Westgrove hotel

(gender audit)

Veronika Litošová (učo 219405)

Komentář [J1]: Práci chybí zakomponování teoretických východisek a vysvětlení. Chybí seznam literatury. Obsahuje mnoho gramatických chyb – toto doporučuji lépe zkontrolovat.

1 Úvod

Heslo „Rovné příležitosti“ je v poslední době hodně skloňované, ale stále problémové. Řekla bych, že je to spíše něco, co je stále považováno za krásný koncept, který se jen těžko dodržuje. V Českých podmínkách se jedná poměrně ještě o novinku, které se zaměstnavatelé učí. Naštěstí stále více přibývá těch, kteří se snaží rovné příležitosti skutečně zavádět v praxi. Otázkou ale je, zda to dělají kvůli změně vlastního přesvědčení, či spíše kvůli strachu z případných žalob.

Koncept rovných příležitostí a genderové rovnosti se k nám dostal hlavně po revoluci ze západních zemí, kde se tímto tématem zabývají podstatně déle. Logicky by se tedy dalo předpokládat, že zde budou rovné příležitosti něčím samozřejmým. Já jsem své první pracovní zkušenosti začala sbírat v zahraničí, a očekávala jsem od této zkušenosti hodně. Nejen solidní finanční výdělek a zkušenosti s anglicky mluvícím prostředím, ale právě i poznání prostředí s minimální diskriminací. O tom, nakolik se tato moje očekávání naplnila či nenaplnila pak pojednává tato práce.

2 Irsko a pracovní podmínky

Svou praxi jsem vykonávala v Irsku. Irskou je parlamentní republikou, v jejímž čele stojí prezident, respektive v současné době prezidentka Mary McAleese. Irsko má 4.3 milionu obyvatel a podle současných oficiálních údajů zde pobývá přes 500.000 cizinců. Ovšem neoficiální odhady udávají, že zde může být zhruba dalších 200.000 neregistrovaných cizinců, především z Asie.

Můj dojem z Irů je, že je to velmi přátelský národ, který nemá problém s cizinci a nijak je nediskriminuje. Irové jsou velmi přátelští a družní, což platí jak v soukromém tak v profesionálním životě. Velký důraz je kladen na to, aby byl každý v práci „happy“. Toho se dosahuje jednak přátelskou atmosférou na pracovišti (každý oslovuje každého křestním jménem, ať se jedná o poslíčka nebo ředitele), a jednak pravidelnými meetingy, kdy se diskutují problémy pracovních skupin a poté vždy individuální problémy. Na druhou stranu ale pokud i přes všechnu tuto přátelskou atmosféru a péči nevykazujete dostatek nadšení (v našich podmínkách bychom ho nazvali přehnané) a nevypadáte dostatečně šťastně, je to pro vedení velký problém, který snadno může vést k návrhu ukončení pracovního poměru (což jsem opravdu zažila).

Právě poměrně vysoký počet cizinců značně ovlivňuje pracovní prostředí v Irsku. Hlavně lidé z Asie (nejvíce je tu Indů a Číňanů) a z Polska výrazně snižují hodnotu dělnické práce, jelikož jsou ochotní vykonávat i kvalifikované práce za minimální mzdu.

Irská legislativa je v mnohém podobná té české. Podle Národního zákona o minimální mzdě z roku (The National Minimum Wage Act) 2006 má zkušený dospělý zaměstnanec nárok na minimální mzdu ve výši 8.65 Euro za hodinu. Zkušený dospělý zaměstnanec je ten, kdo byl zaměstnán po celkovou dobu dvou let od data svého prvního zaměstnání po dovršení osmnácti let.

Co se týče zabezpečení rodiny a mateřství, legislativa se liší. Zákon týkající se těhotných žen a jejich práce je v podstatě stejný jako v Čechách. Těhotná žena má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 6 měsíců od narození dítěte. Dále pak pobírá příspěvky na dítě ve výši 166 euro měsíčně. Toto

je v poměru k životním nákladům hodně malá částka. Poměrně velkou překážkou pro pracující ženy je například i zákon, podle kterého dítě do 16 let věku nemůže být ponecháno doma samo bez dozoru. Díky tomu zůstává mnoho žen s dětmi buď doma, nebo si najímají placenou chůvu. Dle statistik z roku 2006 bylo v Irsku zaměstnáno 46% žen v produktivním věku.

3 Westgrove Hotel

Westgrove hotel se nachází v městečku Clane v Irsku. Clane se nachází 30 km od Dulinu a má 12 000 obyvatel. Budova hotelu je součástí většího komplexu nákupního centra a bytového komplexu v okrajové části města.

Westgrove Hotel vlastní soukromá společnost Commitments Estate, jejíž sídlo je na Harwes Street 31, Dublin. Tato společnost mimo jiné vlastní několik dalších hotelů a nemovitostí v co. Kildare[1].

Hotel se zabývá několika oblastmi turistického ruchu. První oblastí je ubytování turistů a rekreace. Dále se zde také nachází relaxační lázeňské centrum, které společně s posilovnou a plaveckým bazénem tvoří „Leisure Club", který může navštěvovat i veřejnost. Dále je hotel také kulturním centrem města, jelikož pořádá koncerty a další veřejně přístupné společenské akce. V neposlední řadě se zabývá pořádáním soukromých oslav , svateb a firemních akcí, k čemuž slouží 5 velkých sálů.

Zaměstnanci jsou rozděleni do několika sekcí, přičemž každá ze sekcí má své specifické úkoly. Sekce a úkoly jsou následující:

1)ubytovací sekce – má na starosti přípravu a čištění pokojů během a po skončení pobytu hostů, čištění společných zaměstnaneckých prostor a denní čistění veřejných hotelových prostor (chodby, haly, restaurace, bary a toalety), pokojovou službu

2)sekce restaurace –má na starosti obsluhu hostů v restauraci, uvádění hostů ke stolům a udržování pořádku v restauraci (čištění stolů po hostech), pokojovou službu

3) sekce kuchyně – má na starosti přípravu pokrmů do restaurace a na případné recepce či oslavy, udržuje kuchyni a používané náčiní v čistotě

4) sekce bar – obsluha hostů na baru a udržování pořádku v prostorách baru

5) sekce zásobování – přebírání a objednávání všech zásob (jídlo, povlečení, potřeby do lázní atd.) a drobné opravy

6)sekce recepce – organizace ubytování hostu v hotelových pokojích, organizace pokojové služby

7) noční směna – noční pokojová služba a čištění všech prostor hotelu

Každá z těchto sekcí má dále svého managera a supervisora.

Nad celým tímto systémem je pak nadále vyšší vedení, které se skládá z personální managerky, managerky ubytovací a stravovací sekce, hlavního managera a ředitele hotelu.

Westgrove hotel je, jak jsem již uváděla, součástí společnosti, ká vlastní i několik dalších hotelů a nemovitostí. Hotely jsou součástí irské sítě hotelů Selected Hotels Ireland. Z toho členství neplynou hotelu žádné povinnosti týkající se personálních či gendeových otázek, jedná se pouze o jakousi irskou značku kvality ubytování, stravování a služeb.

4 Gender a rovné příležitosti

[1] Co. Kildare je zkratka county Kildare. County jsou v Irsku něco jako kraje v Čechách. County Kildare se nachází západně od Dublinu.

Jak jsem již psala v úvodu, když jsem jela do Irska, jela jsem s poměrně velkým očekáváním ohledně genderové rovnosti a rovných příležitostí už z toho prostého důvodu, že tyto otázky jsou zde řešeny mnohem déle než v České republice.

Co se týče Westgrove hotelu, mé očekávání se nepotvrdila. Na pohovor jsme šli s tím, že je zde trvalý nedostatek personálu, a tudíž se jedná spíše o informativní pohovor, jestli jsme schopní se dorozumět a porozumět anglicky. Samotný pohovor pak probíhal pouze v přítomnosti personální managerky a byl velmi neformální. Co mě velmi překvapilo bylo, že mě nabídli ihned místo pokojské v sekci ubytování, a mému příteli, který měl pohovor se mnou, místo nočního uklízeče hotelu. Tato volba nebyla nijak dále zdůvodněna, zdálo se, že toto zařazení je automatické.

Později jsem zjistila, že v hotelu jsou sekce dělené značně podle pohlaví. Například v ubytovací sekci jsou zaměstnány pouze ženy, zatímco v noční směně jsou zaměstnáni pouze muži. Další výhradně mužská sekce je zásobování a výhradně ženská sekce je recepce (mimo noční recepční služby). Více o složená personálu (bez managerských a supervisorských pozic) viz následující tabulka:

Vysvětlivky:

- ☐ Ženy
- ☐ Muži

Co se týče managerských pozic, je zde poměrně vysoký počet žen. Ženy jsou na vedoucích pozicích následujících oddělení: Ubytovací sekce, recepce, noční směna (ano, managerka je jediná žena v tomto oddělení, ale nepracuje s nimi v noci, ale jen je řídí pomocí příkazů a telefonem. Pracovní dobu má normálně ve dne) a sekce kuchyně. Dále jsou i ve vyšším nanagementu, a to jako peronální manager a hlavní manager ubytovací a stravovací sekce. Poměr žen a mužů v nižším managementu je 4/7 a ve vyšším 2/2.

Co se týče jazyku požívaného v organizaci, je vše jednoduché. Angličtina totiž na rozdíl od češtiny nezná generické maskulinum, proto je jazyk nutně univerzální a obrací se ke všem bez rozdílu. Hotelová nástěnka pro zaměstnance je bez obrázků, pouze polepená motivačními hesly a informacemi pro zaměstnance. Tyto informace jsou psány universálním jazykem, tedy nevyzívají k tvrdosti a ni ke změkčilosti,nepoužívá žádné speciální výrazy. Mohlo by se zdát, že je mohl vytvořit stejně tak muž i žena. Hovoří se zde pouze o nutnosti precizní práce, vysokého výkonu a nutnosti být milý na hosty. Co se týče Webových stránek hotelu, ani zde nejsou zabrazeni žádní lidé, pouze zde jsou nafoceny interiéry hotelu. Vše je tedy v této oblasti dokonale universální.

Co se týče nějakého uceleného či jakéhokoli jiného programu týkajícího se genderové rovnosti a jejího zajištění, nic takového v hotelu neexistuje. Po dotazu na toto téma mi bylo řečeno, že hotel žádné podobné programy nepotřebuje, protože zde panuje mezi muži a ženami rovnost. Poté, co jsem poukázala na výhradně mužské a ženské sekce v hotelu se mi dostalo vysvětlení, že je to pouze dílem náhody a že toto rozdělení je podle pohlaví pouze nyní, jelikož dříve v obou sekcích pracovala i opačná pohlaví. Když jsem se ale dotázala po konrétní složce zaměstnance, nebyla mi tato poskytnuta, ačkoliv jsem normálně do složek bývalých zaměstnanců mohla po podepsání mlčenlivosti volně nahlížet.Možnost práce v sekci, kde pracuje pouze opačné pohlaví, je tedy teoreticky možná, ačkoliv má osobní zkušenost mluví spíše opačně.

Rovné podmínky pro zaměstnance a zaměstnankyně zde tedy nejsou nijak formálně zakotveny ani popřeny. Jak to tedy funguje v praxi? Jak jsem již psala výše, v hotelu pracuji se vým přítelem. On dělá v noční směně, já v sekci ubytování. Měli jsme snahu přesunou jednoho znás do opačné sekce, abychom mohli pracovat spolu. Měli jsme dokonce i zajištěné lidi, kteří by si pozici s námi vyměnili. Toto nám ale bylo zamítnuto s odůvodnění, že bychom „rozbili tým“ a „deformovali strukturu hotelu“. Jelikož jsem o přesun žádali takřka okamžitě, o nějakém rozbíjení týmu nemohla být vůbec řeč, jelikož jsme si ještě nestačili vytvořit žádné vazby, stejně tak jako lidé, kteří si chtěli pozice s námi vyměnit. Myslím, že právě v tomto případě se jednolo spíše o problém „nesprávného“ pohlaví v „nesprávné“ sekci. Tolik můj osobní zážitek.

Co se týče mateřské dovolené, je přístup k zaměstnancům různý. Pokliže se jedná o dlouhodobou zaměstnankyni, je vedení velmi vstřícné. V současné době je jedna těhotná managerka kvůli zdravotním problémům doma a hotel jí umožnil práci z domova. Zároveň jsem ale již zažila, že zaměstnankyně, která ve zkušební lhůtě zjistila, že je těhotná, dostala výpověď. Oficiálně se ale jednalo o výpověď z jiných důvodů.

Irská legislativa umožňuje, aby mateřskou dovolenou čerpal i otec dítěte. V historii hotelu se ale ještě nestlo, že by nějterý otec o tuto dovolenou žádal.

Co se týče práce na zkrácený úvazek, ta je v hotelu možná a velmi běžná. Zhruba polovina personálu má pracovní smlouvy na poloviční úvazek a může s managementem spolupracovat na tvoření svých směn.

Naopak práce z domova je v podstatě nemožná, jelikož se jedná převážně o manuální pozice, kde je fyzická přítomnost nutným předpokladem k vykonávání práce. Tuto možnost mají pouze manageři, kteří mají možnost řídit svou sekci pomocí telefonu a mailu. V současné době tuto možnost čerpá těhotná vyšší managerka ubytovací a stravovací sekce.

5 Reflexe průběhu praxe

Svou praxi jserm vykonávala ve svém volném čase. Velkou oporou a zároveň supervisorkou mi byla personální managerka, která mi umožnila jednak náhled do oficiálních lidtin hotelu, jako je zkládací listina a zaměstnanecké složky (po podepsání příslušného dokumentu o mlčenlivosti), a jednak mi umožnila zúčastnit se jako pozorovatelka 3 interview.

Tyto pohovory byly vedeny na pracovní pozici kuchyňského pomocníka (orig. Kitchen porter). Zúčastnili se ho dva muži a jedna žena. Inzerát na danou pozici byl uveden korekně a neukazoval, zda je na danou pozici upřednostňován muž či žena. Ovšem faktem je, že v hotelu pracují na této pozici pouze muži. Pohovory s muži bych označila za korektní, týkaly se především jejich pracovních zkušeností v oboru hotelnictví případně v kluchyni, dále pak zjišťoval úroveň jejich jazykových schopností. Pohovor se odlišoval v tom, že kromě diskuse o v výše zmíněneném se bylo dotazováno na

úroveň její fyzické zdatnosti. Padly i otázky, zda chodí posilovat a zda si myslí, že by měla problém uzdvihnou patnáctikilovou krabici. O tomto tématu v předchozích rozhovorech s muži nepadlo ani slovo. Když jsem se po dokončení tohoto pohovoru zeptala, proč byla na fyzickou zdatnost tázána pouze žena, bylo mi odpovězeno, že „se muselo ověřit, zda má na práci dostatečné fyzické schopnosti“. Muži podle všeho museli být fyzicky zdatní již z podstaty svého mužství, ačkoliv oba uchazeči byli spíše štíhlé a chlapecké postavy. Nakonec byl přijat na danou pozici uchazeč číslo dva, muž. Žena měla dle mého mínění zhruba stejné zkušenosti jako oba mužští uchazeči, ale myslím, že nedostala šanci především z toho důvodu, že je žena, zatímco tuto pozici v hotelu zastávají muži.

V praxi jsem využila především poznatky o genderované organizaci a rozdělení tradičních mužských a ženských rolí.

6 Celkovékové hodnocení

Jako největší kladnou stránku hotelu bych viděla vysoký počet zastoupení žen ve vedoucích funkcích, a to i ve vyšším vedení, ačkoliv neexistuje žádný program, který by přímo na toto dbal. Další výhodou je i možnost práce na zkrácený úvazek a možnost částečně ovlivňovat svou pracovní dobu po dohodě s managerem. Hotel zároveň nabízí i možnost práce z domova, ovšem jen pro managery, jelikož u dělnických pozic je to technicky nemožné a nesmyslné.

Nějvětším negativem je podle mne neexistence jakýchkoliv koncepcí, které by ošetřovaly rovnost mužů a žen v hotelu. Hotel uvádí, že se pouze řídí platnou legislativou, čož stačí. V praxi jsou zde ale udržovány rolové stereotypy, které vedou k tomu, že zatímco v některých sekcích pracují poze ženy, v jiných pracují pouze muži. Ženská sekce je ubytování a recepce. Zde je patrný koncept ošetřovatelky, té která se staré o domácnost a pořádek v sekci ubytování, a koncept hostitelky, který je nutný pro vykonávání práce na recepci. Naopak mužské sekce jsou noční směna a zásobování. Zásobování a organizace zásob je bráno také jako tradiční stereotypní mužský úkol (zkrátka muž je ten, kdo tahá domů mamuta aby zabezpečil potravu).Zároveň je velmi těžké v praxi proniknout do sekce, ve které je pouze opačné pohlaví, ačkoliv teoretická možnost není upírána a pro nepovolení práce jsou voleny zástupné důvody.

Poznámka na závěr: Můj pracovní poměr v Westgrove hotelu byl ukončen zhruba měsíc ukončení mé praxe pro nadbytečnost. Nemohu se zbavit dojmu, že to bylo spíše díky mému otevřenému kladení nepříjemných otázek, které zahrnovaly i kritiku. To zkrátka v hotelu, kde je každý „happy“ není možné. Možná že se mýlím, to však nikdy nezjistím.