



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU



Připravila: [redacted]

Sběr dat: [redacted]



VÝCHODISKA GENDEROVÉHO AUDITU	4
PEČOVATELSKÁ SLUŽBA V ČR	6
1. Úvod	8
2. Charakteristika organizace a postavení žen ve vztahu k širší veřejnosti	8
3. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	10
3.1. Tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace	10
3.2. Prostředí organizace	11
3.4. Genderové stereotypy mezi zaměstnanci	12
4. Organizace pracovního prostředí	13
4.1. Personální politika	13
4.2. Mateřská dovolená	13
4.3. Transparentnost finančního ohodnocení	14
4.4. Vzdělávání	15
5. Kultura organizace	15
6. Závěr	16
Zdroje:	18
Příloha	19



## ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z GENDEROVEHO AUDITU

### 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. 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 aplikovaná 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 vedením pečovatelského domu, jeden rozhovor se sociální pracovnící, jeden rozhovor s účetní a sedm rozhovorů s pečovatelkami.

#### **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, pečovatelské služby nebo příbuzné obory. V ČR je to asi 14 procent studentů, přičemž od roku 2006 došlo k zvýšení zastoupení žen mezi studenty pečovatelské služby 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 pečovatelské službě 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 pečovatelů a ve zdravotnictví obecně a současně i profesní začlenění žen do technických oborů. Příkladem je třeba podpora vzdělávání mužů-pečovatelů a kampaně podporující muže ve zdravotnictví v Německu a Nizozemí (OECD, 2012).

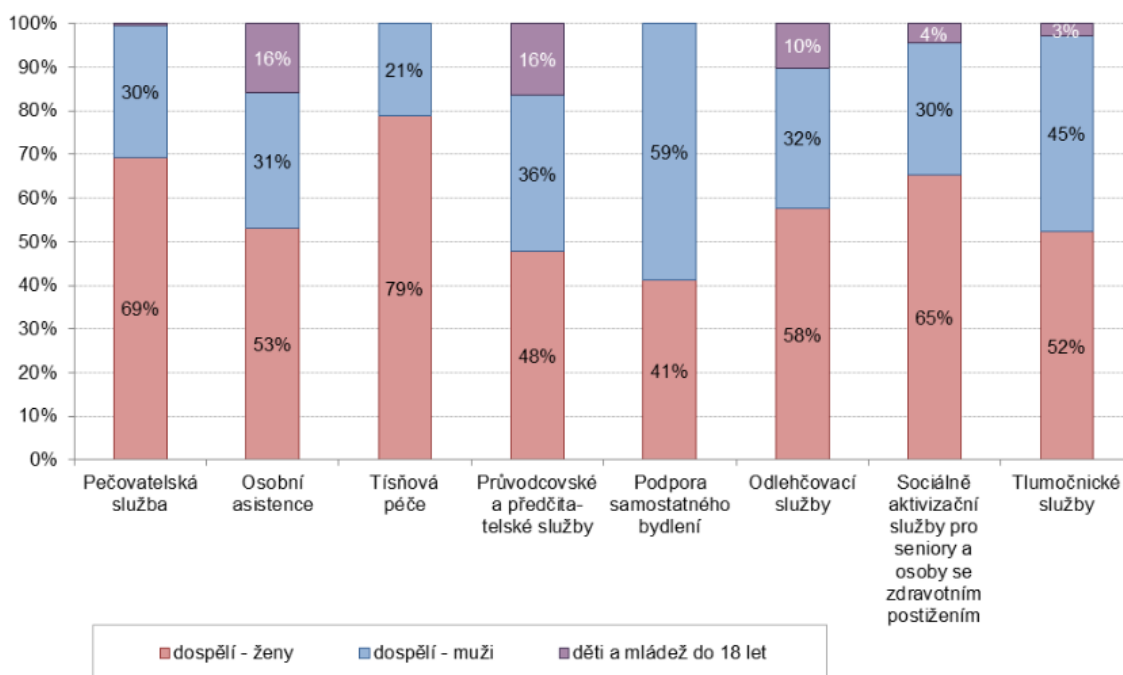
Pojem genderová rovnost zde ale nejde zjednodušit na vztahy mezi muži a ženami a stejně tak nemůžeme diskriminaci žen automaticky chápat jako konstantu. Naopak, téma genderu se týká formování společenských rolí na základě pohlaví a nerovností ve společnosti obecně. Proto je důležité zaměřit se na pracovní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

## 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 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.



Zdroj dat: MPSV

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

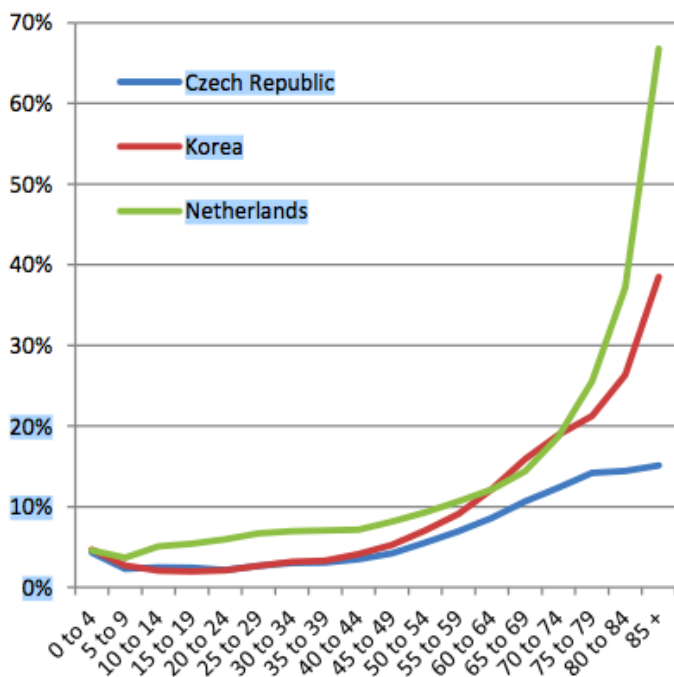
Podle projekcí MPSV a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí vzroste počet osob odkázaných na pomoc druhé osoby do roku 2025 zhruba o 80%. Přitom hlavní skupinou vyžadující péči budou osoby s mírnou závislostí, jejichž počet se znásobí asi 2,3 krát, a které tvoří většinu klientů pečovatelské služby. V domovech pro seniory pak budou především lidé se silnou závislostí (MPSV, 2009). Většina klientů používá pečovatelskou službu pouze k předáváním obědů (60% v roce 2009) a k menší výpomocné péči. Na jednu pečovatelku nebo pečovatele připadá 15 až 30 klientů (Ibid.).

Přibližně třetina finančních prostředků poskytovatelů pečovatelských služeb pochází ze státních dotací, část pochází z příspěvků klientů a vedlejších ziskových aktivit. Graf č.2 zobrazuje 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

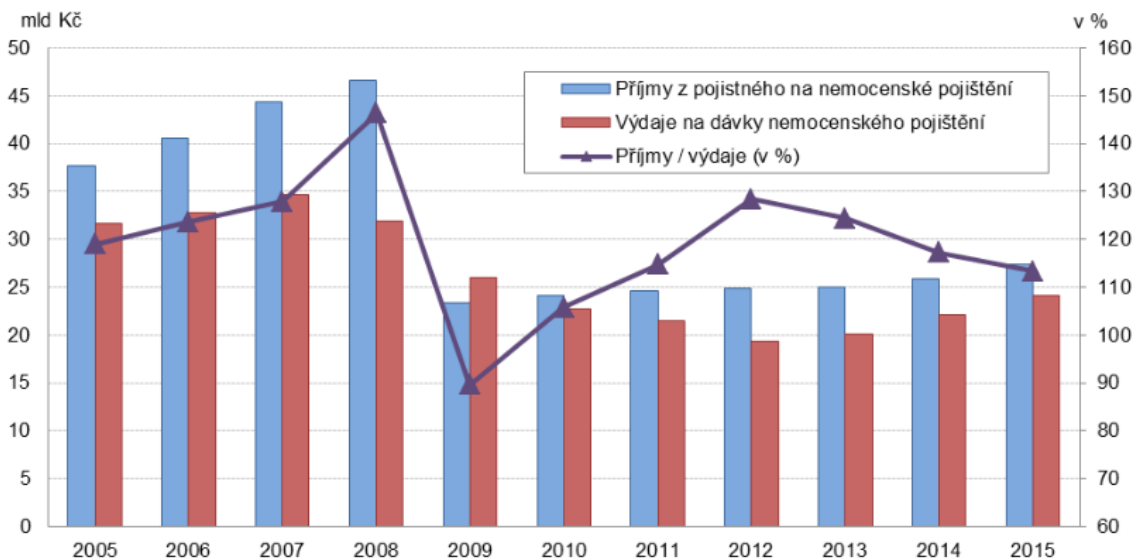


těchto výdajů. Rozdíly mezi státy netvoří pouze potřebnost a cena poskytované péče, ale i její dostupnost.

**Graf č. 2: Výdaje na zdravotnickou péči jako podíl HDP na hlavu podle věku znásobí asi 2,3 krát, a které tvoří většinu klientů pečovatelské služby. V domovech pro seniory pak budou především lidé se silnou závislostí (OECD Health Statistics, 2009).**



Současně, příjmy státu ve formě pojistného dlouhodobě převyšují výdaje na zdravotnickou péči (kromě roku 2009). Tento vývoj naznačuje graf č. 3. 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.



Zdroj dat: ČSSZ

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

## 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 Sociálních službách [redacted] se kolektiv zaměstnanců pečovatelské služby až na výjimky dvou řidičů sestává pouze z žen. Ukolem 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 žen ve vztahu k širší veřejnosti, institucionální zajištění politiky genderové rovnosti, organizace pracovního prostředí a kultura organizace. Závěr obsahu- je celkové hodnocení a příklady dobré praxe.

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

*“Tak určitě to není žádné prestižní zaměstnání, ale myslí si, že dělám těžkou práci, že je to práce, které by nedokázal dělat každý...”*

*“Novela zákona o soc. službách už se 2 roky se probírá pořád dokola, a my jsme měli možnost se zúčastnit jak toho připomínkování, tak setkat se s některými ministerskými úředníky a říct jim přímo a na rovinu tady toto... A určitě je potřeba, aby lidi z praxe na těchto setkáních byli, a aby to každý*





*ze své pozice řekl, zvláště v té pečovatelské službě, protože něco jiného je provozovat peč. službu ve velkém městě a něco jiného je v malém.”*

Zřizovatelem příspěvkové organizace [redacted] je město [redacted]. [redacted] edná se o relativně novou organizaci, která byla založena teprve v roce 2005. V pečovatelských službách [redacted] pracuje 19 pečovatelů, dvě sociální pracovníce, vedoucí pečovatelské služby, účetní a ředitelka. Mezi další aktivity [redacted] patří organizace denního stacionáře pro osoby s mentálním nebo fyzickým postižením, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, organizace nízkoprahového zařízení, organizace domů s pečovatelskou službou a organizace domů s chráněnou službou. [redacted] je členem České asociace pečovatelské služby (ČAPSu), což umožňuje vedení [redacted] připomínkovat novely zákonů. Ředitelka hodnotí jako velmi pozitivní možnost lobbingu a setkávání se s zástupci ministerstva. Kromě ČAPSu není [redacted] členem žádného odboru nebo organizovaného sdružení.

Důležitým aspektem fungování organizace je pořádání pravidelných setkávání seniorů. [redacted] podporuje ale i networking neziskových a veřejněprávních organizací v městě [redacted]. Tímto způsobem pečovatelská služba výrazně přispívá k budování inkluzivní komunity.

Ředitelka vyjádřila důležitost zlepšení povědomí o pečovatelské službě, ale i její reputaci. Jako pozitivní krok hodnotí veřejné soutěže, kde je možné nominovat nejlepší pečovatelku na speciální ocenění. Současně ale ředitelka vnímá, že řada lidí o pečovatelské službě neví nebo ji podceňuje a chápe veřejnoprávní média jako potenciálně pozitivního aktéra, který by mohl pomoci tuto situaci zlepšit.

Deklarovaným cílem pečovatelské služby je naplňovat potřeby uživatele v jeho přirozeném prostředí, respektovat potřeby uživatele a jeho vůli s ohledem na možnosti služby, pružně na ně reagovat, podporovat uživatele v tom, co zvládne a pomáhat mu v tom, co nezvládne, zajistit pro uživatele potřebné informace o dostupných službách, podporovat rodinné a jiné vazby uživatele. Mezi jeden z důležitých strategických dokumentů patří etický kodex, který reguluje chování zaměstnanců a zdůrazňuje, že poskytované služby musí být nediskriminativní. Chování klientů k pečovatelkám není upraveno etickým kodexem, ale nutnost etického chování zmiňuje smlouva mezi klientem a poskytovatelem. Strategické dokumenty neobsahují cíle, které by se týkaly rovného začlenění mužů a žen do společnosti.

### **3. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti**

#### **3.1. Tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace**

*“Každý klient je u nás seznámen s tím, je to vlastně i ve smlouvě, jako důvod pro ukončení soc. péče, že pokud by k něčemu takovému došlo, takže můžeme ihned ukončit tu péči. My to teda děláme tak, pokud se nám to stane, tak většinou tam začnou chodit dvě pečovatelky na tu péči a nebo je to, jako když se střídají, tak se poptávají těch ostatních, jestli se jim to stalo, pokud to potvrdí více těch pečovatelů, že se jim něco takového stalo tak v podstatě tomu klientovi popř. rodině neuděláme to, že ze dne na den ukončíme, ale důrazné napomenutí vedoucí služby sociální pracovníce, že opravdu*



*tady máme na to, bylo to ve smlouvě, byl s tím seznámen, takže buďto přestane nebo máme to jako ukončení smlouvy.*

*“Stojím si za tím, že musíme si stanovit i my hranice vůči klientovi a musíme děvčata ochránit.”*

Obecně v prostředí pečovatelské péče jsou pečovatelky v ohrožení sexistických útoků, a to jak verbálních tak i fyzických. 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. Etické normy pro klienty nejsou ze smlouvy o poskytnutí péče zřejmé. Je ale současně pravděpodobné, že pečovatelka pracující s klienty dlouhodobě se alespoň jednou s podobným případem setká.

Důležitou součástí prevence sexuálních útoků a sexistické verbální komunikace je také otevřená diskuze s vedoucím 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 složité situací, vytváří se nebezpečný precedent, “snižuje se laťka toho, co je dovoleno” a snižuje se prestiž povolání obecně.

Během genderových auditů v [REDAKCE] jedna zaměstnankyně mluvila o případu sexuálního obtěžování tímto způsobem

“Vyřešilo se to tak, že jsem šla za vedoucí, řekla jsem jí narovinu, jak to bylo, řekly mně co a jak, nicméně jsem se znala s jeho dcerou (tzn. dcerou klienta, který pečovatelku obtěžoval), takže jsem jí řekla, o co se jednalo, aby se to už neopakovalo, že jinak k tomu klientovi chodit nebudu.”

V tomto případě zaměstnankyně problém dobrovolně vyřešila osobní domluvou s dcerou klienta. To by ale nemělo být chápáno jako samozřejmost. Zaměstnankyně mají nárok na bezpečné podmínky při práci, které musí být vždy bezpodmínečně dosaženy. Důvěra ve vztahu mezi vedením a pečovatelkami je proto klíčová stejně tak to, že se pečovatelky mohou spolehnout, že se jich vedení zastane v situacích, které ohrožují bezpečnost jejich práce. V případě [REDAKCE] zaměstnankyně vyjadřují důvěru ve vedení a schopnost vedoucí se jich zastat. Obecně ale případy sexuálního obtěžování vyžadují zvýšenou pozornost a měly by být samostatně dokumentovány.

Verbální útoky nemusí být jen sexistické. Pečovatelky se můžou stát cílem verbálních útoků prostě proto, že jejich postavení je vnímané jako podřazené, a to např. i kvůli tomu, že jejich zaměstnání není dostatečně respektováno obecnou veřejností. Podobně jako v případě sexuálních komentářů, takové případy častokrát nejsou dokumentovány a klient není upozorněn s omlouvou na jeho zdravotní stav. Omlouvání útoků a jejich rovnání “smířlivou cestou” je mezi pečovatelkami téměř automatické a častokrát o něm mluví jako “ničím vážným.” Pečovatelka v [REDAKCE], která se auditů zúčastnila např. popsala verbální útok ze strany klienta takto: “Člověk nikdy neví, já nevím v jaké situaci je on, jestli je na sebe naštvaný... Ale jinak se mi nic takového vážného nestalo...”

Jasně institucionální mechanismy k řešení stížností jsou tedy nutnou podmínkou genderové rovnosti. [REDAKCE] nabízí klientům možnost stížností v pracovních hodinách v hlavní kanceláři a stížnosti



zaměstnankyň se řeší operativně během běžného kontaktu mezi vedoucím a pečovatelkami. V případě, že se pečovatelka cítí ohrožena nebo nepříjemně při styku s klientem, dochází ke klientovi ve dvojici s kolegyní. Složitější případy se řeší v rámci supervize. Pečovatelky byly informovány o postupu v případě problematických klientů.

### 3.2. Prostředí organizace

*“Pokud někdo k tomu nemá vztah tak to poznáte, to poznáte ještě jako vlastně, že pracovní smlouva může být na dobu určitou po 3 roky to mi jako dáváme, a rozhodně kdo jako ten kdo k tomu nemá vztah a není to ono tak určitě se to pozná do roku, příp. potom do těch 3 let je úplně jasné jestli ten člověk, i on sám si uvědomí, jestli tady zůstane nebo jestli jako vyhořel.”*

*“Ne, my nejsme v odborech. My jsme vznikli jako samostatná příspěvková organizace, takže za tu dobu tu žádné odbory nevznikly.”*

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). Mechanismy rozhodování v ██████████ fungují tak, že ředitelka s vedoucí a sociálními pracovníci přijde s návrhem na zlepšení, ale implementace tohoto zlepšení je před přijetím nejprve konzultována se zaměstnankyněmi. Ředitelka při rozhovoru uvedla jako příklad situaci, kdy pečovatelky měly možnost přivýdělnku během víkendů, kterou ale během konzultací odmítly, protože daly přednost volnému času. Ředitelka se vyjádřila o rozhodovacích mechanismech a nepopulárních rozhodnutích takto:

*“Nechceme zbytečně zaměstnance tím zatěžovat, protože oni tady tomu stejně nerozumí, nicméně si myslím, že je potřeba, aby o tom věděli, z toho důvodu, že ten vedoucí bojuje... Tzn., že když tak je seznámíme, že máme problémy jakoby finanční, s tím, že ale děláme to, to, to, to, jednáme se zřizovatelem, jednáme s krajem nebo píšeme na ministerstvo, že nedá se to prostě zaplatit, s tím že opravdu, aby o tom opravdu věděli, že děláme všechno pro to, abychom nemuseli na ty dotace na ty mzdy šáhnout... Ale kdyby bylo nejhůř, že se může stát, že bysme třeba museli snížit osobní ohodnocení na nějakou dobu. Zatím se nám to opravdu nikdy nestalo, vždycky jsme nějak ty peníze vybojovali, akorát je pravda to, že ten nejnižší zaměstnanec ho to potom nezajímá, nedokáže si představit kolik to stálo úsilí třeba toho ředitele, jednání schůzek nebo jak je to složitě. Ale já bych to na ně nechtěla přenášet a zatěžovat je.”*

Součástí práce pečovatelky je rychlé pracovní tempo, které budí otázku, jestli je pro ženy práce stresující. V ██████████ ale ani pečovatelky, které byly na svojí pozici pět a více let nejevily sběru dat významné známky stresu. Výzkum v rámci bakalářské práce jedné ze zaměstnankyň nepotvrdil známky vyhoření. Ředitelka organizace to vysvětluje tak, že zaměstnankyně dávají důraz na socializační aktivity a odpočinek po práci. Možným důvodem jsou i přátelské vztahy v kolektivu. Sběr dat byl ale omezený na jeden den a není proto možné vnímání práce jako stresové u zaměstnankyň úplně vyloučit.

Pečovatelky, které se auditů zúčastnily, obecně vyjadřují spokojenost s pracovním prostředím. Jedna například uvedla během rozhovorů: “My to v podstatě máme ideální...není tady v tuto chvíli nic, co bych nějak měnila...samozřejmě my tady máme i fyzicky náročnou práci, takže kdyby tady byl



třeba nějaký muž na pozici pracovníka, tak by to bylo určitě velikým přínosem.” V rámci vztahů mezi pečovatelnkami existují vnitřní hierarchie, ty ale nemusí být nutně na škodu. V prostředí ■■■■■ jsou podle rozhovorů např. pečovatelky s delší pracovní zkušeností vnímány převážně s respektem.

### 3.4. Genderové stereotypy mezi zaměstnanci

- *“Taková hypotetická otázka, kdybyste si teď mohla představit, že je na Vaší pozici muž, myslíte si, že by to vypadalo třeba jinak?”*

- *“Umím si to představit dosti jasně, protože jsem tuto pozici přebírala před rokem a půl po kolegovi a vím teda, že měl úplně jiné postavení než my. Jelikož měl prostě to postavení toho muže a ten respekt tam byl vidět. Teď jsme na ty děti 3 kolegyně a všechny jsme se shodly na tom, že ten mužský element tam chybí jako dost.”*

Překážkou rovného postavení žen ve společnosti a inkluze mužů do pracovních pozic, které jsou stereotypně vnímány jako “pouze pro ženy” jsou častokrát samy ženy-zeměstnankyně, které se snaží získat si respekt ve společnosti prostřednictvím toho, že performují stereotypy o ženách jako více empatických a “stvořených pro péči o ostatní”. Internalizace tohoto stereotypu 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 omezuje možnosti rovného zapojení do rozhodovacích procesů ohledně veřejného dění. Genderově nevyvážená situace v pečovatelské práci je tedy možnou rizikovou oblastí, kde by ženy samy měly tendenci potvrzovat stereotypní předsavy, zabraňovat vstupu do oboru a současně tak nepřímým způsobem snižovat respekt povolání.

V ■■■■■ se pouze jedna zaměstnankyně vyjádřila během rozhovorů ve smyslu, že práce je vhodná pouze pro ženy, protože jsou více empatické. Další rozhovory ale naopak nenaznačovaly podobné postoje a jedna pečovatelka vyloženě zmínila, že ideální zaměstnancem by byl muž i žena, pokud by měli dostatečné schopnosti a “srdce” věnovat se se- niiorům a zdravotně postiženým.

## 4. Organizace pracovního prostředí

### 4.1. Personální politika

Účastníci auditu se shodují, že práce pečovatelky vyžaduje citové zapojení. Vedení tedy věnuje sestavení dobře spolupracujícího týmu pečlivou pozornost. Hlavním kritériem nábory je otevřenost a pozitivní postoj. Rozkoly v kolektivu jsou citlivé, protože se můžou lehce přenést na klienty. Ředitelka organizace tedy připouští, že v tomto kontextu bylo nutné rozvázat spolupráci s jednou zaměstnankyní a nabrat novou.

Co se týče kariérního postupu, pozice pečovatelky umožňuje postup na pozici sociální pracovníce pouze za podmínky zvýšení vzdělání, a proto je tedy obecně méně obvyklé. Ale zejména jedna z účastnic auditu - původně účetní ■■■■■ - možnosti kariérního růstu v rámci organizace oceňovala, protože měla po několika letech práce příležitost povýšit na pozici finanční manažerky.

### 4.2. Mateřská dovolená



*“A co se týká flexibility, my máme i mladší děvčata i starší, takže když nám jdou děvčata na mateřskou, tak je to jasné. A chápeme i ty co mají děti odrostlé a rodiče mladé, takže se o ně nemusejí starat, tak je jasné, že ty toho odpracují nejvíc, ale je to přirozený běh. Jsou tu i děvčata co začínají mít starší rodiče a potřebují je např. doprovodit k lékaři. Takže v tomhle se nám vše daří, samozřejmě nemůžeme říct zaměstnanci nemůžeš, ale i ti zaměstnanci ví, že když je možný i jiný rodinný příslušník, které mohou využít, aby neměli x hodin měsíčně u lékaře. My to samozřejmě sledujeme, děláme na konci roku vyhodnocení, kolik jednotlivých zaměstnanců, kolik služeb bylo u lékaře. Děvčata jsou s tímto seznámeny, nikdo jim nedělá ty, ty, ty, ale je to o tom aby si uvědomily, jaký mají bonus od té organizace... Protože on si to člověk neuvědomí, když jde 2x po půl dni k lékaři. Ale když se to potom nastrádá, aby si ti zaměstnanci uvědomili, že je velký bonus od té organizace...”*

Institucionální zajištění mateřské a rodičovské dovolené hraje významnou roli v podpoře generové 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 prestižní 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 flexibilitu pracovních hodin pro rodiče s malými dětmi a pečující. Ředitelka ██████ a ale současně upozorňuje na nebezpečí nadměrného využívání flexibilní pracovní doby a organizaci zavedeného systému popsala tímto způsobem:

*“Jsou tu i děvčata co začínají mít starší rodiče a potřebují je např. doprovodit k lékaři. Takže v tomhle se nám vše daří, samozřejmě nemůžeme říct zaměstnanci nemůžeš, ale i ti zaměstnanci ví, že když je možný i jiný rodinný příslušník, které mohou využít, aby neměli x hodin měsíčně u lékaře. My to samozřejmě sledujeme, děláme na konci roku vyhodnocení, kolik jednotlivých zaměstnanců, kolik služeb bylo u lékaře. Děvčata jsou s tímto seznámeny, nikdo jim nedělá ty, ty, ty, ale je to o tom aby si uvědomily, jaký mají bonus od té organizace... Protože on si to člověk neuvědomí, když jde 2x po půl dni k lékaři. Ale když se to potom nastrádá, aby si ti zaměstnanci uvědomili, že je velký bonus od té organizace...”*

Podle zákoníku práce mají zaměstnankyně nárok na uvolnění kvůli návštěvě lékaře nebo kvůli péči o blízké osoby bez toho, aby toto uvolnění ovlivnilo jejich finanční ohodnocení. Podle nepsaného vnitřního pravidla ██████ se zaměstnankyně snaží domluvit podobné návštěvy v odpoledních hodinách. Management ██████ se drží podobných pravidel.

### 4.3. Transparentnost finančního ohodnocení

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 16 procent více než plat průměrné 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 [redacted] 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 [redacted] je systém odměňování transparentní pouze částečně. Zaměstnankyně ví, o nepsaném pravidlu, že pokud budou zaskakovat za nemocné kolegyně, můžou na konci roku získat bonus. Platy jsou jinak tabulkové s osobním ohodnocením na základě odpracovaných let. Přibližná výše platů kolegyň je tedy známá všem zaměstnankyním. Během rozhovorů zaměstnankyně [redacted] vyjádřily souhlas s dosavadním systémem odměňování.

#### 4.4. Vzdělávání

*"E-learning ano, ale opravdu jen na nějakou cílovou skupinu a nějaké téma, to si myslím, že by určitě mělo význam..."*

V rámci své profese mají pečovatelky právně stanovenou povinnost průběžného vzdělávání. V [redacted] se pečovatelky vzdělávají 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. V [redacted] jsou významným komponentem vzdělávání i řídicí dovednosti. Kromě toho se pečovatelky nyní nově mohou zapojit do stáží, poslední stáž byla např. v [redacted]. Vedení společnosti čerpá inspiraci ke vzdělávacím aktivitám především ze spolupráce v rámci ČAPSu, který vedení vnímá velmi pozitivně.

#### 5. Kultura organizace

*"Stalo se nám vloni, kdy jsme netušili, že bude to navýšení, a chtěli jsme ty platy posílit, tak jsme přišli s řešením, že děvčata když mají soboty i neděle tak vlastně čerpají náhradní volno a mají jenom příplatky. My jsme si říkali, že by si mohli vzít jeden den náhradní volno a jeden den bychom jim zaplatili, aby si vylepšily ten plat. Ony řekly, že ne, že ony si potřebují odpočinout... Což by*



*ředitele nemuselo napadnout, on si myslí, že když zaměstnance víc ohodnotí, že to vezmou spíš, než aby byli den doma. Potom jsme se tedy rozhodli, že to pořešíme čtvrtletními odměnami, pak nám naštěstí přišlo to navýšení mezd, takže jsme měli celou situaci pořešenou tímto způsobem. Děvčata opravdu potřebují odpočinek a my vidíme zpětnou vazbu, že je to náročné a jde o to, aby se ředitel nebál a šel mezi ty zaměstnance, řekl řešení, vyslechl si jejich názor. “*

Většina klíčových informací je v organizaci komunikována osobně. Vedení podporuje teambuilding a zapojení kolektivu do mimopracovních aktivit. Kultura organizace celkově působí nehierarchicky. Prostředí organizace působí jako vhodné pro svůj účel. Pečovatelky mají k dispozici zázemí pro společné aktivity, např. porady, a hygienu.

## 6. Závěr

Prostředí █████ působí celkově nediskriminativně. Celkové postavení žen ve společnosti ale naznačuje, že některé aspekty práce pečovatelky si zaslouží větší pozornost, jako např. existence sexuálních narážek ze strany klientů nebo nerespektující chování.

Významným pozitivním aspektem SSUB je podpora komunitních aktivit. Domy s pečovatelskou službou tedy díky organizaci kulturních a networkingových aktivit podporují dobrou reputaci zaměstnání pečovatelky, ale i inkluzivní společnost obecně.

### Akční plán - █████

Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
Zlepšit informovanost o genderových nerovnostech	Informovat zaměstnance o výsledcích genderových auditů	Do 1.1.2019	Vysvětlení výsledků genderových auditů, aktivní interakce na téma genderu během supervizí

### Akční plán - ČAPS

Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
1. Zajistit nediskriminující nastavení mateřských dovolených	Diskuze s vedením, pečovateli a pečovatelkami, předklad návrhů Ministerstvu a dalším relevantním státním institucím	Bude upřesněno po diskuzi s ČAPS	Bude upřesněno po diskuzi s ČAPS



Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
2. Zlepšit informovanost o genderových nerovnostech	Informovat o výsledcích genderových auditů	Do 1.1.2019	Zajištění genderově vyvážené prezentace ČAPSu na webových stránkách (např. vyrovnanější výběr fotografií, článek o genderové nerovnosti v pečovatelsví, oznámení výsledků genderových auditů)
3. Podpořit vznik oficiálních odborů	Lobovat v rámci pravidelných setkání	Bude upřesněno ve spolupráci s ČAPS	Vznik oficiálních odborů s vedením a pevně definovaným programem upozorňujícím na konkrétní problémy pečovatelské služby
4. Podpořit nábor mužů do pečovatelských pozic	Zapojení mužů pečovatelů v oboru pečovatelsví	Do 1.1.2020	Alespoň 20 procent mužů se zapojí do aktivit ČAPSu
5. Podpořit začlenění žen žijících mimo městské oblasti	Lobovat za dotace na dopravu do práce osobním vozidlem	Do 1.1.2020	Alespoň 20 procent organizací provozujících pečovatelské služby zavede dotace na dopravu osobním vozidlem mimo město, kde je pečovatelská služba provozována
6. Zlepšit dostupnost vzdělávání	Vytvořit online kurzy na témata definovaná pečovatelkami jako zásadní	Do 1.1.2020	Systém online kurzů v rámci průběžného vzdělávání, včetně kurzů o genderové rovnosti
7. Podpořit implementaci návrhů vycházejících z genderových auditů	Vytvořit návrh doporučené klientské smlouvy a transparentního systému odměňování	Do 1.1.2019	Návrh doporučené klientské smlouvy a transparentního systému oceňování je volně dostupný na webu ČAPSu





## 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/pov-erty/OECD%20DEV%20\(2013\)%20-%20SIGI%20and%20Maternity%20Leave.pdf](http://www.oecd.org/dev/pov-erty/OECD%20DEV%20(2013)%20-%20SIGI%20and%20Maternity%20Leave.pdf)

Eurostat, Gender Pay Gap, Statistics (2016), [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](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](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](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/Metodika-PO-OPONENTURE.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/Projekt_Optimalizace/Metodika-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](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](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 a byly to ženy nebo muži? Na jakých pozicích?

Popište prosím 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?

Spravedlivé odmenování:

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?