



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z GENDEROVÉHO AUDITU



Připravila: [redacted]

Sběr dat: [redacted]

Datum sběru dat: 17. května 2018



METODOLOGIE	3
VÝCHODISKA GENDEROVÉHO AUDITU	4
PEČOVATELSKÁ SLUŽBA V ČR	6
1. Úvod	8
1. Základní charakteristika organizace	9
1.2. Strategické dokumenty a cíle organizace	9
1.3. Vnější vztahy	10
2. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti	11
2. 1. Prostředí	11
2.2. Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace	12
2.3. Genderové stereotypy mezi zaměstnanci	12
3. Organizace pracovního prostředí	13
3.1. Personální politika	13
3. 2. Rozdělování dovolených, pracovní cesty, doprava	14
3. 3. Sladřování práce a osobního řivota: mateřská dovolená, pracovní doba, flexibilní formy práce, podpora otcovství, age management, pečující	14
3.3. Finanční ohodnocení	16
3.4. Vzdělávání a mentoring	17
4. Kultura organizace	18
5. Závěrečná doporučení	18
Akční plán pro dosahování genderové rovnosti -	18
Akční plán pro dosahování genderové rovnosti - ČAPS	18
Zdroje:	20
Příloha	21



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 vedoucí pečovatelkou a šest 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 zvládnutí 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

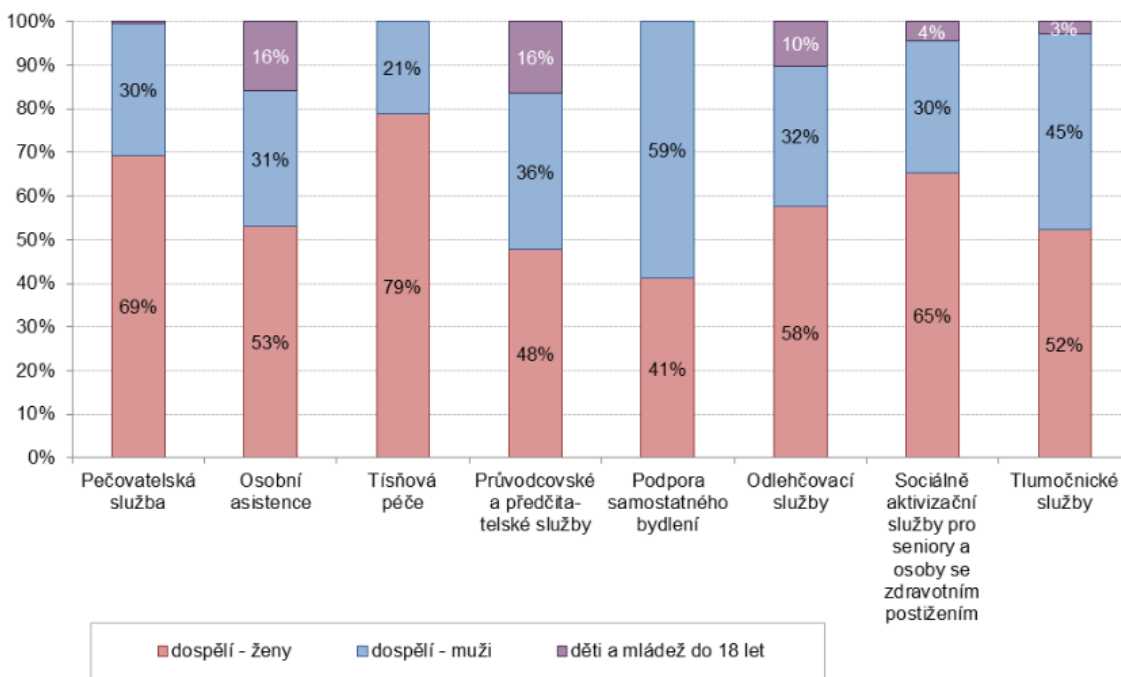
V jiných evropských státech již existuje řada iniciativ, které podporují začlenění mužů v roli pečovatelů a ve zdravotnictví obecně a současně i profesní začlenění žen do technických oborů. Příkladem je třeba podpora vzdělávání mužů-pečovatelů a kampaně podporující muže ve zdravotnictví v Německu a Nizozemí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

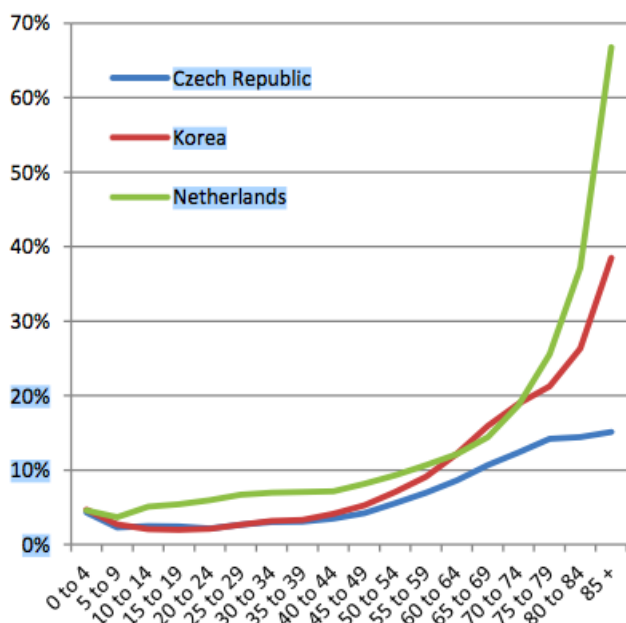
Graf č.1: Uživatelé vybraných sociálních služeb dle věku a pohlaví

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 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 (MPSV, 2009).

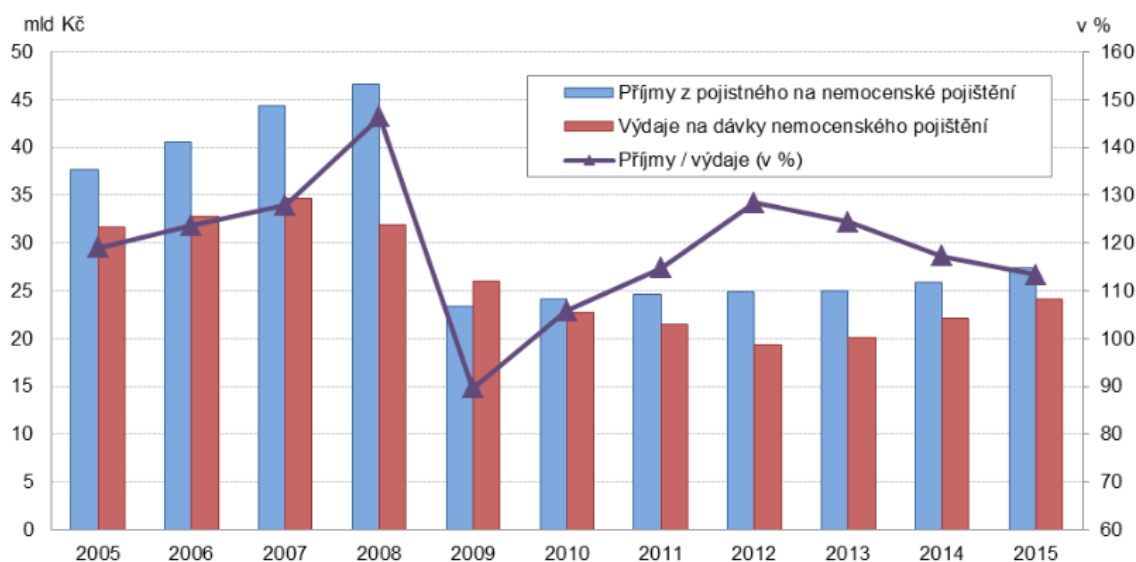


Source: "Health expenditure and financing: Health expenditure indicators", OECD Health Statistics (database).

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 [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.

1. Základní charakteristika organizace



Pečovatelské služby [redacted] jsou příspěvkovou organizací, která byla zřízena městem [redacted] v roce 1994. [redacted] má v této chvíli 280 klientů a v organizaci pracuje celkem 22 pečovatelek, 2 instruktorky sociální péče, sociální pracovnice, ekonomka, referentka majetkové správy, mzdová účetní a ředitelka. Podle webových stránek je hlavním účelem organizace je poskytování pečovatelské služby formou terénní služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, a rodinám s dětmi, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné osoby.

Pečovatelské služby [redacted] deklarují svoje poslání a cíle na webových stránkách. Jako svoje poslání chápe organizace poskytování terénní sociální služby a péče o domácnost na základě osobních potřeb klientů s cílem jejich dlouhodobého setrvání v domácím prostředí při zachování soběstačnosti. Jako svůj cíl chápe organizace to, aby klient mohl co nejdéle zůstat v domácím prostředí při zachování vlastní soběstačnosti a aktivním kontaktu se společností. Krátkodobým cílem je rozvoj informovanosti o pečovatelských službách v regionu, podpora aktivizační činnosti a větší využití zdravotních pomůcek.

1.2. Strategické dokumenty a cíle organizace

Strategické dokumenty, organizační řád i systém odměňování v [redacted] jsou volně dostupné na internetu. Tato transparentnost je velmi důležitá pro podporu nediskriminujících vztahů ve společnosti, protože nastavuje rovná pravidla pro všechny. Míra, do které je [redacted] organizací poskytující informace veřejnosti, tedy představuje velmi pozitivní aspekt fungování pečovatelské služby.

Celkové zaměření hlavních strategických dokumentů a cílů organizace je především naplnění potřeb klienta nebo klientky. Webové stránky obsahují rozšálou sekci popisující, jakým způsobem si může klient stěžovat na poskytovanou službu. Tato prezentace organizace může působit poněkud defenzivně. Řada zahraničních organizací již v dnešní době zmiňuje, že stejně jako má klient nebo klientka právo na poskytovanou službu v nejvyšší kvalitě, zaměstnanec má právo na důstojné zacházení. Organizace nemá konkrétní cíle týkající se genderu.

Návrh klientské smlouvy zmiňuje, že organizace má právo smlouvu vypovědět, pokud se jestliže se klient/ka chová k pečovateli způsobem, jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. To je velmi pozitivní prvek, možným doplněním by bylo zdůraznění neakceptovatelnosti sexistických nářeků a sexuálního obtěžování.



Klientská smlouva zmiňuje klienty v ženském i mužském rodě. Tím se ale liší od ostatních oficiálních dokumentů organizace, které např. popisují roli “ekonomů” nebo “ředitelů” (viz. pracovní řád). Uvedení obou dvou rodů je ale důležité hlavně kvůli tomu, že může evokovat to, že práce není určená pouze pro muže, a hlavně, že např. vedení společnosti nemusí aspirovat na replikaci maskulinních forem leadershipu. Tento faktor působí většinou hlavně podvědomě, a proto je jeho důležitost často opomíjena. Strategické dokumenty neobsahují cíle, které by se týkaly rovného začlenění mužů a žen do společnosti.

1.3. Vnější vztahy

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

“Tady je totiž problém v té naší společnosti, v té soc. sféře, tak ti zaměstnanci mají strašně nízkou prestiž. A to pak jde ruku v ruce s tím ohodnocením.”

Zřizovatelem Pečovatelských služeb je Město ██████████. Z velké části jsou tedy závislé na svém fungování na státních dotacích, které získávají prostřednictvím městské správy. To může být do budoucna omezující, a to hlavně proto, že organizace je ve svém rozhodování závislá na vedení města. Ačkoliv se spolupráce zatím ukazuje jako oboustranně vyhovující, doplňkové komerční služby by mohly autonomii organizace rozšířit.

██████████ organizuje pravidelné setkávání s veřejností a aktivně se zapojuje do života místní komunity. Mezi významné aktivity patří např. oslavy MDŽ nebo vánoční výstava. Pečovatelská služba získala Certifikát ověřené společnosti z Centra výzkumu názoru klientů. Prostřednictvím pravidelného setkávání s veřejností podporuje ██████████ nejen informovanost o pečovatelské službě a její dobrou pověst, ale i dobrý vztah se zástupci města a budování inkluzivní společnosti.

2. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti

2.1. Prostředí

“Podle mě by bylo ideální, kdyby si to (pozn. vedoucí) zkusil obejít s tou pečovatelkou ten vedoucí. Ne jeden den, ale třeba celý týden a zjistil by ten stav, jak to funguje a tak dále. Protože, dneska je normální den, ale zítra třeba voláme rychlou, další den náhodou najdeme mrtvého klienta, takže se tam zase vyřizují další věci. Takže kdyby si to zkusil taky a viděl by, jak to funguje přímo v terénu, kdy ta pečovatelka má čas sama na sebe, kdy se dokáže najíst a tak. Ale jinak by měl být asi nad věci a neměl by se nechávat vůbec ovlivňovat.”



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 spolupracuje s vedoucí a sociálními pracovníci a společně pak konzultují nová opatření se zaměstnankyněmi, přičemž respektují jejich názor. Vedoucí pečovatelka se vyjádřila o způsobu rozhodování tímto způsobem:

“Paní ředitelka s námi hodně debatuje, pokud je to ze zákona, tak je to nařízené a pokud je to v organizaci, tak společně diskutujeme, abychom došly k tomu nejlepšímu řešení.”

Podle zástupců vedení je atmosféra převážně velmi příjemná. Sociální pracovníce např. odpověděla na otázku, jaký by pro ní byl ideální spolupracovník tím, že současní vedení je pro ní ideální a popsala celkovou atmosféru takto:

“Všem zaměstnancům se snažíme vyjít vstříc, když přijdou, že chtějí z nečekaného plánu dovolenou, nebylo jim ráno dobře, tak aby nemuseli chodit do práce. Když mají jednorázové pomůcky při práci v terénu, když jim něco chybí, snažíme se jim to sehnat. Paní ředitelka je úplně skvělá, když něco navrhneme, tak se o to snaží zajímat. Pomůcky máme ke klientům, když přijde pečovatelka třeba s nějakou pomůckou u klienta, tak to probere s ostatními, prostě máme zájem.”

Stejně tak pečovatelky, které se auditu zúčastnily, vyjadřují celkovou spokojenost s prostředím organizace. Rozhovory zejména ilustrují spokojenost s demokratickým způsobem rozhodování. Jedna z pečovatelek, podobně jako sociální pracovníce, např. prohlásila, odpověděla na otázku, jaké by pro ní bylo ideální vedení a jak by ho popsala tímto způsobem:

“..jak my máme paní ředitelku, měl by být na správném místě, snažit se s námi komunikovat, dokázat nás pochválit, dokázat nám vytknout, když je něco špatně, snažit se pro nás získávat věci, když něco potřebujeme. Chovat se ke všem stejně.”

V porovnání s ostatními pečovatelskými domy, které se auditu zúčastnily organizuje ■■■■ méně společných akcí pro pečovatelky. Důvedem je prý časové omezení. Přesto se ale pořádají např. večerní besídky a některé zaměstnankyně se schází neformálně.

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 často 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 sexistických útoků. V případě █████ např. došlo k situaci, kdy s klientem byla ukončena smlouva z důvodu sexuálního obtěžování. To je velmi pozitivní precedent, který dlouhodobě přispěje i k udržení důvěry mezi vedením a zaměstnankyněmi. Obecně ale případy sexuálního obtěžování vyžadují zvýšenou pozornost a měly by být samostatně dokumentovány.

2.3. Genderové stereotypy mezi zaměstnanci

“Myslíte, že by muž mohl mít muž nějaké výhody, nevýhody na Vaší pozici a nebo naopak?”

Pečovatelka: “Určitě jo, protože finanční ohodnocení pro muže na této pozici by nebylo asi to nejlepší, když má za úkol zabezpečit celou rodinu. Určitě výhodou je to, že si snadno vybuduje ten respekt.”

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. Některé ženy se snaží získat si respekt ve společnosti prostřednictvím toho, že performují stereotypy o ženách v obecném smyslu 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” a hlavně osob závislých na mužské ochraně. To ženám většinou nepomáhá, ale naopak to omezí možnosti rovného zapojení do rozhodovacích procesů ohledně veřejného dění, ale i v osobním životě. Genderově nevyvážená situace v pečovatelské službě je možnou rizikovou oblastí, kde ženy samy mohou přispět k potvrzení stereotypních představ, a tím i zabraňovat mužům vstupu do oboru a současně nepřímo poškozovat vnímání pečovatelské služby veřejností.

V █████ se pouze jedna zaměstnankyně vyjádřila během rozhovorů ve smyslu, že práce je vhodná pouze pro ženy, protože si myslela, že by klienti muže nepřijali. Jak ale dokazuje zkušenost z dalších organizací v rámci Asociace pro poskytovatele pečovatelských služeb, přijetí mužů-pečovatelů klienty je většinou velmi pozitivní a nebo se rychle mění, a to pouze na základě zvyku. Ostatní rozhovory se zaměstnanci nenaznačovaly podobné postoje a jedna pečovatelka otevřeně odmítla genderové stereotypy.

3. Organizace pracovního prostředí

3.1. Personální politika



“Je nějaký rozdíl v tom, kdyby tuto práci vykonával muž místo Vás?”

“..Chodí sem k nám studenti, muži ze středních škol, ale my je necháváme spíše vařit ty jídla atd.. jo. Ty klienti to nemají rádi. K doktorovi jdou, ale aby se o ně takto staral muž, tak to ne. “

Zaměstnanci většinou přichází do organizace po doporučení známých. Ředitelka organizace upřednostňuje zaměstnance se zkušeností ze sociálních služeb, ale nechápe takovou zkušenost jako podmínku. Řada lidí pak přechází z domovů pro důchodce do pečovatelské služby. Ředitelka organizace dále vnímá pečovatelky ve středním věku jako důvěryhodnější pro klienty, ale nechápe střední věk jako nutnou podmínku a potvrzuje pozitivní zkušenosti i s mladšími zaměstnankyněmi. Za posledních pět let vedení organizace propustilo dva muže a dvě ženy.

Podle rozhovoru s ředitelkou byl do organizace před rokem najat asi devatenáctiletý muž, který pak po půl roce odešel za prací průvodčího, která pro něj byla finančně výhodnější. Tento případ dobře ilustruje situaci v pečovatelské službě a překážky v podpoře diverzity. Práce v pečovatelské službě je stále finančně podhodnocena, i když v poslední době došlo k zlepšení díky novým pravidlům. Zároveň prostředí pečovatelské služby poskytuje jen velmi malý prostor pro kariérní růst. Většina pečovatelek prakticky nemá šanci ve svém zaměstnání postoupit.

To, že je v pečovatelských službách mužů málo, ale 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 komplikací, větší zaměření na potřeby konkrétních klientů a celkově podporu kvalitu péče (Cabus and De Witte, 2015). Ačkoliv ■■■■■ sama při náboru sama stereotypní rozdělení aktivně nepodporuje, organizace operuje v sociálním kontextu, kde je celkové nastavení pečovatelské služby pro muže demotivující.

3. 2. Rozdělování dovolených, pracovní cesty, doprava

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. Blíže se audit tématem pracovních cest nezaobíral. Většina žen pochází s blízkého okolí a do práce se dopravují autobusem nebo autem. Podlejedné pečovatelky dojíždějící z blízké vesnice ji stojí dojíždění až 2000 Kč měsíčně. Tato částka je neproplacena.

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



“Jak řešíte klíčová rozhodnutí, musela jste v poslední době nějaká klíčová rozhodnutí řešit, a jak to bylo řešeno?”

“Nyní řeším těhotenství, jak se s tím vypořádat, protože zákoník práce říká, že máme spoustu věcí udělat pro ty těhotné, jak je máme převést na jinou práci, jenže já jinou nemám a nikde se nedočtete, co udělat v případě, když ji nemáte a ta zaměstnankyně nechce jít marodit. To tam nenajdete, to není nikde, takže já jsem jí posílala k závodně preventivnímu lékaři, ať mi napíše, co můžu dělat. On mi samozřejmě napsal, že na lehčí práci, kterou já nemám. Ona nechtěla jít marodit a co jako teda. Další věc je, že bych měla těhotným zaměstnankyním umožnit odpočinek vleže.”

“Jak jste se k tomu tedy postavila?”

“Nijak, vleže neodpočívaly a tamtu jsem přesvědčila, aby šla marodit. Bylo to v jejím zájmu, nemám pro ni skutečně práci, a aby někde postávala, tak i jí je to hloupé. To zákoník práce vůbec neřeší, tam řeší, že když jí převádím na lehčí práci, tak že jí musím doplácet a měnila by se jí mzda. Lze tedy žádat o doplatek a stát to bude nějak refundovat, ale nikde není, když jí nemám tu práci. Já s pečovatelky mzdočku neudělám, takže jsem řešila, jak jí nahradit a jak to tady udělám. Tak aby ty, které jsou těhotné, aby se nahradily, kdo za ně bude pracovat, koho povýšíme/koho ponížíme.”

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 a řada výzkumů se tedy shodují, 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. ██████ umožňuje mateřskou dovolenou podle Zákoníku práce, ale současně i umožňuje flexibilitu pracovních hodin pro rodiče s malými dětmi a pečující. Sociální pracovnice např. odpověděla na otázku týkající se možnosti flexibility v práci z důvodu péče o rodinu tímto způsobem: “Myslím, že ano, že když by to někdo potřeboval, tak paní ředitelka vyjde vstříc.” Několik zaměstnankyň vyjádřilo během rozhovorů důvěru v to, že by jim vedení vyšlo vstříc v případě složitých životních situací, což je velkým pozitivem ve fungování organizace. Celkově ale poznatky z několika dalších organizací v rámci ČAPSu naznačují, že nedostatečné finanční ocenění může být demotivující pro ženy, které by se chtěly postupně znovu začleňovat do pečovatelské služby během mateřské dovolené.



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. Organizace také nepodporuje otce na rodičovské dovolené.

3.3. Finanční ohodnocení

“Nepotřebuji mít nějaký majlant, ale tak abyste věděl, že když tu práci vykonáváte, že máte slušné peníze. Protože tady je taky velká zodpovědnost, protože tu lidi hlídám a pečuju o ně... “

“A víte, čím se řídí to odměňování? Víte, za co máte odměnu, proč jste jí dostala? Jsou nějaká pravidla?”

“Ty pravidla neznám, které tady jsou. Ale když míváme pohovor, s naší vedoucí, tak se nás třeba zeptá, proč bychom si zasloužily ty peníze, atd. Mám někoho nad sebou, co nás kontroluje a může říct, že jsme šikovní,... Ale finančně nevím jak to má, nevidím do toho... “

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 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.”

V prostředí pečovatelské služby jsou ale většinou zaměstnány ženy a zejména v [redacted] byl kolektiv pečovatelek výhradně ženský. Transparentnost v oceňování přesto pro ženy-zaměstnankyně působí jako pozitivní faktor, protože umožňuje lépe si plánovat příjmy.

V [redacted] existují jasné směrnice na ohodnocování zaměstnanců podle tabulek a seniority. Vedoucí pak má možnost pečovatelkám přidělit odměnu za určité typy práce navíc. Platy pečovatelek se



pohybují v rozmezí od 15 000 do 21 000 Kč hrubého. To, že existují jasná pravidla v systému oceňování, může v organizaci působit velmi pozitivně, např. i kvůli tomu, že podobná opatření omezují “nadržování” konkrétním zaměstnancům ze strany nadřízených a celkově podporují rovné příležitosti k přivýdělku.

Některé zaměstnankyně ale bohužel o těchto potenciálně velmi pozitivních opatřeních nebyly informovány. Jedna pečovatelka např. odpověděla, na to, jakým způsobem by mohla získat odměnu, že neví. Další pečovatelka, která se auditu zúčastnila, odpověděla na stejnou otázku, ve velmi obecném smyslu, že musí dobře odvést svoji práci. Potenciálně pozitivním krokem by tedy mohlo být zlepšení informovanosti zaměstnankyň o systému odměn.

3.4. Vzdělávání a mentoring

V rámci své profese mají pečovatelky právně stanovenou povinnost průběžného vzdělávání v rozsahu 24 hodin. V █████ se pečovatelky vzdělávají i nad rámec povinných hodin a jak rozhovory se zaměstnankyněmi naznačují, vedení je k tomu podporuje. Sociální pracovnice popsala systém vzdělávání tímto způsobem:

“...Každý zaměstnanec dostane formulář, kam napíše, jaké téma by ho zhruba zajímalo, vzdělávání tady mám na starosti já, takže já se potom snažím vybrat školení, školení jim vytisknu, mají to u docházky, mohou se tam sami zapsat, vědí, že na jedno školení mohou dvě, maximálně tři pečovatelky. Zásadně se domlouváme, pak máme školení, kam můžeme vyjždět, některá se konají tady, snažíme se, abychom tady vyšli všem vstříc v tom, co by je zajímalo.”

Organizace vzdělávání v █████ tedy působí motivačně. Současně i podporuje dobré vztahy a networking v rámci ČAPSu. Možným doplňkem by byly stáže v přátelských organizacích a institucích, a to i např. v nemocnicích. Tyto stáže měly pozitivní ohlasy v dalších členských organizacích ČAPSu. Mentoring oficiálně neexistuje, ale je možné, že probíhá neformálně. Audit se tímto tématem dále nezabýval.

4. Kultura organizace

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. Organizace porad je sladována s osobním životem zaměstnanců. Neexistuje propracovaný intranet. Interní a externí komunikace nevyužívá genderově sensitivní jazyk. Organizace nemá CSR kromě Seniorského klubu.



5. Závěrečná doporučení

Akční plán pro dosahování genderové rovnosti - ██████████

Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
1. Nastavit prostředí organizace tak, aby podporovalo začlenění mužů a zlepšilo nastavení mateřských dovolených	Diskuze v rámci ČAPS, lobbying, diskuze v rámci supervizí, využití genderového jazyka při náboru nových zaměstnanců (např. pečovatel nebo pečovatelka)	Bude upřesněni ve spolupráci s ČAPS	Vysvětlení výsledků genderových auditů, aktivní interakce na téma genderu během supervizí
2. Přesně informovat pečovatelky o systému platového ohodnocení včetně odměn	Informovat pečovatelky během pravidelných schůzek	1.11.2018	Všechny pečovatelky mají aktivní znalost o systému odměňování

Akční plán pro dosahování genderové rovnosti - 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
2. Zlepšit informovanost o genderových nerovnostech	Informovat o výsledcích genderových auditů	Do 1.1.2019	Zajištění genderově vyážené prezentace ČAPSu na webových stránkách (např. vyrovnanější výběr fotografií, článek o genderové nerovnosti v pečovatelství, oznámení výsledků genderových auditů)



Cíl	Aktivita	Návrh termínu	Indikátor
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 pečovatelské služby	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.

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-fi/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 a byly to ženy nebo muži za posledních pět let? 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 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?