

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Genderové stereotypy v sociální práci

bakalářská práce

Autor práce: Klečková Petra
Studijní program: Rehabilitace
Studijní obor: Rehabilitační a psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory
Vedoucí práce: Mgr. Veronika Benešová, Ph.D.

Datum odevzdání práce: 13. 8. 2012

Abstrakt

Genderové stereotypy v sociální práci

Bakalářská práce se zabývá problematikou genderu v sociální práci, zejména genderových stereotypů u sociálních pracovníků a sociálního pracovníka v Českých Budějovicích, pracujících s cílovou skupinou seniorů a senierek. Cílem práce je zjistit jejich povědomí o genderu a genderových stereotypech, které se vyskytují v sociální práci, a zjistit ovlivnění genderovými stereotypy při výkonu jejich profese.

Teoretická část zahrnuje úvod do genderové problematiky a základních pojmů spojených s danou tématikou, včetně vývoje genderu ve společensko-historickém kontextu a jeho propojení se současnou podobou české sociální práce. Vymezení těchto souvislostí je podkladem pro vypracování výzkumné části práce. Jejím obsahem je zpracování, analýza a vyhodnocení uskutečněných polostrukturovaných rozhovorů a vlastního pozorování. V rámci provedeného kvalitativního výzkumu se autorka zaměřila na čtyři tematické okruhy související s problematikou genderových stereotypů, které následně porovnála s uskutečněným pozorováním. Z výsledků je patrný rozdíl v samotném vnímání genderových stereotypů pracovníkem a pracovníci během práce s klientkami a klienty a autorkou práce. Výzkum také ukazuje, že posouzení genderu a genderových stereotypů v sociální práci se seniorskou populací je značně ztížené díky odlišné výchově a kulturní i společenské době.

Práce může sloužit pro odbornou i širokou veřejnost jako uvědomění si a porozumění genderu a genderovým stereotypům v sociální práci a to nejen při práci se seniorkami a seniory. Získaná data mohou sloužit k rozšíření výzkumu a odbourání genderových stereotypů v sociální práci.

Abstract

Gender Stereotypes in Social Work

The given Bachelor's Thesis describes gender issues in social work areas, especially with regard to the gender stereotypes of female social workers and a male social worker in České Budějovice working with a target group consisting of male and female seniors. The main objective of the thesis is to find out about their awareness of gender and gender stereotypes occurring in social work areas and to characterise the influence of gender stereotypes during the execution of their duties.

The theoretical part includes an introduction explaining the gender issues and general terms related to the given topic including the development of the gender issue within a social and historical context and its interconnection with the present form of social work in the Czech Republic. A definition of the given context represents the basis for the second part of the thesis dealing with research. Its contents describe the elaboration, analysis and assessment of the executed semi-structured interviews and observations. The author focused on four thematic areas related to the issue of gender stereotypes in terms of accomplished qualitative research, which were later compared to the given observation. The results show a remarkable difference in the perception of gender stereotypes by a male social worker and female social workers while dealing with male and female clients and the author of this thesis. Research also demonstrates that the gender issue and gender stereotypes assessment in social work with seniors is rather difficult due to different education, as well as different cultural and social periods.

The results in the given thesis might be useful for both professionals and the public in order to realize and understand gender and gender stereotypes in social work areas and not only while working with male and female seniors. The acquired data may be used for further research and removal of gender stereotypes in social work areas.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 13. 8. 2012

.....

Petra Klečková

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Veronice Benešové Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a trpělivost.

Dále děkuji respondentovi a respondentkám za účast ve výzkumu. V neposlední řadě děkuji své rodině za jejich podporu během celého studia.

Obsah

Úvod	8
1. Současný stav	10
1.1 Pohlaví	10
1.2 Gender	11
1.2.1 Genderový kontrakt	13
1.2.2 Genderové role	13
1.2.3 Genderová socializace	14
1.3 Postavení žen a mužů v rodině, ve společnosti a na trhu práce	15
1.3.1 Prvobytně pospolné společnosti a starověk	15
1.3.2 Středověk	16
1.3.3 Novověk	17
1.4 Osobnost sociálních pracovníků a pracovníků	18
1.5 Stereotypy	19
1.5.1 Genderové stereotypy	20
1.6 Gender a genderové stereotypy v sociální práci	21
1.6.1 Generické maskulinum	24
2 Cíl práce a výzkumné otázky	27
3 Metodika	28
3.1 Charakteristika výzkumného souboru	28
3.2 Metody a techniky sběru dat	28
4 Výsledky	30
4.1 Shrnutí informací z rozhovorů	30
4.2 Shrnutí informací z pozorování	44

5 Diskuze	49
6 Závěr	54
7 Použitá literatura	56

ÚVOD

Stereotypy se v naší společnosti vyskytují odnepaměti. Ovlivňuje je převážně způsob výchovy a kultura společnosti, ve které žijeme. V posledních letech však ve společnosti probíhá inventarizace stereotypů. Některé považujeme již za překonané, další se objevují nové a u některých přemýšlíme, do jaké míry jsou pro nás přirozené a do jaké míry jsou získané právě socializací.

Pohlaví je jeden z prvotních znaků, které si při setkání s jinou osobou uvědomujeme, mnohdy nevědomky. V souvislosti s pohlavím se začíná rozvíjet pojem gender, který poukazuje na odlišnosti vlastností a charakteristik mužů a žen. Potkáme-li se s člověkem, u kterého nemůžeme určit pohlaví na první pohled, začneme více přemýšlet právě nad tímto „základním“ poznávacím kritériem. Děláme to z důvodu, abychom mohli dané osobě přisoudit pro ni „typické“ vlastnosti, způsoby chování a věděli, co od ní očekávat a také, jak se k ní chovat. Je-li pohlaví jasné na první pohled, automaticky k němu přisoudíme stereotypní vlastnosti.

Autorka se zaměřila na problematiku genderových stereotypů v sociální práci hlavně proto, že je dané téma aktuální a je třeba ho stále a dále rozvíjet a prozkoumávat. Na profesi sociálních pracovníků a pracovníků jsou kladeny vysoké nároky, zejména osobnostní. Ke klientkám a klientům je potřebné zachovávat profesionální, a přesto lidský přístup. Každá cílová skupina je specifická; autorka pro svou práci zvolila seniorky a seniory, ke kterým má blízký vztah. Stejně jako se v běžném životě chováme podle určitých vzorců a jsme ovlivněni nejen (genderovými) stereotypy, děje se tak i v životě profesním.

Cílem této práce je poukázat na zjištěné používání genderových stereotypů také v této oblasti. V práci se autorka částečně věnuje také tématu genderových stereotypů týkajících se obsazování vedoucích pozic v sociální práci.

Obecně lze říci, že se gender oproti pohlaví vyvíjí v čase a místě. Pro další vývoj společnosti i sociální práce je tento fakt pozitivním, avšak je stále potřeba se mu věnovat a přikládat mu význam, protože jsou genderové stereotypy v životě i v sociální práci stále velmi rozšířené.

V práci jsou nejprve vysvětleny základní pojmy – gender a pohlaví, genderové stereotypy, role, genderový kontrakt a socializace, historie ženského a mužského postavení ve společnosti, vše v kontextu se sociální prací.

Obsahem výzkumu je zjištění současného stavu znalosti genderových stereotypů v sociální práci a ovlivnění jimi při výkonu profese.

1. Současný stav

V sociální práci není gender jevem zcela novým, nicméně je zatím nejčastěji spojován s oblastí domácího násilí. Jeho postupné rozšiřování do dalších oblastí sociální práce je naštěstí zvláště v posledních deseti letech viditelné i v české sociální práci.

Díky tomuto rozvoji se začíná problematice genderových stereotypů věnovat více pozornosti a poznatky, získané v teoretických základech, se přenáší také do praxe samotných pracovníků a pracovníků – počínaje výukou genderu na školách, odbornými školeními a semináři pro pracovníky a pracovníce a tematicky zaměřenými dny konče.

1.1 Pohlaví

„Pohlaví je biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic“ (Gender, rovné příležitosti, výzkum, 1/2000, str. 2). Pohlaví rozděluje společnost na muže a ženy. „Rozdíl mezi muži a ženami byl tradičně chápán jako neměnný, přirozený, bytostný, tj. ontický rozdíl“ (Šmausová, 2002, str. 1). Setkáváme se však s různými formami a genetickými rozdíly pohlaví. Někteří/ré autoři a autorky dříve definovali/y pohlaví jako stálé, avšak v současné době se toto tvrzení nedá považovat za platné – také pohlaví se dá dnes již měnit.

Lidské pohlavní soustavy vznikají ze společného základu (mezodermy), který se dále diferencuje od šestého týdne těhotenství, a dává podklad vzniku primárních pohlavních orgánů – (nejčastěji) mužských či ženských. O tom, jaké bude pohlaví dítěte, rozhoduje mužská spermie. Pokud obsahuje spermie, která oplodnila ženské vajíčko, chromozóm X, pohlaví dítěte bude ženské. Pokud má spermie chromozóm Y, pohlaví bude mužské. Jak je již zmíněno v úvodu, samozřejmě existují odchylky, které mohou způsobovat různé genetické mutace (např. Turnerův syndrom, Klinefelterův syndrom) (Jelínek, Zicháček, 2007).

Muži a ženy jsou chápáni na základě pohlavních rozdílů jako zcela odlišné bytosti. Rozdělení společnosti vytváří kategorie, díky kterým můžeme rozřadit všechny osoby na muže a ženy. „V teorii si ovšem musíme uvědomit, že se jedná o hrubé zjednodušení, o tzv. *misplaced concreteness*“ (Šmausová, 2002, str. 1). Podobné rozlišování se odehrává nejen na úrovni vzájemné komunikace mezi jednotlivci, ale i na strukturální úrovni společnosti. Toto postavení je souhrnně označováno jako pohlavně-genderový systém společnosti. Jde o

„institucionalizované vzorce genderované diferenciacie“ (Renzetti a Curran, 2003, str. 21). Ženám je vymezen „domácí prostor“ působení a slabší, emocionálněji zaměřené vlastnosti; zatímco muži v systému zastávají vedoucí, nadřazenou pozici, která se vyznačuje mocí. V pohlavně-genderovém systému je pro ně tedy těžké neuspět, zklamat, či ukázat svou slabost, a pro ženy je obtížnější dostat se do „mužské“ – veřejné sféry a k moci. Tento řád má dopad na všechny osoby bez ohledu na jejich pohlaví, jelikož zužuje vlastní, stereotypy a společností nezatížený, výběr své životní role.

1. 2 Gender

Stručná historie k pojmu gender

Gender je původně anglické označení pro gramatický rod, který se stal označením pro rod sociální. Studium genderu se zabývá sociologie a sociologický přístup vychází z práce Margaret Meadové *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* z roku 1935. Jde o termín používaný pro skupiny vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy. Gender v historickém kontextu se poprvé objevil v referátu Natalie Zemon Davisové na konferenci v Berkshire v roce 1974. Od otištění dnes již klasického článku Joan W. Scottové *Gender. A useful Category of Historical Analysis*, jenž vyšel roku 1986, se začalo kategorie gender užívat ve větší míře, ovšem často jako synonyma kategorie žena (Lenderová, Kopičková, Burešová, 2009).

Gender

Výraz gender se překládal (i překládá) jako rod, avšak český výraz rod nevystihuje přesně, co v angličtině gender znamená (Knotková-Čapková, 2009). Z důvodu obtížné přeložitelnosti do českého jazyka tak, aby byl výraz gender jednoznačný a nezavádějící, se ustanovil všeobecný konsensus v používání původního anglického výrazu gender, který jasně obsahuje veškeré žádoucí atributy k chápání pojmu.

„Lidské pohlaví jako biologická danost (bytí mužem či ženou) slouží jako základ, na němž lidé konstruují společenskou kategorii zvanou gender (maskulinitu či femininitu)“ (Renzetti a Curran, 2003, str. 20). Tudíž 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.

Gender je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Tyto rozdíly jsou předmětem socializace. Jejich závaznost tedy není přirozeným, stálým stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami (Gender, rovné příležitosti, výzkum, 1/2000). Jak říká docentka Knotková-Čapková (2009): „Pojem gender lze vysvětlit v zásadě jako určitý konstrukt, jako obraz toho, co v konkrétní historické, společenské a kulturní oblasti, kulturním kontextu, představuje maskulinita a femininita a nejsou právě pouze tyto dva obrazy genderu, mohou být i další. Mohou být různé modifikace transgenderové identity, různých identit v rámci femininity i maskulinity.“ Genderem se nemyslí něco, co by bylo biologicky dané, ale co je kulturně a sociálně naučené.

„Femininita je soubor genderových vlastností připisovaných ženě danou společností v určitém čase, vymezený komplementárně k maskulinním charakteristikám a vycházející z ženských pohlavních znaků, především péče o potomky. Maskulinita je soubor genderových vlastností připisovaných muži danou společností v určitém čase, vymezený komplementárně k femininním charakteristikám a vycházející z mužských pohlavních znaků a především hormonální podmíněné pohotovosti k agresivitě“ (Gender, rovné příležitosti, výzkum, 1/2000, str. 2).

Jak vyplývá i z citování Knotkové, gender – tedy to, co obvykle nazýváme maskulinita a femininita – není dichotomní. Zahrnuje totiž rozsáhlé množství postojů, jednání, chování a také společenských očekávání, které v průběhu života získáváme prostřednictvím interakce s druhými lidmi (Renzetti a Curran, 2003). Připomeňme jen, že kategorie gender označuje nikoli biologické, ale sociální aspekty pohlaví. Zatímco pohlaví je dáno biologicky, je (většinou) neměnnou kategorií, gender je soubor vlastností, které jsou biologickému rodu přisuzovány sociálně a během historického vývoje se mění. Pohlaví je biologickou charakteristikou, gender společenskou konstrukcí odrážející očekávání spjatá s chováním muže či ženy. Kategorie gender je sociálním a kulturním vymezením pohlaví, systémem rolí přisouzených tomu či onomu pohlaví, je tzv. „sociálním pohlavím“ (Lenderová, Kopiczková, Burešová, 2009).

Gender vyjadřuje myšlenku, že pokud jde o sociální chování, lidé se jako muži a ženy nerodí, ale musí se jako muži a ženy naučit jednat. Osvětluje společensky utvářené postoje a modely chování, které spočívají v dichotomickém dělení na mužské a ženské. Existuje – a vždy existovala – řada vzorců chování, které jsou ve společnosti považovány za typicky mužské nebo ženské (Lenderová, Kopičková, Burešová, 2009).

1.2.1 Genderový kontrakt

Genderový kontrakt (nebo také genderová smlouva) je definován jako soubor implicitních a explicitních pravidel, která se týkají genderových vztahů a připisují ženám a mužům různou práci a pozice, povinnosti, hodnotu i zodpovědnost. Tato pravidla jsou ve společnosti uplatňována a požadována v každodenním životě a souvislostech. Genderový kontrakt se odráží na nejmenší možné úrovni v rámci socializačních procesů, na institucionální úrovni v systému vzdělávání či zaměstnání, a také v rámci norem a hodnot celé společnosti (Valdrová, 2006). V různých společnostech a kulturách je genderová smlouva jinak utvářena a vyžadována; může se také projevovat úplným či částečným vyloučením jednoho z pohlaví z účasti na společenském dění, trhu práce či domácím prostředí. Společnost byla (a stále ještě je) v rámci patriarchálního uspořádání rozdělena na tzv. veřejnou a soukromou sféru. Soukromá, tedy domácnost, rodina, děti, náleží dle tohoto uspořádání ženám; veřejná, tedy zaměstnání, politika, výdělek, připadá mužům. Toto dělení se v naší společnosti již nedá považovat za zcela platné, zejména díky přínosu feministických teorií, nicméně je stále zakořeněné v myšlení a jednání lidí. V souvislosti s genderovým kontraktem můžeme hovořit o femininizaci některých odvětví a genderově-specifické dělbě práce v rámci pohlavně-genderového systému (řádu) společnosti.

1. 2. 2 Genderové role

„Způsoby chování očekávané od členů/ek společnosti v souladu s jejich pohlavní příslušností někdy označujeme jako genderové role“ (Benešová, 2011, str. 9). Genderové role se dají vymezit jako soubor „předpisů a norem očekávaných v jednání a chování žen a mužů, které jsou předávány a zachovávány procesem socializace a které jsou do značné míry stereotypně vymezeny, k čemuž přispívá i fakt, že jsou vnímány jako biologicky dané“ (Gender, rovné příležitosti, výzkum, 1/2000, str. 2). Každá společnost má velký vliv na vývoj

a strukturu těchto rolí, a každá společnost považuje určité způsoby chování a jednání za „správné“. Jakmile se někdo odlišuje, jedná se o „nesprávné“ projevy a společnost tyto projevy často odsuzuje, překvapují ji či je neakceptuje.

Jak uvádí Šmausová (2002, str. 2): „Během času se ustálila stejně bytostná (ontická) sociologická představa gender, jakou byla předchozí biologická definice pohlaví: výchova k muži či ženě implikuje celoživotní neměnné chování jako muž či žena. Genderové role sice nejsou vrozené, ale během života se stávají jakousi druhou přirozeností. Každá kultura má vyjádření konkrétní genderové role spjata s určitým způsobem jednání, chování, vyjadřování, odíváním, s vykonáváním určitého zaměstnání a s odlišnými osobnostními rysy. (Lenderová, Kopiczková, Burešová, 2009). Každá společenská role přitom vyžaduje dodržování určitých požadavků na způsob chování, který je s touto rolí spojován a od každého jejího nositele očekáván. Koncept genderových rolí pak odkazuje na způsob chování očekávaný od členů společnosti v souvislosti s jejich pohlavní příslušností (Renzetti a Curran, 2003). Ke vzniku odlišných genderových rolí přispívají například dle sociologů, kteří zastávají strukturální funkcionalismus, biologické odlišnosti, zvláště, že muži jsou větší a silnější a že ženy rodí děti a kojí je. Tento postoj byl v šedesátých letech přehodnocován v souvislosti s rozvojem feminismu a feministického myšlení, a dodnes se zkoumá, do jaké míry je osobnost jedince biologicky a do jaké míry sociálně podmíněná.

1.2.3 Genderová socializace

„Vědomí vlastní genderové identity (jsem žena, jsem muž), není vrozené, ale jedinec jej získává v procesu socializace. Děje se tak prostřednictvím osvojování si genderových rolí, tj. rolí, se kterými jsou spojována očekávání toho, jak se budou lidé chovat jako muži či ženy“ (Huňová, 2011, str. 17-18). Socializace je proces, jehož prostřednictvím si lidé předávají a osvojují společenské hodnoty a normy, včetně těch, které se týkají genderu. Genderová socializace má někdy podobu vědomého úsilí - posilování pomocí odměn a trestů, může však probíhat i prostřednictvím nápodoby a jemnějších signálů, skrytě přenášených způsoby, jimiž dospělí jednají spolu navzájem i s dětmi, u nich zejména dětskými knížkami, hračkami či oblékáním (Renzetti a Curran, 2003). V rodině, škole, zaměstnání, prostřednictvím médií a jiných socializačních činitelů jsou genderové role v různých vzájemných interakcích znovu vytvářeny, potvrzovány či obměňovány. Každé dítě se v rámci socializace učí, jak se projevovat žensky či mužsky, můžeme si ovšem také všimnout, že některé jejich chování je

genderově neutrální a řízené tím, čemu samy děti přikládají význam ve hře, chování i v postojích (Valdrová, 2006).

Ráda bych zde uvedla také psycholožku Sandru Bem a její utváření genderu: „Kultura každé společnosti sestává ze souboru skrytých předpokladů ohledně toho, jak by členové dané společnosti měli vypadat, uvažovat, cítit a jednat. Tyto předpoklady jsou zabudovány do kulturních diskursů, společenských institucí i duševního ustrojení jednotlivců, čímž se generaci po generaci neviditelně, ale systematicky reprodukuje určité vzorce myšlení a chování. Bem nazývá tyto předpoklady „optickými skly“. Bem se zajímá především o to, jak tyto optiky svým působením utvářejí muže a ženy do kulturou sankcionovaných stereotypních podob“ (Renzetti a Curran, 2003, str. 103).

1.3 Postavení žen, mužů v rodině, ve společnosti a na trhu práce

1.3.1 Prvobytně pospolné společnosti a starověk

Abychom porozuměli současnému stavu, je určitě nutné nejprve pohlédnout do historie postavení žen a mužů. V dávných počátcích lidského rodu, v prvobytně pospolné společnosti, nelze patrně o podřadném a podřízeném postavení jednoho či druhého pohlaví uvažovat. Příslušnice ženského pohlaví byly uctívanými nositelkami života. (Lenderová, Kopiczková, Burešová, 2009). Je však třeba podotknout, že evoluční vývoj a chování lidí v těchto dobách nelze dostatečně prozkoumat. Renzetti a Curran (2003) velmi výstižně poukazují na fakt, že je možné, že ženy nemusely být pasivními rodičkami, ale naopak ony měly dominantní roli ve skupině. Teprve postupně dochází k podřizování až konečnému podřízení ženy. „Muž, od přírody méně vázaný rolí udržení rodu, uvolnil se dříve a více pro volnější pohyb v širším přírodním okolí, pro práci a první počátky technické zručnosti, čehož však během dalších staletí plynule a spontánně využil pro trvalé ujařmení ženy, pro její trvalé odhození k úkonům méně náročným“ (Lenderová, Kopiczková, Burešová, 2009, str. 21).

Vyjádřením maskulinní dominance bylo samo pojmenování muže: pojem homo se užíval obecně pro označení člověka a latinský termín pro muže, vir, byl odvozován od virtus, ctnost (Lenderová, Kopiczková, Burešová, 2009, str. 20). Pro slovo virtus je ostatně velmi mnoho dalších jiných možných překladů a všechny se víceméně vztahují k vlastnostem, které

jsou tradičně připisovány hlavně mužům: odvaha, statečnost, udatnost, prudkost, divokost, výbornost, skvělost, výtečnost, znamenitost, dokonalost. Zatímco dle některých zdrojů je etymologie slova, které v latině označuje ženu, femina, spíše negativním vymezením ženského pohlaví. Slovo pochází od fe - fides – víra, a minus - méně; femina je tudíž ta, co má méně víry. Můžeme nejspíše usoudit, že lingvistický význam dvou základních biologických kategorií již několik tisíciletí spojuje dohromady biologické pohlaví, kterému připisuje určité, příslušnosti k danému pohlaví dané, očekávané vlastnosti.

S rozvojem víry souvisí další pohled na historii žen a mužů a jejich sociální vývoj. Muž byl obdařen větší moudrostí, protože Bůh k němu choval větší náklonnost než k ženě. I při uznání skutečnosti, že se žena stala pro muže dobrou oporou, neopomíná církve zdůraznit její nižší hodnotu, která ji předurčuje ke stavu podřízenosti (Čadková, Lenderová, Stráníková, 2006). Podřízenost se projevovala zejména tím, že jí byla přiřčena domácí sféra, tedy starost o domácnost, manžela, děti; zatímco mužům je určena oblast veřejná – politiky, moci, vzdělanosti. Toto uspořádání je jednoznačně pozorovatelné dříve, jako příklad mohou posloužit starověké civilizace – Řecko a Řím, ve kterých můžeme mluvit o vzniku filosofie, která byla dominantou mužů. Matrilinearita prvobytně pospolných společností byla vystřídána patrilinearitou, muž měl (nad ženou) moc, která byla zakotvena i v zákonech.

1.3.2 Středověk

Na „bezpečně“ zavedený řád starověku navázal ve 4. a 5. století středověk a s ním rozvoj církve, která si jako důvod kritiky žen a patriarchálního postavení mužů zvolila příběh o stvoření světa a o Adamovi a Evě. Na ženy se tedy v dobách středověku pohlíželo spíše negativně, jako na „důvod vyhnání z ráje“. Nadřazenost muže nad ženou v chování i postavení je zde podávána jako přirozená, protože žena byla stvořena z muže, a tak byla pro něj určena. Vlastnosti, které jsou muži a ženě na základě těchto tezí připisovány, jsou také důvodem, proč žena byla muži podřízena. Bylo na ní pohlíženo jako na Evu - symbol hříchu a smyslnosti, která zbavila muže - Adama - schopnosti racionálního rozhodnutí na základě inteligence. „Významnou úlohu ve zmírňování kritického pohledu na ženy sehrál u části duchovenstva kult Panny Marie. Porodivší Spasitele, stala se pramenem spásy a útěchy pro další generace žen“ (Lenderová, Kopiczková, Burešová, 2009, str. 27).

V době středověku je velký rozvoj církve, která má velký vliv na utváření postavení muže a ženy ve společnosti. Za ženský vzor prezentovaný společnosti můžeme považovat svatou Ludmilu – „stejně jako dokázala odpovědně spravovat knížectví, dokázala být i dobrou vychovatelkou svých dětí a vnoučat a neoslyšela ani chudé a potřebné“ (Lenderová, Kopičková, Burešová, 2009, str. 173). Za hříšnou považovali duchovní všechny ženy, určité úlevy od jejich hříšnosti měly panny, posléze také vdovy a nakonec i vdané ženy. Zbožný život měla vést také každá vdaná žena, povinná svému muži láskou, vytrvalou úctou, poslušností, poddaností a služebností při zachování dobrých mravů. „Pokud žena spravovala domácnost a dům, měla tak činit řádně, aby uživila nejen svou rodinu, ale i žebrající chudáky“ (Lenderová, Kopičková, Burešová, 2009, str. 28). Zajímavě, jakousi „srovnávací metodou“, posoudil práci ženy a muže Petr Ctihodný (Venerabilis). V úvaze o práci ženy po boku muže došel k příměru námahy osla a koně. První a slabší osel vykonává jako žena každodenní neustálou a nedocenenou práci, zatímco kůň není tak ke své práci vázán a dosahuje přitom mnohem efektivnějšího výsledku (Lenderová, Kopičková, Burešová, 2009).

V množství bídých a osamocených lidí tvořily ve středověké společnosti zvláštní skupinu neprovdané ženy, bezdětné vdovy, zestárlé služky a děvečky, nádenice, zkrátka nezaopatřené ženy bez mužského dohledu, s nimiž si společnost nevěděla rady a nad nimiž nechtěla ztratit kontrolu. Omezené řešení nabízela takzvaná Bekyňská sdružení. Byla zakládána od 2. poloviny 13. století a plnila vedle funkce náboženské i nepřehlédnutelnou roli sociální. Významné místo v životě bekyní zaujímala modlitba spojená s dobročinností. Některá sdružení bekyní se specializovala přímo na ošetrovatelskou péči v určitých špitálech nebo v domácnostech nemocných. Sociální práce byla celkově velmi oblíbenou formou ženské náboženské aktivity (Čadková, Lenderová, Stráníková, 2006). Solidarita k bližnímu svému byla pro období středověku typická a vzniká zde pevný základ pro péči o sociálně slabé a znevýhodněné (Matoušek a kol., 2001).

1.3.3 Novověk

V souvislosti s reformací dochází k posílení významu ženy zvýšením významu manželství. Martin Luther (německý teolog, 15. století) se snažil nahradit tradiční polaritu méněcennosti a nadřazenosti novou konstrukcí: na vyhnání z ráje nenese Eva vinu sama a žena není nedokonalým mužem. Obě pohlaví mohou stejnou měrou dosáhnout spásy, ale žena má nejen jiné tělo než muž, ale také slabšího ducha. Už v době předbřlohorské se v české

šlechtické společnosti vytvořily podmínky pro rovnoprávnější postavení šlechtičny. Období osvícenectví bylo věkem prvních racionálně podložených diskuzí o roli ženy ve společnosti. Od konce 18. století vznikaly koncepce rodiny, které refletovaly nové životní poměry a filosoficky zakotvily její tradiční obraz založený na paradigmatu „veřejného“ muže, zajišťující rodinný příjem a zúčastňujícího se procesů politického rozhodování, a „privátní“ ženy, působící ve sféře domácnosti. Navzdory postulátu, že každé pohlaví vládne ve své sféře, byl tento model na první pohled asymetrický: rodina sice platí za doménu ženy, podle klasické koncepce ji však vede muž coby hlava rodiny; žena je nadto vyloučena z profesního světa a politiky. Rozhodnutí přijímaná v politické a ekonomické oblasti se žen sice dotýkají, samy na rozhodovacím procesu však nesmějí participovat. Pádným argumentem pro neúčast ženy v politice byla ženská „specifika“ vycházející z medicínského konstruktů, senzibilita a jistá pasivita, pro ženu typické, se údajně nejlépe uplatní ve sféře náboženské a výchovné. (Lenderová, Kopičková, Burešová, 2009).

Ženy se mohly vzdělávat ve větší míře než v předchozích obdobích, stejně tak práce žen byla častější a zejména již přijatelnější společností – ženy nebyly již jen služkami, ale často provozovaly svou vlastní živnost, službu, obchod. Fakt, aby žena pracovala, byl víceméně nutný, z jednoho příjmu nebylo možné v klasické domácnosti bohatě vystačit, a proto byla pomoc ženy vítanou.

1.4 Osobnost sociálních pracovníků a pracovníků

Existuje mnoho definic osobnosti. J. B. Watson vymezuje osobnost jako „konečný produkt našeho systému zvyků“, R. B. Stell uvádí, že „osobnost je to, co determinuje chování v definované situaci a v definovaném naladění“ (Nakonečný, 2003). V klasické definici G. W. Allporta (2004) je osobnost chápána jako „vnitřní dynamická organizace psychofyzických systémů uvnitř individua, které determinují jeho jedinečné přizpůsobení k jeho prostředí, ovlivňují jeho charakteristické chování, myšlení a aktivitu“.

V oblasti sociální práce je osobnost sociálních pracovníků a pracovníků vymezena také v zákoně o sociálních službách, který upravuje mimo jiné předpoklady a podmínky pro výkon činnosti v sociálních službách. V části osmé, hlavě I., zákona 108/2006 Sb., §109-111 jsou uvedené předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka. Přijetím tohoto zákona v roce 2006 došlo k dlouho očekávané zákonné úpravě profese sociální práce, a byly v něm

poprvé vymezeny předpoklady výkonu této profese, kam patří odborná a zdravotní způsobilost a způsobilost k právním úkonům. Odbornou způsobilostí je zde myšlena povinnost ukončeného vyššího odborného či univerzitního vzdělání v oborech zaměřených na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, sociální a humanitární práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném dle zvláštního právního předpisu, a další možnosti uvedené pod písmeny c) a d) odstavce 4 a v odstavcích 5 a 6 § 110 zákona. V hlavě II. § 111 zákona je dále uvedena také povinnost dalšího vzdělávání sociálního pracovníka. Další vzdělání v sociální oblasti je celoživotní a v zákoně je aktuálně stanoveno v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Pracovnice a pracovníci si dalším vzděláváním v akreditovaném vzdělávání obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci (Zákon 108/2006 Sb., §109-111).

Sociální práce se od jiných pomáhajících profesí liší například v tom, že do pracovního procesu vstupuje samotná osobnost pomáhajícího. Důvod, proč je osobnost sociálních pracovníků a pracovníků součástí této práce je zřejmý – každý člověk je socializován a tím i (nejen) genderově ovlivňován a utvářen. Pracovnice a pracovníci by se kvůli kontaktu a práci s uživateli a uživatelnkami měly/i vyvarovat genderové zaujatosti a stereotypizaci, a měly/i by skrze svou práci přispívat k odstraňování genderových bariér a tím podporovat rovné příležitosti svých uživatelů a uživatelek.

Na osobnost sociálních pracovníků a pracovníků působí několik stresových činitelů při výkonu práce – jednak problémy a problémová či nepříznivá situace samotných uživatelek a uživatelů a jejich rodinných příslušnic/íků, jejich požadavky a očekávání, agresivita, nervozita, strach a jiné, a jednak také měnící se legislativa, nutnost vedení administrativních dokumentů a v poslední řadě také pracovní prostředí a kolektiv.

1.5 Stereotypy

Můžeme říci, že naprostá většina z nás má zažitá určitá stereotypy, a to i aniž bychom si této skutečnosti byli vědomi. S určitou zaujatostí nahlížíme jak na muže, tak na ženy, ale i na menšiny, rasy a etnické skupiny. Spojujeme si je s určitou mírou emocionality, intelektem, temperamentovými a charakterovými vlastnostmi, fyzickými proporcemi, vzhledem apod. „Pokud je osoba jednou identifikována jako patřící k jisté skupině, automaticky, prostřednictvím stereotypu, jí bývají přisuzovány všechny vlastnosti této skupiny a aktivizuje

se tak i předsudek. Tento automatismus je podkladem stereotypu. Člověk pak zachází s informací tak, jako by byla reálná“ (Lašek, 2003, s. 88).

Martin (in Janošová, 2008, s. 27) stereotypy definuje jako „apriorní (předem stanovené) představy o povahových rysech, způsobech chování a zvycích příslušníků určité skupiny, aniž by byla brána v potaz individualita jejích členů, jejich konkrétní životní situace apod. Jejich prostřednictvím získáváme základní informace o situacích, věcech či lidech bez nutnosti jakýchkoliv dalších znalostí a podrobností. Základní vlastností stereotypů je, že je nevytváříme na základě osobních zkušeností, ale získáváme je tradováním, verbálním a neverbálním zprostředkováním ostatními příslušníky naší společnosti.“ Úzce s touto problematikou souvisí i naše názory a postoje a také to, zda jsme daným člověkem ovlivňováni v pozitivním či negativním smyslu. V takovém okamžiku jsme schopni své zažité stereotypy do jisté míry přehodnotit.

Stereotypy mají dvě základní funkce: první je zjednodušení a zafixování odlišností a druhou je uzavření a exkluze toho, co je jiné. Stereotypizace je ve své podstatě prezentací řádu a moci, které převládají v dané kultuře. Neflexibilitou stereotypů se pak dané mocenské vztahy zdají jako nevyhnutelné, pevné, a zejména normální, tedy přirozené. Jelikož je mnohdy stereotyp považován pouze za zobecnělou zkušenost, je opomíjen fakt, že se stereotyp obvykle objevuje tam, kde existují značné nerovnosti v moci (Paulína Tabery, 2007, str. 14).

1.5.1 Genderové stereotypy

Zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“ nazýváme genderovými stereotypy. Předpokládá se přitom, že normální muž nenese žádné ženské charakteristiky a naopak. Genderové stereotypy jsou univerzálně platné, neboť se předpokládá, že charakteristiky tvořící genderový stereotyp sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví (Renzetti a Curran, 2003). Genderové stereotypy vycházejí z ustálených a jednostranných představ o rozdílech mezi muži a ženami. Těmto rozdílům je pak připisován jednou provždy platný charakter. Genderové stereotypy ve své podstatě podporují tradiční vzorce genderových rolí. Ženám jsou tak mnohdy automaticky připisovány charakteristiky jako: „bezmocnost, citové založení, empatie, jemnost, parádivost, náladovost, mírnost, něžnost, pasivita, poslušnost, povolnost, soucit, slabost, pečlivost.... Naopak typicky

mužskými vlastnostmi jsou agresivita, bojovnost, citizádostivost, neohroženost, panovačnost, podnikavost, rozvaha, síla, energie, sebejistota, tvrdost, statečnost...“ (Karsten, 2006, s. 25). Takovéto rozlišení může být pro obě pohlaví jak zvýhodňující, tak naopak. Například při zaměstnávání je genderová stereotypizace problematickou, jelikož se u ženy někdy automaticky předpokládá její starost o rodinu, případně možné otěhotnění a nástup na rodičovskou dovolenou, což u mužů automatické není, a přesto je dnes již běžné, že muž nastoupí na rodičovskou dovolenou a žena je ta, co „živí“ rodinu. Někdy zase naopak může být ženy zvýhodňující.

V dnešní společnosti můžeme vidět pomalé změny v genderových stereotypech, které se projevují například v zaměstnanosti žen v „mužských“, eventuelně mužů v „ženských“, profesích a oblastech. Jak již bylo zmíněno, genderové očekávání bylo dříve sankcionováno společností různými způsoby. Dnes se již od různých sankcí ustupuje, nicméně všeobecné vědomí si „správných a nesprávných“ vzorců chování v lidech stále ještě ve velkém množství přetrvává (Smutek, 2006). Jakmile se muž či žena odliší od „své“ role, je to stále považováno za „zvláštní, divné, nenormální“. Muž, neživí-li dostatečně rodinu, je považovaný za neschopného či líného; žena, která dává přednost práci před rodinou je označována jako špatná matka, kariéristka aj.

Genderové stereotypy se projevují také jako nástroj nadvlády jednoho pohlaví nad druhým, respektive specifické části mužského genderu nad ostatními. Jsou ovlivněny tím, jak je ve společnosti rozdělena moc a vertikální hierarchizací společnosti. „Mužský gender je v podmínkách západních společností systematicky upřednostňován a zvýhodňován, což je podmíněno historickým vývojem“ (Benešová, 2011, str. 13). Toto rozdělení jde vidět i v předešlých odstavcích na příkladu rodičovské dovolené, i v jazyce, viz dále.

1.6 Gender a genderové stereotypy v sociální práci

„Prostřednictvím studia genderu můžeme získat náhled na některé ze stereotypů v našem jednání, vnímání či myšlení, jejichž nezamýšleným důsledkem může být znevýhodňování uživatelů či uživatelék“ (Benešová, 2011, str. 4). Například Janebová (in Smutek, 2006, str. 44) ve svém příspěvku zaměřeném na moc a autoritu z genderového hlediska v sociální práci uvádí: „Sociální práce zahrnuje velký paradox: Je považována za typicky ženské povolání, je spojována s typicky ženskými kvalitami (expresivita, péče o

druhé, na lidi orientované chování) a je spojena s normativním očekáváním, že ji budou dělat ženy. Na druhou stranu jsou zde stejně jako v ostatní veřejné sféře více hodnoceny tzv. stereotypně mužské kvality (výkon autority, racionalita).“ Tradiční sociální práce může přispívat ke genderovému pojetí uživatelů/ek tím, že jedná v souladu s pohlavně-genderovým systémem společnosti, který mohou považovat pracovnice a pracovníci za přirozený a neměnný. „V důsledku genderově-stereotypního uvažování hrozí, že se budeme dopouštět neadekvátních soudů nad uživateli/kami, kteří/ré určitým způsobem „vybočují“ ze zavedených genderových kategorií, a snažit se tyto osoby zformovat podle oněch kulturně předchystaných škatulek, což by vedlo k omezování jejich osobního rozvoje a deformování jejich jedinečné identity“ (Benešová, 2011, str. 11). Reflexe sociální práce a stereotypů z pohledu genderu je i proto nutná, a to nejen v teoretickém měřítku, ale zejména v praktickém. Výuka genderu pro sociální pracovnice a pracovníky je již na některých školách zahrnuta (př. Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity, Filosofická fakulta Univerzity Karlovy).

Mluví-li se v české sociální práci o genderu a genderových souvislostech, nejčastěji najdeme literaturu k tématu domácího či sexuálního násilí na ženách a dětech a také v souvislosti s péčí o dítě při rozvodu rodičů. Je nutné si však uvědomit, že genderová problematika v sociální práci má mnohem „hlubší“ kořeny. Gender hledisko a genderové stereotypy se v sociální práci vyskytují na všech úrovních oboru – v teoriích a metodách, ve vztahu mezi uživateli/kami a pracovníky/cemi, v personálním obsazení i v odměňování pracovnic i pracovníků, v postojích, hodnotách, komunikaci a i v dalších oblastech (Benešová, 2011).

Skleněný strop

Jak uvádí Pavlík (in Smetáčková, Vlková, str. 36): „Skleněný strop odkazuje na diskriminaci žen při povyšování, kdy ženy naráží na neviditelné bariéry, které je udržují na nižších úrovních řízení a brání jim v postupu v rámci organizace. Pojem „skleněný strop“ se uvádí z toho důvodu, že jej žena pozná až ve chvíli, kdy se o vyšší místo uchází, do té doby „nejde vidět“. Jedná se o umělé překážky založené na osobních předpojatostech nadřizovaných (mužů i žen), tak i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy.“ V rámci této definice jsou zahrnuty ženy jako ty, kterým neviditelné bariéry znesnadňují či přímo zabraňují postupu na vyšší pozice v zaměstnání; o skleněném stropu

mluvíme také v souvislosti s jinými minoritními skupinami ve společnosti. Jak bylo již uvedeno, pohlavně-genderový řád, který panuje v naší společnosti, zvýhodňuje muže, avšak ani muže ne všechny stejně. Za zvýhodňovaný „ideál“ muže, který je zvýhodňován v tomto systému ve společnosti, se považuje bílý heterosexuální muž. Jak uvádí Valdřová (2006, str. 11): „Za stejných základních podmínek (etnika, věku, vzdělání, původu atd.) zaujímají ženy vůči mužům ve společnosti vždy znevýhodněnou pozici.“ Její výrok ukazuje na fakt, že i mezi muži jsou rozdíly, a také muži jsou někdy v nevýhodě, například kvůli etnicitě a sexuální orientaci. To samé samozřejmě platí i o ženách. Bariéry, které (nejen) ženy při postupu na vyšší místa mají, mohou být různé – není jim dáno pracovní volno, aby mohly studovat a díky vyššímu dosaženému vzdělání se mohly ucházet o vyšší pozici v zaměstnání; vedoucí - muži nechtějí přijmout ženy do svého jinak homogenního týmu; převládá názor, že žena nemůže strávit v práci tak velké množství přesčasů kvůli dětem a rodině, a že si žena častěji bere volno kvůli obstarávání dítěte či jiného nemocného člena rodiny. Panují také stereotypy ohledně ženských dovedností; dravost, asertivita a průbojnost jsou připisovány mužům, u ženy se považují za „něco nepřírozeného“, neženského. U mužů však například dovednosti a vlastnosti, běžně připisované ženám, jsou chváleny a jsou považovány za vhodné obdivu – u žen jsou však naprosto přirozeně vnímány a nejsou tolik oceňovány. Paradoxem také zůstává, že firmy mohou na ženách na vyšších pozicích ušetřit, protože ženy stále dostávají méně peněz, přestože jsou na stejných pozicích a se stejnými předpoklady jako muži. Česká republika je z členských zemí Evropské Unie v této oblasti na nejhorších pozicích; přičemž vliv na rozdíly v hodnocení žen a mužů má také právě podíl žen a mužů ve vedoucích pozicích (Tenglerová, 2010).

V Norsku se pokusili „skleněnému stropu“ bránit tím, že uvedli v platnost zákon, který nařizoval všem velkým soukromým společnostem, aby v jejich správních radách zasedlo 40 procent žen (Kábrhelová, 2004). Přestože i některé ženy s tímto zákonem nesouhlasily, pomocí zákona a sankcí v případě nedodržení kvót se v Norsku podařilo obsadit více žen na vrcholné pozice. Otázkou zůstává, na úkor čeho. V české společnosti se o této formě pozitivní diskriminace také hovoří a hovořilo, ovšem pro většinu žen, i političek, manažerek aj., je to považováno za dehonestaci jejich schopností a dovedností (Tenglerová, 2010).

Skleněný útes

V souvislosti s předcházející kapitolou je nutné se zmínit o dalším stereotypu, který se projevuje v případě zaměstnávání žen na vyšších pozicích. „Skleněný útes lze definovat jako

využívání žen v top managementu v momentech, kdy je daná firma v krizi a je třeba ji z ní efektivně vyvést. Žena je v tomto případě výhodnou alternativou, jakousi poslední volbou - když neuspěje, tj. nedovede firmu v krátkodobém horizontu k růstu, odchází a firma navždy přichází o její talent“ (Cockroft in Králíková, 2006).

Žena se tedy často může dostat do situace, kdy v případě jejího překonání „skleněného stropu“ ještě stále nemá vyhráno, protože její povýšení je podmíněno zlepšením stávající situace firmy. Pokud se ženě nepodaří naplnit očekávané požadavky, odchází ze zaměstnání a/nebo je na ní „sveden“ neúspěch firmy. Ženy tak na svých bedrech v takovéto chvíli mají nejen zvýšený stres a mnohá očekávání, ale také strach ze své další budoucnosti a pracovního uplatnění; vše dohromady je velmi náročná a stresová situace.

Skleněný výtah

V opozici oproti skleněnému stropu můžeme hovořit o „skleněném výtahu“. Tento se dotýká zejména mužů, kteří „jsou rychleji povyšováni a na vyšší pozice“ (GITA, 2006-2009). Pavlík (in Smetáčková, Vlčková, 2005, str. 36) k tomu dodává, že jsou „povyšováni mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi.“ Pojem skleněný se používá proto, že jde o zvýhodňování mužů, kteří z nerovnosti a stereotypů profitují, a často své zvýhodňování nevidí, či si ho nejsou vědomi. Renzetti a Curran (2003) skleněný výtah přisuzují k fenoménu zaměstnání, ve kterých převažují ženy. Všimnout si jej můžeme například v oblastech, kde se pracuje s dětmi – téměř na všech stupních školního vzdělávání zastávají ředitelskou či vyšší manažerskou funkci muži, paradoxně jsou ale mužští pedagogové na školách, zejména na 1. stupních základních škol, spíše raritou. Tento jev můžeme pozorovat také v sociální i zdravotní oblasti (viz například kapitola 9 in Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010).

1.6.1 Generické maskulinum

Gender se v neposlední řadě objevuje také v jazyce. Obor, který se jím zabývá, se jmenuje genderová lingvistika, označovaná také jako feministická. Její zrod můžeme datovat do 70. let 20. století (Valdrová, 2006). Valdrová (in Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2/2005, str. 1) generické maskulinum definuje jako „mužský jazykový tvar v názvech osob

podle profesí, funkcí a sociálních vztahů, který údajně zahrnuje obě pohlaví. V angličtině, němčině, francouzštině a jiných jazycích byl tento jazykový úzus odhalen jako mechanismus, který znevýhodňuje ženy – psychologické testy zjistily, že mužský jazykový tvar spontánně navozuje představu muže.“ V českém jazyce je používání generického maskulina časté, a to i kvůli pravidlům českého pravopisu – například věta: všichni vešli do třídy – ale že všichni jsou 4 ženy a jeden muž už čtenářka či čtenář takové věty nepozná.

„Zejména profesní role (lékař, pilot, sekretářka, zdravotní sestra) jsou asociovány s kategoriemi pohlaví a rasy.“ (Hnilica, 2010, str. 15) K těmto označením se pak přidávají také kategorie profesí označovaných mužským ekvivalentem – učitel, vychovatel, prodavač, sociální pracovník, které se dnes již používají také v ženských variantách – učitelka, vychovatelka, prodavačka, sociální pracovnice – jelikož jsou tato povolání vykonávána již převážně ženami. V sociální práci se generické maskulinum používá a používalo přesto dodnes. Časté je například u označení kanceláře – napsáno je Petra Klečková, sociální pracovník, přestože jde o konkrétní ženu sociální pracovníci. Generické maskulinum se také objevuje na webových rozhraních jednotlivých sociálních služeb, v interních i externích materiálech, při přednáškách, besedách i školeních apod. Není jen písemné, ale i slovní, například se říká uživatel, pracovník, přestože mluvíme i o ženách, i o mužích.

Používání generického maskulina je často omlouváno z ekonomického i vzhledového hlediska, hlavně na propagačních a jiných materiálech. Někteří tvrdí, že je používání oslovení pro muže a ženy zvláště je zbytečné, přehnané; je nutné si uvědomit, že genderové lingvistice nejde o úplné vypuštění generického maskulina, ale „o to, podpořit genderově vyvážené vyjadřování, kriticky vnímat genderové stereotypy a pojmenovat podíl žen na veřejném dění (www.valdrova.cz, 2010). „V zahraničí se zvláště ve veřejném projevu dbá na genderově korektní jazyk. Evropská unie formulovala v roce 1990 Doporučení k eliminaci sexistického jazyka, jež pak vlády členských států rozpracovaly se zřetelem ke specifickým každého jazyka. Řídí se jimi úřady, obce, školy, firmy, spolky a různé organizace. Směrnice mají své nepostradatelné místo v běžném životě. Prvním českým pokusem o takové směrnice je knížka Kultura genderově vyváženého vyjadřování, publikovaná na www.msmt.cz v roce 2010“ (www.valdrova.cz, 2010). Dalším počinem je také jazykové doporučení pro český jazyk sepsané Valdrouvou, dostupné na jejích webových stránkách.

2. Cíl práce a výzkumné otázky

Cíl práce

Cílem práce je zmapovat povědomí sociálních pracovníků a pracovníc o problematice genderových stereotypů a zjistit zda, jak a v jaké míře ovlivňují jejich práci s uživatelem a uživatelkou v rámci poskytovaných služeb. Na základě stanoveného cíle byly stanoveny výzkumné otázky.

Výzkumné otázky

- 1.) Vědí sociální pracovníci/ice o genderových stereotypech v sociální práci?
- 2.) Ovlivňují genderové stereotypy sociální pracovníky/ice při kontaktu s uživatelem, uživatelkou?

3. Metodika

3.1 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor byl tvořen 5 sociálními pracovníci a jedním sociálním pracovníkem, kteří pracují ve městě České Budějovice. Oslovený/é respondent/ky pracují zejména s cílovou skupinou seniorů. Respondent a dvě respondentky pracují v Domově pro seniory, dvě respondentky pracují v Pečovatelské službě a jedna respondentka je sociální pracovnící osobní asistence v Českých Budějovicích.

Výběr respondentů byl záměrný. V domově pro seniory jsem vykonávala třítydenní odbornou praxi, během které jsem se mohla lépe seznámit s prostředím a v pečovatelské službě a osobní asistenci jsem měla pracovní poměr – v pečovatelské službě po dobu dvou měsíců, v osobní asistenci 6 měsíců. Dotazovaný/é byl/y nejprve při osobním kontaktu během vykonávané praxe či práce výzkumnice předběžně nepřímou dotázán/y na možnost jejich kontaktování pro budoucí výzkum. Po několika měsících byl/y telefonicky požádán/y o účast na výzkumu a zároveň s nimi byla sjednána schůzka pro rozhovor. Vybraný/é sociální pracovník/ice byly osloveny pro rozhovor z důvodu předchozí možnosti pozorovat nestranně jejich chování a tím porovnat jejich vlastní vnímání a názory na své chování a jednání s poznatky výzkumnice.

3.2 Metody a techniky sběru dat

Empirické poznatky v této části rozšiřují teoretické vymezení uvedené v předchozích kapitolách. Pro zpracování empirické části práce byla použita technika polostrukturovaného rozhovoru a zúčastněného pozorování. Jde tedy o kvalitativní výzkum, jehož cílem je získat podrobnější a ucelenější informace o zkoumaném jevu. „Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problému v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytváření sociální realitu“ (Švaříček, Šed'ová, 2007, str. 17).

Techniky polostrukturovaného rozhovoru a pozorování byly ve výzkumu zvoleny záměrně, jelikož „prostřednictvím pozorování je možné získat evidenci o tom, co se v dané situaci reálně odehrává, prostřednictvím rozhovoru především o tom, jak je toto dění svými aktéry prožíváno a hodnoceno“ (Švaříček, Šed'ová, 2007, str. 75).

Vybraným způsobem pozorování bylo skryté zúčastněné pozorování, čímž se zminimalizoval efekt morčete a výběr role. „Efekt morčete: zkruslení vzniklé tím, že zkoumané osoby jsou si vědomy toho, že jsou zkoumány. Výběr role: zkoumaná osoba, která si je vědoma, že je zkoumána, nebude reagovat přirozeně, ale tak, aby se jevila v co nejlepším možném světle“ (Disman, 2002, str. 132). Pozorování v tomto výzkumu bylo zúčastněné. V případě pečovatelské služby a osobní asistence bylo pozorování zúčastněné skryté, s pozicí výzkumnice jako úplná participantka, v Domově pro seniory šlo o pozorování zúčastněné skryté s pozicí výzkumnice pozorovatelka jako participantka.

Všechny rozhovory byly provedeny v období měsíce dubna a poloviny května 2012. Délka jednotlivých rozhovorů byla různá, od cca 50 minut do přibližně 100 minut. Dotazovaný/é byl/y nejprve informován/y o anonymitě svých odpovědí a také byl ode všech dán souhlas s nahráváním zvukového záznamu na diktafon či psaním poznámek. Po poskytnutém rozhovoru došlo k jeho přepisu.

Technika polostrukturovaného rozhovoru je dle Miovského (2006) nejčastěji zvolenou technikou používanou v kvalitativním výzkumu. „Polostrukturovaný rozhovor vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek“ (Švaříček, Šed'ová, 2007, str. 160). Hendl (2005) o něm hovoří jako o rozhovoru prostřednictvím návodu.

Jak upozorňuje mimo jiné i Disman (2002), během (nejen) výzkumného rozhovoru může vzniknout zkruslení, které ovlivňuje hned několik faktorů – osobnost výzkumníka/ce, respondentů/tek, prostředí, aktuální nálada, dostatek času a mnoho dalších. Důvod pro výběr techniky polostrukturovaného rozhovoru v této práci byl také ujištění se, že respondent/ky budou chápat stejně vymezení genderu a je pro ně význam tohoto slova srozumitelný, čímž dojde k menšímu zkruslení, než by tomu tak mohlo být v kvantitativním výzkumu.

4. Výsledky

Otázky pro rozhovor byly předem připravené a pro vyhodnocení byly rozděleny také do tematických okruhů. Tematické okruhy v rozhovoru byly zaměřené na oblast práce s uživateli/kami, komunikaci s nimi, atmosféru a vztahy v organizaci, zkušenost s genderovými stereotypy v organizaci.

Pro přehlednost o respondentovi/kách jsem vytvořila tabulku uvádějící základní informace.

Jméno	Věk	Zaměstnán/a v	Vzdělání
Lubor	33	Domov pro seniory	Mgr.
Milada	34	Domov pro seniory	Dis.
Zdena	34	Domov pro seniory	Mgr.
Kamila	35	Pečovatelská služba	Dis. zdravotního směru, dodělavá Bc.
Irena	33	Pečovatelská služba	Dis.
Věra	28	Osobní asistence	Mgr.; Dis.

Zdroj: Vlastní výzkum

4.1 Shrnutí informací z rozhovorů

V tematickém okruhu zaměřeném na oblast práce s uživateli/kami byly respondentovi/kám položeny tyto otázky: Jakou pravidelnost má Váš kontakt s uživateli/kami za den? Jsou častější individuální či skupinové kontakty? Jak dlouhé jsou přibližně každodenní kontakty? Připravujete také aktivizaci pro uživatele/ky? Podle čeho aktivity vybíráte?

Tyto otázky byly položeny z důvodu představy početnosti a způsobu kontaktování uživatelů/ek, proto zde není zařazeno jejich kódování. Oslovený/é respondent/ky jsou denně

v pravidelném kontaktu se svými uživatelkami, uživateli. Lubor, Milada a Zdena se setkávají se svými uživatelkami, uživateli osobně, telefonicky komunikují se zájemci/kyněmi o službu či rodinnou. Věra, Zdena i Irena mají denní kontakt s uživateli/kami častější telefonický, několikrát do týdne také osobní, který je průměrně jeden denně. Tyto kontakty jsou skupinové i individuální, které probíhají častěji; a to jak formou osobní, tak zprostředkovanou skrze dokumentaci.

Osobní individuální kontakty probíhají různě často, jak ukazuje odpověď Lubora: *„Jak kdy, někdy i delší, záleží na tom, jak ten člověk má rozpoložení, jestli se mu chce si zrovna povídat, někdy je to jen o pozdravení, no.“* A odpověď Milady: *„Ano, ale ne příliš často, tak průměrně denně přímo tady v zařízení na svém oddělení tak dvakrát asi jsou rozhovory delší patnáct minut, nevím, no, opravdu různě, hlavně podle stavu klienta.“*

Z odpovědí dále vyplynulo, že až na Věru připravují aktivizaci pro uživatelky/le v zařízení. Tyto aktivity vybírají z různých důvodů: Zdena uvedla: *„No, tak co mělo třeba velký úspěch, zařazujeme častěji, třeba dechová hudba, to je tady oblíbené, no, a další, různé přednášky, třeba canisterapie, nebo i další činnosti.“* Odpověď Ireny: *„Podle čeho, tak asi něčím zajímavé pro uživatele, třeba i co ještě nebylo; zkouším, co by je tak mohlo zajímat, třeba trénování paměti je oblíbené, přednášky a tak že člověk u toho nemusí být ani moc aktivní asi i. A také finančně jsem na to limitovaná.“*

Okruh zaměřený na komunikaci s uživateli/kami zahrnoval 4 otázky, všechny okódované:

Otázka č. 6: Víte o nějakých svých zažitých zvycích při komunikaci s uživatelem nebo uživatelkou? Zvolený kód: Způsob komunikace, profesionalita.

Otázka č. 7: Máte nějaké oblíbenější uživatelky, uživatele? Zvolený kód: Obliba, sympatie.

Otázka č. 8: Jaká jsou Vaše nejčastější témata rozhovorů s uživateli, uživatelkami? Zvolený kód: Obecná témata, potřeby.

Otázka č. 9: Myslíte, že máte s ženami jiná témata než s muži? Zvolený kód: Zájmy, zdraví.

Otázka č. 6: Způsob komunikace, profesionalita. Při komunikaci je ze všech rozhovorů patrné, že respondent i respondentky dbají zejména na způsob komunikace s uživatelem nebo uživatelkou. Neopominají především specifika cílové skupiny a při dotazu na zažité zvyky v komunikaci si vybavil/y spíše zažité činnosti týkající se zvýšení hlasu, pomalejší srozumitelné mluvy, což je součástí jejich pracovní profesionality.

Otázka č. 6	Víte o nějakých svých zažitých zvycích při komunikaci s uživatelem nebo uživatelkou?
Respondent/ka	
Lubor	No, samozřejmě třetí osoba kdyby tam byla přítomna, tak asi by nějaký objevil, ale jinak o nich nevím, ale faktem je, že dost čtu knížky i psychiatrický a tak a často na to poté jakoby zapomenu, na ty poučky, takže se potom chovám přirozeně, tak podle toho, jak je situace, a ne jako pomocí příruček. A jinak spíš takové to zaťukat na pokoj než tam jdu, pozdravit, a podle i zdravotního stavu klienta, třeba mám na jednom pokoji dva klienty a ani jeden nemluví, ale jeden ještě nevidí, takže nejdříve jdu vždy za ním, aby věděl, kdo vlastně přišel do pokoje.
Milada	No, já mám asi takový, že hodně se mám potřebu jich dotknout, mít i ten kontakt i jinak, ale v rozhovoru jako nevím o ničem.
Zdena	Asi ne, leda když někdo hůře slyší, tak že mluvím hned více nahlas, tak to mám zautomatizované, no, a takové.
Kamila	Nevím, asi ne, kdyby tam byl někdo na pozorování, tak si toho všimne, ale sama si nic neuvědomuji.
Irena	Ani nemám pocit, že dělám něco takhle, asi leda pomalejší přístup bych mohla mít.
Věra	Tak často u klientů začnu tím stejným, to je pravda, že se hned zeptám třeba na nějakou činnost, nebo začnu mluvit o počasí a tak, ale jinak mne nic jiného mě nenapadá.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 7: Obliba, sympatie. Odpovědi na otázku se lišily v rámci oslovených organizací i jednotlivých pracovníků. Zatímco Lubor a Irena nemají pocit, že by měli oblíbenější uživatele nebo uživatelky, Milada, Zdena a Věra připouštějí, že ve vztahu k nim jsou ovlivněny také sympatiemi, které však neznamenají častější návštěvy u těchto uživatelů nebo uživatelek. Pro Kamilu není nikdo oblíbenější, ale kontakt má s některými častěji z důvodu pravidelných návštěv v domě s pečovatelskou službou kvůli kontrole pracovníků v sociálních službách.

Otázka č. 7	Máte nějaké oblíbenější uživatelky, uživatele?
Respondent/ka	
Lubor	No, tak tomu se snažím vyhnout, protože to by nebylo ode mě dobrý ten přístup, snažím se si to hlídat, protože nevím nikdy, jak se kdo cítí, a kdy si třeba potřebuje zrovna popovídat, takže se snažím to vnímat, kolikrát u koho jsem a jakoby si řeknu, tam jsem nebyl dlouho, toho jsem neviděl na jídelně, tak se za ním zajdu podívat a tak. Záleží i na tom, jaký je na oddělení personál, protože pak vím, že je tam klid na tom oddělení, kteří tam jako šíří klid, že ti pacienti jsou takoví v dobrém rozpoložení, takže tam je to pak znát na všech klientech a je příjemné s nimi jednat. Jinak si myslím, že ne, že nemám nikoho, za kým častěji.
Milada	Jako přímo raději nebo oblíbenější ne, ale je fakt, že k někomu mám asi větší sympatie, ale jako ne, že bych chodila za tím častěji. To je asi pocitově, jako, no, taky když někdo zemře, tak je to pravda, že u někoho je to takové těžší to přijmout, že už tady není, protože byl třeba veselý, nebo takový milý.
Zdena	No, někoho asi vídám častěji, že třeba je jako na chodbě, takže se vidíme třeba pětkrát za den a s někým ne, ale že bych za někým zašla přímo častěji sama, to ne, to ne. Je to hodně jako o sympatiích, o povaze toho člověka, jak s vámi mluví také, no.
Kamila	No, asi ne, mám jich hodně, takže se nedá říct, ale asi jak jezdím na kontroly do pečováku a tak, tak tam asi jsou někteří, které znám víc a

	častěji potkám, protože jsou třeba na chodbě, chodí na aktivizaci, tak s těmi se vídám víc.
Irena	Takhle přímo ne, to určitě ne, s někým se třeba příjemněji povídá, ale že by byly oblíbený, nebo neoblíbený, tak to se snažím nebrat, to by ani nebylo tolik profesionální.
Věra	Ano, ano, to mám, ale, jako ne že bych chodila častěji, ale trochu raději, že třeba mají většinou dobrou náladu a to je takové příjemnější.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 8: Obecná témata, potřeby. Respondent/ky zmínil/y v odpovědích zejména potřeby jejich uživatelů, uživatelék a také obecná témata – zdraví, rodina, počasí, aktuální dění, život; Lubor uvedl také duchovní rovínu.

Otázka č. 8	Jaká jsou Vaše nejčastější témata rozhovorů s uživateli, uživatelkami?
Respondent/ka	
Lubor	Tak rozhodně třeba zhodnocování jejich života, to je časté, jako že nějaká duchovní rovina, co vlastně teď je čeká, taky zdravotnický věci, jak se cítí a tak, ale jinak třeba ostatní jako zdravotní péči a tak, tak to je odkážu na sestry na oddělení, někdy si třeba jen postěžují a když se zeptám, jestli chce abych to nějak řešil, tak mi řeknou, že ne.
Milada	Nevím, to mě nenapadá, asi zdraví, život, rodina, to tak nejčastěji, jejich potřeby... No a počasí a třeba co bylo v televizi nebo zprávách to taky, třeba při těch kratších rozhovorech.
Zdena	Tak asi zdraví, jak se cítí, a jejich potřeby, taky rodinu, co nového ve světě a tady, a počasí, to je takové začínací téma třeba i.
Kamila	Tak hlavně jejich potřeby a zájmy, jak jsou spokojení se službami. A také zdraví a jak se cítí, i rodina.
Irena	Nejčastější? No, tak hlavně zdraví, to je skoro vždycky, tak to, a také co potřebují.

Věra	Nejčastěji asi hovoříme o tom, co dělali, jak se cítí, co potřebují.
-------------	--

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 9: Zájmy, zdraví – Milada a Zdena hned zmínily zájmy svých uživatelů, uživatelék, které s nimi nejčastěji probírají při rozhovorech. Podobně odpověděl také Lubor, který také uznal, že s muži – uživateli si více rozumí po stránce humoru, zatímco s ženami tolik nevtipkuje. Věra si uvědomuje, že s ženami má jiná témata než s muži, a to genderově zaměřená – s muži častěji probírá sport, s ženami zahrádku a domácí práce. Kamila a Věra si neuvědomují rozdělení témat na „mužská“ a „ženská“ a řeší s ženami i muži stejné věci, nejčastěji zdraví.

Otázka č. 9	Myslíte, že máte s ženami jiná témata než s muži?
Respondent/ka	
Lubor	No, já se na to takhle nedívám, jako prostě v tu chvíli tam je pro mě člověk, a to je důležité, že třeba i podle toho, jací jsou, jestli třeba mají rádi humor, tak vtipkujeme, to asi více s muži mám bližší, ale to se nedá říct. Je to vyloženě, jak ke komu přijdu a co potřebuje.
Milada	tak to asi ne, neuvědomuji si, to spíš že jak toho člověka víc znám, tak začnu mluvit třeba o jejich zájmech, když něco vím, třeba když vím, že paní ráda tancuje, tak se o tom spolu bavíme, o čem si rád povídají, nebo nepovídají, a pak to je tak stejné.
Zdena	Ne, tak je to individuální, tam jak co ej baví, co dělají rádi a tak, takže není tam rozdíl jako mezi ženami, muži.
Kamila	No, asi úplně ne, tak co řešíme, tak i se ženami i s muži, v tomhle pozdějším věku jsou ta témata omezená, řeší se spíše ten stav zdravotní a momentální a potřeby jejich.
Irena	Ne, myslím, že jakoby u těch seniorů se to všechno točí kolem zdraví všechno, a tam je to u obou pohlaví stejně.
Věra	Asi ano, ne příliš, ale třeba častěji s muži hovořím o sportu a s ženami

spíše o zahrádce nebo domácích pracích, ale jinak ani ne.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázky v okruhu atmosféra a vztahy v organizaci:

Otázka č. 10: Jak byste popsal/a vztahy a atmosféru v organizaci? Zvolený kód: Bezproblémové vztahy.

Otázka č. 11: Jak vycházíte s kolegy/němi? Zvolený kód: Fungující spolupráce.

Otázka č. 12: Myslíte si, že kdybyste byl/a muž/žena, tak že by vaše vztahy vypadaly jinak? Zvolený kód: Jiné pohlaví, jiné vztahy.

Otázka č. 13: Představte si, že by se tady vytvořila nová vedoucí pozice. Zúčastnil/a byste se přijímacího pohovoru a zkusil/a byste se dostat na vedoucí pozici? Zvolený kód: Ambice.

Otázka č. 14: Myslíte si, že by se vedení rozhodlo pro Vás nebo některého/ou z kolegů/yň? Zvolený kód: Různé šance na povýšení.

Otázka č. 10: Bezproblémové vztahy. Vztahy v organizaci jsou hodnoceny většinou pozitivně či neutrálně. Kamila a Věra považují vztahy za dobré i díky spolupráci při řešení krizových či nenadálých situací. Lubor, Kamila, Zdena i Irena si myslí, že jsou vztahy příjemné, bezproblémové. Lubor poukazuje také na pravidelné pořádání různých akcí pro zaměstnance, což považuje za přínosné pro vztahy v organizaci. Milada podotýká, že pokud by bylo více mužů v organizaci, mohlo by to prospět některým vztahům, protože považuje vysloveně ženský kolektiv za „divočejší“.

Otázka č. 10	Jak byste popsal/a vztahy a atmosféru v organizaci?
Respondent/ka	
Lubor	Tak to záleží na tom, jak se na to kdo dívá, třeba že se dvakrát do roka dělají nějaký večírky a akce třeba i na víkend že se jede někam, takže tak řekl bych, že to je dobré. Já bych řekl, že tady jsou dobré vztahy, nejsou

	nejhorší...
Milada	Jo, my jo, my jsme s kolegyní tady, to je dobrý, vycházíme pěkně spolu, fajn je to. Zase jako ono nevím jaké máte zkušenosti, ale jako když je kolektiv, kde jsou ženy, tak tam je to s tou komunikací vždycky takové horší, jako že to je takový divočejší ten kolektiv, než kdyby tam byl chlap, nebo více chlapů, a tady je to dobrý, ale zase víc chlapů by tu neškodilo.
Zdena	Jako nemáme potíže jako kolektiv, já s kolegyní v kanceláři vůbec, no, a jinak tady v organizaci dobrý, příjemně
Kamila	Myslím, že dobré, že spolu dobře vycházíme, někdy je to dost krizové, že se tady pořád něco řeší z hodiny na hodinu, ale jako spolupracujeme dobře, myslím si.
Irena	Myslím, že bezproblémový.
Věra	Dobré, nejsem tu zatím dlouho, ale nemohu si stěžovat, někdy je to stresovější prostředí, někdy naopak, jako asi všude.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 11: Fungující spolupráce. Milada považuje za lepší vztah svůj se Zdenou než s Luborem, což připisuje faktu, že se Zdenou společnou kancelář a Lubor ji má na druhé straně budovy. Věra je vděčná, že jsou na ní kolegyně příjemné a pomáhají jí. Ostatní si myslí, že spolu vycházejí dobře, že jejich vzájemné vztahy jsou fungující a bezproblémové.

Otázka č. 11	Jak vycházíte s kolegy/němi?
Respondent/ka	
Lubor	No, já myslím, že to funguje.
Milada	Tak jo, vycházíme, spolupracujeme spolu na věcech některých, ale jinak třeba s kolegyní víc spolu vycházíme, asi i jak jsme tady a on tam.
Zdena	Řešíme spolu dost věci, jakože co kdo dělá a má na starost a scházíme se, když se něco připravuje pro celý domov, takže nemám s ním žádné

	problémy.
Kamila	Dobře, tak když se vyskytne nějaký problém, potřebujeme něco prohodit nebo tak, tak to funguje.
Irena	Bezkonfliktně, spolupracujeme.
Věra	Dobře, pomáhají mi, když něco potřebuji, jsem ráda, že jsou tak příjemné.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 12: Jiné pohlaví, jiné vztahy. Věra by považovala za rozdílné vnímání její práce od jejích kolegyně v případě, že by byla muž. Irena si myslí, že být mužem by bylo asi jiné, protože je málo mužů, kteří pracují v sociální práci, neví ale, v čem. Lubor si myslí, že kdyby byl žena se stejnou povahou, byly by vztahy stejné; oproti tomu Kamila říká, že by asi nebyla taková hodná a mírná, a proto by byly vztahy jiné. Zdena otázku pojala vzhledem ke svému kolegovi, a myslí si, že by spolu asi řešili jiné věci než nyní. Milada také reagovala na otázku s ohledem na svého kolegu a myslí si, že by vztahy asi byly jiné, ale že se k ní chová stejně jako by se choval k muži.

Otázka č. 12	Myslíte si, že kdybyste byl/a muž/žena, tak že by vaše vztahy vypadaly jinak?
Respondent/ka	
Lubor	Nevím, asi ne, kdybych byla žena s tou samou povahou, že ne.
Milada	Nevím, on jako nemá problém s náma, že jsme ženský, asi by to bylo jiný, ten vztah, ale že by mě bral jinak, to ne, on se chová normálně, ne jako že by měl navrch nebo takhle.
Zdena	Asi trochu jo, možná jiné věci že bysme řešili i mimo práci, nebo tak, ale jinak asi nějak moc by to nebylo jiné.
Kamila	Nevím, asi ano, že bych třeba nebyla taková mírná a hodná, ale nevím.
Irena	Tak ono jejich málo, takže asi by to bylo jiný, ale v čem, nevím.
Věra	Tak to nevím, možná bych měla větší sílu. Asi by mi možná nevěřily tolik, že tu práci dělám pořádně možná.

Otázka č. 13: Ambice. Věra, Lubor a Irena by se o případnou vedoucí pozici ucházeli, Kamile by záleželo na tom, o jakou pozici by šlo. Zdena a Milada by se určitě neucházely o vedoucí pozici.

Otázka č. 13	Představte si, že by se tady vytvořila nová vedoucí pozice. Zúčastnil/a byste se přijímacího pohovoru a zkusil/a byste se dostat na vedoucí pozici?
Respondent/ka	
Lubor	No, já nevím, asi, asi bych to zkusil.
Milada	Ne, já určitě ne.
Zdena	Ne, nemám takové ambice, neucházela bych se.
Kamila	Ne, asi ne, záleželo by, co by to přesně bylo, ale ne.
Irena	To nevím, možná ano.
Věra	Asi ano, proč to nezkusit?

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 14: Různé šance na povýšení. Podle Milady by byl povýšen Lubor spíše než ona či Zdena, kdyby se ucházeli všichni tři. Byla by však raději, aby pozici zastupovala Zdena. Zdena si myslí, že pokud by šlo o současnou pozici vedoucí, že by byla povýšená ona, protože má nejbližší vzdělání jako má současná vedoucí. Že by byla povýšená spíše ona si myslí i Kamila, protože pracuje ve firmě na pozici sociální pracovníce déle než její kolegyně. Věra považuje šance kolegyně za větší než její; Lubor a Irena nevědí, myslí si, že by měli stejnou šanci.

Otázka č. 14	Myslíte si, že by se vedení rozhodlo pro vás nebo některého/ou z kolegů/yň?
Respondent/ka	
Lubor	Nevím, tak byl bych rád za takovou možnost, ale nevím, kdo by měl více

	šancí, jsme tak všichni na stejno.
Milada	Tak to nevím, asi pro kolegu. Ale já bych byla raději, kdyby to měla Zdena než Lubor, to rozhodně.
Zdena	No tak to by záleželo na přesný náplni, ale tak třeba teď je tam vrchní, tak to bych asi splňovala víc já, tak asi mě, nevím, no.
Kamila	Možná pro mě, že jsem tu vlastně nejděle, tak asi mne.
Irena	Nevím, tak na padesát procent asi.
Věra	Spíše asi pro kolegyně.

Zdroj: Vlastní výzkum

V okruhu otázek genderové stereotypy v organizaci byly položeny tyto otázky:

Otázka č. 15: Jaký je váš plat? Zvolený kód: Dostatečný plat.

Otázka č. 16: Máte představu jaký plat má Vaše/Váš kolega/yně? Zvolený kód: Neznalost ohodnocení kolegy/ň.

Otázka č. 17: Myslíte si, že se Vaše platy liší? Zvolený kód: Podobný plat.

Otázka č. 18: Setkal/a jste se někdy s pojmem skleněný strop?

Otázka č. 19: Setkal/a jste se někdy s pojmem skleněný výťah?

Otázka č. 20: Setkal/a jste se někdy s pojmem skleněný útes?

U otázek 18 – 20 nebyl zvolen kód pro nedostatek informací.

Otázka č. 15: Dostatečný plat – Svůj plat respondent ani respondentky na dotaz nevedly, považují ho však za dostatečný. Milada a Irena si myslí, že by mohl být i větší, avšak nepovažují ho za špatný, přičemž Milada a Lubor souhlasně poukazují na osobní ohodnocení nad rámec platu, díky kterému je plat pro ně dostačující. Zdena poukazuje na fakt, že by mohl být plat i menší, což reflektuje také odpověď Kamily, která plat srovnává s předchozí profesí a zároveň dodává, že by mohl být plat větší. Věra považuje svůj plat za velmi dobrý.

Otázka č. 15	Jaký je váš plat?
Respondent/ka	
Lubor	Tak podle tabulek a osobní příplatek, to jako já si na plat nestěžuji, jako když tu práci chci dělat, tak jí prostě budu dělat. Ten příplatek je tak 4000 korun, tak po různu.
Milada	Může být lepší, ale nestěžuji si, je tam ještě ohodnocení.
Zdena	Tak dobrý, mohlo by to být i méně.
Kamila	Dobrý, mám to lepší než ve zdravotnictví v porovnání s časovou náročností, ale mohlo by být více.
Irena	Mohlo by to být lepší, ale je to únosný.
Věra	Velmi dobrý.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 16: Neznalost ohodnocení kolegy/ň – Oslovený/é respondent/ky neznají výši platu svých kolegů/yň v organizaci.

Otázka č. 16	Máte představu, jaký plat má Vaše/Váš kolega/yně?
Respondent/ka	
Lubor	Nevím, nevíme to o sobě, každý to máme ve smlouvě.
Milada	Ne.
Zdena	Ne.
Kamila	Ne, asi stejně.
Irena	Nevím, stejný?
Věra	Nevím.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 17: Podobný plat – Zdena považuje platy za rozdílné podle praxe v sociální oblasti, ohodnocení si myslí, že mají kolega i kolegyně stejné. Že mají celý plat ve stejné výši si myslí Lubor i Kamila, Milada doufá, že je její plat shodný s platem kolegy a kolegyně. Věra a Irena nepovažují svůj plat za menší, než mají jejich kolegyně.

Otázka č. 17	Myslíte si, že se vaše platy liší?
Respondent/ka	
Lubor	Nevím, asi máme stejně, i to ohodnocení.
Milada	No, to teda netuším, snad ne, to by bylo blbý.
Zdena	Nevím, asi ne, jen podle praxe tam je rozdíl, to určitě, a ohodnocení myslím, že máme všichni stejné.
Kamila	Asi ne, leda v ohodnocení někdy, jinak asi ne.
Irena	Ne. Nevím.
Věra	Asi ne.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 18: Samotný pojem skleněný strop ani respondent, ani respondentky neznal/y, po vysvětlení pojmu uvedla Milada, že zná příběh své známé, která nedostala přednost při povyšování před mužem, který tam byl kratší dobu, ale poté se jí zvýšil plat, což byl důvod, proč se o pozici ucházela. Kamila řekla, že se s tím setkala ve zdravotnictví, Irena si myslí, že je tento problém častější v jiných profesích. Osobně se s tím nikdo jiný než Kamila neseťkal.

Otázka č. 18	Setkal/a jste se někdy s pojmem skleněný strop?
Respondent/ka	
Lubor	Neseťkal.

Milada	No, známá mi říkala, že narazila na problém, když jich bylo víc na pozici vedoucího služby, že to dostal místo ní chlap, co tam je kratší dobu. Ale ona dostala přidáno, a to chtěla, takže to nějak neřešila.
Zdena	Ne.
Kamila	Ano, ve zdravotnictví, tady ne.
Irena	Osobně jsem se s tím nesetkala, ale možná v jiných profesích je to asi častější.
Věra	Ne.

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 19: Lubor se sám osobně nikdy nesetkal s takovou situací, kdy by byl zvýhodňován oproti ženám v organizaci. Irena považuje tento problém za pravdivý a myslí si, že se stává. Milada si myslí, že si muži ani neuvědomují, když jsou zvýhodňováni a společně s Miladou ve svých odpovědích dodatečně přiznávají, že u nich v organizaci existuje určitá míra úlev pro muže právě pro jejich pohlavní příslušnost. Kamila zná příběhy z vyprávění kolegyně z vysoké školy. Věra se s pojmem nikdy nesetkala.

Otázka č. 19	Setkal/a jste se někdy s pojmem skleněný výtah?
Respondent/ka	
Lubor	Nesetkal.
Milada	Jo, určitě, no, jako asi si to neuvědomují, ale je to běžné. Třeba i na oddělení jsou rády, že ho tam mají, tak si ho rozmazlují možná, tam se to dost střídalo, takže možná jo, my tady si ho jako nerozmazlujem. Ale někdy třeba raději si něco předěláme, než mu to vrátit a počkat nebo tak, to je fakt, takže možná i tady trochu jo.
Zdena	No, asi to má trochu lehčí, to je fakt. Na oddělení si myslím, že jsou rádi, že tam je, i třeba fyzicky, že jim může pomoci, jako sanitář a tak, že je to fyzicky náročné, tak tam to je určitě. Jako že za něj i něco udělaj, nebo mu

	něco odpustí, co by jiný ženský ne, a tak. A vlastně ale i my tady to tak děláme, no. Vlastně s kolegou jako.
Kamila	Nesetkala, jen z vyprávění spolužaček na vysoké.
Irena	Jo, tak určitě, o muže na vedoucích pozicích je zájem a v té sociální oblasti, tak asi jo, asi se to stalo někdy.
Věra	Ne

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 20: Skleněný útes nikdo nezná, Lubor si nemyslí, že by se v sociální oblasti objevoval.

Otázka č. 20	Setkal/a jste se někdy s pojmem skleněný útes?
Respondent/ka	
Lubor	Nesetkal, to se asi neobjevuje v sociální práci, myslím.
Milada	Ne.
Zdena	Ne.
Kamila	Ne.
Irena	Ne.
Věra	Ne.

Zdroj: Vlastní výzkum

4.2 Shrnutí informací z pozorování

Doplňující metodou pro rozhovor bylo zvoleno pozorování. Pozorování je rozděleno do stejných čtyř okruhů jako otázky z rozhovorů.

Pozorování zaměřené na **oblast práce s uživateli/kami** ukázalo, že je v sociální oblasti více žen seniorek, které využívají jednotlivých služeb. Četnost kontaktů s jednotlivými

uživateli/kami je různá u jednotlivých pracovníků a pracovníka, i mezi organizacemi. Během telefonických rozhovorů, které jsou častější u Kamily a Ireny, jsou genderové stereotypy málo poznatelné oproti osobním kontaktům; a to i v případech, kdy jsou telefonní rozhovory vedeny déle než deset minut.

Aktivizace uživatelů a uživatelek byla v rozhovorech dotazována zejména z důvodu postřehů z pozorování. Během něj proběhlo mnohokrát více činností „typicky ženských“ – ruční práce – šití, háčkování, pletení, probíhalo-li čtení z novin, často byly čteny informace o vaření a kultuře. „Typicky mužské“ činnosti technického zaměření byly zařazovány jen velmi zřídka. Měsíční aktivizační programy pořádané Domovem pro seniory byly oproti denním zaměřeny tak, aby zaujaly muže i ženy, a obě pohlaví se na těchto akcích bavily stejnou měrou. Rozdíl jde vidět ve srovnání s aktivizacemi v pečovatelské službě, během nichž byly některé činnosti navštěvovány jen či zejména ženami, a některé více i muži. Muži se zajímali o různé přednášky cestopisného a jiného zaměření, ženy byly většinou samotné na aktivizacích zvolených k nějakému tématu – před Vánoci, Velikonocemi apod., když se vyráběly výrobky k těmto událostem.

Během okruhu **komunikace s uživatelkami a uživateli** bylo zjištěno, že genderové stereotypy se v sociální práci se seniory projevují nejčastěji v oslovení, v tématech rozhovorů a očekávání.

V oslovení uživatelů a uživatelek se genderové stereotypy projevují ve dvou variantách – jednak je časté používání generického maskulina při rozhovorech mezi pracovníky/cemi v zařízení i s lidmi mimo něj a také v typu oslovení. Při pozorování všech zúčastněných bylo běžně slyšet při hovorech o uživatelkách/ích označení uživatel i v případech, kdy se jednalo o uživatelku-ženu. Označení uživatel/ka proběhlo většinou jen v konkrétních případech rozhovorů, když bylo předtím vysloveno jméno a konkrétní uživatel/ka byla předmětem rozhovoru. Méně často generické maskulinum používala Kamila a Irena, nejméně často Věra; z čehož vyplývá, že generické maskulinum bylo častěji používáno v Domově pro seniory. Zde bylo používáno celkem pravidelně ve všech typech kontaktů, a to jak s uživatelkami či uživateli, tak mezi pracovníky/cemi.

Co se týče typu oslovení, je tím myšleno používání zdvořilých, které je časté zejména v případě ženských oslovení: kočička, zlatíčko, šikulka, holky. U mužů bylo využíváno

označení: chlap, chlapák, pořádný muž, mužskej. Tato označení byla používána v různých situacích, například jedna z respondentek řekla svému uživateli během pomoci se vstáváním z postele – „vy jste ale chlapák, že jste to takhle zvládnul“. Při činnostech, kde bylo přítomno více uživatelů i uživatelů respondentky často přišly, a řekly například: „Dobrý den, holky moje, tak co dneska děláte?“ Zajímavé je, že Lubor zdrobněliny nepoužíval, a to ani při rozhovorech s muži, ani se ženami, ani se skupinou. Jeho kolegyně z Domova pro seniory zdrobněliny používaly, zejména ve styku s těmi, se kterými měly bližší vztah. Pokud bych se během pozorování nezaměřovala na zkoumání genderových stereotypů, je možné, že by četnost zaznamenání tohoto jevu nebyla tolik častá. Nicméně používání zdrobnělin v sociální práci reflektuji již od dob mých praxí na střední škole, a bohužel je to jeden z přežitých zvyků mnoha pracovníků a pracovníků.

Témata rozhovorů byla také genderově zaměřena, zejména v kontaktech s uživateli/kami, ke kterým nedocházelo často. Běžná témata s ženami se týkala rodiny uživatelů, kolik mají dětí a vnoučat; dále vaření, uklízení a dalších domácích prací. Zatímco s muži se témata zaměřovala hlavně na dění ve světě, sportovních událostech či aktivitách, rybaření. V téměř všech rozhovorech, ať s uživateli či s uživatelkami, byla dvě témata genderově neutrální a nejčastější – zdraví a počasí. S ohledem na výsledky rozhovorových otázek je nutno podotknout, že i respondent i respondentky mají zažitá stereotypy ve svém chování k uživatelkám a uživatelům, a jde jak o stereotypy genderové, tak negenderově zaměřené. V rozhovorech byly genderové stereotypy značné, jelikož byly součástí téměř každého rozhovoru delšího deseti minut i kratších. Genderová témata postřehlá v rozhovorech odrážela všeobecně používané stereotypy v komunikaci, které nám jsou předkládány médii – reklamy, filmy, zprávy aj. Rozhovory s muži se totiž zaměřovaly na jejich výkony, jejich dovednosti a znalosti, a poskytnuté informace byly obdivovány a byl jim přikládán větší význam, než tomu tak bylo u podobných rozhovorů s ženami.

Další genderové stereotypy v komunikaci se projeví v očekávání respondenta/ek od jednotlivých uživatelů/ek. Na základě pohlaví byly uživatelkám/ům přisouzeny určité vlastnosti a i z toho důvodu byly ovlivněny také rozhovory s nimi. Respondent/ky již v přípravě na rozhovor i při rozhovorech samotných s uživatelem/kou hovořil/y tak, jako mluvil/y s jinými příslušníky určitého pohlaví v běžném životě. Ženy respondentky častěji „koketovaly“ s muži, k ženám naopak projevovaly pochopení pro jejich starosti. Muž respondent jednal s muži více jako se sobě rovnými, zatímco ženy uživatelky měly potřebu chránit. K uživatelům se respondentky chovaly více mateřsky, respektovaly jejich potřeby –

zejména potřebu ocenění, uznání jejich dovedností. Během pozorování jsem zažila také smutné chvílky uživatelů i uživatelék. Pokud byl smutný muž, respondentky často měly potřebu zjistit rychle důvod jeho smutku a pokusily se ho slovně či jinak vyřešit. Respondent se ptal na důvod smutku, nicméně se jej dozvěděl později zprostředkovaně od jiné pracovnice v zařízení, jelikož během rozhovoru se mu uživatel nechtěl svěřit. Byla-li smutná žena, respondent i respondentky se také zeptal/y na důvod její smutné nálady, ale jejich přístup se lišil oproti stejné situaci u uživatele. Snažil/y se uživatelku více uklidnit, aby jí problém netrápil, nicméně jej nevyřešil/y tak často, jako u mužských uživatelů.

Pozorování zaměřené na **atmosféru a vztahy v organizaci**: Během participace v zařízeních jsem si všimla, že je rozdílné prostředí v pečovatelské službě a osobní asistenci oproti Domovu pro seniory. Zde uvedu také zázemí jednotlivých respondentek a respondenta – Lubor má kancelář sám pro sebe a je vzdálena přes dvě chodby a recepci od kanceláře jeho kolegyň, které jsou v kanceláři spolu. Ostatní respondentky mají kancelář samy pro sebe a chvíli je společná pro pracovníky a pracovnice, které mají na respondentky na starost. Vztahy v pečovatelské službě a osobní asistenci jsou příjemné. Přestože je zde převážně ženské prostředí (mimo ředitele pečovatelské služby a řidičů jde o samé ženy), nepostřehla jsem během pozorování chování, které by bylo „typické“ pro ženy v rámci pracovních vztahů. Přisuzuji tento fakt také tomu, že jsou kanceláře sociálních pracovníků oddělené, každá má na starosti svůj okruh uživatelék a uživatelů a řeší každý den několik různých situací, které mnohdy vyžadují rychlou a přesnou domluvu mezi sebou. V Domově má pracovník i pracovnice také svůj okruh klientů, nicméně v Domově je u uživatelů stále přítomno několik dalších osob, a situace, které přes den nastanou, se řeší často na více úrovních (sociální pracovník a pracovnice mezi sebou, konzultace s vrchní sestrou a jednotlivými pracovníky a pracovnicemi na oddělení, eventuelně s ředitelem), a jde o delší řešení jednotlivých situací, během kterých se často ženy i muži společně dostali i k jiným tématům, než s kterými přišly za druhou osobou.

Sama vnímám vztahy i atmosféru v organizacích jako velmi dobrou, bezkonfliktní, a to na všech úrovních.

Zkušenosti s genderovými stereotypy v organizaci: v této oblasti pozorování jsem nepostřehla nic zvláště podstatného. Kamila, která si dodělává sociální vzdělání na vysoké škole, nemá problémy s jejím studiem při práci ze strany zaměstnavatele. Během její školní výuky je její práce rozdělena mezi ostatní sociální pracovnice a ona je v případě potřeby operativně dostupná na telefonu. Ostatní pracovnice v takovém rozdělení nevidí problém a uvědomují si, že kdyby potřebovaly studovat ony, bylo by jim vyhověno. Z rozhovorů mezi mnou a respondentem/kami bylo zřejmé, že v současném zaměstnání nepocítují žádný přílišný organizační nátlak či problém. I v jejich minulých zaměstnáních měly podobné pocity. Irena, Milada a Zdena však uznávají, že by se k mužům kolegům mohly chovat jinak než k ženám kolegyním, což bylo pozorováním potvrzeno jen u Milady a Zdeny, jelikož Irena nepracuje s kolegou mužem. Dříve však s jedním v sociální práci pracovala a z jejího vyprávění bylo zřejmé, že mu někdy například nabídla sama od sebe pomoc, zatímco kolegyním jí nenabízela, protože si o ní samy řekly. Mezi Miladou a Zdenou je přátelský vztah, díky kterému pro ně není obtížné vzájemně si říci námitky či pochvaly ke svojí práci. S Luborem vycházejí dobře, avšak ne vždy mu řeknou nějaké námitky, o kterých se předtím spolu bavily v kanceláři, a to zejména proto, že je nepovažují za podstatné. Sobě navzájem však i méně podstatné námitky sdělí.

5. Diskuze

V této práci byl před započítím kladení výzkumných otázek kladen nejdříve důraz zejména na správné porozumění zkoumané problematiky. Respondentovi/kám ve výzkumném souboru byl nejprve položen dotaz na chápání pojmu gender, který je pro tuto práci klíčovým. Tento pojem nebyl pro nikoho z oslovených neznámým, povětšinou jej chápali jako odlišné od pohlaví a měli ho za označení rovných příležitostí pro ženy a muže. Po jejich vymezení pojmu gender jsem jim řekla definici genderu a rozdíl mezi genderem a pohlavím, aby byla eliminována chybná interpretace pojmu.

Důvodů, proč oslovený/é pojem gender/ové stereotypy znají, může být několik. Mimo jiné jejich vzdělání, které je také předpokladem pro výkon sociální práce. Myšleno je vzdělání na vyšším či vysokoškolském stupni a také povinná, minimálně 24 hodinová dotace školení, kurzů aj. za rok, díky které jsou jejich znalosti dále prohlubovány a aktualizovány (zákon č. 108/2006 Sb.).

Je zde ovšem nutno uvést, že zúčastněným sice pojmy genderové stereotypy i gender „něco“ říkají, teoreticky i některé genderové aspekty znají, avšak v samotné praxi se vyhýbání se genderovým stereotypům při práci s uživateli či uživatelkami příliš neděje. Tento poznatek můžeme porovnat s teoretickou částí této práce, zejména v kontextu s pohlavně-genderovým řádem společnosti, který toto chování ovlivňuje.

Již samotný význam slova stereotyp naznačuje, že je pro samotného člověka obtížnější si jej uvědomit z důvodu jeho nevědomého opakování a ustálenosti. I proto bylo vhodné výzkumný rozhovor doplnit právě technikou pozorování.

Během pozorování a v rozhovorech vedených průběhu mé praxe či pracovního zařazení v organizaci jsem došla k dalšímu poznatku – znají-li, respondent/ky uživatele/ku déle a přichází-li s ní/m do kontaktu již po několikáté, genderové stereotypy nejsou příliš patrné. Respondent/ky v tu chvíli již uživatelku či uživatele lépe znají, a tak vědí, která témata rozhovoru jsou pro něj/ni oblíbená, zařazují tato témata bez ohledu na pohlaví. Z vypozorovaného soudím, že je pro respondent/ky snazší v případě prvotního či nečastého kontaktu s uživatelem/kou navázat rozhovor nejdříve pomocí genderově zaměřených témat (ženy - rodina, vaření; muži - sport, politika), a posléze i pomocí těchto témat zjišťují, co klienta/ku, kterého mají před sebou, opravdu zajímá, baví, a o čem by chtěl/a více mluvit. Jak dokazuje i srovnání s literaturou, podobné chování v komunikaci je běžné, a odbourává

počáteční nesmělost z neznámého. Můžeme o nich mluvit také jako o konverzačních klišé – „zdvořilosti, které nemají vypovídací funkci, ale nejsou zbytečné, ..., vyjádření, kterými lze dát najevo zájem (pozdrav, zdvořilostní dotazy); využívají se u všech příjemců v rámci interpersonálního kontaktu v obecné rovině sociálního styku“ (Pokorná, 2010, str. 22). Naumann (2002) považuje za nejčastější a neúspěšnější témata rozhovoru bydliště, partnerství, rodinu, děti, povolání, studium, koníčky, záliby, zvířata, cestování a dovolenou. Ženy také častěji volí více námětů k rozhovoru, zatímco muži mají spíše pár, které více rozvádějí (Plaňava, 2005).

Uživatelé a uživatelky oslovených/ého respondentek/a jsou ve většině případů starší 65 let. I toto hledisko je nutné zohlednit při vyhodnocování dat pro účely dalších výzkumů, které by se podobně zaměřovaly na služby poskytované seniorům a genderu, včetně tohoto. Důvod, proč se některá témata jevila jako genderově zaměřená je také v tom, že senioři vyrůstali v odlišné výchově oproti dnešku, a v průběhu jejich vyhraňování zájmů byly nejvíce ovlivněny právě prisuzováním vlastností, schopností, možností i dovedností k jejich pohlaví, což je jim přirozené a pokud jsem v předcházejícím odstavci zmínila, že rozhovory nejsou příliš genderově zaměřené, je nutno si uvědomit, že vzhledem k prostředí a podmínkám výchovy a dalšího sociálního působení dnešních seniorů a senierek, většinu žen-klientek opravdu zajímají domácí práce a vaření více, než sport a politika a naopak u mužů (Malíková, 2011).

Z poznatků výzkumných rozhovorů a pozorování vyplynulo, že respondent/ky nevnímají používání genderových stereotypů při práci s klienty/kami, avšak ty jsou zařazeny v jejich běžné komunikaci. Genderové stereotypy zde však nejsou zařazeny přímo „naschvál“, ale jsou pro ně automatickým a stereotypním chováním. Po ukončení rozhovoru se Zdenou jsem od ní před rozloučením vyslechla jeden poznatek: „*No, ony ženský jsou takový silnější, mi přijde. Že se dokážou vyrovnat s tím, že třeba jejich muž onemocní a postarají se o něj doma co nejdýl, a muži jsou jako pohodlnější, že prostě to nedělali celej život, tak jdou do domova dřív, ale ne, že by třeba to nezvládli.*“ I během pozorování jsem si vyslechla několik podobných vět, kde se objevovaly zažitá stereotypy ve vlastnostech a charakteristikách typických pro ženy či muže.

Například i samotné používání generického maskulina – přestože jsem během výzkumného rozhovoru pokládala několik otázek s použitím výrazů klient, klientka, v odpovědích zazněl ve většině případů pouze klient. Jak již je řečeno v teoretické části této

práce, například Valdřová (2010) nepožaduje mnohdy nesmyslné používání obou rodů v jazyce, ale respektování vyváženého a rovnocenného vyjadřování. To však bylo nezávislé i na postavení slov v otázce za sebou – klient, klientka či klientka, klient. Tento poznatek je zajímavý vzhledem k tomu, že na základě poskytnutých dat je poměr uživatelů a uživatelů, kterým poskytují služby a tím s nimi přijdou do kontaktu, značně nepoměrný ve prospěch žen uživatelů. Hledisko pohlaví klientů/ek je nutné brát v úvahu pro toto i další zkoumání genderu, jelikož vnímání respondentek a respondentů může být z hlediska genderu ovlivněno i faktem, že v zařízení je větší počet uživatelů „ženského“ genderu. V tomto případě předcházející věta přímo potvrzena nebyla ani v průběhu rozhovorů, ani v průběhu pozorování. Milada jako jediná se pozastavila u otázky ohledně aktivizace klientů/ek: „*Ne, při těch měsíčních ne, to asi spíš u těch denních, tam je to takové stereotypnější, že tam je častější ruční práce.*“ Denní činnosti však má na starost nejčastěji ergoterapeut/ka zařízení, či pracovník/pracovnice v sociálních službách.

Zároveň je nutno podotknout, že přestože věkový rozdíl mezi účastníkem a účastnicemi rozhovorů není nijak velký, Věra je z oslovených nejmladší. Dostudovala před dvěma lety a během studia neměla žádnou práci v sociální oblasti mimo povinných školních praxí. Oproti tomu ostatní vystudovali kolem 22-23 roku či dříve a od té doby se pohybují ve zdravotní či sociální práci. Zdena a Lubor si potřebné tituly k vykonávání profese dodělávali při práci, Kamila si titul stále dodělává, nicméně studium genderu zatím nemá absolvované. Tyto samotné údaje mohou svědčit o tom, že Věra jako začátečnice v profesi a nedávno dostudovaná, je nejméně ovlivněna genderovými stereotypy. Nicméně ona jako jediná podotkla, že s ženami i s muži častěji mluví o pro ně „typických“ činnostech. Během pozorování jsem si všimla, že Věra téměř nepoužívá generické maskulinum, což může být ovlivněno faktem, že má na starost méně klientů, než ostatní, a to přibližně 2-3 krát méně. S téměř všemi svými klienty je navíc v kontaktu také jako přímá poskytovatelka osobní asistence, proto je možné, že si je přímo spojovala s určitými otázkami a tak automaticky používala správné označení. Jak je patrné z mnoha výzkumů (například z www.genderstudies.cz), mladí lidé mají rozporuplné vnímání genderových stereotypů. V jedné rovině jsou od nich do určité míry odproštěni díky výběru z mnoha variant oblastí zájmů, kdy dnes již není nepředstavitelné vidět ženu na mužské pozici a naopak. Na druhou stranu s masivním rozvojem médií je těžké nezachovávat si socializací naučenou dělbu práce, jelikož na obrazy „typické ženy“ a „typického muže“ nás denně upozorňuje velké množství reklam, televizních zpráv, novinových článků a jiné.

S přihlédnutím k faktu, že právě v Domově a při osobní asistenci je častější kontakt osobní, je tento výsledek pozorování pro výzkum velmi zajímavý. Ukazuje, že genderové stereotypy se vyskytují zejména při osobním setkání, kdy se můžeme přesvědčit o pohlaví i jiných charakteristikách dané osoby.

Okruh otázek týkajících se vztahů a atmosféry v organizaci a genderových stereotypů v organizaci byly položeny pro možnost komplexního zhodnocení genderu a jeho vnímání sociálním/i pracovníkem/pracovnicemi. Ve všech organizacích jsem se cítila dobře i jako krátkodobá praktikantka, i jako nová zaměstnankyně. Tento pocit může být samozřejmě subjektivní. Samotný/é respondent/ky však svou organizaci hodnotí také spíše pozitivně. Domov pro seniory má v porovnání s jinými Domovy větší počet zaměstnanců mužů v přímé péči – 1 sociální pracovník, tři sanitáři, jeden pracovník v sociálních službách. (Poznámka autorky – ve srovnání s Domovy pro seniory v Karlových Varech a Milevsku, kde je autorce znám počet a pohlaví pracovníků/pracovnic). Bohužel plánované porovnání mzdy nebylo uskutečněno kvůli nesdělení výše platu.

V teoretické části jsou vymezeny pojmy skleněný útes, skleněný strop a skleněný výtah. První dva pojmy se týkají zejména žen, poslední jmenovaná mužů v organizaci. Až na Kamilu se ostatní osobně s výrazem skleněný strop či útes nesetkali. Kamila má vlastní zkušenost se skleněným stropem, avšak v oblasti zdravotnictví, ve které působila před pozicí sociální pracovnice. V sociální práci není příliš běžné povyšování mezi sociálními pracovníky/cemi, jelikož pokud je jich v organizaci více, zastávají stejnou pozici a mají přerozdělené maximálně některé úkony mezi sebou. V oslovených zařízeních však pozice nadřazená sociálním pracovnícím/kovi je. V případě Domova pro seniory jí zastává téměř dva roky vrchní sestra jako vedoucí zdravotně-sociálního úseku, u Pečovatelství jde o vedoucí střediska v Českých Budějovicích. Dle vlastního výzkumu, uskutečněného pomocí webových stránek domovů pro seniory a poskytovatelů pečovatelské služby v Českých Budějovicích, je na všech vedoucích pozicích žena (myšleno vedoucí pozice nad sociálními pracovníky/cemi), a stejně tak až na výjimku respondenta Lubora jsou v zařízeních a organizacích zaměstnány pouze ženy jako sociální pracovnice. Toto může vypovídat o tom, proč oslovený/é pracovník/ice neznaly uvedené pojmy.

Po vysvětlení pojmu skleněný výtah u většiny žen respondentek panovalo přemýšlení o pravdivosti tohoto faktu. Například Zdena a Milada uznaly, že skleněný výtah asi existuje, a zakomponovaly do něj poznámku o tom, že za svého kolegu občas něco raději

dodělají, než aby to chtěly po něm, ale zato mezi sebou si takové úlevy nedělají. A že toto chování – nazvaly ho „rozmazlováním“ – dělají i jejich kolegyně na jiných odděleních, mají-li tam muže. Poukazuje to nejspíš na malý počet mužských příslušníků, s kterými se setkali v této profesi a také fakt, že mužům je často promíjeno také v běžném životě, školou počínaje.

V předchozích odstavcích jsem zahrnula odpovědi na obě výzkumné otázky. Ve shrnutí by odpovědi byly:

Odpověď na první z výzkumných otázek: Vědí sociální pracovníci/ice o genderových stereotypch v sociální práci? Ne, sociální pracovník i pracovnice vědí o některých genderových stereotypch, avšak dostatečně si neuvědomují, jak rozsáhlé jsou a kdy je používají.

Ovlivňují genderové stereotypy sociální pracovníky/ice při kontaktu s klientem, klientkou? Ano, genderové stereotypy pracovníka i pracovnice ovlivňují při kontaktu s klientem, avšak není možné přímo určit, do jaké míry jsou stereotypy vlastní jim a do jaké míry jsou určovány jejich klienty a klientkami.

6. Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zmapovat povědomí sociálních pracovníků a pracovníc o problematice genderových stereotypů a zjistit zda, jak a v jaké míře ovlivňují jejich práci s klientem a klientkou v rámci poskytovaných služeb. Zvolenými organizacemi byl domov pro seniory, pečovatelská služba a osobní asistence, všechny služby poskytované v Českých Budějovicích. Volba těchto organizací byla z důvodu mého kladného vztahu k seniorům/kám a také má pracovní či školní angažovanosti v nich. Pro naplnění cíle bylo využito pozorování a rozhovorů a uvedené poznatky byly porovnány s poznatky získané studiem odborné literatury uvedené v teoretické části práce.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části. V první, teoretické, části jsem se zaměřila na definování pojmů potřebných pro danou problematiku – pohlaví, gender, genderové stereotypy, genderová socializace, problematika gender v historii, genderové stereotypy v organizaci, gender a genderové stereotypy v sociální práci. V druhé, praktické, části byl proveden kvalitativní výzkum. Zvolen byl polostrukturovaný rozhovor doplněný pozorováním. Ten byl zvolen vzhledem k zaměření tématu a potřeby správného pochopení otázek.

Při rozhovorech jsem postřehla několik momentů uvědomění si genderových stereotypů v sociální práci, které mohlo vést k jejich zmírnění. Nicméně odstraňování genderových stereotypů je záležitost dlouhodobá, jelikož gender a jeho vnímání se mění v čase. Způsobem této změny by mohlo být zařazení genderové problematiky již na nižší stupeň odborného vzdělání, tzn. do prvních semestrů studia potřebného k výkonu profese. Tím by budoucí sociální pracovníci a pracovníce měli teoretický základ o problematice a vedlo by k uvědomění si zautomatizovaných genderových stereotypů, které by pomohlo jejich eliminaci. Toto řešení je však zaměřené na budoucí vykonavatele/ky této profese. Pro současné je třeba zařadit gender a genderovou problematiku do odborných seminářů a školení, které musí pracovníci a pracovníce navštěvovat, a hlavně navýšit kapacitu pro tento okruh. Překonání stereotypů není záležitost několika hodin, ale je třeba na něm pracovat a být si jich více vědom, právě proto, že jsou již od brzkého věku zautomatizované a po letech používání jsou hůře odstranitelné. Pro odstranění genderových stereotypů v sociální práci bych doporučila také zavedení používání genderově neutrálních výrazů (či alespoň zredukování používání generického maskulina) ve všech dokumentech organizací, a klást důraz na správné pojmenování jak své vlastní pozice (sociální pracovník či pracovníce), tak zájemců a

zájemkyň o službu či klientů a klientek. Jako genderově neutrální by se mohl používat výraz osoba, člověk.

Po ukončení výzkumu musím podotknout, že zvolená skupina respondentů/ek pro můj výzkum byla vhodná, nicméně pro potřebné zhodnocení míry genderových stereotypů by bylo vhodnější zvolit pracovníky/ice v sociálních službách. Zejména z toho důvodu, že sociální pracovníci/ice nejsou v kontaktu se svými klienty/kami tolik často, jako právě pracovníci/ice přímé péče. Vzhledem k tomu myslím, že oblast zkoumání tohoto tématu je ještě natolik neprobádaná, že přesahuje rámec mé bakalářské práce.

Závěrem práce bych ráda dodala, že ačkoliv by se mohlo zdát, že pracovníci a pracovnice pracující s cílovou skupinou seniorů a seniorek nejsou pro tento typ výzkumu vhodní, myslím, že tato oblast je v rámci genderu prozatím spíše opomíjena a přednost je dáván spíše mladším skupinám populace. Tato práce ukazuje, že i ve starším věku je potřebné odlišit pohlavní příslušnost od genderové a až poznáním osoby si vytvořit představu o ní.

7. Použitá literatura

ALLPORT, Gordon. (2004) *O povaze předsudků*. Praha: PROSTOR, 576 s. ISBN 80-7260-125-3.

BENEŠOVÁ, Jana. (2011) *Problematika gender v sociální práci*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 188 s. ISBN 978-80-7372-766-6.

COCKROFT, Neil in: KRÁLÍKOVÁ, Alena. (2006) „Osmóza“ žen do vyšších pozic nefunguje, musíme je cíleně podporovat. In: *Zpravodaj Gender studies o.p.s.: Rovné příležitosti do firem* [online]. 27.5.2006 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1902980&als\[nm\]=1902919%29](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1902980&als[nm]=1902919%29).

ČADKOVÁ, Kateřina, Milena LENDEROVÁ a Jana STRÁNÍKOVÁ. (2006) *Dějiny žen aneb Evropská žena od středověku do 20. století v zasetí historiografie.: Sborník příspěvků ze IV. pardubického bienále, 27.-28. dubna 2006*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 602 s. ISBN 80-7194-920-5.

DISMAN, Miroslav. (2000) *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

Gender, rovné příležitosti, výzkum [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2000 [cit. 2012-02-28]. ISSN 1213-0028. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/cs/issue/15-rocnik-1-cislo-1-2000/189>

Gender, rovné příležitosti, výzkum: Ženy ve veřejném životě. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 6, č. 2. ISSN 1213-0028.

GITA: Genderový slovníček. *Genderová informační a tisková agentura* [online]. 2006-2009 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: <http://www.ta-gita.cz/genderovy-slovnicek/?description=MDExMTAx>

HENDL, Jan. (2005) *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 407 s. ISBN 80-736-7040-2.

HNILICA, Karel. (2010) *Stereotypy, předsudky, diskriminace: pojmy, měření, teorie*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 207 p. Acta Universitatis Carolinae, 167. ISBN 80-246-1776-5.

HUŇOVÁ, Jana. (2011) *Vybrané genderové aspekty v socioterapeutickém procesu*. České Budějovice. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita. Zdravotně sociální fakulta.

JANOŠOVÁ, Pavlína. (2008) *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 285 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4722-849.

JARCOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. (2010) *S genderem na trh: Rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha-Bрно: SLON - Masarykova univerzita, 220 s. ISBN 978-80-7419-030-8.

Jazyková doporučení pro český jazyk. *Valdrová Jana* [online]. 2010 [cit. 2012-06-15]. Dostupné z: <http://www.valdrova.cz/news/17/20/Jazykova-doporuceni-pro-cesky-jazyk>

JELÍNEK, Jan a Vladimír ZICHÁČEK. (2007) *Biologie pro gymnázia: (teoretická a praktická část)*. 9. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 575 s. ISBN 978-80-7182-213-4.

KÁBRHELOVÁ, Lenka. Proč stále chybějí ženy ve vedoucích pozicích?. In: *BBC: BBC Czech* [online]. 8.11.2004 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: http://www.bbc.co.uk/czech/indepth/story/2004/11/041108_omnibus_glass_ceiling.shtml

KARSTEN, Hartmut. (2006) *Ženy - muži*. Vyd. 1. Překlad Petr Babka. Praha: Portál, 183 s. Spektrum (Portál), 48. ISBN 80-736-7145-X.

LAŠEK, Jan. (2003) *Kapitoly ze sociální psychologie*. Hradec Králové: Gaudeamus, 115 s. ISBN 80-704-1533-9.

LENDEROVÁ, Milena, Božena KOPIČKOVÁ a Jana BUREŠOVÁ. (2009) *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Praha: Lidové noviny, 853 s. ISBN 978-80-7106-988-1.

MALÍKOVÁ, Eva. (2011) *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 328 s. ISBN 978-802-4731-483.

MATOUŠEK, Oldřich., a kol. (2001) *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 312 s. ISBN 80-7178-473-7.

MIOVSKÝ, Michal. (2006) *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

NAKONEČNÝ, Milan. (2003) *Encyklopedie obecné psychologie*. 2. rozšířené vydání. Praha: Academia, 437 s. ISBN 80-200-0625-7.

NAUMANN, Frank. *Umění konverzace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2002, 170 s. ISBN 80-7178-622-5.

PAVLÍK, Petr. (2005) Gender a trh práce. In I. Smetáčková a K. Vlková (ed.), *Gender ve škole* (str. 32-38). Praha: Otevřená společnost, o.p.s.

PLAŇAVA, Ivo. (2005) *Průvodce mezilidskou komunikací: přístupy - dovednosti - poruchy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 146 s. ISBN 80-247-0858-2.

POKORNÁ, Andrea. (2010) *Komunikace se seniory: přístupy - dovednosti - poruchy*. 1. vyd. Praha: Grada, 158 s. ISBN 978-80-247-3271-8.

RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. (2003) *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

SMUTEK, Martin a Miroslav KAPPL. (2006) *Proměny klienta služeb sociální práce*. Hradec Králové: Gaudeamus, 478 s. ISBN 80-7041-716-1.

ŠMAUSOVÁ, Gerlinda. (2002) Proti tvrdošíjně předstávě o ontické povaze gender a pohlaví. In: *Sborník prací fakulty sociálních studií Brněnské univerzity*. Brno, s. 15-27. Sociální studia, 7, Dostupné z: is.cuni.cz/studium/predmety/index.php?do=down&did=8145

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. (2007) *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

TABERY, Paulína. (2007) *Reprezentace různých forem rodinného a pracovního života v ženských a mužských časopisech*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 75 s. Sociologické studie (Sociologický ústav Akademie věd ČR), 07/5. ISBN 978-807-3301-330.

TENGLEROVÁ, Hana. Nová unijní strategie pro genderovou rovnost. In: *Ženy a věda: Národní kontaktní centrum* [online]. 23. 9. 2010 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: http://www.zenyaveda.cz/html/index.php?s1=1&s2=8&s3=1&s4=1&s5=0&s6=0&m=1&typ=clanky&recid_cl=2552

Úvod do genderových studií a feminizmu I-V [video]. Tvůrce doc. PhDr. Blanka Knotková-Čapková, Ph.D. Praha, FHS UK, 2009. Dostupné z http://www.youtube.com/watch?v=KIWOEDSIUQA&feature=bf_next&list=UUeTuCCEKoLlhxK5HA-Tq0Lw&lf=plcp

VALDROVÁ, Jana. (2006) *Gender a společnost: (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Vyd. 1. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně - Ústí nad Labem, 236 s. ISBN 80-704-4808-3.

ZÁKON č. 108/2008 Sb., O sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů