraničí a nezapomíná vás upozornit na důležité události, které se tématu týkají. Nabízí také rozhovory se známými osobnostmi. K odběru elektronického zpravodaje se můžete přihlásit na **http://zpravodaj.genderstudies.cz**, kde také naleznete archiv čísel.

V elektronickém zpravodaji jsme informovali i o projektu, který za zpravodajem „stojí". Projekt „*Slaďování soukromého a pracovního života v mezinárodním kontextu: výměna know-how a rozvoj tematické sítě*" se blíží ke svému konci. V průběhu jeho trvání jsme mj. vytvořili mezinárodní tematickou síť, složenou z různorodých aktérů, která identifikovala podmínky pro úspěšnou adaptaci příkladů zahraniční dobré praxe v oblasti slaďování práce a rodiny. Vydali jsme projektovou publikaci porovnávající možnosti harmonizace profesního a osobního života ve čtyřech evropských zemích, uspořádali jsme třídenní mezinárodní workshop a velkou mezinárodní konferenci k problematice kombinace práce a péče, setkávali jsme se a diskutovali s různými cílovými skupinami. Jedním z projektových výstupů je i informační kampaň „Když vám teče do bot, poraďte se s Gender Studies!".

Přejeme vám příjemné čtení a doufáme, že vám zpravodaj přinese užitečné informace, které uplatníte při prosazování rovných příležitostí žen a mužů.

Tým Gender Studies, o.p.s.

Novinky z projektů Gender Studies

Dovolujeme si vám doporučit některé publikace, které vyšly v rámci různých aktivit organizace Gender Studies.

Kde to ladí a kde skřípe – nová publikace o slaďování práce a péče v mezinárodním kontextu

Bosničová, N., Kolářová, J. (ed.): *Kde to ladí a kde skřípe: slaďování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Gender Studies, o.p.s., Praha 2012.
Věděli jste, že v Polsku zákon už dva roky garantuje otcovskou dovolenou? Že v Německu mají rodinná centra, která vnímají potřeby rodin komplexně a nabízejí výchovu a vzdělávání i sociální pomoc rodinám v celé jejich vícegenerační šíři a že na Slovensku mají progresivní zákony o čerpání rodičovského příspěvku nebo o práci z domova a „děleném pracovním místě"? Nová publikace Gender Studies s názvem *Kde to ladí a kde skřípe: slaďování práce a péče v mezinárodní perspektivě* ukazuje, jakým směrem se ubírá rodinná politika v sousedních zemích a jaký efekt mají konkrétní opatření. Publikace obsahuje i příspěvky o rodinné politice v České republice, a nabízí tak srovnání situací ve středoevropském regionu i inspiraci pro možný další vývoj v ČR.

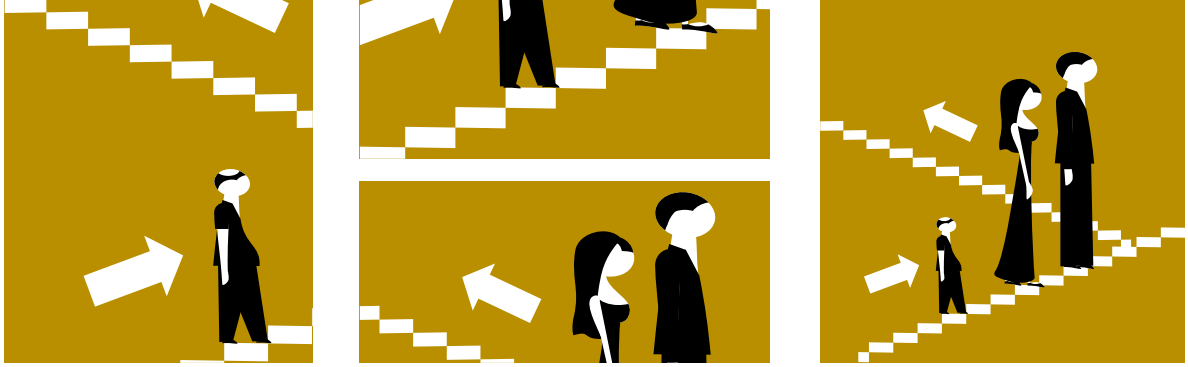
Náklady a zisky rovných příležitostí žen a mužů

Machovcová, K. (ed.): *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů*. Gender Studies, o.p.s., Praha 2012.
Sborník *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* se po pěti letech vrací k tomuto důležitému tématu a prezentuje nové případové studie a aktuální podněty pro uvažování nad tím, jaký význam pro firmy může zavádění programů na podporu rovnosti mít.

Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů

Machovcová, K. (ed.): *Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů: praktické tipy pro zaměstnavatele*. Gender Studies, o.p.s., Praha 2012.
Publikace *Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů* je určena především pro zaměstnavatele, kteří chtějí zlepšit podmínky zaměstnávání rodičů. Získají základní informace o legislativní situaci v ČR. Publikace pokrývá témata, jako jsou flexibilita pracovní doby, omezení v práci při těhotenství, odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou, spolupráce v průběhu rodičovské dovolené a další. Věnuje se i aktuálnímu tématu firemních školek.

Více o publikacích i projektech naleznete na webových stránkách www.genderstudies.cz. Neváhejte nás kontaktovat na e-mailu office@genderstudies.cz.



PÉČE

Syndrom vyhoření

Klára Čmolíková Cozlová, Život 90

Čím více se zaměřujeme na nutnost poskytování vysoce kvalitní péče, tím více se také i ve veřejném diskurzu musíme zaměřovat na ty, kteří a které tuto péči mají poskytovat. Obecně se zdůrazňují nejen kvality pečujících, ale také nároky, které by na ně měly být kladeny: vzdělání a odbornost, schopnost empatie, schopnost rychlého rozhodování, zodpovědnost, bezúhonnost, flexibilita a tak dále. Kvalitně a profesionálně poskytovat péči však není tak jednoduché.

Kvalita péče a syndrom vyhoření

Nároky na pomáhající profese, na ty, kteří/které pracují v přímém kontaktu s lidmi, na ty, o kterých se domníváme, že jejich práce má být posláním, jsou často velmi vysoké. Vysoko si stanovuje laťku jak poskytovatel takovýchto služeb, tak veřejnost, která z těchto služeb čerpá, ale často i sám pracovník či pracovnice, kteří chtějí svou práci dělat co možná nejlépe. O tom svědčí i výroční konference Sociální platformy (Social Platform Annual Conference on Care), která se na téma péče konala v listopadu 2010 v Bruselu.

Pomáhající profese mohou a měly by energii dávat, částečně je jim ale i odebírána: pracovníci a pracovnice jsou přetíženi množstvím lidí, o něž pečují, jsou unaveni, nemají-li pro svou práci dobré podmínky, vyčerpává je soucit, mnohdy nejsou pro náročný kontakt s klienty dobře vycvičení. Je-li dlouhodobě energetická bilance záporná, dostane se tělo do stresu, a to vše může vést až k syndromu vyhoření. [1]

O syndromu vyhoření se začalo mluvit v 80. letech. Toto slovní spojení vychází z anglického originálu burn-out syndrome. Anglické sloveso „to burn" znamená hořet, ve spojení „burn out" pak dohořet, vyhořet, vyhasnout. Metaforicky se jedná o to, že původní silně hořící oheň, symbolizující vysokou motivaci, zájem, aktivitu a nasazení, přechází u člověka stiženého příznaky syndromu vyhoření do dohořívání a vyhaslosti: kde nic není, nemá již dál co hořet.

K jeho hlavním projevům patří deprese, lhostejnost, cynismus, stažení se z kontaktu, nižší sebedůvěra, somatizace problému: únik do nemocí, tělesné potíže, nechuť k práci a její vykonávání

ve snížené kvalitě apod. Vždy je ale přítomna otázka smyslu práce – nejde jen o pouhou únavu, stres, ale i o ztrátu ideálů.

Genderová dimenze syndromu vyhoření

Názory na rozdíl výskytu vyhoření u žen a u mužů nejsou jednotné: zvláště v publikacích z první vlny výzkumů se setkáváme s názorem, že výskyt syndromu vyhoření je častější u žen (někdy je udáván dokonce až dvojnásobně vyšší). V dalších studiích se však objevují i vyrovnanější výsledky. Jak uvádějí různí odborníci a odbornice [2], je možné tyto nesrovnalosti alespoň částečně připisovat i demografickým parametrům populačních vzorků: převážná většina pečujících jsou ženy, a to i vzhledem k horizontální segregaci práce. Řada výzkumů byla totiž prováděna na typicky feminizovaných profesních skupinách, jako jsou zdravotní sestry, učitelky, lékařky apod., a tudíž i výsledky syndromu vyhoření tuto skutečnost nutně musí odrážet.

Pravdou navíc je, že ženy čelí několikanásobnému zatížení (double burden): na nich je starost o domácnost, výchovu dětí a zaměstnání. Jsou více ohroženy opomíjením vlastních duchovních, duševních a tělesných potřeb ve prospěch celku. *„Podstatnou roli v tom hraje také tradiční rozdělení rolí – žena drží rodinu pohromadě. Někdy to dojde tak daleko, že si člověk připadá, jako by ani neexistoval, je vyhaslý, vyhořelý.“* [3]

Syndrom vyhoření mimo pečující profese

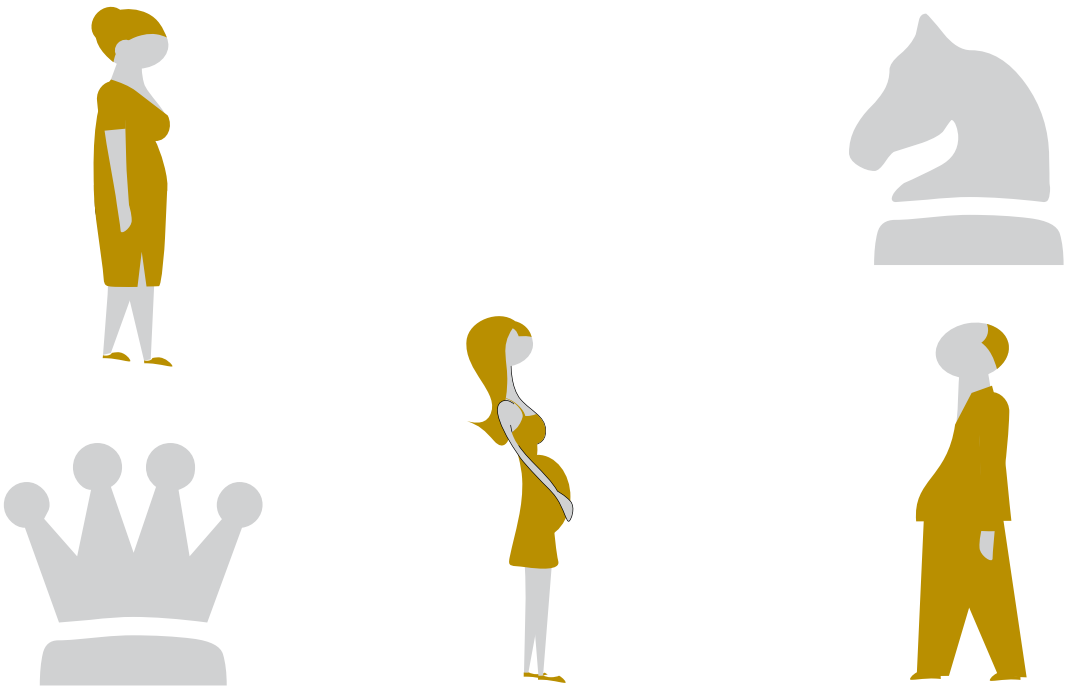
Ačkoliv mnozí autoři a autorky vztahují syndrom vyhoření pouze do sféry práce v pečujících zaměstnáních, případně v širším rozsahu práce s lidmi (např. Kebza, Šolcová, Kopřiva a další), Angelika Kallwass tímto uvádí syndrom vyhoření i do dalších sfér: práce a společnosti (ve spojitosti s mobbingem, stresem, nevytížeností, přetížeností a strachem o místo) a do oblasti rodiny a partnerských vztahů (včetně péče o závislého člena rodiny, ale i genderových rolí).

Navrhuje tedy, abychom si tohoto termínu a hlavně jeho obsahu byli vědomi a vědomé a účinně mu předcházeli. Prevence skrze zlepšování podmínek, ohodnocení a ocenění je v možnostech každého z nás.

Použitá literatura:

Horská, Bohuslava: *Syndrom vyhoření. Kurz pro pracovníky sociálních služeb.* 2010.

(1) Kopřiva, Karel: *Lidský vztah jako součást profese*. Portál, Praha 1997.
(2) Kebza, Vladimír, Šolcová, Iva: *Syndrom vyhoření*. Státní zdravotní ústav, Praha 2003.
(3) Kallwass, Angelika: *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. str. 57. Portál, Praha 2007.



„Péče může zajistit, že se do společnosti začlení všichni.“ Heather Roy ze Social Platform

Alexandra Jachanová Doleželová, Gender Studies, o.p.s.

Social Platform, resp. Sociální platforma, je síť evropských střechových neziskových organizací, které jsou aktivní v sociálním sektoru. Hlavními principy této asociace jsou rovnost, soudržnost, nediskriminace a prosazování a respekt k lidským právům pro všechny v Evropě, především v Evropské unii. Členskými organizacemi jsou např. Evropská ženská lobby, AGE Platform Europe, Evropská síť proti rasismu, Mental Health Europe atd. Jako svou hlavní oblast zájmu pro roky 2010 a 2011 si Social Platform vybrala téma péče. o tom, proč a jaké aktivity v tomto ohledu sociální platforma realizuje, jsem si povídala s Heather Roy, členkou výkonného výboru této organizace.

Mohla byste prosím vysvětlit, proč si Sociální platforma zvolila „péči“ jako své téma na roky 2010 a 2011? A jakým hlavním problémům by se podle vás měla EU v souvislosti s péčí věnovat?
V rámci prosazování hlavních cílů Sociální platformy vyhlašujeme témata roku týkající se různých průřezových problémů, a tak podporujeme angažovanost občanské společnosti v oblastech, které jsou pro Evropskou unii klíčové. Pro téma roku hlasují členové na výročním zasedání a v následujícím roce se mu pak věnujeme. V roce 2009 vybrali členové jako téma roku 2010 péči a v roce 2010 se rozhodli, že by jím měla zůstat i v roce následujícím. K tomuto prodloužení došlo, protože téma péče je tak široké a naši členové za ním vidí celou řadu důležitých otázek, a tak jsme usoudili, že by bylo vhodné této problematice věnovat více času. Téma péče jsme vybrali, protože stojí ve středu výrazné části činností našich členských organizací. Jednotliví členové se zabývají oblastmi formální i neformální péče, genderovými aspekty péče, péčí v kontextu zaměstnanosti, poskytováním pečovatelských služeb, situací osob pečujících o členy rodiny, kam spadají i děti, které se musejí starat o jiné rodinné příslušníky, péčí a migrací a mnoha dalšími aspekty tohoto tématu. Zatím jsme se snažili pojmenovat politické otázky, které by se v oblasti péče měly řešit. A těch může být stejně široká paleta, jako je obsáhlá samotná problematika péče. V současnosti se zabýváme tím, nakolik je péče ve společnosti ceněná, jak jsou pečující osoby vzdělávány, jak je možné dosáhnout rovnováhy v životě, pokud pečujete o rodinu, jaká sociální práva mají neoficiálně pečující osoby, například v rámci rodiny, jak je péče financovaná, jak je posuzována kvalita péče, jakou roli hraje péče v životě migrantů a migrantek a jak souvisí s tzv. šedou ekonomikou. Víme také, že existuje celá řada plánovaných iniciativ ze strany evropských institucí, které s tématem péče souvisejí (například vydání zprávy o dlouhodobé péči a směrnice o mateřské dovolené) a které souvisejí s činností našich členských organizací, takže se budeme zabývat tím, jak bychom se do těchto procesů mohli zapojit.

Jak vlastně Sociální platforma definuje „péči“?
To je dobrá otázka. Jeden z problémů, na nějž jsme narazili, je právě společná definice péče, v neposlední řadě kvůli jazykovým a kulturním rozdílům. Proto jsme se rozhodli zohlednit, jak rozdílně naši členové péči definují, a to odráží, jak odlišná očekávání týkající se péče spojují různé skupiny poskytující i přijímající péči. Spíše než definovat pojem péče tedy můžeme formulovat společné prohlášení ohledně toho, co budeme v rámci tématu roku dělat: *„Vytvořit společnou základnu pro péči, jež respektuje práva jednotlivců, zajišťuje přístup ke službám a podporuje sociální začleňování.“* Pro členy Sociální platformy představuje péče důležitou zkušenost společnou všem lidem, a pokud je poskytována správným způsobem, může dodávat sílu a zvyšovat kvalitu života. Lidé mají na péči právo a jistá práva musejí být také při poskytování péče zohledňována. Péče dále představuje způsob, jak zabraňovat sociálnímu vyloučení nebo přispívat k opětovnému začlenění do společnosti. Zároveň si uvědomujeme, že by pečovatelské služby měly být dostupné všem.

Jaké aktivity Sociální platforma v tomto ohledu organizuje a co důležitého se vám již povedlo?
Zatím jsme s našimi členskými organizacemi konzultovali, jak téma péče vnímají a jaké s ním mají zkušenosti. To je důležité, protože naše aktivity na téma péče musejí odrážet zájmy a potřeby našich členů. Také nám velmi pomohla profesorka Fiona Williams z Univerzity v Leedsu, která nám umožnila rozpracovat naše pojetí péče na semináři s našimi členy a na Výroční konferenci naší organizace. Ta se konala v listopadu 2010 a sešlo se na ní 150 osob zajímajících se o problematiku péče – byli mezi nimi zástupci a zástupkyně Evropského parlamentu, Evropské komise a lidé zapojení do Belgického předsednictví. Samotná konference byla zaměřená na čtyři prvky: společné pojetí péče, překážky a možnosti v poskytování a přijímání péče, definování optimálních sociálních, legislativních, finančních a ekonomických podmínek pro kvalitní péči na bázi koordinace jednotlivých politických aktérů a role a kompetence jednotlivých politických a externích aktérů při vytváření a naplňování opatření souvisejících s péčí. Jednotliví členové na konferenci představili své zkušenosti a názory týkající se péče, především s přihlédnutím k národním specifikům, a naši moderátoři a zpravodajové potom z prezentací učinili závěry. Ty nyní slouží jako podklad pro politický dokument na téma péče, který, jak doufáme, naši členové letos přijmou. Tento dokument pak chceme použít při vyjednávání v otázkách péče s našimi institucionálními partnery.

Zmiňujete výroční konferenci na téma péče. k jakým hlavním závěrům se tam došlo a jaké zajímavé postřehy jste objevili?
Konference přišla s celou řadou závěrů – a možná jich je až příliš na to, abych je zde všechny vyjmenovala. Nicméně bych je mohla shrnout do pěti hlavních oblastí:

Uznání – péče jako taková musí být uznána jako přínos pro společnost i ekonomiku a jako základ pro sociální soudržnost. Péče musí být také vidět – příliš mnoho pečujících osob zůstává skryto a stejně tak lidé, kterým se péče dostává nebo ji potřebují. Péče musí být vidět, aby se různým lidem, jichž se dotýká, dostávalo příslušných práv, úcty a ocenění. A konečně péče bude v našich společnostech čím dál více potřebná kvůli demografickým změnám. Proto si musíme nutnost péče uvědomit, abychom mohli plánovat budoucnost poskytování služeb v této oblasti a počítat s příslušnými ekonomickými dopady, pokud jde o náklady i pokud jde o potenciál rozvoje zaměstnanosti.

Práva – ve vztazích souvisejících s péčí musíme uznávat a vážit si jistých práv. Proto je třeba soustředit větší úsilí na prosazování přístupu k plánování služeb, v jehož centru stojí jednotlivec, a tak zajistit silnější postavení jedince, jeho samostatné rozhodování, spoluúčast a svobodnou volbu. V tomto ohledu je klíčová legislativa, ale je třeba změnit také kulturní pojetí péče a hodnotu, jakou jí připisujeme.

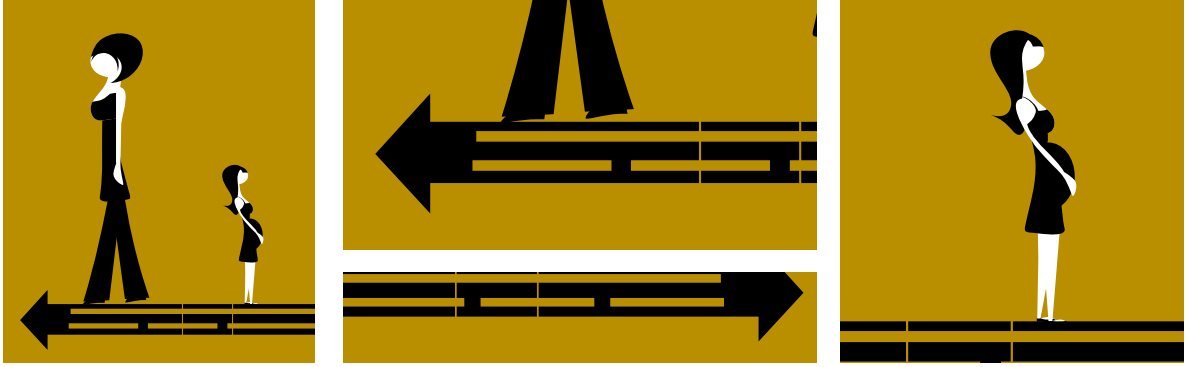
Redistribuce a zdroje – péče potřebuje zdroje lidské i finanční. Poskytovatelé péče musejí mít přístup k dostatečným finančním zdrojům, aby mohli zajišťovat kvalitní pečovatelské služby, a dostatečné financování a podpora se musí zajistit i těm, kteří péči potřebují, tak aby se k péči, kterou potřebují, dostali. Osoby pracující v sektoru poskytujícím péči potřebují řádnou podporu v podobě vzdělávání, odborné přípravy a důstojné mzdy. Za redistribuci lze považovat přerozdělení zodpovědností mezi rodiči, přenesení zodpovědnosti z poskytovatelů na příjemce péče, ale také mezinárodní redistribuci pečovatelské práce způsobenou migrací. V neposlední řadě se redistribuce zabývá otázkou, kdo péči poskytuje. Má to být stát – především tím, že prostřednictvím daní a pojištění péči financuje – nebo za péči zodpovídá rodina a podpora státu by měla být minimální?

Odpovědnost – úzce souvisí s předchozím bodem. Kdo dnes zodpovídá za péči? Je to stát, nebo rodina? To, jak si odpovíme na tuto otázku, určuje redistribuci péče. Obdobně má na odpovědnost (odpovědnost za dodržování práv) vliv vztah mezi poskytovatelem a příjemcem péče.

Vztahy – také hrají důležitou roli, pokud jde o paradigma péče: týká se to především vztahů mezi pečujícími a příjemci a příjemkyněmi péče a vztahů mezi formální či neformální péčí. Nesmíme také zapomínat na vztahy mezi jednotlivými sektory péče, např. péčí o děti, o mládež nebo seniory, které existují vedle vazeb, které jsou důležité pro politická rozhodnutí, a kde hovoříme o jednotlivých skupinách a organizacích poskytovatelů i příjemců péče, o profesionálních a neformálních poskytovatelích péče, o odborových svazech a orgánech veřejné správy na všech úrovních.

Domníváte se, že nová strategie růstu a rozvoje „Europe 2020“ se dostatečně zabývá péčí? Jak by podle vás měla vypadat péče a její politická řešení v roce 2020?
Strategie „Europe 2020“ se nezaměřuje přímo na péči, ale spíše na vytváření inteligentní, udržitelné a inkluzivní společnosti. Téma péče tedy můžeme ve strategii spojit s termínem „inkluzivní“. Právě péče je něco, co může zajistit, že se do společnosti začlení všichni. Správné metody péče mohou lidi podpořit tím, že se stanou aktivními účastníky občanské společnosti, zapojí se do života rodiny i přátel. Správná péče také může zpřístupnit trh práce. Díky kvalitním a dostupným službám zajišťujícím péči, například o děti a seniory, se mohou rodiče nebo děti vracet zpět do zaměstnání. a pečovatelské služby potřebujeme nakonec také k dosažení cílů v boji proti chudobě a nezaměstnanosti, takže přestože není péče explicitně zmiňovaná, je neodmyslitelná v jakémkoli úsilí o vytváření inkluzivní společnosti.

Překlad rozhovoru: Anna Valouchová



Sendvičová generace –
kombinování práce a péče o závislé členy rodiny

Jaroslava Hasmanová Marhánková, ZČU v Plzni

Termínem „sendvičová generace“ označujeme fenomén, kdy lidé v produktivním věku s ještě plně neosamostatněnými dětmi rovněž pečují o stárnoucí rodiče. Téměř tři čtvrtiny lidí ve věku 45–59 let pomáhají svým stárnoucím rodičům v každodenním životě. Téměř polovina z nich tuto pomoc označuje za častou.[1] V kontextu tzv. stárnutí populace se kombinace práce a péče o děti a stárnoucí členy a členky rodiny bude stávat každodenní realitou stále větší části zaměstnanců a zaměstnankyň. Jednou z nejčastěji uváděných obav pečujících je přitom právě strach ze ztráty zaměstnání.

Typickou pečující osobou se stává žena v pozdním produktivním věku, která povinnosti spojené s péčí o stárnoucí rodiče kombinuje s péčí o dospívající děti. V polovině případů se k tomu přidává i potřeba harmonizace se zaměstnáním. Někteří autoři a autorky používají k popisu této situace termín „ženy uprostřed“ – tyto ženy se nacházejí uprostřed své životní biografie, obklopeny ze všech stran potřebami svých manželů a dětí, stárnoucích rodičů a svého zaměstnání. [2]

Pracovní vytížení spolu s péčí o více závislých osob může snadno vést ke konfliktu rolí. Firmy na západ od našich hranic reagují na tuto situaci řadou opatření cílících na specifickou situaci sendvičové generace. Mezi ně patří například programy umožňující výběr několika dnů (ne)placeného volna, které jsou využívány k zajištění péče o závislé členy rodiny a dávají možnost vybrat si volný den v případě krizových situací spojených s péčí. Dále flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova v blízkosti opečovávaných osob. Tato opatření reflektují skutečnost, že strach o opečovávaného člověka, který zůstává doma sám či s pomocí cizích, může být pro práci mnohem rušivější než jeho faktická blízkost a osobní vykonávání pomoci. Dalším příkladem jsou asistenční programy zaměřující se na dostatečnou informovanost zaměstnanců/zaměstnankyň a jejich nadřízených o dané problematice a možnostech pomoci. Mohou zahrnovat organizaci vzdělávacích seminářů o zvládání péče a různých formách asistence či zřízení svépomocných skupin pro pečující.

Příklady dobré praxe

Společnost AstraZeneca Pharmaceuticals, Inc. poskytuje zaměstnancům a zaměstnankyním ročně zdarma šest hodin specializované pomoci. Tato pomoc zahrnuje osobní či telefonickou asistenci zdravotního personálu školeného v geriatrické péči. Společnost rovněž nabízí přístup k profesionálnímu konzultantovi či konzultantce a pravidelně zpřístupňuje celou řadu informačních materiálů týkajících se péče.

Účetní společnost Pricewaterhouse Coopers zřizuje pro zaměstnance a zaměstnankyně pečující o závislé osoby službu s názvem „Special Needs Caregivers Circle" (SNCC). SNCC umožňuje vytvoření sítě osob, které pečují o závislé osoby či děti se speciálními potřebami, a odborníků/odbornic věnujících se daným formám péče. Poskytuje svým členům a členkám potřebné informace, umožňuje sdílení zdrojů a seznamování s příklady dobré praxe. Nabízí rovněž programy mentoringu. [3]

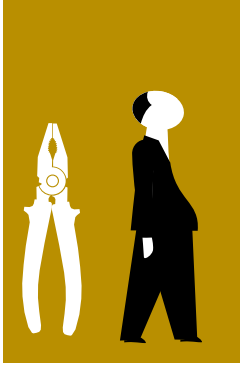
George Mason University zaměstnává koordinátorku zaměřující se specificky na otázky péče o starší osoby. Koordinátorka pomáhá s identifikováním potřeb opečovávaných, poskytuje informace týkající se právních úprav a služeb pro závislé. Univerzita dále organizuje svépomocnou skupinu setkávající se jednou měsíčně a odborné semináře na témata jako finanční a právní aspekty dlouhodobé péče či komunikaci s dlouhodobě nemocnými. [4]

Použitá literatura:

Neil, Margaret, Wagner, Donna L.: *Working Caregivers: Issues, challenges and opportunities for the aging network.* NFCSP Issue Brief, 2010.

Wilken, Carolyn: *Balancing work and caregiving: Tips for Employees.* University of Florida, 2008. working papers č. 07/04.

(1) Vidovičová, Lucie, Rabušic, Ladislav: *Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti. Zpráva z empirického výzkumu.* VÚPSV: Výzkumné centrum Brno, 2003.
(2) Přidalová, Marie: *Pečující dcery a pečující synové (rozhodnutí, se kterým můžu žít).* IVRIS, 2007.
(3) Zdroj: www.pwc.com/us/en/about-us/diversity/pwc-family-support.jhtml
(4) Zdroj: www.allbusiness.com/society-social/families-children-family/11584597-1.html



Jak přežít v „sendviči“ – možná podpora lidem sendvičové generace

Irena Bejšovcová, Barbora Krčmářová

Fenoménu sendvičové generace a prožitkům jejích příslušníků a příslušnic je pozornost věnována poměrně krátkou dobu. Připomeňme, že název neodkazuje do kuchyně ani k piknikovému koši, ale popisuje stav, v němž se, v závislosti na demografickém vývoji, ocitá stále více osob. Jedná se o situaci, kdy jsou lidé středního věku obklopeni osobami, o něž je třeba pečovat – vlastními rodiči a také dětmi, které dosud nejsou samostatné. Výzkumy ukazují, že v této konstelaci jsou to většinou ženy, kdo se péče ujímá. Typickým příkladem příslušnice sendvičové generace je padesátiletá žena, která pečuje o své potomky a zároveň vlastní či partnerovy rodiče. Díky tomu je často nucena omezovat či měnit své pracovní i volnočasové aktivity, maximálně přizpůsobit život potřebám svého okolí.

Nepřekvapí, že jak náročnost péče, tak změny životního stylu, které často vyžaduje, mají výrazný vliv na psychiku. Objevuje se velká únava, přetížení, strach o život a zdraví opečovávaných, stejně jako negativní emoce vůči nim i okolí, které se na péči podílí méně. Omezená možnost seberealizace se pak může odrážet ve snížení sebevědomí, ztrátě pocitu úspěšnosti, důležitosti a kompetentnosti. Fakt, že stav seniorů či seniorek se i přes péči zhoršuje a v mnoha případech vede k úmrtí, snižuje i prožitek smysluplnosti takové činnosti. Zejména osoby s výraznou výkonovou orientací mohou těžko prožívat fakt, že nejsou schopny takových pracovních výkonů jako dříve.

Tento příspěvek si neklade za cíl vyčerpávajícím způsobem popsat všechna možná řešení, ani prezentovat jediné správné postupy. Chce spíše inspirovat a naznačit cesty, kterými sami pečující, stejně jako jejich pracovní okolí, mohou situaci lépe zvládat.

Sami pečující by měli mít na paměti, že sledovat a naplňovat potřeby ostatních je možné až v momentě, kdy jsou uspokojeny jejich vlastní potřeby. Únava, nedostatek spánku, živin, společnosti, to vše jsou faktory, které ztěžují starost o ostatní. Postarat se o vlastní pohodlí není sobecké ani zbabělé, ale potřebné. Najít a využít pomoc pro sebe, aktivně pracovat na vlastní relaxaci, plánování času a využívání rodinné i profesionální podpory je jediná cesta k efektivní, smysluplné a dlouhodobě udržitelné péči o ty, kteří ji potřebují.

Jak bylo zmíněno výše, většina osob, které se současné péči o děti a seniory věnují, je zaměstnaná. Tento fakt pro ně může být stresorem – objevuje se strach ze selhání, menší ochota pracovat přesčas, nesoustředěnost, častější vybírání volna. Stejně tak ale může mít funkci podpůrnou – zaměstnání se stává místem, kde se pečující vymaňuje z role pečovatele či pečovatelky, zaměřuje se na jiné aktivity, v určitém smyslu si od pečování odpočine. Je na rozhodnutí zaměstnavatele, jak se bude k těmto situacím stavět. Klíčovým faktorem je celkové klima pracoviště, sdílený a komunikovaný postoj k péči o blízké a jejím formám. Pokud je nastavení vstřícné, zvyšuje se klid zaměstnaných, schopnost o problémech, potřebách i možných řešeních komunikovat otevřeně. Pokud zaměstnavatel poskytuje například právní poradenství, podporu v krizi, možnost upravit pracovní dobu či pracovat z domova, pracovní pohoda zaměstnaných roste, stejně jako jejich výkonnost.

Stručně lze předchozí řádky shrnout tak, že pokud je firemní politika k lidem sendvičové generace vstřícná, generuje ve svém důsledku výhody pro obě strany – zaměstnané i zaměstnavatele. Vzhledem k demografickým trendům je práce na zdokonalování systému práce s lidmi sendvičové generace nepochybně užitečná.

Co znamená být hlavním živitelem a co spoluživitelem rodiny?

Hana Maříková, SOÚ AV ČR, v.v.i. Praha

Podle mnohých sociologických výzkumů v České republice stále převládá model, kde muž je hlavním živitelem a úkolem ženy je starat se převážně o dítě – přinejmenším v prvních letech jeho života. I když tento model již není tak rigidní, jako býval v předchozích generacích, má svou „životaschopnost" podporovanou nastavením rodinné politiky. [1]

Ta se v dlouhodobém trendu orientuje na podporu modelu mužského živitelství a ženského pečovatelství, třebaže již byla zavedena některá legislativní opatření, která mají umožňovat i otcům starat se a pečovat o dítě. Jak však dokládají údaje o počtu tatínků na rodičovské („dovolené") anebo o počtu těch, kteří pobírají rodičovský příspěvek, doma je jich opravdu velice málo – maximálně tak 1,5 % z celku osob na rodičovské anebo recipientů daného příspěvku. [2]

Aniž bych na tomto místě chtěla rozebírat důvody, proč je v České republice stále tak málo otců doma s dětmi, když jsou malé (a odkáži v této souvislosti na knihu *Práce a péče*) [3], chtěla bych se zde věnovat spíše přístupu samotných otců k živitelství a „zákonitě" i pečovatelství, které tvoří rub a líc pomyslné mince rodičovských povinností. Jak je otcové vlastně chápou a co v jejich životě znamenají? Poznatky z řešení projektu „Konstrukce živitelství v ČR po roce 1989" [4] ukazují, že muži vnímají svou odpovědnost vůči rodině v různých rovinách i různě intenzivně.

Někteří otcové sami sebe vnímají především jako živitele. Výkon placené práce tedy tvoří osu jejich života, zabezpečit rodinu po materiální stránce chápou jako svůj prioritní úkol. Případná nemožnost vydělat peníze pro rodinu by pro mnohé z nich byla frustrující. v těchto rodinách otcové „zákonitě" vydělávají více než matky. Tito otcové zpravidla deklarují méně času na děti (v porovnání se spoluživiteli), což ospravedlňují svým časovým vytížením. To ale neznamená, že by se o děti nezajímali a nevěnovali se jim (vůbec), že by si s nimi nehráli a netrávili s nimi volný čas. Věnují se jim však spíše „podle sebe" – svých (hlavně časových) možností, než „podle dětí" – jejich potřeb či očekávání. Tito otcové bývají typickými „víkendovými tatínky". Někdy otec-živitel plní v rodině stále dost „tradiční" roli autority a jakéhosi „kontrolora", který prověřuje to, zda děti mají splněny své povinnosti, mají věci v pořádku apod.

Konstrukce výlučného mužského živitelství koresponduje s rodinným modelem postaveným na větší separaci světa otců a matek, jejich povinností v rodině, ale i jejich možností uplatnit se na trhu práce, než na situaci, kdy rodiče na výkonu živitelské a pečovatelské role participují rovnoměrněji. V rodinném modelu spoluživitelství (a zpravidla i spolupečovatelství) otcové nepovažují práci za svůj hlavní ani nejdůleži-

tější úkol v životě. Práce je pro ně obdobně jako pro výše vymezenou skupinu mužů sice zdrojem obživy, ale není nutně hlavním zdrojem jejich identity. Tito tatínkové jsou si sice vědomi toho, že musí svým dětem zajistit určitý materiální standard, ale „vydělávání peněz" nepovažují pouze za svůj úkol, ani za svou prioritu. Zajištění určité materiální úrovně rodiny pro ně znamená podmínku nutnou, nikoli však postačující pro hodnotný rodinný život a pro spokojenost v osobním životě.

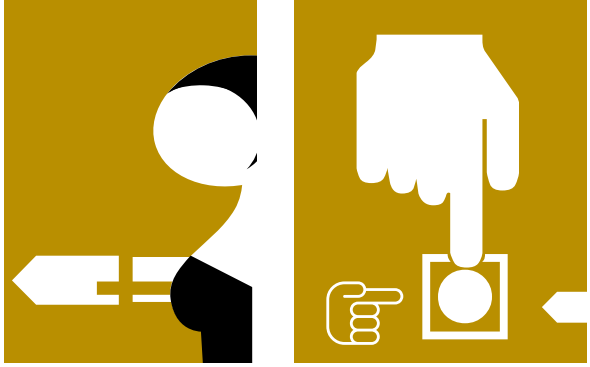
V modelu, kde otcové vnímají, že příjmy obou rodičů mají pro rodinu zásadní význam (ani bez jednoho z nich by rodina nemohla fungovat), otcové sami sebe vykreslují i jako spolupečovatele – tedy jako ty, kdo si čas na děti udělají, „když je to potřeba", kdo je s nimi pravidelně, kdo s nimi má velice blízký vztah. Podle toho, jak tito muži zpravidla líčí své osobní nasazení a zapojení se do péče o dítě, je zřejmé, že se snaží o děti starat odmala, být jim nablízku, zvládat mnohé z toho, co kdysi dělaly jen ženy. Zatímco pro „víkendové tatínky" bývá péče o dítě spojená více se zábavou a trávením volného času, pro „pravidelně pečující tatínky" starost o dítě není jen zábavou, ale i docela běžnou, rutinní činností spojenou rovněž s jinými pracemi a povinnostmi, které „nezkušenému" a „neznalému" muži zůstávají utajené, protože jsou na první pohled neviditelné, jak dokládá následující citát. *„Mám pocit, že jsem vždycky věděl, že starat se o dítě je náročný. Pamatuju si jeden takovej vtip, jak se manžel vrací z práce domů a říká: ‚Prosím tě, co tady doma furt děláš? Vždyť se tady flákáš?' Ona už se naštve, a když jednou přijde domů, je tam najednou obrovskej bordel. Všude je nepořádek, rozházený věci, dítě běhá po zahradě špinavý. a on říká: ‚Co se děje, co se děje?' a ona na to: ‚No, vidíš, nic nedělám. Tak takhle to tu bude od teďka vypadat.' Takže mám pocit, že jsem vždycky tušil, že to není žádná sranda s tím dítětem bejt."*

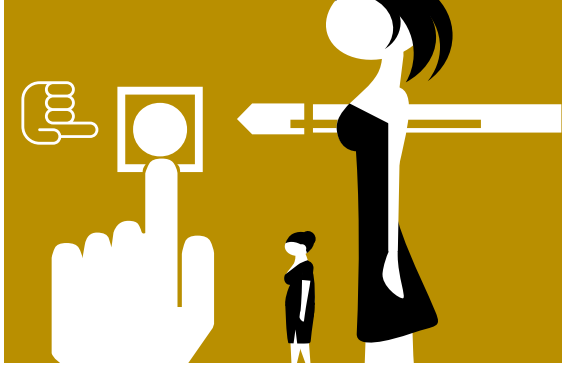
Nejenže různí muži si mohou různě nadefinovat svou úlohu v rodině, ale vnímání role a potřeby angažovat se v rodině se může v čase měnit u každého z nich. Jeden z tatínků byl například velice aktivní, když měl prvního syna. Tehdy k němu v noci vstával, přebaloval ho, a jak prohlásil, „kromě kojení" dělal všechno. U druhého syna ale ve své pečovatelské aktivitě „polevil", začal víc pracovat i se víc věnovat svým volnočasovým aktivitám. Jeho žena reflektuje, že: *„... Teď je s nima míň a není to dobře... Já to cítím tak, že čím jsou kluci starší, tím by ho potřebovali víc. Můj muž je báječný. Když je doma, tak je to super. Ale on kromě toho, že má náročnou práci, tak kromě toho má ještě koníčky náročný..."*

I když množství času stráveného s dítětem nemusí nutně odpovídat tomu, jak kvalitně je tento čas využit, jak moc obě strany obohacuje apod., je jisté, že trávení společného času představuje nutnou podmínku pro budování nezprostředkovaného vztahu mezi rodičem a dítětem. Má-li muž jiné priority, kromě práce pak i náročné koníčky, zákonitě mu fyzicky nezbývá prostor pro to být s dětmi, odhlédnu-li od případné neochoty být s nimi.

Třebaže se může zdát, že muži si mohou bez problémů svobodně „zvolit", jakým otcem chtějí být, zda tím hodně vydělávajícím a převážně zabezpečujícím potřeby rodiny, ale také zpravidla vzdálenějším svým dětem, nebo tím, kdo se o spoluživitelství více „dělí", což mu většinou dovoluje i více pečovat, není jejich volba prosta okolních tlaků a případných omezení, a není tedy v tomto smyslu tak „přímočará", „jednoduchá" a „svobodná". Nejen nastavení rodinné politiky, ale také trhu práce, nejen představy a očekávání většinové společnosti o tom, co by muž a žena v roli rodiče měli (plnit, dělat), ale i vlastní rodinná zkušenost, zastávané genderové postoje, stanovení si životních cílů a priorit spolu se schopností vyjednávat v páru a volit určité řešení, prosakují do zcela konkrétních voleb každého z otců i do jeho konstrukce sebe sama coby rodiče. Jestliže na jedné straně mohou na zcela konkrétního muže působit různá (ať jím reflektovaná či nikoli) omezení a tlaky, na straně druhé se ukazuje, že ne všichni muži nutně usilují o to být „hlavním živitelem" rodiny a živitelství nepřisuzují ve svých životech nejdůležitější význam, takže nakonec i v praxi rodinného chování dochází k rozvolnění této dříve značně rigidní normy.

(1) Hašková, H., Uhde, Z.: *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change.* Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Praha 2009.
(2) Statistická ročenka. ČSÚ, Praha 2009.
(3) Srov. Dudová et al.: *Práce a péče.* SLON, Praha 2008.
(4) Viz grant č. 403/09/1839, GA ČR.





Staří členové rodiny – péče žen o ně je přece samozřejmostí!!

Jiřina Šiklová

To, že dodnes za produktivní práci označujeme pouze činnost, při které vzniká nadhodnota, kterou je možné změnit v kapitál, případně zcizit, pochází od Karla Marxe. Lépe řečeno z jím převzatého a zpopularizovaného a do ideologie převedeného učení o nadhodnotě, kterou si přivlastňuje majitel polí, továren, strojů – majitel výrobních prostředků. Může jím být soukromník, nenáviděný kapitalista nebo i stát.

Přestože většina z nás asi již Marxe nečetla, dokonce se jen výjimečně o jeho učení přednáší na vysokých školách, nadále setrváváme v tomto přesvědčení a činnost toho, kdo „pouze" udržuje výrobce, udržuje život lidí, kteří pracují, podceňujeme. Prý to není produkční práce, a proto byla vždy podceňována a často není nijak placena. Tuto práci, kterou nazýváme často pečovatelstvím, provádějí u nás i ve světě, především ženy. Skoro všichni jsou s tím srozuměni.

Napřed ženy-matky přivedou děti na svět, pak o děti pečují, vychovávají je, současně a zcela samozřejmě pečují o členy domácnosti a rodiny, a když jsou samy staré a samy již odejdou do penze, tak se automaticky předpokládá, že nebudou pracovat, ale „jen" pečovat o staré příbuzné. Za tuto činnost, pohrdavě nazývanou péčí, nedostávají nic. Nebo jen nepatrnou část mzdy, kterou předtím dostávaly za to, že kontrolovaly kvalitu hrnečků vyjíždějících z keramické pece nebo složenky na poště či doplňovaly regály zbožím v obchodních domech. Nejhorší snad je, že se tato péče-práce považuje za samozřejmou povinnost žen. Tak to často hodnotí i samotné ženy, kterých se to týká. „Já teď pracovat nemohu, mám doma naši maminku, je jí přes osmdesát, tak se nikam jinam ani nehnu, a i proto mám teď málo peněz," říkávají a ostatní jen přikyvují a „chápou, že tyto ženy nepracují". Nepracují?

Přitom vztah matky a dcery či dcery a matky je vždy složitý. I v případech, že ty dvě spolu krásně vycházejí. Napřed matka – to byl vzor, měly jsme k ní obdiv, později vystupovala jako naše karatelka a sokyně, konkurence, kritička a současně opětně jako vzor pro vztah k manželovi a dětem, a ještě později, když matka zestárla, tak se tento vztah převrátil, změnil. Jak? Stáří matky v nás pak vzbuzuje soucit, odpuštění toho, co jsme si s ní kdy provedly, a současně je to i převrácení původních rolí matky a dcery. z mocné matky se stává bezmocná chudinka, a to zase v nás vzbuzuje hrůzu z obrazu vlastní budoucnosti. Jsme si přece podobné, jsme si i geneticky nejbližší. A za tuto velice náročnou práci, která je označována „jenom" jako péče (nevytváří se tím přece nadhodnota, kterou je možné přivlastnit si či zdanit), není žena opětně finančně oceněna. A co finančně! Ani uznání od ostatních příbuzných, včetně sourozenců, se jí nedostane. Je to dle většiny lidí přece samozřejmé, že žena pečuje zadarmo o další lidi ve svém okolí. Když to nedělá, tak ji odsuzujeme jako špatnou dceru, špatnou snachu, špatnou ženu. Ženy s tím souhlasí, mnohdy, nejsou-li v této péči perfektní, tak to sobě samým vyčítají.

Všichni tuto práci-péči považují za samozřejmost. A za samozřejmost se přece neděkuje!

Nepřímo o knížce Jiřiny Šiklové
Matky po e-mailu, *Kalich, Praha 2009.*

Z MEZINÁRODNÍ PERSPEKTIVY

Slaďování práce a rodiny ve čtyřech evropských zemích – výběr lokálních specifik

Nina Bosničová, Gender Studies, o.p.s.

Projektoví partneři se v rámci projektu „Slaďování soukromého a pracovního života v mezinárodním kontextu" s námi podělili o popis situace ohledně možnosti sladit práci a rodinu v jejich zemích – Polsku, Německu a Slovensku. Nejzajímavější pasáže jsme z jejich analýz vybrali a přinášíme je v příspěvku níže. A protože realizátorem projektu je Gender Studies, o.p.s., tedy organizace česká, přidáváme také pasáž o tom, co je jednou z bariér úspěšné harmonizace práce a péče o děti v Česku.

Česká Republika

Linda Sokačová

Rodičovská dovolená (RD) trvá v ČR až do tří let věku dítěte, je také možné požádat zaměstnavatele o neplacené volno do čtyř let věku dítěte. I když Zákoník práce obsahuje řadu ustanovení, které mají chránit navracející se rodiče (většinou matky) z rodičovské zpět do zaměstnání, zaměstnavatelé – především v soukromé sféře – tato ustanovení nedodržují a nemají zájem o návrat rodičů zpět do zaměstnání. V České republice bohužel není zvykem udržovat s rodiči na rodičovské dovolené (většinou s ženami, které převažují mezi osobami na RD) kontakt, a ti se proto vracejí do zaměstnání po třech či čtyřech letech nekomunikace se svým zaměstnavatelem, což přináší problémy pro obě strany. Navíc je poměrně problematické pracovat při rodičovské dovolené, protože u stejného zaměstnavatele nemůže žena/muž na rodičovské pracovat ve stejné pracovní pozici, ale musí se zaměstnavatelem uzavřít novou smlouvu na jiný druh práce. Najít zcela jinou pozici je u řady zaměstnavatelů problém (např. ve veřejné a státní správě, nevládních neziskových organizacích atd.). Stále je také nízká nabídka částečných úvazků, flexibilní úpravy pracovní doby či práce z domova, které usnadňují a umožňují slaďování rodinného a pracovního života. Participaci pečujících matek a otců komplikuje také nedostatek dostupných služeb péče o děti do tří let a nízká kapacita mateřských škol (od tří let věku), která je způsobena zvýšenou porodností v posledních letech.

Slovensko

Sylvia Porubänová, Inštitút pre výskum práce a rodiny

Aké problémy sú v oblasti možnosti zosúladenia práce a rodiny typické pre súčasné Slovensko?

Aj v slovenských podmienkach dosiaľ platí horšia pozícia žien (starostlivosť o rodinu, domácnosť a jej jednotlivých členov je väčšinovo delegovaná na ženy), sprevádzaná ich snahou individuálne, vlastnými silami či stratégiami „dostáť" nárokom zamestnania a rodinných rolí.

Rodinná a materská rola je ešte často a stereotypne považovaná za prekážku špičkového výkonu ženy v zamestnaní, zotrváva teda „protikladnosť" vnímania materstva a zamestnania.

Malý záujem a vzájomná informovanosť zainteresovaných aktérov o podporu opatrení na zosúlaďovanie práce a rodinného života.

Absencia aktuálnych, reprezentatívnych údajov o postojoch, preferenciách populácie, napr. k uplatneniu a rozší-

reniu flexibilných foriem organizácie práce, potrebe služieb starostlivosti apod.

Nedostatok relevantných poznatkov o skutočnom stave v oblasti organizácie práce a pracovného času v SR a v ostatných krajinách EÚ.

Polsko

Julia Kubisa, Varšavská univerzita

Nejzajímavějším prvkem nedávné novelizace polského zákoníku práce, který zároveň nejvíce naboural tradiční postoje v oblasti genderu, bylo zavedení plně placené dvoutýdenní otcovské dovolené, k němuž došlo v roce 2010. Když se před pár lety rozpoutala debata o otcovské dovolené, považovali ji mnozí jen za dalších 14 dní běžné dovolené, protože se nepředpokládalo, že by se otcové mohli chtít skutečně zapojovat do povinností souvisejících s péčí o své děti (jinak než zajištěním finanční stránky). Po roce od jejího zavedení je zřejmé, že ne každý má ve skutečnosti stejnou možnost si ji vybrat, což je výsledkem nedostatečné informační kampaně ze strany ministerstva práce a sociálních věcí. Otcové zaměstnaní ve státní sféře si berou otcovskou dovolenou častěji než muži pracující v soukromém sektoru. Zaměstnanci a zaměstnavatelé nevědí o této možnosti a občas ji považují za jakési privilegium, a ne za zákonný nárok.

Druhou změnou v oblasti rodinné politiky byl v tomto roce přijatý takzvaný zákon o jeslích, který usnadňuje zakládání nových státních jeslí (financovaných částečně státem a částečně místní samosprávou), legální najímání chův (stát částečně přispívá na jejich plat) a který zavádí institut „pečující osoby", jež se může starat o malou skupinku dětí v soukromém bytě na základě smlouvy s místní samosprávou (pečující osoba musí mít jistou odbornou zkušenost a vzdělání).

Německo

Maresa Feldmann, Monika Goldmann, Technická univerzita Dortmund

V Německu mají děti od tří let do školního věku zákonný nárok na místo v mateřské školce (na čtyři hodiny denně). Provozní doba a náklady za služby se v jednotlivých spolkových zemích liší. Stále existují velké rozdíly v míře pokrytí mezi západním a východním Německem. Služby jeslí jsou dostupné pro 14,6 % dětí ve věku do tří let v západním Německu a 46 % ve východním Německu. Služby mateřských školek jsou dostupné přibližně pro 92 % dětí ve věku od tří do šesti let v západním Německu a pro 95,1 % ve východním Německu. Služby družinové péče o děti školního věku jsou dostupné pro 5,3 % dětí ve věku od šesti do deseti let v západním Německu a 42,1 % ve východním Německu. Ceny za veřejnou péči o děti se liší mezi komunitami a oblastmi a jsou masivně dotovány z daňových odvodů. (1)

Zaměstnanci a zaměstnankyně v Německu mají zákonný nárok na úpravu pracovní doby, která jim umožní skloubit pracovní a osobní život. Zaměstnanci a zaměstnankyně ve společnostech s více než 15 zaměstnanými mají právo požádat o částečný úvazek, pokud pracovali pro firmu nejméně šest měsíců. Zaměstnavatel může tuto žádost zamítnout, pokud je v rozporu s organizací práce. Více než jedna čtvrtina všech zaměstnaných osob v Německu v roce 2008 pracovala na částečný úvazek. (2) Většinu z nich (80 %) tvořily ženy. Celkem 46 % všech zaměstnaných žen pracuje na částečný úvazek (a pouze 10 % mužů). Ve většině případů je důvodem práce na částečný úvazek péče o děti nebo starší osoby.

Německo je jednou ze zemí s nejvyšším podílem podniků (více než 70 %) poskytujících flexibilní pracovní úvazky.(3) Mnoho podniků nabízí svým zaměstnancům a zaměstnankyním možnost využívat nasbírané hodiny na delší dobu volna (21 %) nebo pro jednotlivé dny volna (17 %). Některé nabízejí možnost upravit začátek a konec pracovní doby, ale nenabízí nasbírání hodin (6 %).(4) V roce 2009 22 % podniků nabízelo svým zaměstnancům a zaměstnankyním možnost teleworkingu.

(1) Datová zpráva o genderu: www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/5-Vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/5-8-kinderbetreuungsangebote-und-erwerbstaetigkeit.html, 28. 2. 2011
(2) OECD: souhrnné tabulky ALFS, http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=451, 28. 2. 2011
(3) Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek: Částečný úvazek v evropských společnostech (Part-Time Work in European Companies); www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf, 28. 2. 2011
(4) CESifo DICE zpráva 3/2009: flexibilní pracovní doba, www.cesifo-group.de/portal/page/portal/DocBase_Content/ZS/ZS-CESifo_DICE_Report/zs-dice-2009/zs-dice-2009-3/CESifoDICEreport309.pdf, strana 73–74, 28. 2. 2011

OSOBNOST

„První, na čem je potřeba dělat, je vnitřní síla“

Rozhovor s Jitkou Schmiedovou, HR ředitelkou České spořitelny[1]

Nina Bosničová, Gender Studies, o.p.s.

Jelikož sama mám za sebou několikanásobnou tzv. americkou zkušenost, s radostí jsem se vypravila za Jitkou Schmiedovou do České spořitelny udělat rozhovor o programu zaměřeném na leadership žen, kterého se v USA nedávno zúčastnila. Byla jsem zvědavá, jestli Ameriku a její genderové vztahy vnímá podobně jako já. Nakonec vzniklo interview mnohem hlubší a otevřenější, než jsme původně asi obě čekaly. Přesvědčte se sami.

Jak jste se dostala k HR managementu a pozici personální ředitelky České spořitelny?
A hned tady už začíná leadership žen a genderové otázky. Ozval se mi v roce 2007 bývalý generální ředitel České spořitelny Jack Stack z New Yorku, jestli bych tuhle pozici nezvážila. Takže jsem dostala podnět, který mě v první chvíli poněkud zaskočil. Myslím si ale, že ženy, které chtějí v kariéře růst, by měly mít schopnost rychlého rozhodování, takže jsem mu asi za čtyři hodiny přemýšlení odpověděla, že bych to zvážila, a tak jsem se k té práci dostala.

Před nedávnem jste se ve Spojených státech zúčastnila několikatýdenního programu, který se věnoval problematice leadershipu žen. Řekněte nám prosím, o jakou iniciativu šlo a s jakými cíli?
Je to každoroční iniciativa amerického ministerstva zahraničí, kterou prý praktikují už 60 let, nicméně v roce 2011 program zinovovali a zaměřili ho pouze na leadership žen. Setkala jsem se tak se 100 ženami z celého světa, se 100 různými manažerkami, odbornicemi, profesorkami, ženami z neziskových organizací, ženami, které bojují za lidská práva. Cílem programu je inspirovat ženy, které zastávají ve svých zemích takové pozice, ze kterých mohou ovlivňovat, co se třeba v zemi nebo v nějaké velké firmě děje, a pomáhat tak místnímu rozvoji a pozitivnímu vývoji daného státu. Je to koncentrovaná dávka setkání s všemožnými špičkovými americkými reprezentanty, ať už byznysu, vědy, akademické půdy, vlastního podnikání či nevládních organizací. Po tři týdny jsme se nepřetržitě a denodenně setkávali s nejrůznějšími lidmi z všelijakých institucí napříč celou Amerikou. Byli jsme ve Washingtonu, New Yorku, Louisville (stát Kentucky) i v odlehlých horách, abychom poznali i chudý kraj a odvrácenou stranu Ameriky. Program jsme završili v San Franciscu.

Co na vás zanechalo ze Spojených států nejsilnější dojem, ať už z hlediska genderových poměrů nebo leadershipu?

Obrovský dojem na nás na všechny udělalo úvodní setkání s Hillary Clinton a Michelle Obama. Dámy nám věnovaly spoustu času a už v prvním týdnu nás velmi inspirovaly tím, jak uvažují, jak se chovají, kam se dostaly, že jsou to ženy z masa a kostí. Daly nám svůj vlastní příklad, jak se na to dá jít v tom spletitém světě všelijakých paradoxů, i ve světě mužském. Všem nám hned na začátku daly silný impulz, který nás vytrhl z dosavadního stylu uvažování. Obě ty dámy nám „přecvakly" myšlení na to, že ledacos je možné, a že to je především v nás, jak bude naše budoucnost vypadat. To znamená, že jestli něco chceme, po něčem toužíme nebo nám něco vadí, tak je to převážně na nás to změnit. Je to opravdu v našich rukou.

Největší dojem z USA ve mně zanechal princip individualismu. V Americe existuje velká podpora podnikání, inovativnosti, neustálého zkoušení změn, které potom umožňují pokrok. Velký rozdíl oproti České republice je, že u nás se změny dělají hůře a postoje k nim jsou poměrně komplikované. A když se někomu něco nepovede, tak nemá tolik podpory to zkoušet znova a spíše se musí obhajovat nebo je označen, že není na to dost vhodný. V Americe chyby při podnikání a v managementu patří k životu, je to riziko kalkulované. Takže člověk dostane zase podporu, chyba se pojmenuje, poučí se z ní a jede se dál.

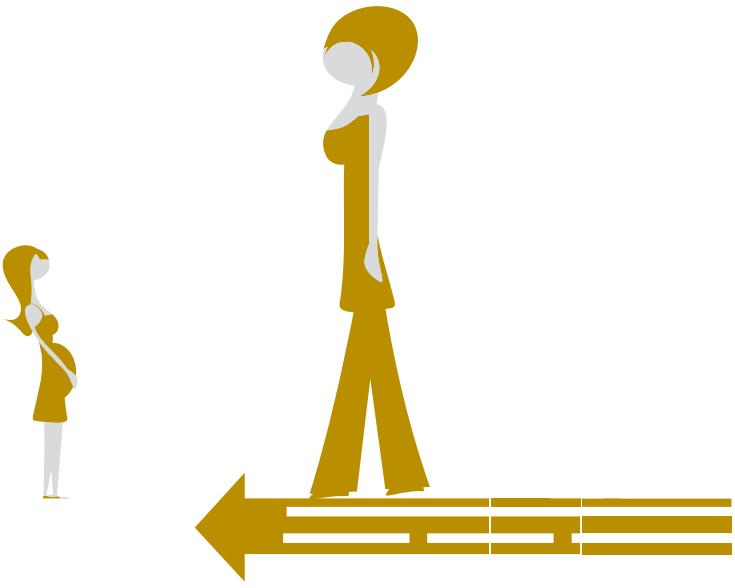
Nadšená jsem byla i z amerického pozitivismu. A to v pravém slova smyslu, to znamená z pozitivního myšlení – jak přemýšlet, že to spíše půjde, než nepůjde. Zkoušet hledat cesty, sdružovat se s lidmi, kteří smýšlejí podobně jako vy, inspirovat se od nich nebo inspirovat je, vytvářet vliv. Čili, když to porovnám s našimi poměry, zde cítím spíše tendenci k izolování se. A když už se někomu něco povede nebo něco ví, tak to drží u sebe. V Americe je ten postup obrácený, praktikují tam princip „networkingu" a vytváření skupin, vytváření vlivů, sdílení nápadů, dále tam vznikají všelijaké platformy na sdílení know-how, zkušeností.

Na mě tento pobyt měl a stále má obrovský vliv. Přiměje vás to, když zažijete takovýto měsíc, přemýšlet o sobě, o svém životě, o své kariéře. Začnete přemýšlet, jestli opravdu ještě je něco, co byste chtěla změnit, nebo jestli je to takhle všechno v pořádku. A když vám vyjde, že ještě máte nějaké tužby, něco byste chtěla zkusit, řeknete si „proč ne?", otevřete se tomu a pak samozřejmě ty věci vezmou další vývoj většinou už samy. Jde jenom o to změnit svůj postoj a uvažování, otevřít se tomu a uvědomit si to.

A další věc, kterou musím zmínit, je otázka nastavení mysli. My máme tendenci zejména v tom ženském světě, ale nejen v něm, mít takovou atmosféru kolem žen v určitém věku, že už to nejlepší ze sebe vydaly a už nebudou přece zkoušet něco velkého a nebudou rozjíždět podnikání ani nějak drasticky měnit kariéru... Takové věci kolem sebe slýchám. A v Americe je to obráceně. Tam neexistuje žádná věková hranice, že už by někdo byl energeticky jinde v určité době nebo že už by na to neměl. Tam jsem se setkala s celou řadou žen, které někdy mezi pětačtyřiceti a padesáti udělaly teprve řádné kariérové rozhodnutí, opustily lukrativní posty, začaly samy podnikat. Dneska jsou z řady z nich veleúspěšné podnikatelky. Viděla jsem tam na vlastní oči mnohokrát, že teprve v téhle životní fázi, když už má žena tolik zkušeností a i celkově „poskládaný" život, tak teprve tehdy vydá ze sebe to nejlepší. Nutno ale dodat, že Amerika má, na rozdíl od Čech, obrovsky propracovaný systém podpory podnikání.

V ČR je ještě stále relativně malý počet žen na vedoucích pozicích. Čím si, na základě vaší praktické manažerské zkušenosti, myslíte, že to je? Jaká je z toho cesta ven a mohou nám Spojené státy v tomto případě sloužit jako vzor?

Řeknu na rovinu, že si stále myslím, že v České republice, ale i v Evropě jako takové, top svět byznysu ještě stále má tendenci volit do vedoucích pozic a priori muže. Ne každá firma má principy výběru zaměstnanců postavené na profesionálním poměření kandidátů bez ohledu na předsudky. Já jsem hrozně ráda, že v České spořitelně



jsme toto dostali do správných kolejí, a musím říci, že se nám počet žen v managementu rok od roku zvyšuje. Sice drobně, ale trend je dobrý. Protože jakmile dáte šanci podívat se, kteří lidé by připadali v úvahu pro ten který post v managementu, identifikujete je, dáte jim možnost zúčastnit se výběru adekvátního typu, tak řada žen uspěje, protože opravdu kolem nás jsou. Velmi nesouhlasím s argumentem, který občas slýchám, že tady kvalitní ženy nejsou nebo že ve světě obecně je jich nedostatek.

Druhý důvod, proč je ve vedoucích pozicích v Česku málo žen, je to, že se jich mnoho dostává do konfliktu mezi rodinným či partnerským životem a kariérou. Je to i o tom, že žena začne po vysoké škole dělat kariéru a velmi dobře se jí vede, nicméně ve chvíli, kdy má rodinu, partnera, tak řada z nich musí volit rodinu, protože – a teď zase na rovinu říkám – ještě stále kvantum mužů tady dostatečně nepodporuje ženu v kariéře. Když už žena chce mít kariéru a pokračovat ve svém osobním rozvoji, tak musí na plné obrátky zvládat zároveň i péči o rodinu, děti, manžela a nikdo jí v tom dvakrát nepomáhá.

No a třetí důvod, proč tomu tak je, a na tom se snažím hodně pracovat v České republice v okruhu žen, které znám, je jejich sebevědomí. Stále si řada žen spíše nevěří, než věří. Americké ženy, když k nám začaly hovořit, tak s poměrně sebevědomým výčtem toho, co se jim povedlo – co vystudovaly, co zvládly, jakou mají pozici, jaké tituly, kde jsou dnes. A pak následuje odborná stať. U nás tohle ženy spíše nedělají, spíše uvádějí řadu charakteristik, které jejich um snižují – co ještě neumí, co jim nevyšlo a na co si myslí, že nemají – a to je velká škoda, protože si tím zbytečně omezují možnosti. Existuje takový vtip, že když má být na určitý post splněno deset předpokladů a muž splňuje jen dva předpoklady, tak stejně řekne „já do toho jdu, já na to mám". Žena nesplňuje z deseti třeba jen jeden předpoklad a řekne „to já ještě na to nemám, já ještě tohle neumím".

A čtvrtý důvod, a ten také vidím kolem sebe často, je, že ženy jsou většinou pracovité, spolehlivé, zvládají toho hodně, jsou dobré, ale myslí si, že to ostatní samozřejmě vidí, takže, když se naskytne příležitost, očekávají, že za nimi někdo přijde a osloví je. Svět byznysu však takhle nefunguje. Musí prokázat aktivní zájem o něco tak, jako to dělají muži, říct „tuhle pozici chci já, na to mám, já tohle chci dělat" a zviditelnit se, přihlásit se, nečekat, až mě někdo osloví.

A Američanky myslíte, že jsou v tomhle proaktivnější?
Už ano. Neříkám, že všechny a plošně, ale tím, že existuje letitá propracovaná podpora žen podnikatelek, žen-manažerek, tak jsou. V podstatě v Americe vedou ženy už od univerzity ke kariéře a trénují je, koučují je na všechny možné atributy, které jsem zmínila. Tak se jim to za ty roky vrací v tom, že ženy už si opravdu více věří, byť třeba i v amerických rodinách není ještě zcela narovnaný princip výchovy dětí. Stále, když to řeknu velice lidově, maminky vychovávají syny, aby byli generálními řediteli, a dcery, aby byly v domácnosti. Ale tak nějak v tom teenagerovském věku se to mění a ta dívka už začne mít přístup k různým informacím a podpůrným skupinám, které jí více otevírají hledí, aby věděla, co všechno je možné a kudy vede cesta, a lépe se pak rozhodovala a více si věřila.

Vaše firma už nějaký čas realizuje program s názvem *Diversitas*. Zajímalo by mě, s ohledem na genderovou diverzitu týmů a rovné příležitosti, zda jsou už nějaké hmatatelné úspěchy, kterými byste se mohli pochlubit?
Tak v první řadě úspěchem je to, že je vůbec tento program pozitivně vnímán, protože tyto věci se v první fázi trochu odžívají i přes emoce, a než si takový program vydobude své místo na výsluní, tak to chvilku trvá. Ale za tři roky jeho fungování jsou hmatatelným výsledkem meziroční trendy počtu žen v managementu firmy ve druhé, třetí a čtvrté řídicí úrovni.

Hmatatelné jsou také výsledky v oblasti podpory rodičů, to znamená, když jde žena-zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, tak jsme diametrálně zlepšili způsob její podpory. Organizujeme setkání pro rodiče, aby zůstávali v kontaktu s firmou. Manažery vedeme k tomu, aby hovořili s kolegyněmi, už když odchází, aby navodili atmosféru, že zůstávají v kontaktu. Zavedli jsme i takzvaný příspěvek na chůvu, to znamená, aby ženy do tří let věku dítěte měly nějaké přilepšení a mohly se třeba dříve vrátit do práce. Pro tatínky jsme zavedli týden otcovského volna, do tří měsíců po narození dítěte může otec čerpat placený týden otcovského volna na pomoc ženě při narození miminka.

V profilu ideálního manažera či manažerky České spořitelny je jednou z hodnocených praktik i to, jak podporuje, realizuje a pěstuje diverzitu ve svém týmu. Díváme se i do talent programů, a když vidíme, že je tam příliš mnoho mužů v nominacích, tak se ptáme, kde máme ženy. To je opravdu nemáme? Jak jsme prováděli výběr?

Takže se tak jako tak vnitřně vyzýváme, hlídáme si, aby nás naše případné stereotypní uvažování neochuzovalo o polovinu, jak říkají v Americe, génia, který ženy mohou do firmy přinést.

Jste příklad ženy, která se do vedoucí pozice dostala, dokonce jste se umístila v žebříčku top 25 žen českého byznysu. Jaká je vaše rada pro kolegyně, které stojí na začátku kariéry a kariérní ambice mají?

Ne náhodou jsem se stala mentorkou pro ženy, mladší kolegyně i z jiných firem, které jsou na cestě, protože právě ze své letité praxe se jim snažím ukázat, kudy ta cesta vede, a pomáhám jim přesměrovat myšlení a připustit si některé chyby, nedostatky na své straně, aby byly úspěšnější. V první řadě bych řekla, že to začíná tím, že si žena musí srovnat v hlavě (když je úplně mladá, tak to vždy tak snadno nejde), co doopravdy v životě chce. Jestli to je jenom jakýsi trend, do kterého se chce vejít, mít pěkné místo a kariéru, a přitom jí to vlastně táhne k rodině. Udělat si v hlavě pořádek a stát si za tím. Protože některé ženy řeknou „aha, tak když ta cesta do managementu nebo ke kariéře vede tudy a tohle jsou ty prvky a ingredience a tohle bych musela pro to udělat, tak to nechci, taková já nejsem, to radši budu dělat individuální odbornici, specialistku nebo jinou práci". A to je fér tohle říct. No a potom, když už má jasno a chce někam směřovat, tak některé ženy to mají dané shůry, vlastně nic moc dělat nemusí, protože to mají v krvi a velmi rychle jdou nahoru a velmi rychle se jim otevírají dveře. Já hovořím spíše o těch, které si to musí víc propracovat, víc vydřít, a tam si myslím, že první, na čem je potřeba dělat, a to vlastně celý život, je vnitřní síla. Mít vnitřní sílu. To znamená, jestli jdu do managementu korporace nebo firmy zvlášť dynamické, kde změny jsou na denním pořádku, kde jde primárně o výsledky, vysoké pracovní nasazení, tak si myslím, že to chce neustále si budovat vnitřní sílu fyzickou i emoční. Neustále se držet v rovnováze. Najít cestu sama k sobě. Co je to, co mám ráda? Co je to, co mi ulevuje, co je ta úspěšná dennodenní hygiena, která mě zase do druhého dne nabije? Znám pár případů, kdy se ukázalo, že ta žena neměla tuto vnitřní sílu, a pak je lepší si to otevřeně říci a netrápit se, než se zničit. Ale řada žen je naopak obrovsky silných a u nich je potřeba si jen rozmyslet, jak ty dny poskládat, jak o sebe pečovat, aby zůstaly nad věcí a zvládaly dobře všechno, co chtějí.

Tak to je první věc. Druhá věc jsou konkrétní praktiky při jednáních. Jednací a komunikační styl mužů a žen se liší. Muži jsou přímí, nejdou pro slovo daleko, občas dokáží i řádně zahartusit, když se jim něco nelíbí, ženy jsou citlivější, volí spíše – teď mluvím všeobecně, existují výjimky z obojího – takovou empatičtější, vstřícnější rétoriku. No, a když třeba někdy jsou ta jednání složitá, tak ženy mají leckdy tendenci kapitulovat, protože do toho, o čem se tam diskutuje, třeba vložily strašně moc přípravy a práce, a ve chvíli, kdy se odehraje složitá debata, kdy to takzvaně jiskří, tak se někdy žena naštve, zablokuje, už pak dál nediskutuje a bere debatu osobně. Takže pracujeme s celou řadou z nich na tom, aby věci nebraly nikdy osobně, aby to braly jako debatu čistě byznysovou, naučily se vyjednávací taktiky, jak ve složitých schůzkách zůstat ve hře, jak prosadit svůj názor, jak získat vliv a jak se zapsat jako pragmatická konstruktivní byznys žena, která umí zvládat i složité debaty. Je potřeba si tohle připustit, protože ženy mají tendenci v takových chvílích svádět vinu na okolí. Je nutné toto odstranit a říci si pro úspěch do budoucna, co já můžu udělat jinak, co já můžu změnit. Tahle taktika mi nevyšla, neodnesla jsem si z jednání, co jsem chtěla, tak na to půjdu příště jinak. A zkoušet neustále, i třeba za pomoci kouče nebo zkušeného kolegy či kolegyně nebo dobrého šéfa, různé změny chování, až to vyjde. To je něco, co velice pomáhá.

Další chyba je izolovat se. Řada žen v České republice má tendenci, když už se dostaly do managementu do vysokých pozic, se izolovat a střežit si to pro sebe, protože právě ta její cesta byla tvrdá, odpracovala si to, nepřišlo jí to shůry, a tak je na to pyšná a drží si to pro sebe. Myslím si, že aby se ženám v managementu lépe dařilo, a to je v Americe už naprosto běžné, je nutné, aby svou zkušenost sdílely s ostatními. Madeleine Albright dokonce říká, že každá žena, která už se tam dostala, má povinnost pomoci jiné ženě, pokud má tu možnost. To je velice hezké a je to něco, pod co bych se podepsala, protože když jsem pracovala v mezinárodních firmách a přišla jsem do kolektivu, tak ty ženy mě neznaly, ale automaticky ke mně šly jako k nové kolegyni, k ženě, a vzaly mě takzvaně mezi sebe. Když jsem přišla do firem v Čechách, tak se spíše koukaly, odkud jsem, co jsem, kdo za mnou je, jak jsem se tam dostala, a spíše se izolovaly. A to si myslím, že je chyba, protože ženy pak ztrácejí sílu. Takže to si myslím, že je další věc, jak je možno získat nejen pro sebe v tu chvíli, ale i pro širší skupinu žen lepší pozici. Muži také drží spolu. Mají kluby, golf, tenis, různá uskupení. Drží spolu. To tady ženy ještě moc nedělají.

(1) Jitka Schmiedová již na této pozici ani v této firmě nepůsobí. Rozhovor vznikl na podzim roku 2011.

CO SI MYSLÍTE O...?

Co dělá vaše firma pro zaměstnance a zaměstnankyně generace 50+?

Hana Hutárková, Global HR Director, TI Automotive AC

Naše společnost se řídí názorem, že má-li se účinně formovat či měnit organizační kultura, je třeba provést analýzu všech jejích složek a posoudit stávající stav. V této souvislosti motivační průzkum aplikovaný v roce 2006 ukázal poměrně vysoké aktuální napětí mezi některými potřebami a jejich uspokojením u žen věkové kategorie 50+. Bližší analýza pak odhalila největší motivační napětí v oblastech morálního ocenění, poskytování zpětné vazby a ve vztazích na vertikální úrovni. Jinými slovy ukázalo se, že vnímání a hodnocení významných firemních hodnot, způsobů komunikace a firemních praktik není u této skupiny zaměstnankyň nikterak vysoké, spíše naopak. Proto jsme se rozhodli hledat co nejefektivnější cesty, jak změnit nebo zlepšit, co nefunguje, jak by mělo. Přičemž jsme si plně uvědomovali, že je to běh na dlouhou trať, protože má-li mít smysl, musí být postaven na trvalém vzdělávání a rozvoji a přinášet hodnoty nejen zúčastněným, ale i firmě jako celku. Navíc bylo třeba mít na zřeteli i jistá specifika tohoto věku, pro který je charakteristická nejen řada objektivních somatických potíží, ale především zvýšená citlivost v oblasti psychosociální, kam patří např. i výše zmíněné morální ocenění práce.

A tak byl odstartován dlouhodobý a trvalý rozvojový program, nazvaný Klub TI žen, který letos úspěšně vstoupil již do šestého roku svého trvání. Frekvence těchto vzdělávacích aktivit je jedenkrát za čtvrtletí, programové zaměření je koncentrováno do oblasti soft skills (komunikace, asertivita, emoční inteligence, sebereflektující výcvik...), ale zveme rovněž odborníky z různých odvětví medicíny, případně zajišťujeme individuální konzultace a péči. Na zaměření jednotlivých témat se aktivně podílejí i samotné účastnice.

Naší prvotní snahou bylo vytvořit u této skupiny zaměstnankyň vědomí, že je firma vnímá jako významný a stabilizační prvek, že si jich upřímně váží, stojí o ně, chce do nich investovat, posílit jejich sebevědomí, sebehodnocení a sebeúctu a tím i složitěji podmíněné pocity významu, užitečnosti či platnosti, dodat jim odvahu a motivovat je ke zvyšování kvalifikace, odbornosti a osobního růstu. Jak se nám to daří, na to by měly odpovědět především ty, kterých se to týká. Já osobně věřím, že tyto aktivity výrazně přispívají k pozitivnímu klimatu, podporují motivaci, která se odráží v aktivním přístupu a spoluúčasti na výběru témat a plánování vlastního růstu.

Radek Špicar, ředitel vnějších vztahů, Škoda Auto [1]

Škoda Auto čelí, tak jako většina společností v Evropě, problémům, ale i výzvám plynoucím ze stárnutí populace. Z tohoto důvodu zakomponovala do své sociální politiky i tzv. Program Seniority. Nad rámec běžných benefitů tak může být zaměstnanec-senior převeden na jiné vhodné pracovní místo, pokud vzhledem ke svému zdra-

votnímu stavu dlouhodobě ztratil způsobilost vykonávat svou dosavadní práci, a to při zachování dosavadní mzdy. V případě organizační změny je zaměstnanci-seniorovi, kterému zbývá pět a méně let do dosažení důchodového věku, nabídnuto jiné vhodné místo s tím, že mu bude po dobu až 24 měsíců kompenzována mzda. Samozřejmostí je poskytnutí zaměstnancům-seniorům jednoho dne volna s náhradou mzdy ročně navíc nebo pěti dnů na absolvování rekondičního pobytu v lázních. Škoda Auto rovněž zřídila šest chráněných pracovišť s kapacitou 200 míst pro lidi se sníženou schopností pracovního uplatnění.

Eva Ferrarová, koordinátorka problematiky rovnosti žen a mužů, Ministerstvo vnitra ČR

Ministerstvo vnitra připravilo a postupně realizuje projekt „Akceptace specifických potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň Ministerstva vnitra". Projekt je zaměřen na 4 cílové skupiny: zaměstnankyně na mateřské/rodičovské, zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o osobu blízkou, osoby se zdravotním znevýhodněním a zaměstnanci/zaměstnankyně ve věku 55+. Pro všechny tyto skupiny jsou v rámci projektu stanoveny cíle především v zavedení možnosti flexibilních pracovních úvazků. Dalším cílem je prohloubení znalostí pracovně právních norem jak ze strany cílových skupin, tak ze strany vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň. Za tím účelem pořádá Ministerstvo vnitra diskusní semináře, na kterých vystupují mj. odborníci/odbornice na pracovní právo a zástupci/zástupkyně neziskové sféry. Na intranetových stránkách projektu jsou informace pro jednotlivé cílové skupiny, které vycházejí především z průzkumu, který byl u jednotlivých cílových skupin proveden ohledně jejich potřeby informací. Pro osoby ve věku 55+ se konkrétně jedná o věkové statistiky Ministerstva vnitra, základní informace k důchodovému pojištění a připojištění, základní informace o využití sociálních služeb a příspěvku na péči, zaměstnanci a zaměstnankyně mají možnost požádat i o psychologické poradenství apod. a intranetu odboru řízení lidských zdrojů jsou pak stránky věnované pouze problematice stárnutí.

(1) Radek Špicar již na této pozici ani v této firmě nepůsobí. Anketa proběhla na jaře roku 2011.

RŮZNÉ

Domácí násilí má závažnější dopady, než si lidé často uvědomují

Petra Švecová, o.s. ROSA, o.s.

V oblasti pomoci obětem domácího násilí došlo v uplynulých letech k celé řadě pozitivních změn, především na poli legislativy. Celá řada problémů ale teprve čeká na své řešení. Vliv domácího násilí na zdravotní stav obětí, a tím i na ekonomiku, je přitom obrovský.

V posledních letech došlo v oblasti pomoci obětem domácího násilí v České republice k řadě důležitých změn: od roku 2007 má policie možnost vykázat na deset dní pachatele [1] ze společné domácnosti tak, aby oběť měla možnost začít řešit situaci po závažném napadení v relativním bezpečí (případně soud může tuto lhůtu ještě prodloužit). Spolu s tím navíc došlo ve všech krajích České republiky ke vzniku intervenčních center, která slouží obětem domácího násilí a která je podporují v případech, kdy došlo k vykázání.

Mohlo by se tak zdát, že velká část problémů, které jsou spojeny s řešením domácího násilí a ochranou obětí, je už ošetřena. Bohužel, řada otázek a témat na řešení teprve čeká. Jednou z nich je například péče o děti ve chvíli, kdy se oběť násilí rozhodne svou situaci řešit. Ačkoliv se například skrývá před svým partnerem v utajeném azylovém domě, musí zajistit kontakt dítěte s otcem. To ji samozřejmě může ohrožovat na zdraví či životě a zároveň to dítě, které bylo svědkem násilí, vystavuje velké psychické zátěži.

Velké mezery ve vyhodnocování závažného násilí stále existují i mezi profesionály a řada odborníků a odbornic, kteří by mohli zabránit pozdější eskalaci násilí, není o domácím násilí proškolena (například personál zdravotnických zařízení může jako první po napadení rozeznat domácí násilí a poskytnout kontakty na specializovaná centra, případně pracovníci a pracovnice škol by v případě podezření mohli kontaktovat oddělení péče o dítě).

Oběti také stále narážejí na řadu mýtů a nepochopení nejen ve svém blízkém okolí, ale i mezi profesionály, kteří by jim měli pomáhat. Někteří pracovníci a pracovnice jsou sice „vyzbrojeni" obecnými znalostmi, v konkrétních případech se ale uchýlí k mýtům či předsudkům, mezi nimiž sami vyrůstali. Sice tak uznávají závažnost domácího násilí, nejsou ale schopni si ji vztáhnout k danému případu a pochopit komplikovanou situaci či chování dané oběti.

V této souvislosti je třeba zmínit, nakolik je domácí násilí ovlivněno blízkým vztahem násilné osoby a oběti. Důležitou roli hraje jak citová blízkost, tak i ekonomická závislost. Násilí se odehrává beze svědků, což omezu-

je možnost oběti dokázat, čím prochází. Pachatelé[2] jsou totiž často lidmi „dvou tváří": zatímco doma se uchylují k násilí, navenek jsou komunikativní a milí. Oběť tak v případě, kdy se obrátí na své okolí, musí bojovat s nedůvěrou, přesvědčováním, že jde o jinak „tak hodného" člověka. Pachatelé[3] z násilí obvykle obviňují oběť („kdyby se takto nechovala, nemuselo se to stát", „vyprovokovala mě") a mají tendenci jej zlehčovat: i ve chvíli, kdy čelí důkazům o závažném fyzickém napadení, obvykle tvrdí, že šlo „jen o jednu facku", do oběti „strčili" a podobně. Cyklus násilí, v němž se střídají období násilí a omluv, usmiřování, relativního klidu a opětovného narůstání tenze, pak napomáhá udržet oběť ve vztahu a vedle dalších možných obav ji odrazuje od odchodu.

Dlouhodobé dopady

Dopady domácího násilí jsou ovšem obrovské. Jde jak o ekonomické náklady, především ty spojené s léčbou zranění nebo se ztrátami zaměstnavatelů, ale především o dopady na zdraví obětí. Jak ukázala sonda provedená občanským sdružením ROSA, ty jsou opravdu velké. Vedle tělesných následků, jako jsou podlitiny, řezné rány či zlomeniny, mají ženy[4], které jsou v 95 % případů oběťmi[5], řadu psychosomatických onemocnění (migrény, úzkosti, bolesti žaludku a pánve, krvácení, astma, vysoký tlak apod., zvracení, úbytek na váze). Kromě okamžitých traumat způsobených týráním přispívá život v násilí i k dalším chronickým zdravotním problémům, jako jsou deprese, posttraumatická stresová porucha, závislost na alkoholu. Mezi další zmiňované obtíže patří poruchy příjmu potravy, nadužívání léků na spaní či na tlumení bolesti nebo alkoholu. Účinky přetrvávají i dlouho poté, co již k násilí nedochází. Zneužívané ženy často uvádějí, že byly dušeny, škrceny, uděřeny do hlavy, což vedlo ke ztrátě vědomí. To může vést k závažným zdravotním problémům, včetně neurologických následků. Vynucený sex má pak za následek prokazatelné gynekologické problémy.

Co se týče nákladů na léčbu, v České republice se žádný výzkum zatím neuskutečnil, ve Spojených státech amerických ale například náklady na partnerské násilí přesahují 5,8 miliard dolarů každý rok. Celkem 4,1 miliard dolarů je ročně vynaloženo na přímou zdravotní a psychologickou péči. Celkem 37 % žen, které byly ošetřeny na úrazovém oddělení, mělo zranění v důsledku domácího násilí. V několika rozsáhlých studiích v USA z pohotovostních oddělení se uvádí, že 11–30 % zraněných žen bylo podle mechanismu zranění jednoznačně zbito partnerem. Týrané ženy byly mnohem častěji zraněny na hlavě, obličeji, krku, hrudníku, prsou a břichu než ženy zraněné jinými způsoby.

Alarmující je, že, jak ukázala sonda, kterou občanské sdružení ROSA zorganizovalo v rámci projektu podpořeného VZP, celých 64 % žen, které byly zraněny v důsledku domácího násilí svým partnerem, nevyhledalo lékařskou pomoc. Důvody přitom byly různé. Některým pachatel nedovolil opustit byt, některé se obávaly, že násilí bude ještě horší, další měly strach, jak je zdravotníci přijmou, případně už měly předchozí negativní zkušenost s ošetřením po napadení. Některé se k lékaři přeci jen dostavily, obvykle ale až po mnoha týdnech. Nesdělily, že zažívají doma násilí, ale bolí je žaludek, nemohou spát.

Skutečnost, že se oběti[6] obávají sdělit svou zkušenost s násilím, ať již ze strachu či kvůli předchozím negativním zkušenostem, je velkou výzvou pro zdravotnický personál, který by mohl pomoci s rozeznáním domácího násilí, a tak i napomoci jeho zastavení.

(1) Citovaný zákon 135/2006 Sb. používá označení pachatel bez ohledu na to, zda je touto osobou muž či žena.
(2) Údaj vychází ze statistiky pachatelů, kterou zpracovalo o.s. ROSA – Statistika ROSA (Zdravotní dopady domácího násilí – sociologická sonda mezi klientkami) za rok 2010: www.rosa-os.cz/o-nas/statistiky/.
(3) Údaj vychází ze statistiky pachatelů, kterou zpracovalo o.s. ROSA – Statistika ROSA (Zdravotní dopady domácího násilí – sociologická sonda mezi klientkami) za rok 2010: www.rosa-os.cz/o-nas/statistiky.
(4) ROSA, o.s., se specializuje na pomoc ženám-obětem domácího násilí.
(5) Podle dostupných údajů WHO.

(6) Vychází ze zkušeností z práce s klientkami o.s. ROSA.

Gayové, lesby a adopce v České republice

Martina Štěpánková, PROUD

Začne-li se mluvit o stejnopohlavních rodičích, objeví se velké množství předsudků a stereotypů o tom, co je „normální“ a „nejlepší“ pro děti. Rodičovství, stejnopohlavní rodina a výchova dětí v České republice přetrvávají jako nejtmavší kout homofobie. Otázka stejnopohlavních rodin rozděluje politiky i veřejnost mnohem více než kdysi diskuse, které se rozvířily při schvalování registrovaného partnerství.

Dokonce i ti, kteří otevřeně podporovali a podporují registrované partnerství, projevují jednoznačný nesouhlas, pokud jde o gay a lesbické rodičovství a výchovu dětí stejnopohlavními páry. Právě obava, že gayové a lesby po přijetí registrovaného partnerství budou požadovat adopce, byla jedním z častých argumentů opakovaných kritiky zakotvení formálních stejnopohlavních svazků.

Odpůrci přítomnosti dětí v gay a lesbických rodinách často vycházejí z předsudků, neznalosti či jejich konzervativního smýšlení založeného na představě tradiční rodiny, kterou tvoří otec, matka a děti. Přetrvávají tak názory, že když stejnopohlavní páry spolu nemohou mít děti „přirozenou cestou“, nejsou tyto rodiny ani vhodným prostředím pro jejich výchovu. Ať se to však kritikům gay a lesbických rodin líbí nebo ne, být gay nebo lesba s sebou nenese ztrátu touhy po dětech. Stejně jako heterosexuální partneři, i partneři stejnopohlavní po dětech touží. A vzhledem k tomu, že skutečně stejnopohlavní rodiče spolu nemohou počít dítě „přirozenou cestou“, hledají jiné možnosti, jak mít vytoužené dítě. Rodičovství stejnopohlavních párů je tak na rozdíl od řady heterosexuálních rodičů věcí dlouho promyšlenou, plánovanou a připravovanou. V minulosti nejčastěji stejnopohlavní partneři vychovávali děti ze svých předcházejících heterosexuálních partnerství a manželství, avšak stejně jako v jiných evropských zemích, i v České republice stoupá počet dětí rodících se přímo homosexuálním párům. Na rozdíl od řady evropských zemí však české právo na tuto situaci díky negativnímu postoji české politické reprezentace dosud nijak pozitivně nereagovalo.

V praxi mohou nastat, pokud jde o adopce, dvě naprosto odlišné situace, první a zcela jistě mnohem častější, kdy je jeden ze stejnopohlavních partnerů či partnerek biologickým rodičem, druhá, kdy si adoptují cizí dítě z dětského domova.

Stejnopohlavní páry, především lesbické, řeší své rodičovství často prostřednictvím

umělého oplodnění či „výpomoci" známého, kamaráda nebo anonymního dárce. V praxi pak taková situace znamená, že dítě má podle zákona pouze jednoho rodiče – biologickou matku, druhá partnerka, která o dítě společně s matkou pečuje a vychovává jej (tuto povinnost má dokonce uloženu zákonem, jsou-li registrované), nemá podle zákona k dítěti žádná práva. To přináší jak řadu problémů v každodenním životě rodiny, tak především velkou nejistotu v situaci, kdy partnerství skončí, ať rozchodem rodičů nebo smrtí jednoho/jedné z nich. Řada zemí, např. Belgie, Dánsko, Německo, Island, Nizozemí, Norsko, Španělsko, Švédsko či Velká Británie, proto umožňují adopci dítěte partnerky/partnera obdobnou tomu, kdy manžel adoptuje děti své manželky, které má z předcházejícího vztahu. Česká republika takovouto adopci stejnopohlavním rodičům neumožňuje a právní nejistota těchto rodin tak přetrvává. Např. v případě úmrtí matky je riziko, že dítě bude svěřeno do výchovy někomu z biologických příbuzných, a nikoli nebiologické matce, která dítě do té doby vychovávala, nebo v případě rozchodu rodičů nemá nebiologická matka k dítěti žádná práva ani povinnosti, tedy právo i nadále se podílet na výchově dítěte a stýkat se s ním či naopak vyživovací povinnost k dítěti.

Další možností pro stejnopohlavní páry je adopce dítěte z dětského domova, která je umožněna např. ve Španělsku, Velké Británii, Švédsku či Belgii. Zde je třeba zdůraznit, že ačkoli logicky o adopci často usilují bezdětné páry, nemělo by primárním motivem adopce být řešení vlastní bezdětnosti, ale spíše potřeba dát domov dětem, které se z nějakého důvodu ocitly bez rodičů. Neexistuje ani právo na adopci, takové právo nemají ani manželé, existuje pouze právo požádat si o adopci a čekat, zda budou žadatelé vyhodnoceni jako vhodní náhradní rodiče. Stejnopohlavní páry, a to ani ty registrované v České republice, dítě adoptovat nemohou. O adopci si sice mohou požádat, ale budou automaticky vyloučeny, aniž by kdokoli zkoumal, zda by pro některé z dětí mohly být vhodnými rodiči. V poslední době se objevují případy, kdy si stejnopohlavní pár adoptuje dítě v zahraničí, přičemž jeden či oba partneři/jedna či obě partnerky mají české státní občanství, avšak české úřady takovou adopci neuznají. Rodiče i dítě se tak dostávají do velmi složité právní situace, neboť podle českých zákonů nejsou rodiči dítěte. Dovedeno ad absurdum, mohly by české úřady rodičům dítě odebrat, protože podle zákona je dítě na českém území bez rodičů.

Nejabsurdnější situaci české právo přináší, pokud jde o adopce individuální, tedy když si dítě adoptuje jednotlivec, nikoli pár. Podle českých právních předpisů si o individuální adopci může požádat kdokoli bez ohledu na sexuální orientaci a je na úřadech, aby vyhodnotily vhodnost žadatele/žadatelky jako náhradního rodiče. Podle rozsudku Evropského soudu pro lidská práva E. B. proti Francii z roku 2008 nesmí být kritériem pro odmítnutí takového žadatele či žadatelky jeho či její sexuální orientace. Podle zákona o registrovaném partnerství však trvající partnerství brání tomu, aby některý z partnerů adoptoval dítě. Žijí-li partneři nesezdaní, jeden z partnerů by si mohl dítě adoptovat, pokud se registrují, jsou z adopce automaticky ze zákona vyloučeni. Toto ustanovení zákona o registrovaném partnerství je v rozporu s Listinou základních práv a svobod a s Evropskou úmluvou o lidských právech a základních svobodách a je jen otázkou času, kdy tato věc doputuje k Ústavnímu soudu k rozhodnutí.

Odpůrci adopcí dětí stejnopohlavními páry nejčastěji opakují tři argumenty. Jedním z nejčastějších je obava, že dítě nebude mít tradiční mužské a ženské vzory v rodině, přičemž zcela opomíjejí skutečnost, že velké množství dětí v současné době vyrůstá v neúplných rodinách, a navíc, že děti gayů a leseb mohou tyto vzory nalézt v rodině širší či mezi přáteli rodičů. Průzkumy dokonce ukazují, že stejnopohlavní rodiče hledají vzory opačného pohlaví pro své děti mnohem častěji a cíleněji než např. osamělé matky. Rozšířená je obava, že dítě vyrůstající v gay či lesbické rodině se samo stane homosexuálem, ačkoli průzkumy ukazují, že výchova dítěte stejnopohlavním párem jeho sexuální orientaci neovlivňuje. Nezřídka zaznívá i argument, že dítě vyrůstající v gay či lesbické rodině bude vystaveno bolestivému stigmatu a stane se terčem negativních reakcí ve škole i v dalším okolí. Tyto obavy se nicméně v každodenním životě nijak nepotvrzují, a navíc dítě mající oporu v milujících rodičích zcela jistě překonává nepříznivé zkušenosti osudu mnohem snáz než dítě vyrůstající opuštěné v ústavní péči. Vždyť jedním z aspektů fungujícího rodičovství je taková výbava dítěte do života, která ho naučí, aby s pomocí a oporou rodičů čelilo a překonávalo překážky a problémy.

Kritici gay a lesbického rodičovství nejsou ochotni přijmout fakt, že láskyplné a stabilní prostředí může dítě najít i v rodině, kde mají oba rodiče stejné pohlaví. Jakékoli konání týkající se dětí se musí řídit nejlepším zájmem dítěte a je třeba mít vždy na paměti, že *„Nejlepší zájem dítěte nikdy nemůže představovat teoretickou diskusi o ideální rodině, ale musí se soustředit na konkrétní děti bez ohledu na to, jak přišly na svět a za jakých okolností."*

Nezávislé/závislé animátorky

Praktické okolnosti ženské autorské animované tvorby

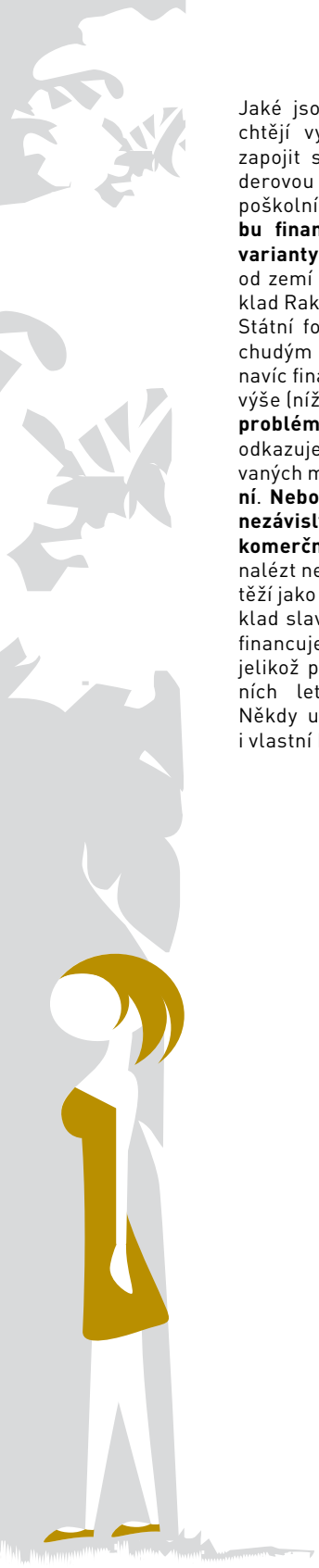
Eliška Děcká

Prosadit se v současnosti jako autorka na poli nezávislého animovaného filmu vyžaduje v mnoha ohledech podobné předpoklady, jako stát se spisovatelkou na počátku 20. století, tak jak to trefně popisuje ve své slavné eseji *Vlastní pokoj* Virginie Woolf. Peníze a vlastní pokoj, nebo přesněji v tomto případě „trocha peněz" a vlastní animační stůl jsou nezbytným prvním krokem ke každému sebekratšímu animovanému filmu.

A pokud daná autorka přidá zenovou dávku trpělivosti, vytrvalosti, skromnosti a osobního odhodlání, lze s trochou nadsázky říct, že nepotřebuje o moc víc. Jenže i ta relativní trocha peněz (v porovnání například s filmem hraným nebo jinými celovečerními audiovizuálními díly) je v poslední době (přesněji řečeno od 90. let) ne zrovna jednoduše sehnatelná. **Autorský animovaný film, který má většinou podobu krátkého několikaminutového snímku** (a není tím pádem vhodný pro klasickou kino distribuci), **stojí na okraji společenského zájmu**. Nedostává se k většímu počtu diváků, nelze na něm vydělat.

To s sebou však kromě očividných negativ nese i některá pozitiva. **Nerentabilita autorské animace znamená totiž zároveň velkou míru svobody v uměleckém projevu, nejen co se stylu týče, ale především ve výběru témat.** Žádný zatvrzelý producent vám nestojí v cestě. To nahrává mnoha minoritním problematikám, které by se v jiném finančně výnosném médiu prosazovaly jen stěží. **Snad i proto se již po několik desetiletí soustředí na autorskou animaci stále více žen-umělkyň, které v ní nacházejí prostor pro uplatnění vlastního osobitého úhlu pohledu, zapojení feministické perspektivy či představení různorodé genderové problematiky** (viz například loňská sekce Holci a kluky v animaci festivalu PAF Olomouc, která prezentovala celou řadu obdobně zaměřených filmů animátorek z celého světa).

Jenže až příliš mnoho autorek si podobný luxus tvořit ryze osobní filmy může dovolit pouze během studií, kdy mohou těžit z technického a pedagogického zázemí univerzit a nemusí většinou ještě řešit existenční problémy každodenního „dospěláckého" (a mnohdy také rodinného) života. Je tedy častým jevem, že animátorky, které se během školních let svými filmy zaměřovaly hlavně na ztvárnění osobních prožitků a jiných spíše závažnějších témat realizovaných často esejistickou formou (viz například Maria Procházková nebo Lucie Štamfestová), se po dokončení studií transformovaly (byť každá určitě z trochu jiných důvodů) na autorky především dětsky laděné tvorby. To platí dvojnásob pro **české animační prostředí ovlivněné dlouholetou tradicí večerníčků, ve kterém stále převažuje zavádějící přesvědčení, že animovaný film je určen především dětskému publiku**.



Jaké jsou tedy možnosti animátorek, pokud chtějí vyprávět osobní příběhy nebo třeba zapojit stále ještě v Čechách minoritní genderovou problematiku do svých filmů i během poškolní umělecké dráhy? **Jedním ze způsobu financování je získání státního grantu, varianty převládající i v Čechách**. Na rozdíl od zemí s vyspělejší kulturní politikou (například Rakousko, Kanada či Španělsko) je místní Státní fond pro českou kinematografii pouze chudým příbuzným, který podpořené projekty navíc financuje vždy jen do určité procentuální výše (níže). **I po přidělení grantu tedy zůstává problém, kde sehnat zbytek peněz**. Což volně odkazuje k druhému typu financování animovaných minoritních projektů – **samofinancování**. **Neboli přesněji řečeno financování svých nezávislých projektů z výnosů ostatních komerčních zakázek.** Tento systém můžeme nalézt nejčastěji v zemích s tvrdou volnou soutěží jako třeba USA nebo Velké Británii. Například slavná britská animátorka Joanna Quinn financuje své filmy doslova toaletním papírem, jelikož právě na toto zboží vyrobila v posledních letech nejvíce animovaných reklam. Někdy umělkyně zapojují do shánění financí i vlastní kreativitu a nápaditost. Tak jako třeba newyorská nezávislá autorka Signe Baumane, která svůj právě dokončovaný celovečerní film *Rock in My Pockets* vyprávějící o sklonech k depresím, které kolují její rodinou, spolufinancuje pomocí příspěvků fanoušků a sympatizujících diváků, kteří můžou pomocí PayPal služby zaslat peníze na autorčino konto a na oplátku si vybrat například jednu z originálních přípravných kreseb pro některou ze scén filmu. Mnoho animátorek se také věnuje ilustraci knih (v českém prostředí například Galina Miklínová nebo Michaela Pavlátová), jiné dokonce vyrábějí knihy vlastní (jako třeba v případě Ludmily Sanitrákové a jejího nejnovějšího projektu elektronické animované knihy *Lesokraj*).

Jak je tedy patrné, svobodné pole působnosti v okrajové autorské animaci je často vykoupeno bojem o přežití v oblasti finanční. Pokud ale autorky využijí dostupných grantových možností a zapojí míru kreativity a odhodlání v hledání dalších cest samofinancování, může být nezávislá animace stále ještě důležitým podhoubím pro vznik mnoha uměleckých děl zastupujících tolik potřebný ženský nebo jiný minoritní hlas.

O ROVNOSTI S VAŠÍ FIRMOU

Vědomosti jako klíč k úspěchu – Gender Studies nabízí školení pro firmy

Asi vás nepřekvapí, budeme-li tvrdit, že lidský kapitál – tedy zaměstnanci a zaměstnankyně – představuje jeden z nástrojů zisku vaší firmy. Víte ale, kolik vás ročně stojí nábor – inzercí počínaje, přes výběrová řízení a přijímací pohovory, až po zaškolení nových pracovníků a pracovnic? Možná byste byli překvapeni. Přitom existují postupy, které výrazně snižují fluktuaci zaměstnaných a zároveň zvyšují jejich motivaci, loajalitu a výkon.

Klíčovým faktorem je propracovaný systém rovných příležitostí v organizaci. Ve srovnání s nevratnými náklady na nábor je investice do zavedení tohoto konceptu strategickým tahem a zdrojem zvýšení konkurenceschopnosti firmy a tím i jejího zisku pro budoucnost. Jistě jste již slyšeli pojmy jako slaďování osobního a pracovního života, diverzita pracovních týmů, nediskriminační inzerce, flexibilní formy práce a mnohé další. Lze v nich vytušit skrytý potenciál, ale zároveň navozují řadu otázek. Kolik to bude stát, co to přinese, dělá to již někdo, jak poznám, které opatření je nejvhodnější právě pro naši firmu?

Orientaci v problematice rovných příležitostí ve firemní praxi vám usnadní řada podnikových tréninků a školení, kterou připravil tým Gender Studies. Nabízíme komplexní služby v oblasti přípravy a realizace vzdělávacích akcí. Na základě potřeb a požadavků zaměstnavatele sestavíme strukturu semináře na klíč, a to jak po stránce obsahové, tak s ohledem na časový rozsah či počet účastníků a účastnic. Kurzy vedou zkušené lektorky, které školí buď přímo na pracovišti, nebo v prostorách informačního centra Gender Studies.

V současnosti jsou pro vás připraveny tyto semináře:

Náklady a zisky programů podporujících rovné příležitosti žen a mužů

Časová dotace: 2 hodiny

Programy na podporu rovných příležitostí žen a mužů přinášejí v dlouhodobé perspektivě firmě zisk, nejsou však zadarmo. Představíme vám přínosy a úspory rovných příležitostí (slaďování osobního a pracovního života, rovnoměrného zastoupení žen a mužů v řídících pozicích, náboru zaměstnanců a zaměstnankyň respektujícího rovné příležitosti aj.) a uvedeme konkrétní příklady firem z ČR i ze zahraničí a případové studie z praxe. Ukážeme vám, jak zavádět konkrétní programy rovných příležitostí do firem. Účastníci a účastnice semináře obdrží na CD sborník textů ***Náklady a zisky rovných příležitostí***, který představuje příklady dobré praxe a studie z ČR i ze zahraničí.

Slaďování pracovního a soukromého života neboli Work/Life Balance

Časová dotace: 3 hodiny

Seminář účastníky a účastnice uvede do konceptu slaďování a vysvětlí společenský kontext jeho existence a fungování. Dále vyloží základní firemní procesy a nástroje na jeho podporu, od netradičního uspořádaní pracovní doby až k podpoře zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti a další členy rodiny. Druhá část semináře ukáže, jaké jsou přínosy zavedení programů na podporu slaďování – pro zaměstnané, zaměstnavatele i společnost obecně. Poskytneme také pár praktických tipů pro zavádění těchto programů, zmíníme se o mýtech vážících se ke slaďování a uvedeme několik příkladů dobré praxe v této oblasti.

Flexibilní formy práce/částečné úvazky

Časová dotace: 2 hodiny

Flexibilní formy práce představují základní nástroj pro slaďování rodinného a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň. V semináři představíme jednotlivé formy flexibilních pracovních uspořádání včetně částečných úvazků. Soustředíme se zejména na možnosti a limity jednotlivých forem práce, vysvětlíme pozitivní a negativní vymezení pojmu flexibility a prostor věnujeme i tématům, jako je osobní zodpovědnost jednotlivce, komunikace a time- management. Představíme příklady praktického využití flexibilních forem práce v případových studiích z firem z ČR i ze zahraničí.

Firemní zařízení péče o děti

Časová dotace: 3 hodiny

Seminář seznámí účastníky a účastnice se základními legislativními aspekty (včetně hygienických norem) zřizování firemních zařízení péče o děti a poukáže na potenciální pozitivní a negativní dopady tohoto kroku na finanční situaci a image firmy. Dále poskytneme praktické rady, jak postupovat při zřizování firemní školky, jeslí či dětského koutku a uvedeme několik příkladů dobré praxe v ČR. Účastníci a účastnice získají výstupy relevantních výzkumů realizovaných Gender Studies. Část semináře bude věnována možným zdrojům financování při zakládání firemního zařízení péče o děti. Budeme také informovat o aktuálním vývoji situace týkající se legislativy vztahující se k firemním zařízením péče o děti na MPSV.

Rovné příležitosti a diskriminace

Časová dotace: 3 hodiny

V semináři se budeme věnovat obecně problematice rovných příležitostí a diskriminace. Zaměříme se na evropskou a českou legislativu a ekonomické důvody, proč se rovným příležitostem věnovat. Představíme vám, kde všude se rovné příležitosti implementují a jak (nábor zaměstnanců a zaměstnankyň, kariérní postup, vzdělávání, odměňování, sladění osobního a pracovního života, PR a reklama, marketing), jak předcházet diskriminaci a jak postupovat, pokud se na pracovišti objeví. Seznámíme vás s genderovými analýzami a postupy, jak rovné příležitosti ve firmě implementovat. Zhodnotíme náklady a zisky rovných příležitostí a na závěr vám představíme příklady z praxe.

Genderový marketing

Časová dotace: 3 hodiny

Seminář se věnuje genderovým aspektům marketingu. Na konkrétních příkladech dokládá rozdíly mezi genderovým, genderově citlivým a sexistickým marketingem. Přináší příklady genderově citlivého a otevřenějšího uvažování při tvorbě nových produktů a jejich uvádění na trh. Ukazuje, proč nahé ženské tělo nemusí být v reklamě vždy zaručeným receptem na vysoké zisky, a dává návod, jak vytvářet marketingové strategie citlivěji (a efektivněji) s ohledem na diverzitu spotřebitelů a spotřebitelek. Seminář obsahuje cvičení na tvorbu a propagaci nového produktu.

Úvod do genderu / genderové stereotypy

Časová dotace: 2 hodiny

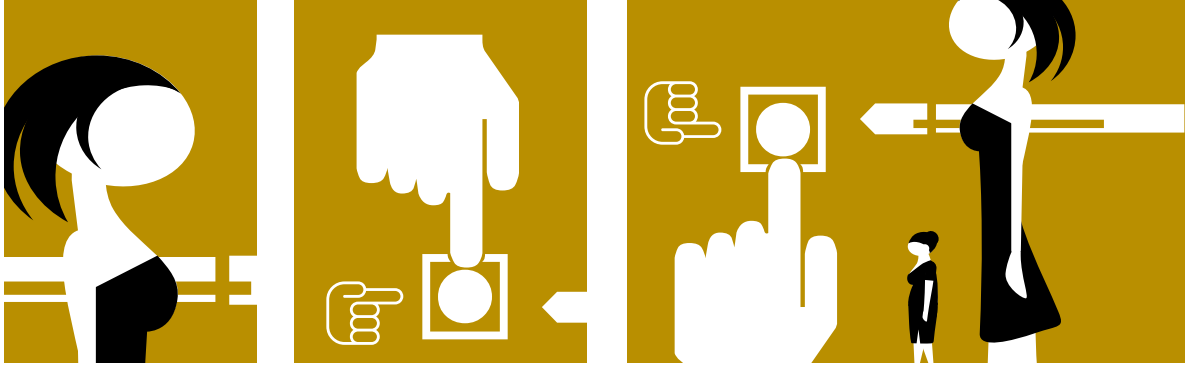
Na semináři se účastníci a účastnice seznámí se základními pojmy gender, genderové stereotypy, genderová socializace a genderová rovnost. Ukážeme, kde všude se s genderovými stereotypy můžeme setkat (média, reklama, jazyk, pracovní trh) a jaké mohou být jejich negativní důsledky (segregace pracovního trhu, platová nerovnost, diskriminace v přístupu k zaměstnání…). Účastníci a účastnice semináře se naučí, jak genderové stereotypy odhalit, nepodléhat jim a eliminovat tak jejich vliv na rozhodování.

Genderová citlivost pro mediální pracovníky a pracovnice

Časová dotace: 3 hodiny

V semináři se budeme věnovat obecně problematice genderu (maskulinitě, femininitě, genderovým rolím, esencialismu, sociální konstrukci reality), specificky pak stereotypům, zejména těm genderovým a mediálním. Dále se zaměříme na genderovou lingvistiku, jazyk a jeho konkrétní použití. Na základě krátké analýzy budeme mluvit o aktuálních příkladech genderové nekorektnosti, či naopak korektnosti v mediálních obsazích, budeme se věnovat praktickým příkladům a možnostem, jak se stereotypům vyhnout a jak pracovat s jazykem tvůrčím způsobem. Budeme mluvit také o objektivitě zpravodajství, specificky se zaměříme na objektivitu v souvislosti s genderovými aspekty. Neopomineme ani téma sexismu v médiích.

Pokud máte o některé z těchto školení zájem, kontaktujte Gender Studies na telefonním čísle 224 915 666 nebo na e-mailu office@genderstudies.cz.



Audit Rovné příležitosti: ne kontrola, ale rozvoj

Jitka Kolářová, Gender Studies, o. p. s.

Audit je výraz, který se ve slovníku firem objevuje čím dál častěji. Vedle finančního auditu se setkáte se sociálními audity a nově také s genderovými audity. Genderový audit nebo audit rovných příležitostí se orientuje na vnitřní organizační procesy z genderové perspektivy, tedy vyhodnocuje podporu rovných příležitostí žen a mužů ve firmě. Jeho cílem je zhodnotit stávající situaci, ocenit dobré praxe a nabídnout cestu ke zlepšení v problematických oblastech. Gender Studies nabízí firmám Audit Rovné příležitosti.

Audit se primárně zaměřuje na prosazování rovných příležitostí žen a mužů, ale jeho výsledkem je celkové zlepšení výkonnosti organizace, protože si všímá takových oblastí jako firemní kultura a komunikace ve firmě, nábor a rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, slaďování práce a soukromého života apod.

Auditována může být celá firma nebo její část (divize, pobočka, oddělení).

Metodika auditu zahrnuje kvantitativní dotazování, analýzu dokumentů, osobní rozhovory a diskuzní workshopy. V rámci auditu se zaměřujeme na několik klíčových oblastí a témat, ale po dohodě lze konkrétní oblast analyzovat do větší hloubky či vytvořit detailnější akční plán.

Důležitou součástí auditu je úzká spolupráce mezi auditovaným subjektem a Gender Studies. Díky součinnosti externího týmu a interní pracovní skupiny bude dosaženo optimálních výsledků: externí tým přináší pohled zvenku, a je schopen se tak vyhnout jisté „organizační slepotě", zatímco zapojení interních zaměstnanců a zaměstnankyň firmy přináší lepší pochopení firemních procesů a napomůže efektivní zavedení a využívání doporučených nástrojů a opatření.

Audit trvá celkem tři až čtyři měsíce, přičemž samotný sběr dat pro audit (rozhovory, workshopy) zabere asi 5–10 pracovních dní, kdy je důležité aktivní zapojení auditované organizace.

Součástí auditu jsou také průběžné konzultace, závěrečná zpráva a akční plán. Závěrečná zpráva shrnuje zjištění auditu, na jejichž základě se pak vypracuje plán akcí a doporučení. Fakultativně je možné firmu znovu auditovat po uplynutí doby stanovené pro zavedení doporučených opatření a zhodnotit dosavadní vývoj.

Audit Rovné příležitosti je vhodný pro všechny zaměstnavatele, bez ohledu na to, jak daleko v podpoře rovných příležitostí jsou, a jeho cílem není kontrola, jako je tomu třeba u auditu účetnictví. Jeho smysl spočívá v identifikaci dobrých praxí a případných mezer a vytvoření individuálního plánu, jak ve firmě dále rozvíjet rovné příležitosti žen a mužů, politiku antidiskriminace a slaďování práce a soukromého života. A to jsou oblasti, které se dotýkají všech zaměstnanců a zaměstnankyň.

Přínosy auditu pro zaměstnavatele:

- stanovení objektivních cílů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, slaďování rodinného a pracovního života a antidiskriminace v rámci firemních politik na základě externího posouzení personálních a institucionálních limitů a příležitostí
- externí zhodnocení vnitřních procesů týkajících se řízení a rozvoje rovných příležitostí žen a mužů, slaďování rodinného a pracovního života a antidiskriminace a návrh doporučení
- získání zpětné vazby od zaměstnanců a zaměstnankyň firmy
- zvyšování povědomí o rovných příležitostech a slaďování mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a managementem firmy
- získání osvědčení o absolvování auditu

Firma, která projde auditem, získá certifikát. Pokud máte o audit ve vaší firmě zájem, neváhejte nás kontaktovat na e-mailu office@genderstudies.cz nebo telefonu 224 915 666.

AUDIT ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

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

Konzultace k firemním školkám

Uvažujete o založení firemní školky? Nebo jiného firemního zařízení péče o děti?

Nevíte, jak začít? Jaká jsou úskalí? Současné možnosti?

Obraťte se na Gender Studies, o. p. s.

Nabízíme:

- právní expertizy zaměřené na možnosti firemních zařízení péče o děti v ČR,
- zahraniční analýzy z vybraných evropských zemí,
- znalost českého prostředí v této oblasti,
- dlouholetou zkušenost při práci s firmami,
- teoretickou a praktickou znalost aspektů slaďování pracovního a osobního života.

Kontakt: e-mail: office@genderstudies.cz, tel.: 224 915 666

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.

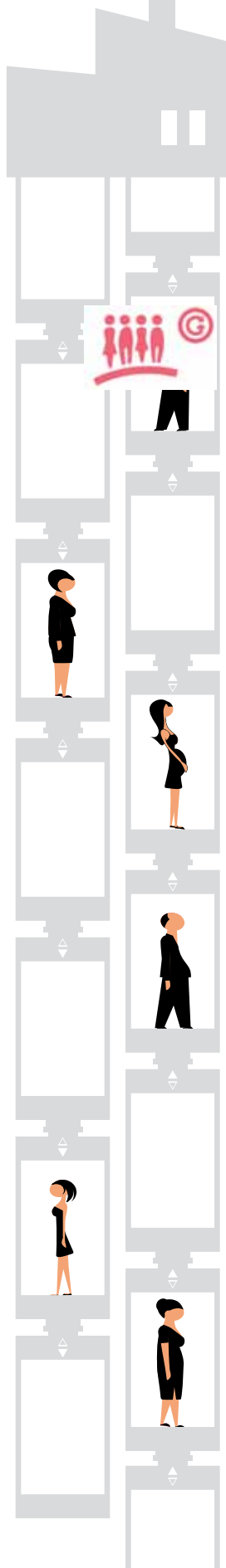
Více informací získáte na e-mailu office@genderstudies.cz, webových stránkách www.rovneprilezitosti.ecn.cz nebo na telefonním čísle 224 915 666.

Informační centrum a právní poradna

Informační centrum poskytuje literaturu a informace z oblasti rovných příležitostí žen a mužů a sladění práce a rodiny. Je součástí knihovny Gender Studies zaměřené na genderovou tematiku. Knihovna je otevřena od úterý do čtvrtka od 12.00 do 18.00 hodin v Gorazdově 20, Praha 2. Schůzku můžete sjednat telefonicky na čísle 224 913 350 nebo e-mailu office@genderstudies.cz.

Právní poradna v oblasti sladění práce a rodiny: Každé úterý od 9.00 do 11.00 a pátek od 16.30 do 18.30 můžete využít telefonickouprávní poradnu na číslech 224 913 350 a 774 913 350. Své otázky můžete také zasílat v průběhu celého týdne na e-mailovou adresu pravo@genderstudies.cz nebo prostřednictvím webové stránky www.rovneprilezitosti.cz.

Veškeré dotazy zodpovídá specializovaná právnička.



Sladďování soukromého a pracovního života v mezinárodním kontextu: výměna know-how a rozvoj tematické sítě

Projekt byl zaměřen na vytváření a ověřování nástrojů pro slaďování rodinného a osobního života pečujících. Hlavním nástrojem byla mezinárodní tematická síť, složená z různorodých aktérů (nevládních neziskových organizací a jejich sítí, zaměstnavatelů, tvůrců politik a pečujících osob), která identifikovala podmínky pro úspěšnou adaptaci příkladů dobré praxe ze zahraničí. Cílem projektu bylo posílit postavení ohrožených osob na trhu práce a neziskové organizace, které s těmito cílovými skupinami pracují. Nástroje byly specificky zaměřeny na dosud opomíjené sektory (např. výrobní, obchod) a na malé a střední podniky.

Partneři projektu:

- Fórum 50 %, o.s.
- Rodina a dítě, o.s.
- Aspekt
- KARAT Coalition
- Technische Universität Dortmund, Sozialforschungsstelle

Gender Studies

Gender Studies, o. p. s., je nevládní nezisková organizace založená v roce 1991, která slouží jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách rovnosti žen a mužů a jejich postavení ve společnosti. Prostřednictvím specifických projektů aktivně ovlivňujeme změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například trh práce, veřejná a státní správa, rodinná politika, antidiskriminace a podobně. Pořádáme konference, přednášky a diskuze s mládeží, vydáváme publikace, organizujeme mediální kampaně a pravidelné oslavy Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů 19. června. Prosazujeme rovné příležitosti mezi politickou reprezentací a prostřednictvím členství v mezinárodních sítích se podílíme na prosazovaní rovných příležitostí i v mezinárodním kontextu. Gender Studies také provozuje jedinečnou genderovou knihovnu, která je největší svého druhu ve střední a východní Evropě. Více informací: www.genderstudies.cz.

Služby Gendes Studies v kostce

- **informace a konzultace k problematice rovných příležitostí**
- **podnikové tréninky a školení v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, diverzity a sladění osobního a pracovního života**
- **Audit Rovné příležitosti: genderové analýzy firemní politiky**
- **výstupy z výzkumů o uplatňování rovných příležitostí pro ženy a muže, tématické publikace**
- **právní expertíza k problematice firemních mateřských škol a jeslí**
- **bezplatné zasílání elektronického zpravodaje Rovné příležitosti do firem**
- **specifické rešerše z českých a zahraničních výzkumů a odborné literatury**
- **soutěž Firma roku: Rovné příležitosti (poskytnutí zpětné vazby)**