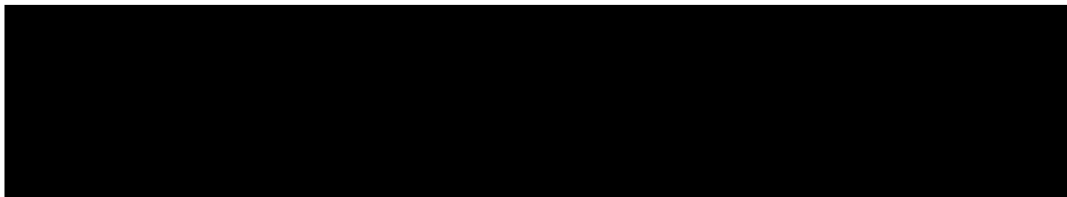




ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU



Připravila: [redacted]

Sběr dat: [redacted]

Datum sběru dat: 21. března 2018

METODOLOGIE	3
VÝCHODISKA GENDEROVÉHO AUDITU	4
PEČOVATELSKÁ SLUŽBA V ČR	5
1. Úvod	6
2. Charakteristika organizace a postavení žen ve vztahu k širší veřejnosti	7
2. 1. Vnější vztahy	7
2.2. Strategické dokumenty	8
3. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	8
3.1. Tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace	9
3. 2. Prostředí organizace	10
3.3. Genderové stereotypy v rámci organizace	10
4. Organizace pracovního prostředí	11
4.1. Personální politika, kariérní růst, mentoring	11
4. 2. Rozdělování dovolených, pracovní cesty, doprava	11
4.3. Slad'ování práce a osobního života: mateřská dovolená, pracovní doba, flexibilní formy práce, podpora otcovství, age management, pečující	12
4.3. Finanční ohodnocení a jeho transparentnost	12
4.4. Vzdělávání	13
5. Kultura organizace	14
6. Závěr, příklady dobré praxe, doporučení	14
Akční plán po dosahování genderové rovnosti - ██████████	15
Akční plán po dosahování genderové rovnosti - ČAPS	15
Zdroje	16
Příloha	17

METODOLOGIE

Sběr dat pro tuto zprávu i jejich analýza probíhaly podle Standardu genderového auditu Úřadu vlády České republiky (dále SGA, 2015) a doporučení pro genderové audity Evropského Institutu pro genderovou rovnost (EIGE, 2016). Tato zpráva se tedy zaměřuje na několik hlavních oblastí důležitých pro zajištění rovných příležitostí na trhu práce - obecná charakteristika organizace a její externí vztahy, institucionální zajištění genderové rovnosti, organizace pracovního prostředí a kultura organizace.

Při sběru dat byly použity tři hlavní metody:

Analýza interních a veřejných dokumentů

Zvolili jsme metodu obsahové analýzy, která nám umožnila získat informace o chodu a struktuře organizace na obecné úrovni. Zajímali jsme se především o cíle auditované organizace, nastavení vnitřních procesů na formální úrovni, formální organizaci financí a zajištění bezpečnosti práce.

Polostrukturované rozhovory

Rozhovory sloužily k tomu, abychom dokázali zanalyzovat, jakým způsobem jsou cíle a pravidla deklarovaná v oficiálních dokumentech aplikována v praxi. Zaměřovali jsme se tedy na získání dat o každodenní zkušenosti zaměstnankyň v pečovatelských domech. Zajímalo nás, jakým způsobem jsou pravidla v organizaci nastavována a jakým způsobem jsou aplikována. Při sběru dat jsme vnímali jako důležité, že rozhovory otevírají prostor pro otevřenou diskuzi a vlastní popis reality.

Vzhledem k tomu, že jsme museli dbát na to, abychom neomezovali průběh organizace, museli jsme rozhovory přizpůsobit časově. Vedli jsme jeden hloubkový rozhovor s ředitelkou pečovatelských služeb, jeden rozhovor se sociální pracovnící, jeden rozhovor s účetní a čtyři rozhovory s pečovatelkami a jeden rozhovor s dvěma řidiči.

Pozorování

Ačkoliv pozorování nebylo primárním zdrojem dat pro genderový audit, pomohlo nám lépe pochopit organizaci práce a kontext, ve kterém se formují vztahy mezi zaměstnanci a vedením. Zajímala nás celková atmosféra na pracovišti, rozmístění prostoru a dostupné vybavení.

VÝCHODISKA GENDEROVÉHO AUDITU

Potřeba realizace genderového auditu vychází především z genderové nerovnosti na pracovním trhu a ve společnosti obecně (SGA, 2015). Podle údajů EUROSTATU z roku 2016 mají muži v České republice asi o 21,8 procent větší finanční ohodnocení a při kontrole statistických údajů z hlediska oblasti zaměstnání a konkrétní roli v zaměstnání stále zůstává asi polovina rozdílu v platech mezi muži a ženami nevysvětlena (OECD, 2016). To znamená, že ženy pracující v ČR ve stejném sektoru a na stejné pozici jako muži můžou v průměru očekávat přibližně o 10 procent nižší finanční ohodnocení. V roce 2015 byla nezaměstnanost žen asi o 15 procent větší než nezaměstnanost mužů a jejich kariéra je asi o třetinu kratší. České ženy mají větší tendenci pracovat na částečný úvazek a v roce 2015 zastávaly pouze 30 procent rozhodovacích pozic v soukromém sektoru. Jako výsledek těchto nerovností jsou ženy výrazně více ohroženy chudobou v důchodovém věku a více pociťují dopady zdravotních komplikací. Ženy jsou současně i více ohroženy výkyvy na trhu. Finanční krize mají největší dopady na matky samoživitelky a důchodkyně (OECD, 2016). Genderové nerovnosti na trhu práce pak zpomalují ekonomiku a vývoj demokratické společnosti jako celku (Ibid.). Podle vyhodnocení OECD by snížení nerovností ve finančním ohodnocení o 25 procent mohlo až zdvojnásobit růst světového HDP a rovnější přístup žen k rozhodovacím pozicím by mohl výrazně přispět k budování inkluzivní společnosti .

Genderové nerovnosti jsou patrné i konkrétně v pečovatelském sektoru. Průměrně v zemích OECD studuje asi čtyřikrát více žen zdravotnictví, pečovatelsví nebo příbuzné obory. V ČR je to asi 14 procent studentů, přičemž od roku 2006 došlo k zvýšení zastoupení žen mezi studenty pečovatelsví asi o 4%.

Současně ale víme, že preference studijního oboru dívek se mění asi okolo patnáctého roku. Do tohoto věku mají stejné nebo lepší výsledky v testech PISA než chlapci, a to zejména v matematice a přírodních vědách. Je to také okolo asi okolo maturity, kdy se většina dívek rozhodne pro méně prestižní a méně placená zaměstnání, zejména ve školství a zdravotnictví. To samo o sobě nemusí vést k diskriminaci. Výzkum ale naznačuje, že feminizace určitých typů zaměstnání snižuje hodnotu práce na pracovním trhu (Levanon et al., 2009, Wikigender - gender wage gap). Koncentrace žen v určitém oboru tedy postupně způsobuje snížení jejich finančního ohodnocení a prestiže oboru. Zejména ve zdravotnictví a pečovatelsví pak diverzita podporuje lepší zvládání rizikových situací (Herdman and Badir, 2018).

V tomto kontextu má genderový audit v pečovatelských domech následující cíle:

- Prosazovat genderovou rovnost na trhu práce
- Motivovat zaměstnance/kyně ke změně zažitých genderových stereotypů
- Analyzovat vnitřní organizační procesy a strukturu organizace z genderové perspektivy
- Identifikovat dobrou praxi ve způsobech prosazování genderové rovnosti
- Zvyšovat citlivost organizace v otázce genderu

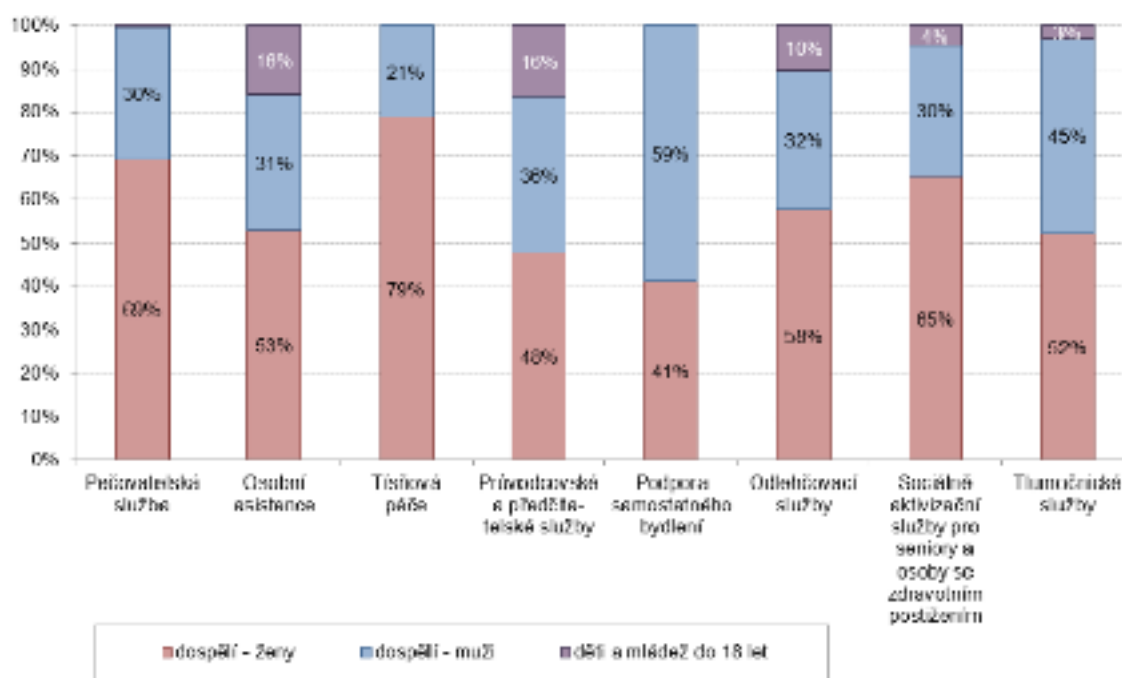
V jiných evropských státech již existuje řada iniciativ, které podporují začlenění mužů v roli pečovatелů a ve zdravotnictví obecně a současně i profesní začlenění žen do technických oborů. Příkladem je třeba podpora vzdělávání mužů-pečovatелů a kampaně podporující muže ve zdravotnictví v Německu (OECD, 2012).

Pojem genderová rovnost zde ale nejde zjednodušit na vztahy mezi muži a ženami a stejně tak nemůžeme diskriminaci žen automaticky chápat jako konstantu. Naopak, téma genderu se týká formování společenských rolí na základě pohlaví a nerovností ve společnosti obecně. Proto je důležité zaměřit se na pracovní podmínky v pečovatelských službách stejně jako otevřenost sektoru diverzitě.

PEČOVATELSKÁ SLUŽBA V ČR

Podle údajů Českého statistického úřadu z roku 2015 pokles klientů pečovatelské služby, který byl patrný od roku 2009 byl v poslední době vystřídán mírným nárůstem zhruba o 1,3% (asi 1 413 klientů). Většina klientů jsou ženy, a to především kvůli delší délce dožití. Řada trendů naznačuje, že do budoucna bude nárůst využití pečovatelské služby pokračovat. Rozpad rodiny v tradičním smyslu a změny genderového složení na trhu

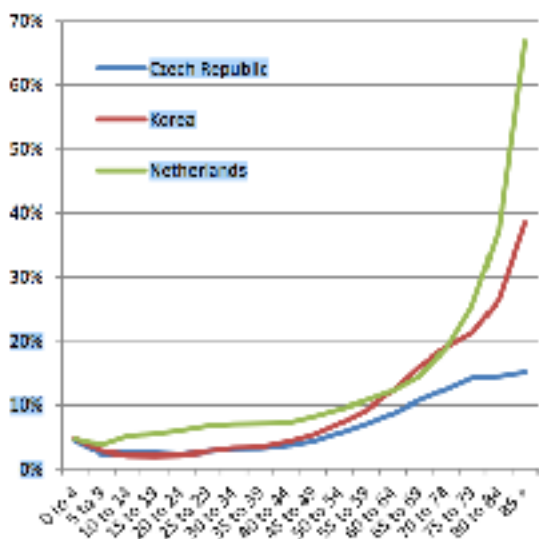
Graf č.1: Uživatelé vybraných sociálních služeb dle věku a pohlaví



Zdroj dat: MPSV

práce naznačují, že ženy se budou méně věnovat péči o členy rodiny a současně nárůst délky dožití u žen naznačuje, že především počet žen, které budou službu využívat bude narůstat. Podle projekcí MPSV a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí vzroste počet osob odkázaných na pomoc druhé osoby do roku 2025 zhruba o 80%. Přitom hlavní skupinou vyžadující péči budou osoby s mírnou závislostí, jejichž počet se

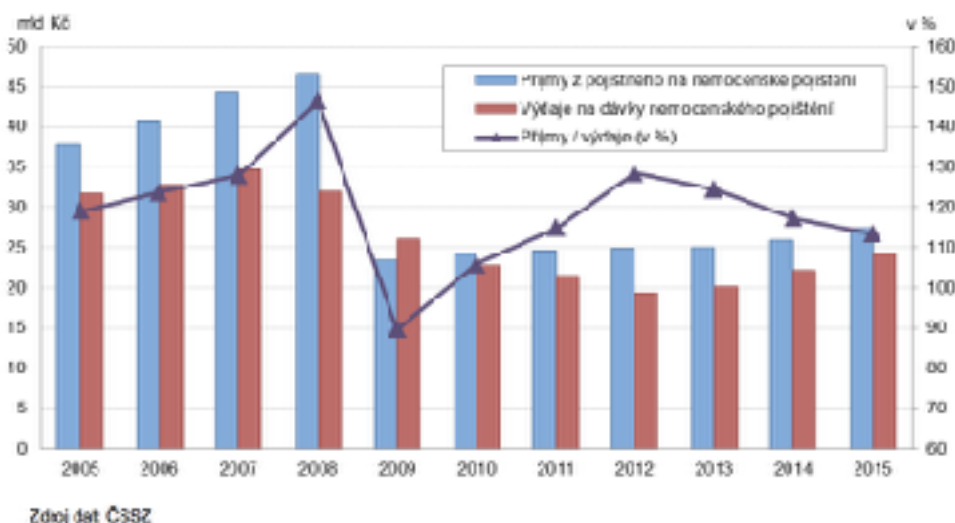
Graf č. 2: Výdaje na zdravotnickou péči jako podíl HDP na hlavu podle věku



Zdroj dat: OECD Statistics Database 2011

příjmy státu ve formě pojistného dlouhodobě převyšují výdaje na zdravotnickou péči (kromě roku 2009). Průměrný plat pečovatelky se pohybuje okolo 15782Kč. Sekundární dopad práce jedné pečovatelky, např. ve formě omezení nákladnější hospitalizace, pobytu v domech pro seniory nebo zameškaných pracovních hodin pečujících členů rodiny, jako příspěvek do státního rozpočtu, několikrát převyšuje reálné platy.

Graf č. 3: Příjmy a výdaje v systému nemocenského pojištění



Zdroj dat: ČSÚ

znásobí asi 2,3 krát, a které tvoří většinu klientů pečovatelské služby. V domovech pro seniory pak budou především lidé se silnou závislostí (MPSV, 2009). Většina klientů používá pečovatelskou službu pouze k předávání obědů (60% v roce 2009) a k menší výpomocné péči. Na jednu pečovatelku nebo pečovatele připadá 15 až 30 klientů (Ibid.).

Graf vlevo naznačuje navýšení výdajů na zdravotnickou péči jako podíl HDP na hlavu podle věkové skupiny v ČR ve srovnání s dvěma dalšími státy Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD), přičemž ambulantní a terénní služba bude pravděpodobně do budoucna představovat ve všech třech státech většinu těchto výdajů. Rozdíly mezi státy netvoří pouze potřebnost a cena poskytované péče, ale i její dostupnost. Přibližně třetina finančních prostředků poskytovatelů pečovatelských služeb pochází ze státních dotací, část pochází z příspěvků klientů a vedlejších ziskových aktivit. Graf č. 3 naznačuje, že

1. Úvod

Zajištění rovnosti mužů a žen ve společnosti nevyklučuje sexualizaci práce. To znamená, že pokud je některá práce prováděna pouze ženami, nemusí to

nutně znamenat, že jsou v ní ženy diskriminovány. Prostředí pečovatelských služeb obecně je charakteristické tím, že většina pečovatelek jsou ženy. Konkrétně v [redacted] se kolektiv zaměstnanců pečovatelské služby až na výjimky dvou řidičů sestává pouze z žen. Úkolem genderových auditů je ale v tomto, stejně jako v jakémkoliv jiném kontextu, přezkoumat, jestli organizace nerovnosti ve společnosti nepodporuje. Následující text se tedy zaměří na několik klíčových oblastí - postavení organizace ve vztahu k širší veřejnosti, institucionální zajištění politiky genderové rovnosti, organizace pracovního prostředí a kultura organizace. Závěrem je celkové hodnocení a příklady dobré praxe.

2. Charakteristika organizace a postavení žen ve vztahu k širší veřejnosti

Společnost [redacted] fungují od roku 1997 jako samostatný právní subjekt provozující sociální služby pro seniory, osoby se zdravotním a tělesným postižením a rodiny s dětmi. Kapacita terénní formy pečovatelské služby je 200 klientů. [redacted] pracuje 28 zaměstnanců, z nichž dvě ženy pracují jako sociálních pracovnice a dva muži jako řidiči. Kromě řidičů pracují v [redacted] pouze ženy. Kromě pečovatelské služby poskytuje organizace i služby odlehčovací, tísňovou péči a půjčovnu kompenzačních pomůcek.

2. 1. Vnější vztahy

“Vyjednávání je jednodušší od té doby, co nejsme na příspěvcích z města závislí.”

“Většinou jsou reakce takové, že lidé říkají: to jsi dobrá, to bych nemohla. Ještě se mi asi nestalo, že by někdo řekl, že je to potupná práce.”

[redacted] není ve svém fungování závislá na dotacích z města [redacted] a většinu finančních prostředků získává z Ministerstva práce a sociálních věcí. Část podpory získávají [redacted] z vlastního podnikání, konkrétně pronajímání bytů, které jsou součástí komplexu. V těchto bytech si nájemci mohou sami vybrat, jestli si zakoupí pečovatelskou službu nebo ne. Podle rozhovorů se zástupci vedení tento způsob financování napomáhá zlepšení reputace a podporuje rozhodovací schopnosti v místním kontextu.

Zapojení ředitelky do politického života ve městě pomáhá narušovat stereotypy o roli žen v politice. Vedení [redacted] se ale setkává s řadou překážek. Mezi tyto překážky na místní politické úrovni patří například nedostatečná prioritizace témat, která jsou z hlediska fungování sociálních služeb klíčová, např. zajištění bydlení pro seniory v nově vystavěných bytech. Vedení organizace vnímá bariéry v přístupu k neformálním rozhodovacím mechanismům na lokální, ale i národní úrovni.

[redacted] jsou aktivním členem České Asociace pečovatelských služeb (dále ČAPS), což je ze strany vedení vnímáno jako velmi konstruktivní způsob networkingu. Vedení oceňuje zejména příležitost zapojit se do celorepublikové sítě ředitelů, výměnných stáží a sdílení zkušeností prostřednictvím pravidelných setkávání. Jako klíčová je vnímána komunikace ČAPSu s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vedení společnosti by ocenilo výraznější zapojení do připomínkování zákonů na národní úrovni.

Ředitelka organizace vyjádřila podporu ženské lobby v oblasti sociálních služeb. Jedním z důležitých aspektů takové lobby by podle mohla být podpora žen v podnikání, podobně jako je tomu v případě komerčních aktivit

Pečovatelky obecně vnímají podporu ve své práci v rámci nejbližších vztahů. Současně ale některé zaměstnankyně organizace vyjadřují i nutnost budovat prestiž povolání pečovatelky ve vztahu k širší veřejnosti, a to např. prostřednictvím médií.

2.2. Strategické dokumenty

Deklarovaným cílem organizace je poskytnout pečovatelskou službu podporující soběstačnost, aktivní způsob života uživatele a právo na důstojné stáří. Ve svých strategických dokumentech a oficiální nabídce služeb na webových stránkách se společnost zaměřuje především na poskytování kvalitní péče klientům, ale nezmiňuje ochranu zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich právo na důstojné pracovní podmínky. Cíle a strategické dokumenty nezmiňují podporu rovného začlenění žen do společnosti a organizace nemá konkrétní cíle týkající se podpory genderové rovnosti.

3. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

“Kdyby byl šikovný muž, tak by to bylo výhodné, ale muž sem za tyto finanční prostředky do managementu dělat nepůjde.”

Řada výzkumů i rozdíly v platech a postavení mezi muži a ženami naznačují, že se oblast zdravotnictví a pečovatelsví obecně potýká s řadou genderových nerovností, které omezují efektivitu nemocnic a pečovatelských domů a center (Isaac, 2011; Isaac and Griffin, 2015; Ford, 2005; Okafor et al., 2011; Ibarra et al., 2013; Mohr, 2014; General Motors Corporation and Catalyst, 2005). Pečovatelky a širší vedení pečovatelských domů ale genderové rozdíly připouští jen minimálně.

Většinový diskurz v pečovatelských domech se pohybuje ve směru tzv. postfeminismu, tedy situaci, kdy je genderová rovnost chápána jako prakticky dosažená, např. ve smyslu pracovních příležitostí a vzdělávání, a rozdíly se tedy odvíjí od individuálních preferencí. Většina účastnic neodmítá existenci genderových nerovností, ale silně věří, že každý člověk je sám zodpovědný za překonání těchto rozdílů tím, že bude konformní k statu quo.

V celkovém kontextu genderových auditů účastníci a účastnice vnímají pečovatelsví jako jakousi “ružové ghetto”, která umožňuje adekvátní rovnováhu mezi soukromým a profesním životem, ale současně sdružuje ženy v určitých druzích povolání a institucí s nižším finančním ohodnocením a prestiží a segreguje je jako skupinu. Výběr povolání je pro některé pak často chápán jako volba založená na osobních preferencích víc než na strukturálních rozdílech. Obecně v rámci auditů ČAPSu se objevily hlasy žen, které byly v průběhu nižšího vzdělávání odrazovány např. od kariéry doktorky. Řada dalších ale také chápe povolání pečovatelky jako poslání. Podle dlouhodobé studie v komunitních nemocnicích v Kanadě, ženy, které existenci genderových rozdílů připouští pak většinou bývají více otevřené změnám podporujícím začlenění mužů pečovatelů a žen ve vedoucích pozicích.

Současně ale řada studií naznačuje, že ženy mají v některých situacích daleko větší tendenci ponižovat ženy ve vedoucích pozicích v rámci pečovatelsví, ale i mimo (Garcia-Retamero and Lopez-Zafra, 2006). Jedna z

účastnic např. prohlásila, že ženy se do vedoucích pozic nehodí, protože mají jiné starosti. Rovnoměrné rozdělení domácích prací a sdílení péče o děti pak nechápala jako alternativu.

Muži jsou pak často najímáni do vedoucích pozic a ztráta těchto pozic by znamenala nejen ztrátu finančního příjmu ale i sociálního statutu. Snaží se proto situaci udržet tak, že vytvoří řadu nepřímých sociálních bariér, např. prostřednictvím nastavení systému povyšování.

3.1. Tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace

“Jeden pán, upoutaný na lůžko, nemá ruce, při intimní hygieně chtěl více než pečovatelky můžou. Říkám děvčatům, že se musí prosadit asertivně prosadit. Toto není služba, kterou máte dělat. Musí se naučit říkat ne. Ví, že si to můžou dovolit říct ne. Klient si ale nestěžoval. Pečovatelky se tam pak střídaly-když jich slouží více a mají jít k tomuto klientovi, tak se domluví. Někomu to může být nepříjemné.”

Obecně v prostředí pečovatelské péče jsou pečovatelky v ohrožení sexistickými útoky, a to jak verbálními, tak i fyzickými. Často se situace často řeší prostě tak, že pečovatelka narážky přejde s ohledem na klientovu složitou situaci. Jedním ze způsobů, jak tomu zamezit, je preventivní komunikace s klientem, popř. jeho či její rodinou a upozornění, že služba bude ukončena v případě sexistických útoků. V [REDAKCE] upravuje podmínky poskytování péče smlouva mezi klientem a poskytovatelem, která ale sexistické a verbální urážky nezmiňuje. Etické normy pro klienty obecně nejsou ze smlouvy o poskytnutí péče zřejmé. Je ale současně pravděpodobné, že pečovatelka pracující s klienty dlouhodobě se alespoň jednou s podobným případem verbálního nebo sexuálního obtěžování setká.

Přesto v [REDAKCE] existuje jasný mechanismus řešení verbálního a sexuálního obtěžování, což je velmi pozitivní aspekt fungování organizace. Jasně institucionální mechanismy k řešení stížností jsou nutnou podmínkou genderové rovnosti. V případě sexuálního obtěžování nebo sexuálních narážek ze strany klientů dochází ke klientovi dvě pečovatelky najednou. Obtížné případy jsou dále konzultovány v rámci externí supervize a v extrémních případech je vedení připraveno vypovědět smlouvu s klientem. Během auditů ale pečovatelky poukázaly pouze na jeden případ, kdy došlo k obtěžování pečovatelky.

Důležitou součástí prevence sexuálních útoků a sexistické verbální komunikace je také otevřená diskuze s vedoucí(m) pečovatelské služby. Je nutné, aby se nadřízený(á) pečovatelky bezvýhradně zastal(a), přitom často pomáhá, pokud se nepříjemná témata probírají s ženou-nadřízenou. Pokud se situace neřeší nebo se klientovo jednání omlouvá jeho složitou situací, “snižuje se laťka toho, co je dovoleno” a snižuje se prestiž povolání obecně. Zaměstnankyně [REDAKCE] které se auditu zúčastnily, podporu vedení během stížností ohledně důstojného zacházení vnímaly. Některé pečovatelky se např. specificky vyjádřily, že by podobné případy neváhaly řešit jak s vedoucí pečovatelkou, tak i ředitelkou organizace.

Přesto, jak úvodní citát ilustruje, celkové nastavení řízení je již ve prospěch klienta a na úkor pečujících. Např., klient si sice nestěžoval, že mu sexuální služba byla odmítnuta, ale zároveň nebyl postihnut za překročení hranic poskytování clientské služby. To, že někomu sexuální obtěžování může být nepříjemné je bráno spíše jako výjimka. Zároveň to, že pečovatelky nyní chodí ke klientovi ve dvojicích je bráno jakoby “opatření navíc” pro ty, kterým by to “mohlo být nepříjemné.”

3. 2. Prostředí organizace

“Řeknu svůj názor. Někdy je vyslyšen, někdy ne. Máme demokracii.”

Jak se vyjádřila během rozhovoru jedna pečovatelka, “Nejnáročnější je psychika. Každý den nemáte třeba náladu se na každého smát a být milá, ale musíte. Každý den jezdíme k paní a každý den od ní slyším, že je chudák.” Součástí práce pečovatelky je i rychlé pracovní tempo a nutnost přizpůsobovat se klientům, kteří vyžadují komplexní péči. Podle rozhovorů kolektiv pečovatelek v ████████ je velmi přátelský, což pomáhá mnohým balancovat potenciálně stresující situace.

Genderové rovnosti obecně prospívá plochá struktura organizace a demokratický způsob rozhodování, a to hlavně kvůli tomu, že tento přístup umožňuje akomodovat “nemainstreamové” potřeby, a tak i podporuje rovné postavení žen ve společnosti obecně (OECD, 2012). V ████████ se jedna pečovatelka vyjádřila o způsobu rozhodování tímto způsobem: “Ředitelka s námi hodně diskutuje, pokud je náš názor lepší, tak nám dá za pravdu.” Celkově podle rozhovorů s pečovatelkami má společnost poměrně demokratický způsob rozhodování a vedední přikládá váhu názorům zaměstnanců. Vedoucí pečovatelek působí jako spojka mezi pečovatelkami a ředitelkou organizace. Prostředí působí celkově jako bezpečné a otevřené diverzitě. Rozhovory nenaznačují diskriminující nálady v kolektivu.

3.3. Genderové stereotypy v rámci organizace

“Příroda to tak nastavila. Ženy to mají v sobě - pečují. Proč ženy nechodí do politiky? Protože na to nemají čas, povahu a nechtějí se zabývat se zbytečnou prací. Proč nemáme fylozofky? Protože na to ženy nemají čas. Májí jinou náplň práce. Tikají jim biologické hodiny. U mužů to tak nefunguje. Jsou od přírody zařízený jinak. Muž se vždy staral o jídlo a žena o teplo domova. Nic bych na tom neměnila.”

“Jako žena jsem určitě více empatická než muž. Určitě jsou i mezi muži výjimky. Věřím, že jsou i muži dobří pečovatelé, ale většinou to nedělají. Jako žena máte někdy handicap ve fyzické síle – spadne člověk a vy ho neuzvednete.”

“Nemyslím si, že by bylo vhodné zapojit muže do práce v ████████. Možná by to trochu rozvířil v kolektivu - nebyl by tu babinec. Vzhledem k práci by to asi nebylo dobré pro klienty. Myslím si, že by klienti pečovatele asi moc nevezali, kvůli koupání atd.”

“Nemyslím si, že by nebyli (muži vhodní k pečovatelství), ale jsou jinak citlivě založený...Muži mají větší předpoklady k náročnějším rozhodovacím, technickým úkolům.”

“Jakto, že je supervizor muž? Když by to měl být člověk, který je empatický atd? Říkala jste, že to jsou věci, které má žena.

-On je psycholog.”

Překážkou rovného postavení žen ve společnosti a inkluze mužů do pracovních pozic, které jsou stereotypně vnímány jako “pouze pro ženy” jsou častokrát samy ženy, které se snaží získat si respekt ve společnosti prostřednictvím toho, že performují stereotypy o ženách jako více empatických a “stvořených pro péči o ostatní”. Je tedy možné, že by mezi sebe muže ženy samy ani nepustily. Internalizace stereotypního rozdělení

práce ženami samotnými může být nebezpečná, protože je staví do pozice “ochraňovaných” a “slabých” ale hlavně osob závislých na mužské ochraně. To ženám většinou nepomáhá, ale naopak to omezí možnosti rovného zapojení do rozhodovacích procesů ohledně veřejného dění. Genderově nevyvážená situace v pečovatelské práci tedy možnou rizikovou oblastí, kde by ženy samy mohly mít tendenci potvrzovat stereotypní představy, zabraňovat vstupu mužů do oboru a současně tak nepřímým způsobem snižovat respekt povolání.

Celkově v ████████ byly genderové stereotypy mezi zaměstnankyněmi výraznější než v jiných pečovatelských organizacích, které prošly genderovým auditem. Ředitelka organizace ale naopak podporovala rovné příležitosti ve společnosti a sama byla velmi aktivní v prostředí místní politiky, které je často stereotypně vnímáno jako především mužské.

4. Organizace pracovního prostředí

4.1. Personální politika, kariérní růst, mentoring

“Měla byste zájem být povýšena, kdybyste na to měla vzdělání?”

Pečovatelka: Ne. Já chci pracovat s lidmi - klienty. Práce vedoucího je také s lidmi, ale je to o něčem jiném- je to za stolem u počítače.”

Vedení chápe sestavení dobře spolupracujícího týmu jako prioritu. Ředitelka organizace připouští, že v tomto kontextu bylo nutné rozvázat spolupráci s některými zaměstnankyněmi a členkami vedení a nabrat nové. Vzhledem k genderově stereotypnímu prostředí na pracovním trhu se nábor týkal pouze žen. Vedení nyní potvrzuje, že se může na fungování týmu spolehnout. Týmová spolupráce v organizaci je i oceňována zaměstnankyněmi, které se auditů zúčastnily. O mentoringu se v DPSČK otevřeně nemluví, ale je možné, že probíhá neformálně a audit se jím blíže nezabýval.

Profese pečovatelky obecně ale bohužel neposkytuje příliš mnoho příležitostí pro kariérní růst, a to zejména kvůli tomu, že povýšení na pozici sociální pracovnice vyžaduje studium SŠ nebo VŠ, což pečovatelsky často nemají. Pečovatelky, které se rozhovorů v rámci auditu zúčastnily, neměly o kariérní růst výrazný zájem. Sociální pracovnice projevila zájem o zlepšení kvalifikace. Jedna pečovatelka povýšila na svou současnou pozici z role uklízečky a řidičky, což je velmi pozitivní precedent.

4. 2. Rozdělování dovolených, pracovní cesty, doprava

“Jsou k nám benevolentní. Paní vedoucí nám dá papír, my si to naplánujeme, ale musíme dopředu. Musíme se kouknout, abychom to vykryvali. Nemůžeme si vzít dovolenou 4 najednou, aby zbytek týmu mohl fungovat.”

“My jsme v pohraničí. Zde je metr sněhu a ty terény, kopce jsou nepřístupné. My tam musíme vyslat ty lidi. Nemůžeme chodit načančaní v lodičkách. Musíme vzít pohorky a jedem. Tohle je potřeba, aby ty lidi nahoře slyšeli. Podmínky tady jsou náročné. Obce jsou vysídlené a zůstávají tam starousedlíci. Není to o moderních technologiích, že sednu na autobus. Vše musíme autem.”

Rozdělování dovolených je prováděno dohodou, přičemž vedení podporuje zaměstnankyně v tom, aby si dovolené vybíraly po větších celcích, tzn. alespoň 14 dní v kuse. Podle rozhovorů zaměstnankyně

souhlasí se systémem rozdělování dovolených a myslí si, že probíhá většinou podle jejich priorit. Pracovní cesty mimo město se týkají pouze cest na školení, které vedení podporuje obecně. Většina žen pochází s blízkého okolí a do práce se dopravují autobusem nebo autem. Pečovatelky získávají příspěvek pouze na dopravu v rámci města. Některé z nich ale využívají i osobní vozidla pro dopravu do práce. Benzín na dopravu mimo ██████ se ale neproplácí, což snižuje příležitosti pro řadu žen z vesnických oblastí, které mohou využívat širší rodiny pro hlídání dětí, a pro které by práce pečovatelky mohla být např. dobrým zaměstnáním po mateřské dovolené.

4.3. Sladování práce a osobního života: mateřská dovolená, pracovní doba, flexibilní formy práce, podpora otcovství, age management, pečující

“-Kolik žen máte na mateřské?”

-Už ani jednu. Můžeme vyhovět i sladění práce a osobního života. Všem to nabízím a nikdo to nechce využít. Chtěla jsem jim dát i 4 nebo 6 hodinovou sazbu než si dítě zvykne v MŠ - na půl roku, na rok. Důvod jsou finance.”

Zejména institucionální zajištění podpory pečujících, mateřské a rodičovské dovolené hraje významnou roli v podpoře genderové rovnosti, a to hlavně kvůli tomu, že výrazně ovlivňuje způsob rozhodování ohledně příležitostí na pracovním trhu. Světová banka, Mezinárodní organizace práce, ale i řada výzkumů se tedy shoduje, že je důležité nastavit správnou délku mateřských dovolených. Příliš krátká doba na mateřské nebo rodičovské dovolené může znamenat, že ženy se nebudou cítit dostatečně připravené vrátit se do práce a budou mít tendenci rezignovat na rozhodovací pozice nebo úplně odejít na několik let z pracovního trhu. Příliš dlouhá mateřská dovolená by zase na druhou stranu mohla odrazovat zaměstnavatele od toho, aby najímali ženy v určitém věku (World Bank, 2015; ILO, 2014; Cerise et al., 2013).

Je to právě období těsně po nebo během mateřské dovolené, kdy jsou ženy nejvíce náchylné k snížení postavení na pracovním trhu, ale i např. k domácímu násilí. ██████ umožňuje mateřskou dovolenou podle Zákoníku práce, ale současně i umožňuje a aktivně podporuje flexibilitu pracovních hodin pro matky s malými dětmi.

Bohužel ale nízké finanční ohodnocení ženy od částečné pracovní doby během mateřské odrazuje. Řada z nich nemá příležitost využít hlídání dětí a platit za hlídání by pro ně bylo finančně nevýhodné. Jak potvrzuje i vedení ██████ systémové zajištění pečovatelské služby a mateřské dovolené tedy ženy od práce na částečný úvazek odrazuje. ██████ rodičovskou dovolenou u mužů aktivně nepodporuje. ██████ nemá zavedený systém na podporu hlídání dětí během pracovních hodin.

Pracovní doba je pevně stanovená a daná potřebami klientů a umožňuje flexibilitu pokud se týká návštěvy lékaře nebo péče o osobu blízkou. Starší zaměstnanci mají tabulkově větší plat a v některých případech prý i větší respekt, ale audit nemá dostatečná data na zhodocení pravdivosti tohoto tvrzení. Organizace nezajišťuje sama péči o děti.

4.3. Finanční ohodnocení a jeho transparentnost

“Kdyby mě to nebavilo, tak bych tu kvůli penězům nebyla.”

“Máme mzdový tarif a tam to rozepsané není. Je rozepsané stanovování odměn - ve vnitřních řádech nebo pravidlech. Tam to je procentuálně.”

“-Je rozdělování mezd transparentní? Ví se, kdo jakou mzdu dostane?”

Provozní: To si stanovuje paní ředitelka sama.

-Každý ví ten postup, proč má jak vysokou mzdu?

Provozní: To netuším.”

Rovnost ve finančním ohodnocení byla jmenovaná zástupci ČR a většinou dalších členských států jako jedna z priorit během jednání v rámci Gender Group v OECD. Dvě třetiny partnerských a členských států OECD, které se zapojily do jednání v OECD ohledně politiky genderové rovnosti, zavedly v posledních pěti letech intenzivní opatření na podporu transparentního oceňování. V České republice byl průměrný plat muže asi o 16 procent vyšší než průměrný plat ženy a to nejen proto, že by muži zastávali obecně vyšší pozice s větší zodpovědností. Bližší statistiky naznačují, že nerovnost se týká téměř všech pozic ve všech sektorech.

Nerovnosti ve finančním ohodnocení jsou hlavním důvodem pro to, aby byla transparentnost finančního ohodnocení jedním z hlavních bodů genderových auditů obecně. Netransparentnost ve finančním ocenění často spěje k tomu, že někteří zaměstnanci - většinou muži - dlouhodobě získávají nadprůměrné finanční ohodnocení bez toho, aby vedoucí musel toto ocenění zdůvodňovat prací, kterou odvedli. V některých institucích a organizacích je toto nadprůměrné ohodnocení vnímáno jako daň za to, aby si vedoucí “muže udrželi.”

V prostředí pečovatelské služby jsou ale většinou zaměstnány ženy a zejména v [REDAKCE] byl kolektiv pečovatelek výhradně ženský. Transparentnost v oceňování by ale přesto mohla pro ženy-zaměstnankyně působit jako pozitivní faktor, protože by jim umožnila lépe si plánovat příjmy.

V [REDAKCE] je systém odměňování transparentní pouze částečně. Platy jsou tabulkové s osobním ohodnocením na základě odpracovaných let. Finanční ocenění zahrnuje 115 Kč hrubého na hodinu za práci ošetřovatelky, 150 Kč hrubého na hodinu za práci sociální pracovnice a 180 Kč hrubého za práci ve vedení společnosti. Odměny jsou přidělovány podle výše dotací a výkonu nad rámec pracovní doby. Zaměstnanci spojují odměny především se záskoky za kolegy během nemocenské dovolené. Odměny jsou rozdělovány dvakrát ročně a zaměstnanci nejsou informováni o tom, komu z jejich kolegyň byly přiděleny. Rozhovory ale překvapivě naznačují, že zaměstnankyně se aktivně nezajímají o výši odměn.

4.4. Vzdělávání

“-Co by Vám pomohlo? V čem byste se dál chtěla vzdělávat?”

-Online kurzy - ty jsou úžasné. Jeden, dva roky. Vzhledem k úspoře finančním prostředkům a dětem. Dále by mi pomohlo (to s tím nesouvisí)- kurz záchranáře. Někdy těžko posoudím klienta, zda je nutné zavolat záchranku. Komunikace se záchranou službou také není úplně ideální a nechci ji zneužívat."

"Zde není kam růst. Určitě bych to uvítala (více vzdělání). Ráda bych se ještě dále vzdělávala- je spousta oblastí, které bych si chtěla prostudovat."

V rámci své profese mají pečovatelky právně stanovenou povinnost průběžného vzdělávání 24hodin ročně. V [REDAKCE] toto vzdělávání probíhá buď prostřednictvím ČAPSu nebo interně organizovaných kurzů, které jsou finančně méně náročné. Pečovatelky mají příležitost identifikovat témata, ve kterých by se chtěly zdokonalovat. Tato témata se týkají např. zdravotnictví a lékařství a zdravého životního stylu. Zaměstnankyně mají i příležitost zapojit se do aktivit tzv. Senior klubu, který se zaměřuje na znalostní a kreativní aktivity. Významným a obecně oceňovaným aspektem vzdělávání pečovatelů je účast na stážích, a to např. ve spolupráci s jinými organizacemi provozující pečovatelskou službu. Vedení oceňuje, že stáže byly umožněny díky kontaktů zprostředkovaným během aktivit ČAPSu. Kromě toho se pečovatelky nyní nově mohou zapojit do stáží v místní nemocnici a rozšířit si tak povědomí o relevantních aspektech zdravotnictví. Vedení společnosti čerpá inspiraci ke vzdělávacím aktivitám především ze spolupráce v rámci ČAPSu, ale i z různých webových stránek. Ředitelka organizace by ocenila online forum pro ředitele jako potenciálně užitečný nástroj výměny informací a navázání nových kontaktů.

5. Kultura organizace

Většina klíčových informací je v organizaci komunikována osobně. Vedení podporuje teambuilding a zapojení kolektivu do mimopracovních aktivit. Kultura komunikace organizace celkově působí nehierarchicky. Prostředí organizace působí jako vhodné pro svůj účel. Pečovatelky mají k dispozici adekvátní zázemí pro společné aktivity, např. porady, a hygienu. Neexistuje propracovaný intranet. Interní a externí komunikace nevyužívá genderově senzitivní jazyk. Organizace nemá CSR kromě Seniorského klubu.

6. Závěr, příklady dobré praxe, doporučení

[REDAKCE] může svým fungováním velmi pozitivně přispět k budování inkluzivní společnosti. Celkově ale [REDAKCE] [REDAKCE] fungují v rámci většího systému organizace pečovatelské služby, který diverzitu nepodporuje. To je vidět třeba na fungování flexibilních úvazků při mateřských dovolených.

Významným pozitivním přínosem je organizace stáží, a to jak v rámci partnerských organizací ČAPSu, tak i v místní nemocnici. Dalším pozitivním aspektem práce [REDAKCE] je organizace vzdělávacích a kulturních akcí v rámci Senior klubu. Celkově, aktivní zapojení do života obce, a to jak do politického rozhodování, tak i organizace kulturních aktivit, může představovat významný krok k zlepšení prestiže povolání pečovatelky, podpoře inkluzivní společnosti a rovného postavení žen ve společnosti obecně.

Organizace by mohla aktivněji podporovat využití genderového jazyka, více podporovat muže na rodičovské dovolené a péči o děti přímo na pracovišti.

Akční plán po dosahování genderové rovnosti - [REDACTED]

Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
1. Zajistit prevenci sexuálního obtěžování pečovatelek	Upravit klientskou smlouvu a informovat klienty o tom, že služba bude ukončena v případě verbálního nebo fyzického obtěžování.	Do 1.1.2019	Nový bod klientské smlouvy
2. Nastavit prostředí organizace tak, aby podporovalo začlenění mužů	Vzdělávat pečovatelky o významu genderové rovnosti a podpořit nábor mužů	Upřesnit ve spolupráci s ČAPS	Vysvětlení výsledků genderových auditů Důkladná diskuze o genderu během supervize
3. Přesně informovat pečovatelky o systému platového ohodnocení včetně odměn	Informovat pečovatelky během pravidelných schůzek	1.11.2018	Všechny pečovatelky mají přesnou znalost o systému odměňování

Akční plán po dosahování genderové rovnosti - ČAPS

Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
1. Podpořit vznik oficiálních odborů	Lobovat v rámci pravidelných setkání	Bude upřesněno ve spolupráci s ČAPS	Vznik oficiálních odborů s vedením a pevně definovaným programem upozorňující na konkrétní problémy pečovatelské služby
2. Zlepšit informovanost o genderových nerovnostech	Informovat o výsledcích genderových auditů v rámci celorepublikových setkání a prostřednictvím emailu	Do 1.1.2019	Zajištění genderově vyvážené prezentace ČAPSu na webových stránkách (např. fotografie, články o genderové nerovnosti v pečovatelské službě, oznámení o výsledcích genderových auditů)
3. Podpořit nábor mužů do pečovatelských pozic	Zapojení mužů-pečovatelů a aktivní propagace mužů v oboru pečovatelské služby	Do 1.1. 2020	Alespoň 20% mužů-pečovatelů se zapojí do aktivit ČAPSu
3. Podpořit začleňování žen po mateřské dovolené včetně rozšíření částečných úvazků	Lobovat za dotace na péči v mateřských školách pro matky ve zdravotnictví, podpořit vznik center sdílené péče	Bude upřesněno ve spolupráci s ČAPS	Bude upřesněno ve spolupráci s ČAPS
4. Podpořit začlenění žen žijících mimo městské oblasti	Lobovat za dotace na dopravu do práce osobním vozidlem	Do 1.1. 2020	Alespoň 20% organizací pečovatelských služeb zavede dotace na dopravu osobním vozidlem mimo město, kde je pečovatelská služba provozována
5. Zlepšit dostupnost vzdělávání	Vytvořit online kurzy na témata identifikována pečovatelkami jako zásadní, např. krizové situace	Do 1.1. 2020	Systém online kurzů v rámci průběžného vzdělávání včetně vzdělávání o genderové rovnosti
7. Podpořit implementaci návrhů vycházejících z genderových auditů v	Vytvořit návrhy doporučené klientské smlouvy a transparentního systému oceňování	Do 1.1.2019	Návrh doporučené klientské smlouvy a transparentního systému oceňování je volně dostupný na webu ČAPS

Zdroje

Cabus, S., & De Witte, K. (2015). Do Nurses React to Inter-Industry Wage Differentials?—Evidence from Nursing Graduates in the Netherlands. In *Contemporary Education Issues from an Economics Perspective* (pp. 88-113). Acco.

Cerise, S., Eliseeva, A., Francavilla, F., Mejia, C. & Tuccio, M. (2013), How do maternity leave and discriminatory social norms relate to women's employment in developing countries? Issues Paper, OECD Development Centre, [http://www.oecd.org/dev/poverty/OECD%20DEV%20\(2013\)%20-%20SIGI%20and%20Maternity%20Leave.pdf](http://www.oecd.org/dev/poverty/OECD%20DEV%20(2013)%20-%20SIGI%20and%20Maternity%20Leave.pdf)

European Institute for Gender Equality (2016). K diapozi na <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>.

Eurostat, Gender Pay Gap, Statistics (2016), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

ILO, International Labour Standards on Maternity protection, accessed March 19, 2016, <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-fr/index.htm>

Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data. *Social Forces*, 88(2), 865-891.

OECD (2016), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Available at https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page3

OECD (2012), Closing the Gender Gap, available at https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en.

Špondrová, P., Hejzlarová, E., Walek, C., Čmolíková Cozlová, K. 2014. Příručka: Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Dostupné na: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/Projekt_Optimalizace/Methodika-PO-OPONENTURE.pdf

Úřad vlády ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014- 2020. Dostupná na: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Vondráková M. (Ed.) Společenská odpovědnost firem: průvodce nejen pro malé a střední podniky. Praha Business Leaders Forum, 2008. Dostupné na: http://www.csr-online.cz/wpcontent/uploads/2012/11/BLF_Pruvodce_CSR.pdf

World Bank (2015), Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal, http://wbl.worldbank.org/~/_media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf

OECD, Gender Wage Gap: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

Příloha

Obecná struktura rozhovoru

Vysvětlení - Co to je genderový audit:

- Analýza vnitřních procesů a struktury organizace z genderové perspektivy, identifikace bariér, které by omezovaly zajištění nediskriminujícího prostředí
- Vychází z dat, která dokazují, že genderová rovnoprávnost přispívá k efektivitě organizace, finančnímu zisku v dlouhodobém horizontu a větší spokojenosti zaměstnanců i příjemců služeb
- Součástí závěrečné zprávy je doporučení a akční plán

A. Otázky pro management:

Je pro Vás gender důležité téma?

Museli jste ho v minulosti řešit?

Máte specifické indikátory v oblasti genderové nerovnosti?

Jste členy odboru nebo dalších organizací?

Organizace pracovního prostředí:

Jaký je počet žen a mužů v organizaci a na jakých pozicích?

Kolik lidí jste najmuli a kolik propustili za poslední dva roky a byly to ženy nebo muži? Na jakých pozicích?

Popište prosím proces? najímání nových zaměstnanců.

Jak probíhá rozdělení pracovních kompetencí a povyšování?

Jsou kompetence zaměstnanců jasně definované?

Jak monitorujete výsledky práce?

Jak řešíte klíčová rozhodnutí? Kdo se zúčastňuje rozhodovacího procesu?

Jsou platy včetně odměn transparentní? Na základě jakých kritérií jsou odměny přidělovány?

Jakým způsobem rozdělujete dovolené?

Nabízíte flexibilní pracovní dobu?

Jaké jsou podmínky pro pečující osoby?

Spravedlive odměňování:

Jsou platy včetně odměn transparentní?

Na základě jakých kritérií jsou udělovány odměny? Jsou tyto informace dostupné všem zaměstnancům?

Kdy a kde jsou organizovány pracovní schůzky?

Jakým způsobem se řeší obtěžování pečovatelek a kdo se jimi zabývá?
Jaká mají tato řešení dopad?

Kultura organizace:

Jakým způsobem probíhá komunikace o nových opatřeních?

Sebehodnocení:

Jak si myslíte, že si Vaše organizace vede v podpoře genderové rovnosti?
Co je třeba zlepšit?
Co jsou Vaše přednosti a co by se od Vás ostatní organizace mohly naučit?
Kde vidíte pozitivní trendy?
Jakým překážkám čelíte?

B. Otázky pro zaměstnance

Vnímání pečovatelské služby navenek

Jak vnímá Vaše zaměstnání rodina a přátelé? Co se jim líbí a nelíbí?

Vztah s klientem

S kým se Vám pracuje lépe - s muži nebo ženami?
Stává se Vám někdy, že se dostanete při výkonu práce do nepříjemných situací? Jaké to například jsou a jak je řešíte?

Jaký by byl ideální člověk na Vašem místě?

Institucionální zajištění

Jste spokojená s tím, co tady děláte?
Jak si představujete ideální podmínky pro práci?
Jak si představujete ideální vedení?
Kdo je pro Vás ideální spolupracovník?
Jak se řeší konflikty?
Jak se řeší finanční ohodnocení? Jste spokojena s Vaším finančním ohodnocením?