



ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU

Pečovatelská služba



Připravila: [REDACTED]

Sběr dat: [REDACTED]

Datum sběru dat: 25.6. 2018



METODOLOGIE	3
Analýza interních a veřejných dokumentů	3
Polostrukturované rozhovory	3
Pozorování	3
VÝCHODISKA GENDEROVÉHO AUDITU	4
PEČOVATELSKÁ SLUŽBA V ČR	5
1. Základní charakteristika organizace a kontext jejího fungování	8
1.2. Obecné cíle organizace, cíle zaměřené na gender, strategické dokumenty	8
1.3. Vnější kontext fungování organizace	8
2. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	9
2. 1. Prostředí	9
2.2. Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace	9
3. Organizace pracovního prostředí	9
3.1. Nábor a propouštění zaměstnanců	9
3.2. Zastoupení žen a mužů v organizaci	10
3.3. Kariérní růst	10
3. 4. Rozdělování dovolených, pracovní cesty, doprava do zaměstnání	11
3. 3. Slad'ování práce a osobního života: mateřská dovolená, pracovní doba, flexibilní formy práce, podpora otcovství, age management, pečující	11
3.3. Finanční ohodnocení	11
3.4. Vzdělávání a mentoring	12
4. Kultura organizace	12
5. Závěr a doporučení	12
Zdroje:	14
Příloha	15



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 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 organizace, se třemi pečovatelkami a s třemi sociálními pracovníci.

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 nebo příbuzné obory. V ČR je to asi 14 procent studentů, přičemž od roku 2006 došlo k zvýšení zastoupení žen mezi studenty pečovatelské obory 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 oborech 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 dobré praktiky ve způsobech prosazování genderové rovnosti
- Zvyšovat citlivost organizace v otázce genderu

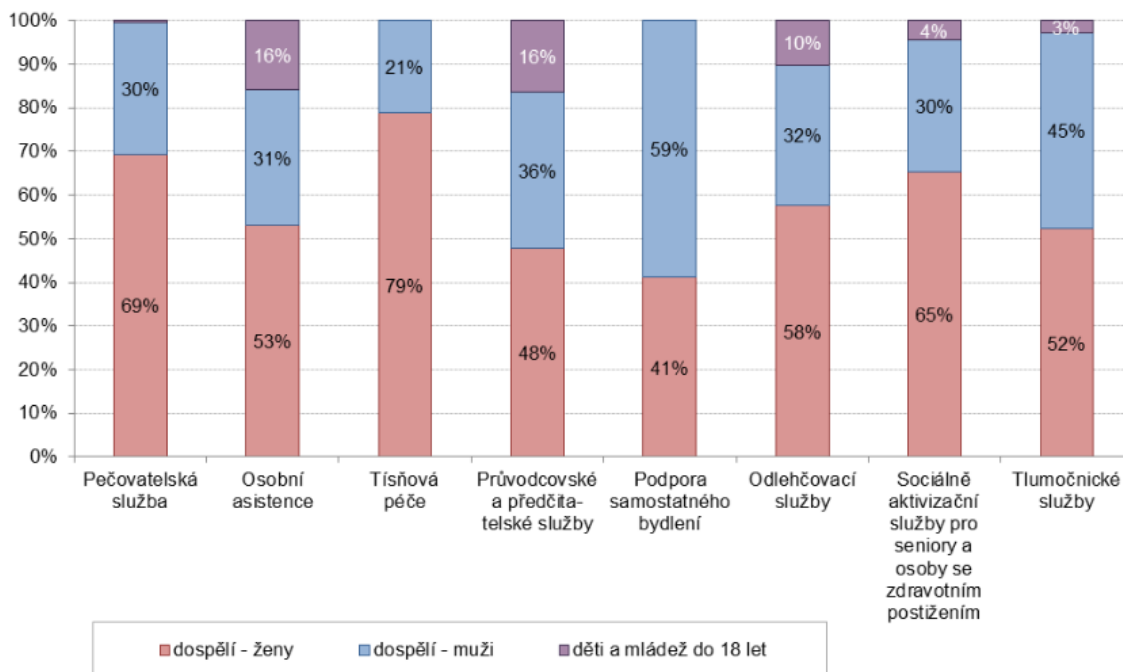


V jiných evropských státech již existuje řada iniciativ, které podporují začlenění mužů v roli pečovatелů a ve zdravotnictví obecně a současně i profesní začlenění žen do technických oborů. Příkladem je třeba podpora vzdělávání mužů-pečovatелů a kampaně podporující muže ve zdravotnictví v Německu a Nizozemí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

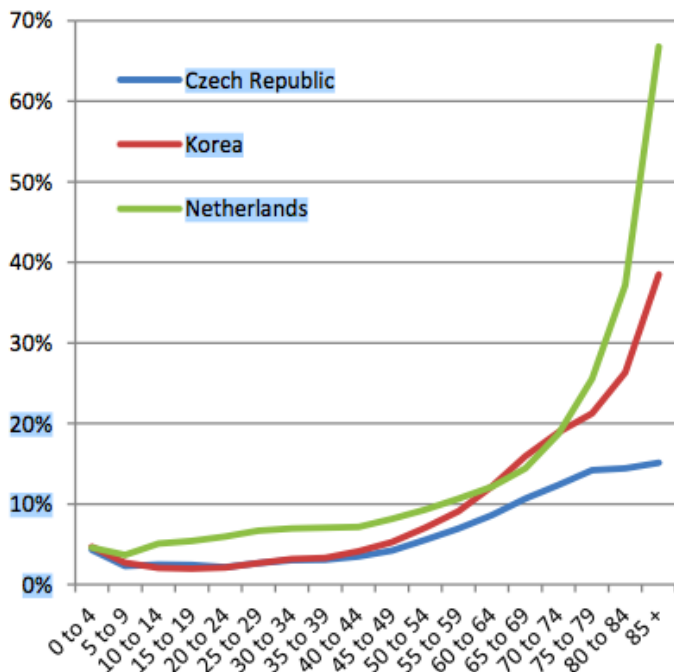
Graf č.1: Uživatelé vybraných sociálních služeb dle věku a pohlaví

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 předávání 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.



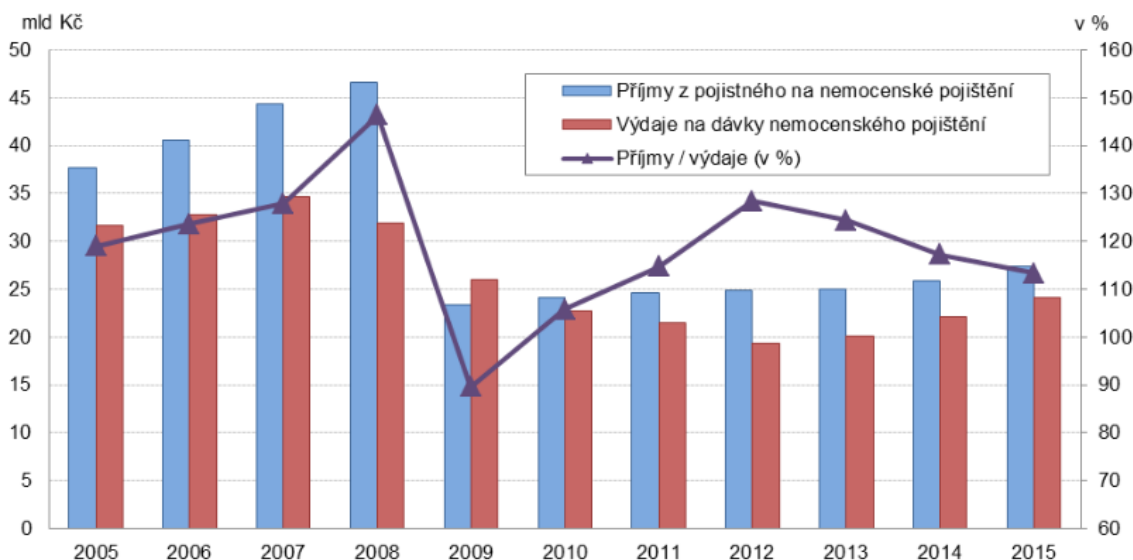
Graf č. 2: Výdaje na zdravotnickou péči jako podíl HDP na hlavu podle věku znásobí asi 2,3 krát, a které tvoří většinu klientů pečovatelské služby. V domovech pro seniory pak budou především lidé se silnou závislostí (OECD Health Statistics, 2009).



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. Základní charakteristika organizace a kontext jejího fungování

Pečovatelská služba funguje v rámci [redacted] příspěvkovou organizací, jejímž zřizovatelem je město [redacted]. Organizace funguje už od roku 1993 a poskytuje ucelenou komplexní nabídku služeb, která zahrnuje nejen služby pečovatelské, ale i ošetrovatelské a odborné zdravotní služby, stravování i doplňkové a nadstandardní služby.

1.2. Obecné cíle organizace, cíle zaměřené na gender, strategické dokumenty

Deklarovaným posláním pečovatelské služby je “poskytování terénní či ambulantní služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění či zdravotního postižení a rodinám s dětmi a jejich situace vyžaduje pomoc jiné osoby.” Pečovatelská služba [redacted] navíc klade velký důraz na důstojnost klientů a podporu individuálních potřeb. Cíle pečovatelské služby jsou zaměřeny na klienty a dodržování jejich práv. Co se týče vztahu ke klientům, organizace má jasné etické cíle i zásady.

Obecný trend, a to i ve většině dalších evropských pečovatelských službách, je ale podpora vyvážení ochrany klienta a ochrany pečovatele nebo pečovatelky. Tak jako klienti mají nárok na důstojné jednání a budování dobrých vztahů v rámci poskytování služby, stejně tak mají zaměstnanci a zaměstnankyně nárok na důstojné a přátelské pracovní prostředí. To neznamená, že by takové prostředí v rámci pečovatelské služby neexistovalo, ale že ochrana a podpora pečovatelek a pečovatelů by mohla být do budoucna jasněji začleněna do obecného strategického nastavení organizace. Webové stránky a publikované strategické dokumenty neobsahují cíle, které by se týkaly rovného začlenění mužů a žen



do společnosti nebo podpory inkluzivní společnosti. Z dostupných materiálů nebylo jasné, za jakých podmínek bude služba ukončena ani detaily ochrany zaměstnanců.

Co se týče využití genderového jazyka, v genderových auditech obecně je uvedení obou dvou rodů důležité hlavně kvůli tomu, že může evokovat to, že práce není určená pouze pro muže nebo ženy, a také to, že např. vedení společnosti nemusí aspirovat na replikaci maskulinních forem leadershipu. Tento faktor působí většinou hlavně podvědomě, podobně jako třeba reklamní billboardy, a proto je jeho důležitost často opomíjena. V organizačním řádu jsou vyšší pozice uváděny v mužském rodě, např. ředitel nebo manažer kvality.

1.3. Vnější kontext fungování organizace

Fungování organizace se řídí zákonem o sociálních službách a prováděcí vyhláškou k zákonu č. 505/2006 Sb. Zákon o sociálních službách řídí především vztah s klienty a jeho smluvní podmínky. Zákon nenastavuje povinnost respektovat základní důstojnost pečovatелů i pečovatelek i přes častý výskyt verbálního i fyzického obtěžování. Členské organizace ČAPSu, které se auditu zúčastnily, dbaly na dodržování zákona a vyhlášky upravující poskytování pečovatelské služby, a to včetně jejich uvedení na webových stránkách. Většina organizací se sdružuje nejen v ČAPSu, ale i v Asociaci poskytovatelů sociálních služeb, jejíž zaměření je daleko širší a umožňuje např. organizaci stáží ve sprátených nemocnicích. Asociace zatím neprovedla genderové audity ve významnějším měřítku. V rámci poskytování pečovatelské služby v ČR zatím neexistují významně aktivní odborová hnutí. Odbory jsou do jisté míry nahrazeny ČAPSem, přesto by jejich vznik a aktivnější činnost mohly významně zlepšit pracovní podmínky pro pečovatele a pečovatelky včetně rovného přístupu k příležitostem. Pečovatelská služba se v ČR postupně stává nejrozšířenějším druhem sociální služby, což znamená i významný nárůst poptávky po pečovatelích a pečovatelkách. Přesto dochází k prudkým fluktuacím na trhu práce, a to zejména proto, že platové ohodnocení je i nadále nedostatečné ve většině krajů ČR.

2. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

2.1. Prostředí

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 (OECD, 2012).

Krátké porady týkající se denní organizace práce se v Pečovatelské službě J. [redacted] organizují každé ráno a větší porady s vedoucím probíhají jednou týdně a trvají okolo 45ti minut. Mimořádné schůzky se konají pouze výjimečně. Vedení se schází pravidelně každý měsíc na větší porady. Pečovatelky se na poradách mohou vyjádřit k řadě opatření a mohou např. s vedením prodiskutovat potřebu nového vybavení. Hlavní organizační záležitosti jsou ale většinou vedením pouze oznámeny. Pečovatelky, které se auditu zúčastnily, byly s organizací porad spokojené. V případě významějších problémů organizace využívá externí supervize.

Pečovatelky, které se auditu zúčastnily byly zároveň velmi spokojené s pracovním prostředím a vztahy na pracovišti. Kromě toho také vyjádřily důvěru ve vedení a podporu, a to i v případě stížností, což je velmi pozitivní aspekt chodu organizace.

2.2. Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace



Obecně v prostředí pečovatelské péče jsou pečovatelky v ohrožení sexistických útoků, a to jak verbálních tak i fyzických. Často se situace řeší prostě tak, že pečovatelka narážky přejde s ohledem na klientovu složitou situaci. Jedním ze způsobů, jak obtěžování pečovatelek předcházet, je preventivní komunikace s klientem, popř. jeho či její rodinou a upozornění, že služba bude ukončena v případě verbálních nebo sexuálních útoků. Ohled kladený na potřeby klienta pak ale může stát v rozporu s ochranou pečovatelky.

Podobně jako většina dalších organizací má Pečovatelská služba [redacted] zkušenosti s klienty, jejichž chování omezovalo nárok pečovatelky na důstojné pracovní podmínky. Organizace má zavedený způsob řešení podobných stížností a pečovatelky mohou kdykoliv kontaktovat vedení a žádat řešení situace. Ve složitých případech navštěvují klienty pečovatelky ve dvojici. Možným důležitým prvním krokem v těchto případech by bylo obtěžování předcházet jasně stanovenými podmínkami v klientské smlouvě a preventivní komunikací před začátkem navázání spolupráce s upozorněním, že péče by mohla být za určitých podmínek ukončena.

3. Organizace pracovního prostředí

3.1. Nábor a propouštění zaměstnanců

“Musím působit tvrději a získat si chováním, jednáním a mluvením, rozhodnutím atd. autoritu. Nebylo to snadné, když mi bylo asi 33 a začít tady mít pozici vedoucí, ale musela jsem si to nějak zasloužit, muž působí víc autoritativně, dřív tu byl muž ředitel a ženu to stojí více úsilí, je to jen subjektivní názor, ale ženy k muži přistupují jinak.”

Nábor pečovatelek většinou probíhá za účasti tří členů vedení a na výběr vedoucích zaměstnanců jsou přizváni zástupci města. Výběru sociální pracovnice se ale většinou účastní jen paní ředitelka. Velmi pozitivním aspektem organizace je to, že vedení vynaložilo speciální úsilí na podporu diverzity při náboru zaměstnanců. Paní ředitelka dokonce vyhlásila výběrové řízení na sociálního pracovníka. Možným dalším způsobem podpory náborů mužů je využívání obou dvou rodů v konkrétních inzerátech. Konkrétní zájemci o pozici měli jiné požadavky nebo se kariérně rozhodli zaměřit jiným směrem, přesto je tato podpora velmi pozitivní.

3.2. Zastoupení žen a mužů v organizaci

“Tak v téhle linii pracovní není muž, byl tady sociální pracovník a rozhodně žádný rozdíl v přístupu nebyl, byl prospěšný mužský pohled na věc, ale muž v této péči přímě nevydržel a odešel sám.”

- *“Z hlediska finančního ohodnocení?”*

“Nemyslím si, ale byla to taková ta zátěž, co se poji s výkonem té pozice, ti muži nejsou úplně na toto stavění, dlouhodobě nést ten stres a neustálé 100% připravení.”

“Musím říct popravdě, my tady máme muže, jsme za ně rády, byly bychom rády, aby jich bylo víc, ale nejsou. Vždy to bylo o nich, že zjistili, že je to pro ně moc náročné, takže není důvod o tom hovořit. Jsme rády, že je tady máme, ale není důvod to diskutovat.”

Myslím si, že ano, na druhou stranu musím působit tvrději a získat si chováním, jednáním a mluvením, rozhodnutím atd. autoritu. Nebylo to snadné, když mi bylo asi 33 a začít tady mít pozici vedoucí, ale musela jsem si to nějak zasloužit,



muž působí víc autoritativně, dřív tu byl muž ředitel a ženu to stojí více úsilí, je to jen subjektivní názor, ale ženy k muži přistupují jinak

To, že je v pečovatelských službách mužů obecně málo, nemůže být bráno jako samozřejmost. Jak ukazují již zmiňované studie (Levanon et al., 2009 a OECD, 2016) stejně jako zkušenosti ze zahraničí (např. v Nizozemí Cabus et al., 2015), nedostatek diverzity snižuje prestiž povolání a dlouhodobě snižuje relativní cenu práce v oboru na pracovním trhu. Studie z prostředí zdravotnictví pak naznačují, že diverzita umožňuje flexibilnější řešení konfliktů, větší zaměření na potřeby konkrétních klientů a celkově podporu kvalitu péče (Cabus and De Witte, 2015).

V současnosti má organizace 85 členů a z toho je 6 mužů, kteří pracují na pozici řidiče nebo údržbáře. Propouštění ukončením smlouvy za současného vedení neproběhlo a nízká fluktuace vypovídá o celkové spokojenosti většiny zaměstnanců.

3.3. Kariérní růst

Možnosti kariérního růstu jsou v organizaci omezené, protože postup je podmíněn vyšším vzděláním, kterého většina pečovatelek nedosáhne. Přesto je povyšování možné a vedení specificky podporuje povyšování interních zaměstnanců. Některé pečovatelky si ale terénní službu samy vybraly, i když jim byla nabídnuta vyšší kancelářská pozice.

3. 4. Rozdělování dovolených, pracovní cesty, doprava do zaměstnání

Dovolené se vybírají po dohodě s kolegy tak, aby byl terén dostatečně pokryt a pečovatelky vyjádřily spokojenost s touto organizací. Každé čtyři měsíce pak probíhá vyrovnávací období. Doprava v rámci [redacted] je hrazena, ale z auditů nebylo jasné, zda pouze částečně nebo plně a některé pečovatelky nebyly o způsobu proplácení informovány. Doprava mimo [redacted] není proplácena. Obecným doporučením pro inkluzivní podmínky pro zaměstnance by pak bylo plně proplácení dopravy v rámci města.

3. 3. Slad'ování práce a osobního života: mateřská dovolená, pracovní doba, flexibilní formy práce, podpora otcovství, age management, pečující

“Pracovní doba je flexibilní, že můžeme přijít od šesti do šesti, ale my jsme tady od půl sedmé do tří a pondělí a středy do půl čtvrté kvůli úředním dnům.”

- Sociální pracovníce

“Máme vlastně směny krátký dlouhý prostě to je daný.”

- Pečovatelka

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). Velmi významným aspektem zajištění rovných příležitostí mužů a žen a rovných vztahů ve společnosti obecně je tedy i poskytnutí příležitosti a podpora mužů v tom, aby mohli strávit s dětmi více času během rodičovské dovolené. 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.



Pečovatelská služba ██████ umožňuje mateřskou dovolenou podle Zákoníku práce. Celkově poznatky z několika dalších organizací v rámci ČAPSu ale naznačují, že nedostatečné finanční ocenění může být někdy demotivující pro ženy, které by se chtěly postupně znovu začleňovat do pečovatelské služby během mateřské dovolené. Příplatky za víkendy nebyly během auditu zmíněny. Organizace nezajišťuje sama péči o děti a nepodporuje otce na rodičovské dovolené. Z auditu není jasné, jestli osoby pečující a osoby v pokročilém věku mají v rámci organizace výhody. Pro zaměstnankyně v kancelářích je možná flexibilní pracovní doba. Velmi pozitivním aspektem jsou tzv. sick days na tři dny v roce.

3.3. Finanční ohodnocení

Rovnost ve finančním ohodnocení byla jmenována 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 v roce 2016 asi o 21,8 procent větší než průměrný plat ženy a to nejen proto, že by muži zastávali obecně vyšší pozice s větší zodpovědností (Eurostat, 2016). 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."

Velmi pozitivním aspektem fungování organizace je to, že vedení Pečovatelské služby ██████ informuje zaměstnance o důvodech ke konkrétní výši platu. Ředitelka se konkrétně osobně zasadila o to, aby platy byly co nejvyšší v rámci možností organizace a sektoru. Podle vnitřního platového předpisu jsou zaměstnanci nejprve v 5. třídě a po roce jsou přesunuti do 12. stupně, tedy ekvivalentu 32 let praxe. Při zákoně o zvýšení platů nejsou snižovány odměny.

3.4. Vzdělávání a mentoring

"Vedení je vzdělávání velmi vstřícné."

Organizace má pravidelná setkávání se supervizorem a rozhovory s pečovatelkami a vedením naznačují, že tyto supervize jsou velmi efektivní v řešení problémů včetně menších konfliktů v kolektivu. Kromě toho probíhá i standardní vzdělávání a stáže v rozsahu 24 hodin ročně, které jsou povinné za zákona. Vedení navíc podporuje i zapojení praktického nácviku, což je nadstartní část vzdělávání. Lektori většinou dojíždí do organizace a kurzy jsou většinou rozprostřeny rovnoměrně během roku tak, že probíhají přibližně jednou za čtvrt roku. Vedení navíc podporuje dobrovolné vzdělávací aktivity a kurzy mimo ██████ které jsou organizovány ČAPSem. Zaměstnanci jsou podporováni v tom, aby se během vzdělávacích kurzů zaměřili na odborná témata, která je zajímají. Vzdělávání i mentoring jsou zaměstnankyněmi hodnoceny velmi kladně.

4. Kultura organizace

Většina klíčových informací je v organizaci komunikována osobně nebo emailem. Klíčová rozhodnutí probíhají na poradách, kde mají zaměstnankyně příležitost vyjádřit svůj názor. Pracovní konflikty se řeší v rámci supervizí. Audit



neměl dostatečné informace k posouzení využívání genderově senzitivního jazyka. Organizace nemá CSR ale spolupracuje s řadou jiných organizací v rámci stáží. Velmi pozitivním aspektem je dobrá organizace terénní služby a její návaznosti na další služby poskytované v rámci integrované péče. Tento přístup by bylo možné implmetovat i v rámci dalších organizací ČAPSu. Dalším velmi pozitivním aspektem je pravidelná organizace socializačních aktivit pro zaměstnance.

5. Závěr a doporučení

Výsledky hodnocení genderového auditu v Pečovatelské službě [redacted] jsou velmi pozitivní. Řada aspektů je ojedinělá a velmi pozitivní v rámci ČAPSu, např. sick days, možnost flexibility pracovní doby pro sociální pracovníce, aktivní podpora vzdělávání i hrazení dopravy. Mezi další velmi pozitivní aspekt patří i podpora zapojení mužů. Díky benefitům a dobrému kolketivu je fluktuace zaměstnanců pouze omezená. Pečovatelská služba [redacted] svými aktivitami významně přispívá k budování inkluzivní společnosti.

Možným doplněním služby by byla aktivní ochrana zaměstnanců a zaměstnankyň ve strategických dokumentech a v klientské smlouvě. Dalo by se také očekávat, že další snahy o zaměstnávání mužů by byly i v rámci kolektivu hodnoceny velmi pozitivně. Pečovatelská služba [redacted] v mnohém představuje velmi pozitivní a progresivní přístup k vedení, což by mohlo být dále podpořeno např. zaměstnáváním na částečný úvazek během rodičovské dovolené a zapojením mmužů do péče během rodičovské dovolené.

Akční plán - Pečovatelská služba [redacted]

Cíl	Aktivita	Časové určení	Indikátor
1. Podpořit zlepšení prestiže pečovatelské profese	Aktivní komunikace s médii, pokračování v organizování veřejných akcí	Průběžně, část aktivit by měla být koordinována ve spolupráci s ČAPS	Alespoň 5 článků v lokálním tisku do konce roku 2019
2. Podpora ochrany zaměstnanců	Změna klientské smlouvy	Do 1.1.2019	Změna klientské smlouvy tak, aby zahrnula ochranu zaměstnanců ve stejné úrovni jako ochranu klientů. Zahrnutí genderového jazyka během náboru a ve strategických dokumentech.



Akční plán - ČAPS

Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
1. Zlepšit prestiž pečovatelské profese	Aktivní kontakt s novináři a s médii, publikace článků, natáčení videí	Do 1.1.2020	Alespoň 20 článků bude publikováno v národních i lokálních médiích a alespoň jedna reportáž v celonárodních médiích
2. 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
3. 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 pečovatelsství, oznámení výsledků genderových auditů)
4. 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
5. Podpořit nábor mužů do pečovatelských pozic	Zapojení mužů pečovatelů v oboru pečovatelsství	Do 1.1.2020	Alespoň 20 procent mužů se zapojí do aktivit ČAPSu
6. 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



Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
7. 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
8. 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/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)

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/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

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 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 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 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?