

podzim 2008

Gen 510

Janoušková Ludmila

UČO 219038

Genderový audit organizace – Oblastní charity Kutná Hora

1. Organizace

1.1. Typ organizace

Oblastní charita (dále OCH), se sídlem Čáslavská 1, Kutná Hora 284 01, je právnickou osobou evidovanou podle zákona č. 3/2002 Sb., zákon o církvích a náboženských společnostech.¹ Byla zaevidována v Rejstříku evidovaných právnických osob jako účelové zařízení Církve římskokatolické ve smyslu § 15a odst. 1 písm. b) uvedeného zákona². OCH vystupuje v právních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Zakladatelem OCH je Biskupství Královéhradecké, se sídlem Velké náměstí 35, Hradec Králové. OCH byla založena dne 1. 5. 1994 rozhodnutím biskupa královéhradeckého ve smyslu v souladu s § 13 odst. 1 písm. g) tehdy účinného zák. č. 308/1991 Sb.³ OCH byla založena na dobu neurčitou.⁴

¹) Pro účely tohoto zákona se rozumí a) církví a náboženskou společností dobrovolné společenství osob s vlastní strukturou, orgány, vnitřními předpisy, náboženskými obřady a projevy víry, založené za účelem vyznávání určité náboženské víry, ať veřejně nebo soukromě, a zejména s tím spojeného shromažďování, bohoslužby, vyučování a duchovní služby b) osobou hlásící se k církvi a náboženské společnosti osoba, která podle svého přesvědčení a vnitřních předpisů církve a náboženské společnosti k ní přináležejí c) osobními údaji jméno, popřípadě jména a příjmení, adresa místa trvalého pobytu v České republice; v případě občanů České republiky dále jejich rodná čísla, anebo v případě cizinců údaj o jejich státním občanství a čísla průkazu o povolení k pobytu, nestanoví-li mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, jinak d) sídlem registrované církve a náboženské společnosti, svazu církví a náboženských společností a evidované právnické osoby adresa ústředí registrované církve a náboženské společnosti, svazu církví a náboženských společností a evidované právnické osoby na území České republiky.

²) účelové zařízení registrované církve a náboženské společnosti založené církvi a náboženskou společností pro poskytování charitativních služeb (dále jen „účelové zařízení“).

³) Neobsahuje-li návrh na registraci církve a náboženské společnosti, na registraci jejich svazů a návrh na přiznání oprávnění k výkonu zvláštních práv všechny náležitosti podle

Komentář [J1]: Doporučuji nechat se inspirovat posudkem kolegyně. Za nutné považuji doplnění odborné literatury a citací do textu. Ostatní náměty oponentky jsou dobrovolné. Práce je dobře zpracována.

Komentář [J2]: K rozsahu práce: Upozorňuji také na to, že 10 normostran je 18 000 znaků včetně mezer, a vy máte přes 23 tis. Toto je důležité vnímat, jelikož v bakalářské práci se netoleruje ani znak navíc. Můžete vynechat některé popisné pasáže – případně je zkrátit... V ostatních pracích je obvyklá tolerance 10% méně či více.

1.2. Hlavní oblasti činnosti

OCH byla založena za účelem poskytování obecně prospěšných činností charitativních, sociálních a zdravotnických. Podnikatelská a jiná činnost může být pouze doplňková. OCH zajišťuje poslání Církve římskokatolické v oblasti hmotné a duchovní dobročinnosti v souladu s ustanovením Kan. 114 § 2 CIC 1983⁵, zejména zajišťuje pomoc lidem v nouzi na principech křesťanské lásky. Místem působnosti je Kutnohorsko, Čáslavsko, Kolínsko a Poděbradsko.⁶

1.3. Financování

Rozpočtové příjmy jsou zejména církevní sbírky vyhlášené biskupem královéhradeckým, resp. administrátorem diecéze, účelové příspěvky poskytované tuzemskými i zahraničními fyzickými a právnickými osobami, výnosy z kulturních akcí a sbírek, výnosy z vlastní činnosti, podnikatelské činnosti a hospodaření s majetkem.⁷

Struktura organizace

OCH je složkou Diecézní katolické charity (dále DCH) Hradec Králové. DCH poskytuje OCH metodické vedení a poradenský servis v její činnosti. V čele oblastní charity stojí ředitel OCH, který je statutárním orgánem OCH. Ředitele OCH jmenuje a odvolává ředitel DCH. Ředitel OCH je podřízen řediteli DCH a je odpovědný za realizaci činnosti OCH. Veškerá jeho rozhodnutí musí být v souladu s rozhodnutími biskupa královéhradeckého, resp. administrátora diecéze, a ředitele DCH.⁸ OCH se skládá z 8 středisek, kdy 7 středisek poskytuje příslušné sociální služby a 1 středisko je správní (ředitel, administrativní, osobní oddělení).

Síťování

Organizace je součástí Diecézní charity se sídlem v Hradci Králové. Finančními prostředky a úzkou spoluprací je provázána s Městským úřadem v Kutné Hoře a Čáslavi (komunitní plán, sociální odbor). Spolupracuje s církevním Gymnáziem v Kutné Hoře, který je

tohoto zákona, ministerstvo určí lhůtu pro doplnění údajů v trvání alespoň 1 měsíce ode dne doručení výzvy.

⁴) zdroj <http://www.charita.kh.cz>

⁵) doplním !!!!

⁶) zdroj <http://www.charita.kh.cz>

⁷) zdroj <http://www.charita.kh.cz>

⁸) zdroj <http://www.charita.kh.cz>

zaštitěn a sídlí v klášteře řádových sester Voršilského řádu. Řádové sestry vykonávají duchovní práci v organizaci. V organizaci jako externí pracovníci pracují především studenti tohoto gymnázia, ale i studenti dalších škol v okrese. OCH své akce (např. Tříkrálová sbírka) provádí v úzké spolupráci s kutnohorskou katolickou farou.

Poskytované služby

Místem působnosti je Kutnohorsko, Čáslavsko, Kolínsko a Poděbradsko. Činnosti, které poskytují jednotlivá střediska jsou pečovatelské služby; odlehčovací služby; sociální automobil; charitní šatník; pedikúra a masáže pro seniory; terénní poradna pro seniory; aktivizační programy a půjčovna kompenzačních pomůcek; denní centrum pro osoby bez přístřeší; volnočasové aktivity, doučování a předškolní klub pro ohrožené, problémové děti ze sídlišť, sociálně slabých rodin a romské děti; rukodělná dílna pro nezaměstnané ženy; probační programy; sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi; azylový dům pro matky s dětmi a pro rodiny s dětmi; provázení rodin dětí nedonošených, s mentálním, tělesným a kombinovaným postižením; projekt Ahoj pro pomoc nezaměstnaným; bazar nábytku, dobrovolnické centrum pro vysílání dobrovolníků do ústavů sociální péče, nemocnic a středisek charity a programy pro maminky s dětmi. Tato činnost je ze zákona registrována pod 16 typy služeb.

Podpora ze strany státu, kraje, města

Finanční zpráva za rok 2008 není zatím uzavřena, proto uvádím údaj z výroční zprávy za rok 2007. V loňském roce byla charita financována z dotací RZVRK, Středočeského kraje, Mě Kutná Hora a Čáslav, Úřadu práce, strukturálních fondů EU, tuzemských a zahraničních nadací, Tříkrálové sbírky, darů fyzic. a právnických osob a vlastních zdrojů, např. úroky, ostatní výnosy, zúčtování fondů⁹.

2. Témata

Klienty organizace jsou lidé hendikepovaní rasou, nemocí, sociální nepřizpůsobivostí a pohlavím. Jako příklad bych mohla uvést obyvatelky/obyvatele azylového domu. Jde o zařízení pro matky a rodiny s dětmi. Zajímavým aspektem je, že pokud partneři nejsou manželé, či (úředně) oficiální partneři, není možné ubytovat partnera (otce dětí) a tím je vlastně znemožněno sloučení rodiny. Zároveň většinu obyvatel tohoto zařízení jsou ženy

⁹) viz. Výroční zpráva za rok 2007 v příloze na konci textu

romské národnosti. Na druhou stranu v případě programů pro bezdomovce, tvoří většinu klientů muži.

3. Gender a rovné příležitosti

Pro genderovou analýzu jsem uplatnila tři kroky¹⁰, analýzu dokumentů, polostrukturované rozhovory s klíčovými osobami PR hloubkové rozhovory se zaměstnanci a telefonické rozhovory se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Ve své analýze jsem se věnovala problematice zaměstnanců, ne uživatelů služeb.¹¹ Jako pomocný nástroj při sledování jednotlivých indikátorů jsem používala záznamové listy.

K analýze dokumentů jsem použila stanovy organizace, výroční zprávy z jednotlivých let, náplně práce, platovou politiku, interní nařízení a směrnice, statistiky, dokumentaci průběhu přijímacích pohovorů, plán řízení a rozvoje lidských zdrojů, nabídku (plán) vzdělávání, statistiku využívání nabídek vzdělávání, informační a prezentační materiály o firmě.

Polostrukturované rozhovory jsem vedla s ředitelem organizace a personalistkou. Rozhovory probíhaly mezi mnou a respondentem/respondentkou. Po dohodě jsem průběh rozhovoru zaznamenávala v písemné podobě. Tyto respondenty jsem si vybrala z důvodu jejich klíčové pozice v organizaci. Tuto metodu jsem použila z důvodů zohlednění institucionální roviny, tedy zjištění a ověření objektivní situace a roviny individuální, tedy zjištění subjektivních pocitů respondentů.

Hloubkové rozhovory jsem vedla se šesti respondenty, kdy každý jednotlivý respondent zastupoval jedno středisko.¹² Hloubkové rozhovory byly provedeny z důvodu ověření dříve získaných informací v rovině individuální. Jako pomocný nástroj byl použit minidotazník a o rozhovoru byl veden písemný záznam. Vhodné by bylo použít focus group, ale toto nebylo možné uskutečnit z provozních důvodů.

Telefonické rozhovory se zaměstnanci na mateřské dovolené proběhly po domluvě s vedením organizace pod ekonomickou záštitou OCH. O těchto rozhovorech jsem si vedla písemné záznamy. Celkem jsem provedla rozhovor se třemi čtyřmi zaměstnankyněmi. Tuto techniku jsem použila pro zjištění subjektivního vnímání sladění osobního a profesního života této skupiny zaměstnanců/zaměstnankyň.

¹⁰) zdrojem pro vybraný postup a pomocné materiály, včetně zvolených indikátorů .DOPLNÍM!!!!.

¹¹) problematika uživatelů služeb je nutno prozkoumat v následném genderovém auditu z důvodu omezení rozsahu tohoto úvodního auditu

¹²) respondenti splňovali podmínku stejného vzdělání (středněškolské ukončené maturitou) a stejné pozice v zaměstnanecké hierarchii (sociální pracovník/pracovnice)

Zvolené indikátory, které jsem použila při genderové analýze jsem rozdělila do 12 oblastí (uvádím níže)

1. Výběr a přijímání pracovních sil

Přijímací řízení probíhá podle vnitřních standardů organizace. Přijímacího pohovoru se účastní ředitel, personální pracovnice a vedoucí příslušného střediska. U pohovoru jsou tedy zastoupeni muži i ženy. Tato situace ale vyplývá ze skutečnosti, že jednu z vedoucích pozic zaujímá muž, tedy ne proto, že by byl zohledňována podmínka zastoupení mužů a žen. Uchazeči jsou vybíráni na základě své odborné způsobilosti. Pouze ve výjimečném případě šlo o nábor pracovníka do centra pro bezdomovce, byl zaznamenán případ pozitivní diskriminace, kdy byl upřednostněn muž. Jde ovšem o pracoviště, kde je často nutno pracovat s agresivními klienty a mezi zaměstnankyněmi střediska nebyl žádný muž. V průběhu přijímacího řízení nejsou mužům a ženám kladeny rozdílné otázky. Průběh přijímacího pohovoru ovšem není dokumentován. Přijímací komise také není proškolená v otázkách rovného zacházení. Výběr typu pracovní smlouvy jsem také shledala genderově korektní. Pracovní smlouva bývá většinou sjednávána na dobu určitou (2 roky). Po uplynutí této doby bývá v drtivé většině přeměněna na pracovní smlouvu s dobou neurčitou.

Inzerce volných míst probíhá jak uvnitř organizace (pokud by měl zaměstnanec/zaměstnankyně zájem o jinou pozici), tak i externě v místním tisku. Inzeráty jsou formulovány genderově korektním jazykem. Organizace také úzce spolupracuje s Úřadem práce.

2. Propouštění a odchod zaměstnanců

V organizaci je velmi malá fluktuace. Pokud je se zaměstnancem/zaměstnankyní ukončen pracovní poměr, je to z důvodů vážného porušení pravidel (absence, špatný přístup ke klientům). I v těchto případech je ovšem s dotyčným zaměstnancem/zaměstnankyní individuálně zacházeno. Hledá se důvod jeho/jejího problému a možné řešení. Pokud skutečně zaměstnanec/zaměstnankyně odchází je mu nabídnuta pomoc při hledání nového zaměstnání. Důvodem pro ukončení pracovního poměru není příslušnost zaměstnance/zaměstnankyně k určitému pohlaví. Organizace nevede statistiku podle pohlaví.

V organizaci je zaměstnáno na hlavní pracovní poměr 46 osob, z toho 9 mužů a 37 žen, a 51 externistů, z toho 17 mužů a 34 žen. Přepočteno na procenta v hlavním pracovním poměru činí počet mužů 19,6% a mezi externisty je 33,3%. Důvodem vyššího počtu mužů mezi externisty je nejspíš skutečnost, že většina externích pracovníků jsou studenti/ studentky. Po ukončení školy muži spíše hledají uplatnění v ekonomicky silnějších organizacích. Tato nevyrovnanost v počtu zaměstnaných mužů a žen není způsobena diskriminačními praktikami ze strany organizace. V organizaci ovšem není vypracován žádný dlouhodobý plán, který by vedl ke změně stávající situace.

Do kategorie vedoucích pracovníků jsem zařadila ředitele organizace, personální pracovníci a vedoucí jednotlivých středisek. Poměr mužů a žen je 1:9 ve prospěch žen. Přepočteno na procenta, z celkového počtu zaměstnanců (v hlavním pracovním poměru) je ve vedoucí pozici 2,2% mužů 19,6% žen. Pokud výpočet vychází z celkového počtu mužů v organizaci je ve vedoucí pozici zastoupeno 11,1% mužů a z celkového počtu žen na pracovišti činí zastoupení žen ve vedoucí pozici 24%.

Pokud provedeme výpočet v oblasti jednotlivých profesí:

sociální pracovník/pracovnice - 6 mužů a 23 žen, z celkového počtu mužů v organizaci 66%, z celkového počtu žen v organizaci 62%, z celkového počtu zaměstnanců organizace 13% mužů a 50% žen, z počtu zaměstnanců v této pozici rozděleno podle pohlaví 18,2% mužů a 69,7% žen

vrátní – 2 muži a 2 ženy, z celkového počtu mužů v organizaci 22,2% , z celkového počtu žen v organizaci 5,4%, z celkového počtu zaměstnanců organizace 4,3% u mužů i žen, z počtu zaměstnanců v této pozici rozděleno podle pohlaví je zastoupení rovnoměrné 50%

účetní – 0 mužů a 2 ženy, z celkového počtu žen v organizaci 5,4%, z celkového počtu zaměstnanců v organizaci 4,3% a z počtu zaměstnanců v této pozici rozděleno pohlaví 100% zastoupení žen

pomocný personál – 1 žena

3. vzdělávání

Vzdělávání zaměstnanců (školení) probíhá v naprosté většině v době pracovní doby a není segregováno dle pohlaví. Zároveň je zohledněno, zda je zaměstnanec/zaměstnankyně schopen v rámci péče o rodinu schopen absolvovat

školení, či další vzdělávání. Je tedy na zaměstnanci, zda přijme, či odmítne a není sankcionován. Tato praxe je sice přátelská pro potřeby zaměstnance/zaměstnankyně, ale zároveň s sebou nese riziko zaostávání v rozvoji profesní způsobilosti některých zaměstnanců, které může vest k horšímu uplatnění na pracovním trhu.

4. hodnocení, odměňování a kariérní postup

Platová politika v organizaci je rovná pro obě pohlaví. Zaměstnanci/zaměstnankyně zaměstnání v obdobné pozici pobírají stejný plat, rozdíly jsou způsobeny výší vzdělání a délkou praxe v obdobné pozici.

Přestože ve vedoucí pozici je pouze 1 muž (ředitel) a na místech vedoucích jednotlivých středisek jsou ženy, nelze toto myslím přisoudit diskriminačním opatřením v neprospěch mužů. Do pozic vedoucích středisek jsou vždy vybíráni kandidáti s dostatečnou způsobilostí a praxí ve středisku. U mužů je vyšší fluktuace (důvodem odchodu obvykle bývá nízké platové ohodnocení a nejistota (typické pro neziskovou organizaci), ženy ve většině případů setrvávají v organizaci, která jim nabízí rodině přátelské prostředí

5. Benefity

Mezi benefity, které jsou organizací nabízeny jsou stravenky, které jsou nabízeny každému zaměstnanci. Stravenka je ve stejné ceně pro každou pozici, vypláceny jsou na základě odpracovaných dní v předešlém měsíci. Dalším benefitem je příspěvek na životní pojištění, na který zaměstnanec/zaměstnankyně získává nárok po 1 odpracovaném roku. Tento příspěvek je opět uplatňován ve stejné výši bez rozdílu pozice zaměstnance/zaměstnankyně.

V dostupnosti benefitů pro muže a ženy jsem nezaznamenala žádný diskriminační přístup. V průběhu roku sice dojde k rozdílu v počtu vyplacených stravenek ve prospěch mužů, ale toto je způsobenou častější nepřítomností žen z důvodu ošetřování člena rodiny. V organizaci ale chybí monitorování udělovaných benefitů podle pohlaví. Zaměstnanci ovšem udělování benefitů vnímají jako korektní.

6. Flexibilita pracovních režimů

Z celkového počtu zaměstnanců využívá 14 zaměstnankyň možnosti zkráceného úvazku. Muži tuto možnost nevyužívají, přesto, že tuto možnost mají také.

7. Management mateřské a rodičovské dovolené

Firma nemá vypracovanou oficiální strategii pro management rodičovské dovolené. Přesto organizace zohledňuje potřeby zaměstnaných rodičů. Umožňuje pružnou pracovní dobu, zkrácený úvazek a pokud to dovoluje provoz organizace, tak v případě potřeby umožňuje práci z domova, např. v případě krátkodobé nevolnosti dítěte, může rodič pracovat doma.

Firma nebrání střídání partnerů v péči o dítě. Zaměstnanci/zaměstnankyně však tuto možnost nevyužívají. Firma nemá zpracovanou strategii konkrétních opatření pro podporu střídání partnerů v péči o dítě.

Firma nemá vypracované dokumenty se strategií podpory flexibilní formy práce pro rodiče na mateřské dovolené a nesleduje využívání MD¹³/RD¹⁴ dle pohlaví. Podpora flexibilní formy práce probíhá na smluvní dohodě. Všechny zaměstnankyně a RD využívají možnosti pracovat dále na základě DPP¹⁵ nebo DPČ¹⁶. Zaznamenala jsem spokojenost rodičů kontaktem s firmou v průběhu MD/RD.

Před návratem do zaměstnání z MD/RD je realizován osobní pohovor mezi zaměstnancem/zaměstnankyní a personální pracovnící, kdy je vypracován osobní plán návratu. V případě žádosti ze strany zaměstnance/zaměstnankyně je umožněn postupná návrat, či zkrácený úvazek. Zaměstnanec/zaměstnankyně se vrací na svou původní pozici (i po 4 letech na MD/RD) a získává zpět stejné benefity jako v minulosti.

8. Další formy zohledňování osobních potřeb zaměstnanců/zaměstnankyň

Vzhledem k omezeným finančním prostředkům firma neumožňuje firemní školku, či příspěvek na hlídání. Podpora ze strany organizace probíhá formou flexibilní pracovní doby a možností pracovat z domova. V případě potřeby ovšem zajišťuje v rámci své činnosti pomoc v domácnosti (např. úklid v domácnosti, dopravu oběda, doprovod k lékaři, zapůjčení pracovních prostředků pro soukromé účely). Organizace pořádá akce pro rodiny zaměstnanců (např.dětský den, prázdninový pobyt rodičů s dětmi ve spolupráci s řádovými sestrami – využívá jejich objekt).

¹³) zkr. mateřská dovolená

¹⁴) zkr. rodičovská dovolená

¹⁵) zkr. pro Dohodu o provedení práce

¹⁶) zkr. pro Dohodu o pracovní činnosti

Organizace v oblasti osobního rozvoje neznevýhodňuje muže ani ženy (např. studijní volno).

9. Koncepce a pravidla firemní kultury

V organizaci neexistuje písemná koncepce vyjadřující záměry v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Organizace ale projevila vstřícný přístup ke genderovému auditu.

10. Vzdělání v genderové oblasti

V organizaci neexistuje koncepce v oblasti vzdělávání v genderové oblasti. Pouze zaměstnanci/zaměstnankyně studující v současnosti vysokou školu (jedná se o 1 zaměstnanec a 4 zaměstnankyně) přišli v rámci svých studií do styku s touto problematikou.

11. Systém komunikace včetně jazyka

Ve firmě existuje systém vnitrofiremní komunikace. Se zaměstnanci je veden pravidelný pohovor, kde mohou vyjádřit své připomínky. Tyto podněty ovšem nejsou sledovány dle pohlaví. Jazyk firemních dokumentů je genderově korektní. Firemní materiály nenesou žádné sexistické prvky.

12. Pracovní prostředí a vztahy na pracovišti

V organizaci je nastavena atmosféra, která neprodukuje genderové stereotypy např. . že sociální pracovnice musí být žena, ve vedoucím managementu musí být muž. Fyzické podmínky na pracovišti umožňují požadavky žen i mužů. Psychosociální pracovní prostředí nese prvky diskriminace určitého pohlaví. Problém sexuálního obtěžování jsem nezaznamenala. Tato situace ale je dána charakterem organizace (církevní), nikoliv politikou , která by byla zaznamenána v oficiálních dokumentech.

V organizaci panuje velmi přátelská atmosféra. Pokud je zaznamenáno určité napětí, je tato situace ihned řešena formou osobního pohovoru, či případným přeřazením na jiné pracoviště (pokud o to zaměstnanec/zaměstnankyně projeví zájem). Často jsou organizována společná setkání. Protože jde o organizaci církevní, každý týden jsou pořádány setkání duchovního charakteru v rámci pracoviště pod vedením řádové sestry. Účast na těchto sezeních je dobrovolná a

otevřená pro zaměstnance/zaměstnankyně nejen katolického, ale i jiného vyznání, či bez vyznání. V organizaci jsou také často využívány supervize (aby se předešlo syndromu vyhoření).

4. Reflexe průběhu praxe

V organizaci jsem zaměstnaná jako vedoucí ekonomické kanceláře. V mé pracovní náplni je vyúčtování projektů a dotací. Má pozice mi umožnila přístup k interním materiálům, které nejsou veřejně přístupné (např. mzdové listy).

Na situace, které bych dříve nevnímala jako problematické, jsem po studiu tohoto předmětu (a dále souvisejících materiálů), jsem získala nový (kritický) náhled. Vedení organizace je sice velmi vstřícné k diskusi na genderová témata. Také projekty, které jsou financovány z různých zdrojů, jsou sledovány z pohledu genderových indikátorů. Tyto indikátory jsou sledovány jak v oblasti podporovaných klientů/klientek, tak i zaměstnanců/zaměstnankyň. Tuto skutečnost si vedení OCH uvědomuje, proto vnímá vstřícně mé studium tohoto oboru. Ovšem i přes svojí vstřícnost jsou znát náznaky určitého filozofického omezení, které je způsobeno základní křesťanskou doktrínou, tedy dogmatem matky jako ochránitelky rodinného krbu a muže, který rodinu zajišťuje a je hlavní vůdčí osobou v partnerství. Ale i přes toto omezení, je především díky myšlence důležitosti funkční rodiny, podporováno sladění profesního a rodinného života, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnankyně.

5. Celkové zhodnocení

Organizace je velmi otevřená. Přestože jde o katolickou organizaci, mezi zaměstnanci/zaměstnankyněmi jsou i lidé jiného vyznání a ateisté. Atmosféra a vztahy mezi zaměstnanci/zaměstnankyněmi, i mezi vedením a řadovými zaměstnanci/zaměstnankyněmi, jsou velmi přátelské. Pokud se některý zaměstnanec/zaměstnankyně dostane do problémů, finančních, rodinných, vedení organizace se společně s dotyčným zaměstnancem/zaměstnankyní snaží najít východisko z jeho/její těžké situace. Organizace zaměstnává nové pracovníky/pracovnice i a základě dohody s Úřadem práce. Jde mnohdy o lidi, kteří si s sebou nesou jako břemeno dluhy, alkoholismu a nedostatek pracovních návyků. I v těchto případech se snaží vedení najít cestu, jak zaměstnanci/zaměstnankyni pomoci a udržet ho/jí na jeho/jejím pracovním místě.

Mezi silné stránky organizace bych zařadila její prorodinné zaměření. Svým zaměstnancům/zaměstnankyním se snaží vycházet vstříc pružnou pracovní dobou, kdy pevná

složka pracovní doby je od 8,30hod do 14,30hod. Ale i tato doba může být pohyblivá, kdy zaměstnavatel vychází vstříc zaměstnanci/zaměstnankyni a pokud zaměstnanci/zaměstnankyni v určitém měsíci chybí odpracované hodiny do fondu pracovní doby, může toto nahradit prací doma, či případně na pracovišti v dalších měsících. Pokud zaměstnanec/zaměstnankyně požádá o zkrácený úvazek, je mu/jí vždy vyhověno, a to i v situaci, kdy nastupuje jako nový zaměstnanec/zaměstnankyně. Pokud zůstane pracovník/pracovnice doma, ať ze zdravotních důvodů, či z důvodu péče o rodinného příslušníka, není žádným, ať již otevřeným, či skrytým způsobem sankcionován/a, ale je mu/jí naopak nabídnuta konkrétní pomoc (např. nákupy, úklid ...). Ženy na mateřské se dál mohou zapojit do pracovní činnosti na základě DPP¹⁷. Jejich pracovní místo je jim drženo celé čtyři roky. Muži, kteří by zůstali s dítětem na rodičovské dovolené se v organizaci nevyskytují, ale pokud by o to požádali, bylo by jim vyhověno.

Mezi slabé stránky organizace patří nižší finanční ohodnocení práce (odměny zcela výjimečně), neutěšené pracovní prostředí ať již z důvodu nedostatku finančních zdrojů, tak vzhledem k charakteru práce s nepřizpůsobivou skupinou obyvatel¹⁸, každoroční nejistota, zda budou dostatečné finanční zdroje pro další chod organizace (riziko ztráty zaměstnání). I přes velkou ochotu zaměstnavatele vyjít svým zaměstnancům/zaměstnankyním vstříc, nevychází toto ze znalosti genderové problematiky, ale spíše z její povahy křesťanské společnosti a tedy samozřejmé pomoci druhému. Rovný a vstřícný přístup k potřebám zaměstnancům/zaměstnankyním vychází ze smluvní podoby. Je tedy umožněn vstřícností současného managementu. Neexistence oficiální politiky rovných příležitostí a nedostatečná, či spíše nulová proškolenost odpovědného managementu v oblasti genderové rovnosti s sebou nese riziko při případné budoucí personální změně současného managementu, která s sebou může přinést špatnou praxi v oblasti genderové rovnosti a přátelského prostředí pro rodinu.

Jde o organizaci, jejíž existence je závislá na nejistých finančních tocích. Zároveň je to organizace, jejíž podstatná část zaměstnanců/zaměstnankyň tráví svou pracovní dobu mezi skupinou lidí, která bývá nepřijímána ostatní společností. Toto přináší problém, pokud je potřeba obsadit pracovní místo. Lidé, kteří nejprve projeví o pracovní místo zájem, později svou žádost stáhnou, když při přijímacím pohovoru vidí skutečnou realitu. Pracovní místo přijímají obvykle ženy, ať již z důvodu, že jde o sociální sféru, která je se ženami spojována a jsou ochotny pracovat i v horších podmínkách, pokud jim organizace nabízí skloubení rodinného a pracovního života, a to i za nižší plat, než například v průmyslovém podniku. Na

¹⁷) DPP – Dohoda o provedení práce

¹⁸) Tato situace se netýká všech středisek např. Mateřského centra Kopretina a střediska Ranné Péče

větší ochotě žen pracovat pro tuto organizaci se nejspíš podepisuje i horší uplatnění žen na pracovním trhu. Muži také očekávají vyšší plat a proto je těžké umístit na pracovní pozici muže.

Vzhledem k základní filozofii křesťanské organizace příliš změnu v jejím fungování nevidím. Je možné, že díky pokračující celospolečenské diskuzi a požadavku organizací (které dotují svými finančními prostředky různé projekty) na zohlednění genderového rozpočtování, k jisté změně dojít může. Změnu spíše než v samotné praxi, která již dnes není diskriminační, vidím především v pochopení, že gender nerovná se pohlaví. Je možné, že i příchod nové generace (i křesťanské), přinese nové myšlenky a novou filozofii.

6. Příloha

Náklady a výnosy za rok 2007

Provozní náklady	
Spotřeba materiálu	863 301,67
Spotřeba energie + pohonné hmoty	846 790,04
Ópravy a udržování	202 642,50
Cestovné	150 025,10
Ostatní služby	1 340 482,00
Mzdové náklady	6 458 083,00
OCN	549 129,00
Kapesné dobrovolníků	15 040,00
Soc. + zdrav. pojištění + zákonné pojištění	2 322 521,00
Sociální náklady	310 269,00
Dary+príspevky	6 348,50
Jiné ostatní náklady	206 516,71
Odpisy darovaných automobilů	96 554,00
Uroky z úvěru+kurzové ztráty	89 485,58
Náklady celkem	13 457 189,10
Provozní výnosy	
Příjmy od uživatelů (šatník, Přístav, tábory a pod.)	979 480,10
Dotace ministerstev	5 001 180,00
Dotace RVZRK	1 581 000,00
Dotace Středočeský kraj	200 000,00
Dotace Mě KH + Mě Čá	1 109 172,00
Dotace ÚP	334 972,00
Prostředky za strukturálních fondů EU	3 364 063,79
Nadace zahraniční i tuzemské	511 853,21
Sbírky ostatní-Tříkrálová	25 166,87
Ostatní přisp.+Dary fyz. a práv. osob	71 085,63
Vlastní zdroje (úroky, ostatní výnosy, zúčt. fondů apod.)	125 448,25
Výnosy celkem	13 303 421,85
Účetní hospodářský výsledek	- 153 767,25
Zisk z hospod. čin. byl použit pro hlavní činnost	16 186,50
HV+uzáta vzniklá odpisy star. automobilů+úda. umopřené z těchto darů	96 554,00
a kurzová ztráta vzniklá převodem EUR	57 213,48

Finanční příspěvky na účtech úč.skupiny 3..

Tříkrálová sbírka 2007	123 085,53
NRDS-Pomozte dětem-Příroda člověku, či přírodě	30 760,00
NRDS-Raná péče	385 616,81
Želva-Grant EU+MPSV	190 728,30

Vlastní jmění, fondy a úvěry

Církevní sbírky	13 510,30
Dary - finanční + věcné	224 879,20
Dary - autnobilů	289 660,00
Středočeský KRAJ-dotace na investice-Klub ATRIUM	500 000,00
Fondy rozvoje	90 524,32
Fondy účelové	411 146,00
Zisk z vedlejší činnosti min.let	627,95
Dlouhodobý bankovní úvěr-projekt Kopretina	305 200,08

