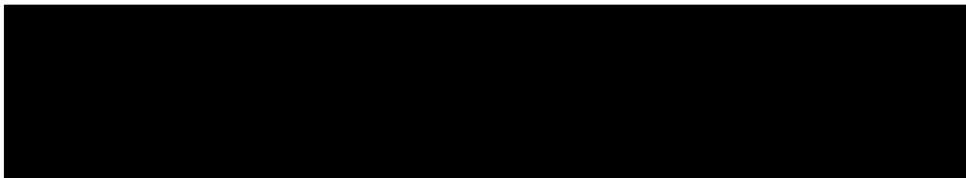




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z GENDEROVEHO AUDITU



Připravila: [redacted]

Sběr dat: [redacted]

Datum sběru dat: 14.6. 2018



| | |
|---|----|
| METODOLOGIE | 3 |
| VÝCHODISKA GENDEROVÉHO AUDITU | 4 |
| PEČOVATELSKÁ SLUŽBA V ČR | |
| 1. Základní charakteristika organizace | 7 |
| 1.2. Obecné cíle organizace a cíle zaměřené na gender | 7 |
| 1.3. Strategické dokumenty | 8 |
| 2. Institucionální zajištění politiky genderové rovnosti | 8 |
| 2. 1. Prostředí | 8 |
| 2.2. Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace | 8 |
| 3. Organizace pracovního prostředí | 9 |
| 3.1. Nábor a propouštění zaměstnanců | 9 |
| 3.2. Zastoupení žen a mužů v organizaci | 9 |
| 3.3. Kariéerní růst | 10 |
| 3. 4. Rozdělování dovolených, pracovní cesty, doprava do zaměstnání | 10 |
| 3. 3. Sladřování práce a osobního řivota: mateřská dovolená, pracovní doba, flexibilní formy práce, podpora otcovství, age management, pečující | 10 |
| 3.3. Finanční ohodnocení | 10 |
| 3.4. Vzdělávání a mentoring | 11 |
| 4. Kultura organizace | 11 |
| 5. Závěr | 12 |
| Zdroje: | 14 |
| Přiloha | 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 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 ředitelkou organizace, jeden rozhovor se sociální pracovnící, jeden s vedoucí sociální pracovnící a čtyři rozhovory 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 pocítují 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



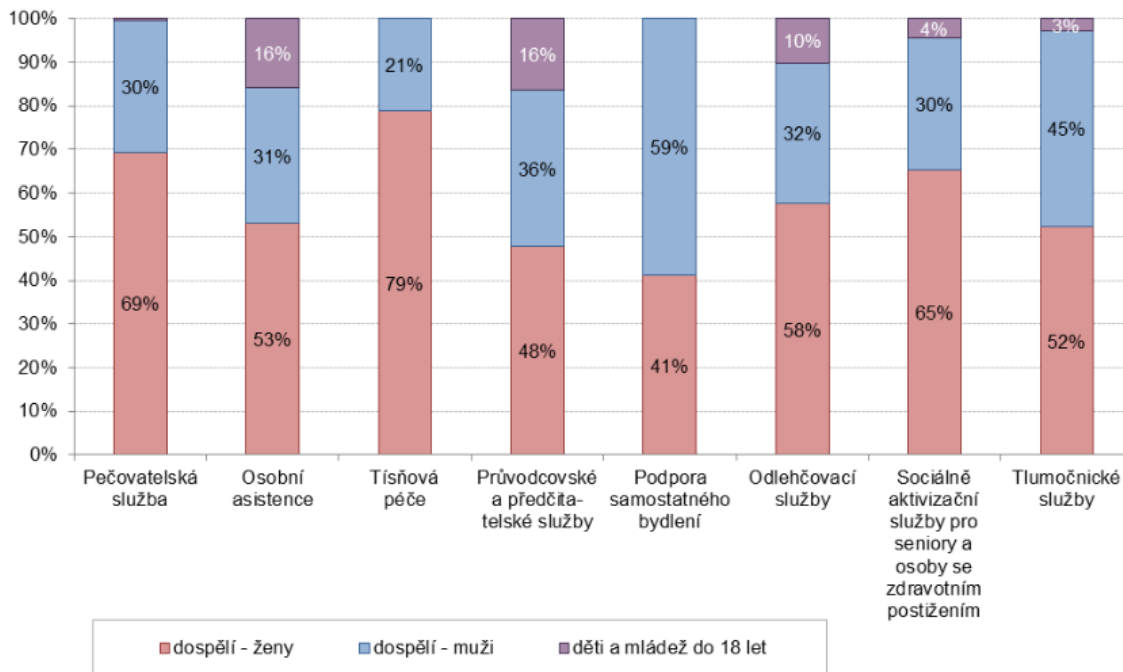
- Analyzovat vnitřní organizační procesy a strukturu organizace z genderové perspektivy
- Identifikovat dobré praxi ve způsobech prosazování genderové rovnosti
- Zvyšovat citlivost organizace v otázce genderu

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 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

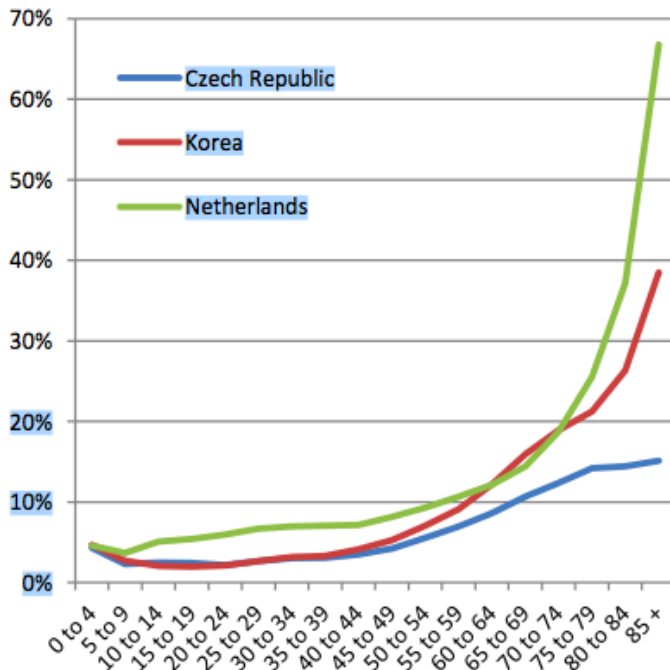
Graf č.1: Uživatelé vybraných sociálních služeb dle věku a pohlaví

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.).

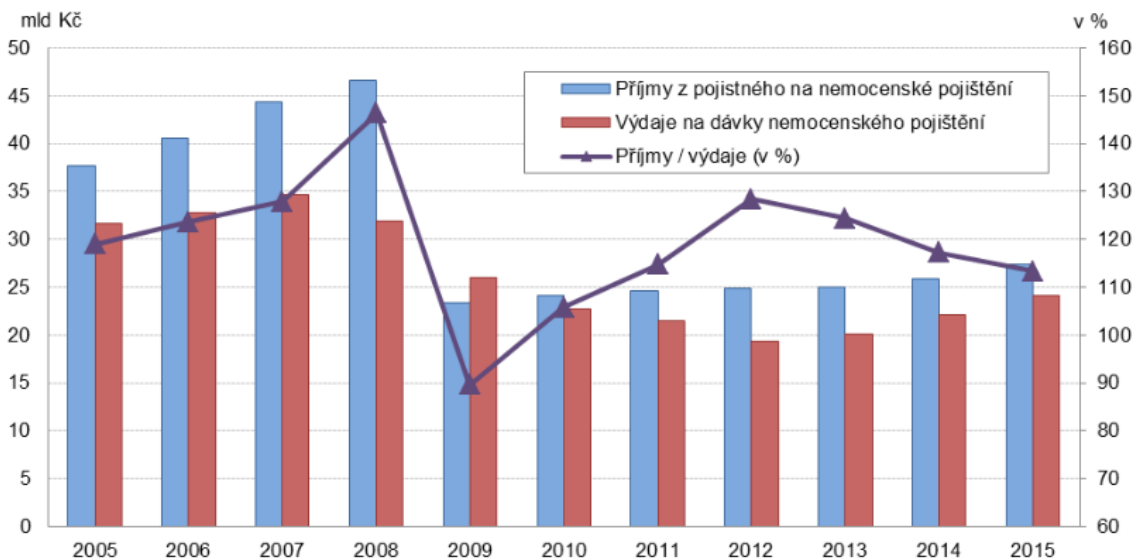
Přibližně třetina finančních prostředků poskytovatelů pečovatelských služeb pochází ze státních dotací, část pochází z příspěvků klientů a vedlejších ziskových aktivit. Graf č.2 zobrazuje navýšení výdajů na zdravotnickou péči jako podíl HDP na hlavu podle věkové skupiny v ČR ve srovnání s dvěma dalšími 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

██████████ je nestátní nezisková organizace, která funguje v bývalém okrese ██████████ od roku 2000. Pečovatelská služba představuje pouze odnož v rámci široce zaměřených aktivit organizace. Mezi další aktivity patří linka důvěry, rodinné poradny a krizové centrum. Převzetí činnosti pečovatelské služby po bývalé příspěvkové organizaci Krajského úřadu ██████████ proběhlo teprve v roce 2005. Nejvyšším orgánem spolku je valná hromada.

1.2. Obecné cíle organizace a cíle zaměřené na gender

Na webových stránkách definuje organizace cíle pečovatelské služby takto:

“Posláním pečovatelské služby je pomáhat občanům odkázaným na pomoc jiné osoby žít v důstojných podmínkách ve svém přirozeném prostředí při zachování maximální možné míry soběstačnosti.”

Konkrétní cíle jsou pak rozděleny podle zaměření na cíle orientované na společnost, na klienta a na službu samotnou. Cíle organizace se netýkají rozvoje a ochrany zaměstnanců. 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.

Strategické dokumenty neobsahují cíle, které by se týkaly rovného začlenění mužů a žen do společnosti. Ředitelka organizace se vyjádřila ve smyslu, že považují všechny zaměstnance za rovnoprávné v přístupu k pracovním příležitostem. V současné situaci na pracovním trhu a ve společnosti obecně ale nedostatek aktivní podpory začlenění mužů a žen do netradičních rolí omezuje efektivitu organizace a může podporovat již existující nerovnosti.

1.3. Strategické dokumenty



Ze strategických dokumentů organizace uveřejňuje na webových stránkách pouze etický kodex a základní informace o poskytování pečovatelské smlouvy a důvody k jejímu odmítnutí. Zásady poskytování služby nezmiňují ochranu zaměstnanců a povinnost klientů respektovat důstojnost pečovatelek. Stránky uvádějí podrobný postup, jakým jsou řešeny stížnosti z administrativního hlediska, ale nezmiňuje jakým konkrétním způsobem se se stížnosti řeší a jak tato řešení ovlivňují nebo ovlivnily běh organizace. Etický kodex nezmiňuje zásady etického chování k zaměstnancům pečovatelské služby ani konkrétní etické zásady vedení této služby. Na webových stránkách chybí klientská smlouva, pracovní řád a další doplňující strategické dokumenty.

Co ses 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, 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. Webové stránky [redacted] ale poskytují jen malý prostor pro analýzu jazyka z genderové perspektivy. Funkce jsou uváděny s ohledem na gender konkrétního člověka, např. místopředsedkyně. O zaměstnancích se na stránkách mluví vždy v množném čísle mužského rodu.

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).

Mechanismy rozhodování v [redacted] fungují tak, že ředitelka spolupracuje s vedoucí a sociálními pracovníci a společně pak konzultují nová opatření se zaměstnankyněmi, přičemž respektují jejich názor. Krátké porady týkající se denní organizace práce se organizují každé ráno a větší porady, při kterých se projednávají zásadnější změny se organizují většinou s odstupem jednoho měsíce nebo čtrnácti dnů. Pečovatelky zde mají příležitost vyjádřit se k novým opatřením. Zaměstnankyně účastníci se auditu se vyjádřily ve tom smyslu, že mohou ovlivnit fungování organizace pokud se do debaty začlení.

Podle zaměstnanců je atmosféra převážně velmi příjemná. Pečovatelky se sice neschází pravidelně mimo práci, ale řada z nich vyjádřila velkou spokojenost s kolektivem [redacted] a jejím vedením.

2.2. Nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace

Nikdo si úplně nestěžoval, ale je fakt, že neřešily jsme teda sexuální obtěžování jako takové, ale máme klienta, kam chodí pečovatelky ve dvou, protože tam samy nechtějí.

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. [redacted] apř. došlo k situaci, kdy klient pečovatelku obtěžoval. Tato pečovatelka pak dokázala klienta sama uklidnit a z důvodu jeho věku se rozhodla stížnost nepodat. I když pečovatelka sama nepovažovala událost za významnou, těmto případům by bylo možné předcházet, pokud by se zákaz verbálního a sexuálního obtěžování objevil i v klientské smlouvě. Obecně případy sexuálního obtěžování vyžadují zvýšenou pozornost a měly by být samostatně dokumentovány.



3. Organizace pracovního prostředí

3.1. Nábor a propouštění zaměstnanců

“Dáme si na náš web inzerát. Když jsme potřebovali pečovatelky, tak jsme oslovili úřad práce, že potřebujeme doplnit stav zaměstnanců. Ty nám sem posílali uchazečky, protože je i školi- 150 h. Když jsme dělali výběrové řízení, přizvali jsme i paní psychologku z poradny. Ženy, které jsme přijaly, tak záhy odešly. Školení absolvovaly, protože se na to vázal příspěvek v nezaměstnanosti.”

Řada zaměstnankyň je na pozici už delší dobu a nevybavují se přesný průběh výběrového řízení. Pečovatelka, která ale nastoupila v posledním půl roce si vybavuje, že výběrového řízení se zúčastnila ředitelka, ekonomka a vedoucí sociální pracovnice. Podle paní ředitelky se muži do pozic pečovatelů nehlásí hlavně z finančních důvodů. Podmínkou přijetí je adekvátní vzdělání, tzn. kurz v rozsahu 150ti hodin, a sociální citění. V organizaci není velká cirkulace zaměstnaných osob a většina zaměstnankyň zůstává na stejných pozicích několik let. Podle vedení organizace většina pečovatelek původně pracovala na pozicích prodavaček nebo šiček rukavic.

3.2. Zastoupení žen a mužů v organizaci

“Myslíte si, že jste měla jako žena nějakou výhodu nebo nevýhodu? Myslíte si, že kdyby se na tuto pozici hlásil muž, že by byl zvýhodněný?”

“To si nemyslím. Hledali pečovatelku.”

A na této pozici už tu byl muž?

“Ne. Neznám skoro žádného. Chlapi by tuto práce nedali. Některé úkoly jsou těžké rozdýchat.”

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 PSÚL sama při náboru sama stereotypní rozdělení aktivně nepodporuje, organizace operuje v sociálním kontextu, kde je celkové nastavení pečovatelské služby pro muže demotivující. V [redacted] je v současnosti 45 zaměstnanců a členů managementu a z toho je 5 mužů. Předsedou organizace je muž a místopředsedkyně jsou dvě ženy.

3.3. Kariérní růst

Možnosti kariérního růstu jsou v organizaci [redacted] velmi omezené, protože postup je podmíněn vyšším vzděláním, kterého většina pečovatelek nedosáhne. Podle rozhovoru s ředitelkou pouze jedna pečovatelka odešla za posledních několik let studovat střední školu a po jejím ukončení pozici pečovatelky opustila.

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

Dovolené se musí hlásit alespoň čtrnáct dní dopředu tak, aby se sladily s chodem organizace. Celkově ale rozdělování dovolených probíhá po domluvě, s čímž byly zaměstnankyně, které se auditů zúčastnily spokojené. Pracovní cesty mimo bývalý okres [redacted] jsou většinou organizovány za účelem vzdělávání a zaměstnankyně se často dohadují na společné dopravě na stejný kurz. Většina zaměstnankyň, které se auditu zúčastnily dojíždí do práce vozidlem a pouze jedna dojížděla MHD. Doprava do práce není propálena.



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

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. ██████████ umožňuje mateřskou dovolenou podle Zákoníku práce. Pracovní doba je ale celkově vnímaná jako fixní a zaměstnankyně se liší ve vnímání toho, jestli by jim vedení vyšlo vstříc pokud by požádali o flexibilní úvazky. Celkově 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 na dobu od 7,30 do 15 hod, ale část úkonů je prováděna i v době do 19 hod a během víkendů. Příplatky za víkendy nebyly během auditu zmíněny. ██████████ 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.

3.3. Finanční ohodnocení

“Takže byste neměnila?”

“Ne, jen finanční ohodnocení a možná větší uznání.”

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 plat průměrné 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 i v ██████████ je kolektiv pečovatelek výhradně ženský. Transparentnost v oceňování přesto pro ženy-zaměstnankyně působí jako pozitivní faktor, protože umožňuje lépe si plánovat příjmy.



Pečovatelky v ████████ mají stejný finanční základ. Jak řekla i ředitelka organizace, kvalita a množství jsou vyjádřeny měsíčními odměnami, které se pohybují od 500 do 3500 Kč. Na měsíční odměnu má pracovnice nárok po uplynutí zkušební lhůty. Odměny navrhuje přímo nadřízená pečovatelek-sociální pracovnice. Organizace nevysvětluje pečovatelkám, jakým způsobem by na odměny mohly dosáhnout. Nejasný systém odměňování tedy naznačuje, že není jasné, do jaké míry je rozdělování doměn spravedlivé. Zaměstnankyně mají zakázáno navzájem si sdělovat výši příjmů. Základní plat pečovatelky se pohybuje okolo 13 500 Kč hrubého. Celková částka na osobu pracující v organizaci včetně ředitelky je 19 500 Kč, a to včetně odvodů. Podle ředitelky pečovatelské služby dotace z ministerstva sdruženictví na tento rok nevystačí ani na pokrytí mezd a odvodů.

3.4. Vzdělávání a mentoring

“No ani tak ne management, já bych řekla hodně dokumentace, protože to je docela obsáhlé téma, máme hodně dokumentace.”

Každý měsíc do organizace dojíždí supervizor. Každý druhý měsíc je organizována týmová supervize v pečovatelské službě. Každý měsíc je supervize vedení. To je nad rámec 24 hodin. Osmihodinová praxe bude letos probíhat v Oblastní charitě v Ostrově. Organizace nebrání zvyšování vzdělání, ale taky ho aktivně nepodporuje. Sociální pracovnice kontroluje chování pečovatelky vůči klientům. Když přijde nová pečovatelka, tak po určitou dobu pracuje se zkušenou pečovatelkou. Tu dobu stanoví sociální pečovatelka. Jedná se třeba o měsíc, kdy nová pracovnice tedy navštěvuje klienty nejprve se sociální pracovnicí a pak se zkušenou pečovatelkou.

4. Kultura organizace

“Když se něco děje, informujeme se navzájem, voláme si. Nemusí mít stejné názory, ale nechat tomu druhému prostor. Taky máme někdy ponorku. Jsme spolu více než manželé.”

Většina klíčových informací je v organizaci komunikována osobně. Klíčová rozhodnutí probíhají na poradách, kde mají zaměstnankyně příležitost vyjádřit svůj názor. Neexistuje propracovaný intranet. Interní a externí komunikace nevyužívá genderově sensitivní jazyk. Organizace nemá CSR ale spolupracuje s místními neziskovými a charitativními organizacemi v rámci stáží.

5. Závěr

████████ přístup k rovným příležitostem aktivně nepodporuje, a to z velké části i kvůli celkově diskriminativní situaci na trhu práce. Organizace má jen velmi malé finanční prostředky a jak i samo vedení organizace navrhuje, to dělá zaměstnání v ██████████ výrazně méně atraktivní pro muže, kteří se často ocitají ve stereotypní pozici hlavních finančních zabezpečovatelů rodiny. Vedení se celkově staví k genderovým nerovnostem relativně pasivně. Přesto organizace svou činností výrazně přispívá k budování inkluzivní komunity a společnosti. V organizaci jsou současně velmi přátelské vztahy, což může pro ženy působit jako významná podpůrná sociální síť.

Několik opatření by mohlo přispět k zlepšení situace, celkově ale pro to, aby organizace podpořila rovné příležitosti ve společnosti bude nutné navýšit komerční aktivity nebo získat významnější dotace na platy zaměstnanců. Pro podporu genderové rovnosti je také nutné dovolit zaměstnancům sdělovat si výši odměn. Zamezování sdílení informací o výši odměn je v nesouladu s národními a mezinárodními snahami o transparentnost finančního ohodnocení při zajišťování rovných příležitostí mužů a žen na pracovním trhu. Dalším pozitivním krokem by bylo sdílení klientské smlouvy na internetu včetně informace o tom, že služba bude přerušena v případě fyzického a verbálního obtěžování. Organizace



by také mohla aktivněji podporovat vzdělávání mimo kurzů zaměřených na dokumentaci a středoškolské vzdělávání zaměstnankyň, nabírání mužů, progresivní systém odměňování vzhledem k věku, flexibilní pracovní hodiny a zapojení mužů do péče během rodičovské dovolené.

Akční plán - [REDACTED]

| Cíl | Aktivity | Časové určení | Indikátor |
|--|---|---------------|---|
| 1. Zlepšit prestiž pečovatelské profese | Zajistit kontakt s novináři a médii obecně | Do 1.1.2020 | Počet článků v místních i národních médiích a počet televizních reportáží |
| 2. Zlepšit fundraising | Aktivní vyhledávání alternativních zdrojů financování, vč. komerčních aktivit | Průběžně | Množství peněz získaných navíc |
| 2. Podpořit nábor mužů | Využívat genderově senzitivní jazyk při náboru | Průběžně | Procento mužů v pečovatelských pozicích |
| 3. Zajistit proplácení dopravy do zaměstnání | Diskuze s finančním oddělením, vymezení příspěvku na dopravu | Do 1.1.2020 | Procento pečovatelek, jimž je plně hrazena doprava do zaměstnání |



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 pečovatelské profesi, 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 pečovatelské služby | 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 |
| 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/sub-jects-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?

Spravedlivě 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?