

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Markéta Žondrová

*Vybrané aspekty postavení žen v české společnosti
v kontextu sociální práce*
Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Tkadlčíková

2012

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci, dne 16. 4. 2012

.....
Markéta Žondrová

Poděkování:

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí své práce, paní Mgr. Lence Tkadlčíkové, za odborné vedení mé práce, cenné rady a připomínky, za její velmi ochotný přístup a za čas, který mi věnovala.

OBSAH

Úvod.....	1
1 Základní pojmy	4
1.1 Pohlaví	4
1.2 Gender	4
1.3 Feminita	5
1.4 Maskulinita.....	5
1.5 Genderová role	5
1.6 Genderový kontrakt.....	6
2 Postavení žen ve společnosti	7
2.1 Gender	7
2.1.1 Vertikální struktura genderového kontraktu	8
2.1.2 Horizontální struktura genderového kontraktu	9
2.2 Historie postavení žen v českých zemích.....	9
2.2.1 Období národního obrození a počátky ženského hnutí	10
2.2.2 Období První republiky.....	11
2.2.3 Období socialismu.....	11
2.2.4 Období 90. let 20. století.....	12
3 Legislativní úprava postavení žen v ČR.....	13
3.1 Vývoj legislativního ukotvení práv žen v ČR od počátku 90. let	13
3.2 Práva žen v ČR po vstupu do EU.....	14
3.3 Ženské nevládní organizace	15
4 Problematika postavení žen ve společnosti z pohledu sociální práce.....	16
4.1 Feministické perspektivy v sociální práci	16
4.1.1 Emancipatorní sociální práce	18
4.1.2 Genderově specifická sociální práce	20
4.1.3 Feministické přístupy v praxi sociální práce - reflexe	20
4.2 Genderové stereotypy v praxi sociální práce	21

5	Vybrané aspekty postavení žen v české společnosti.....	22
5.1	Oblast pracovního života.....	22
5.1.1	Pracovní uplatnění žen	23
5.1.2	Příjmy a odměňování	24
5.1.3	Kroky vlády ČR k prosazení rovnosti mužů a žen v pracovní oblasti	25
5.2	Oblast rodinného života	26
5.2.1	Měnicí se gender role v české rodině.....	27
5.2.2	Problematika skloubení pracovního a rodinného života	27
5.2.3	Rozvodová problematika	30
6	Sociální práce s ženami ve vybraných sociálních situacích.....	33
6.1	Oblast pracovního života.....	33
6.1.1	Pracovní uplatnění žen	33
6.1.2	Příjmy a odměňování	35
6.2	Oblast rodinného života	36
6.2.1	Problematika skloubení pracovního a rodinného života	36
6.2.2	Rozvodová problematika	37
6.2.3	Násilí v rodině.....	38
6.3	Možnosti pomoci nestátních neziskových organizací.....	40
6.3.1	Bílý kruh bezpečí	41
6.3.2	Petrklíč, o. p. s.....	41
6.3.3	Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy ve Vyškově.....	41
	Závěr.....	43
	Seznam použitých zdrojů	45

Úvod

„Problematika sociálního postavení žen se i v České republice v poslední době postupně prosazuje v praktické politice a mezi aktuální témata vědeckého zájmu. Přestože lze z hlediska hnutí za rovnoprávné postavení mužů a žen v soudobém pojetí i rozvoje teorie genderových specifík hovořit v naší společnosti o jistém zpoždění proti západním zemím, zejména snahám formulovaným a prosazovaným v mezinárodních společenstvích – zejména OSN a EU, má tato problematika v české společnosti již historicky formovanou tradici.“ (Kuchařová, 1998, s. 3)

Jak je zmíněno výše, problematika postavení žen ve společnosti není jen teoreticky diskutovanou otázkou, naopak se jedná o oblast, do které jsou prakticky angažovány rozmanité národní i mezinárodní subjekty. A pokud bychom chtěli na problematiku postavení žen ve společnosti poukázat z kontextu sociální práce jakožto profesionální disciplíny, nelze si nevšimnout jednoho znatelného faktu, a tím je převaha žen jako pracovnic i klientek v běžné realitě profese sociální práce. (Janebová, 2005, s. 86)

Problematikou převahy žen – pracovnic v oblasti sociální práce se zabývá moje absolventská práce s názvem Sociální pracovnice – sociální pracovník: Odlišné uplatnění mužů a žen v sociální práci. Pro komplexnější shrnutí problematiky genderu v sociální práci jsem pro bakalářskou práci zvolila teoretickou analýzu otázky genderu již ne na úrovni pomáhajících profesionálů, jak tomu je v absolventské práci, ale na úrovni klientů – klientek, konkrétně se tato práce zaměřuje na vybrané aspekty postavení žen v české společnosti v kontextu sociální práce.

Hlavním motivem napsání této práce je však skutečnost, které si všímá v jednom ze svých článků Mgr. Radka Janebová (2008, s. 40), jež se vztahem sociální práce a genderu hlouběji zabývá:

„Vzhledem k tomu, že v české společnosti se genderová tematika ještě neetablovala podobným způsobem, jako k tomu došlo v zemích západní a severní Evropy či severní Ameriky, nelze zatím v naší odborné literatuře nalézt příliš textů, které by se zabývaly vzájemným vztahem genderu a sociální práce.“ (Janebová, 2008, s. 40)

Obecně lze tedy říct, že pokud už se některé české publikace zabývají daným tématem, jedná se převážně o kompilace zahraničních studií. (Janebová, 2008, s. 40)

Tato práce je teoretickým shrnutím poznatků a zkušeností českých a zahraničních autorů na dané téma a je kompilativního charakteru. Cílem práce je odpovědět na otázku, jak se vyvíjelo a vyvíjí postavení žen v české společnosti a zmapovat možné souvislosti tohoto postavení s oblastí sociální práce – zda se konkrétní situace postavení žen ve společnosti v praxi sociální práce nějakým způsobem odráží, zda existují nějaké teoretické směry zabývající se ženskou otázkou v souvislosti se sociální prací a jak praktická sociální práce s ženami ve vybraných sociálních situacích (vycházejících z vybraných okruhů postavení žen v české společnosti) vypadá.

Tato práce je určena pro všechny sociální pracovníky i pro studenty oboru sociální práce, které daná problematika zajímá, a kterým by mohla pomoci v uvědomění si genderových stereotypů, jež ve společnosti panují. Bližší prostudování problematiky genderových stereotypů, které jsou ve společnosti nastaveny, by jim mohlo pomoci reflektovat jejich přístupy ke klientům/klientkám v rámci daných stereotypů. Příslušnost k jednomu či druhému pohlaví totiž člověka významně determinuje a ovlivňuje, proto je kvalitní reflexe specifík obou pohlaví v rámci různých cílových skupin velice důležitá, obzvláště pak v pomáhajících profesích. (Janebová, 2006, s. 7)

První kapitola této práce krátce vysvětluje pojmy, které jsou pro práci zásadní a které jsou v rámci celé práce stěžejní.

Druhá kapitola této práce je zaměřena na téma postavení žen ve společnosti – podává základní náhled na problematiku genderu, který je s tématem postavení žen ve společnosti úzce spjat. Je však známou zkušeností, že pokud chceme podrobněji analyzovat a studovat jakoukoliv oblast společenské reality, je vhodné začít prostudováním vývoje dané problematiky z hlediska historie – proto byla kapitola o historickém vývoji postavení žen ve společnosti zařazena i do této práce. Tato podkapitola představuje vývoj postavení žen v českých zemích od období národního obrození až po současnost a má čtenáři pomoci uvědomit si historický kontext dané problematiky a umožnit mu tak lépe pochopit současný stav daného tématu.

Třetí kapitola se zaměřuje na legislativní úpravu postavení žen ve společnosti a na jejich práva. Nejprve mapuje vývoj legislativy v této oblasti od začátku devadesátých let, dále se zaměřuje na úpravu legislativy po vstupu České republiky do Evropské Unie

a nakonec představuje české nestátní neziskové organizace spojené s bojem za práva žen a krátce nastiňuje čtenáři jejich činnost.

Čtvrtá kapitola zaměřuje svoji pozornost na konkrétní vztah problematiky postavení žen ve společnosti s oblastí sociální práce. Jejím cílem je tedy objasnit postavení této otázky v praktické sociální práci, a odpovědět tak na otázku, zda a jak se s problematikou genderu v sociální práci pracuje.

Následující kapitola uvádí vybrané oblasti postavení žen v české společnosti – jedná se o oblast pracovního života a oblast rodinného života. Tyto oblasti nebyly pro účely této práce vybrány náhodně – jedná se totiž o oblasti, se kterými sociální pracovníci a pracovnice přicházejí nejčastěji do styku, a navíc jde o oblasti, ve kterých je možné nalézt největší množství genderových stereotypů, které dané situace významně ovlivňují. (Janebová, 2006, s. 7)

Postupy a přístupy, jak se nadále v praxi sociální práce s klientkami daných cílových oblastí pracuje, jsou rozpracovány v poslední kapitole – ta uvádí, jak mohou důsledky postavení žen ve společnosti ve vybraných oblastech ovlivnit konkrétní situaci klientky, zaměřuje se na konkrétní pomoc, kterou může sociální pracovník/pracovnice klientce nabídnout, a také představuje činnost nestátních neziskových organizací, které mohou ženám v daných situacích nabídnout svoji pomoc.

1 Základní pojmy

1.1 Pohlaví

Pojem pohlaví se vztahuje k biologickému vymezení fyziologických rozdílů mezi muži a ženami, zejména se pak jedná o rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. (Křížková a kol., 2000, s. 2)

1.2 Gender

Pojem „gender“ je zásadním pojmem této práce, proto je v této podkapitole uvedeno vícero náhledů na daný pojem. Nicméně, jak uvádí např. Ann Oakleyová, profesorka sociologie a sociální politiky na Londýnské univerzitě, různé kultury vymezují pojem „gender“ velmi proměnlivým způsobem. (Oakleyová, 2000, s. 121)

Podle Paulíka (2009, s. 6) zahrnuje pojem „gender“ psychobiosociokulturní souvislosti. Pojem „gender“ pochází z angličtiny, kde znamená „pohlaví“ nebo „mluvnický rod“, nicméně toto pojetí přesahuje pojem „pohlaví“ jako pevně kategorizovanou biologickou danost, a spojuje v sobě jak individuální stránku se svérázem utváření rodové identity, tak i sociální stránku, která je dána rolemi, normami a stereotypy.

„Člověk přijímá určitou genderovou roli s proporcí maskulinity a feminity v průběhu svého individuálního vývoje jako součást své genderové identity (vědomí vlastní totožnosti jako příslušníka určitého pohlaví dávající odpověď na otázku, zda jsem muž, či žena). Obsah maskulinity a feminity je ovšem odlišný v různých společnostech a mění se v čase. Přesto v jeho rámci existují určité tendence k přetrvání některých znaků i k jejich návaznosti v genderových stereotypech promítajících se do genderových rolí.“ (Paulík, 2009, s. 6)

Rozdíl mezi pohlavím a genderem spočívá v tom, že pojem „gender“ v sobě oproti pojmu „pohlaví“ zahrnuje mimo biologické rozdíly i sociální rozdíly mezi muži a ženami. Tyto sociální rozdíly jsou sociálně konstruované, mohou se měnit v čase a jsou odlišné v rámci jednotlivých kultur. (Křížková a kol., 2009, s. 2)

Benešová (2011, s. 8) vysvětluje pojem „gender“ takto:

„To, co činí muže mužem a ženu ženou je zčásti jejich anatomie, tedy biologicky dané zjevné rozdíly, a zčásti jsou to společensky definované odlišnosti, které bývají označovány jako gender. Gender je vždy závislý na tom, jaký ho každá konkrétní

společnost chce mít. V tomto smyslu je to právě společnost, která vytváří muže a ženy. Někdy se velmi prozaicky uvádí, že pohlaví je to, co není vidět, zatímco gender je to, co na člověku vidíme.“

Zajímavá je také myšlenka, kterou v souvislosti s pojmem „gender“ uvádí Connell (2009, s. 5). Ta upozorňuje, že skutečnost, že se člověk narodí jako muž či žena není predeterminující stav, jde pouze o jakousi vstupní podmínku – člověk se tedy nerodí jako muž či žena, ale ženou nebo mužem se v průběhu života teprve stává.

1.3 Feminita

„Feminita je soubor genderových vlastností připisovaných ženě danou společností v určitém čase, vymezený komplementárně k maskulinním charakteristikám a vycházejících z ženských pohlavních znaků, především péče o potomky.“ (Křížková a kol., 2000, s. 2)

Podle Paulíka (2009, s. 6) patří mezi vlastnosti, které jsou ženám obecně připisovány, např. emoční slabost, nižší stabilita, sebelítost, tendence k empatii, přátelským a podpurným projevům, atd.

1.4 Maskulinita

„Maskulinita je soubor genderových vlastností připisovaných muži danou společností v určitém čase, vymezený komplementárně k feminním charakteristikám a vycházející z mužských pohlavních znaků a především hormonálně podmíněné pohotovosti k agresivitě.“ (Křížková a kol., 2000, s. 2)

Mezi vlastnosti, které jsou obecně mužům připisovány, patří např. větší míra aktivity (útočení, rivalita), racionality, bagatelizace, relativně vysoká odolnost vůči akutnímu stresu, nižší odolnost vůči stresu dlouhodobému, tendence buď problémy řešit nebo se jim vyhnout, atd. (Paulík, 2009, s. 6)

1.5 Genderová role

„Mužské a ženské charakteristiky nevyplývají z biologické přirozenosti člověka, nýbrž jsou společensky utvářené a předávané v rámci socializačního procesu. Postupně se však stávají jakousi druhou přirozeností jedince a jsou vnímány jako dané a neměnné. Navíc jsou ponejvíce zdůrazňovány a dále reprodukovány jen určité, tzv. ideální genderové charakteristiky. Způsoby chování očekávané od členů/ek společnosti

v souladu s jejich pohlaví příslušností někdy označujeme jako genderové role.“
(Benešová, 2011, s. 9)

1.6 Genderový kontrakt

Genderový kontrakt je soubor pravidel, které mužům a ženám připisují rozdílné práce a hodnoty, zodpovědnosti a povinnosti. Základem jsou všudypřítomné představy o tom, co je tomu kterému pohlaví přirozeně dané, čím by se mohl řídit a co by mělo/nemělo dělat. Genderový kontrakt se mění v rámci různých kultur, ale také v rámci času. Jeho projevy mohou nabývat různých podob, např. formálního vyloučení příslušníků jednoho pohlaví z daných společenských či politických práv, může jít i o exkluzi žen nebo mužů z různých oblastí lidských činností. (Janebová, 2006, s. 10)

2 Postavení žen ve společnosti

„Lidé se definují mnoha různými způsoby – a jedním z těch nejzákladnějších je, když řeknou „jsem muž“ nebo „jsem žena“, když se vymezují z hlediska pohlaví. Sdělení, které takovou jednoduchou větou vysílají, však přesahuje pouhý anatomický popis jejich vlastního těla. Právě tak totiž vyvolává i představu určitého souboru osobních vlastností a vzorců chování, které se k nim vztahují. Ostatní si o nich, i bez toho, že by je kdy viděli, udělají určitou představu, a to včetně toho, jak se oblékají a jakým činnostem se věnují.“ (Renzetti, Curran, 2003, s. 20)

Jak je zmíněno výše – člověk je definován mnoha různými způsoby. Může jít o věk, rasu, národnost, náboženské vyznání, a jedním z klíčových faktorů, které člověka do jisté míry determinují, je příslušnost k určitému pohlaví.

„Z biologického hlediska se lidé rodí jako muži nebo ženy. Ve většině dotazníků kromě věku a vzdělání naleznete i kolonku charakterizující pohlaví. Sociology ale nezajímá fyzický rozdíl mezi mužem a ženou, nýbrž jejich odlišné sociální chování, které s jejich pohlavím souvisí. Existuje tedy cosi jako mužská a ženská role, tj. očekávání, které má společnost od mužů i žen. S tím souvisí většinou nepřekládaný pojem převzatý z angličtiny – gender.“ (Jandourek, 2009, s. 109)

Tato kapitola blížeji představuje pojem gender a vysvětluje jeho souvislost s otázkou postavení žen ve společnosti. Dále se zaměřuje na otázku vývoje postavení žen v české společnosti, a to od období národního obrození až po současnost.

2.1 Gender

Pojem genderu je vysvětlen v předchozí kapitole, tato podkapitola nabízí bližší osvětlení tohoto pojmu a vysvětluje, jak je pojem gender spjat s problematikou postavení žen ve společnosti.

Ve společnosti dochází k disciplinaci a sebekontrolě lidí skrze kolektivní představy, jak by měly věci správně fungovat. Generový kontrakt je právě jednou z těchto kolektivně sdílených představ – udává pravidla pro chování řádných žen a opravdových mužů, jde o soubor pravidel, podle kterých by se měli muži a ženy chovat, oběma pohlavím přikládá odlišné povinnosti a zodpovědnosti. Základem genderového kontraktu jsou stereotypní představy o tom, co je kterému pohlaví vrozené, dané, čím by se mělo řídit a co by mělo dělat. V naší kultuře tak převládá představa, že

ženy jsou zaměřeny na privátní sféru rodiny, jsou emotivní, pečující atd. Muži jsou oproti tomu lokalizováni ve veřejné sféře, mají být nezávislí, mají ovládat druhé apod. Na tyto kolektivní požadavky, které jsou na ženy a muže kladeny, se v průběhu času kladou menší nároky, dokonce i sankce za nedodržování těchto představ se časem snižují, nicméně podle dílčích výzkumů v České republice je jasné, že hlavní parametry genderového kontraktu v povědomí lidí stále zůstávají. (Janebová, 2007, s.41)

Role mužů a žen jsou tedy rozdílné, a utvrzované jsou právě skrze kolektivně sdílené představy. Těmito představami je ovlivněna také výchova dětí – chlapci a dívky jsou vystavováni různým socializačním vlivům. (Janošová, 2008, s. 13)

Je důležité podotknout, že Janebová (2007, s. 42) vedle úvah o genderovém kontraktu nezapomíná ani na možnost sociobiologického argumentu ženské a mužské „přirozenosti“, jehož hlavním obsahem je myšlenka, že ženám je „přirozeně“ blízká sféra rodiny a mužům sféra „veřejná“. Nicméně proti tomuto argumentu vyvstává skutečnost zvyšující se nespokojenosti mužů a žen s jejich „úděly“.

2.1.1 Vertikální struktura genderového kontraktu

Genderový kontrakt je ve společnosti uzavírán dvěma směry – vertikálním a horizontálním, přičemž je založen na tzv. dichotomním myšlení, což znamená, že je reprezentován protiklady ženského a mužského bytí. Důsledkem toho je pak nadřazenost jednoho bytí nad druhým. Tímto pak dochází k sociální exkluzi, která rozděluje lidi na dvě skupiny – jedni jsou označeni jako „insiders“ (ti uvnitř, ti, kteří mají moc) a druzí jako „outsiders“ (ti venku, ti, kterým je moc odepřena). (Janebová, 2007, s. 42)

Právě genderová dichotomie ale může jedince velmi omezovat v jeho individuálním rozvoji a pro profesionála působícího v oblasti sociální práce je velmi nebezpečné se této genderové dichotomii při práci s klienty a klientkami podřizovat – mohlo by totiž docházet k tomu, že se nad klienty a klientkami budeme dopouštět neadekvátních soudů v případě, kdy budou vybočovat ze zavedených genderových kategorií. Tímto by docházelo k omezování jejich osobnostního rozvoje a deformování jejich skutečné identity. (Benešová, 2011, s. 11)

Výsledkem této genderové dichotomie je nadřazenost mužů ve společnosti. Janebová (2007, s. 42-43) poukazuje na skutečnost, že tato nadřazenost mužů je charakteristická pro celou euroamerickou kulturu, pro niž je typické výše ohodnocovat

atributy přisuzované mužům, což vede k tomu, že ženy zastávají ve společnosti pozici „outsiderů“. Výsledkem tohoto rozdělení je vyšší symbolické i finanční ohodnocení veřejné sféry oproti sféře rodiny, ale i stereotypní nahlížení na schopnosti mužů a žen. Ženy jsou jako inferiorní gender považovány za neschopné provádět práci přisuzovanou mužům a jsou tlačeny do pečovatelských aktivit, tedy do privátní sféry, kde pečují o děti či seniory.

2.1.2 Horizontální struktura genderového kontraktu

Zatímco vertikálním uspořádáním genderového kontraktu se myslí uspořádání dvou pohlaví na základě moci na nadřazené pohlaví a pohlaví jemu podřízené, horizontální uspořádání genderového kontraktu se děje prostřednictvím socializace. Ta do určité míry omezuje svobodu mužů a žen jednat svobodně v rámci ustaveného genderového uspořádání. (Janebová, 2007, s. 42)

Konkrétní příklad vertikálního a horizontálního uspořádání žen a mužů můžeme spatřovat např. na trhu práce, kde Meulders (2010, s. 7) uvádí jako výsledek vertikálního a horizontálního uspořádání genderového kontraktu segregaci na trhu práce. Tato segregace může probíhat opět na vertikální či horizontální úrovni, kdy vertikální segregace znamená převahu mužů v mocenských a rozhodovacích pozicích (tedy rozdělení mužů a žen na základě prvku moci), zatímco horizontální segregace znamená rozdělení mužů a žen do různých profesí právě na základě příslušnosti k tomu či onomu pohlaví.

2.2 Historie postavení žen v českých zemích

Život člověka ve společnosti je vždy ovlivněn mnoha faktory. Člověk je determinován svým pohlavím, svou rasou, svým původem. Stejně tak je ale člověk ovlivněn i společností, do které se narodí. Během socializace člověk přejímá hodnoty a postoje, nicméně tyto hodnoty a postoje nejsou z historického kontextu neměnnými proměnnými. Jak se v průběhu času mění obecné názory na člověka a na svět, tak se mění i pohled na rozdílné postavení mužů a žen ve společnosti.

Ač se nám to dnes může zdát jako samozřejmost, ne vždy a ne všude na světě měly nebo mají ženy taková práva, jaká jsou dnes běžná ve vyspělých zemích. Ženy musely nejdříve o svá práva začít bojovat, a dalo by se říci, že historie boje za práva žen se dá nazvat historií feministického hnutí.

Jelikož možnost žen uplatňovat svá práva souvisí s otázkou postavení žen ve společnosti, nabízí tato kapitola náhled na vývoj postavení žen v české společnosti z pohledu historie, a to od období národního obrození až po současnost.

2.2.1 Období národního obrození a počátky ženského hnutí

Jak ve své knize uvádí Malínská (2005, s. 11), ženské hnutí se v českých zemích začalo rozvíjet od šedesátých let 19. století. Ve svých počátcích se hnutí zaměřovalo na vzdělávací, přednáškovou a charitativní činnost, na otázku naplňování občanských a politických práv (včetně práva volebního) se zaměřilo až v letech devadesátých. Tyto emancipační snahy vyvrcholily uzákoněním rovných práv pro obě pohlaví zakotvených v ústavě ČSR po roce 1918. Ženské hnutí se po tomto roce soustředilo na to, aby zákonem daná rovnost přešla do praktických oblastí života.

„Český feminismus nikdy neznamenal snahu žen „být jako muži“, neohrožoval muže a nechtěl se nad ně povyšovat – naopak koncept respektu a spolupráce byly jeho hlavními principy. Podle nich žena se svým duševním, mravním a intelektuálním potenciálem byla rovnocennou bytostí s mužem. V tomto duchu se rozvíjelo emancipační hnutí českých žen, jež podporovali muži stejných názorů.“ (Malínská, 2005, s. 12)

Ženské hnutí v českých zemích mělo kořeny v období národního obrození, které započalo zhruba v poslední třetině 18. století a trvalo až do poloviny století devatenáctého. V tomto období docházelo k propojení mužů a žen na ženském emancipačním procesu. Ženy měly v období národního obrození roli vychovatelek občanů a občanek svobodného národa, byly nositelkami jeho hodnot a jazyka. Díky těmto základům pak český a moravský feminismus dosahoval nejpokrokovějších výsledků v celé Evropě - v Praze roku 1890 vzniká dívčí gymnázium Minerva, které bylo vůbec prvním gymnáziem připravujícím ženy na vysokoškolské studium v celém Rakousko-Uhersku. Pro generaci takto vzdělaných žen začaly vycházet specializované ženské časopisy, dále vznikaly také ženské spolky a organizace, jejichž cíle již nebyly filantropické a vzdělávací jako v předchozím století, ale politické – zasazovaly se o změny právního řádu, rovnoprávnost ve vzdělání, v právech i v pracovní oblasti. Výsledek těchto aktivit byl dalším důležitým zlomem ženského hnutí u nás – v roce 1912 je českým ženám poprvé povolena účast v politických stranách a spolcích. (Jonášová, 2011, s. 1-2)

2.2.2 Období První republiky

Především díky prezidentu Masarykovi se stala první Československá republika zemí podporující svobodné myšlení a tím bylo sekundárně podporováno i ženské hnutí. Ideálem prezidenta Masaryka a zároveň snem ženského hnutí bylo rovné volební právo a tato idea se roku 1919 stala skutečností. Československé ženy tak byly jedněmi z prvních v celé Evropě, které mohly volit. Muži, kteří se po první světové válce vraceli z bojišť do svých rodinných podniků museli uznat, že jejich ženy byly v jejich nepřítomnosti schopné vést podniky místo nich. Ženské hnutí v období První republiky mělo celkově pokrokový a moderní nádech a většinová společnost jej vnímala pozitivně – dalo by se říci, že z Československa se tak v tomto ohledu stal model pro celou střední Evropu. V tomto období také bylo přijato hned několik zákonných opatření upravujících práva žen, v důsledku čehož ženy začaly pronikat do řady zaměstnání, mimo jiné i do oblasti poslaneckých a senátorských funkcí. (Jonášová, 2011, s. 2-3)

Co se týká vysokoškolského vzdělávání žen v období První republiky, neexistovaly pro něj již žádné legislativní překážky, a to díky předchozí vývojové etapě. Počet absolventek vysokých škol tak dramaticky stoupl, přičemž nejvíce žen absolvovalo lékařské a pedagogické fakulty, nicméně absolvovalo i několik desítek právniček či inženýrek. I přes tuto skutečnost však mnoho absolventek vysokých škol nenašlo na trhu práce uplatnění a mnoho z nich zvolilo sňatek před kariérou. Ženy se nejhůře dostávaly do oblasti politiky, vědy a státní správy, stejně tak do oblasti práva, naopak nejlépe se uplatňovaly absolventky medicínských oborů. (Štrbáňová, 2008)

Ženy za První republiky tedy byly rovny mužům, nicméně stále zůstávaly především manželkami a matkami.

2.2.3 Období socialismu

Období druhé světové války i následující éra socialismu znamenaly konec ambiciózního ženského projektu. Tato skutečnost může být znatelná např. z politického procesu z 50. let s Miladou Horákovou, která byla sociální demokratkou a členkou Ženské národní rady. (Jonášová, 2011, s. 3)

Socialistická propaganda vytvořila nový obraz ženy – žena už nebyla především ženou v domácnosti, jako tomu bylo v období První republiky, hlavním fenoménem se stal obraz ženy pracující, a to už jakkoliv – i jako jeřábnice či traktoristka. Většina žen na počátku 50. let tak nastoupila do zaměstnání. Roku 1953 navíc proběhla měnová

reforma, většina domácností tak přišla o své dlouholeté úspory a při nových cenách nebyly rodiny schopny vystačit s jedním příjmem – tímto se sekundárně utvrzoval model dvoukariérního manželství. Na ženy byl kladen požadavek plné a celoživotní zaměstnanosti, stát proto budoval nové školky i jesle. Socialistická žena sice měla všechna práva, po kterých prahla předchozí generace, nicméně musela žít pod tlakem tzv. dvousměnného zatížení, kdy se kromě zaměstnání musela plně věnovat i péči o rodinu a domácnost. (Jonášová, 2011, s. 3-4)

Šiklová (2006) uvádí zajímavou úvahu nad postavením žen v období komunismu, kdy upozorňuje na skutečnost, že postavení žen se v tomto období měnilo v závislosti na cílech komunistické strany. Nejprve s plošným požadavkem zaměstnanosti žen i mužů stát umožnil vysoký nárůst vzdělanosti žen, čímž došlo k tomu, že během dvaceti let se zvýšil počet studentek vysokých škol na polovinu z celkového počtu studentů a zečtyřnásobil se počet maturantek. Zároveň stát zpočátku nutil paralelně s prací rodit všechny děti, které byly počaty (i ty, které se měly narodit např. po znásilnění) a to s myšlenkou, že stát se o ně postará. Nicméně v okamžiku, kdy se zvýšila produktivita práce a pracovní síly začaly přebývat, vláda nahradila tato přísná opatření tak volnými podmínkami pro potraty, že interrupce byly používány místo antikoncepce.

2.2.4 Období 90. let 20. století

Po roce 1989 se otázka práv žen dostala pod rámeček otázky občanské. V období 90. let se Česká republika zavázala k plnění dvou základních mezinárodních úmluv, které celosvětově upravují práva žen. Jedná se o Pekingskou akční platformu z roku 1995 a o mezinárodní Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen CEDAW. (Jonášová, 2011, s. 5)

Podrobnější popis vývoje legislativy v oblasti práv žen je uveden v následující kapitole.

3 Legislativní úprava postavení žen v ČR

Pro lepší pochopení problematiky postavení žen v české společnosti byla do této práce zařazena kapitola o legislativní úpravě postavení žen v ČR, která představuje nejprve vývoj legislativy v této oblasti od devadesátých let s následným zaměřením se na úpravu legislativy po vstupu ČR do Evropské Unie.

Závěrečná podkapitola této části práce je věnována otázce nestátních neziskových organizací bojujících za práva žen, a to z toho důvodu, že to jsou právě tyto neziskové organizace, které za legislativní úpravu postavení žen ve společnosti aktivně bojují.

3.1 Vývoj legislativního ukotvení práv žen v ČR od počátku 90. let

Pekingská akční platforma je nejdůležitějším světovým mechanismem směřujícím k dosažení rovných práv žen a mužů. Česká republika tuto mezinárodní úmluva přijala v roce 1995. Platforma určuje 12 oblastí zájmu a představuje cíle a kroky vedoucí k jejich naplnění. Tyto cíle a opatření přijímá i česká vláda jako atribut svých budoucích politik pod názvem Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. Zda se tyto Priority daří naplňovat hodnotí vládní i nevládní struktury, např. tzv. stínové zprávy, a to v pětiletých cyklech. V České republice však v naplňování těchto priorit za posledních 15 let nedošlo k výraznějším posunům – dalo by se říci, že v oblasti rovných příležitostí vyvíjí česká vláda jisté kroky až po tlacích z Evropské unie. (Jonášová, 2011, s. 5)

Další mezinárodní úmluvou, kterou ČR podepsala, je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. ČR se podpisem zavázala k tomu, že každé čtyři roky předloží generálnímu tajemníkovi OSN zprávu o legislativních, soudních, administrativních a jiných opatřeních, kterými bude Úmluvu naplňovat. Nicméně ani v této oblasti nepodniká česká vláda žádné významnější kroky, o plnění této Úmluvy se tak starají především nevládní organizace. Díky nim se tak dostal do české legislativy např. pojem sexuální obtěžování na pracovišti, a to v roce 2004. Tento pojem se dostal do novelizovaného Zákoníku práce a má chránit ženy před nevhodnými poznámkami, nadbytečným tělesným kontaktem či nabídkami sexuální povahy (s takovýmto sexuálním obtěžováním se totiž podle statistik na pracovišti setkala téměř třetina mladých žen). Další legislativní změnou, o kterou se nevládní organizace zasloužily, je změna z roku 2009, a to v zákoně č. 273/2008 Sb., O policii České republiky, která

umožňuje vykázaní násilnické osoby z bytu nebo domu i z jeho blízkého okolí. (Jonášová, 2011, s. 6)

3.2 Práva žen v ČR po vstupu do EU

Při vstupu ČR do Evropské unie se do českého slovníku dostal nový pojem – rovné příležitosti žen a mužů. Zastánci a zastánkyně rovných příležitostí žen a mužů v ČR předpokládali, že žensko-mužské rovnoprávnosti nakloněná kultura EU pomůže změnit dosavadní stav v této oblasti. Nicméně tato očekávání nedocházejí předpokládanému naplnění, což je znatelné např. v nepřívětivosti soudců a soudkyň při pracovně-právních žalobách či v politické reprezentaci žen, která se v jednotlivých vládách od roku 2002 pohybuje mezi číslem dva až pět, ale např. ve vládě Petra Nečase v roce 2010 nebyla na vládní úrovni politicky aktivní ani jedna žena. V legislativě nicméně došlo k několika změnám. Jednou z nich byl např. zákon č. 135/2006 Sb., který napomáhá k odhalování domácího násilí a nabízí obětem lepší možnosti se domácímu násilí účinně bránit. Další změnou v české legislativě v oblasti rovných příležitostí žen a mužů byl antidiskriminační zákon, který vstoupil v platnost roku 2009. Hlavním tématem tohoto zákona je rovné zacházení a právní prostředky ochrany před diskriminací a Česká republika jeho přijetím splnila svoji povinnost implementovat antidiskriminační směrnice Evropské unie. Diskriminace je podle zákona zakázána jak v pracovně-právních vztazích, tak ve věcech členství v profesních komorách a odborových organizací, dále v oblasti sociálního zabezpečení, v oblasti přístupu ke zdravotní péči a také v oblasti vzdělání. Zákon zakazuje diskriminaci z taxativně vymezených důvodů – tedy z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (včetně těhotenství a mateřství), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. (Jonášová, 2011, s. 7-8)

Dalším přínosem do české legislativy bylo zavedení pojmu stalking do českého trestního zákoníku v roce 2010. Stalking je úmyslné pronásledování či obtěžování, jež snižuje kvalitu života oběti a ohrožuje její bezpečnost, a to prostřednictvím opakovaných pokusů o kontakt či demonstrování moci a síly v podobě výhrůžek. Vstup do Evropské unie zcela bez pochyby napomáhá České republice řešit konkrétní problémy, které jsou v centru zájmu Evropského společenství – tedy např. politiku rovných šancí na trhu práce. (Jonášová, 2011, s. 7-8)

3.3 Ženské nevládní organizace

V rámci české občanské společnosti si v České republice po roce 1989 našlo své místo více než 70 organizací zaměřených na otázku rovnosti žen a mužů. Jednou z forem jejich podpory (stejně jako je tomu u všech nestátních neziskových organizací) jsou finanční dotace státu či evropské unie. Tyto dotace jsou ovšem vypisovány vždy na určité záměry či projekty, proto musely některé nestátní neziskové organizace zaměřené na otázku rovnosti žen a mužů své cíle redefinovat. Další možnosti jejich podpory plynou přímo z působnosti jednotlivých ministerstev, tyto finanční prostředky už je možno využít flexibilněji. Spolupráce a podpora těchto neziskových organizací a státu neprobíhá jen formou finančních transakcí, ale také je zde možnost spolupracovat prostřednictvím participace v různých poradních orgánech, připomínkových řízení a dalších aktivit. K tomuto propojení státního a nestátního sektoru dochází na půdě obou komor Parlamentu, na jednotlivých ministerstvech či v dalších relevantních vládních orgánech (Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů, Rada vlády pro nevládní neziskové organizace, Rada vlády ČR pro lidská práva atd.). (Pavlík, 2008, s. 117-118)

Sítí organizací hájící práva žen v České republice je Česká ženská lobby. Tato organizace je členkou Evropské ženské lobby, která sdružuje ženské a genderové organizace Evropy a spolupracuje s evropskými institucemi. Hlavními cíli a prioritami této organizace jsou spolupráce českých ženských a genderových neziskových organizací, medializace o otevírání diskuzí aktuálních otázek z oblasti rovnosti žen a mužů, spolupráce s českou exekutivou, monitoring v oblasti rovných příležitostí a prosazování a hájení zájmů všech dívek a žen žijících v České republice. (Česká ženská lobby, 2007)

Hlavní témata, kterými se Česká ženská lobby zabývá, jsou např. genderové role a stereotypy, násilí na ženách, prostituce a obchod s ženami, sexualita a reprodukční práva žen, ženy na trhu práce, ženy a globální chudoba, veřejná zodpovědnost za péči atd. Česká ženská lobby sdružuje celkem 21 nestátních neziskových organizací, např. Apero (společnost pro zdravé rodičovství je občanským sdružením, jehož posláním je zlepšit postavení rodiny v současné společnosti), Český helsinský výbor (nevládní nezisková organizace pro lidská práva), Český svaz žen (organizace zabývající se především postavením žen na trhu práce), ROSA (organizace poskytující pomoc ženám, které se staly oběťmi domácího násilí), Asociace podnikatelek a manažerek (organizace podporující rozvoj podnikání žen), atd. (Česká ženská lobby, 2007)

4 Problematika postavení žen ve společnosti z pohledu sociální práce

S problematikou postavení žen v sociální práci souvisí problematika genderu, a pokud bychom chtěli tuto problematiku vztáhnout k sociální práci, mohli bychom uvažovat o tom, zda je gender v sociální práci relevantní kategorií, a pokud ano, nakolik by se mu měla profesionální sociální práce věnovat tak, aby mohla klientovu situaci komplexně zmapovat.

Otázkou relevantnosti aspektu gender v sociální práci se v jedné ze svých odborných statí zabývala i odbornice na tuto problematiku, Mgr. Radka Janebová (2008, s. 90-105). Ta upozorňuje na skutečnost, že integrace tématu gender do sociální práce může být znatelná ve dvou úrovních, a to v teoretické a praktické. Teoretická úroveň zahrnuje teoretickou základnu vycházející z výzkumu zakotveného v praxi a je předávána skrze vzdělávací instituce. Cílem zavedení teorie genderové problematiky do vzdělávacích institucí je naučit budoucí sociální pracovníky a pracovníce uvědomovat si možné genderové stereotypy a jejich dopady na život klientů tak, aby byli schopni tyto stereotypy rozpoznat a aby uměli tuto genderovou reflexi využít v praxi pro komplexnější přístup ke klientovi – zde už jde o praktickou úroveň integrace tématu gender do sociální práce.

Teorie a metody sociální práce předkládají mnoho perspektiv a přístupů v sociální práci. Jednotlivé přístupy přinášejí jakési modely, vzory pro konkrétní praxi, pro konkrétní problém či cílovou skupinu. Perspektiva, která ve svých východiscích zohledňuje genderové hledisko a upozorňuje na nutnost genderově senzitivní sociální práce, se nazývá feministická perspektiva. Následující podkapitola se této perspektivě blíže věnuje a představuje tak jednotlivé genderově senzitivní přístupy pro praxi sociální práce. Závěr této kapitoly je věnován otázce genderových stereotypů v praxi sociální práce.

4.1 Feministické perspektivy v sociální práci

V České republice doposud nebylo feministickému přínosu do sociální práce věnováno mnoho pozornosti, nicméně v zahraniční odborné literatuře se s těmito přístupy můžeme setkat velmi frekventovaně. (Janebová, 2005, s. 87)

Opodstatnění významu feministické perspektivy v praxi sociální práce je zjevné a poukazují na něj např. Hanvey a Philpot (1994, s. 94), jež zdůrazňují, že sociální pracovníci a pracovnice jsou denně konfrontováni s důsledky oprese žen – ta může být spatřována ve formě psychického či sexuálního násilí na ženách ze strany mužů či v méně závažných, nicméně stejně nezáviděníhodných, projevech genderových nerovností, jakým je např. neopodstatnělý předpoklad, že o děti či o nemocné členy rodiny se budou starat právě ženy. Právě feministické perspektivy upozorňují na tuto opresi, a to v kontextu sociální práce.

Dominelli (2002, s. 164) řadí feministickou perspektivu mezi postmoderní antiopresivní přístupy, které se zaměřují na znevýhodňované členy společnosti, ať už jsou důvodem znevýhodnění rasa, věk, zdravotní postižení nebo gender. Dominelli upozorňuje na myšlenku postmodernistů, kteří tvrdí, že modernistická paradigma stojící na partnerském vztahu s klientem zvýhodňují ty, kteří disponují společenskými zdroji. Pokud klient takovými zdroji nedisponuje, dostává se do situace vztahu se sociálním pracovníkem/pracovnicí, který je ve vztahu pokládán za toho kompetentnějšího. Tato konstrukce vztahu mezi klientem a pomáhajícím pracovníkem ještě více limituje klientovy kapacity. Antiopresivní přístupy volají po vytvoření více rovného partnerství mezi klientem/klientkou a pracovníkem/pracovnicí.

Postmodernistické přístupy bývají tedy mnoha zahraničními autory oceňovány zejména za to, že se zaměřují na rozptýlení moci, rozmanitosti a odlišnosti a jsou tak považovány za velký přínos do diskuse týkající se problematiky genderu, potažmo feministických přístupů v sociální práci. (White, 2006, s. 13)

Jak bylo zmíněno v úvodu této podkapitoly, v České republice doposud nebylo problematice feministické perspektivy v sociální práci věnováno mnoho pozornosti. Problematikou absence feministických perspektiv v praxi sociální práce se v mnoha svých článcích a statích zabývá Mgr. Radka Janebová, která na toto téma již několikrát přispěla svým článkem i do časopisu Sociální práce.

Jak Janebová zmiňuje v článku Otázky moderní feministické sociální práce, význam feministických perspektiv je možno pochopit po srovnání těchto přístupů s tradiční sociální prací. „Tradiční podoba sociální práce se podle feministek orientuje na genderově neutrální výklady nebo má tendenci stereotypizovat ženskou roli. Z těchto

důvodů se začala rozvíjet feministická analýza, která se zaměřuje na typicky ženskou zkušenost.“ (Janebová, 2005, s. 86)

Tradiční sociální práce dále podle feministek reprodukuje patriarchální uspořádání společnosti a dále tak zesiluje genderové stereotypy žen, v důsledku čehož dále dochází k patologizaci těch žen, které se vymykají z očekávané genderové role. Důležité je ovšem poznamenat, že feministkám nejde o zničení současného stavu sociální práce, ale o významnou transformaci její současné podoby. (Janebová, 2005, s. 84)

„Feministická sociální práce reaguje na tradiční pojetí sociální práce zdůrazněním ženské perspektivy. Sociální práce by měla namísto své tradiční ukázkové role podporovat a posilovat autonomii žen. Cílem by měl být rozvoj strategií žen postavit se na vlastní nohy a měnit okolnosti svých životů. Individuální potřeby a problémy by pak měly být propojeny se širší strukturální dynamikou.“ (Janebová, 2005, s. 89)

Janebová dále uvádí dva základní typy moderní sociální práce zaměřené na genderovou problematiku – jedná se o emancipatorní sociální práci a o genderově specifickou sociální práci. Emancipatorní a genderově specifická sociální práce se odlišují v cílech intervencí – zatímco tradiční sociální práce se snaží sladit kapacitu jedince s požadavky společnosti, čímž má dojít k optimálnímu sociálnímu fungování, ženské přístupy reagují na skutečnost, že některé požadavky společnosti mohou být nespravedlivé, protože nezohledňují genderovou konstrukci. Odlišné cíle intervencí dvou základních typů ženských přístupů pak spočívají v tom, že emancipatorní přístup se snaží vytvářet stejný metr pro obě pohlaví, zatímco cílem genderově specifické sociální práce je vytvoření dvojího měřítka – jednoho pro muže, druhého pro ženy.

4.1.1 Emancipatorní sociální práce

Obecně se dá říct, že tento proud sociální práce zaměřené na genderovou problematiku staví do centra svého zájmu zvyšování sebevědomí a autonomie žen, a zároveň snižování mocenské nerovnosti mezi muži a ženami. Těmito postupy má dojít k omezení důsledků genderové socializace, ženy mají být integrovány do rovnoprávné společnosti. Emancipatorní sociální práci lze rozdělit na dva hlavní směry – těmi jsou liberální kritika a práce zaměřená na ženy. (Janebová, 2005, s. 89)

4.1.1.1 Liberální kritika

Liberální kritika jakožto jeden ze směrů emancipatorní sociální práce vychází z liberálního feminismu, který upozorňuje na to, že společnost porušuje hodnotu rovných práv a příležitostí v přístupu k ženám, protože na ženy nahlíží jako na skupinu, aniž by k nim přistupovala individuálně. Liberální kritika pak tedy vychází z kritiky tradiční sociální práce, která zkušenosti žen nezohledňuje. (Saulnier, 1996, s.9)

Základní hodnotou tohoto přístupu jsou rovná práva pro muže i ženy. Stejně jako v tradiční sociální práci, i zde dochází k využití případové práce, která má pomoci ženám naučit se využívat svých práv. „Liberální přístup obohatil práci o další dimenzi, kterou je emancipace ženy prostřednictvím poradenství o jejich právech.“ (Janebová, 2005, s. 90)

Podle Saulnier (1996, s. 25) je přínos liberálního feminismu do sociální práce znatelný ve všech základních úrovních sociální práce, ať už jde o oblast politiky, administrativy, případové práce, komunitní práce nebo práce se skupinou. Jako příklad přínosu liberálního feminismu lze uvést právě oblast práce se skupinou. Díky liberálnímu feminismu vznikly a rozvíjely se např. tréninkové asertivní skupiny, které měly podporovat ženy, aby nebyly váhavé při uplatňování svých práv, nebo např. podpůrné skupiny pro pracující matky, které pomáhají ženám při skloubení jejich pracovního a rodinného života.

4.1.1.2 Práce zaměřená na ženy

Tento přístup se vyvíjel jako reakce na kritiku liberálního feminismu ze strany marxisticky a socialisticky laděných feministek. Těžištěm práce zaměřené na ženy je uvědomění si genderových stereotypů, jejich reflexe a následná práce s klientkami ovlivněná tímto uvědoměním si dané skutečnosti. (Janebová, 2005, s. 92)

Benešová (2011, s. 53) upozorňuje na další významnou myšlenku tohoto přístupu, a tou je teze, že útlak žen ve společnosti je zapříčiněn kapitalismem a patriarchátem.

Při práci s klientkou v rámci tohoto přístupu si sociální pracovník/pracovnice nejprve musí uvědomit dominující a v dané společnosti přetrvávající pojetí sociální role ženy. Je nutné si uvědomit, že ženy jsou často hodnoceny jako manželky a matky, přičemž u mužů dochází k hodnocení na základě jejich společenského postavení (statusu, zaměstnání). Definovat jednotlivé osoby na základě genderu vede k tomu, že

od žen je očekáváno plnění role pečovatelek, zatímco od mužů nikoliv, dále je očekáváno i to, že ženy budou mužům podřízené a budou na nich závislé, přičemž u žen dochází k podceňování plnění profesních rolí. Dalším pravidlem, kterého by se měl sociální pracovník/pracovnice držet, je imperativ vyhýbat se kulturním stereotypům. Profesionál by zde neměl inklinovat k paternalistickým přístupům - např. podceňování významu ženské placené práce na příjem rodiny či přesvědčení, že ženy nejsou při hledání zaměstnání tak flexibilní jako muži. (Janebová, 2005, s. 92-93)

4.1.2 Genderově specifická sociální práce

„Genderově specifická sociální práce vychází z tzv. diferenčního feminismu“, který je založen na předpokladu odlišné přirozenosti mužů a žen.“ (Janebová, 2005, s. 94-95) Hlavní ideou diferenčního feminismu pak není rovnost individuální, nýbrž kolektivní – vyrovnání mužů a žen jako dvou skupin. Genderově specifická sociální práce se zaměřuje především na rozdíly mezi pohlavími a snaží se podporovat a rozvíjet ženskost. Dalším cílem genderově specifické sociální práce je pak zrovnoprávnění rolí obou pohlaví. Co se týká konkrétní sociální práce aplikované v rámci tohoto přístupu, zaměřuje se na hledání vlastních potřeb u žen a na realizaci uspokojení těchto potřeb. Mezi kompetence sociálního pracovníka zde patří znalost aspektů genderové socializace a hodnot ženství a mužství, dále reflexe uvědomění si nespravedlivě rozdělené moci mezi pohlavími. V rámci tohoto přístupu se předpokládá, že s klientkami budou pracovat především sociální pracovnice – ženy. (Janebová, 2005, s. 95)

Tematicky se tento přístup zaměřuje především na problematiku poruch příjmu potravy, která je chápána jako důsledek zvnitřnění požadavků na ženský vzhled, a dále na problematiku agresivity, a to z důvodu, že k agresivním ženám společnost přistupuje jinak než k agresivním mužům. (Benešová, 2011, s. 55)

4.1.3 Feministické přístupy v praxi sociální práce - reflexe

Janebová se ve své akademické stati v odborném časopise Sociální práce (2005, s. 86-97) zabývala nejen porovnáním feministických přístupů s tradiční podobou sociální práce, ale snažila se najít i objektivní odpověď na otázku, zda je ženská moderní sociální práce potřebná. Podle Janebové je vhodné hodnotit jednotlivé přístupy feministické perspektivy zvlášť, protože každý z nich může přinést do praxe nové pozitivní pohledy. Obecně však lze říci, že rizikem feministických přístupů je možnost redukce faktů pouze na ženské otázky, což může vést k pomnutí dalších významných

aspektů konkrétní situace. Na druhé straně velkým pozitivem feministických přístupů je empatie a důvěra vznikající mezi klientkami a pomáhajícími.

Janebová dále zdůrazňuje, že pokud chce být sociální pracovník svědomitým profesionálem, měl by umět pečlivě analyzovat fakta a kompetentnosti klientů a klientek, měl by být schopen sebereflexe i reflexe, měl by umět vést dialog a v neposlední řadě se umět orientovat v normativních očekáváních – konkrétně v tomto bodě by mohly pomoci právě feministické přístupy – díky jejich znalosti může sociální pracovník reflektovat genderové stereotypy, čímž může klientovi/klientce pomoci roztáhnout tunelové vidění světa, které vzniká v důsledku socializace, a které člověku předkládá jen určité možnosti – možnosti, které se v dané společnosti jeví jako vhodné. (Janebová, 2005, s. 97)

4.2 Genderové stereotypy v praxi sociální práce

Problematikou genderových stereotypů v praxi sociální práce se v českém kontextu zabývá Janebová (2006, s. 10-11). Ta uvádí, že stereotypy předávnými skrze socializaci jsou ovlivňováni i sociální pracovníci a pracovnice.

Genderový kontrakt ve společnosti a stereotypy, které z něj plynou, mohou vést k reprodukci různých forem diskriminace obou pohlaví, a to zejména při práci s rodinou. Rizikovou oblastí zde může být např. idea přirozenosti v případě dělby genderových rolí – sociální pracovníci a pracovnice mohou v důsledku těchto genderových stereotypů měřit různým metrem mužům a ženám, aniž by jejich konkrétní situace blížeji analyzovali. V důsledku toho potom po ženách požadují péči o domácnost a o děti, zatímco po mužích žádají ekonomické zajištění rodiny a jejich schopnost postarat se o děti bagatelizují. Tímto ovšem dochází k porušení dvou základních zásad sociální práce – není respektována nutnost chápat každou situaci jako jedinečnou a není k ní přistupováno individuálně, a navíc dochází k tomu, že pomáhající nerozšiřují horizonty klientů a neumožní jim hledání nových možných řešení jejich situací. Právě z těchto důvodů je důležitá znalost feministických perspektiv v sociální práci, která pomůže pomáhajícím uvědomovat si genderové stereotypy a umožní jim tak ještě více individuální přístup ke klientům a klientkám. (Janebová, 2006, s. 10-11)

5 Vybrané aspekty postavení žen v české společnosti

Tato kapitola se zaměřuje na popis současného stavu vybraných aspektů postavení žen v české společnosti. Pro tuto práci byly vybrány dvě klíčové oblasti, v jejichž rámci probíhá reflexe postavení žen – jde o oblast pracovního života a o oblast rodinného života. Jak již bylo zmíněno v úvodu této práce, výběr těchto dvou oblastí byl ovlivněn jejich vztahem k praxi sociální práce – jsou to totiž právě ty oblasti, s nimiž se nejčastěji v praxi sociální pracovníci a pracovnice setkávají, a navíc se v těchto dvou oblastech vyskytuje nejvíce genderových stereotypů, které ovlivňují jednak postavení žen a mužů ve společnosti, a jednak také přístup sociálních pracovníků/pracovnic ke klientům a klientkám.

Tato kapitola tedy předkládá popis současného stavu postavení žen v oblasti rodinné i pracovní a také se zaměřuje na otázku, jak rovnost žen a mužů v té které oblasti konkrétně podporuje svými kroky česká vláda.

5.1 Oblast pracovního života

Jak zdůrazňují Renzetti a Curran (2003, s. 266), práce má jak sociální, tak ekonomický aspekt a v industrializovaných kapitalistických společnostech je hierarchicky uspořádána. Různí lidé tak vykonávají různé práce, které jsou různě hodnoceny a uspořádávány.

„V ideálním případě by hodnota a odměna spojovaná s určitým zaměstnáním odpovídala určitým inherentním vlastnostem – například stupni vyžadované dovednosti, objemu vynaloženého úsilí, úrovni zodpovědnosti a podmínkám, za kterých je práce vykonávána. V praxi se ale hodnota práce a odměna za ni váže více k připsaným vlastnostem pracovní síly – k rasové a etnické příslušnosti a/nebo například k pohlaví.“ (Curran, Renzetti, 2003, s. 266)

Jak uvádí Chržová (2002, s. 5), Česká republika je stále v počáteční fázi zavádění principu rovnosti příležitostí mužů a žen, a tak i přes to, že je již v platnosti několik právních předpisů, které diskriminaci na základě pohlaví nejen zakazují, ale i postihují, panuje v českém prostředí přesvědčení, že v pracovních vztazích platí spíše než zákonem stanovená pravidla ta pravidla, která si stanoví zaměstnavatel. Ženy sice mají právní možnosti se proti takovéto diskriminaci bránit, nicméně často k takovýmto postupům nenajdou odvahu, nebo jednoduše nemají o dané problematice

relevantní informace – nejsou si jisty, zda dané chování zaměstnavatele se dá považovat za diskriminaci, případně nevědí, jaké postupy v těchto situacích zvolit.

5.1.1 Pracovní uplatnění žen

Před rokem 1989 byla ekonomická aktivita žen vysoká, a přes mírný pokles po roce 1989 se v posledních letech udržuje na úrovni okolo 52 %. K této hodnotě přispívá především vysoká kvalifikační úroveň žen, jejich zájem o zaměstnání, potřeby rodin zajišťovat příjmy a v neposlední řadě je motivace i sociálně psychologického rázu – zaměstnání může být cestou k nezávislosti ženy a může být i prostředkem sociálních kontaktů. Nicméně do hry vstupují faktory, které ženám ztěžují prosazení se na trhu práce – jde o stále vyšší nároky zaměstnavatelů na průběžné zvyšování kvalifikace, které je pro ženy obtížnější, dále se jedná o požadavek pracovní mobility a samozřejmě je to i narušení pracovní kariéry péčí o děti, které ženám ztěžuje prosazení se na trhu práce. Nicméně je nutno poznamenat, že ženy se v českém prostředí individuálně uplatnily ve vysoce kvalifikovaných profesích, stejně tak se dokázaly prosadit i v soukromém podnikání. (Kuchařová, 1998, s. 18)

Jak uvádí Český statistický úřad (Český statistický úřad, 2012), za rok 2010 představovaly ženy 29,3 % z celkového počtu podnikatelských subjektů, což je téměř o dvě procenta vyšší údaj než za rok 2009.

Co se týká problematiky nezaměstnanosti žen, nejedná se zatím v ČR o závažný sociální problém, nicméně nezaměstnanost žen je dlouhodobě vyšší než nezaměstnanost mužů – ženy zde tvoří téměř šedesát procent. Ženy ohrožené nezaměstnaností jsou pak především ženy, které dosáhly nižšího stupně vzdělání, ukončily mateřskou dovolenou, které jsou osamělými matkami, pečujícími o malé děti, dále se jedná i o ženy se zdravotním postižením a ženy žijící na venkově. Pokud se zaměříme na problematiku hledání zaměstnání, lze konstatovat, že ženy celkově nedeklarují větší problémy s hledáním zaměstnání než muži, nicméně případným zdrojem obtíží spojených s hledáním zaměstnání u žen je právě to, že jde o ženy. (Kuchařová, 1998, s. 20-21)

Obecně můžeme říct, že přestože je podíl žen na české zaměstnanosti téměř poloviční, nejsou ženy na trhu práce zdaleka tak úspěšné jako muži (měřítkem úspěšnosti je zde dosažení vyšších – řídicích pozic a výše mzdy). (Křížková, 2002, s. 21)

Nízké zastoupení žen v řídicích pozicích je předmětem kritiky. Přestože vyšší vzdělání sice umožňuje ženám snazší přístup k řídicím pozicím, ve skupině řídicích pracovníků stále převažuje podíl mužů, a to i přes to, že ve skupině vysokoškolských absolventů převažují ženy. K tomuto stavu opět přispívá přerušení zaměstnání z důvodu mateřství, a i přes to, že ženy s obdobnými předpoklady jako muži dosahují v podnikové hierarchii spíše středně řídicí pozice. (Kuchařová, 1998, s. 27)

5.1.2 Příjmy a odměňování

Rozdíly v odměňování mužů a žen jsou jedním z hlavních témat rovných šancí mužů a žen. Průměrný rozdíl mezi platy žen a mužů se v 90. letech snížil a ustálil se zhruba na 25 %. (Kuchařová, 1998, s. 32-35)

„Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou poměrně vysoké a i v dlouhodobějším pohledu se mění jen pozvolna. Nelze však globálně prokázat, do jaké míry jde o diskriminaci v tom smyslu, že zdrojem nerovností je genderová příslušnost. K tomu by bylo třeba shromáždit dostatečné množství individuálních příkladů prokazatelné diskriminace. (...) Zjištěné rozdíly v odměňování lze do značné míry vysvětlit objektivními faktory, tj. rozdíly v kvalifikaci, pracovním zařazení a délce praxe. Subjektivní faktory (neochotu shodně oceňovat mužskou a ženskou práci stejné hodnoty) lze prokázat obtížně. Ženy i v této oblasti doplácí na to, že jejich pracovní kariéra podléhá tomu, že jsou rodičovskými povinnostmi zatíženy více než muži.“ (Kuchařová, 1998, s. 35)

Na rozdíly v nesouměrném odměňování mužů a žen upozorňuje i Jonášová (srov. 2011, s. 8), která podotýká, že platové rozdíly mezi muži a ženami nejsou jen výsadou České republiky, ale problémem, který má Česká republika s řadou evropských zemí společný. Alarmujícím faktem je ovšem skutečnost, že české ženy jsou na tom v porovnání s průměrnými Evropankami hůře – zatímco Evropanky vydělávají v průměru o 17% méně než muži, rozdíl v platech českých mužů a žen je celých 25%. S nižším platem se setkají již na začátku své kariéry, potom je navíc zbrzdí rodičovská dovolená.

Jonášová upozorňuje i na další zajímavý fenomén, který se objevil v průběhu ekonomické krize. Firmy se v rámci šetření nákladů zbavují přeplacených manažerů-mužů a na jejich místa dosazují ženy, které přijmou nižší platové podmínky. Paradoxně tak dochází k tomu, že díky krizi vzrostl zájem o ženy na manažerských pozicích,

nicméně s nižším platovým ohodnocením. Řešením je na celý problém upozorňovat a motivovat zaměstnavatele k tomu, aby nedělali rozdíly v ohodnocování práce mužů a žen. Antidiskriminační zákon se tohoto tématu sice dotýká, nicméně zatím neexistuje systém průběžné kontroly zaměstnavatelů.

V souvislosti s platovými rozdíly výzkumy dále odhalují, že na výši rozdílu mezi platy mužů a žen má vliv mimo jiné i dosažené vzdělání. České vysokoškolačky dosahují průměrně jen 65 procent platu stejně vzdělaných mužů. A přestože ženy tvoří 59% všech vysokoškolských absolventů, jejich zastoupení v odpovědných pozicích je oproti mužům významně nižší. Na výši platů mužů a žen má vliv samozřejmě kromě dosaženého vzdělání také věk. V nejnižší věkové kategorii 17-24 let činí platový rozdíl 11%, v průběhu dalších devíti let se tento rozdíl zvyšuje o jedno procento. Ve věku 35-44 let se však tento rozdíl pohybuje již okolo 19 procent. V tomto případě je odůvodněním skutečnost, že v daném věkovém rozmezí se do zaměstnání často vrací ženy po mateřské či rodičovské dovolené, během níž jejich plat stagnoval. Podobný trend jako v případě rozdílů závislých na věku či dosaženém vzdělání je možné sledovat i v závislosti na délce praxe. Nicméně i zde dochází k tomu, že po prvním roce po nástupu do zaměstnání, respektive po jednom roce praxe, je rozdíl mezi platem muže a ženy 10%, po pěti letech praxe se tento rozdíl zvyšuje na 15%. (Platy, 2011)

5.1.3 Kroky vlády ČR k prosazení rovnosti mužů a žen v pracovní oblasti

Odbornice a odborníci z neziskového sektoru i akademické sféry vypracovali Stínovou zprávu, kterou zhodnotili činnost vlády při prosazování politiky rovných příležitostí pro muže a ženy. Ze zprávy obecně vyplývá, že oblast rovnosti mužů a žen zůstává pro českou vládu okrajovým problémem, plnění většiny vládních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen je pouze formální, navíc stále nebyla vytvořena ucelená koncepce prosazování rovných příležitostí, tudíž nebyly formulovány strategické cíle a nebyly tak ani vytvořeny kontrolní mechanismy. Vláda stále nepřistoupila k řešení důležitých problémů týkajících se této oblasti, především pak k otázce mzdové nerovnosti či rovného zastoupení žen a mužů ve vedoucích a řídicích pozicích. Stínová zpráva, která tyto nedostatky předkládá, byla vytvořena především jako konstruktivní podnět vládě ČR. (Pavlík, 2008, s. 6)

Stínová zpráva (2008, s. 50-73) dále uvádí možnosti, kterými by mohlo dojít ke zvýšení rovnosti mužů a žen – tyto možnosti, tedy strategické cíle, jsou ve Zprávě

logicky strukturovány podle kapitol. Zpráva se zabývá i otázkou zvýšení rovnosti mužů a žen v rozhodovacích a mocenských pozicích – strategickými cíli jsou zde např. zvýšení podílu žen ve volených orgánech, zajištění zastoupení žen na kandidátních listinách a volitelných místech odpovídající jejich členství v rámci stran, aktivní spolupráce s neziskovým sektorem a vytvoření odpovídajícího institucionálně-finančního zabezpečení apod. Další otázkou, kterou se Stínová zpráva zabývá, je otázka zajištění rovného přístupu žen a mužů k ekonomické aktivitě. Strategickým cílem je zde např. aktivní podpora sladování osobního a pracovního života s ohledem na postavení osob vykonávajících péči o dítě či osobu blízkou.

5.2 Oblast rodinného života

V posledních několika desetiletích došlo nejen v České republice k postupnému vzdalování se od ustáleného modelu rodiny, který byl v celé Evropě platný po celá staletí. K těmto proměnám významně přispělo několik vynálezů a také postupné zrání společenské organizace – ochrana rodiny už nezávisí na síle jejích mužských členů, tuto roli převzala policie a univerzálně vynutitelný právní řád, další změna nastala i v oblasti hospodářské moci společnosti – ta už nezávisí na organizované síle fyzicky namáhavé práce, která byla pro své požadavky typicky mužská, ale opírá se o výkon v povoláních, kde je rozhodující schopnost jednat s lidmi – zde jde už tedy o požadavek, který mohou muži i ženy splňovat stejně. Nicméně za tyto společenské změny, které usnadnily ženám cestu ze soukromého světa rodiny do veřejného světa širší společnosti, platí naše civilizace častějším úpadkem rodinného života a celkovým poklesem porodnosti. Rodičovství je nemožné, když se muž i žena rozhodnou pro tradiční mužskou roli. To je důvod, proč se v dnešní době hledají způsoby, jak větší angažovaností mužů v rodinách umožnit vyšší participaci žen v placených povoláních, potažmo v profesionální kariéře. Toto ovšem není snadný úkol – není možné jednoduše zlomit zvyky a tradice zakódované ve společnosti po celá staletí. (Možný, 2002, s. 24)

Tradiční podoba rodiny již tedy není jediným převažujícím a uznávaným modelem, a zároveň postupně dochází i ke změnám postavení jednotlivých členů rodiny. Tato kapitola se věnuje konkrétním oblastem, které jsou se současnou podobou rodiny a s postavením žen ve společnosti spojeny.

5.2.1 Mění se gender role v české rodině

Otázce mění se gender role v české rodině se ve práci zabývala Čermáková (1997, s. 4-74) Čermáková v této sociální analýze vycházela z výzkumu, který v roce 1994 provedl Sociologický ústav AV ČR. Téma gender rolí v rodině je zde zkoumáno ve více aspektech – jednak analyzuje sociální vazby v rodině, zároveň také zachycuje změny, ke kterým došlo ve vývoji rodiny po roce 1989. Čermáková ve své studii navíc poukazuje na shody a rozdíly v dané problematice v českém a zahraničním prostředí. Na rodinu přitom nahlíží optikou genderu, studuje tedy rozdíly a nerovnosti mezi muži a ženami právě ve sféře rodiny.

Ve své studii došla Čermáková k závěru, že lidé si v praxi uvědomují významnost problematiky nezávislosti žen. Dále zjistila, že polovina mužů a žen se přiklání k modelu rodiny, ve které je žena pevně zakomponována do struktury rodiny a rodina je pro ni zároveň nejdůležitější hodnotou. Třetina mužů a žen se přiklání k modelu rodiny, kdy je žena zaměstnaná, v této rodině převažuje partnerský typ soužití – muž a žena participují na činnostech rodiny. Čermáková dále dospěla ke zjištění, že v průběhu socialistického vývoje došlo k rozbití představy, že muž má uživit rodinu – dnešní rodina se k tomuto modelu vracet nechce, a to z důvodu, že nejde o to rodinu uživit, ale udržet jistý standard – proto jsou v rodině dva příjmy vhodnější než příjem jeden. Významným faktem, na který studie dále poukazuje, je skutečnost, že žena je v rodině ve větší zátěži než muž, a to proto, že se očekává, že v případě, kdy muž i žena jsou zaměstnaní, bude mít jeden z nich práci, kterou je možno kombinovat s pracovními povinnostmi – touto osobou je většinou žena. Důvodem této skutečnosti je asymetrie očekávání spjatých se stereotypem ženských vlastností a zájmů. Ze studie dále vyplývá, že současná dělba práce v rodině se podobá tradičnímu modelu – muži se na domácích pracích podílejí jen málo a nenesou odpovědnost za chod rodiny. Zajímavým zjištěním vyplývajícím z výzkumu je fakt, že kdyby záleželo jen na mužích, většina žen by pracovala na plný úvazek pouze před sňatkem a poté až po odchodu dětí z domova. Ženy více než muži závisí na dětech, věnují jim více času, muži se naopak orientují spíše na práci. (Čermáková, 1997, s. 72-74)

5.2.2 Problematika skloubení pracovního a rodinného života

Skloubení pracovního a rodinného života je pro ženu i v dnešním světě často složité. Tato situace je primárně dána tzv. normou mateřství, kterou vytváří společnost. V rámci normy mateřství je mateřství bráno jako instituce, v jejímž rámci společnost

porovnává reálná mateřství a zároveň matky v rámci této normy porovnávají samy sebe. Norma mateřství popisuje matku jako instinktivní, považující dítě jako prioritu za všech okolností, starající se o něj a nehledě na své zájmy. Pokud matka tuto představu nenaplní, může to v ní vyvolávat pocity, že není dobrou matkou, sekundárně mohou být tyto pocity posilovány kritikou okolí. Matka je tedy chápána jako žena bez vlastních zájmů, na druhé straně muž je chápán jako úspěšný zajišťovatel rodinné spotřeby. Nutno je však dodat, že i na muže je v tomto směru vyvíjen genderově specifický tlak – muži, kteří nejsou úspěšní na trhu práce a nemohou dostatečně naplnit potřeby své rodiny, mohou mít v jejím rámci oslabenou pozici. V rámci partnerských vztahů tak dochází ke genderové asymetrii, jejíž praktickým důsledkem může být např. situace rodičů předškolního dítěte, kteří jsou oba profesionálové – muže se sotva kdo zeptá, jakým způsobem slučuje svůj pracovní život s péčí o děti a domácnost, ovšem žena s takovým dotazem musí počítat, a často jej uslyší i ze strany potenciálních zaměstnavatelů. (Gjuričová, Kubička, 2009, s. 59)

„Pro rodinný život a chod domácnosti je stále role ženy vnímána jako rozhodující, rodina je především její sférou, takže se postupně upevnil model „dvou směn“, kdy je žena sice přetížena, ale muže příliš do této sféry pustit nechce, a pokud ano, tak jen v roli „pomocníka“. Na jednu stranu si ženy postupně stále více stěžují, na druhou stranu ji přijímají jako svým způsobem přirozenou a za tím vším jsou ještě schované jejich de facto mocenské ambice. Otázkou ovšem zůstává, zda ženy „nelpí“ na své dominantní pozici v soukromé sféře také proto, že jim sféra veřejná poskytuje ve srovnání s muži jen omezené možnosti nebo zda na vině není také obvyklý (velmi houževnatý) stereotyp, kdy (neplacená) práce ženy v domácnosti je chápána jako přirozená kompenzace její v porovnání s mužem méně obtížné práce v zaměstnání. Na druhou stranu mohou ženy svým postojem muže z domácnosti „vytlačovat“. (Kuchařová, Zamykalová, 1998, s. 41)

Zajímavé je zhodnocení pohledu české společnosti na skloubení rodinného a pracovního života žen, které nabízí Janebová (2006, s. 28). Ta uvádí, že lidé v České republice hodnotí dopady kombinace zaměstnání a mateřství méně pozitivně než lidé ze západní a severní Evropy. Janebová dále uvádí, že polovina české populace hodnotí zaměstnanost žen, které mají dítě předškolního věku, tak, že dítě touto situací strádá. K tomuto názoru se přiklání více muži. Tento názor má ve společnosti následující dopad – může docházet k obviňování pracujících matek ze sobectví a nedostatečné péče o děti.

Na problematiku skloubení pracovního a rodinného života upozorňuje i Vladimír Špidla (2008, s. 11-27), a to v kontextu Evropské unie. Špidla poukazuje na proměnu světového feminismu – dnes už ženám nikdo neodpírá právo studovat nebo volit, pozornost se v této oblasti spíše zaměřuje na snahu zabránit jakékoliv formě diskriminace na základě získané rovnosti – a jednou z oblastí, které je v tomto kontextu nutno řešit, je otázka skloubení pracovního a rodinného života. Co se týká sociální politiky Evropské unie, tato otázka patří právě mezi její zásadní priority. Špidla zde poukazuje především na fakt, že rovnost mezi mužem a ženou začíná právě doma – měla by tedy představovat stejný podíl na zodpovědnosti mužů i žen za péči a starost o děti a rodinu. Nicméně dnešní doba nutí ženy volit mezi dvěma možnostmi – mezi kariérou a mezi rodinou. A zde už nestojíme jen před problémem, který je problémem osobním – nejde už pouze o rozhodnutí té které ženy, zda rodinu založí nebo zda se bude raději věnovat kariéře. Pokud sociální politiky jednotlivých států nenajdou možnosti, kterými bude ženám umožněno účinně skloubit pracovní a rodinný život, může to mít následky nejen v ekonomické, ale především v sociální sféře – je totiž platným faktem, že porodnost klesá, a že je významný rozdíl v tom, kolik dětí by Evropané chtěli mít, a kolik jich skutečně mají. Zároveň existuje souvislost mezi mírou porodnosti a účinnou politikou rovnováhy s ohledem na profesní a rodinný život – země, které takovou politiku uplatňují, dosahují v jednom čase vyšší míry porodnosti a zároveň vyšší míry uplatnění žen na trhu práce, a tím i vyšší míry celkové zaměstnanosti.

Špidla prosazuje myšlenku aktivnějšího prosazení otců v rámci rodiny – mnoho z nich dle něj chce být přítomno u porodu, ale to nestačí. Narození dítěte by pro ženu nemělo představovat handicap, nicméně ve skutečnosti tomu tak často je, minimálně v jejím uplatnění se na trhu práce. A změny v této problematice lze dosahovat jen těžko, protože je to především mentalita společnosti, ve které je třeba významného posunu. Jedním z prvních kroků pro sladění pracovního a rodinného života mužů i žen by se mělo stát využití nároku na rodičovskou dovolenou ze strany mužů, jenže naprostá většina z nich tuto možnost nevyužívá. Důvodů je hned několik. Jde o obavu mužů, že by mohl klesnout jejich finanční příjem, že by mohla být ohrožena jejich kariéra, nicméně hlavním důvodem, který bývá často nevyslovený, jsou konzervativní postoje společnosti týkající se role muže v rodině – právě těmto tlakům se muži často podřizují. Dalším důvodem nevyužívání rodičovské dovolené ze strany mužů je samozřejmě i

finanční ohodnocení mužů a žen – platy mužů jsou celoevropsky vyšší než příjmy žen, a to je pro rodiče logickým důvodem k tomu, aby s dětmi zůstala doma žena. Tato volba je sice logická, ale okolnostmi vynucená, tedy ne svobodná. A zde je důležité nastolit faktickou rovnost mezi muži a ženami, konkrétně např. v oblasti příjmů. Samozřejmě bude v budoucnu nutno najít účinné motivační nástroje pro muže, aby využívali možnost trávit více času s dětmi díky rodičovské dovolené. Evropská unie se skrze různé pakty či zprávy snaží zdůrazňovat nutnost rozvíjet problematiku rodičovské dovolené na principu rovnosti obou pohlaví, a to s cílem čelit stereotypům a jevům na evropském trhu práce. (Špidla, 2008, s. 16-27)

Pokud jde o výměnu rolí partnerů v oblasti péče o děti, tedy o případ otců na rodičovské dovolené, třetina českých žen a polovina českých mužů nepovažuje tuto alternativu výměny genderových rolí za správnou. Se střídáním rodičů na rodičovské dovolené nesouhlasí téměř třetina mužů a žen mladších 36 let. Důležité je zmínit skutečnost, že lidé akceptují tuto netradiční výměnu genderových rolí pouze v případě existenční nebo ekonomické potřeby. Vzhledem k tomu, že v 75% rodin vydělává muž více než žena a v ostatních případech jsou platy muže a ženy přibližně stejné, dochází k výměně rolí zhruba jen u jednoho procenta příjemců rodičovského příspěvku. V tomto případě má okolí páru tendenci obdivovat spíše muže, který k tomu podle mínění okolí nemá přirozené schopnosti. Oproti tomu ženy většinou obdivovány nejsou, i když zvládají pro ně genderově netypickou roli, navíc se spíše setkávají s negativními reakcemi nebo ignorací a paradoxně ani ony samy nejsou hrdé, že finančně zabezpečují rodinu. Zde se nabízí hypotéza, že společnost trvajících na tradičním rozdělení rolí viní matku z toho, že dává přednost kariéře, zatímco muž je ten, kdo je odhodlaný dítěti nabídnout to, co mu matka odmítá poskytnout. V realitě pak muži cítí hrdost, že zachraňují dítě před citovou izolací, naopak matky trpí výčitkami svědomí. (Janebová, 2006, s. 30-31)

5.2.3 Rozvodová problematika

Jak již bylo v této práci mnohokrát zmíněno, rodina v posledních desetiletích prochází ve svém vývoji značnými změnami, které by se daly rámcově označit jako změny v oblasti konstrukce osobní identity. Hlavní roli při zakládání manželství již nehrají ekonomické podmínky, nýbrž city, došlo k významným změnám ve vztazích mezi rodiči a dětmi, také oblast přísné dělby práce mezi mužem a ženou v rodině zaznamenala významné proměny, a v neposlední řadě již není cílem a úkolem rodičů

v první řadě vstřípit morální zásady, ale tím podstatným se stává objevení a rozvíjení vlastního já. To se promítá i do partnerských vztahů, kdy věrnost partnerovi často ustupuje věrnosti vlastnímu já a výsledkem může být rozchod nebo rozvod. Těmito procesy v rodinách dochází k tomu, že instituce manželství je stále více křehká, ztrácí svou symbolickou hodnotu a případný rozchod rodičů má důsledky pro výchovu a citové zázemí dětí. Důsledkem rozvodu/rozchodu často bývají existencionální a výchovné obtíže matek, dobrovolná či nedobrovolná ztráta kontaktu otce s dětmi a v neposlední řadě utrpení dětí. V těchto oblastech je to stát, který do dané situace rodiny zasahuje – jednak vytváří zákony pro oblast rozvodu a soudního rozhodování o rodičovských právech, jednak zasahuje i na ekonomické úrovni systémem sociálního zabezpečení a také zasahuje na úrovni institucionální, jež rodičům pomáhá v péči o děti. Je to tedy i stát, který ovlivňuje uspořádání genderových vztahů v rodině v oblasti péče o děti po rozchodu rodičů. (Čermáková, 2002, s. 91-92)

S rozvodovou problematikou se dnes potýká stále více rodin. Nejnáročnější situace nastává při rozhodování o následné péči o děti – na jedné straně dochází k tomu, že otcové nejeví o děti zájem, nejsou ochotni podílet se na jejich výchově a finančním zabezpečení, na straně druhé dochází k situacím, kdy je pro otce těžké domáhat se svých otcovských práv, a to v případě, kdy matka nechce styk otce s dítětem umožnit. Nejčastěji tak vznikají neúplné rodiny, většinou jde o osamělé matky s dětmi, které se potýkají s ekonomickými i výchovnými problémy. Matky pečující samy o děti se však staly nedílnou součástí společnosti a dnes již nejsou terčem veřejného morálního odsouzení. Nejproblematičtější situace nastává v případě, kdy matka pečuje o dítě předškolního věku – v takovém případě se často ocitá v dlouhodobé závislosti na pomoci státu. Pro tyto ženy je navíc obtížné najít uplatnění na trhu práce a často se tak ocitají na úřadu práce, a to dlouhodobě. (Čermáková, 2002, s. 112)

Na otázku, zda rozvodem strádají více muži nebo ženy, není jednoduché odpovědět. Ekonomicky více ztrácejí ženy, muži oproti tomu cítí větší křivdu, a to proto, že jsou to většinou právě oni, kteří po rozvodu opouštějí byt či dům a musí platit výživné, aniž by mohli kontrolovat jeho využívání. Nicméně časem začnou muži na rozvodu získávat, protože výživné, které platí, většinou neodpovídá nákladům, které jsou s výchovou a péčí o děti spojeny. (Janebová, 2006, s. 27-28)

Porozvodová problematika tedy skrývá dva zásadní problémy – jednak jde o diskriminaci osamělých matek na trhu práce, což přispívá k jejich dlouhodobým

finančním problémům, jednak ale dochází i k tomu, že i otcové jsou diskriminováni, a to v oblasti svěřování dětí do péče po odluce rodičů, což je často vede k úplné rezignaci na otcovskou roli. Tyto dvě hlavní skupiny problémů jsou způsobeny opět jednou skutečností, a tou je současné nastavení genderových rolí. V průběhu 90. let sice došlo k určitému posunu v oblasti legislativního vyrovnání práv žen a mužů na trhu práce a v péči o děti, a to v rámci příprav na vstup do EU, nicméně k reálným změnám dochází jen pozvolna – jde o dlouhodobý proces, jehož úspěch bude záviset mimo jiné i na výchově další generace. (Janebová, 2006, s. 28)

6 Sociální práce s ženami ve vybraných sociálních situacích

V předchozí kapitole jsou uvedeny vybrané aspekty postavení žen v České republice a jsou rámcově rozděleny do dvou oblastí – oblast rodinného života a oblast pracovního života. Zdůvodnění výběru těchto oblastí pro tuto práci je uvedeno v úvodu. V oblastech pracovního a rodinného života se často setkáváme s genderovými stereotypy, které mohou vést k nerovnosti mužů a žen, ať už se jedná o platové rozdíly mezi muži a ženami nebo o předpoklad společnosti, že žena po narození dítěte bude tou, která o dítě bude pečovat. Oblast rodinného a pracovního života tedy přináší situace, ve kterých ženy čelí důsledkům genderového kontraktu. V konkrétních životních situacích, do kterých se tak ženy dostávají, jim může být oblastí poskytující podporu a pomoc právě oblast sociální práce a sociální pracovnice/sociální pracovník je pak ten, kdo má při své práci reflektovat genderové stereotypy panující ve společnosti a lépe tak pomáhat ženám zvládat jejich situaci.

Tato kapitola se nejprve na vybrané oblasti, ve kterých může docházet k diskriminaci žen na základě jejich pohlaví, a zaměřuje se na ně z pohledu sociální práce – konkrétně tedy uvádí možné postupy sociálních pracovníků/sociálních pracovnic při práci s ženami ve vybraných životních situacích. Uvádí také obecný přehled neziskových organizací, které těmto ženám nabízejí svou pomoc a představuje tři konkrétní neziskové organizace, na kterých demonstruje možnosti konkrétní pomoci.

6.1 Oblast pracovního života

6.1.1 Pracovní uplatnění žen

Český svaz žen realizoval v roce 2000 výzkum s názvem Šance na pracovním trhu, jehož cílem bylo zjistit, kdo má šance na pracovním trhu. Výsledky výzkumu potvrdily, že pokud má člověk možnost disponovat svým časem, rozhodovat sám za sebe, není vázán na rodinu, je vzdělaný, jazykově i počítačově gramotný a mobilní, má vyšší šanci na trhu práce – pokud člověk splňuje tyto požadavky, nezáleží už tolik na tom, zda se jedná o muže či ženu. Změna ovšem nastává tehdy, kdy žena plní své mateřské povinnosti a odsouvá pracovní dráhu do pozadí. Pokud potom žena nastupuje znovu do práce po mateřské dovolené, jde o nástup s handicapem – tím je nízká doba praxe a méně pracovních zkušeností. Pokud se ženě otevře možnost kariérního růstu,

odmítá ji v případě, kdy by znamenala ještě větší omezení možnosti trávit čas s rodinou než představuje samotné zapojení do pracovního procesu. (Bednářová, 2002, s. 11-12)

Z oblasti pracovního uplatnění žen tak pro ženy vyplývají dvě možná rizika – jde o riziko nezaměstnanosti a o riziko obtížnějšího se prosazení na trhu práce.

6.1.1.1 Nezaměstnanost

Matoušek (2005, s. 302) upozorňuje na skutečnost, že co se nezaměstnanosti týká jsou ženy rizikovou skupinou. Jejich nepříznivé postavení na trhu práce vyplývá především z toho, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Pokud je žena mladá, její nevýhoda spočívá v možném těhotenství, které by ji na určitou dobu vyřadilo z pracovního procesu, což by pro zaměstnavatele představovalo určitou nevýhodu. Po návratu z mateřské dovolené pak znevýhodnění ženy na trhu práce spočívá především v možnosti jejích častých absencí a požadavku na snížený pracovní úvazek.

Nezaměstnanost může mít jak psychické, tak i sociální důsledky a může tak negativně působit na sociální fungování jedince. Pro ženu sice není nezaměstnanost tak stigmatizující a degradující jako pro muže, nicméně přináší s sebou jistá rizika, především v sociální oblasti, ať už jde o snížení životní úrovně či o riziko sociální izolace. Pomoc sociálního pracovníka/sociální pracovnice pak spočívá především ke snížení rizika sociálního vyloučení, k němuž může dojít v rovině ekonomické, sociální i psychologické. Hlavním předpokladem je individuální přístup, kdy je nutno přihlížet ke specifické situaci nezaměstnané ženy. Nezbytná je spolupráce s dalšími odborníky či státními organizacemi, které nabízejí služby v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti. Další možností je využití služeb nestátního neziskového sektoru, kde je možno najít např. možné využití volného času nezaměstnaných apod. Důležité je samozřejmě také hledat možnosti řešení dané situace přímo v rodině klientky či v komunitě. (Matoušek, 2005, s. 309)

Služby sociální práce jsou nezbytné pro zvládání bezprostředních důsledků nezaměstnanosti – ta se může projevat v oblasti psychické či sociální deprivace, nejpalčivější situací ale bývá materiální nouze, zvláště pokud jde o matky – samoživitelky. Služby sociální práce také plní další důležitou funkci, a tou je pomoc při návratu na trh práce. Svě služby nabízejí např. tzv. Job kluby, zřizované pod Úřady

práce nebo v rámci neziskového sektoru, které pomáhají klientům získat a udržet dovednosti, které jim mohou pomoci při návratu na trh práce. (Matoušek, 2005, s. 311)

Na problematiku nezaměstnanosti ve vztahu k genderu upozorňují např. i Burden a Gottlieb (1987, s. 202). Podle nich je vhodné a užitečné, aby si sociální pracovníce/sociální pracovník při práci s nezaměstnanou ženou uvědomoval/a feministickou perspektivu, která nabízí nový náhled na boj proti opresi, a to prostřednictvím zmocňování, soustavného budování povědomí o dané problematice a skupinové práce s ženami. Nicméně ani všechny tyto kroky nemusí stačit k tomu, aby si žena našla práci nebo aby byla schopna profesně růst, nutná je i další intervence.

6.1.1.2 Obtížnější prosazení se na trhu práce

Obtížnější prosazení se žen na trhu práce spočívá především v diskriminaci přístupu na určité pozice, konkrétně pak jde o ztížený přístup do určitých typů zaměstnání nebo na prestižnější pozice či manažerské posty, čímž vzniká nespravedlnost při rozdělování moci. (Janebová, 2006, s. 38)

Konkrétní role neziskového sektoru zde probíhá v rámci reformního paradigmatu, sociální práce se zde zaměřuje na zmocňování klientů sociálních služeb, aby se mohli podílet na tvorbě a změnách institucí. Sociální práce se zde snaží o budování společnosti na více rovnostářských principech. (Navrátil, 2001, s. 15)

6.1.2 Příjmy a odměňování

Ženy jsou v oblasti pracovního života diskriminovány nejen v přístupu k zaměstnání, ale i v platovém ohodnocení. Změna této situace činností nestátních neziskových organizací může opět nastat v rámci reformního paradigmatu.

Konkrétním rizikem plynoucím pro ženy právě z nižších příjmů je riziko chudoby, toto riziko se zvyšuje v případě, kdy se jedná o matky-samoživitelky. S tímto problémem je spjat pojem feminizace chudoby, o kterém pojednává Mareš. (1999, s. 51-52)

Podle něj feminizace chudoby znamená zvýšené riziko žen ocitnout se mezi chudými, ať už jde o ženy svobodné, o matky-samoživitelky či o chudobu žen uvnitř úplných rodin. Feminizace chudoby je důsledkem jak nerovného přístupu žen na trh práce, tak i nerovnosti v příjmech žen. Feminizace chudoby nejvíce postihuje neúplné rodiny, které mohou být tvořeny matkou a dítětem či dětmi (svobodné matky i

rozvedené ženy) nebo může jít i o osamělé ženy, zejména vdovy. Situace matek-samoživitelek je podporována systémem sociálního zabezpečení. Situace těchto žen je však primárně ovlivněna tím, jak jsou jim dostupné pracovní příležitosti. Zde se opět dostáváme do oblasti pracovního uplatnění žen, jimž může neziskový sektor, státní či nestátní, nabízet různé formy pomoci a podpory. Úroveň a stav těchto neziskových organizací je zmapována v poslední podkapitole.

6.2 Oblast rodinného života

6.2.1 Problematika skloubení pracovního a rodinného života

To, jakým způsobem žena skloubí svůj pracovní a rodinný život, je individuální záležitostí. Nejohroženější cílovou skupinou z pohledu sociální práce jsou však matky-samoživitelky. Na jejich bedrech leží jak ekonomické zajištění rodiny, tak vedení domácnosti a samozřejmě také výchova a péče o děti. Tato situace představuje velkou zátěž a může docházet k situaci, kdy žena nemůže naplnit potřeby svých dětí tak, jak by si přála, čímž se dostává do stavu beznaděje. Taková psychická a ekonomická zátěž se může přenášet i do další generace. Matky-samoživitelky a jejich rodiny jsou ohroženy nezaměstnaností, nedostatečným přístupem k přiměřenému bydlení, sociální izolací, chudobou a sociálním vyloučením. Všechny tyto problémy tvoří bludný kruh, ze kterého je obtížné se vymanit. Žena-samoživitelka musí skloubit svůj rodinný život s pracovním, aby byla schopna rodinu uživit. Nicméně pro zaměstnavatele je neatraktivní pracovní silou vzhledem k tomu, že se u ní předpokládají časté absence z důvodu péče o děti či nároky na snížený pracovní úvazek. (Matoušek, 2005, s. 51)

Pomoc těmto rodinám nabízí stát ve formě dávek sociální péče a sociálních služeb, které jsou samozřejmě poskytovány i nestátním neziskovým sektorem. Mezi sociální služby nabízející pomoc ženám-samoživitelkám řadíme azylové domy, odlehčovací služby, pečovatelské služby pro rodiny s dětmi, poradenství a ranou péči. Sociální práce s rodinou je prvotní odpovědností sociálních pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí, kde hlavním úkolem sociálních pracovníků je vyhledávání ohrožených rodin, dbát na dodržování práv dětí, poskytování poradenství a také spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi. Je sice nemožné, aby jeden rodič zcela nahradil oba rodiče, nicméně je možné, aby jeden rodič byl dobrým rodičem – podpora tohoto procesu je cílem moderní sociální práce. (Matoušek, 2005, s. 51)

Jak bylo zmíněno výše, problematika skloubení pracovního a rodinného života je aktuální otázkou snad ve všech rodinách, nicméně nejpálčivěji se s tímto problémem setkávají rodiny, ve kterých děti žijí a jsou vychovávány jen jedním z rodičů, nejčastěji jde o matky-samoživitelky. Jak upozorňují Greene a Kropf (2009, s. 182-183), i přes tuto skutečnost se většina literatury zabývající se rodinnou problematikou koncentruje na úplné rodiny a na práci s nimi, otázka sociální práce s tzv. mono-parentálními rodinami stále zůstává zpracována nedostatečně. Přitom by to měla být právě teorie sociální práce, která by měla redefinovat a rozšířit pojem funkční rodiny a nepoužívat negativní srovnání mono-parentálních rodin s rodinami úplnými, čímž by mohlo docházet k podpoře stigmatizace těchto rodin jako rodin rozvrácených. Feministicky zaměřeni sociální pracovníci a pracovnice zdůrazňují význam více holistického pohledu na mono-parentální rodiny a upozorňují, že přístup a konkrétní práce s danou rodinou závisí na stádiu jejího vývoje.

6.2.2 Rozvodová problematika

Sociální práce s rodinami v rozvodu může nabývat mnoha podob, vždy záleží na konkrétní situaci rodiny a také na tom, jaký typ rozvodu v rodině probíhá. Matoušek (2005, s. 62) definuje hned několik typů rozvodů, které mohou mít na celkovou situaci v rodině zásadní vliv. Prvním typem rozvodu je opuštění partnera, aniž byla navázána silnější vazba. Tento typ rozvodu vyvolává nejméně intenzivní emoční reakce, protože dochází k rozvodu lidí, kteří se znali krátce nebo uzavřeli sňatek např. pod tlakem těhotenství. Další rozvodovou situací je vyústění prvních krizí spojených s nároky rodinného života a péčí o dítě. S tímto typem rozvodu, který většinou přichází v době, kdy manželé mají děti školního věku, se sociální pracovníci/sociální pracovnice setkávají velmi často. Další rozvodovou situací je odmítnutí partnera, protože se u něj projeví předtím málo zřetelné rysy. Může jít například o situaci, kdy se z partnera/partnerky vyklube žárlivec, alkoholik, podvodník, násilník apod. Taková situace může nastat v kterékoliv fázi manželství, nejhůře tuto situaci snášejí děti v období dospívání. Poslední rozvodovou situací, kterou Matoušek definuje, je vyčerpání vztahu v době, kdy děti dospěly a po jejich odchodu z domova se manželům nedaří najít nový program.

Nejcitlivěji proces rozvodu prožívají děti, které se ocitají v situaci konfliktu loajalit vůči nejdůležitějším osobám svého života. Hrozbou se může stát situace, kdy je dítě jedním z rodičů využíváno jako nástroj pomsty proti druhému rodiči, kdy se dítě

stává posledním stéblem naděje jednoho z rodičů a stává se tak náhradním partnerem, kdy má dítě roli prostředníka mezi rodiči nebo kdy je zanedbáváno. (Matoušek, 2005, s. 65)

Sociální pracovník musí být připraven na to, že většina jeho klientů jsou lidé, kteří si rozvod přejí méně než jejich partner. Tito klienti/klientky mají potřebu nacházet v sociálním pracovníkovi/pracovnici spojence, nicméně sociální pracovník/pracovnice musí zůstat vůči oběma rozvádějícím se partnerům neutrální. (Matoušek, 2005, s. 65)

Nejsložitějším problémem rozvodového procesu je řešení porozvodových sporů o děti, při kterých jsou děti vystavovány obrovskému tlaku. Oddělení sociálně-právní ochrany dětí a soudy jsou v těchto situacích limitovány množstvím případů, prostorovými podmínkami atd. Proto je vhodné rozvíjet alternativní postupy podporující hladší průběh sporů rodičů o děti. Cílem těchto postupů není obnova manželského soužití, ale obnova narušené komunikace. Takovou terapeutickou práci by mělo rodičům poskytovat nezávislé profesionální pracoviště, jímž v našich podmínkách může být např. poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy. Tato služba je doporučena pracovníky oddělení sociálně-právní ochrany dětí či usnesením nebo rozsudkem soudu. (Matoušek, s. 65-71)

6.2.3 Násilí v rodině

V otázce domácího násilí je možné nalézat určité genderové souvislosti a jelikož jde o problematiku, se kterou se sociální pracovníci a pracovnice setkávají poměrně často, je problematika domácího násilí zahrnuta i do této kapitoly.

Problematika domácího násilí se z hlediska pachatele často jeví jako „mužská záležitost“ – ve společnosti často převládá názor, že násilníky v rodinách jsou častěji muži, a oběťmi pak ženy. Nicméně výzkumy ukazují, že tato představa neodpovídá realitě. Jak uvádí např. Kuchařová (1998, s. 66), ve vlastním manželství zažilo násilí ze strany partnera 15% žen a 13% mužů.

Zajímavý výsledek výzkumu z oblasti domácího násilí z aspektu gender přináší Matoušek (2005, s. 231):

„Obrázek o zastoupení mužských a ženských obětí domácího násilí se ovšem radikálně změnil směrem k tradičním očekáváním v momentě, kdy zohledňujeme pouze kritérium intenzity násilí měřené závažností újmy, kterou pachatel přivodí své oběti.

Zatímco u nízké intenzity tvořily oběti mužského pohlaví většinu (61%), u násilí velmi závažné intenzity byl poměr obrácený. Oběti závažného násilí byly ze 60% ženy.“

Právě skutečnost, že oběťmi závažných forem domácího násilí jsou převážně ženy, je důvodem ve společnosti přetrvávající představy, že ženy obecně jsou častěji oběťmi domácího násilí mezi partnery. Další skutečností, která se zdá nepochopitelnou, je fakt, že oběti domácího násilí na celém světě často setrvávají v domácnosti, kde je násilí páčáno. K tomuto jevu přispívá řada příčin, nejčastěji jde o ekonomickou závislost na pachateli, dále může oběť mít strach z budoucnosti (co by se stalo, kdyby odešla, co by bylo s dětmi apod.), dále může jít i o vědomí o nedostačující legislativě upravující problematiku domácího násilí či o nedostatečný systém pomoci, a v neposlední řadě přispívá k tomuto jevu i tradiční obraz o roli ženy, kdy je to právě žena, která odpovídá za celkové klima v rodině, nese odpovědnost za (ne)funkčnost rodiny a své potřeby má ve prospěch rodiny potlačovat. (Matoušek, 2005, s. 233)

Matoušek (2005, s. 29) v případě, kdy se zjistí, že žena je v rodině týrána, doporučuje, aby bylo prověřeno, zda není v dané domácnosti týráno i dítě.

Nicméně ani po ukončení násilného vztahu nemusí být násilí mezi bývalými partnery konec, nejčastěji k opětovnému násilí dochází prostřednictvím dětí – v rukou násilných osob je dítě účinným nástrojem, jak bývalou partnerku ovládat, kontrolovat a týrat, např. iniciováním návrhů v opatrovnických zařízeních, neplněním vyživovací povinnosti apod. (Pavlík, 2008, s. 112)

Oběť domácího násilí vyžaduje jak duševní, tak praktickou podporu. Komplexní podpora by měla zahrnovat pomoc materiální (bezpečné bydlení, péče o dítě, přístup k veřejným službám), psychickou podporu (rady, vedení k rozhodnutí, skupiny vzájemné pomoci apod.) a právní pomoc týkající se dětí a jejich opatrovnictví, majetku, finanční a sociální podpory. Pomáhající profesionálové by měli při spolupráci s oběťmi domácího násilí mít na paměti skutečnost, že oběti domácího násilí se často cítí zahanbeny, poníženy, vystrašeny nebo dokonce odpovědny za násilí, jež na nich bylo páčáno. Oběti domácího násilí potřebují podporu zaměřenou na obnovení nebo vybudování vnitřní síly, potřebují být ujištěny, že to, co se stalo, z ní nedělá špatného člověka. Důležitou úlohu při práci s oběťmi domácího násilí hrají svépomocné skupiny, ve kterých se klientky/klienti setkávají s lidmi v podobné životní situaci, což je může

ujistit, že nejsou v dané situaci sami a že se mohou o své situaci poradit s lidmi, kteří mají stejnou nebo podobnou zkušenost. (Matoušek, 2005, s. 240)

Základním prvkem komunikace s obětí domácího násilí je předpoklad, že oběť není zodpovědná za násilí agresora. Prioritou je samozřejmě vždy bezpečnost oběti. Pracovníci nesmí obětem domácího násilí vnucovat své hodnoty a rozhodnutí a nesmí je odsuzovat za rozhodnutí, které učinily. Pracovnice/pracovník by tedy měl umět vhodně komunikovat, poskytovat adekvátní informace, odhadnout rizika dalších incidentů a v případě potřeby vypracovat krizové plány, odhadnout zdravotní rizika pro oběť, případně její děti a přesně a podrobně dokumentovat celý případ včetně přijatých opatření. (Matoušek, 2005, s. 242)

6.3 Možnosti pomoci nestátních neziskových organizací

Ženám, které se dostaly ať už samy či se svými dětmi do nelehké životní situace právě z důvodů, které jsou jakýmkoliv způsobem ovlivněny genderem, nabízí pomoc různé organizace poskytující sociální služby. Tato podkapitola se zaměřuje právě na nestátní neziskové organizace a představuje možnosti, které se ženám v těchto životních situacích nabízí.

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, nabízejí sociální služby svým klientům a klientkám sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence, a to v rámci ambulantních, pobytových nebo terénních služeb. Služby, které by mohly ženy ve vybraných životních situacích využívat, jsou např. služby sociální prevence, služby rané péče, telefonickou krizovou pomoc, azylové domy, krizovou pomoc, intervenční centra, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, apod.

Možné nerovnosti mezi muži a ženami mohou ženy dostávat do situací, které si vyžadují pomoc a podporu. Sociální služby mohou nabízet tuto pomoc v rámci terapeutického, poradenského nebo reformního paradigmatu. Terapeutická pomoc je poskytována prostřednictvím individuální či skupinové psychoterapie, reformní paradigma probíhá s cílem společenské rovnosti v různých dimenzích společenského života a poradenské paradigma je označováno jako sociálně právní pomoc, jež nabízí klientům a klientkám řešení jejich problémů skrze přístup k odpovídajícím informacím a službám. (Navrátil, 201, s. 14-16)

Různé životní situace, do kterých se klientky sociálních služeb dostávají, jsou řešeny v rámci těchto tří paradigmat, a převaha toho či onoho paradigmatu závisí na

konkrétní situaci klientky. Následující text neslouží jako komplexní výčet všech možných služeb nabízejících pomoc ženám ve vybraných životních situacích, ale představuje vybrané neziskové organizace a možnosti jejich pomoci. Takových neziskových organizací je v ČR naštěstí dostatek, následující neziskové organizace byly vybrány náhodně s cílem demonstrovat konkrétní možnosti pomoci.

6.3.1 Bílý kruh bezpečí

Bílý kruh bezpečí je občanským sdružením nabízejícím bezodkladnou kombinovanou pomoc obětem trestné činnosti včetně domácího násilí. Tato organizace poskytuje právní, psychologické i sociální poradenství prostřednictvím multidisciplinárního týmu, a to prostřednictvím intervenčních center, celostátní sítě poraden či krizových telefonních linek. Služby jsou obětem poskytovány bezplatně, nestranně a diskrétně. Organizace nabízí přímou pomoc obětem, svědkům a pozůstalým po obětech kriminálních činů prostřednictvím svých 12 pracovišť v devíti krajích ČR, dále nabízí školicí a vzdělávací aktivity a angažuje se i v publikační a osvětové činnosti. (Bílý kruh bezpečí, 2009)

6.3.2 Petrklíč, o. p. s.

Petrklíč o. p. s. je azylový dům pro ženy matky s dětmi, které se ocitly v obtížné životní situaci, pomáhá jim toto období překonat a usnadnit jejich opětovné sociální začlenění. Cílovými skupinami tohoto zařízení jsou oběti domácího násilí, ženy a děti bez přístřeší nebo žijící v podmínkách ohrožujících jejich život a stav a osoby žijící v nevyhovujícím životním prostředí. Zařízení nabízí klientkám možnost bezplatného a okamžitého pohovoru v krizové situaci, možnost krizového či dlouhodobějšího ubytování, bezplatnou pomoc v sociálně-právních problémech a další individuální pomoc. (Petrklíč, 2006)

6.3.3 Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy ve Vyškově

Tato poradna poskytuje poradenské a psychologické služby všem osobám, které se ocitly v psychické či sociální tísní. Na tuto poradnu je možno se obrátit např. v případě problematické komunikace a častých hádek v rodině, odcizení a osamělosti v páru, krize mezi manželi či partnery, rozvodových či porozvodových sporů apod. Odborná pomoc je zajištěna sociálními pracovníky a psychology.

Poradna dále nabízí např. systematickou podporu ve výchově dětí a dospívajících v náhradní rodinné péči, besedy o výchově a rodičovství, asistované kontakty rodičů a jejich dětí na půdě poradny, případové konference, kazuistické semináře či skupinové supervize pro sociální pracovníky a pracovnice apod. (Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy, 2003)

Závěr

Cílem této práce bylo odpovědět na otázku, jak se vyvíjelo a vyvíjí postavení žen v české společnosti a zmapovat možné souvislosti tohoto postavení s oblastí sociální práce.

Je nutno konstatovat, že postavení žen v české společnosti se v průběhu historie podstatně měnilo. Průběh ženského hnutí, který v českých zemích započal v průběhu národního obrození, byl pro práva žen velmi přínosný a dalo by se říci, že velmi úspěšný – ať už se jedná o volební právo nebo o možnost přístupu žen ke vzdělání. I období První republiky bylo pro ženy velmi příznivé a navenek reprezentované postojí a názory tehdejšího prezidenta T. G. Masaryka. Období socialismu však znamenalo zlom v postavení žen ve společnosti, a jeho důsledky pociťuje česká společnost do dneška. V tomto období byl totiž na ženy kladen požadavek celoživotní a plné zaměstnanosti, a ženy tak byly nuceny skloubit svůj pracovní život s péčí a starostmi o rodinu a děti.

Myšlenka ženy jako odbornice na výchovu a péči o děti je podporována tzv. genderovým kontraktem, v jehož rámci panuje ve společnosti představa, jaké vlastnosti má mít žena a jaké muž. Pokud se stane, že žena či muž tyto představy společnosti nenaplnují, může docházet k nejrůznějším situacím, které jsou pro daného člověka problematické, neboť jeho okolí jej za nenaplnění jeho role kritizuje, což je pro daného člověka jistě frustrující. Ženy a muži jsou tak společností tlačeni do určitých rolí a je velice těžké tyto kolektivní představy nějakým způsobem změnit.

Sociální práce jakožto profesionální disciplína by ke klientům a klientkám měla přistupovat co nejkomplexněji. V teorii sociální práce se často setkáváme s dělením jednotlivých cílových skupin např. na seniory, osoby se zdravotním postižením, osoby bez domova, drogově závislé apod. Je ale důležité si uvědomit, že ne každý člověk je osobou bez domova nebo osobou drogově závislou, ale určitě je každý člověk mužem či ženou. Tato skutečnost člověka vždy do jisté míry determinuje, určuje mu směr a otevírá mu možnosti v závislosti na tom, jak to aktuální genderový kontrakt dovoluje. V tomto směru sociální práce nabízí feministickou perspektivu, která nahlíží na člověka primárně jako na muže nebo jako na ženu a pomáhá jak klientovi/klientce či pracovníkovi/pracovnici neulpívat jen na prvních možných řešeních, která se v dané situaci jeví vzhledem ke genderovému kontraktu vhodná a přijatelná, ale otevírá všem

zúčastněným novou dimenzi, která přispívá k tomu, aby sociální práce pojímala klienty a klientky ve všech aspektech jejich životů.

V praxi sociální práce je reflektována převaha žen, a to jak sociálních pracovníc, tak klientek. (Janebová, 2005, s. 86) Tato skutečnost dokazuje, že postavení žen ve společnosti ovlivňuje praxi sociální práce a zvýrazňuje význam a přínos feministických perspektiv pro praxi sociální práce. Obecně vzato jsou ženy ohroženější skupinou než muži v oblasti pracovního života, a to co do uplatnění a prosazení se na trhu práce, tak co do výše příjmů. Tyto skutečnosti jsou ovlivněny zejména péčí a starostmi o děti, a to ať reálným stavem či potenciální možností mateřství. Tento stav je ve společnosti umocňován již výše zmíněným genderovým kontraktem, jehož změna nebo posun není krátkodobým procesem. V závislosti na tomto postavení žen v oblasti zaměstnanosti a pracovního života se odvíjí i možné problémy, které je mohou potkávat, ať už jde o feminizaci chudoby či nesnadnou situaci matek-samoživitelek.

Celková problematika postavení žen ve společnosti je komplexní otázkou, ve které se prolíná jak pracovní, tak rodinný život žen. V životních situacích, které ženy potkají v průběhu života a které jsou přímým či nepřímým důsledkem jejich postavení v rodině a ve společnosti jim mohou být velkou oporou právě sociální pracovníci a pracovnice mnoha typů nestátních neziskových organizací. Tato práce nastínila možnosti a způsoby sociální práce s ženami ve vybraných životních situacích plynoucích z jejich postavení ve společnosti a přiblížila i typy neziskových organizací, které by jim mohly pomoci. Nešlo o komplexní výčet všech možností, které se v současné době v České republice nabízejí, účelem bylo na vybraných zařízeních přiblížit možnosti konkrétní pomoci.

Přínosem této práce tedy může být pro sociální pracovníky a pracovnice i pro studenty a studentky studující obor sociální práce především uvědomění si genderového kontraktu a některých možných souvislostí, které jsou s ním spojeny. Tento nový náhled na věc může být přínosný ve vztahu ke klientům a klientkám především v uvědomění si skutečnosti, že jejich životy a jejich možnosti nejsou ohraničeny tak pevně, jak se může na první pohled zdát, a to především tím, zda je daný člověk mužem nebo ženou. A právě zde je vhodné zmínit citát přední feministické filozofky Simone de Beauvoir, která tvrdí:

„Nerodíme se jako ženy a muži, stáváme se jimi.“

Seznam použitých zdrojů

Literatura:

1. Bednářová, H. a kol. (2002). *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor.
2. Benešová, J. (2011). *Problematika gender v sociální práci*. Liberec: Technická univerzita.
3. Burden, D. S., Gottlieb, N. (1987). *The women client – providing human services in a changing world*. London: Boldface Typesetters.
4. Connell, R. (2009). *Short introductions – Gender*. Cambridge: Polity Press.
5. Čermáková, M. (1997). *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
6. Čermáková, M. a kol. (2002a). *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: AV ČR.
7. Čermáková, M. a kol. (2002b). *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: AV ČR.
8. Dominelli, L. (2002). *Anti-oppressive social work: theory and practise.*: New York: Palgrave Macmillan.
9. Fialová, E. a kol. (2010). *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi. Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, o.p.s.
10. Gjuričová, Š., Kubička, J. (2009). *Rodinná terapie – systemické a narativní přístupy*. Praha: Grada.
11. Greene, R., Kropf, N. (2009). *Human behavior theory – a diversity frame work*. New Brunswick: Transactions Publishers.
12. Hanvey, CH., Philpot, T. (1994). *Practising social work*. New York: Routledge.
13. Jaklová, H. a kol. (2005). *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio.
14. Jandourek, J. (2009). *Úvod do sociologie*. Praha: Portál.

15. Janebová, R. (2005). Otázky moderní feministické sociální práce: Emancipatorní, nebo genderově specifická sociální práce? *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*, č. 3, s. 86-98.
16. Janebová, R. (2006). *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus.
17. Janebová, R. (2008). Moc a autorita: genderové hledisko. In Janebová, R.; Kappl, M.; Smutek, M. (Eds.), *Sociální práce mezi pomocí a kontrolou* (s. 39-53). Hradec Králové: Gaudeamus.
18. Jonášová, K. (2011). *Žena – růže – tíseň – kost. Ženská lidská práva v ČR a role žen v globalizovaném světě*. Praha: Open Society Fund Praha.
19. Koldinská, K. (2010). *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. Praha: C. H. Beck.
20. Křížková, A. a kol. (2005). *Sociologické studie – kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: AV ČR.
21. Renzetti, C. - Curran, D. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
22. Kuchařová, V. - Zamykalová, L. (1998). *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha: VÚPS.
23. Malínská, J. (2005). *Do politiky prý žena nesmí – proč? – Vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Slon.
24. Mareš, P. (1999). *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství.
25. Matoušek, O. (2005). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál.
26. Matoušek, O. a kol. (2007). *Sociální služby*. Praha: Portál.
27. Matoušek, O. - Kolářková, J. - Kodymová, P. (2010). *Sociální práce v praxi – specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál.
28. Možný, I. (2002). *Česká společnost*. Praha: Portál.
29. Navrátil, P. (2001). *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman.
30. Oakleyová, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.
31. Paulík, K. a kol. (2008). *Osobnost v kontextu prosociálního chování a zátěžové odolnosti*. Ostrava: Ostravská univerzita.

32. Pavlík, P. a kol. (2008). *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008*. Praha: Nadace Open Society Fund.
33. Poněšický, J. (2004). *Fenomén ženství a mužství – psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. Praha: TRITON.
34. Saulnier, CH. (1996). *Feminist theories and social work: approaches and applications*. New York: The Haworth Press.
35. Smutek, M. a kol. (2005). *Možnosti sociální práce na počátku 21. století*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové.
36. Špidla, V. (2008). Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině. In Dudová, R., *Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie* (s. 11-27). Praha: Sociologické nakladatelství.
37. White, V. (2006). *The state of feminist social work*. New York: Routledge.

Internetové zdroje:

1. Bílý kruh bezpečí (2009). [online]. Dostupné 9. 4. 2012 z <http://www.bkb.cz/>.
2. Česká ženská lobby (2007). [online]. Dostupné 3. 4. 2012 z <http://www.czlobby.cz/o-ceske-zenske-lobby/>.
3. Český statistický úřad (2012). [online]. Dostupné 8. 3. 2012 z http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod.
4. Křížková, A. a kol. (2000): Gender, rovné příležitosti, výzkum [on-line]. Dostupné 14. 2. 2012 z <http://www.genderonline.cz/cs/issue/15-rocnik-1-cislo-1-2000>.
5. Meulders, D. et al. (2010): Horizontal and vertical segregation: Meta-analysis of gender and science research – Topic report [on-line]. Dostupné 4. 4. 2012 z http://www.genderandscience.org/doc/TR1_Segregation.pdf.
6. Petrklíč (2012). [online]. Dostupné 9. 4. 2012 z http://www.petrklicuh.cz/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1.
7. Platy (2011). [online]. Dostupné 24. 3. 2012 z <http://www.platy.cz/analyzy/muzi-vydelavaji-o-13-procent-vice-nez-zeny/50021>.

8. Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy (2003). [online]. Dostupné 9. 4. 2012 z http://www.psychologie.vys.cz/text/letacek_poradna.pdf.
9. Šiklová, J. (2006) Anděla Merklová a další emancipované ženy socialismu. [online]. Dostupné 28. 3. 2012 z http://www.literarky.cz/index_o.php?p=clanek&id=2992&rok=2006&cislo=46.
10. Štrbářová, S. (2008). Ženy ve vědě v letech 1840-1989. [on-line]. Dostupné 4. 4. 2012 z <http://www.veda.cz/article.do?articleId=22769>.

Zákony:

1. *Zákon o sociálních službách*. Zákon č. 108/2006 Sb. v účinném znění ke dni 1.1. 2012.