

Hana Baránková, UČO 219 137

GEN 510 – Praxe a kasuistický seminář

PORADENSKÉ CENTRUM VE FRÝDLANTĚ NAD OSTRAVICÍ

Tato práce má dvě části. Nejprve je charakterizována celá organizace jako celek a pak je z ní vybráno jedno zařízení – Poradenské centrum, kde jsou zkoumány podrobeny nejen vztahy na pracovišti a organizace práce, ale také přístup k uživatelům a uživatelkám služby z hlediska genderové problematiky.

Komentář [J1]: Práce je dobře rozpracovaná, ale pro finální verzi je nutné doplnit více propojení s odbornou literaturou a nechat se inspirovat doporučeními oponentky, která jsou dobře formulována. Chybí krátký popis metod práce. S jakými daty jste pracovala. Jaké pozorování jste uplatnila.

1) CHARAKTERISTIKA ZŘIZOVATELE

Zřizovatelem Poradenského centra je Charita Frýdek-Místek. Tato organizace se řadí mezi nestátní neziskové organizace. Ve Frýdku-Místku a okolí působí od roku 1992. Zabývá se poskytováním sociálních služeb. Posláním této organizace je pomáhat lidem v hmotné, sociální a duševní nouzi bez ohledu na jejich příslušnost k rase, národnosti nebo náboženskému vyznání.

Cílovou skupinou jsou lidé v důchodovém věku, lidé tělesně nebo psychicky postižení, rodiny a jednotlivci ohrožení sociálním vyloučením, lidé v krizi a mládež ohrožená sociálním vyloučením. Služby jsou určeny občanům žijícím na území bývalého okresu Frýdek-Místek.

Charita Frýdek-Místek má sedm zařízení: Dům pokojného stáří, Ústav sociální péče pro psychicky nemocné, Ošetřovatelská a pečovatelská služba, Klub Nezbeda, Denní centrum pro psychicky nemocné, Mateřské centrum Kolečko, Poradenské centrum. Všechna tato zařízení jsou na území Frýdku-Místku, pouze Mateřské centrum Kolečko a Poradenské centrum sídlí ve Frýdlantě nad Ostravicí.

V celé organizaci je 108 zaměstnanců a zaměstnankyň, přepočtených úvazků 102. Po organizační stránce je v čele Charity ředitel, který je přímým nadřízeným vedoucích jednotlivých středisek. Pod přímým řízením ředitele je také ekonomický a personální úsek.

Financování organizace je vícezdrojové – příjmy jsou tvořeny státními dotacemi, granty, dary, výtěžky sbírek a příjmy od klientů.

Genderová struktura organizace

V Charitě FM je celkem 10 pracovníků a pracovník na vedoucích pozicích. Ředitelem je muž, před jeho nástupem do funkce byla ve stejné pozici žena. Dále je zde šest vedoucích jednotlivých středisek (dvě střediska jsou vedena jednou osobou) – z tohoto počtu je pět žen a jeden muž. Dále jsou zde vedoucí ekonomického a personálního úseku – jedna je žena, druhý je muž. Při pohledu na absolutní čísla vedoucích a poměr mužů a žen se jeví, že žen je ve vedoucích funkcích převaha.

Jestliže se však zaměříme na relativní čísla, vypadá tento poměr jinak. Ze všech osob zaměstnaných v této organizaci je (zaokrouhleno) 12% mužů a 88% žen. Mezi vedoucími však je 30% mužů a 70% žen. Je otázkou, co je příčinou tohoto stavu a také to, jak se bude situace vyvíjet dál. **Jistě není překvapující, že v sociálních službách pracuje převaha žen. Není však žádný důvod, aby žen bylo relativně méně ve vedoucích pozicích, zvláště když je dnes - od doby platnosti zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, stanoveno nutné minimální vzdělání pro sociální pracovníky a pracovníce. Obory jako je sociální práce však na jednotlivých fakultách nejsou genderově vyvážené, studuje na nich výrazně vyšší procento žen.**

Komentář [J2]: Je potřeba tato fakta také konfrontovat s teorií genderových nerovností.

Pokud jde o reflektování genderově korektní struktury pracovních sil, pak je třeba říci, že ta v organizaci jako celku neprobíhá, strategie v oblasti lidských zdrojů k tomu neobsahuje žádná konkrétní opatření, která by podporovala rovné zastoupení žen a mužů na všech pracovních pozicích a všech úrovních. Na druhou stranu je nutné uvést, že při procesu přijímání nových pracovníků nebo při jmenování do vedoucích pozic nejsou pro muže a ženy kladeny rozdílné požadavky, při přijímacích pohovorech dostávají stejné otázky, zaměřené především na jejich vzdělání, schopnosti a motivaci. Písemné materiály, které jsou závazné pro vedení přijímacích pohovorů ovšem neobsahují preventivní opatření v tomto směru.

V oblasti vzdělávání existuje v organizaci poměrně vstřícný postoj, který je zároveň i genderově korektní. Zaměstnanci a zaměstnankyně postupně (podle toho ve kterém zařízení pracují) procházejí školením v oblasti sestavování individuálního vzdělávacího plánu a na základě tohoto školení si ve spolupráci s vedoucím sestavují svůj vzdělávací plán. Kritéria jsou dána především vlastními potřebami pracovníka/ce a potřebami uživatelů služeb. Částka určená na vzdělávání jednoho pracovníka či pracovníce je shodná. Pokud jde o to, zda se školení uskuteční v pracovní době nebo mimo ni, záleží zde především na tom, jaká je nabídka školení. Organizace sama umožňuje školení v pracovní době a pokud se školení uskuteční mimo běžnou pracovní dobu, pak je možné si za tento čas vybrat náhradní volno. Přitom nezáleží ani na rozsahu úvazku, vzdělávání je umožněno všem.

Odměňování pracovníků a pracovníc

Vhledem k tomu, že organizace je nezisková, je její hospodaření z velké části na různých dotacích. Při podávání žádostí o dotace jsou dodržovány mzdové tabulky a přidělené dotace pak musí být využity přesně podle rozpočtu, který je součástí žádosti. To nevytváří velký prostor pro zvyšování platu a poskytování mimořádných finančních odměn. Oceňování je spíše mimořádné a shodné u mužů i u žen. Podobně je tomu s benefity (stravenky), zde však s tím rozdílem, že jsou poskytovány těm, kdo pracují alespoň na poloviční úvazek.

Flexibilita pracovních režimů

Velká část pracovníků a pracovníc Charity FM pracuje v třísměnném provozu (Dům pokojného stáří) nebo v terénu (ošetřovatelská a pečovatelská služba). Přesto v organizace panuje velká vstřícnost pokud jde o organizaci pracovní doby. Běžně jsou umožňovány zkrácené pracovní úvazky. Tato možnost je nejvíce využívána u ošetřovatelek a pečovatelek. Ty také využívají toho, že pokud např. pracují na čtvrtinový pracovní úvazek, pak tyto hodiny odpracují během dvou pracovních dnů. V pečovatelské službě pracuje i jeden muž, který ale (stejně jako další kolegyně) pracuje na plný úvazek, takže není možné ověřit, zda by v praxi platil stejný přístup i v jeho případě.

Podobně návrat z mateřské nebo rodičovské dovolené může být postupný a existuje v něm vstřícnost. Je snaha nejen umožňovat zkrácené úvazky, ale také je i prodlužovat podle zájmu pracovníka nebo pracovnice. Rovněž však ani zde neexistují k tomuto tématu písemné materiály a pravidla. Vzhledem k velikosti organizace není žádným způsobem zajišťováno hlídání dětí zaměstnanců a zaměstnankyň a není nabízena pomoc při zabezpečování chodu domácnosti. Do jisté míry je však umožněno, aby muži i ženy sdělovali své připomínky k oblasti sladování práce a osobního života. Pravidelná příležitost je k tomu minimálně jednou ročně v rámci tzv. motivačně hodnotícího pohovoru.

Rovné příležitosti a firemní kultura

Pokud jde o to, jak vůbec celkově tato organizace přistupuje k oblasti genderové rovnosti, pak je potřeba říci, že je zcela neuvědomělá. Jako samozřejmé jsou vnímány právní požadavky – tedy pochopitelně nedochází k přímé diskriminaci a nesetkala jsem se ani s nepřímou diskriminací. Ale vedení se nezabývá oblastí rovných příležitostí mužů a žen, naprosto ji nereflexuje, není žádným způsobem hodnocena. Z toho pochopitelně vyplývá, že neexistují ani žádné podklady a dokumenty, které by genderovou rovnost monitorovaly.

Zřejmé to je zejména tehdy, když vyhodnotíme písemné materiály – vždy se zde píše o pracovnících, zaměstnancích, tedy výhradně v mužském rodě, takže zásadně je používáno generické maskulinum.

Předpokládám tedy, že ani vzdělávání v genderové oblasti by zde nebylo přijato s pochopením, což by bylo ještě podpořeno skutečností velmi omezených finančních prostředků v neziskové organizaci.

Na druhou stranu je potřeba říci, že v organizaci panují – zejména ve srovnání s jinými organizacemi – velmi vstřícné vztahy, jedním z důvodů je i skutečnost, že se **jedná o relativně samostatné a malé pracovní kolektivy**. Jednotlivá zařízení jsou umístěna na různých místech, plní zde úkoly, které jsou často velmi odlišné od jiných zařízení a řadoví zaměstnanci a zaměstnankyně

Komentář [J3]: Máte nějaké zprávy, pozorování, zda je práce a vztahy v těchto kolektivech nějak genderově ovlivněna?

různých středisek se jen velmi málo dostávají do kontaktu. Pravidelně a v užším kontaktu jsou naopak vedoucí jednotlivých zařízení.

Součástí firemní kultury je implicitní požadavek dobrých vztahů v jednotlivých kolektivech. To je možné vysledovat i u těch pracovníků a pracovníc, kteří rozvázali pracovní poměr. Obvykle to pro ně bylo velmi obtížné rozhodnutí, protože si vysoce cenili podporující pracovní prostředí. Vyplyvá to ale i také z velmi nízké fluktuace pracovníků a pracovníc, a to navzdory tomu, že práce v této organizaci je často fyzicky i psychicky náročná, při nízkém finančním ohodnocení.

2) CHARAKTERISTIKA ZAŘÍZENÍ

Poradenské centrum ve Frýdlantě nad Ostravicí vzniklo v roce 2006. Poskytuje odborné sociální poradenství, a to ve dvou směrech: poradenství sociálně právní a psychoterapie. Sociálně právní poradenství je zaměřeno na oblast dluhového poradenství, oblast rodinného práva, pracovněprávních a majetkoprávních vztahů a bydlení. Psychoterapie je poskytována jednotlivcům, párům a rodinám, klienti musí být starší 15 let. V Poradenském centru jsou při psychoterapii využívány přístupy systemické terapie.

V Poradenském centru pracují dvě zaměstnankyně – vedoucí (úvazek 0,3), která je zároveň psychoterapeutkou (úvazek 0,7) a sociální pracovníce (úvazek 1,0). Formou DPP s Poradenským centrem spolupracuje také supervizorka a právnička.

V Poradenském centru tedy pracují pouze ženy. Tento stav není jediný možný, v minulosti pracovalo na pozici sociální pracovníce nebo sociální pracovník více pracovníků a pracovníc, muži i ženy. V zařízení je umožňována práce na částečný úvazek (podobně je tomu i v rámci celé organizace) a vznikla i situace, kdy byla jedna pracovní pozice rozdělena mezi tři osoby. Narušování genderových stereotypů je zřejmé i z toho, že v jednom roce pracovala na pozici pracovníka nebo pracovníce pro technickou údržbu žena – inženýrka.

V současné době jedna z pracovníc v dlouhodobém horizontu zvažuje mateřství a domlouvá se s vedením na možnosti skloubení mateřství a práce, přičemž je ze strany vedení snah jí toto umožnit a hledat způsoby, jak tomu přizpůsobit organizaci práce.

Sociálně-právní poradenství

V oblasti dluhového poradenství jsou klientům poskytovány informace o možnostech řešení jejich situace, dále je poskytována pomoc při vyjednávání s dlužníky a exekutory, při sestavování splátkových kalendářů a také při sestavování návrhu tzv. „osobního bankrotu“.

V oblasti rodinného práva jsou často řešenými problémy předrozvodové, rozvodové a porozvodové situace, ujasňování práv a povinností manželů ve vztahu k dětem i mezi sebou

Komentář [J4]: Pokud uvádíte činnosti ve vztahu ke klientům, je potřeba v nich najít nějaké genderové aspekty, jinak toto vyznívá odtržené z kontextu. Případně je možné doplnit nějaký konkrétní příklad práce s klienty/tkami.

navzájem, informace o způsobu podání žádosti o rozvod, určení výživného, apod. Poskytovány jsou také informace o službách pro rodiny s dětmi, které jsou v okolí dostupné.

Nejčastěji řešenou problematikou v oblasti pracovněprávních vztahů jsou informace o podmínkách uzavírání pracovních smluv, výpovědi a odstoupení.

Pokud jde o majetkoprávní vztahy, zde jsou nejčastěji řešeny odstoupení od kupní smlouvy, náhrada škody.

Psychoterapie

Psychoterapie je poskytována v případech, kdy lidé prožívají náročná životní období, vztahové problémy, konfliktní situace v rodině, mezigenerační nebo výchovné obtíže nebo psychosomatické problémy.

Zapojení do projektů

Poradenské centrum je zapojeno do více projektů, v současné době jde o projekt dluhového poradenství, který byl podpořen Výborem dobré vůle. Nejvýznamnějším projektem v historii poradny byl projekt „Poradna pro občany“, který byl zaměřen na oblast antidiskriminace – z hlediska věku, zdravotního postižení a z hlediska pohlaví. Tento projekt byl podpořen v rámci programu Transition Facility 2004 – Posilování činnosti NNO monitorujících a posilujících zájmy občanů (CZ2004/006-237/0102). V rámci tohoto projektu bylo poskytováno poradenství skupinám občanů ohroženým diskriminací. Zároveň byly uspořádány semináře pro veřejnost – dva semináře pro občany ohrožené diskriminací na základě věku, jeden seminář pro ženy na rodičovské dovolené a dvanáct přednášek na středních školách, jejichž tématem byla protipředsudková výchova. Zároveň byly každý měsíc v denním a regionálním tisku uveřejňovány články, které veřejnost informovaly o jejich právech a povinnostech a možnostech obrany proti diskriminaci.

V zařízení je téma rovných příležitostí pro muže a ženy poměrně dobře reflektováno. Psychoterapeutka je absolventkou psychoterapeutického výcviku v systemické terapii, který filozoficky vychází z myšlenky sociálního konstruktivismu, důraz je kladen na vnímání konstrukce a dekonstrukce reality komunikačními procesy v daném specifickém historickém kontextu. Z tohoto úhlu jsou nahlíženy i jednotlivé genderové role, očekávání a vztahy.

I v prvním kontaktu s Poradenským centrem jsou tyto skutečnosti patrné – například v čekárně je zde k dispozici kromě jiných časopisů i bulletin Půl na půl. Poradenské centrum zároveň aktivně spolupracuje s místním mateřským centrem.

Gender a rovné příležitosti

V tomto zařízení jsou otázky genderové rovnosti poněkud více reflektovány. Ale vzhledem

k tomu, že se jedná o tak malý a v současné době výhradně ženský pracovní kolektiv (a vzhledem k finanční situaci se vůbec nepočítá s jeho rozšířením), je problematika přístupu ke genderové rovnosti daleko více otázkou toho, jak je toto hledisko přítomno v oblasti práce s uživateli a uživatelkami služeb.

Obě pracovnice vedou záznamy o poskytnutých konzultacích, proto je možné zjistit genderové aspekty v jednotlivých oblastech řešených problémů. V uplynulých letech byl vždy vyšší počet uživatelek než uživatelů služby. Liší se také podle typů problémů, např. u dluhového poradenství je velmi výrazně vyšší počet mužů.

Při poradenské práci je však kladen důraz na to, aby přístup ke klientům i klientkám byl neutrální. To neznamená ve smyslu nezájmu, ale aby poradkyně zaujímala vyvážený postoj, neupřednostňovala svůj vlastní pohled na věc, své vlastní hodnoty i případné předsudky. Jako velmi důležitá je na tomto pracovišti zdůrazňována zásada, že lidem mohou být nabídnuty informace, ukázány možnosti řešení, ale rozhodnutí je vždy na samotném uživateli/ce. Také v oblasti párové a rodinné terapie nejsou předkládány návody „jak to má vypadat v rodině, jaký má být muž, jaká má být žena“, ale členové rodin jsou podněcováni k tomu, aby své představy a zažitě vzorce přehodnocovali a hledali nové způsoby uspořádání v rodině, které by jim lépe vyhovovalo.

Toto téma vnášejí pracovnice Poradenského centra při různých příležitostech i do jiných zařízení mimo vlastní organizaci, například uspořádáním takto zaměřeného semináře pro členky a členy odborného poradenského kolegia.

Komentář [J5]: Nějaké vysvětlení? Kontext teorie?

Komentář [J6]: Chybí závěr, kde by byly shrnuty pozitiva a negativa GA. Chybí literatura – zpráva má dle pokynů splňovat nároky na odborný text.