

GENDEROVÝ AUDIT ACORUSU (první – pracovní - verze)

A) **Organizace**

1) Typ organizace

- psychosociální centrum Acorus – nezisková organizace zabývající se domácím násilím

2) Hlavní oblasti činnosti

- poskytování sociálních služeb (krizová pomoc, azylový dům, odborné sociální poradenství), projekty, osvěta

3) Financování

- nezisková organizace, účetnictví se řídilo platnými zásadami zákona č. 563/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů a vyhláškou 504/2002 SB., kterými se stanoví účtová osnova a postupy účtování pro neziskové organizace
- *financování z:* (platí pro rok 2006, 2007)
 - **veřejné zdroje** (orgány státní správy a samosprávy, evropské sociální fondy)
 - MPSV ČR
 - Magistrát hl. města Prahy (v roce 2007 z magistrátu pouze 6, 5% než v roce 2006, naštětější MPSV navýšilo příspěvek), Úřad městské části Praha 9, Úřad městské části Praha 2, Úřad městské části Praha 1, Úřad města Neratovice (2006)
 - Evropský sociální fond – program JPD 3, partnerství s organizací profem, MHMP, Evropský sociální fond – program JPD 3, partnerství s městskou částí Praha 9 Evropský sociální fond – Globální grant, NROS
 - **nadační zdroje** – Nadace Naše dítě, Nadační fond Slovak – Czech Women's Fund, Nadace rozvoje občanské společnosti/ČT veřejná sbírka “Pomozte dětem”, Nadační fond J& T, Nadace Preciosa (věcné dary), Nadační fond manželů Livie a Václava Klausových (věcné dary) atd.
 - **firemní zdroje** – Avon Cosmetics spol. s. R (věcné dary), Obchodní dům C & A Moda ČR v. o. s (věcné dary), 2006 - Tesco stores ČR, a. s. - Hypermarket Tesco Zličín (věcné dary)
 - **další dary** a sbírky
 - **ostatní** - tržby z prodeje vlastních výrobků, přijaté členské příspěvky, úroky z účtu, příjem od uživatelce služeb, příjem od účastníkůúic vzdělávacích akcí, nájem v

Komentář [J1]: Doporučuji se inspirovat posudkem oponentky. Nutná je podoba souvislého textu. Vynechání části vnované nákladům a výnosům 2007. Do zprávy zařadit jen ty okruhy témat, které mají genderovou relevanci a které jste schopna s pomocí teoretických konceptů vyhodnotit. Závěr je dobře zpracován.

Komentář [J2]: Upozorňuji také na to, že 10 normostran je 18 000 znaků vč mezer. 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.

sociálním bytě

➤ porovnání nákladů a výnosů v roce 2007:

– **náklady** – 5 036 048 Kč

– spotřeba materiálu, spotřeba energie, spotřeba ostatních neskladovatelných dodávek, opravy a udržování, cestovné, náklady na reprezentaci, ostatní služby, mzdové náklady, zákonné sociální pojištění, zákonné sociální náklady, dary přijaté, jiné ostatní náklady, odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku,

– největší položku rozpočtu tvoří mzdové náklady (2 589 705 Kč), pak zákonné soc. pojištění, pak ostatní služby, pak spotřeba materiálů a následují další spotřeby

– **výnosy** – 4 887 295 Kč (tržby z prodeje služeb, úroky, zúčtování fondů, přijaté příspěvky, přijaté členské příspěvky, provozní dotace)

-) ztráta

➤ porovnání nákladů a výnosů v roce 2006

náklady – 4 872 597 Kč, výnosy – 4 817 998 Kč -) ztráta

obě ztráty uhrazeny ze zisku vytvořeného v roce 2005

4) Struktura organizace

– rozlišuje se celková struktura Acorusu a potom struktura azylového domu

◆ organizační struktura Acorusu

rada OS

ředitelka psychosociálního centra

1) zástupkyně ředitelky

1. pracovníci/ce azylového domu
2. pracovnice poradny
3. pracovníci/ce krizové pomoci

2) vedoucí provozu (administrativně hospodářské práce)

1. údržbář
2. účetní

◆ organizační struktura AD

– zde uvedeny úvazky v AD, úvazky celkově nelze zjistit – zde uveden pouze úvazek v AD, mnozí pak mají ještě sociální poradenství atd.

Ředitelka 0,8 (žena)

-)

1) zástupkyně ředitelky, sociální pracovnice - zde 0, 6 úvazku (žena)

a) sociální pracovnice (garantka služby) – zde 0, 65 úvazku (žena)

(1) sociální pracovnice - zde 0, 8 úvazku (žena)

(2) pracovnice v sociálních službách - zde 0, 3 úvazku (žena)

(3) sociální pracovník - zde 0, 4 úvazku (muž)

(4) pedagogická pracovnice – zde 0, 1 úvazku (žena)

(5) pracovník v sociálních službách (garant noční služby) – zde 0, 4 úvazku (muž)

Kdo všechno má noční službu?

- prac. v soc. Službách – zde 0, 475 úvazku– jen na noc (muž)

- prac. v soc. Službách – zde 0, 4 úvazku (žena)

2) vedoucí provozu (žena)

- údržbář (muž)

- účetní (muž)

5) Síťování - napojení organizace na další státní i nestátní, tuzemské i zahraniční organizace

– jako členská organizace Koordony spolupracuje se všemi dalšími členskými organizacemi Koordony jako je např. Profem, Rosa, Elektra, Persefona, AD Magdalenium, ADRA, intervenční centra

6) Poskytované služby – pokud jde o klientskou organizaci, jaké jsou charakteristiky klientů/klientek, jak je pro klienty/klientky obtížné se ke službám dostat

Okruh osob, pro které je služba určena:

(1) **krizová pomoc či pobyt v azylovém domě** - dospělé ženy nebo ženy s max. 3 dětmi do 18 let věku

– aktuálně odcházející ze společné domácnosti s násilnou osobou nebo se před násilnou osobou skrávající (platí pro azylový dům)

– aktuálně ohrožené DN nebo v akutním krizovém psychickém stavu v důsledku prožitého násilí (platí pro krizovou pomoc)

– hlášené na území ČR k trvalému pobytu nebo dlší osoby uvedené v §4, odst. I b) – f) z. č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách

– její zdravotní stav se nevyklučuje s poskytnutím pobytu

– explicitně vysloví zájem o nabízené služby

Kontradiktorní pro pobyt v AD:

- závažné psychiatrické či jiné onemocnění, které by vyžadovalo hospitalizaci
- akutní infekční onemocnění, které by mohlo ohrozit ostatní uživatelky služby a jejich děti, jakož i pracovníky
- závislost na alkoholu či jiných návykových látkách
- nesoběstčinnost (sebeobsluha vyžaduje pomoc jiné osoby)
- nezpůsobilost k PÚ

(2) odborně sociální poradenství

- dospělé osoby zažívající domácí násilí nebo osoby, které pro ně hledají pomoc
 - nejsou pod vlivem psychoaktivních látek
 - explicitně vysloví zájem o nabízené služby
- V roce 2007 využilo služeb psychosociálního centra Acorusu celkem 333 uživatelů a uživatelek, z toho 267 žen, 3 muži, 63 dětí. -) AD 29 dospělých žen, 34 dětí, sociální poradenství (ambulantně 151, v terénu 45, e-mailově 22), krizová pomoc 23 žen, 29 dětí, sociální byt 5 žen, 8 dětí

Průměrná klientka Acorusu:

Dle vyhodnocení vstupních dotazníků za rok 2007:

- uživatelka služby – 31 – 35 let, jednou vdána, rozvedena, středoškolačka, vztah s agresorem do 5 let,
- rodina uživatelky – jeden sourozenec, matka SOU, otec SOU, úplná rodina, 16 – 20 let ve společné domácnosti, 55% zažilo násilí i v původní rodině, s jedním dítětem (1 – 3 roky staré), děti s jedním partnerem, většinou mají s agresorem 1 dítě
- partner – z úplné rodiny, alkohol, žádné jevy či diagnostikované psychické či psychiatrické problémy
- 55% plánovaný odchod od partnera (45% impulsivní), s dětmi
- po odchodu většina do podnájmu, několik nový byt či do Acorusu

7) Podpora ze strany státu, kraje, města

- podpora ze strany státu: dotace - MPSV ČR
- podpora ze strany města:
 - Magistrát hl. města Prahy, Úřad městské části Praha 9, Úřad městské části Praha 2,

Úřad městské části Praha 1,

- v roce 2006 i Úřad města Neratovice

Několik problémů v souvislosti s podporou ze strany státu, kraje a města:

- problém se získáváním dotací z Magistrátu – rapidní snížení dotací po nástupu ODS v roce 2006 (z 1 mil na 100 000 Kč, zbytek posléze získán od státu)
- v souvislosti se zřizováním intervenčních center snaha neziskových organizací Acorusu a Profemu vytvořit napůl intervenční centrum a využít v něm zkušenosti tykající se DN, jež v průběhu své existence načerpali – avšak zamítnuto, místo toho vytvořeno intervenční centrum nové s odůvodněním, že to tak bude levnější – protesty, zapojení Gity (novinářka zjistila, že zvolené řešení bude finančně nákladnější, než varianta neziskovek)

Získávání dotací:

- ředitelka - MPSV, Magistrát, zástupkyně ředitelky - SCVS, dle oblastí zájmu sociálních pracovníků – příslušná sociální pracovníce

B) Témata

1) Představení témat a problémů, kterými se organizace zabývá

- Acorus se zabývá domácím násilím (AD a krizová intervence jen pro ženy, odborné sociální poradenství i pro muže)
- 3 programy: krizová intervence, azylový dům, odborné sociální poradenství,
- specifické programy pro ženy a děti v azylovém domě
- **projekty:** Mosty pro ženy I a II, Pomoc osamělým a sociálně znevýhodněným matkám na trhu práce, Práce s oběťmi DN, Jak se bránit, Join The Net III, Vzdělávací aktivity pro studenty a studentky středních škol

2) Reflexe genderových aspektů těchto témat

◆ Genderové aspekty DN:

- domácí násilí patří do kategorie násilí na ženách – genderová podmíněnost násilí na ženách
- historické pozadí DN na ženách genderové stereotypy –) patriarchát: bití ženy součástí patriarchálního systému, bylo uznávané jako normální, do určité míry žádoucí chování, žena = majetek muže, muž s ní může nakládat, jak chce, muž je hlavou rodiny, žena má být poslušná, poddajná, vzory mužskosti, žena je masochistka, souvislost s nerovnováhou mezi M a Ž v rodině a společnosti, nepříznivý vliv, kt má na na život žen a dívek přetrvávání genderových stereotypů a patriarchálních kulturních vzorců
- DN souvisí s genderovou nerovností, potřebou moci, kontroly, zneužívání tzv. „práv muže“, ekonomickou závislostí mnohých žen v rodině, kolo moci a kontroly

- dle feministických teorií je zneužívání agresorem používáno svobodně a "strategicky" k tomu, aby oběť produkovala chování, které uspokojuje potřeby agresora

- ◆ **azylový dům, odborné sociální poradenství**

- AD – jen pro ženy, odborné sociální poradenství – pro ženy i pro muže

- ◆ **specifické programy pro ženy a děti v AD**

- genderově stereotypní pojetí – ženy – aerobic, vyzážitka, rukodělné práce, výuku na PC učí muž přítomné ženy,
- při práci s dětmi nereflktují sociální pracovníce problematiku genderové socializace - sociální pracovníce děti podporovala v genderové socializaci (růžová látka na strašidylko pro holčičky, jiná pro chlapečky), bylo by vhodné programy pro děti, jež pracují s genderovými stereotypy – k jejich nabourání, jsou zvláště posílené proběhlým DN
- podpůrné programy pro ženy tradičně koncipované – rukodělné práce, péče o zevnějšek, výuku na PC učí muž – technicky zdatný muž učitel, technicky nešikovná ženy žačka, tradičně koncipované i motivační projekty

3) Představení projektů, na kterých se organizace podílí

- **spolupráce s Avon v kampani proti domácímu násilí**

- **Mosty pro ženy**

- intenzivní dvouměsíční vzdělávací kurzy s každodenní docházkou pro ženy, které jsou poznamenané některou z forem násilí,
- výuka práce na PC, psychosociální dovednosti (komunikační dovednosti, psaní životopisu, jak uspět u výběrového řízení atd.), služby terapeutky a vyzážitky, přednášky z pracovního práva, v rámci kreativních dnů – drátkování, práce s hlinou atd.,
- kurz i oběd zdarma pro ženy i jejich děti, možnost hrazení dopravy pro mimopražské

- **Mosty pro ženy II**

- realizovány v rámci projektu „Motivační kurzy pro ženy znevýhodněné na trhu práce“.
- Tyto kurzy jsou zaměřeny na tři rozdílné cílové skupiny, které mají ztížené postavení na trhu práce. Jedná se o ženy ve věku nad 50 let, rodiče (matky i otce) dlouhodobě na rodičovské dovolené a ženy, na kterých bylo páčáno násilí

- **Pomoc osamělým a sociálně znevýhodněným matkám na trhu práce**

- tříměsíční vzdělávací kurzy pro matky z Prahy 9, které jsou na mateřské dovolené a dlouhodobě nezaměstnané.
- 2 x týdně, výuka: AJ, základy práce na PC, psychosociální dovednosti (komunikační dovednosti, psaní životopisu, jak uspět u výběrového řízení atd.), odborné přednášky ze sociální a

pracovní oblasti, možnost využít vizážistické poradenství.

- **Práce s oběťmi DN**
 - proškolené pracovníků Acorusu, školení pracovníku Úřadu městské části Prahy 9, poradenské dny na Úřadu městské části Prahy 9, rozšiřování programů v AD
- **Jak se bránit**
 - besedy pro studenty a studentky středních škol věnované prevenci domácího násilí
- **Join The Net III.**
 - zaměřen na rozšiřování informací týkajících se posttraumatické stresové poruchy (PTSP) mezi pracovníky a pracovnice pomáhajících profesí, u nichž je předpoklad, že se při své práci s traumatizovanými osobami setkají.
- **Vzdělávací aktivity pro studenty a studentky středních škol**
 - kurz, důraz na práci s pocity a prožitky frekventantů kurzu, které mohou konfrontovat s pocity a prožitky ostatních členů skupiny. Cílem projektu je především zlepšení komunikačních dovedností studentů a studentek a zlepšení schopnosti konstruktivně řešit konfliktní situace.

Projekty financované z ESF a státního rozpočtu: Mosty pro ženy, mosty pro ženy 2, Pomoc osamělým a sociálně znevýhodněným matkám v uplatnění na trhu práce, Práce s oběťmi DN

- 4) **Kazuistiky – popis případu klientky/klienta + řešení problému** - Kazuistiky nelze uvádět, podepsala jsem dohodu o mlčenlivosti

C) Gender a rovné příležitosti

- výběr a přijímání pracovních sil
 - gender korektní výběr a přijímání pracovních sil - přijímá ředitelka, standarty – v nich je uveden způsob přijímání,
 - genderově korektní inzerce pracovních míst – přes úřad práce, inzerát – ukázka inzerátu v příloze, genderově korektní jazyk
 - reflektují stanovy rovnost příležitostí? Pracují s pojmem diskriminace? Pouze obsahují Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen
 - žádná pozitivní akce
- propouštění/odchod zaměstnanců
 - genderově korektní propouštění/odchod zaměstnanců – řídí se to prac. smlouvou a pr. předpisy, většina zaměstnanců - sml. na dobu určitou (většina) kvůli grantu

■ zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích

- většina zaměstnanců jsou ženy, jen 4 muži – účetní, údržbář, pracovník v sociálních službách a sociální pracovník
- ředitelka i zástupkyně ředitelky jsou ženy

■ vzdělávání

- genderově korektní koncepce profesního vzdělávání - ano
- rovná dostupnost vzdělávacích programů pro muže i ženy – dle zájmu a zaměření pracovníka/pracovnice

■ hodnocení, odměňování, kariérní postup

- systém hodnocení ve standardech – důraz na komunikaci, osobní hodnocení -) každý hodnocen jinak, mnou nezjištěna žádná genderová nekorektnost
- genderově korektní způsob hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň, genderově korektní platová politika firmy, genderově korektní kariérní politika firmy a proces povyšování

■ benefity

- stravenky pro všechny zaměstnance/zaměstnankyně

■ flexibilita pracovních režimů

- pracovní úvazky složené z tří částí: úvazek v krizové intervenci, v AD, v odborné sociální poradenství,
- genderově korektní koncepce v oblasti flexibility pracovních režimů, rovná dostupnost flexibilních režimů pro muže a ženy
- služby – část fixní, část flexibilní – možnost naplánovat si to dle svých potřeb

■ management mateřské a rodičovské dovolené

- aktuální, poprvé se vrací pracovnice z RD – ze všech stran chápáno jako možnost vyzkoušet si, jak se s tím Acorus vyrovná, ochota k vstřícnému přístupu tu je, pozitivní přístup firmy k rodičovství
- snaha vzájemné pomoci kolegů – v případě potřeby zastoupit atd.
- otázka RD pro muže se tu ještě neřešila, pouze přání dovolené pro otce týden po porodu partnerky – vyhověno, snaha pomoci i ze strany kolegů
- vstřícné podmínky po návratu z MD a RD
- několik externích pracovníků jsou na rodičovské dovolené, snaha Acorusu si pracovníky odcházející na MD/RD udržovat

■ koncepce a pravidla firemní kultury

- specifická nezisková organizace – není to firma

■ vzdělávání v genderové oblasti

- dle zajmu pracovníc, ještě nebylo, v knihovně je však zastoupeno množství knih s gender tematikou
- systém komunikace (včetně jazyka)
- genderově korektní systém a prostředky komunikace - v oficiálních dokumentech ano, snaha je (navenek ano, vevnitř ne)
- pracovní prostředí a vztahy na pracovišti
- dobré vztahy v kolektivu, vyjezdové zasedání – druhotný efekt teambuilding, pracovní besídka před Vánoci, oslavy narozenin, přátelské prostředí, vzájemná podpora

D) Reflexe průběhu praxe

1) Jakou činnost jste během praxe vykonávali

- účast na konzultacích s uživatelkami služby, provedení zápisu z konzultace, doprovod sociální pracovníce a uživatelky služeb na soudní jednání, účast na soudním jednání, seznámení se s problematikou DN - studium dokumentů o DN, sledování filmů o DN, pomoc v AD, pomoc při programech – hry matek s dětmi, účast na školení Městské policie

2) Jaké znalosti získané během studia jste při praxi využili

- informace o DN, znalosti z kurzu gender a právo, genderová perspektiva k posuzování práce s dětmi, s oběťmi

3) Jaké znalosti vám chyběly – myslíte, že některé z nich by bylo možné zařadit do některého z kurzů GS?

- více informací o tom, jak pracovat s oběťmi, tedy znalosti s oboru sociální práce

4) Co jste se během praxe naučili

- o problematice DN, jak se pracuje s oběťmi DN, jak funguje AD
- sociálně právní postup při práci s oběťmi DN (otázka předběžných opatření, jak psát žalobu o rozvod manželství, o vypořádání SJM, o výchově a výživě nezpl. dětí, jak se řeší bytová otázka),
- dozvěděla jsem se, jak soudy stále ještě moc nereflektují problematiku DN, stejně tak znalecké posudky, jež místo DN používají termínu konflikty mezi manželi, naproti tomu si velmi oblíbili tzv. syndrom odcizeného dítěte, jež je velmi problematický

5) Prezentace vlastní tvůrčí práce – články, analýzy, recenze, projekty či jejich části (možno umístit do studentských materiálů na Isu)

- rešerže problematiky DN – doplním později

6) Dovedete si představit absolventa/absolventku oboru GS jako zaměstnankyni organizace. V čem by byly jeho/její silné stránky oproti absolventům/absolventkám jiných oborů

- genderová perspektiva je k řešení problematiky DN velmi potřebná - jedním z přístupů k DN je feministický přístup, který zdůrazňuje genderovou nerovnost jako jednu z hlavních příčin DN. Absolventi/absolventky GS dokáží genderovou perspektivu reflektovat a při řešení DN ji vhodně aplikovat

- např. práce s osobností uživatelky – důraz na samostatnost a svobodu volby
- podpora genderově senzitivní výchovy dětí (skrze genderově senzitivní výchovu k přerušení možné tendence dcery zaujmout v budoucím vztahu submisivní roli nebo syna stát se případným násilníkem)
- v AD zaměstnávat pouze ženy – různé silné ženské osobnosti s různými zájmy, dovednostmi
-) vzor uživatelek – v AD probíhá v jistém smyslu resocializace – je tedy dobré zapojit i tuhle oblast

E) Celkové zhodnocení

silné stránky organizace

- profesionality, dobrý tým, zkušenost (10 let), široká škála služeb AD, rozvinutá vzájemná spolupráce s jinými organizacemi

slabé stránky organizace

- závislost na dotacích, finanční nejistota, z mého pohledu zde není DN chápáno úplně jako rodově podmíněné násilí – možným vysvětlením je, že v počátcích Asorusu zde byli hojně zasoupeni psychologové a psychologický pohled se do řešení DN stále promítá, pomoc v AD neposkytují jen ženy – v tom je možné vidět problematickost z genderového hlediska – muži zde mohou působit jako rušivý element (např. brání otevřenosti uživatelek), uživatelky se v důsledku jejich přítomnosti mohou cítit méně bezpečně, přenášení genderových vzorců – muži učí ženy práci na PC, vystupují jako rádci

S jakými problémy se organizace potýká

- závislost na dotacích, nedostatečné právní vyřešení
- obecně problematický přístup mnohých institucí k DN:
 - občas jednání s OSPOD – často zaujímají neutrální postoj a vyžadují, aby matka umožňovala do rozhodnutí soudu otci styk s

dítětem – neuvědomují si však specifitu rodinných vztahů, do nichž zasáhlo DN - děti se ale otců bojí, nechtějí k nim (děti svědky DN, postiženy pasivním DN) -) ohrožení zdravého vývoje dětí, OSOD také někdy sdělují utajenou adresu AD násilníkům s tím, že má právo vědět, kde je jeho dítě a manželka -) dramatické situace, podobné u soudů

- policie – nezasahují, neinformují oběť o existenci intervenčních center, bagatelizují napadení, vše považují za přestupek
- soudy, znalci – nereflektují problematiku DN, místo toho partnerské konflikty, syndrom odcizeného dítěte

Jak vidíte její vývoj v budoucnu

- pokračování v řešení problematiky DN, snaha o zavedení dětského koordinátora/dětské koordinátorky

Použitá literatura:

Acorus výroční zpráva za rok 2007

Acorus výroční zpráva za rok 2007

internetová stránka Acorusu – materiály

standarty Acorusu,

Huňková, M., Voňková J., 2008. „Domácí násilí v českém právu z pohledu žen.“ Praha. ProFem