

MASARYKOVA UNIVERZITA V BRNĚ

Fakulta sociálních studií

Katedra sociální politiky a sociální práce



Slad'ování rodinného a pracovního života klientek a klientů sociální práce genderovou perspektivou sociálních pracovníc a pracovníků

Magisterská diplomová práce

Vypracovala: Mgr. Barbora Gřundělová, DiS.

Vedoucí práce: Mgr. Blanka Plasová, Ph.D.

Brno 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto magisterskou diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím pramenů uvedených v seznamu literatury.

V Janovicích, dne 1. prosince 2013

.....
Barbora Gřundělová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé diplomové práce paní doktorce Blance Plasové za podnětné rady, podporu a motivaci při tvorbě této práce. Rovněž děkuji všem, kteří byli ochotni poskytnout mi rozhovor. Bez jejich přispění by práce nevznikla.

Obsah

Úvod.....	6
I. TEORETICKÁ ČÁST.....	7
1 Kontext a legitimita problému.....	8
2 Nerovnováha mezi prací a rodinou jako nové sociální riziko.....	11
2.1 Nová sociální rizika ve vztahu ke změnám v rodině a genderovým rolím.....	11
2.1.1 Sendvičová generace.....	12
2.1.2 Odchod mladých dospělých z domu rodičů.....	13
2.1.3 Dělbba rolí mezi mužem a ženou v rodině.....	14
2.1.4 Role otce a matky v péči o dítě a při jeho výchově.....	15
2.2 Nová sociální rizika ve vztahu ke změnám na pracovním trhu.....	16
2.2.1 Flexibilizace trhu práce.....	17
2.2.2 Dualizace trhu práce.....	18
2.2.3 Genderová segregace na trhu práce.....	20
2.3 Nová sociální rizika ve vztahu ke změnám sociálního státu.....	23
2.4 Shrnutí.....	24
3 Teoretické modely harmonizace soukromé a veřejné sféry.....	26
3.1 Teorie hranic (border theory).....	26
3.2 Tři klasické modely práce a soukromého života.....	29
3.3 Model pákové houpačky.....	31
3.4 Shrnutí.....	33
4 Gender v sociální práci.....	34
4.1 Genderové stereotypy v praxi sociální práce.....	35
4.2 Projevy genderového kontraktu v sociální práci.....	37
4.3 Genderové konstrukce u sociálních pracovníků a pracovníků.....	38
4.3.1 Genderové kompetence sociálních pracovníků.....	40
4.4 Shrnutí.....	42
5 Teoretické ukotvení genderu v sociální práci.....	43
5.1 Antiopresivní přístupy v sociální práci.....	43
5.2 Feministická sociální práce.....	45
5.2.1 Dva základní typy moderní sociální práce zaměřené na genderovou problematiku podle van der Vlught.....	46
5.2.2 Poststrukturalismus.....	48
5.3 Gender a sociální práce jako sociální konstrukce.....	50
5.3.1 Sociální konstrukcionismus.....	51
5.4 Shrnutí.....	52

II. METODOLOGICKÁ ČÁST.....	54
6 Metodologie výzkumu.....	55
6.1 Stanovení dílčích výzkumných otázek.....	55
6.2 Výzkumná strategie a výzkumná technika.....	56
6.3 Jednotka zkoumání a jednotka zjišťování.....	58
6.4 Operacionalizace.....	59
6.5 Průběh získávání dat.....	61
6.6 Charakteristika respondentů.....	62
6.7 Možná omezení poznatků.....	63
III. EMPIRICKÁ ČÁST.....	64
7 Analýza a interpretace zjištění výzkumu.....	65
7.1 Proces genderové socializace sociálních pracovníc a pracovníků.....	65
7.1.1 Vliv socializace na utváření způsobu vnímání sociální reality sociálních pracovníc a pracovníků.....	65
7.2 Genderové stereotypy v percepcích pracovníc a pracovníků.....	69
7.2.1 Paušální identifikace charakteristik matek-klientek a otců-klientů v oblasti vlastností a schopností.....	69
7.2.2 Paušální identifikace charakteristik matek-klientek a otců-klientů v oblasti aspirací a potřeb.....	73
7.2.3 Paušální identifikace charakteristik matek-klientek a otců-klientů v oblasti povinností a odpovědnosti.....	74
7.2.4 Paušální identifikace charakteristik matek-klientek a otců-klientů v oblasti možností.....	75
7.3 Představy pracovníc a pracovníků o možnostech řešení situací klientů a klientek v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.....	77
7.3.1 Situace v interakcích mezi rodinným a pracovním životem klientů a klientek.....	77
7.3.2 Představy pomáhajících o možnostech řešení situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem?.....	79
7.4 Shrnutí výsledků analýzy rozhovorů.....	82
Závěr.....	85
Bibliografie.....	88
Anotace / Abstract.....	92
Rejstřík.....	94
Seznam tabulek, grafů a schémat.....	95
Seznam příloh.....	96
Příloha č. 1.....	97
Příloha č. 2.....	99
Stat'.....	102

Úvod

Tématice slad'ování rodinného a pracovního života i možnostem řešení obtížných situací, které s tím souvisejí se dnes věnuje celá řada výzkumů. Jinak je tomu však v rámci oboru sociální práce. Zde je genderové a work-life balance problematice věnována velice malá pozornost.

Tento text se zabývá osobními genderovými konstrukcemi, stereotypy a předsudky u sociálních pracovníků a pracovníků. Hlavním zájmem tohoto textu je zjistit, jaký obraz matek-klientek a otců-klientů si sociální pracovníci a pracovníci vytvářejí a jak to ovlivňuje jejich představy o možnostech řešení situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Předložená práce si klade za cíl zodpovědět tuto hlavní výzkumnou otázku:

„Jak genderové konstrukce sociálních pracovníků a pracovníků¹ týkající se obrazu matek-klientek a otců-klientů ovlivňují jejich představy o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem?“

V teoretické části práce se nejprve pokusím vymezit, základní pojmy, které se dané problematice dotýkají, v metodologické části si stanovím např. výzkumnou strategii nebo techniku sběru dat. V empirické části práce se budu zabývat tím, jak sociální pracovníci a pracovníci vnímají matky-klientky a otce-klienty v návaznosti na to, jak jejich klienti a klientky slad'ují rodinnou a pracovní sféru života.

Genderovou problematikou se lze zabývat v mnoha rovinách. Nemám zde ambice odhalit všechny genderové konstrukce, předsudky a stereotypy v sociální práci. Ráda bych jen nastolila nové otázky ohledně působení genderových aspektů na práci sociálních pracovníků a pracovníků, a pokusila se zodpovědět výzkumnou otázku, kterou jsem si stanovila.

¹ V této práci nebudu nijak významně rozlišovat mezi sociálními pracovníky či pracovníci a pracovníky či pracovníci v sociálních službách.

I. TEORETICKÁ ČÁST

Abych mohla zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: „*Jak genderové konstrukce sociálních pracovníků a pracovníků týkající se obrazu matek-klientek a otců-klientů ovlivňují jejich představy o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem?*“ vymezím nejprve pojmy, které s touto otázkou bezprostředně souvisejí nebo jsou v ní obsaženy. Pomocí odborné literatury vysvětlím termíny genderové konstrukce, genderový kontrakt, stereotypy a předsudky, work-life balance a další.

1 Kontext a legitimita problému

Sociální práce definovaná jako „profesionální aktivita zaměřená na pomáhání jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování a na tvorbu společenských podmínek příznivých pro tento cíl“ (Navrátil in Matoušek, 2007) je nástrojem, jehož úkolem je řešit problémy moderní společnosti jež připravila lidi o tradiční sociální opory (Chytil, 2007). V postmoderní společnosti, kdy selhávají klíčové instituce jako je rodina, trh práce a sociální stát je pomoc, zvláště pro pracující, kteří se ještě starají o další členy své domácnosti, zásadní.

Jak píše Janebová (2005a) sociální práce se téměř vždy nějakým způsobem dotýká rodiny. Uspořádání rodiny je u nás, ale dáno současnou podobou genderového kontraktu. V české sociální práci bohužel dochází k minimální reflexi genderového hlediska (Janebová 2006, 2008). Znalost genderových stereotypů a jejich důsledků je podle Janebové (2006), základním předpokladem k sebereflektující práci pomáhajících.

Přesto, že řada zahraničních studií a zkušeností ukazuje, že praktická sociální práce může posilovat marginalizaci klientů a klientek, není této problematice věnována v naší sociální práci stále větší pozornost (Janebová, Černá 2008). K posilování marginalizace či diskriminace dochází v důsledku řady faktorů. Mezi tyto faktory patří např. osobní genderové stereotypy a předsudky pracovníků a pracovníků vůči klientům a klientkám. Současná podoba genderového kontraktu není stejně spravedlivá k oběma pohlavím (Janebová, 2005a, Benešová, 2011) a pomáhající při aplikaci tohoto kontraktu na rodinu, mohou škodit jak ženám-klientkám, tak mužům-klientům.

Sociální pracovníci a pracovníci se při své práci dostávají do situací, jako je např. posuzování rodinných poměrů, kontrola či podpora rodičů při péči o děti nebo řešení rodinných konfliktů. Tyto situace jsou rizikové z hlediska reprodukce různých forem genderové diskriminace – představy toho, co je pro ženy-matky a muže-otce “přirozené” může vést pomáhající k tomu, že situaci měří různým metrem, aniž by ji řádně analyzovali, a tím porušují dvě základní zásady sociální práce: chápání každé situace jako jedinečné a rozšiřování klientských perspektiv. (Janebová, 2005a)

Domnívám se, že si pomáhající při práci s klienty neuvědomují nebo neuvědomují dostatečně vliv genderového kontraktu na jejich rozhodování a utváření komplexního náhledu na situaci klientů, a tím jim připisují různou práci, hodnotu, zodpovědnost nebo

povinnosti. Tyto stereotypní představy, co je komu dané, jsou pak u klientů a klientek pomáhajícími uplatňovány a vymáhány. Někteří pomáhající tak mohou paušalizovat charakteristiky klientů a klientek v oblasti vlastností a kompetencí matek a otců, jejich preferencí a aspirací při harmonizaci práce a rodiny nebo péče o děti a zodpovědnosti rodičů (Janebová, Černá, 2008).

Vzhledem ke změnám v rodině, na trhu práce a v podobě sociálního státu, již nelze spoléhat na zažitě stereotypní představy a mechanismy týkající dělby práce, dělby rolí v rodině nebo distribuce rizik ve společnosti. Heterogenita společnosti narůstá. Tofflerovi (in Urban, 2011) hovoří o ústupu masifikace společnosti ve prospěch demasifikace. Nukleární rodina, která byla ještě nedávno standardem se, podle nich, stává menšinovou formou. Roste počet rodin s jedním rodičem, s podruhé uzavřeným manželstvím, bezdětných a lidí žijících osaměle. Podrobněji se změnám tradičních sociálních opor (rodině, trhu práce a sociálnímu státu) věnuje druhá kapitola.

Řada autorů se domnívá, že genderové stereotypy, spojené s představou, že ženy a muži disponují rozdílnými schopnostmi a kvalitami, výrazně ovlivňuje také pozice žen a mužů v sociální práci. Janebová (in Janebová, Kappl, Smutek, 2008) uvádí jistý paradox sociální práce. Sociální práce je považována za typicky ženské povolání a je také spojována s ženskými kvalitami jako je např. péče o druhé, což umocňuje očekávání, že sociální práci budou vykonávat zvláště ženy. Na druhou stranu jsou zde obsaženy stereotypně mužské kvality jako je výkon autority nebo racionalita. Reakcí na tento paradox je pak požadavek na defeminizaci sociální práce. Daly (in Janebová, Kappl, Smutek, 2008) to připisuje dvěma okolnostem. Za první je to předpoklad, že by se díky vyšší přítomnosti mužů, pozvedl status povolání. Za druhé to jsou snahy, aby ženy byly vyloučeny z činností zahrnujících moc.

Pokud chápeme moc v sociální práci jako osobní volbu pracovníka, pak je možné, že ženy budou přistupovat k vymezení vlastní moci jinak než muži. Taylor (in Janebová, Kappl, Smutek, 2008) se domnívá, že ženy a muži vnímají moc jiným způsobem. *„V mužském pojetí bývá moc definována jako ‚moc nad druhými‘, ‚moc dominovat (skrze peníze a kontrolu)‘, zatímco ženská interpretace moci zahrnuje atributy osobní autority více než dohledu, ovlivňování více než nařizování, sebe-kontroly při výkonu moci, uchování vlivu klienta i v pozici závislosti. Ženy v profesi jsou podle Taylor více demokratické a je pro ně typické, že svou odpovědnost a vliv ochotněji vystavují veřejné*

kontrole... Muži užívají konverzační styl, který je založen na podpoře hierarchií, zatímco ženy staví na vztazích. Ženy jsou socializovány k tomu, aby se více zaměřovaly na proces než na výsledek“ (in Janebová, Kappl, Smutek, 2008: 47-48). Nakolik si tedy profesionálové a profesionálky sociální práce přinášejí do profese způsoby vnímání sociální reality klientů a klientek, podle kterých byli sami jako muži a ženy socializováni? Nejen na tuto otázku je třeba hledat odpovědi.

2 Nerovnováha mezi prací a rodinou jako nové sociální riziko

Současné proměny společnosti způsobují, že se potýkáme se zcela novými problémy. Celá řada zásadních potíží dnešní společnosti, které se objevují ve všech životních etapách člověka, jsou přičítány přerodu společnosti industriální ve společnost post-industriální (např. Esping-Andersen, 1999, Keller, 2011). Tyto závažné ekonomické, sociální a demografické proměny jsou od 80. let 20. století spojovány s tzv. novými sociálními riziky. Nejistoty, které sebou nová sociální rizika přinášejí se staly výzvou i pro sociální práci.

Pokud hovoříme o nových sociálních rizicích, často narazíme na témata, která mají výrazně genderový kontext. Dokladem toho může být např., že jako první nové sociální riziko bývá uváděn problém žen² sladit svoji roli v domácnosti s aktivitami v zaměstnání (srov. Esping-Andersen, 1999; Keller, 2011).

Výskyt sociálních rizik souvisí se selháváním tří významných institucí: trhu práce, rodiny a sociálního státu/pojištění (Esping-Andersen, 1999; Taylor-Gooby, 2004 in Keller, 2011). Důsledkem selhávání rodinného pilíře je přetížení zvláště matek, které nejsou schopné sladit požadavky zaměstnavatele s péčí o děti nebo nemocné členy rodiny, své stárnoucí rodiče či prarodiče (Keller, 2011). Nejen proto, se potřeba harmonizace rodinného a pracovního života stala velmi frekventovaným tématem. Mareš (in Sirovátka, 2006) považuje disharmonii mezi rodinou a zaměstnáním za překážku žádoucí kvality života.

2.1 Nová sociální rizika ve vztahu ke změnám v rodině a genderovým rolím

Jak uvádí např. Keller (2011: 10): „*Otázky nových sociálních rizik nelze uchopit v jedné rovině.*“ Toto téma má podle něj aspekty filozofické, antropologické či sociologické, má významný rozměr v oblasti sociální politiky nebo sociální práce. Já jen dodám, že všemi těmito aspekty se jako červená niť vine genderová složka problému. Zdá se, že nejmarkantněji se genderová složka vyskytuje v souvislosti s problémem sladit rodinu a zaměstnání.

² Dnes stále více i mužů.

Riziko nerovnováhy pracovního a rodinného života se dotýká prakticky každé rodiny. V rámci profese přichází s rodinou do kontaktu většina sociálních pracovníků i pracovníků. Je to však také oblast, kde můžeme nalézt nejvíce genderových stereotypů (Janebová, 2005a).

Rodina prošla během historického vývoje řadou změn. Až do 80. let 20. století byla považována za jeden z hlavních pilířů sociálního zajištění. Při přechodu od industriální k postindustriální společnosti se z pilířů sociálního zajištění stávají nová sociální rizika (srov. Taylor-Gooby, 2004 in Keller, 2011). Esping-Andersen (1999) viděl hlavní příčinu problémů sociálního státu v nástupu žen na trh práce. S tím, jak se mění povaha placené práce, mění se i role a dělba práce v rodině. Řada institucí začíná postupně přebírat některé tradiční funkce, jež dříve náležely rodině (Možný, 2002).

2.1.1 Sendvičová generace

„Stále častější selhávání rodinného pilíře sociálního systému mívá podobu přetížených matek, které nejsou schopny sladit požadavky zaměstnavatele s péčí o děti, popřípadě o nemocné členy rodiny, či o své vlastní rodiče. Jiným případem selhání téhož pilíře je rostoucí počet neúplných domácností tvořených především matkami samoživitelkami s jedním či více dětmi“ (Keller, 2011: 38-39).

V důsledku sociálně-demografických změn se v současné době můžeme čím dál častěji setkat s lidmi, kteří jsou postaveni před situací, kdy se musí postarat nejen o své ještě nesamostatné děti, ale i o své již nemohoucí rodiče či prarodiče. Tento nový fenomén, který byl nazván „sendvičová generace“ se dotýká především žen, které se pečovatelským činnostem věnují tradičně nejvíce, proto má tato problematika také svůj genderový rozměr. Ženy již totiž nejsou vystavovány „pouze“ zátěži v podobě péče o děti, domácnost a pracovnímu nasazení, ale přidává se další povinnost v podobě podpory stárnoucí generace. Sendvičová generace je nucena přizpůsobovat veškeré své pracovní a volnočasové aktivity potřebám okolí. Musí se pak vyrovnávat s řadou nových sociálních rizik. *„Typickým příkladem příslušnice sendvičové generace je pětapadesátiletá žena, která pečuje o své potomky a zároveň vlastní či partnerovy rodiče“* (Bejšovcová, Krčmářová, 2012: nestránkováno). Kauppinen (in Bosničová, 2012) uvádí, že podle odhadů pečuje o rodiče v Británii asi 22 % žen a 17 % mužů ve věku 45-64 let. Kanadská studie zase uvádí, že třetina lidí ve věku 45-64 let kromě dětí pečuje navíc o staršího člena

rodiny, zpravidla o vlastního či partnerova nebo partnerčina rodiče. Dále Kauppinen popisuje situaci ve Finsku. Z celkového počtu pracujících osob ve věku 45-63 let, kteří poskytují péči staršímu nebo nemocnému členu rodiny, má 27 % také děti žijící ještě pořád ve stejné domácnosti.

Odborníci se shodují na tom, že sendvičová generace se bude dále rozšiřovat především díky skutečnosti, že se lidé dožívají vyššího věku, a že mladí lidé stále více odkládají založení rodiny z nejrůznějších důvodů na pozdější dobu. Situaci u nás navíc stěžuje nezáměr ze strany státu a zaměstnavatelů o potřeby sendvičové generace, jak uvádí např. projektová manažerka společnosti Gender Studies Kolářová (in Bumba, Vydrová, 2012).

2.1.2 Odchod mladých dospělých z domu rodičů

Soužití dětí s rodiči do vyššího věku není dnes nic neobvyklého. Tento trend, kdy se věk odchodu dětí z domova zvyšuje, můžeme sledovat čím dál častěji. Berlínský institut pro obyvatelstvo a rozvoj (2010) informuje, že ve většině zemí Evropské unie průměrný věk odchodu z domova stoupá. Nejvyšší je v Itálii, Řecku, Španělsku nebo Portugalsku.

Významným důvodem přetrvávání pod střechou rodičů je prodlužující se doba studia, která následně prodlužuje dobu ekonomické závislosti na rodičích. Ani po absolvování školy se situace mladých lidí rychle nelepší. Mnoho z nich skončí na úřadech práce nebo mají nejistá zaměstnání a pracovní poměr na dobu určitou. Nejčastěji jde, podle výše zmíněné studie, o ekonomické důvody, které drží mladé dospělé doma u rodičů.

V Německu jsou tyto děti označovány jako „Nesthocker“, ve Velké Británii jako „Kippers“, nebo-li „Kids in Parent’s Pockets Eroding Retirement Savings“. Typickým „Nesthockerem“ je, podle jmenované studie, svobodný muž, který patří ke skupině s vyšším vzděláním a příjmy, žijící nejčastěji v menší obci. Ženy se zpravidla z domu rodičů odstěhovávají dříve než muži, ve věku 21 až 22 let. V západním Německu žijí mladí muži u rodičů průměrně do 26 let, ve východním Německu je to o dva roky méně. (Berlínský institut pro obyvatelstvo a rozvoj, 2010)

Nejistá perspektiva v důsledku nepříznivé hospodářské situace mladým lidem stěžuje možnost profesně se etablovat a postavit se finančně na vlastní nohy. Rozhodnutí zda opustit, mnohdy pohodlný „Hotel Mama“, je komplexním mnohovrstvým procesem.

Pokud převažují výhody společného soužití, nemají mladí lidé důvod domov opouštět (Papastefanou, 2003). To ovšem zatěžuje střední generaci, která se, zvláště finančně, stará o potomky a fyzicky pak ještě o staré rodiče nebo prarodiče. Finanční zátěž celé rodiny je pak značná.

2.1.3 Dělbba rolí mezi mužem a ženou v rodině

Sladřování rodinného a pracovního života souvisí i s dělbou rolí v rodině. Tato dělbba u nás bývá často založena na genderových stereotypech, které předpokládají, že ženy se více věnují rodině a dávají jí tak přednost před prací. Muži se naopak věnují práci a to i na úkor rodiny. To je tzv. tradiční model genderových rodinných rolí. Ten u nás stále funguje přesto, že se zvláště pracující ženy snaží svého partnera do činností ohledně chodu domácnosti a rodiny zapojit (Sokačová, 2006).

S modernizovaným modelem genderových rolí se můžeme setkat u dvoukariérových manželství, zvláště u bezdětných párů. Maříková (2006) píše, že práce v domácnosti je rozdělena rovnoměrněji v rodinách, které zatím nemají děti. Páry, které jsou spolu zatím krátce, nemají své partnery „jistě“ a vycházejí si více vstříc. Po narození dítěte se však situace zpravidla mění a většinu prací pak v domácnosti zastávají ženy. To potvrzuje také Janebová (2005b: 93): „*Rovnost mezi partnery většinou funguje pouze do narození prvního dítěte, pak jsou nastoleny nové vztahy*“.

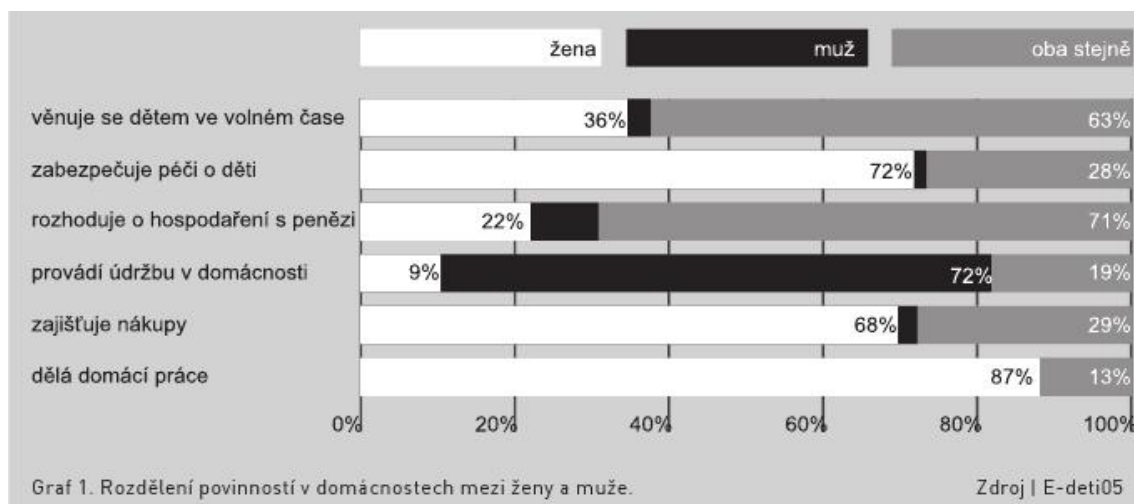
Pokud má žena zaměstnání, stává se, že prací, jak v zaměstnání, tak doma stráví 14 až 16 hodin denně (Maříková, 2006). Na základně této nerovnovážné dělby práce v domácnosti hovoříme o druhé, příp. třetí směně³, kterou žena odpracuje v rámci rodiny. Takto je na ženu vyvíjen značný tlak, její volný čas je stlačen na minimum. Pokud všechny své role nezvládá, dle stereotypních představ o rodinném uspořádaní předpokládá se, že dá přednost rodině před prací.

Sokačová (2006) uvádí, že tuto tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou v rodině podporují i některá opatření sociální a rodinné politiky navzdory svým koncepčním základům. „*Trvající rozdíl mezi muži a ženami v nárocích na mateřskou dovolenou, absence otcovské dovolené, koncepční labilita v případě rodičovské dovolené, omezené možnosti využívání paragrafu na ošetřování nemocného dítěte oběma rodiči nebo struktura dávek státní sociální podpory, které jsou nezávislé na ušlých příjmech a naopak odvozené*

³ Práce v zaměstnání, práce doma a ještě starost o závislé členy rodiny (děti, seniory).

od aktuálních příjmů rodiny (ne však docela, testují se příjmy z předchozího období) a jejichž výše je příliš vzdálená od průměrných platů mužů“ (GS, 2006:7).

Graf 1 Rozdělení povinností v domácnosti mezi ženy a muže



Zdroj: Sokačová (2006)

2.1.4 Role otce a matky v péči o dítě a při jeho výchově

Předchozí graf ukazuje, že ženy zabezpečují péči o děti skoro ve třech čtvrtinách případů. Ve zbytku případů se péči o děti věnují oba rodiče. Už z toho vyplývá, že péče o děti je společností většinou chápána jako úloha žen a matek. Otec plní funkci živitele rodiny. Hlavně v prvních fázích života dítěte není otec příliš zapojován, a ve vztahu k dítěti je chápán spíše jako vychovatel (Maříková, 2006). Tento tradiční model vzdaluje otce od dítěte, ale umožňuje otcům orientovat se mimo rodinu na práci, přátele, využití volného času, zatímco žena zůstává primárně spjata s rodinou a domácností.

Maříková (2006) dále uvádí, že současné chápání mužské role směřuje k tzv. „novému otcovství“, i když je tento vývoj značně pomalý. Klasický pohled na roli otce a matky v socializaci dítěte se začíná měnit zhruba od konce 60. let. Objevuje se zde snaha zapojit muže do péče o děti v míře, která by se shodovala s mírou zapojení žen.

Zapojení mužů do každodenní péče o dítě je pro ně něco nového, může to mít vliv na jejich psychiku, komunikační i vztahové dovednosti. Jak píše Maříková (2006), u těchto „nových otců“ můžeme pozorovat prohlubující se emocionální prožívání, senzitivitu, větší empatii, muži se učí více mluvit o svých prožitcích, verbalizovat své pocity, což se u nich

stereotypně příliš nepředpokládá. Také se vytváří prostor pro větší míru zapojení mužů do péče o stárnoucí rodiče i výkon pečovatelských povolání.

Pokud by oba rodiče shodně pečovali o domácnost a děti, vytvořil by se prostor pro seberealizaci muže i ženy, jak v rámci rodiny, zaměstnání, tak i volného času. Tento model pak může znamenat napodobení tohoto modelu v budoucím životě dítěte.

Podpořit participaci otce na péči o děti by měla i tzv. otcovská dovolená o jejímž zavedení se u nás diskutuje už dlouho. Střídání na rodičovské dovolené pak podporuje sladění pracovního života a rodičovství u obou partnerů a umožňuje jim vybudovat si pevný vztah s dítětem. Muži však tvořili v roce 2004 jen jedno procento osob pobírající rodičovský příspěvek (Jachamová Doležalová, A. 2006) a situace se mění jen velice pomalu. Lze to přičítat např. existenci genderových mzdových rozdílů mezi muži a ženami, tím je výhodnější, když je na rodičovské dovolené žena. Zvýšení procenta mužů na rodičovské dovolené by mohlo potencionálně vést ke snížení diskriminace žen na trhu práce. Zaměstnavatelé už totiž nebudou moci předpokládat, že když přijmou muže, vyhnout se jeho odchodu na rodičovskou dovolenou. Stejně je to u předpokladu, že to bude žena, která bude s dětmi doma, pokud jsou nemocné.

Sociální pracovníci a pracovnice nemusí být výjimkou, mohou nahlíží na páry, kde je otec na rodičovské dovolené, vlivem již zmiňovaných stereotypních očekávání, s nedůvěrou. Janebová (2005a: 16) uvádí: „*Rašticová (2001) zdůrazňuje, že žena je v české rodině považována za “expertku” na výchovu a starost o děti. Tento názor sdílejí i sociální pracovníci a pracovníci a v komunikaci se to projevuje tím, že v situaci, kdy jsou přítomni oba rodiče, se pomáhající nezřídka obrací pouze na matku*“.

2.2 Nová sociální rizika ve vztahu ke změnám na pracovním trhu

V souvislosti s přechodem k postmoderní společnosti se začal objevovat tlak na flexibilizaci pracovní síly. Trh práce se dnes konstituoval a funguje na principu ideálního pracovníka. To je pracovní síla nezatížená jinými než pracovními povinnostmi a nároky, flexibilní, mobilní, schopná dostát časovým, prostorovým a výkonnostním nárokům zaměstnavatele. (Williams 1999, in Maříková, 2008)

Celoživotní výkon práce a celoživotní kariéra se staly minulostí (Bradley 1999 in Maříková, 2008). Technologický rozvoj, masivní vstup žen na formální trh práce, nárůst

nestandardních forem zaměstnávání a nestabilita pracovních míst patří mezi nejvýznamnější změny na trhu práce za poslední dobu (srov. Esping-Andersen, 1999; Plasová, 2010). Tyto změny se pak odrážejí v uspořádání soukromého života jedinců, v jejich partnerském a manželském soužití, při výchově dětí, využívání volného času apod. (Dudová, 2008). Keller (2011) poukazuje na některé nerovnosti vzniklé v souvislosti s terciální ekonomikou⁴. Sektor služeb je, podle něj, diferencován jak v rovině rizika nezaměstnanosti, tak v rovině kvalifikace a příjmů. Zvláště rozdíly v oblasti příjmů stále rostou. Nejlépe odměňované profese ve službách si přisvojují stále větší díl odměn, zatímco nejhůře odměňovaní se stále více propadají do tzv. kategorie pracující chudoby⁵. Vyšší rozdíly ve mzdovém ohodnocení pokládá Sirovátka (2009) za důsledek růstu zaměstnanosti žen v sektoru služeb. To vše působí na další šíření nových sociálních rizik, která ohrožují celé rodiny, především ty, které pečují o děti (Keller, 2011). S tím jak se trh práce feminizoval, rozbil se model živitel-pečovatelka a vynořil se problém harmonizace rodiny a zaměstnání (Sirovátka, 2009).

2.2.1 Flexibilizace trhu práce

Lepší sladění pracovního a rodinného života umožňuje flexibilizace pracovního trhu. Ta je však značně ambivalentním jevem. Může pro člověka znamenat jak šanci, tak riziko. Kromě toho, že může pracujícím ulehčit sladění rodinného života a zaměstnání, např. prostřednictvím flexibilní pracovní doby nebo sníženého pracovního úvazku, tj. pozitivní flexibilita práce díky níž lze přizpůsobovat výkon práce a pracovní dobu potřebám zaměstnanců. Na druhou stranu může tzv. negativní flexibilita způsobit, že se pracovník zcela přizpůsobuje potřebám a požadavkům zaměstnavatele, což omezuje jeho možnosti sladit rodinu a zaměstnání (Dudová, 2008). *„Vyjednávání jednotlivých zaměstnanců o flexibilním uspořádání souvisí s jejich pozicí na trhu práce. Všeobecně lze předpokládat, že rodiče malých dětí, a zde především matky malých dětí, mají horší pozici pro ujednání vyhovujících flexibilních uspořádání, naopak lze očekávat, že jsou často vystaveny nutnosti přijmout uspořádání individuálně nevýhodná. Přístup k pozitivní flexibilitě je pak nižší, stejně tak jako jistota pracovního místa a zaměstnání“* (Plasová, Válková, 2009).

⁴ Vznik ekonomiky služeb.

⁵ Pracující chudoba je ohrožena tím, že zestárne v chudobě, i když celý život pracovala nebo že nezíská zaměstnání, přesto že investovala maximum do vzdělání (Kuzníková, 2011).

Jedním z významných cílů EU je propojení flexibility a jistot – tzv. flexijistota nebo také flexicurity. Uplatňování tohoto principu má vést k integraci flexibility na trhu práce a jistoty zaměstnání pro rizikové skupiny na tomto trhu (Plasová, Válková, 2009; Dudová, 2008). Základními nástroji pro implementaci flexicurity jsou podle Evropské komise (in Dudová, 2008) flexibilní a spolehlivé pracovní smlouvy, celoživotní vzdělávání podporující zaměstnatelnost, aktivní politika zaměstnanosti a moderní sociální stát. Funkční aplikace těchto nástrojů se však zdá být poměrně komplikovaná. Jak uvádí Keller (2011) Česká republika patří k zemím, které kombinují vysokou míru flexibility pracovníků s nízkým stupněm ochrany zaměstnaneckých a sociálních jistot. V souvislosti s flexibilizací narůstají rizika a nejistoty zvláště u určitých kategorií na trhu práce (srov. Plasová, Válková, 2009). Obecně se díky flexibilitě trhu práce prohlubuje propast mezi insidery a outsidersy (srov. Dudová, 2008). Vztahy mezi insidery a outsidersy popíše blíže následující podkapitola.

Podle Hausermannové a Schwanderové (in Plasová a Válková, 2009) patří ženy ve službách a na nižších odborných pozicích k aktérům na pracovním trhu s vysokým rizikem stát se outsidersy. *„U žen na trhu práce přispívá k segregaci do sekundárního sektoru potřeba harmonizace práce a péče o děti, ... paradoxně se ženy častěji vyskytují na takových pracovních místech, kde je flexibilita přizpůsobená potřebám zaměstnavatele a nemusí vždy přispívat k úspěšnému sladění obou životních sfér“* (Plasová a Válková, 2009:).

Opatření na zvýšení flexibility na trhu práce mají, podle Kellera (2011) podobu tlaku na prekarizaci práce, což je nahrazování plnohodnotných pracovních kontraktů prací na dobu určitou, částečnými úvazky atd. Keller zde dále upozorňuje na to, že prekarizované pracovní smlouvy tvoří jedno z hlavních ohnisek vzniku nových sociálních rizik.

2.2.2 Dualizace trhu práce

Segmentace trhu práce, tj. dělení na relativně samostatné dílčí trhy, bývá často spojována s marginalizací až vyloučením určitých sociálních skupin z trhu práce. Tato diferenciací má své společenské dopady.

Teorie segmentace trhu práce se utvářela od 70. let 20. století a vysvětlovala především trvalost nízkých mezd v sekundárním sektoru trhu práce a později i horší

ochranu pozic a vysokou fluktuaci, což bylo spojováno s vyjednávací silou pracovníků v primárním sektoru a náklady spojenými s jejich fluktuací (Sirovátka, 2009).

Jak uvádí Mareš (1998) na primárním trhu jsou nabízena lepší a výhodnější místa s větší prestiží, které umožňují profesní růst a lepší pracovní podmínky. Jsou to místa, která jsou dobře platově ohodnocena a je zde zaručen i růst mezd. Zejména proto se tento trh vyznačuje relativně nízkou fluktuací. Naopak pro sekundární trh jsou charakteristická pracovní místa s nižší prestiží a mzdou. Možnost kariérního postupu je zde značně ztížena, popř. je dokonce vyloučena. Vyskytuje se zde vysoká fluktuace. To vše způsobuje určité bariéry v pohybu pracovníků na trhu práce. Přejít ze sekundárního trhu na primární je velice obtížné. Existují zde vyšší požadavky na kvalifikaci a můžeme zde sledovat i určitou segregaci a diskriminaci. Jak dále Mareš (1998) uvádí, na sekundárním trhu se většinou soustřeďují ženy, mladí a staří lidé, tělesně postižení, lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací a příslušníci etnik. Díky jejich charakteristikám jsou často vyloučeni z účasti na primárním trhu práce.

Tato dualizace trhu jednoznačně zatlačuje určité skupiny do nevýhodných a nejistých pozic. Paugam (in Sirovátka, 2009) vymezil tzv. prekérní pracovní místa jako pozice, které charakterizuje nedostatek stability a tím, je oslabována možnost kariérního postupu pracovníků, tyto místa neposkytují ani dostatečné pracovní uspokojení. Sirovátka (2009) poznamenává, že narůstající nejistoty na trhu práce se stále více diferencují v čemž hrají svou roli určité sociální a ekonomické mechanismy. Tyto mechanismy jsou podle něj komplexní, což znamená, že na jedné straně vyžadují inovace a technologický pokrok celoživotní učení a re-adaptaci v kvalifikaci a dovednostech, na druhé straně vede globalizace k soutěži a tlakům na mzdy či sociální odvody. To vše znevýhodňuje především méně kvalifikovanou pracovní sílu.

V návaznosti na nově narůstající sociální rizika se část pracovní síly s vyšším lidským a sociálním kapitálem a zaměstnavatelé pokouší redistribuovat nejistoty a rizika na jiné kategorie pracovníků, dělení na primární a sekundární trh práce tak vede k rozdělení pracovníků na „outsidery“ a „insidery“ (Sirovátka, 2009). Toto dělení je umocňováno znevýhodňováním určitých skupin na trhu práce, jako jsou již výše zmínění mladí a staří lidé nebo ženy (Eichhorst, Profit, Thode, 2001).

2.2.3 Genderová segregace na trhu práce

Benešová (2011), Čermáková (1997) a další se domnívají, že pracovní trh je u nás značně vertikálně a horizontálně segregován. Vertikální segregace zaměstnání se projevuje v mnohem větší šanci mužů získat zaměstnání, zaujmout vyšší pozici či vedoucí postavení a dosáhnout lepšího platového ohodnocení (Čermáková, 1997). Horizontální segregace se projevuje koncentrací žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž ženy se vyskytují převážně v odvětvích s obecně nejnižšími platy (srov. Benešová, 2011).

Podle Čermákové (1997) bylo zjištěno, že trh práce rozlišuje mužské, ženské či smíšené profese, přičemž produkuje stereotyp zaměstnance-muže a zaměstnankyně-ženy. Tyto stereotypy se vyznačují obecnými rysy (dělna na mužskou a ženskou práci) a specifickými rysy (vlastní dané profesi). „*Tyto specifické rysy, které utvářejí sociální profil profese zevnitř, častěji vypovídají o postavení žen více a přesněji než institucionální normy a předpisy*“ (Čermáková, 1997: 391). V tzv. „ženských profesích“ bývají na vedoucích funkcích a při zastupování na veřejnosti častěji muži. Z toho vyplývá, že muži mají v typicky ženských profesích větší šanci na lepší uplatnění. Opačně to však neplatí. V některých profesích můžeme pozorovat určitou monopolizaci ženské práce, avšak za cenu nižší sociální prestiže a platů, jež by odpovídaly kvalifikační struktuře. (Čermáková, 1997)

Mezi značně feminizované profese patří např. školství, zdravotnictví nebo sociální služby. Halásková (2001) uvádí následující znaky ženských povolání:

- nižší mzdy,
- vysoká fluktuace,
- nižší společenský status povolání,
- a nižší stupeň rozhodovacích pravomocí.

Čermáková (1997: 393) zjistila, že genderové rozdíly zapříčiňují značnou nerovnost, která postihuje ženskou pracovní sílu v těchto oblastech:

- „*nižší tarifní zařazení žen dle tříd v rámci stejné profese;*
- *malý podíl žen na vedoucích místech;*
- *nizký podíl žen zastávajících další práci v rámci úvazku“.*

Podle Sokačová (2006) se dá asi třetina celkových platových rozdílů mezi pohlavími přičíst segregaci žen do nízko-příjmových zaměstnání, firem a pracovních skupin. *„Při bližším pohledu na vliv segregace na platové rozdíly podle pohlaví se ukazuje, že segregace zaměstnání není tou nejvýznamnější silou a že segregace uvnitř firem je také zásadním zdrojem platových rozdílů. I zde tedy platí, že velkou šanci na snižování celkových platových rozdílů mají opatření zaměřená na dosažení rovnosti přístupu zařazování do zaměstnání aplikovaná nejen celoplošně, ale i uvnitř firem“* (GS, 2006: 18).

Z uvedeného můžeme vyvodit, že rozlišování mezi muži a ženami na trhu práce vede k časté diskriminaci žen. Na základě genderových stereotypů se předpokládá, že ženy nemají určité kompetence a může jim být bráněno např. v kariérním postupu. Ženy tak často naráží na tzv. „skleněný strop“ (glass ceiling, gläserne Decke). Tato neviditelná bariéra zahrnuje *„tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti. ... Zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby“* (ČSÚ, 2012: nestránkováno).

Lze rozlišit několik typů bariér pracovního postupu žen:

- a) Společenské bariéry – týkající se rovnosti příležitostí v přístupu ke vzdělání a zaměstnání.
- b) Bariéra odlišnosti – pracovníci si spíše vybírají ty uchazeče, kteří se jim podobají (pokud na vyšších pozicích převažují muži, budou si podle této teorie vybírat opět muže).
- c) Institucionální bariéry – statistiky práce nejsou dostatečně genderově citlivé.
- d) Segregace pracovního trhu – ženy, které dosahují vedoucích a řídicích pozic se uplatňují spíše ve feminizovaných, méně prestižních a finančně výhodných oborech.
- e) Old-boy network – síť neformálních vztahů, které vytvářejí muži aktivitami na pracovišti i mimo něj. To vede k nízkému podílu žen na některých pracovištích a vyloučení žen z mimopracovních aktivit. Old-boy network jsou pak muži využívány v pracovních vztazích. To znevýhodňuje ženy nezapojené do těchto sítí.
- f) Diskriminace na základě pohlaví.
- g) Sexuální obtěžování.

- h) Antidiskriminační zákony – legislativní opatření zakazující diskriminaci nemají dostatečné mechanismy postihu a zároveň diskriminace není společností považována za významný problém hodný žaloby. (Radimská, 2002)

Dále bývá stereotypně předpokládáno, že muži mají automaticky určité kompetence, což vede k jevu zvanému „skleněný výtah“ (glass elevator nebo glass escalator, gläsernen Aufzug), který upřednostňuje muže v přístupu k vedoucím pozicím. Tento fenomén je nejvíce zřetelný v ženských povoláních (srov. Beelmann, Jonas, 2009).

Kanter (1977 in Beelmann, Jonas, 2009) označuje ženy a muže v genderově netypických povoláních jako tokeny (tokens, Token-Effekt), pokud se nacházejí v naprosté menšině. Token-Effekt spočívá v chování a postojích většiny k menšině a v následcích, které pro tokeny jejich menšinové postavení má. Objevují se efekty jako:

- v důsledku toho, že jsou v menšině často podléhají větší pozornosti a zvýšenému tlaku na výkon;
- rozdíly mezi tokeny a většinou bývají přeceňovány, zatímco společné vlastnosti jsou podceňovány;
- tokenové jsou vnímány jako typičtí zástupci své skupiny, což může zvyšovat tlak, aby se chovali podle stereotypních představ, které jsou jejich skupině připisovány.

(Beelmann, Jonas, 2009)

Od jedinců, kteří se na pracovišti nacházejí v menšině se často stereotypně předpokládá, že se budou chovat podle tradičních genderových rolí namísto role, která vyplývá z kontextu jejich pracovní pozice. Tento tzv. sex-role spillover, jak uvádějí Beelmann a Jonas (2009), postihuje více ženy než muže. Tito autoři uvádějí příklad, kdy od žen pracujících v typicky mužských profesích je očekávána např. citlivost, dobrotivost. Naproti tomu od mužů, kteří chtějí pracovat např. v mateřské škole jsou očekávány typicky mužské charakteristiky jako ambice a síla.

Těchto jevů se v praxi objevuje celá řada. Na uvedených příkladech je vidět, jak naše stereotypní genderová očekávání ovlivňují např. pracovní prostředí, výkon nebo hodnocení.

2.3 Nová sociální rizika ve vztahu ke změnám sociálního státu

Stará sociální rizika postihovala člověka také v rovině rodiny a zaměstnání. Pojistné systémy sociálního státu jim však dokázaly celkem úspěšně čelit. Dnes jsou pojistné systémy sociálního státu, podle Kellera (2011), nejvýznamnější oblastí výskytu nových sociálních rizik. Nové sociální riziko tkví v tom, že i když člověk celý život pracuje, není schopen se ze svých příjmů sociálně pojistit. Navíc nová sociální rizika postihují příslušníky různých sociálních vrstev v různých fázích života. (Keller, 2011)

Sociální stát by měl problémy, které jsem nastínila v předchozích kapitolách zmírňovat prostřednictvím svých politik. Významnou roli hraje v případě sladování rodinného a pracovního života zvláště rodinná politika. Podle Mareše (in Sirovátka, 2006) mohou k harmonizaci rodiny a zaměstnání sloužit:

- finanční prostředky ve formě dávek, daňových úlev nebo příspěvků na různé služby;
- rozvoj netržních služeb šetřící práci v domácnosti;
- legislativní vyrovnávání handicapů rodin s dětmi a bez dětí (např. úprava mateřské a rodičovské dovolené, regulace pracovní doby apod.).

Sociální stát tak ovlivňuje nejen vztah rodiny a zaměstnání, ale také třeba míru participace žen na trhu práce (Mareš in Sirovátka, 2006).

Esping-Andersen (1999) rozlišuje familialistické a de-familializující režimy sociálního státu. Familialismus spočívá v tom, že stát předpokládá, že zodpovědnost za sociální zajištění svých členů nesou domácnosti. De-familialismus pomáhá domácnostem odlehčit od tohoto břemene a osvobodit člověka ze závislosti na rodinných vazbách. (Esping-Andersen, 1999)

Koncept familializace a de-familializace pojímá genderově senzitivněji Leitnerová (2003 in Bartáková, 2008). Leitnerová se zaměřuje na veřejné politiky státu. Prostřednictvím komparace rodinných politik jednotlivých zemí rozlišuje režimy sociálního státu, jež spoléhají na pečující funkci rodiny, a aktivně ji proto podporují jako hlavního poskytovatele péče a režimy de-familializující, které usilují o osvobození rodiny od těchto závazků a zajišťují poskytování odpovídajících veřejných nebo soukromých služeb. Za jednu z nejdůležitějších politik familialismu považuje Leitnerová peněžité

dávky během rodičovské dovolené a za nejdůležitější politiky de-familialismu považuje služby formální péče o děti do tří let. V rámci jednotlivých sociálních politik států nemusí jít vždy jen o familialistický či de-familialistický model, ale může docházet k kombinaci. (Bartáková, 2008)

Česká republika má v současné době ve srovnání s jinými zeměmi EU nadstandardně dlouhou rodičovskou dovolenou (do 3 let dítěte s garancí pracovního místa a do 4 let délky pobírání rodičovského příspěvku) s relativně vysokou výší příspěvku, avšak disponuje velmi nízkou nabídkou formální péče o děti do tří let a vzhledem k počtu zájemců i předškolního věku. Bartáková (2008) dospěla k závěru, že ČR je zemi genderové verze explicitního familialismu⁶ a vytváří specifický rámec pro sladování rodinného a pracovního života. Současný systém se vyznačuje dlouhým přerušением pracovní kariéry matek a zároveň je podporován model tradiční dělby práce v domácnosti.

„Současné nastavení rodinné politiky české ženy tak dlouhodobě diskvalifikuje na trhu práce a prakticky znemožňuje jakýkoli jiný model než dlouhodobé přerušением pracovní dráhy žen. V tomto ohledu jde vývoj v České republice prakticky opačným směrem než je tomu v západních zemích Evropské unie, kde jsou politiky harmonizace práce a rodiny konstruovány s cílem umožnit rodičům, aby se více či méně svobodně rozhodli o uspořádání péče o nově narozené dítě v kombinaci s vlastní pracovní dráhou a s cílem snížit dopady rodičovství na postavení pečující osoby na trhu práce. Tyto politiky jsou nejrozvinutější v severní a západní Evropě“ (Bartáková, 2008: 145). Podoba současné politiky harmonizace práce a rodiny tak může mít významný vliv na posilování a legitimizování genderových konstrukcí matek-klientek a otců-klientů u sociálních pracovníků a pracovníků. Role sociálního státu a jeho politik hraje zásadní roli při utváření představ sociálních pracovníků a pracovníků o možnostech řešení problémů, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

2.4 Shrnutí

Cílem první kapitoly bylo nastínit dynamické změny, které se v současnosti ve společnosti odehrávají a způsobují tak zcela nové problémy. Potíže se týkají především tří pilířů, které

⁶ „Explicitní familialismus svými politikami posiluje pečující funkci rodiny ve vztahu k dětem, seniorům, zdravotně i jinak hendikepovaným členům rodiny, a zároveň postrádá jakékoli alternativní formy péče, a to jak poskytované státem, tak i trhem. Touto absencí explicitně vynucuje péči v rámci rodiny“ (Leitnerová, 2003 in Bartáková, 2008: 25).

byly dříve zdrojem jistot, dnes jejich selhávání vede k tzv. novým sociálním rizikům. Jedná se o rodinu, trhu práce a sociální stát.

Tyto celospolečenské změny zasahují významným způsobem všechny členy domácností. Stoupá tlak převážně na ženy, které jsou dle tradičního modelu genderových rodinných rolí, který u nás stále přetrvává, expertkami na výchovu a starost o děti a domácnost, navíc jsou čím dál více také pracovně vytížené. Největší tíha odpovědnosti a povinností padá na střední generaci, která se čím dál déle stará o nezaopatřené děti a stárnoucí rodiče. Tato situace si vyžaduje nové rozdělení rodinných rolí a změny v rámci sladování rodinného a pracovního života.

Prostřednictvím flexibilizace trhu práce vzniká prostor pro destabilizaci pracovních míst a tlak na zaměstnance. V souvislosti s flexibilizací narůstají rizika a nejistoty, především u určitých kategorií pracovníků. Znevýhodnění jsou hlavně zaměstnanci, kteří se ještě starají o nějakého člena domácnosti, u nás zpravidla ženy. Změny trhu práce se tak odrážejí v soukromém životě. Feminizace trhu rozbíjí tradiční model živitel-pečovatelka. Zánik tohoto tradičního modelu musí vzít v potaz také sociální pracovníci, kteří by ho neměli od klientů a klientek vymáhat.

Pokud sociální pracovníci a pracovnice nebudou reflektovat tyto změny a budou postupovat podle tradičního modelu dělby rolí v rodině, který bohužel podporuje i současná politika harmonizace práce a rodiny v ČR, mohou klientům a klientkám více škodit, než jim pomáhat. Ve výzkumu se proto budu snažit zjistit, jestli rozlišují např. mezi ženskou a mužskou prací, jestli diferencují rodičovské schopnosti a povinnosti na otcovské a mateřské, zda se při komunikaci ohledně dětí a domácnosti obracejí převážně na matky apod. Bude mě tedy zajímat jaké je podle pomáhajících pracovníků a pracovnic optimální nastavení genderových rolí v rodině (především ve vztahu k péči o druhé a placené práci).

3 Teoretické modely harmonizace soukromé a veřejné sféry

Sladění pracovního a rodinného života je každodenní realitou pro všechny pracující. Po nástupu žen na trh práce se stala harmonizace těchto dvou oblastí života problémem. Podle Mareše (in Sirovátka, 2006) je důvodem, proč se harmonizace práce a rodiny stala problematickou, působení vzájemně souvisejících strukturálních a hodnotových změn, které se v poslední době objevily v průmyslově vyspělých zemích. Požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu a požadavky rodiny se rozcházejí. Firmy vyžadují maximálně flexibilní pracovníky, kteří jsou oddaní a loajální. Požadavky rodinných příslušníků jsou zcela odlišné (srov. Beck, Beck-Gernsheim 1995, in Dudová, Vohlídalová, 2005). Sladění rodinného a pracovního života nebo-li work-life balance je u nás podle Kociánové (2012) stále stereotypně vnímáno jako záležitost žen-matek. *„Nerovnost mužů a žen je podle Becka a Beck-Gernsheim vtělena přímo ve fungování industriální společnosti. Podmínkou námezdní práce, na níž je industriální společnost založena, je existence rodiny, kde mají jednotlivá pohlaví rozděleny role, potažmo práci. Námezdní pracovník totiž nutně předpokládá existenci někoho, kdo pečuje o jeho domácnost a o děti. Muž tak pracuje ve „veřejném“ sektoru za peníze a žena v „soukromém“ sektoru (v domácnosti) zadarmo. Tato pozice žen pak jednoznačně implikuje jejich podřízené postavení“* (Beck, Beck-Gernsheim 1995, in Dudová, Vohlídalová, 2005: 8).

Dnešní sociální a ekonomická situace si navíc vyžaduje minimálně dva příjmy v rodině. S nástupem žen na trh práce se u nás ustálil model dvoupříjmových rodin a tzv. dvojí břemeno pro ženy – placené práce a práce v domácnosti (Koldinská, 2010). Tím, proč dochází ke konfliktům mezi těmito dvěma sférami života se zabývá např. Clarkova teorie hranic (border theory).

3.1 Teorie hranic (border theory)

Clarkova teorie hranic se pokouší vysvětlit vzájemné interakce mezi rodinným a pracovním životem lidí, kteří denně překračují hranice obou sfér. Jak uvádí Rolle (2012), základem pro tuto teorii je Lewinova teorie pole. Nejvýznamnějším konstruktem je zde životní prostor. Ten je u každého odlišný. Plháková (2006) píše: Lewin předpokládá,

že v životním poli probíhají všechny duševní aktivity jedince. Životní prostor nebo také psychologické pole zahrnuje osobu a prostředí. Osoba zahrnuje všechny její potřeby, cíle a přesvědčení a prostředí obnáší vše, co jedince ovlivňuje, tedy má pro něj určitý osobní význam. Životní prostor obklopuje vnější obal, který ovlivňuje stav životního prostoru. Za příznivých okolností existuje mezi osobou a prostředím stav rovnováhy. Pokud je rovnováha porušena, vzniká tenze, která vede ke změně pozice v životním prostoru (tzv. lokomoci), ta má vést k obnově rovnovážného stavu a úlevě. (Plháková, 2006)

Clark od Lewina přebral ideu oddělených domén pracovního a rodinného života. Do domény rodiny zahrnuje Clark vše, co se nachází uvnitř soukromé sféry života, proto místo „family“ používá Clark výraz „home“ (Rolle, 2012). Hlavními konstrukcemi, jak ukazuje schéma níže, jsou: **soukromá a pracovní doména, hranice mezi doménami, jedinci, kteří denně překračují hranice domén** (border-crossers, Grenzgänger) a osoby, které střeží jednotlivé domény (border-keepers, Greznwächter).

Jak dále uvádí Rolle (2012), práce a rodina jsou podle Clarka dvě rozdílné oblasti, které mají vlastní pravidla, myšlenkové koncepty a způsoby chování. Rozdíl v obou sférách života můžeme rozdělit na hodnotové cíle a prostředky. Mezi cíle v oblasti práce patří např. výdělek nebo smysluplná činnost. V soukromé sféře může být cílem osobní spokojenost. Těchto cílů je pak dosahováno pomocí různých prostředků. V oblasti práce je to odpovědnost a produktivita. V oblasti rodiny pak laskavost nebo velkorysost (Rolle, 2012). Jak je vidět, cíle a prostředky v těchto sférách jsou velice odlišné, přesto se je lidé snaží skloubit.

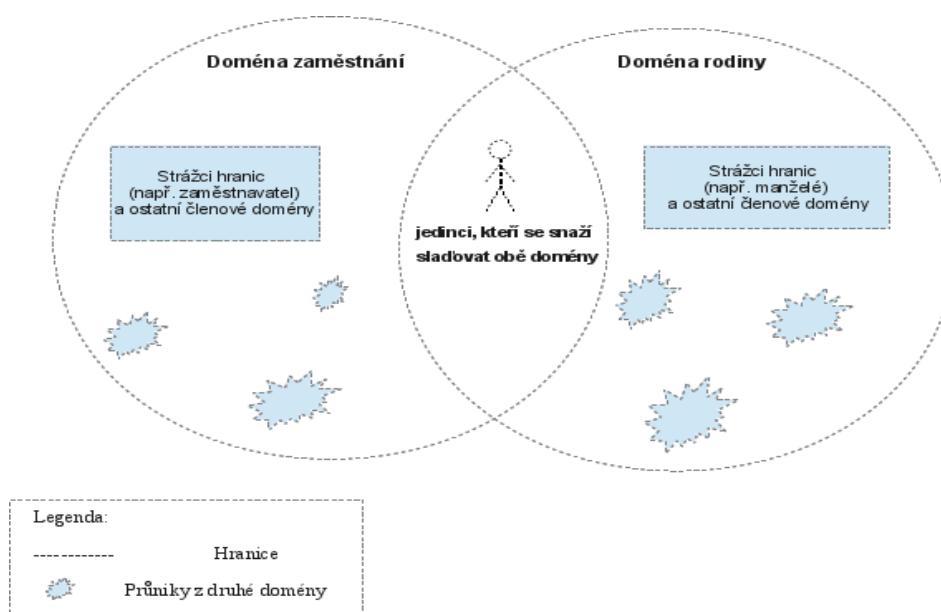
Hranice mezi rodinným a pracovním životem mají dle Clarkovy teorie tři formy: fyzickou, časovou a psychologickou (Rolle, 2012). Fyzickou hranici představuje místo (např. kancelář). Příkladem časové hranice může být pracovní doba. Psychologickou hranicí mohou být např. pravidla chování. Mezi vlastnosti hranic patří prostupnost, flexibilita a míchání hranic, ty dohromady určují sílu hranic. Silné hranice se vyznačují neprostupností, neflexibilitou a neumožňují mísení domén (Rolle, 2012). Kruse (2009) uvádí, že optimální síla hranic závisí na aktuálních rozdílech mezi doménami. Pokud jsou tyto oblasti podobné, podporují slabé hranice sladování rodinného a pracovního života. Pokud jsou domény příliš odlišné, tzn. že mají např. odlišné hodnoty a normy, pak silné hranice vedou k vyrovnané harmonizaci rodiny a zaměstnání (Kruse, 2009).

Hranice jsou denně překračovány jedinci, kteří se snaží sladovat rodinnou a pracovní doménu. Pro tyto jedince je rozhodující mít vliv na rozhodování o změnách v jednotlivých doménách. Rolle (2012) tyto jedince dělí na hlavní účastníky a na periferní účastníky. Hlavní účastníci dokáží lépe skloubit práci a rodinu, protože mají v obou doménách velký vliv a jsou s nimi silně identifikováni. Periferní účastníci se neidentifikují s normami a hodnotami domén a mají zde méně vlivu.

Jak dále uvádí Rolle (2012) osoby, které střeží jednotlivé domény a ostatní účastníci domén ovlivňují propustnost a sílu hranic. V oblasti práce to jsou např. nadřízení a v doméně rodiny je to např. partner. Kruse (2009) dodává, že vyrovnaní mezi doménami lze dosáhnout, když vytvoříme úzký vztah s osobami, jež střeží jednotlivé domény a ty lépe porozumí jiným doménám. Z tohoto pohledu se jeví důležitá komunikace mezi členy jedné sféry (rodiny) a druhé sféry (zaměstnání).

Kritika teorie hranic se týká zejména zjednodušeného dělení na svět práce a soukromí. Lidé se neustále pohybují v různých oblastech života a zastávají zde nejrůznější role. Jürgens (in Rolle, 2012) Clarkovi vyčítá, že harmonizace soukromého a pracovního života pro něj stojí v pozadí. Deficit v oblasti harmonizace práce a rodiny je podle Jürgense u Clarka chápán jako deficit jedince, nebere však ohled na strukturální společenské souvislosti.

Schéma 1 Teorie hranic



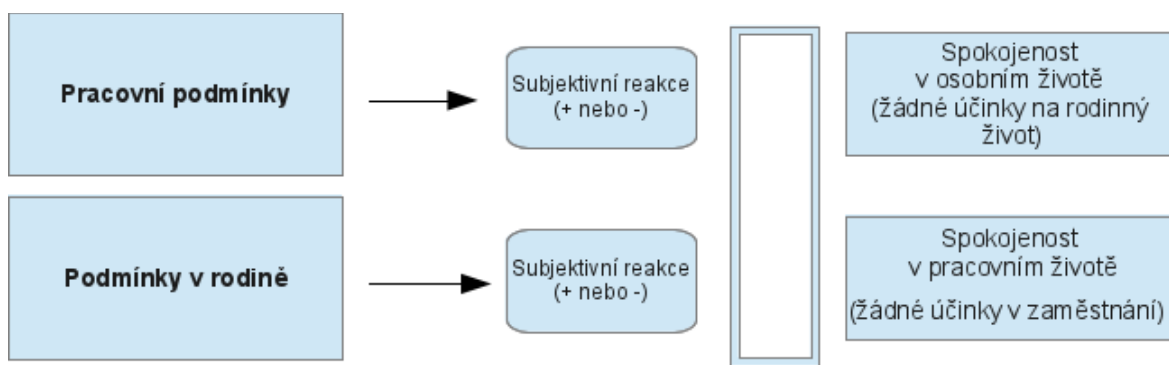
Zdroj: Podle Clarka (2000 in Kruse, 2009), vlastní zpracování

3.2 Tři klasické modely práce a soukromého života

Existuje mnoho teorií a modelů, které se snaží popsat interakce mezi rodinným a pracovním životem. Nejvíce bývají v literatuře zmiňovány: segmentační model, kompenzační model a spillover model. Všechny tyto teorie se snaží nabídnout vysvětlení směru a rozsahu vzájemných vlivů životních sfér práce a rodiny (Rolle, 2012).

Segmentační model (velice populární v 50. a 60. letech 20. století) popisuje zaměstnání jako oblast, která je plně nezávislá na soukromé sféře. Mezi těmito sférami existuje vědomá nepropustná hranice (Kruse, 2009). Práce a rodina jsou zkrátka odděleny, jsou na sobě nezávislé, vzájemně se neovlivňují. Rolle (2012) doplňuje, že pracovní podmínky mají, podle tohoto modelu, pozitivní nebo negativní efekt na postoj k práci a chování na pracovišti nebo na spokojenost, ale neuvádí se zde souvislost s osobním životem. Obdobně je to v rámci soukromé sféry. Jak uvádí Lambert (in Rolle, 2012) rodinná spokojenost nebo podíl na domácích pracích jsou prožívány naprosto nezávisle na životě v zaměstnání. Tato striktní hranice mezi sférou práce a rodiny není přirozená, proto musí být uměle vytvořena a udržována (Kruse, 2009).

Schéma 2 Segmentační model

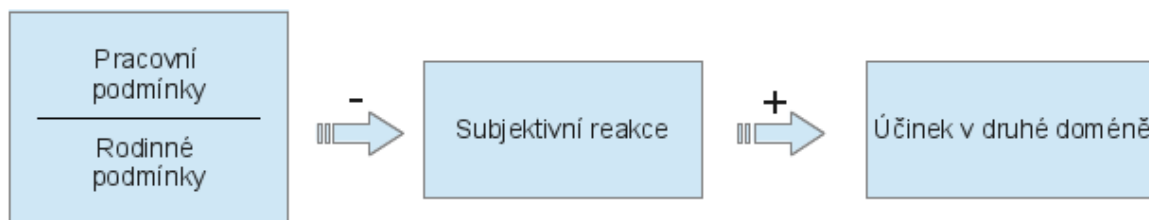


Zdroj: Podle Lamberta (1990 in Kruse, 2009), vlastní zpracování

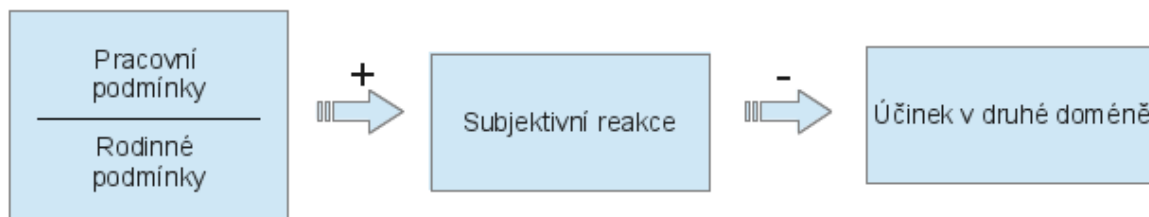
Kompenzační model vychází z inverzního vztahu mezi soukromou a veřejnou sférou života. Zážitky a zkušenosti z jedné sféry jsou protikladné k zážitkům a zkušenostem z druhé sféry. Nespokojenost v práci proto může být kompenzována spokojeností v rodinném životě (Kruse, 2009). Lambert (in Rolle, 2012) doplňuje ke kompenzačnímu ještě akomodační proces. Vysoký stupeň zapojení v jedné sféře vede k nízkému zapojení ve sféře druhé.

Schéma 3 Kompenzační model

1. Kompenzace



2. Akomodace

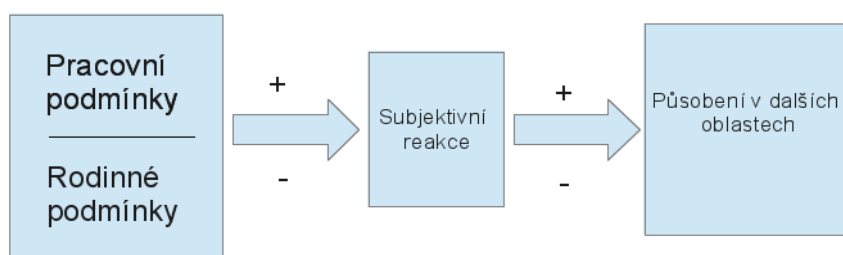


Zdroj: Podle Lamberta (1990 in Rolle 2012), vlastní zpracování

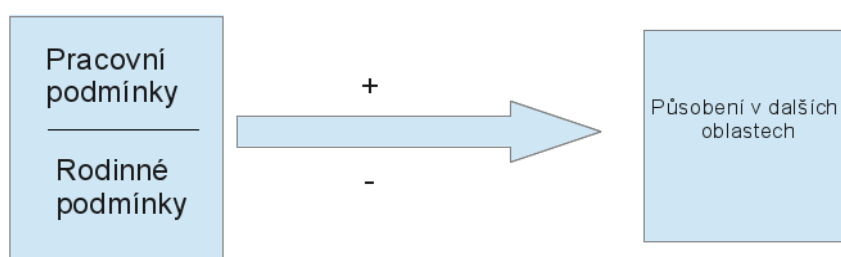
Podle spillover modelu existuje mezi pracovní a soukromou sférou propustná hranice. Obě tyto sféry se vzájemně ovlivňují, což může mít jak negativní, tak pozitivní účinky (Rolle, 2012). Spokojenost v pracovním životě tak např. může vést ke spokojenosti v soukromém životě a naopak. To platí stejně o nespokojenosti (Zaugg in Kruse, 2009). Lambert (in Kruse, 2009) rozlišuje mezi přímým a nepřímým efektem spillover modelu. Nepřímé efekty jsou, podle něj, takové efekty, které jsou nepřímo přenášeny na soukromý život prostřednictvím mediátorů nebo-li individuálně subjektivních reakcí (emocemi, postoji). Příkladem může být člověk, který je v práci za svůj výkon vysoce ceněn a uznáván, to vede k subjektivnímu pocitu vyššího sebevědomí. To se může odrazit v soukromém životě např. pozitivně – přátelštějším vztahem s ostatními lidmi nebo negativně – větším egocentrismem (Rolle, 2012). Přímý spillover efekt vzniká, podle Lamberta (in Rolle, 2012), když se pracovní nebo rodinné podmínky zlepší nebo zhorší bez vlivu individuálně subjektivního prožívání dané situace. Příkladem může být např. zvýšení platu, které vede v soukromém životě k zvýšení kupní síly (Rolle, 2012).

Schéma 4 Spillover model

Nepřímý spillover



Přímý spillover



Zdroj: Podle Lamberta (1990 in Rolle 2012), vlastní zpracování

U všech tří modelů můžeme najít určité podobnosti. Jejich předpoklady se zdají být logické a ukazují, jak spolu soukromá a veřejná sféra interagují. Stejně jako u teorie hranic je však třeba podotknout, že dělení na sféru rodiny a práce je poněkud zjednodušováním skutečnosti.

3.3 Model pákové houpačky

Kastner (in Kruse, 2009) chápe work-life balance jako dlouhodobý a dynamický vztah mezi soukromou a veřejnou sférou, který se odehrává v různých fázích života. Z toho vyplývá, že mladý člověk chápe sladění rodinného a pracovního života jinak než starší jedinec. Work-life balance je pro Kastnera (in Niemann, 2005) reakcí na společenské změny, které jsou vyvolány globalizací, technickým vývojem a dalšími jevy, které jsem popisovala v předchozí kapitole. Sladění rodinného a pracovního života v sobě, podle zmiňovaného autora, zahrnuje dynamické změny mezi osobními, organizačními a situačními faktory.

Kastner (in Kruse, 2009) vysvětluje work-life balance pomocí metafory pákové houpačky (Modell der Wippe). Levá strana houpačky představuje zátěž a nároky na jedince kladené. Toto zatížení je umocňováno přidáváním dalších nároků. Jak uvádí Niemann (2005) konkrétním příkladem pro osobní zátěž jsou vlastní subjektivní nároky, třeba perfekcionismus. Situační zátěž představuje zátěž v podobě znečištění nebo hluku. Organizační zátěž a nároky vyplývají konkrétně např. z pracovní pozice.

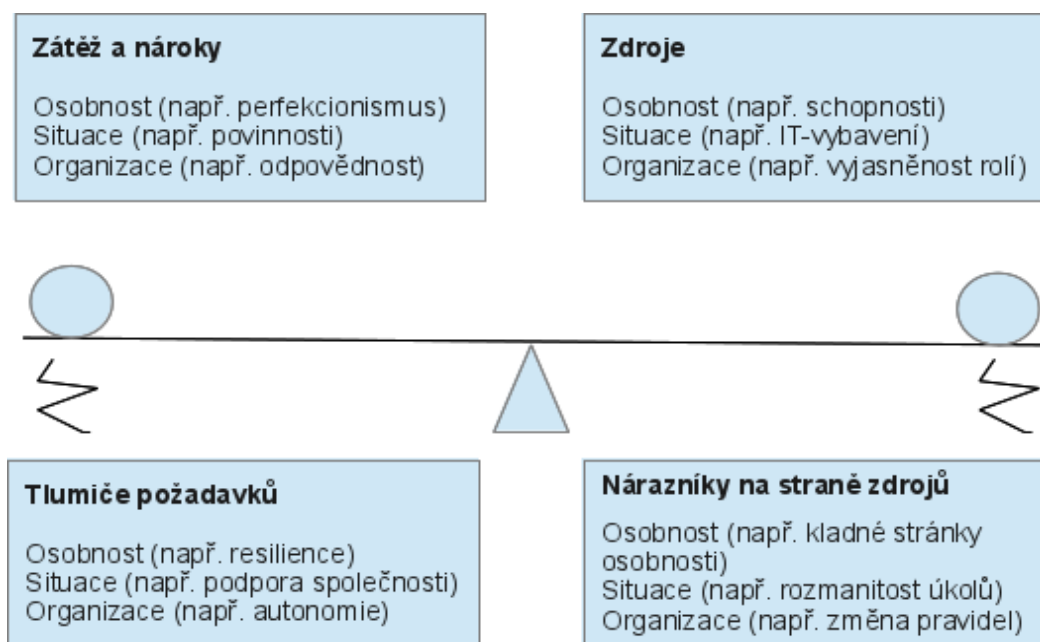
Aby došlo k vyrovnání houpačky musí být na druhé straně vynaloženy zdroje. Mezi zdroje patří např. vlastní schopnosti a dovednosti, oprávnění a odpovědnost. Jak pokračuje Kruse (2009) problém spočívá v tom, že čas potřebný pro výstavbu zdrojů je investován do zvládnutí zátěže z levé strany houpačky.

Ve spodní části modelu se nachází „tlumiče“ („nárazníky“) nároků. Osobními zátěžovými „nárazníky“ se konkrétně rozumí resilience vůči stresu, v případě situačních „tlumičů“ jde o podporu v podobě peněz, prostoru nebo času. Organizačními zátěžovými „nárazníky“ mohou být personální činnosti na podporu pracovníků. „Nárazníky“ na straně zdrojů představují kladné stránky osobnosti, situační příležitosti nebo organizační zdroje. (Niemann, 2005)

Cílem celého modelu je dosažení a udržení rovnováhy mezi nároky na levé straně a zdroji na pravé straně houpačky. Při příliš velké zátěži zamezuje „nárazník“ padnutí houpačky na jednu stranu a eventuálnímu stresu, vyčerpání či přetížení. Zdroje se odlišují od „nárazníků“ zdrojů v tom, že zdroje posilují aktivitu, zatímco „nárazníky“ tlumí negativní energii, proto jsou velice důležité v případě nouze. (Niemann, 2005)

Jak uvádí Kruse (2009) zdroje je třeba využívat a o „nárazníky“ je třeba se starat a prověřovat je. Pokud se houpačka ocitne v nerovnováze, klesá schopnost odpočívat a dostaví se projevy vyčerpání až vyhoření. Prostřednictvím optimalizace balančních procesů (jako je např. redukce nároků a zátěže nebo využívání a podpora tvorby zdrojů a „tlumičů“) můžeme dosáhnout toho, že se ani jedna ze stran houpačky nedotkne „země“.

Schéma 5 Model pákové houpačky



Zdroj: Podle Kastner (2004 in Kruse, 2009), vlastní zpracování

3.4 Shrnutí

V této kapitole jsem se soustředila na popis teoretických modelů harmonizace soukromé a veřejné sféry. Konkrétně se jedná o teorii hranic, segmentační, kompenzační, spillover model a model pákové houpačky. Všechny tyto koncepty ukazují, jak spolu soukromá a veřejná sféra interagují. Jednotlivé modely mají své podobnosti i odlišnosti. Kapitola poukazuje také na to, že problematika work-life balance je vyvolána strukturálními a hodnotovými změnami. Požadavky soukromé a veřejné sféry se v důsledku těchto společenských proměn značně rozcházejí. Harmonizace pracovního a rodinného života se komplikuje také tím, že je zpravidla vnímána jako záležitost žen-matek.

Ve svém výzkumu se zaměřím na to, jak pomáhající vnímají interakce mezi prací a rodinou u svých klientů, zda se domnívají, že jde více o záležitost matek-klientek než otců-klientů. Dále mě bude zajímat, jestli u svých klientů a klientek zaznamenali nějaký opakující se model harmonizace obou sfér, a zda deficit v oblasti sladování domén práce a rodiny vnímají spíše jako nedostatek jedince nebo berou ohled i na společenské souvislosti.

4 Gender v sociální práci

Gender, nebo-li sociální pohlaví nás provází od narození do smrti. Sociální odlišnosti mezi muži a ženami se utvářejí již od brzkého věku prostřednictvím socializace, ta se ve společnosti do určité míry podílí na utváření stereotypních představ o mužích a ženách, jak zmíním ještě níže. Důsledkem těchto stereotypů je pak odlišné nahlížení na ženy a muže jako zaměstnance nebo rodiče. Gender představuje „*kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů*“ (ČSÚ, 2012, nestránkováno). Již od raného dětství se učíme, jak bychom se měli jako holčička nebo chlapeček či jako muž nebo žena oblékat, chovat, vyjadřovat a projevovat. V důsledku této socializace se vytváří naše genderová identita.

S procesem socializace souvisí také proces učení, ve kterém si osvojujeme normy a hodnoty společnosti. Nejprve v rodině, pak škole a práci, mezi přáteli nebo prostřednictvím médií probíhá celoživotní proces učení a genderové socializace. Jak uvádí Huňková, Rytířová a Navrátilová (2003: 19): „*V našich podmínkách se ukazuje, že už od dětství jsou dívky a chlapci vychováni velmi odlišně, přičemž u dívek jsou podporovány vlastnosti důležité pro soukromou sféru (emocionalita, subjektivita, umění naslouchat), zatímco u chlapců se klade důraz na schopnost obstát ve sféře veřejné (racionalita, soutěživost, průbojnost)*“.

Gender tedy lze chápat jako jeden z nástrojů, pomoci nějž můžeme studovat společnost. Je s podivem, že i když je sociální práce nástrojem, jehož úkolem je řešit problémy moderní společnosti, jak jsem na začátku uvedla slovy Chytila (2007), jen zřídka se v sociální práci setkáme s genderovou tematikou. A jak je uvedeno v druhé kapitole nová sociální rizika mají často výrazně genderový kontext.

Benešová (2011) zmiňuje, proč je důležité zabývat se problematikou genderu v sociální práci. „*Koncept genderu slouží především k pochopení sociální konstruovanosti naší identity a tím k lepšímu porozumění sobě samému a klientům a klientkám, s nimiž se v praxi sociální práce setkáváme. Prostřednictvím studia genderu můžeme získat náhled*

na některé ze stereotypů v našem jednání, vnímání či myšlení, jejichž nezamýšleným důsledkem může být znevýhodňování klientů či klientek“ (Benešová, 2011: 4).

4.1 Genderové stereotypy v praxi sociální práce

Stereotypy jsou institucionalizovány, stávají se kulturní normou. Bývají předávány a reprodukovány díky socializaci. Odrážejí se v oblasti politiky i legislativy a mají vliv také na práci sociálních pracovníků a pracovníků. Vzniká iluze přirozenosti a funkčnosti, která se pak projevuje v jejich každodenních intervencích. (Janebová, 2005a)

Musil (2004) chápe stereotyp jako ustálenou představu o tom, že přítomnost určitého znaku (v tomto případě pohlaví) je doprovázena existencí dalších, z hlediska sociální pracovníce nebo pracovníka důležitých vlastností klientů a klientek. Pokud se jedná o neověřené stereotypy, hovoří zmiňovaný autor o předsudcích.

Genderové stereotypy lze definovat jako *„zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině“* (ČSÚ, 2012, nestránkováno). Stereotypy o ženách se vztahují k domnělému předurčení pro rodinu a soukromý život. Jsou jim připisovány vlastnosti jako empatie, citlivost nebo poddanost. Placená práce pro ženy není, dle těchto stereotypů, hlavní ambicí, takže pokud pracují, tak jim stačí zastávat podřízené pozice. O mužích se stereotypně předpokládá, že např. nikdy nepláčou, jsou agresivní a soutěživí, je jim připisována pozice živitele rodiny, realizují se zvláště v zaměstnání a aspirují často na vedoucí funkce.

V souvislosti s těmito stereotypy mají ženy a muži, značně ztížen přístup k určitým pozicím, povoláním i odvětvím (Formánková, 2006). Zevšeobecňování určitých mužských nebo ženských vlastností může vést k diskriminaci těch, kteří svými projevy vybočují z daného stereotypu (ČSÚ, 2012).

Benešová (2011) identifikuje několik úrovní, ve kterých lze nalézt zdroje stereotypů a předsudků, jež se promítají do strategií a postupů pomáhajících. Prvním zdrojem genderových stereotypů a předsudků u sociálních pracovníků a pracovníků je genderovo-rolová socializace, kterou pomáhající prošli. Aspekty této socializace nereflektované ovlivňují proces pomáhání.

Taylor (1995 in Janebová, Černá, 2008) pak uvádí, že stereotypní role ženy ve společnosti nezůstane při výkonu profese sociální pracovníce či pracovníka bez odezvy.

„Genderová socializace ovlivňuje schopnost výkonu autority, takže ženy mají kvůli stereotypům spojeným s pohlavní rolí větší problémy při jejím uplatňování. Naopak asertivita, moc a dominance jsou atributy, které jsou tradičně spojovány s maskulinitou“ (Janebová, Černá 2008: 43). Proto je pro muže sociální pracovníky oproti ženám sociálním pracovnícím daleko přirozenější pracovat s mocí a kontrolou. Ženy sociální pracovnice pak preferují více latentnější projevy moci skrze přirozenou autoritu pomáhajících (Janebová, Černá 2008).

Další vliv na genderové stereotypy a předsudky u pomáhajících mohou dle Reimera (in Janebová, Kappl, Smutek, 2008; in Benešová, 2011) mít sexistické koncepty, které jsou součástí teoretické základny sociální práce. Konkrétně např. dva psychologické koncepty, které ovlivnily také sociální práci a je v nich explicitně zakotvena podřadnost žen. Jde o Freudovu psychoanalýzu a Kohlbergův koncept morálního rozvoje. Jak uvádí Prochaska a Norcross (in Benešová, 2011) některé teorie osobnosti zobrazují ženy jako pasivní a závislé či masochistické. To může mít v praxi za následek jak vliv na nižší sebevědomí žen -sociálních pracovníc a nadřazenost mužů-sociálních pracovníků, tak na obraz žen-klientek a mužů-klientů, které si o nich pomáhající vytvářejí.

Z výše uvedeného plyne, že sociální pracovníci se musí neustále vyrovnávat s stereotypními očekáváními společnosti vůči nim samotným, jako příslušníkům určitého pohlaví (to ovlivňuje např. jejich způsob práce i profesní postavení) a zároveň oni sami podléhají stereotypnímu náhledu na ženy a muže, a promítají tak své genderově stereotypní představy do interakcí se svými klienty a klientkami. *„Iluze ‚přirozenosti‘ může vést pomáhající ke krokům, kdy měří různým metrem pro muže a ženy, aniž by konkrétní situaci podrobně analyzovali. Pak automaticky směřují své apely týkající se péče o děti nebo domácnost na ženy, zatímco mužskou schopnost starat se o děti bagatelizují“* (Janebová, 2005a: 13).

V neposlední řadě, také klienti a klientky mají tendenci vnímat jinak muže a ženy sociální pracovníky. Např. pro muže, který si internalizoval představu, že „pravý muž“ je nezávislý a ovládá druhé, může mít problém s uznáním autority ženy sociální pracovnice.

Veškeré tyto genderové stereotypy vyplývají z genderového kontraktu, který je součástí naší kultury.

4.2 Projevy genderového kontraktu v sociální práci

Genderový kontrakt je „soubor implicitních a explicitních pravidel, týkajících se genderových vztahů, která ženám a mužům připisují různou práci a hodnotu, zodpovědnost a povinnosti. Tato pravidla, znevýhodňují v různých oblastech života muže a ženy, jsou uplatňována a vymáhána v každodenním životě. Definují se na třech úrovních: v rámci norem a hodnot celé společnosti, na úrovni institucí v rámci vzdělávacího, pracovního, výchovného a dalších systémů, a na úrovni socializačních procesů, zejména v rámci rodiny“ (ČSU, 2012: nestránkováno). Východiskem kontraktu jsou stereotypní představy o tom, co je komu přirozeně dané, vrozené, čím se má řídit, co má dělat tehdy a tehdy. Je v nich obsažena přesná představa o každém, kdo patří do dané kategorie (v tomto případě žena nebo muž). Tyto představy nalezneme v tzv. „kolektivním vědomí“, v institucích i v neformálních skupinách nebo kultuře. (Hašková, 2000)

U nás je fungování gender kontraktu vázáno na historické, ekonomické podmínky a stát. Ten zasahuje do oblastí skloubení rodiny, pracovní činnosti a sociální politiky. V České republice spočívá fungování gender kontraktu na faktu, že je zde celkem vysoká zaměstnanost žen a současně existuje jejich nízký podíl na vedoucích a finančně výhodných pracovních místech. Předpokládá se totiž, že tak bude ženám umožněno skloubit práci a rodinu. V případě těhotenství či mateřství poskytne podporu sociální politika. I když se politické a ekonomické podmínky po roce 1989 změnily, stále tento model funguje, zvláště proto, že ženám vyhovuje. (Čermáková, 1997)

Projevy genderového kontraktu nabývají různých podob od formálního vyloučení určitého pohlaví z jistých občanských a politických práv až po latentní formy exkluze žen či mužů z některých oblastí lidských činností (Hašková, 2000). Podle Janebové (2005) jsou důsledkem genderových stereotypů **paušální identifikace charakteristik mužů a žen v těchto oblastech:**

- a) Schopností a vlastností (např. že ženy nejsou schopny logického myšlení a muži se zase neumějí postarat se o děti).
- b) Přání, tužeb a aspirací (např. že žena touží po domově a dětech, zatímco muž musí být na mateřské nešťastný).
- c) Zodpovědností a povinnostmi (jako, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o děti a domácnost).

- d) Možností – Zvláště v pracovní sféře je nejtěžší dopad právě na ženy, např. formou už zmiňovaného “skleněného stropu”. Samy české ženy chápou nerovné příležitosti a podmínky na trhu práce jako úděl, se kterým se musí individuálně vypořádat (Hašková, 2000). Muže zase jiné stereotypy limituje v jejich přístupu k péči o děti.

(Janebová, 2005a)

Podle aktuálního genderového kontraktu je dáno i uspořádání současné rodiny. Tato „smlouva“, jak bylo naznačeno výše, není stejně spravedlivá k oběma pohlavím. Sociální pracovníci a pracovnice tak mohou v domnění, že prosazují přirozené principy světa, do určité míry škodit ženám-klientkám i mužům-klientům. (Janebová, 2005a)

4.3 Genderové konstrukce u sociálních pracovníků a pracovníků

Genderové konstrukce jsou sociokulturně vytvořené role, způsoby chování a jednání připisované ženám a mužům. Tyto role a činnosti jsou jimi v průběhu gender specifické socializace zvnitřněny. Genderové konstrukce vytvářejí určité významy a klasifikace jednotlivých pohlaví, tím určují jejich vztahy. Tyto společensko-kulturní konstrukce se vztahují k aktuálnímu společenskému kontextu a jsou podepřeny vědou, médií, literaturou nebo různými organizacemi (jako je např. církve, právo nebo zdravotnictví). Vznik těchto gendrově orientovaných rolí, činností a způsobů chování je podpořen ještě tzv. doing gender. Doing gender je analytický přístup genderových studií, který vnímá pohlaví jako neustálé interakce, začleňování a přizpůsobování založené na představě pohlaví jako stálé vlastnosti jedinců. Muž a žena jsou dvě heterogenní kategorie. Normativní konsenzus genderové role je produkován jazykem, jednáním, gesty a mimikou, oblékáním apod. (srov. Czollek, Perko, Weinbach, 2009) Doing gender znamená vytváření rozdílů. *„Dělat gender znamená vytvářet rozdíly mezi děvčaty a chlapci a ženami a muži, rozdíly, které nejsou přirozené, původní nebo biologické“* (West, Zimmerman, 2008: 109). West a Zimmerman (2008) se domnívají, že gender je sám o sobě utvářen skrze interakce. Gender určité osoby, podle nich, není čistě záležitostí toho, čím člověk je, ale je něčím, co člověk dělá, a co dělá především opakovaně v interakci s jinými lidmi.

Naproti tomu genderové dekonstrukce se zakládají na názoru, že role, činnosti a způsoby chování žen a mužů jsou sociokulturně konstruovány, tzn., že nelze

předpokládat přirozené odvození biologického pohlaví od rolí a funkcí muže a ženy ve společnosti. Jelikož je gender pouze konstruován jsou pohlaví a jeho role variabilní, což vede k tomu, že muži mohou zastávat ty samé role a činnosti jako ženy a naopak. Genderová dekonstrukce se snaží odstranit stereotypní názory na gender, transformovat je a upozornit na další varianty. Připisování stereotypních genderových rolí se snaží rozpoznat, problematizovat a dekonstruovat undoing gender. (Czollek, Perko, Weinbach, 2009)

„*Doing gender a undoing gender hrají v sociální práci důležitou roli*“ (Czollek, Perko, Weinbach, 2009: 23). Genderově zaměřená sociální práce se podle těchto autorek vyznačuje tím, že operuje s rozsáhlým repertoárem genderových rolí a činností. To zahrnuje, že:

- sociální pracovníci a pracovnice obměňují genderové role a činnosti,
- klienti nejsou konfrontováni s tradičními genderovými způsoby chování,
- muži nejsou spojováni s maskulinními atributy,
- ženy nejsou spojovány s feminními atributy atd.

(Czollek, Perko, Weinbach, 2009)

Významné situace z genderového hlediska, kdy sociální pracovníci a pracovnice vstupují do interakcí s otci-klienty a matkami-klientkami jsou:

- Kontrola nebo podpora klientů a klientek při péči o dítě.
- Kontrola a podpora sociální situace rodiny.
- Posuzování poměrů při svěřování dítěte nebo dětí do péče jednoho z rodičů při rozvodu.
- Posuzování rodinných poměrů při žádosti o náhradní rodinnou péči.
- Intervence v případě rodinných konfliktů.
- Intervence v případě nepříznivých sociálních situací.

(Janebová, 2005a: 13)

Všechny tyto situace jsou rizikové z hlediska reprodukce různých forem diskriminace (Janebová, 2005a). Pomáhající by měli dbát na rozlišování doing a undoing genderu. Cílem je dekonstrukce, tedy odstranění stereotypních názorů na gender a jejich transformace. To by mělo vést k dodržování dvou základních zásad sociální práce: chápání

každé situace jako jedinečné a rozšiřování klientských perspektiv (Janebová, 2005a). Znalosti ohledně vztahu mezi doing a undoing gender jsou v rámci praktické realizace v sociální práci vždy spojeny s genderovými kompetencemi (Czollek, Perko, Weinbach, 2009).

4.3.1 Genderové kompetence sociálních pracovníků

„Genderová kompetence je vytvořena na osobní, profesionální a strukturální úrovni“ (Abdul-Hussain, Baumann, 2012: nestránkováno). Genderové kompetence v sobě obsahují „vzájemné působení vnímání, analyzování, reflektování a jednání s odkazem na gender“ (Czollek, Perko, Weinbach, 2009: 201). Genderové kompetence zahrnují podle Wanzeka (in Abdul-Hussain, Baumann, 2012) čtyři pilíře: sociální kompetence, odborné kompetence, metodické a osobnostní kompetence. Stejně dělení můžeme zaznamenat i u autorek Czollek, Perko, Weinbach.

Zmiňované autorky popisují genderové a queerkompetence sociálních pracovníků. Řadí zde následující kompetence:

- a) Sociální kompetence.
 - Schopnost rozlišovat mezi více pohlavími (muži, ženy, transsexuálové, intersexuálové...).
 - Legitimně zacházet s různými pohlavími.
 - Umět identifikovat genderové aspekty.
 - Umět řešit problematické vztahy mezi pohlavími apod.
- b) Individuální kompetence.
 - Reflexe vlastních genderových představ.
 - Schopnost konstruktivní kritiky vlastního i cizího pohlaví.
 - Schopnost vnímat gender vlastní i cizí.
 - Reflektovat doing gender.
 - Praktikovat undoing gender atd.
- c) Odborné kompetence.
 - Znalost dat a faktů týkajících se rovnosti šancí mezi pohlavími.
 - Odborné genderové znalosti např. v oblasti trhu práce.
 - Znalosti týkající se politiky rovného postavení a jejich nástrojů.

- Znalosti týkající se doing a undoing gender.
- Znalosti genderové teorie.
- Znalost genderových konstrukcí.
- Schopnost vnímat ve více perspektivách apod.

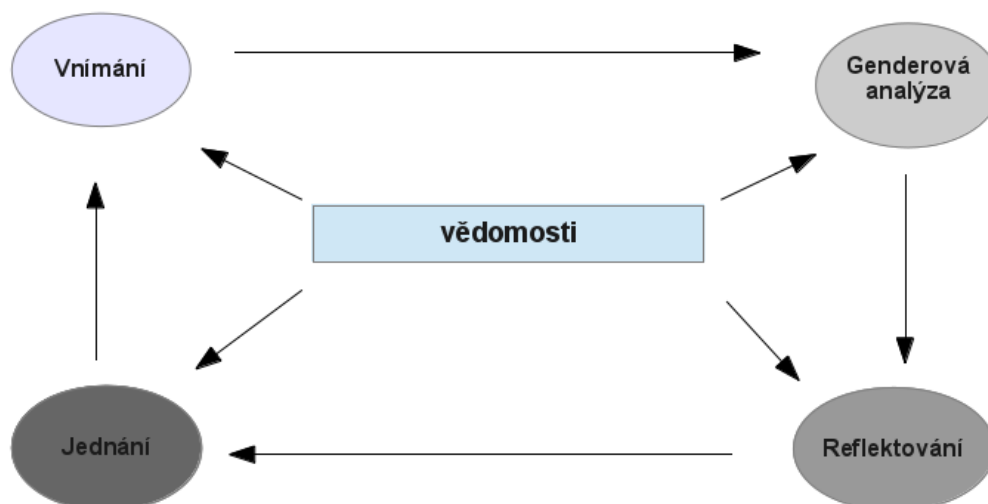
d) Metodické kompetence.

- Znalost genderových rolí, stereotypů a jejich účinků.
- Znalosti týkající se gender mainstreamingu.
- Genderově zaměřené poradenství atd.

Czollek, Perko, Weinbach (2009) tvrdí, že sociální pracovníci a pracovnice řeší dilema požadavku věnovat pozornost diferenciaci mezi lidmi a požadavku nepředpokládat žádné zevšeobecnující rozlišování lidí podle určitých znaků, chování nebo přístupů.

Následující schéma znázorňuje interakci vnímání, analýzy, reflexe a jednání (opatření) ve vztahu k genderu. Genderové kompetence pak popisují proces od vnímání tvorby genderu až po vývoj pohledu na možnosti jednání (řešení, opatření).

Schema 6 Genderové kompetence



Zdroj: Podle Abdul-Hussain, Baumann, vlastní zpracování.

4.4 Shrnutí

Pomáhající pracovníce a pracovníci podléhají stereotypním náhledům na ženy a muže a promítají tak tyto stereotypy do interakcí s klienty i klientkami. Ale také sami sociální pracovníci a pracovníce se musí vyrovnávat se stereotypními očekáváními společnosti či klientely vůči nim samotným.

V kapitole číslo čtyři jsem se zabývala genderem a jeho významem pro sociální práci. Snažila jsem se zde naznačit, jak koncept genderu slouží k pochopení konstruovanosti sociální reality. To má u sociálních pracovníků význam zvláště pro lepší porozumění sobě samým i klientům a klientkám. Prostřednictvím studia genderu je totiž možné získat náhled na vlastní stereotypy v našem jednání, vnímání i myšlení. Všichni jsme prošli genderovo-rolovou socializací. V důsledku této socializace se vytváří naše identita muže či ženy, a v procesu učení si osvojujeme hodnoty a normy dané společností. Nereflektování tohoto procesu může vést k znevýhodňování, diskriminaci a/nebo marginalizaci těch klientů a klientek, kteří nebo které vybočují z daného stereotypu.

V empirické části se zaměřím na paušální identifikace charakteristik otců-klientů a matek-klientek u sociálních pracovníků a pracovníček ve čtyřech oblastech, které jsem popsala v kapitole 4.2. Po vzoru Janebové (2008) je pak využiji při zkoumání výskytu genderových konstrukcí matek-klientek a otců-klientů u sociálních pracovníků a pracovníček.

5 Teoretické ukotvení genderu v sociální práci

Sociální práce čerpá z řady teorií, které osvětlují konkrétní sociální problémy a poskytují návody na jejich řešení. V následujícím textu stručně charakterizují některé proudy, které zahrnují problematiku oprese, diskriminace a marginalizace v návaznosti na gender a popíší zde základní východiska pro sociální práci. Získám tak stručný přehled o vývoji genderové perspektivy v sociální práci.

5.1 Antiopresivní přístupy v sociální práci

Stává se, že určitým lidem jsou v moderní společnosti systematicky upírána některá práva a možnosti, které jsou běžně dostupné většinové části společnosti. V 80. letech se jako reakce na tehdejší sociální situaci začaly prosazovat radikální přístupy, které se zaměřily na znevýhodněné a utlačované. Jsou označovány jako antidiskriminující nebo antiopresivní (Navrátil, 2007).

Jak uvádí Navrátil (2007) antiopresivní přístup (AOP) nelze vymezit v jedné definici, co však spojuje autory, kteří o něm píší je snaha čelit opresivnímu působení sociálních struktur a institucí. Optikou AOP jsou gender, etnicita, věk, sexuální orientace nebo třeba postižení významnými oblastmi diskriminace a útlaku (Benešová, 2011). Pomáhající musí umět brát v úvahu tyto faktory a roli těchto faktorů v klientově situaci s tím, že pokud to neudělají, mohou ho spíše poškodit, než mu pomoci (Navrátil, 2007). Vedle klientovy jedinečnosti tak mají pomáhající brát v potaz jeho příslušnost k určitému pohlaví, rase nebo třídě apod. Důležitým rysem antiopresivního přístupu je podle Thompsona (in Navrátil, 2007) uplatňování „imperativů“ spravedlnosti, rovnosti a spoluúčasti. Princip spravedlnosti znamená předpoklad, že s každým bude nakládáno podle jeho práv. Princip rovnosti klade důraz na rovné šance, při jejichž zajišťování je nutno brát v úvahu rozdíly ve specifických potřebách lidí. Princip spoluúčasti předpokládá zapojení klientů do plánování, koordinace, vyhodnocování služeb.

Thompson (in Navrátil, 2007) dále hovoří o čtvrtém principu – zmocňování. Zmocňování neboli empowerment znamená pomoc lidem, aby získali větší moc nad vlastními životy a životními podmínkami. Každý člověk má být vnímán jako jedinečná osobnost se specifickými potřebami a charakteristikami.

Tento princip podrobily kritice feministky. Vadilo jim, že sice usiloval o zlepšení situace marginalizovaných skupin, avšak nezpochybňoval stávající společenské uspořádání, které upevňovalo nerovnoměrné rozložení moci. Feministky tak přejaly tento koncept spíše jako princip podporující ženy jako aktérky změny. (Benešová, 2011)

Součástí AOP je také analýza klientovy situace (assessment). V tomto procesu sociální pracovník sbírá informace, aby si udělal obrázek, jaké má klient potřeby a co by se mělo udělat. Pokud uplatňuje předsudky a stereotypy, jsou možnosti uplatnění AOP limitovány. Analýzu situace provádí sociální pracovník s ohledem na možnost působení diskriminujících a opresivních faktorů. (Navrátil, 2003)

Doneli (2002 in Benešová, 2011) hovoří o antidiskriminační sociální práci. Sociální pracovníci a pracovnice by se, podle něj, měli oprostít od předsudků a prostředků útlaku. Strier (2007 in Benešová, 2011) ještě dodává, že cílem je vlastně antirasistická a antidiskriminační perspektiva. Za klíčové dovednosti sociálních pracovníků a pracovnic pak můžeme považovat rozpoznání různých forem útlaku a zmocňování klientů a klientek (Benešová, 2011). „*Sociální pracovník přistupuje ke klientovi s respektem, předchází stereotypizaci a zdůrazňuje klientovu jedinečnost*“ (Kuznikova, 2011: 80).

Cílem tradiční sociální práce⁷ je často tzv. uschopnění nebo-li enabling (Navrátil, 2007). Enabling sociální pracovníky a pracovnice vede k tomu, že klientům a klientkám pomáhají získat kompetence, díky nimž se budou moci přizpůsobovat danému pořádku v určité společnosti (srov. Benešová, 2011). To pomáhajícím umožňuje sladit možnosti jedince s požadavky společnosti (Navrátil, 2000 in Benešová, 2011). Feministické přístupy pak zastánkyně a zastánci tradiční sociální práce považují za ohrožující hodnoty společnosti, proto obhajují a chrání rodinu založenou na tradiční dělbě rolí. To pak vede k tomu, že u žen kontrolují jejich rodičovské schopnosti a mužům s výchovou a péčí spíše pomáhají. (Benešová, 2011) „*Tradiční sociální práce je feministkami kritizována za to, že reprodukuje patriarchální uspořádání společnosti a zesiluje genderové stereotypy žen, eliminuje ženskou zkušenost a patologizuje ženy, které se vymykají z klasické šablony 'ochránkyň domova'. Sociální práce je chápána jako kontrolní mechanismus, jehož cílem je udržet ženu uvnitř soukromé sféry*“ (Hudson, Ayensu, Oadley a Patocchi, 1993, in Janebová, 2005b: 88). Feministické přístupy v sociální práci vnímají současné nastavení společnosti jako znevýhodňující, protože v sobě odrážejí stereotypní rolová očekávání.

⁷ Tradiční sociální práci zde chápu, stejně jako Benešová (2011), jako práci primárně nereflektující gender jako specifický aspekt reflexe situace.

Nastíněná feministická perspektiva má v sociální práci své místo. Nečasová (2003) zahrnuje pod antiopresivní hnutí v sociální práci různé přístupy. Jedním z nich je právě feministická sociální práce. Antiopresivní sociální práce se časem stala zdrojem zplnomocnění žen-klientek i sociálních pracovníků.

5.2 Feministická sociální práce

Sociální práci lze nahlížet z různých perspektiv. Ta feministická však zatím není v praxi české sociální práce příliš uplatňovaná. Janebová (2006) nebo Benešová (2011) uvádějí, že naše sociální práce je téměř nedotčena feministickými perspektivami. I když v praxi sociální práce existuje převaha žen jako pracovníků i klientek (Janebová, 2005b). U nás se spíše hovoří o práci s ženami než o feministické sociální práci (Janebová 2006). Organizace, které pracují převážně s ženami jim pomáhají zpravidla v oblastech domácího násilí, prostituce nebo poruch příjmu potravy. Tyto zařízení, podle Janebové (2006) sice fungují většinou profesionálně, ale nedeklarují otevřeně svá teoretická východiska, přebírají většinou jen to, co v praxi funguje. Na druhou stranu organizace, které se nezaměřují přímo na ženy-klientky aplikují, dle zmiňované autorky, spíše stereotypní očekávání a postupy ze strany pomáhajících.

V rámci feministické sociální práce existuje celá řada feministických perspektiv, které vznikly a rozvíjely se především v západních zemích. Jak píše Janebová (2005b: 87): „*Feministická sociální práce není jednotným proudem, naopak obsahuje řadu frakcí, které mohou mít vzájemně protikladné premisy*“.

Payne (2005 in Bartáková, 2009) nabízí např. členění feministického myšlení v sociální práci na myšlenkové proudy: liberální feminismus, který se soustřeďuje na nerovnost příležitostí, dále pak radikální feminismus, který se zaměřuje na vliv patriarchátu, socialistický feminismus, zabývající se útlakem žen jako součástí nerovností v sociální struktuře, event. černý feminismus, zabývající se rasovou otázkou nebo postmoderní feminismus, soustřeďující pozornost na důsledky různorodosti sociálních a kulturních diskursů ve feministické praxi. Z uvedeného vyplývá, že směřování feministické sociální práce je velice různorodé.

Ústředním tématem feministických proudů zpravidla bývá násilí na ženách nebo rozdělení genderových rolí ve vztahu k péči o druhé (Payne, 2005 in Bartáková, 2009).

Pomineme-li diverzitu jednotlivých feministických proudů „společný je zájem o politické, sociální, kulturní a jiné formy patriarchální dominance nad ženami a jejich sociálními vztahy, zájem o systém myšlenek a sociálních vztahů, které privilegují a zmocňují (empower) muže a vedou k vytváření takových vztahů mezi pohlavími, které zbavují ženy moci a svobody a podhodnocují jejich zkušenost“ (Payne, 2005: 251 in Bartáková, 2009: 103). Stoupenci feministických perspektiv v sociální práci poukazují na institucionalizovaný sexismus v oblasti sociální politiky, akademické půdy a alokace zdrojů (Nečasová, 2003).

5.2.1 Dva základní typy moderní sociální práce zaměřené na genderovou problematiku podle van der Vlugt

Van der Vlugt (1994 in Benešová, in Janebová, 2005b) rozlišuje dva dominující proudy moderní feministické sociální práce odvozené od cílů intervencí v sociální práci: „*integrační strategií typickou pro emancipatorní přístupy a specificky genderovou prací, jejímž cílem je podpora ženské odlišnosti*“ (Van der Vlugt in Janebová, 2005b: 87).

Emancipatorní sociální práce se zaměřuje na zvyšování sebevědomí, autonomie žen a omezení mocenské nerovnosti mezi pohlavími. Za hlavní cíl lze považovat eliminaci důsledků genderové socializace (Benešová, 2011). Kýženým výsledkem je začlenění žen do rovnoprávné společnosti. V rámci emancipatorního proudu můžeme rozlišit ještě dva směry (Janebová, 2005b):

- a) **liberální kritika tradiční sociální práce** – cílem je prosazovat rovná práva a příležitosti pro ženy a za pomoci individuální práce (case work) přispět k zlepšení kvality života klientek (zvýšením sebevědomí, změnou předpokladů nebo percepce). Předpoklad, že žena je zdrojem i řešením problému může vést k eliminaci strukturálních faktorů jako je např. genderová nerovnost, chudoba nebo rasismus (Orme 1998 in Janebová, 2005b). Pro některé ženy tak mohou být určité volby či alternativy limitovány s tím, že instituce sociálního zabezpečení a politika mohou snižovat příležitosti k participaci žen. „*Pokud tento přístup ignoruje skryté mocenské mechanismy zabudované ve struktuře společnosti, logicky pak přejímá stávající stereotypy ženských rolí. ... Pokud je sociální pracovník svázán předpokladem, že příčinou problému i zdrojem jeho řešení je vždy žena, vytváří to asymetrický postoj, který usnadňuje zneužití profesionální moci. I pokud sociální*

pracovník dokáže vybalancovat mocenské asymetrie ve vztahu s klientem, case work mu nedává prostor pracovat s rodinou či systémem. V případě konfliktu v rodině tak směřují služby pouze k emancipaci zneužívané osoby, nikoliv však k úpravě vztahů v rodině“ (Janebová, 2005b: 91).

- b) **práce zaměřená na ženy** (women centred nonsexist practice) – vychází ze socialistické kritiky sociální práce a z toho, že kapitalismus a patriarchát zapříčiňující útlak žen ve společnosti. Tento koncept klade důraz na kontextuální přístup (Janebová, 2005b). Cílem je reflexe sociální role ženy v genderově-stereotypním pojetí jako matky a manželky (Benešová, 2011). Neplní-li žena role matky a pečovatelky o domácnost, okolí ji často považuje za nekompetentní, paradoxně tento tlak vyvíjejí především ženy (Payne, 1997 in Janebová, 2005b). Dále je důležitá kritická reflexe kulturních stereotypů jako je např. podceňování ženské placené práce. (Benešová, 2011) V sociální práci se objevuje představa, že ženy nejsou při hledání práce tak flexibilní jako muži. Pomáhající pak častěji uplatňují paternalistické přístupy. *„Přínosem socialistické kritiky je velká pozornost věnovaná pozici žen v kontextu sociální práce. Ženy sociální pracovnice jsou objekty stejného utlačování jako ženy klientky“ (Janebová, 2005b: 92).* Jak dále píše Janebová, sociální pracovníci a pracovnice by si měli uvědomit aspekty vlastní socializace a porozumět socializaci, kterou procházejí v dané kultuře jiné ženy. Díky této sebereflexi budou schopni kriticky revidovat své vlastní hodnoty. To musí být doprovázeno reflexí mocenských pozic tak, aby práce byla symetrická bez prvků hierarchie mezi klientkou a pomáhajícími. Kritikové tohoto přístupu však poukazují na to, že tato reflexe je nedostatečná, protože už si neklade otázku či zájmy stojí za současnou konstrukcí reality. (Janebová, 2005b)

„Genderově specifická sociální práce se pak zaměřuje na podporu a rozvoj ženskosti a staví primárně na rozdílech mezi pohlavími. Snahou feminismu difference je zrovnoprávnit role obou pohlaví“ (Janebová, 2005b: 94). Cílem je tak zajistit „rovnost v odlišnosti“. Tento proud vychází z feminismu difference (odlišná biologická přirozenost pohlaví). Problémy žen jsou definovány ve stereotypní optice (i samy ženy pojmají sebe a své problémy v mužských termínech), a tak by sociální pracovnice měly motivovat ženy, aby své touhy a nesnáze popisovaly vlastním jazykem. (Bartáková, 2009)

Pomáhající pracující v rámci genderově specifického přístupu by měli znát aspekty genderové socializace, měl by reflektovat nespravedlivé rozdělení moci mezi pohlavími a pracovat na změnách v rozdělení moci. Sociální práce se orientuje na problémy žen jako je sexuální násilí a špatné zacházení se ženami, mentální anorexie a bulimie, mateřství nebo pojetí ženské agrese. Existuje zde předpoklad, že s klientkami budou pracovat hlavně ženy sociální pracovnice. (Janebová, 2005b)

Kritika tohoto přístupu se obrací k umění intervence. Práce s klientkami je orientovaná více teoreticky než prakticky. Pomáhající se soustřeďují na vysvětlení mechanismů oprese, což pro ženy není nějak zvlášť osvobozující. Diferencialistky dávají k ženám znaménko plus a k mužům mínus, ženy chápou zpravidla jako oběť. Řada z nich hovoří o podstatě ženství v mateřství. Některé matky však definují mateřství jako dřinu a existenci mateřského pudu zpochybňují (např. Badinter, 1998, 2004 in Janebová, 2005b).

Janebová (2005b) uvádí, že by sociální práce měla v sobě zahrnovat analýzu faktů, autenticity a kompetentnosti klientů a klientek, schopnosti sebereflexe a reflexe situací, vést dialog a orientovat se v normativních očekáváních. Za hlavní přínos feministických perspektiv v sociální práci považuje zmiňovaná autorka pružný přístup k sociálním normám a hodnotám, konkrétně jde o reflexi genderových stereotypů což umožňuje rozšíření či odstranění tunelové perspektivy.

Bartáková (2009) poukazuje, při prosazování genderové perspektivy v sociální práci, na důležitost celkového klimatu ve společnosti. Jak autorka dále píše, české prostředí může pro feministicky orientované sociální pracovníky a pracovnice znamenat určitou bariéru v prosazování genderových témat. Klade otázku, zda jsou cíle a přístupy práce feministicky orientovaných pracovnic a pracovníků vůbec za daných podmínek (rezistence ke změně, absence poptávky) realizovatelné.

5.2.2 Poststrukturalismus

Významný proud feministické sociální práce, který již není zahrnut v klasifikaci Van der Vlugt (1994) se nazývá postmodernistický nebo poststrukturalistický⁸ a rozvíjí

⁸ Janebová (2008:2) uvádí rozdíl mezi poststrukturalismem a postmodernismem: „*Poststrukturalismus je chápán jako diskurs modernismu a o modernismu, jako způsob pohledu na svět, který zdůrazňuje konstruovanost identit a zájmů, konfliktů a aliancí, sociálních a politických institucí, čímž připouští kolektivní konstrukci identit. Oproti tomu postmodernismus připouští pouze malé příběhy z heterogenních 'pozic subjektu' individuí a odmítá jednotici, všezahrnující a obecně platná vysvětlení a snaží se je nahradit rozdílností a jednotlivostí.*“

se v sociální práci od 90. let 20. století. Postmodernita je označením pro změny, které jsou charakteristické pro současnou západní společnost, zatímco postmodernismus znamená teoretickou pozici zaujímanou k dnešním společenským jevům (Fawcett, Featherstone, 2000 in Benešová, 2011).

Stejně jako feminismus je postmodernismus v sociální práci charakteristický značnou diverzitou myšlenkových proudů. Za společný znak můžeme považovat kritickou reflexi způsobů, jakými sociální práce přispívá ke kontrole a dohledu nad lidmi, jimž má pomáhat. (Healy, 2005 in Bartáková, 2009)

Janebová (2006) uvádí, že postmodernistický feminismus se zabývá tím, jak jsou ženy ovlivňovány sociálním světem, jakou roli hraje vztah moci a vědění a snaží se ukázat cesty, kterými lze transformovat společnost. „*Centrem zájmu je analýza jazyka jako nástroje tvorby sociální reality, čímž otevírá diskusi o vztahu mezi jazykem, poznáním a mocí*“ (Janebová, 2006: 14). Autorka dále pokračuje tím, že odhalováním procesu tvorby významů, tedy dekonstrukcí, lze dosáhnout porozumění sociální realitě. Tím dochází k zpochybnění důvěry v racionalitu a „krizi poznání“. Pomocí zvědomnění nevědomých obsahů jsou lidé schopni rozvíjet odpor vůči tzv. normalitě a odbourávat univerzální „pravdy“ o mužích a ženách. Kategorie „žena“ a „muž“ jsou zde považovány za sociální konstrukci. (Janebová, 2006) „*Poststrukturalisté pak tvrdí, že naše identity jsou sociálně konstruovány skrze jazyk, což znamená, že identity a významy jim připisované se mění v závislosti na kontextu*“ (Healy, 2005 in Bartáková, 2009: 107). To vyústí v „krizi identity“.

Sociální pracovníci a pracovnice by, podle tohoto konceptu, měli klienty a klientky vnímat jako rozdílné lidské subjekty, které konstruuje rozdílné kulturní zázemí do různých sociálních identit. Obecně mívají pomáhající tendenci své klientky a klienty kategorizovat, tak dochází k uplatňování opatření, která nejsou adekvátní jedinečnosti situace (Janebová, 2006). „*Postmodernistická sociální práce klade důraz na mocenskou sebereflexi pomáhajících. Sociální pracovníci a pracovnice by sami sebe měli vnímat jako aktéry sociální situace, tudíž jako potenciální zdroj oprese a reflektovat tyto své mocenské tendence*“ (Janebová, 2006: 15). Kritika postmodernismu se obrací k dekonstrukci a individualismu. Pokud je dekonstruován ženský subjekt, neexistují-li ženy, pak neexistuje ani útlak žen. To anuluje ženskou solidaritu a potenciál ke kolektivním akcím.

Ztráta obecných kategorií komplikuje prosazování změn v nerovné distribuci zdrojů mezi pohlavími. (Janebová, 2006)

Subjektivizace vede k rezignaci na poslání sociální práce, skloubit požadavky společnosti s potřebami klientů a klientek, protože jsou nekriticky upřednostňovány zájmy klientů a klientek (Laan, 1998 in Janebová, 2006).

5.3 Gender a sociální práce jako sociální konstrukce

Při hledání odpovědi na mou výzkumnou otázku budu v empirické části práce zjišťovat, jaké jsou genderové konstrukce sociálních pracovníků a pracovnic, které se týkající obrazu matek-klientek a otců-klientů a toho jak ovlivňují jejich představy o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky řeší v interakcích mezi rodinou a zaměstnáním. V následující podkapitole proto objasním základní mechanismy sociální konstrukce reality, jenž se podílejí na spoluvytváření naší každodennosti, zvláště proto, že gender a sociální práci považuji za sociálně konstruované.

Navrátil (1998) předpokládá, že sociální práce je sociálně konstruována, a že bez vědomí této souvislosti jí nelze rozumět ani praktikovat. Říká, že pokud chceme porozumět sociální práci, musíme brát v úvahu její kulturní a sociální kontext, protože sociální práce je úzce spjata s tímto kontextem, ve kterém je prováděna. To platí i o teoriích v sociální práci. Ty však mohou na druhou stranu ovlivňovat kontext, protože mají vliv na to, jak lidé o sociální práci přemýšlejí, co dělají a říkají. (Navrátil, 1998)

„Je nesporné, že sociální a kulturní faktory podmiňují obsah i formu sociální práce. Přesto někteří autoři uvádějí, že jisté elementy jsou její součástí vždy a všude. Např. Payne (1997) za takovéto elementy považuje sociálního pracovníka, klienta a kontext“ (Navrátil, 1998: 44). Navrátil (1998) pak doplňuje výčet ještě o sociální problém. „Role sociálního pracovníka je konstruována profesními očekáváními, jimiž rozumíme soustavu předpokladů vymezující jeho úlohy a sociální procesy, kterými se člověk sociálním pracovníkem stává. Profesní očekávání jsou ovlivněna historií sociální práce, jejími vztahy k jiným profesím a sociálním institucím. Profesní očekávání mohou variovat s ohledem na sociokulturní podmínky“ (Navrátil, 1999: 46).

Základním teoretickým rámcem, skrze nějž lze nahlížet na problematiku genderových konstrukcí sociálních pracovnic a pracovníků, je teorie sociální konstrukce

reality, kterou v šedesátých letech formulovali Peter Berger a Thomas Luckmann, kteří jsou považováni za zakladatele sociálního konstrukcionismu⁹.

5.3.1 Sociální konstrukcionismus

Sociální konstrukcionismus bývá někdy zaměňován za konstruktivismus. Někteří autoři (např. Bačová, 2009) tyto pojmy dokonce považují za synonyma. Skorunka (2009) popisuje rozdíl mezi těmito směry následovně. Představitelé sociálního konstrukcionismu upozorňují na to, že poznání nejrůznějších aspektů naší existence (jako jsou např. aspekty rodinného života) jsou determinovány společenskými strukturami a ideologiemi, které utvářejí náš život a pohled na svět. Tato skutečnost, jak ji chápeme, je utvářena v interakcích, komunikaci a jazyce. Nepopírají existenci daností, ale říkají, že významy těchto daností se mění vlivem společenských jevů. Naproti tomu konstruktivisté zdůrazňují to, že lidé vytvářejí reprezentace světa na základě svých přesvědčení aniž by brali v potaz vliv společensko-kulturních faktorů. (Skorunka, 2009)

Berger a Luckmann (1999) popsali tři způsoby jakými je v interakcích a jednání konstruovaná sociální reality. Tyto způsoby jsou v neustálé souhře a propojení. Jedná se o externalizaci, objektivizaci a internalizaci. Pomocí externalizace se snažíme pochopit svět kolem nás, čímž vytváříme jeho smysl. Tento proces zahrnuje využívání různých aktivit a konstruktů. Objektivizací jsou pak tyto aktivity a konstrukty vnímány jako skutečné. Internalizace zahrnuje proces prostřednictvím něž je objektivizovaný svět chápán lidmi jako poznaný a reálný díky socializaci. (Skorunka, 2009)

Jelikož se konstrukcionisté domnívají, že vědění o světě vzniká mezi lidmi, zabývají se tedy tím, jak lidé o skutečnosti komunikují. Skutečnost je tvořena v lidské interakci. Člověk je zde považován za tvůrce významů. Také naše identita je vyjednávána ve vztazích s druhými. (Gjuričová, 2009) Realita je pak průnikem objektivních daností a subjektivních interpretací. Subjektivní interpretace situace mohou být různé. Lidé jsou socializováni tak, aby určitá vysvětlení akceptovali jako realitu, ty jsou pak v jistém smyslu produktem společnosti. (Navrátil, 1998)

Podle autorů Bergera a Luckmanna (1999) hraje při sociálním konstruování důležitou roli jazyk. Prostřednictvím jazyka dochází k typizaci lidských zkušeností, což

⁹ Opačný pohled na realitu než sociální konstrukcionismus poskytuje esencialismus, který např. gender chápe jako přirozený, neměnný a nezávislý na sociálních okolnostech (Ptáček, 2011). Postmoderní myšlení je však antiesencialistické (Olšovský, 2011).

vede k jejich uspořádání do kategorií, tím se stávají pro člověka lépe pochopitelnými. Tyto zkušenosti pak sdílíme s ostatními. Sociální konstrukcionisté vycházejí z těchto tezí (Plháková, 2006):

- lidé vytvářejí realitu zvláště prostřednictvím jazyka,
- člověku je třeba rozumět jako příslušníku určité společnosti,
- výsledky výzkumů jsou vždy společenským produktem zkoumajícího a zkoumaného, neustále dochází k posunům významů sledovaných jevů (problém reflexivity).

Mezi hlavní principy sociálního konstrukcionismu dle Gerden (1999 in Skorunka 2009) patří:

- kritický postoj k tradičním předpokladům o sociálním světě,
- kritika pozitivistického přístupu k poznání,
- tvrzení, že způsoby, kterými chápeme svět a tvoříme poznání jsou výsledkem interakcí a vyjednávání mezi určitými skupinami,
- redefinování tradičních konstruktů jako sociálně utvořených fenoménů.

Každé utváření a prosazování určitého poznání má podle Gerden (2006 in Skorunka 2009) své politické důsledky. Ne vždy si totiž uvědomujeme, co všechno se může stát, když upřednostníme určitou perspektivu. Pokaždé, když sociální pracovník nebo pracovnice posuzuje rodinnou situaci, definuje problém, stanovuje opatření, vždy, když vychází z určitých „objektivních“ informací a poznání si musí klást otázku pro koho to bude mít přínos, co bude následovat, kdo a jaké ponese důsledky apod.

5.4 Shrnutí

Tato kapitola byla věnována objasnění teoretickým konceptům, které se zaměřují na znevýhodněné jedince. Pozornost byla věnována antiopresivnímu přístupu, feministickým perspektivám ve srovnání s tradiční sociální prací. Pojmy sociální konstrukce a konstrukcionismus jsem zmínila proto, že cílem hlavní výzkumné otázky bude odpovědět na to, jak sociální pracovnice a pracovníci konstruují klienty a klientky ve vztahu k sladování rodiny a zaměstnání. Při realizaci výzkumu si budu všimnout toho,

jak pomáhající konstruuji situace, které jejich klienti a klienti řeší v interakcích mezi prací a rodinou a jaký jazyk při tom pracovnice a pracovníci používají.

II. METODOLOGICKÁ ČÁST

V této části se zaměřím na metodologii výzkumu. Nejdříve připomenu hlavní cíl práce a popíši výzkumnou strategii a postup výzkumu, upřesním výzkumnou techniku, jednotku zkoumání a zjišťování a osvětlím proces operacionalizace dílčích výzkumných otázek, z nichž se pokusím sestavit scénář rozhovorů, které použiji ke sběru dat od informantů. Svou pozornost budu věnovat i limitům výsledků zkoumání, které vyplývají z povahy zvolené metody.

6 Metodologie výzkumu

Cílem mé diplomové práce je odpovědět na hlavní výzkumnou otázku: „*Jak genderové konstrukce sociálních pracovníků a pracovníc týkající se obrazu matek-klientek a otců-klientů ovlivňují jejich představy o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem?*“

6.1 Stanovení dílčích výzkumných otázek

Uvedená hlavní výzkumná otázka obsahuje dvě dimenze:

- A) Jakou podobu mají genderové konstrukce sociálních pracovníků a pracovníc týkající se obrazu matek-klientek a otců-klientů.
- B) Jak tyto konstrukce ovlivňují představy sociálních pracovníků a pracovníc o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Na základě výše uvedeného jsem si stanovila následující dílčí výzkumné otázky, které mi v závěru pomohou odpovědět na hlavní výzkumnou otázku a umožní mi tak dosáhnout stanoveného cíle.

DVO - A

1. Jaké způsoby vnímání sociální reality, podle kterých byli sami jako muži a ženy socializováni, si pomáhající přinášejí do profese?
2. Liší se, podle pomáhajících, matky-klientky a otcové-klienti svými vlastnostmi a kompetencemi, které souvisí se zvládnutím pracovních a rodinných povinností, pokud ano, v čem konkrétně?
3. Mají, podle názorů sociálních pracovníc a pracovníků, matky-klientky odlišné aspirace a potřeby ve vztahu k práci a rodině než otcové-klienti, pokud ano, jaké to konkrétně jsou?
4. Liší se, dle pomáhajících, povinnosti a odpovědnosti matek-klientek oproti otcům-klientům, pokud ano, v čem konkrétně?
5. Mají, podle pracovníků, matky-klientky a otcové-klienti stejné možnosti při sladování práce a rodiny?

DVO – B:

1. Jaké situace prožívají klienti a klientky v interakcích mezi rodinným a pracovním životem z hlediska sociálních pracovníků a pracovníků?
2. Jaké jsou představy pomáhajících o možnostech řešení těchto situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi prací a rodinou?“

V následujícím textu se budu věnovat výběru vhodné metody a strategie výzkumu, vymezím jednotku zkoumání a zjišťování pro účely výzkumu, zvolím techniku sběru dat a budu se věnovat operacionalizaci výzkumných otázek. Na závěr kapitoly popíši průběh získávání dat a charakteristiku dotazovaných.

6.2 Výzkumná strategie a výzkumná technika

Ve společenských vědách lze rozlišit dvě základní výzkumné strategie. Jedná se o kvantitativní a kvalitativní strategii (např. Hendl, 2005). Vzhledem k výše popsaným cílům výzkumu, považuji za nejvhodnější kvalitativní strategii, neboť umožňuje hlubší porozumění danému problému (Disman, 2006).

U kvalitativního výzkumu nedosahujeme výsledků prostřednictvím statistických postupů a kvantifikace jako je tomu v případě kvantitativního výzkumu (Strauss, Corbinová, 1999), ale jeho hlavní předností je možnost získat určitý vhled do situace při zkoumání jedinců, skupin, událostí, fenoménů, a to zpravidla v jejich přirozeném prostředí (Hendl, 2005). Kvalitativní metody mohou zprostředkovat „*hlubší porozumění společenským fenoménům, než by se získalo z čistě kvantitativních dat*“ (Silverman, 2005: 20). Cílem je tedy nalézt nový a neotřelý pohled na jevy, o kterých neexistuje zatím větší povědomí (Strauss, Corbinová, 1999). Jak bylo v této práci již dříve uvedeno, genderové souvislosti nejsou ještě v sociální práci příliš analyzovány. Domnívám se, že je to chyba, protože gender můžeme považovat, jak tvrdí např. Oakleyová (2000) za základní organizační princip společnosti. Hraje tedy při zkoumání sociální reality zásadní roli.

V rámci kvalitativního výzkumu jsou analyzována slova či obrazy, ne čísla. Preferovány jsou přirozeně vyskytující se data (Silverman, 2005). To, co je však na jedné straně silnou stránkou kvalitativního výzkumu, je na druhou stranu i jeho slabinou. Problém bývá zvláště s reliabilitou. „*Reliabilní měření je takové měření, které nám při opakované aplikaci dává shodné výsledky, pokud se ovšem stav pozorovaného objektu*

nezměnil“ (Disman, 2006: 62). Kvalitativní strategii bývá vytýkáno, že nabízí spíše dlouhé popisy než přesná data (Silverman, 2005). To je však vyváženo vysokou validitou. „Validní měření je takové měření, které měří skutečně to, co jsme zamýšleli měřit“ (Disman, 2006, s. 62). Je zde tedy velká pravděpodobnost, že měříme to, co měřit opravdu chceme, avšak malá pravděpodobnost, že při opakovaném měření dosáhneme stejného výsledku. Volba kvalitativní strategie nám však umožňuje získat velké množství informací od relativně malého vzorku zkoumaných osob (Disman, 2006).

S ohledem na charakter informací, které chci od sociálních pracovníků a pracovníků získat, jsem pro účely tohoto výzkumu zvolila fenomenologický přístup. Tento přístup pochází z filozofické fenomenologie. Je zaměřen na subjektivní zkušenost člověka a jeho osobní pohled na svět, tedy na to, jak vnímá a interpretuje události (Vysekalová, 2011). „Výzkumník se snaží vstoupit do vnitřního světa jedince, aby porozuměl významům, jež fenoménu přikládá“ (Hendl, 2005: 128). Hendl (2005) uvádí, že fenomenologický přístup je možné použít zejména pokud:

- nám primárně jde o prozkoumání a porozumění významu prožité zkušenosti;
- daný fenomén můžeme nejlépe zachytit tím, že se pokusíme porozumět zkušenostem jedince;
- fenomén nebyl dosud dostatečně prozkoumán.

Jako konkrétní techniku zjišťování dat zvolím fenomenologický rozhovor, resp. holoubkový polostandardizovaný rozhovor, protože na rozdíl od fenomenologického rozhovoru, který využívá opakovaných setkání s informanty (Hendl, 2005), proběhne, zvláště z časových důvodů, pouze jedna schůzka, takže bude třeba během tohoto setkání zjistit, co nejvíce o tom, jak informanti a informantky vnímají matky-klientky a otec-klienty v souvislosti s tím, jak tito klienti a klientky sladují rodinu a zaměstnání.

Fenomenologický rozhovor, podle Hendla (2005), zahrnuje životní historii dotazovaného a rozděluje rozhovor do tří fází. Nechala jsem se inspirovat tímto uspořádáním a stanovím si tři fáze rozhovoru.

V první dimenzi se zaměřím na biografický kontext životních zkušeností pracovníků a pracovník, konkrétně na podmínky jejich vlastní genderové socializace, abych mohla zjistit, do jaké míry se tato socializace odráží při utváření obrazů otců-klientů a matek-klientek. Tuto fázi využiji také pro navození atmosféry důvěry.

V druhé fázi rozhovoru se zaměřím na hlubší popis zkušenosti dotazovaných ve vztahu k tématu. Zde se budu snažit rozkrýt genderové konstrukce, stereotypy a předsudky sociálních pracovníků a pracovníc v rovině percepce matek-klientek a otců-klientů, kteří řeší obtížné situace v interakcích mezi rodinou a zaměstnáním. Výskyt těchto konstrukcí, nebo-li představ o tom, jaké jsou matky-klientky a jací jsou otcové-klienti chci v rovině percepce zkoumat prostřednictvím čtyř oblastí, které Janebová (2005a) uvádí (viz kapitola 4.2) jako paušální identifikace charakteristik mužů a žen, jež jsou důsledkem genderových stereotypů. Jedná se o to, zda mají matky-klientky jiné vlastnosti a kompetence, aspirace a potřeby, povinnosti a odpovědnosti a možnosti než otcové-klienti, a pokud ano, tak jak se to projevuje konkrétně, ve kterých rovinách se nejčastěji projevují jako stereotypy. Stereotyp je zde chápán jako ustálená představa o tom, že přítomnost určitého znaku (v tomto případě pohlaví) je doprovázena přítomností jiných, z perspektivy pomáhajících, důležitých vlastností klientek a klientů (Musil, 2004).

Posléze dotazované požádám, aby reflektovali svoji zkušenost s daným fenoménem – resp. s možnostmi řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem. Tato fáze „*má osvětlit rozumový a citový vztah mezi životem a prací nebo rodinou*“ (Hendl, 2005: 180). Budu se snažit odkrýt vliv gendrových konstrukcí na představy pomáhajících o možnostech řešení situací klientů a klientek v interakcích mezi rodinným a pracovním životem. Bude mě zajímat, jestli a jaké zaznamenávají obtížné situace, které se týkají interakce mezi prací a rodinou u svých klientů a klientek, zda jsou pomáhající schopni identifikovat nějaký opakující se model sladování rodinného a pracovního života klientů a klientek, jak jej hodnotí a jaké způsoby řešení těchto situací pomáhající doporučují.

6.3 Jednotka zkoumání a jednotka zjišťování

Jednotka zkoumání nebo-li jev, jehož vlastnosti se v průběhu zkoumání snažíme zjistit. V této práci jsou jednotkou zkoumání gendrové konstrukce, stereotypy a předsudky pomáhajících, v rovině percepce matek-klientek a otců-klientů, kteří se snaží sladovat rodinu a zaměstnání a také představy pomáhajících o možnostech řešení situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Jednotka zjišťování představuje daného jedince, který nám k tomu poskytne potřebné informace. V našem výzkumu jsou těmito jednotkami zjišťování sociální pracovníci a pracovníci či pracovníce a pracovníce v sociálních službách, kteří zpravidla pracují s celou rodinou.

6.4 Operacionalizace

Prostřednictvím operacionalizace budu hledat způsob, jak se zeptat na to, co se potřebuji dozvědět od sociálních pracovníků a pracovníků či pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Převеду tedy témata do vlastního rozhovoru. K tomu mi poslouží následující tabulka:

Tabulka 1 Operacionalizace dílčích výzkumných otázek

Fáze rozhovoru	Oblasti paušální identifikace charakteristik mužů a žen	DVO	Návod pro dotazování k rozhovoru
Proces genderové socializace sociálních pracovníků a pracovníků		Jaké způsoby vnímání sociální reality, podle kterých byli sami jako muži a ženy socializováni, si pomáhající přinášejí do profese?	Z jaké pocházíte rodiny (úplné, neúplné, nukleární...)? Jakou podobu má vaše současná rodina?
			Kdo s Vámi žil/žije v domácnosti?
			Jak vypadalo rozdělení rolí ve Vaší rodině (kdo se staral o domácnost, chodil do práce, pečoval o děti a stárnoucí členy rodiny) a jak jsou tyto role rozděleny nyní?
			Jak vy osobně vnímáte ideální uspořádání rolí v rodině mezi muži a ženami? Jak byste jej popsali/a? Považujete toto uspořádání za spravedlivé? Myslíte si, že Vás nějak tento „předobraz“ rodiny či vlastní životní zkušenosti přímo ovlivňují ve Vaší práci s rodinami?

Genderové stereotypy pomáhajících v percepčních matek-klientek a mužů-klientů	vlastnosti a schopnosti	Liší se, podle pomáhajících, matky-klientky a otcové-klienti svými vlastnostmi a kompetencemi, pokud ano, v čem konkrétně?	Jaký je poměr žen/matek/klientek a mužů/otců/klientů při výkonu Vaší práce, tj. častěji jsou Vaší klientelou muži nebo ženy?
			Jaké vlastnosti a schopnosti by podle Vás měly matky mít?
			Jaké vlastnosti a schopnosti by měli mít otcové?
			Jsou, dle Vašeho názoru, matky-klientky v něčem jiné než otcové-klienti? Pokud ano, v čem konkrétně? Jak se to projevuje?
			Jaké vlastnosti a schopnosti by, podle Vás měli rodiče mít?
aspirace a potřeby	Mají, podle názorů sociálních pracovníků a pracovníků, matky-klientky odlišné aspirace a ořeby ve vztahu k práci a rodině než otcové-klienti, pokud ano, jaké to konkrétně jsou?	O co podle Vás nejvíce Vaši klientky/matky a klienti/otcové v životě usilují?	
		Evidujete nějaké rozdíly v potřebách matek-klientek a otců-klientů ve vztahu k harmonizaci práce a rodiny? Jaké? Pokud ano, proč si myslíte, že tomu tak je?	
povinnosti a odpovědnosti	Liší se, dle pomáhajících, povinnosti a odpovědnosti matek-klientek oproti otcům-klientům, pokud ano, v čem konkrétně?	Jak jsou, podle Vás, matky zatížené rodinnými a pracovními povinnostmi?	
		Jak jsou, podle Vás, otcové zatíženi rodinnými a pracovními povinnostmi?	
		Existují zde určité rozdíly, pokud ano, proč tomu tak je?	
		Jaké rozdělení povinností a odpovědností považujete v rodinách Vašich klientů a klientek za ideální?	
možnosti	Mají, podle pracovníků, matky-klientky a otcové-klienti stejné možnosti při sladování práce a rodiny?	Jaké mají matky a otcové příležitosti pro sladování práce a rodiny?	
		Jsou podle Vás možnosti a příležitosti matek-klientek a otců-klientů při sladování práce a rodiny rovné?	

Představy pracovníků a pracovníků o možnostech řešení situací klientů a klientek v interakcích mezi rodinným a pracovním životem	Jaké situace prožívají klienti a klienty v interakcích mezi rodinným a pracovním životem z hlediska sociálních pracovníků a pracovníků?	Jaké obtížné situace se sladěním rodinného a pracovního života mohou u vašich klientů a klientek nastat? Jaké jsou Vaše zkušenosti v této oblasti?
		Jaké požadavky zpravidla klade na vaše klienty a klientky sféra práce a jaké sféra rodiny?
		Jak spolu, podle Vás, soukromá a veřejná sféra Vašich klientů a klientek interagují?
	Jaké jsou představy pomáhajících o možnostech řešení těchto situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi prací a rodinou?“	Jak vaše klientela zpravidla řeší obtížné situace, které vyvstávají z interakce práce a rodiny? S jakými řešeními se setkáváte ve své praxi?
		Jaké znáte nástroje pro řešení problematiky sladění rodinného a pracovního života?
		Jakých využívají konkrétně Vaši klienti? Jak klienti a klientky reálně řeší obtížené situace v interakcích mezi prací a rodinou?
		Jaký způsob řešení obtížených situací v interakcích mezi prací a rodinou, je podle Vás ideální?
		V čem jsou hlavní rozdíly mezi reálným a ideálním řešením obtížených situací v interakcích mezi prací a rodinou?
		Vnímáte deficit při sladění domén práce a rodiny spíše jako nedostatek jedince nebo tam vidíte i jiné úrovně - deficit společnosti, nebo deficit něčeho nebo někoho jiného?

6.5 Průběh získávání dat

V září roku 2013 jsem prostřednictvím emailu kontaktovala pět organizací, které jsem si vytypovala jako organizace, které se zabývají sociální prací s rodinou a jsou pro mě

místně dostupné. Z oslovených organizací odpověděly tři, z toho jen dvě souhlasily s menšími rozpaky rozhovory poskytnout. Třetí oslovená zástupkyně organizace se odvolávala na velké časové vytížení, které jim znemožňuje účast na výzkumu. Už z reakcí organizací bylo znát, že téma sladování rodiny a zaměstnání klientů nepovažují za významné. Proto jsem se rozhodla využít i vlastních sociálních sítí. Dále jsem oslovila bývalou spolužačku, která splňuje požadavky na výzkumný vzorek. Výběrový soubor byl tedy stanoven pomocí záměrného výběru, tj na základě znaků základního souboru, které jsou důležité pro dané zkoumání. Jednotlivé rozhovory byly individuálně domluveny a provedeny v průběhu měsíce září a října 2013 na pracovištích dotazovaných. V jednom případě v domácnosti informantky. Oslovení pracovníci byli s tématem rozhovoru seznámeni jen částečně. Nebylo uvedeno, že půjde o zkoumání jejich genderových předsudků a stereotypů.

Dotazovaní byli požádáni o souhlas s nahráváním na diktafon s tím, že je jim zaručena anonymita. Všichni respondenti s nahráváním souhlasili. Následně byly rozhovory přepsány do písemné podoby a vyhodnoceny v empirické části diplomové práce. Délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí 30 – 90 minut.

Celkem šest rozhovorů bylo realizováno za pomoci předem připraveného scénáře (viz Příloha č. 1). V průběhu rozhovorů se ukázalo, že jednotlivé otázky vnímají dotazovaní různě a místy se rozhovory odchylovaly od hlavní linie tématu. V případě, že otázky byly pro informanty špatně pochopitelné, snažila jsem se je doplnit nebo upřesnit pomocí příkladů, což jim však mohla také vnutit určitou odpověď. Scénář sloužil spíše jako vodítko. Jednotlivé otázky byly pokládány podle toho, jak se který rozhovor vyvíjel, jak dotazovaný či dotazovaná reagovali, zda měli co sdělit a zda se rozprávěli.

6.6 Charakteristika respondentů

Výzkumu se zúčastnil jeden muž sociální pracovník, čtyři pracovníce v sociálních službách a jedna sociální pracovníce. Jednotlivé informanty, kteří mi poskytli rozhovor a organizace v nichž působí přibližuje Příloha č. 2. Výzkumný vzorek se vyznačuje značnou různorodostí. U dotazovaných se můžeme setkat se značným věkovým rozptylem (24 až 57 let), liší se také délkou praxe (4 měsíce až 9 let), rodinným stavem, věkem

a počtem dětí, vzděláním, předchozími pracovními zkušenostmi i rodinným prostředím, ze kterého pocházejí.

Případovou jednotkou výzkumu jsou konkrétní osoby a jejich subjektivní konstrukty, nikoliv organizace jako celek. Do výzkumu byly zahrnuty pracovnice a jeden pracovník z více zařízení, tím byl eliminován vliv organizačního kontextu, jinak by mohlo dojít k tomu, že konkrétní zkušenosti a představy informantek a informanta by mohly být ovlivněny prostředím jedné organizace a její kultury.

6.7 Možná omezení poznatků

Kromě již výše zmíněných omezení vybraného typu výzkumu, existuje řada dalších úskalí, která mohou nastat při realizaci daného šetření. Jistá omezení výzkumu se vztahují k charakteristikám výzkumného vzorku, tedy k osobám informanta a informantek, kteří se rozhovorů zúčastnili. Setkala jsem se s tím, že dotazovaní nebyli ochotni sdělit úplnou pravdu a mohli tak některé informace zamlčovat, zřejmě z obavy o svou anonymitu či obavy z nařčení z diskriminace či rasismu. Výzkum byl zaměřen na pracovníky a pracovnice, kteří se zabývají sociální prací s rodinou, většinou se tedy jednalo o rodiny sociálně vyloučené, kde převažuje romské etnikum. Specifika tohoto etnika výzkum do značné míry ovlivnily. Zkoumání slad'ování rodinné a pracovní sféry bylo dále komplikováno nezaměstnaností, která se u této klientely převažuje.

Dalším významným prvkem, který může zkreslovat výsledky výzkumu je osoba tazatele. Malá zkušenost tazatelky s tímto typem výzkumu a její sugestivní otázky, mohly do určité míry zkreslit výsledky. Také schopnost „uzávorkování“, tedy sebereflexe vlastních představ, předsudků a předchozích vědomostí výzkumníka o daném fenoménu mohly komplikovat průběh a výsledek výzkumu. Nezkoušenost tazatelky se sociální prací s rodinou taky vnímám spíše jako výhodu.

I přes uvedená omezení se domnívám, že výsledky výzkumu mohou zprostředkovat pohled na určité genderové konstrukce pracovnic a pracovníků a poskytnout tak zajímavé a užitečné informace či výchozí body pro případný návazný výzkum.

III. EMPIRICKÁ ČÁST

V empirické části přejdu již k samotnému výzkumu a pokusím se zde analyzovat a interpretovat získaná data. Měla bych zde nalézt odpovědi na dílčí výzkumné otázky a následně i hlavní výzkumnou otázku.

7 Analýza a interpretace zjištění výzkumu

Analýza rozhovorů probíhala až po ukončení shromažďování dat. Jde v ní o detailní deskripci osobních zkušeností jednotlivých pracovníků a pracovníka s daným fenoménem, tj. s tím, jak sociální pracovníci a pracovníce konstruují obraz matek-klientek a otců-klientů a o to, jaké mají představy o řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Analýza by měla směřovat k uchopení kvalitativní diverzity této prožívané zkušenosti a jejích významů. V analýze nejde o nalezení a popis zákonitostí, ale pochopení osobních zkušeností jedince v rámci různorodosti daného fenoménu. Podle Hendla (2005) je cílem fenomenologicky orientovaného výzkumu odpovědět na otázku: *Co znamená daná zkušenost?* Podle zmíněného autora postupuje výzkumník následovně:

- provede hloubkový rozhovor se zvolenými jedinci a zaměřuje se při tom na určité zkušenosti a prožitky;
- pak zkoumá struktury ve zkušenosti jedince, tzv. esence zkušeností;
- dále hledá společné rysy u těchto jedinců;
- účelem této analýzy je přispět k porozumění daným fenoménům, aby bylo na ně možno lépe reagovat a případně přijmout určitá opatření.

7.1 Proces genderové socializace sociálních pracovníků a pracovníků

7.1.1 Vliv socializace na utváření způsobu vnímání sociální reality sociálních pracovníků a pracovníků

V této podkapitole se pokusím zodpovědět otázku: Jaké způsoby vnímání sociální reality, podle kterých byli sami jako muži a ženy socializováni, si pomáhající přinášejí do profese?

Až na jednu pracovníci pocházejí všichni dotazovaní z úplných rodin. Rozdělení rolí v primárních rodinách dotazovaných se odehrávalo podle velice podobných scénářů. Matka se starala o děti a domácnost, do toho ještě chodila do práce a otec zajišťoval hlavně obživu rodiny, v některých případech býval otec často i mimo domov a odjížděl na delší dobu za prací.

Toto uspořádání si pomáhající z primární rodiny často přenášejí do svých sekundárních rodin. „*Maminka jako vařila, prala, uklízela, že. A otec dělal jako, že ty*

chlapské práce, že. To dělám vlastně i já doma, no. Maminka byla zvyklá o otce pečovat, nachystat oběd. Já dělám to samé s mým přítelem“ (pracovnice 3). Jak uvádí Bierzová (2006): změny v postavení žen se odehrály na trhu práce a celkově ve veřejné sféře, ale v soukromí, v jejich rodinách a domácnostech, se úloha žen mění jen velmi pomalu. Páry zřídka opouštějí tradiční rozdělení mužských a ženských rolí v rodině. Dle Hochschild (in Bierzová, 2006) jsou to především domácí práce, které se ocitají ve středu vyjednávání genderových strategií v rodině. Ty pak určují genderové role partnerů v rodině nejvíce.

Dotazované pracovnice a pracovník dělí práce na ženské mužské. Starost o domácnost a děti přisuzují jednoznačně ženám a výdělečnou činnost mužům. „*Tatínek dělal tatínka a maminka maminku“* (pracovnice 4). Jinými slovy: „*U nás to bylo jednoduché. Taťka měl takové ty chlapské práce“* (pracovnice 6). Na otázku, co to jsou ty mužské a ženské práce odpovídali informantky a informant poměrně přesvědčeně. Tzv. chlapské práce jsou činnosti, které jsou tradičně spojovány s maskulinitou, jsou např. fyzicky náročnější. „*To je na stavbě, barák, malování, no všechno co se netýká kuchyně a domácnosti. Mamka prala, žehlila, vařila, uklízela.* (pracovnice 6). A mezi tzv. ženské práce jsou řazeny činnosti bezprostředně související s péčí o členy rodiny. „*Kdysi byly ty role, co žena dělá a co muž. No prostě ta klasika“* (pracovnice 4). Toto rozdělení rolí, je pro dotazované zcela přirozené a není tedy divu, že jej přenáší do svých sekundárních rodin, i když připouštějí, že toto uspořádání se vztahuje spíše k dřívější době a dnes se poměry mění, na zásadní změnu poměrů v rozdělení rolí v rodině jejich výpovědi neukazují.

Tyto představy, co je pro ženy-matky a muže-otce „přirozené“ pomáhající vedou k tomu, jak také píše Janebová (2005a), že situaci měří různým metrem, aniž by ji řádně analyzovali, a tím porušují dvě základní zásady sociální práce: chápání každé situace jako jedinečné a rozšiřování klientských perspektiv. Je však třeba ještě podotknout, že vzhledem ke změnám v rodině, na trhu práce a v podobě sociálního státu, jak již o tom byla řeč v teoretické části práce, již nelze spoléhat na zažitá stereotypní představy a mechanismy týkající dělby práce, dělby rolí v rodině nebo distribuce rizik ve společnosti.

Můžeme zde sledovat i větší zatížení žen. Zatímco ženy se starají o děti, domácnost, chodí do práce, podílejí se i na tzv. mužských pracích. „*Mamka prala, žehlila, vařila, uklízela s tím, že ona chodila i pomáhat na tu stavbu, takže ona se dostala i k takovým těm těžším pracím, že byla u míchačky, vozila a nakládala cihly, a mezitím tam*

*zametala, takže ona kmitala mezi svojí domácností a mezi tou pomocí, kterou pomáhala tatkově“ (pracovnice 6). Kdežto muži se podílejí na domácích práce a péči o děti, jen pokud na to mají čas. „*Ted' se to překrývá, ted' přijde muž domů a luxuje, všechno dělá. Můj otec to taky dělával, když měl čas“ (pracovnice 4).**

Na otázku, zda pokládají toto rozdělení rolí v rodině za spravedlivé odpovídají dotazovaní rozporupně. „*No tak vždycky je to pro ženu horší, že? Když budu mluvit s vámi, tak řeknu, že to je pro ženu horší, když budu mluvit s chlapem, tak to mají chlapi určitě horší“ (pracovník 1). Ideální uspořádání rolí v rodině podle informantek a informanta neexistuje, tradiční rozdělení jim však vyhovuje, pokud je práce rozdělena podle možností mezi oba partnery: „...samozřejmě nejsem schopna strávit některé náročné práce, takže očekávám, že to bude dělat ten muž, že tu poličku navrtá, s tím, že vaření nebo některé činnosti si udělám sama, taky potřebuju aby mi někdy doma pomohl, protože tu poličku navrtává jednou za rok a uklízet, vytírat, utírat prach, vysávat, jsou denní činnosti“ (pracovnice 6). Sociální pracovnice se evidentně domnívá, že práce v domácnosti je její povinností a muž by ji měl s domácími pracemi alespoň pomáhat. Automaticky předpokládá, že je odpovědná za domácí práce. Rozhovor dále ukazuje, že na uspořádání rolí v rodině klientů pohlíží podobným způsobem. Muži jsou tak práni pouze jako pomocníci v domácnosti. Nikdo se dnes stále ještě nepozastavuje nad tím, že domácnost obývají oba partneři a povinnost starat se o domácnost mají oba společnou. Důsledkem je pak genderově stereotypní praxe sociálních pracovníků a pracovníků. Tento genderový stereotyp, že ženy jsou zodpovědné a kompetentní za péči o děti a domácnost nemusí škodit pouze matkám-klientkám, ale i otcům-klientům. Muži jsou pak bráni jako neschopní se sami o sebe postarat a nejsou bráni ani jako kompetentní k péči o děti a domácnost. Stereotyp ženské zodpovědnosti za péči o domácnost a děti se pak projevuje tak, že sociální pracovník a pracovnice podceňují potřebu žen zapojit se na trhu práce, jak o tom bude ještě dále řeč.*

Někteří pomáhající byli přímou otázkou, zda si myslí, že obraz jejich vlastní rodiny ovlivňuje jejich pohled na rodiny klientů, lehce zaskočení. Většina z nich uvedla, že se nad touto otázkou nikdy nezamýšleli. Někteří připouštějí, že je zkušenosti z jejich rodiny při práci ovlivňují. „*No tak je mi divné, když chlap nechce pracovat a stačí mu sedět na zadku u televize. Pak ta rodina nemá peníze. Sice matka taky nepracuje, ale ta se stará zase o děti, takže jakoby počítám, že když ten chlap nedělá vůbec nic, tak by mohl přiložit*

ruku k dílu. Nepřipadá mi to logické. Asi to bude tím, že mě ovlivňuje vlastní rodina. Já myslím, že každého jeho rodina ovlivňuje jeho pojetí rodiny.“ (pracovník 1). Jedna z dotazovaných pracovnic naopak popřela, že by ji vlastní rodina ovlivňovala v pohledu na rodinu klientů, protože od klientů žádná očekávání nemá. *„Nemám vůči nim žádná očekávání nebo nic nečekám. Nebo mám to spíš otevřené, různě to přichází. Až potom si utvořím nějaký názor“* (pracovnice 2). Tento postoj zřejmě souvisí s délkou její praxe, kdy se pracovnice ještě s prací s rodinou seznamuje, nemá s touto klientelou zkušenosti, a proto si začíná svůj obraz klientek či klientů teprve utvářet.

Jiná z pracovnic připustila, že ji předobraz vlastní rodiny určitě ovlivňuje v jejím soukromém životě, na rodiny klientů nahlíží však jinak. Z její výpovědi ale vyplývá, že na rodiny klientek má stejné nároky, jako na rodinu vlastní. *„U těch Romů je to hodně, že ta manka jenom děti, nic nedělat a otec se stará o to, stejně moc nepracujou, stejně ty peníze získá nějak jinak. Mě to přijde, že ti otcové se o ty děti jako vůbec nestarají. Jenom, aby peníze dali té rodině, a ty city moc u nich nevidím. Je to jinačí než u nás bílých. Je to takové, nechcu být sprostá jako oni, ale oni tu lásku jakoby říkají vulgárně. To já třeba neznám. Já pociťuji jinak tu lásku rodičů* (pracovnice 3)“. Evidentně zde existuje srovnávání s vzorem vlastní („bílé“) rodiny.

Jedna z oslovených pracovnic vypověděla, že mateřství ji ovlivnilo v pohledu na její klientky. *„Já si myslím, že určitě to ovlivňuje, protože, když se vrátím do D., tak jsem byla bezdětná, byla jsem čerstvě po škole, tak člověk je plný ideálů a myslela jsem si, že mám patent na všechno a rozum na všechno, takže bych k tomu dneska přistupovala jinak, k té svojí práci a přístupu k těm rodinám, že přece jenom mě to teď citově ovlivňuje a možná jsem viděla všechno černobíle, dneska už je to jinak... Jsem sama matka a teď zjišťuju, že je to pro mě významné, když se zpětně vrátím k těm svým rodinkám, tak někde bych možná, u jedné, tam to bylo jakoby hodně špatné a nevěděla jsem si chvílema rady, tak si myslím, že kdybych byla tehdy matka, tak by mi to pomohlo“* (pracovnice 6). Mateřství by pracovníci, podle jejich slov, ovlivnilo v rozhodování. Jakým konkrétním způsobem nebylo uvedeno. Už z toho ale vyplývá, že její vlastní zkušenosti ovlivňují její práci a pohled na klientky. Informantka se zřejmě domnívá, že by jako matka byly schopna lépe se do klientky vcítit, a tím jí i lépe pomoci. Jako bezdětná si s její situací nevěděla rady.

Z výpovědí pracovnic a pracovníka je zcela zřejmé, že toto stereotypní uspořádání rolí v rodině, si pomáhající přenášejí do svých vlastní rodin. „*Jako asi to mám někde v sobě, že táta je živitel, máma se stará o děti*“ (pracovník 1). Pokud jde o pohled na rodiny klientů, nejsou jejich odpovědi už tolik jednoznačné. Pracovníci si evidentně uvědomují, že by měli ke klientům přistupovat individuálně, přesto **rodiny klientů a klientek srovnávají s obecným vzorem rodiny, který odvozují od rodiny vlastní**. Tento vzor je však postaven na genderově stereotypním nazírání na ženy, resp. matky a muže. resp. otce. Na ženy-matky je zde pohlíženo jako na subjekt, který je, jak píše Beauvoir (1967), v imanenci, to znamená, že se pohybují v soukromé sféře.. Muž-otec je zde nahlížen jako subjekt, který je v transcedenci, usilující vždy o sebezpřesah, takže se často pohybuje ve veřejném prostoru, je mimo domov. Jak dále uvádí Beauvoir (1967), subjekt, který upadne do imanence, dojde ke znehodnocení své svobody. Matky tak nemají příliš na výběr. Jsou připoutány k domácnosti a dětem. Jejich svoboda, potřeby, povinnosti, odpovědnost, vše se odvíjí od potřeb ostatních. Pečovatelská role je, podle pomáhajících, přirozenou součástí jejich života. „*Myslím si, že v těch rodinách... já to nevím, já jsem se nikoho neptala, proč, z jakého důvodu, pečuje dcera nebo snacha a možná, že ty ženy mají blíž k té péči, že to nějakým způsobem pak spadne na tu ženu*“ (pracovnice 6).

Tyto genderové předsudky do značné míry kopírují širší společenský stereotyp, který ženy-matky propojuje s emotivitou, přizpůsobivostí a s odpovědností za péči o druhé, zatímco muže-otce spojuje s absencí emocí, nezávislostí, autoritou a pojetím rodičovství jako finanční odpovědnosti. Jak píše Hašková, (2000), vzniká zde jakási iluze přirozenosti a funkčnosti, která se projevuje v každodenních intervencích sociálních pracovnic a pracovníků. Projevy genderového kontraktu nabývají různých podob od formálního vyloučení určitého pohlaví z jistých občanských a politických práv až po latentní formy exkluze žen či mužů z některých oblastí lidských činností (Hašková, 2000).

7.2 Genderové stereotypy v percepčních pracovnic a pracovníků

7.2.1 Paušální identifikace charakteristik matek-klientek a otců-klientů v oblasti vlastností a schopností

Následující text odpoví na otázku, zda se podle pomáhajících liší, matky-klientky a otcové-klienti svými vlastnostmi a kompetencemi, které souvisí se zvládnutím pracovních

a rodinných povinností? Matky-klientky a otcové-klienti se podle většiny výpovědí liší. Než přejdu k tomu, v čem se liší matky a otcové, je třeba zmínit, že po položení obecné otázky: Jaké vlastnosti a schopnosti mají matky-klientky nebo otcové-klienti? se většina dotazovaných hlásila k jedné ze základních profesních hodnot sociální práce, kterou je respekt k individualitě klientky či klienta. Zpočátku odmítali „házet klientky nebo klienty do jednoho pytle“. Jako například pracovnice 2: „*To je strašně... to se nedá ani tak jako zobecnit*“. Jak se však rozhovor dále odvíjel, společné vlastnosti či schopnosti matek-klientek i otců-klientů, aby je mohli posléze srovnat, přece jen našli.

Téměř všichni pomáhající považují za společnou obecnou charakteristiku klientek, že jsou starostlivé matky, které se starají o děti, muže i domácnost. „*Starají se tam o svoji domácnost, rodinu. Úklid, vaření, aby prostě ta domácnost byla zajištěna*“ (pracovnice 2). Klientky byly tedy zpravidla charakterizovány jako výborné matky, které se starají, jsou láskyplné. „*To já si myslím, že jsou dobré matky, ony se starají o ty děti. Nemůžete porovnávat matky, že jsou takové bílé, černé, žluté, to nejde. Matka je vždycky stejná, ony se o ty děti starají*“ (pracovnice 5).

Pouze jedna pracovnice zmínila nezaměstnanost jako jednu ze společných charakteristik jejich klientek. Nezaměstnanost klientely je také jedním z důvodů, proč pracovníci a pracovnice uváděli, že jejich klienti a klientky nepotřebují sladovat rodinu a zaměstnání a zdůvodňovali to tím, že jejich klienti buď to nepracují vůbec nebo se muž stará nějakým způsobem (např. díky práci načerno, krádežemi) o obživu a žena pečuje o děti a domácnost. **Zajištění privátní sféry je tak pro ženy, z pohledu pracovníků, spíše hlavní než alternativní strategii, protože jejich angažovanost v domácnosti se vyrovná strategii mužů-živitelů.** To však v sobě zahrnuje to nebezpečí, že matky a otcové, pak nemají příliš na výběr. Chtě nechtě jsou posuzováni jako pečovatelky a živitelé. „*No taky to tak někdy je, když je nezaměstnanost, ale alespoň ten muž určitě pracuje*“ (pracovnice 4). Podle této pracovnice, pokud někdo z rodičů pracuje, tak je to výhradně muž, protože jako živitel rodiny je odpovědný za obživu v první řadě on. Jak uvádí např. Vohlídalová (2006), odlišná mužská socializace směřující k identifikaci s rolí živitele. Pro muže pak mají klíčový význam právě materiální aspekty práce. Genderová socializace a s ní spojené stereotypy pak vedou ve svém důsledku k rozdílným šancím mužů a žen na úspěch na trhu práce.

Jak už bylo uvedeno i v předchozí podkapitole, matky jsou v první řadě spojovány s péčí o děti, jsou podle slov pracovníka 1 „*více spjaty s těmi dětmi*“. Jak také uvádí pracovníce 2: „*Já si myslím, že matky jsou spíš jako na tu výchovu, jsou s těmi dětmi*“. To znamená, že jsou vnímány jako „udržovatelky domácího krbu“, je jim určeno být doma, zatímco otcové jsou pomáhajícími vnímáni jako živitelé, kteří mají rodinu finančně zajistit a pohybují se, proto často mimo domov. „*Já si myslím, že ti chlapi se snaží zajistit tu rodinu. Jako materiálně, finančně. Že tam je ta role toho chlapa taková. Bud' pracuje načerno, protože jim to víc vynáší, když mají dávky plus si něco naddělají nebo shánějí materiály tady, takže spíš takové to zajištění té rodiny*“ (pracovnice 2). Otcové jsou i přesto, že se vyskytují více mimo domov, a jsou, dle slov pracovníce a pracovníka, pasivnější v přístupu k řešení rodinných problémů, považováni za hlavu rodiny. Jsou tedy stereotypně nazíráni jako autorita, která rozhoduje.

„*Co mám ty rodiny já, tak většinou ti otcové prostě jako: máme děti doma a manželka je od toho, aby se o ně starala a já půjdu někam ven. Ženská se jako stará a chlap je venku a nějak ty peníze obstarává, ale ty city moc jakoby ne*“ (pracovnice 3). V tomto postoji je vidět společensky hluboce zakořeněný genderový stereotyp, kdy žena zastupuje nejdůležitějšího činitele při péči o děti a domácnost a muž do této sféry zasahuje jen minimálně. Otce tak oslovení nespojují primárně s domovem, péčí o děti a mnohdy ani s projevy citů, nýbrž výhradně s materiálním zajištěním domácnosti a jejich členů.

Jako společné rysy matek i otců byly v jednom případě zmíněny laxnost a nespolehlivost. Tyto vlastnosti byly klientům a klientkám přisuzovány i ostatními pracovníky, ne však v souvislosti s jejich charakteristikami jako otců a matek, nýbrž jako charakteristiky romského etnika.

Z uvedeného zcela jasně vyplývá, že hlavním rozdílem mezi matkami a otciklienty, podle slov dotazovaných pracovníce a pracovníka je to, že matky se starají o děti a otcové o obživu. Tazatelka: „*Když bychom to shrnuli, tak v čem jsou matky jiné než otcové?*“ Pracovnice 3: „*V tom, že otec je na to, aby obstarával peníze na jídlo a maminka je od toho, aby ten krb udržovala*“.

S ženami se pomáhajícím lépe spolupracuje, jak dokazuje výrok pracovníka 1: „*S ženami se mnohem líp spolupracuje, tam je to jednoznačné... Ženské jakoby dbají*“. Při hodnocení vlastností a schopností byly ženy-matky popisovány převážně prostřednictvím pozitivních charakteristik. Tyto charakteristiky je však spojují

s domácností a péči o děti. Matky-klientky nebyly hodnoceny samostatně, ale jen ve vztahu k dětem a domácnosti, jsou v konstrukcích oslovených pracovníc a pracovníka, neodmyslitelně spjaty s privátní sférou. To na ně klade vysoké nároky, aby splňovaly očekávání pracovníků musí se umět o děti a domácnost perfektně postarat, jinak by jim hrozilo, že jim budou děti odebrány. Matky se o děti starají tak úzkostně, že už jim nezbývá čas na nic jiného. „*Tak já mám klientku a její malá má 14 roků a furt ta maminka ji hlídá, kdy přijde ze školy, když se zpozdí, tak už běží ke škole, kde dcera je... Mám klientku, když tam přijdu, tak pokaždé vaří*“ (pracovnice 3).

Naopak otcové jsou v první řadě spojováni s zajištěním obživy rodiny mimo domov, tedy s veřejnou sférou. Pomáhající na muže nahlíží stále jako na hlavu rodiny, i když z jejich výpovědí vyplývá, že ženy jsou aktivní v péči o rodinné záležitosti. To souvisí také s tím, že ženy jako klientky převažují. Tazatelka: „*Máte více klientek?*“. Pracovnice 4: „*Většinou ženy, protože tam jako, i když ten muž má problém, tak tu ženu nastrčí, aby to tu šla vyřídit, většinou to deleguje na ženu*“. Klienti si o pomoc neříkají zřejmě proto, že se ztotožňují se stereotypem, že opravdoví muži zvládají své problémy vyřešit sami. Tento stereotyp mohou mít i sociální pracovníci a pracovníci, kteří jim pa pomoc tolik nenabízejí.

Někteří muži byli charakterizováni i jako dobří pečovatelé. Jako pečovatelé však přicházeli v úvahu, pouze pokud žena z nějakého důvodu tyto činnosti dočasně nemohla vykonávat. Jejich snaha postarat se o děti a domácnost, v případech, kdy žena nemohla tuto funkci zastávat, byla hodnocena velice pozitivně a bylo k nim vzhlíženo až obdivně. I když muži, kteří se snažili o domácnost a děti postarat, byli hodnoceni velice kladně, z výpovědí je znát, že jsou vnímáni jako dočasný zástup matek. Specialistka na péči o děti a domácnost je matka. „*To se mi i stalo, že klientku odvezli do nemocnice, byla tam týden a chlap se úplně skvěle staral. Úplně jsem byla až v šoku, že ty obědy i teplé, večere teplé. Zvládal to, že ho to donutilo, ale když ví, že je manželka doma, tak to jako nedělá*“ (pracovnice 3). Konstrukce péče o děti jako ženské odpovědnosti může však otce-klienty i matky-klientky poškozovat. Odpovědnosti se věnuje dále podkapitola 7.2.3.

Někteří pomáhající dále přiznávají, že jsou muži-klienti, kteří, pokud se žena o domácnost nemůže starat, odcházejí zpět do svých primárních rodin, protože se neumí postarat ani sami o sebe, s tím, že to pomáhající nepovažovali za selhání, ale zcela přirozené řešení dané situace. **Pokud se tedy muži snaží ženy v domácnosti zastoupit,**

jsou obdivováni, pokud tuto roli nezvládají, není jim to vytýkáno. To znamená, že k ženám jsou směřována vyšší očekávání a nároky, a pokud je nenaplní, mohou být potrestány (např. odebráním dítěte), zatímco muži nemohou příliš v této oblasti zklamat. Naopak v oblasti finančního a materiálního zajištění rodiny je kompetentní muž, zatímco žena je omluvena, pokud se nepodílí na financování rodiny z placeného činnosti, protože se stará o děti a domácnost. **Existuje tak dvojí měřítko vůči matkám-klientkám a otcům-klientům.**

7.2.2 Paušální identifikace charakteristik matek-klientek a otců-klientů v oblasti aspirací a potřeb

Následující podkapitola se snaží zodpovědět otázku: Mají, podle názorů sociálních pracovníků a pracovníků, matky-klientky odlišné aspirace a potřeby ve vztahu k práci a rodině než otcové-klienti, pokud ano, jaké to konkrétně jsou?

Až na jednoho pracovníka, všechny pracovnice odpověděly, že jejich klienti a klientky žádné aspirace nemají. I když pracovník 1 připustil, že jeho klienti určité aspirace v životě mají, zároveň je degradoval na pouhé naplnění základních životních potřeb. „*Máte tu Maslowovu pyramidu potřeb. Oni si naplňují ten spodek teďka a dál nevidí*“ (pracovník 1). Podle výpovědi pracovníka to vypadá, že z jeho pohledu, mají klienti a klientky pouze fyziologické potřeby.

Obdobně ostatní pracovnice. I když ty od začátku tvrdily, že jejich klienti a klientky žádné životní aspirace nemají, v zapětí uváděly, že jejich cílem je mít peníze, bydlení, dobře fungovat apod. „*Jejich krátkodobý cíl byl nějakým způsobem fungovat, mít peníze, přežít*“ (pracovnice 6). Tyto jejich cíle jsou pracovníky považovány za krátkodobé a klienti a klientky řeší především aktuálně nastalou situaci a neplánují do budoucna. Dále tyto cíle označují za „*takové obyčejné věci*“ (pracovnice 5), „*úplně přízemní věci*“ (pracovnice 4), „*oni potřebují mít naplněny základní životní potřeby*“ (pracovník 1). Aspirace, cíle a potřeby klientů, tak pomáhající degradojí na nižší úroveň, protože je pravděpodobně srovnávají s aspiracemi vlastními, které jsou odlišné.

Zajímavé také je, že pracovnice a pracovník nerozlišovali mezi aspiracemi žen-klientek a mužů-klientů. Což je ale způsobeno tím, že jejich úsilí za aspirace ani nepovažují. Pokud pracovníci negují existenci aspirací u klientů, resp. jejich cíle považují za přízemní, logicky zde vyvstává problém v oblasti individuálního plánování. Tazatelka:

„Potom s nimi děláte individuální plánování, tak to s nimi musíte dělat cíle“. Pracovnice 4: „No ano. Ale ten cíl, když to tak jako vezmete tak já mu tam píšu ten cíl. Nebo to zformuji jako. Oni nemají jako nějakou představu...“. Toto tvrzení do určité míry zpochybňuje deklarovaný individuální postoj ke klientům a klientkám, který zprvu dotazovaní deklarovali.

7.2.3 Paušální identifikace charakteristik matek-klientek a otců-klientů v oblasti povinností a odpovědnosti

Na otázku, zda se liší, dle pomáhajících, povinnosti a odpovědnosti matek-klientek oproti otcům-klientům, již částečně odpověděl předchozí text. Jak už bylo výše uvedeno odpovědnost matek-klientek je spojována se zajištěním péče o děti a domácnost. Odpovědnost otců-klientů zase s finančním a materiálním zajištěním rodiny. Dotazované pracovnice a pracovník explicitně spojovali odpovědnosti a povinnosti žen s privátní sférou a odpovědnosti a povinnosti mužů se sférou veřejnou. Zároveň pracovnice dodávají, že toto rozdělení odpovědnosti a povinností klientům a klientkám vyhovuje. Pomáhající předpokládají, že ženská péče o rodinu a děti je dána jejich vlastním přirozeným způsobem života, což reprezentují výroky jako např. následující: „Víte takové věci se předávají přece z generace na generaci, v jakém prostředí oni vyrůstají, v takovém prostředí vyrůstají zase jejich děti, tak to zkrátka je“ (pracovnice 5).

Jak také uvádí Bierzová (2006): Zodpovědnost žen za správu domácnosti je v lidech hluboce zakořeněná a podílí se tak na konstrukci ženské identity. Žena je tak často zobrazována jako matka a „strážkyně rodinného krbu“, jak ukazují např. média, názory veřejnosti, učebnice apod. Tato provázanost konstrukce genderu s prací v domácnosti je zřejmě důvodem, proč se tak pomalu mění rozdělení prací v domácnosti.

Péče o děti a domácnost je pracovnicemi a pracovníkem považována za stejně hodnotnou jako placená práce. Matky jsou zde dokonce vnímány jako více zatížené, když pečují o děti a domácnost, jak ukazuje např. výrok pracovníka 1: „No u matek je ta zodpovědnost větší. Tak jako by ne úplně a výhradně vždycky, ale bývá... většinou to bývá tak, že matka drží kasu a otec si ty peníze prostě vezme a utratí je někde... Ženské jakoby dbají. Ti chlapi často, oni jsou takoví trubci, kteří si udělají dítě a teďka jsou v takové situaci a snaží se přežít, tak aby jim bylo dobře. A matky ty v sobě mají tu odpovědnost za to dítě větší než třeba ti otcové. Takže i s těma matkama, ony si uvědomují, že prostě

potřebují peníze, aby pečovaly o své děti. Taky se to fakt točí kolem těch peněz, protože tady chodí lidi, co nemají peníze na své vlastní bydlení. A ti chlapi, to je zase ta protiváha, kdy oni to utratí za automaty, drogy apod.“ Matky jsou popisovány jako zodpovědné, protože je jim stereotypně přisuzována odpovědnost za péči o dítě. Otcové jakoby tuto odpovědnost ani neměli a mohou se proto chovat nezodpovědně. Matky pak musí ještě zajistit, aby nezodpovědní otcové, nerozházeli všechny peníze. To potvrzuje tézi, že rozdělení odpovědností se v páru mění poté, co se partnerům narodí první dítě. Zdá se, že s narozením dítěte se žena musí automaticky stát odpovědnou, kdežto u mužů to neplatí, ba právě naopak, jsou považováni za nezodpovědné.

Vzhledem k proměnám rodinného soužití, které jsou často komentovány v termínech nejistoty, kontinuální změny a otevřenosti, jak je uvedeno např. v kapitole č. 2 nazvané Nerovnováha mezi prací a rodinou jako nové sociální riziko, již sociální pracovníci a pracovnice nemohou ve svém posuzování životní situace klientů a klientek pracovat s předpokladem povinností a odpovědností mezi rodiči jako neměnné a dané sociální konstanty.

7.2.4 Paušální identifikace charakteristik matek-klientek a otců-klientů v oblasti možností

Mají, podle pracovníků, matky-klientky a otcové-klienti stejné možnosti při sladování práce a rodiny? Podle názorů pracovníků jsou možnosti žen a mužů při sladování rodiny a zaměstnání rovné, pokud „každý dělá něco“, konkrétně je zde myšleno rozdělení: žena se stará do domácnost a děti a muž o obživu rodiny. Pracovnice vnímají toto rozdělení jako přirozené a domnívají se, že to tak klientům vyhovuje. Z jejich pohledu vlastně ani neexistuje u jejich klientů a klientek žádná potřeba rodinu a práci sladovat. Jako rovnou dělbu práce vnímají spíše komplementární dělbu práce. Z toho vyplývá, že matky ani otcové rovné ani stejné možnosti při sladování obou sfér nemají, protože je jim předem přisouzena určitá role, kterou si mají plnit. Pokud si tuto roli neplní, je na ně nahlíženo negativně a mohou hrozit sankce. „*No tak je mi divné, když chlap nechce pracovat a stačí mu sedět na zadku u televize*“ (pracovník 1).

Podle sociálního pracovníka by mohly být možnosti klientů a klientek rovné, pokud by se role obrátily a žena by chodila do práce, s tím, že muž by se staral o dítě doma. „*Když na ženě je toho víc, tak tolik příležitostí nemá. I když dá se, když by byl na rodičáku*

otec a matka by pracovala, myslím, že jsme to tady taky měli, tak je to příležitost rovná. Musí se to ale takhle rozdělit“ (pracovník 1). Pokud je toho na ženě víc, a role se prohodí, nemohou být pak příležitosti obou rovné. Vyplyvá tedy z výroku, že i když by muž byl na „rodičovské dovolené“, nepřevzal by veškeré povinnosti, které jsou na ženě, tj. nepočítá se s tím, že by se staral o domácnost, tak jako původně žena? Zřejmě ano, protože ve skutečnosti dále potvrzuje tézi, že i dříve poměrně rovné rozdělení rolí se mění poté, co se partnerům narodí první dítě. *„Já si myslím, že to bude tak, že (partnerka) bude doma a bude se starat o domácnost ještě víc než teď a o děti“*. Tazatelka: *„Takže vy jste neuvažoval, že byste šel na rodičovskou?“* Pracovník 1: *„Jako dá se to tom uvažovat, ale já si myslím, že (partnerka) se postará. Už se na to těší. Já si myslím, že každá ženská chce doma zůstat s dětma. Co já vím ze svého okolí, tak každá ženská se těší, že bude konečně na mateřské, že vypadne z pracovního procesu a spíš říkají, že chlapi to mají blbě, protože z toho nikdy nevypadnou. Já to tak chápu, že každá ženská se těší na mateřskou.“* Sociální pracovník stereotypně předpokládá, že každá žena se těší na to, až bude moci zůstat s dítětem doma a ještě intenzivněji se starat o domácnost. Pracovní život, z jeho pohledu, není pro ženy důležitý, je spíše na obtíž a raději z něj unikají do rodinné sféry. To v jeho praxi může vést k tomu, že u klientek nepodporuje zájem o pracovní zařazení. A naopak u mužů nepodporuje zapojení do domácích prací a rodičovských povinností.

Dotazovaným pracovnícím a pracovníkovi toto stereotypní rozdělení rolí připadá přirozené a tento postoj tak má marginalizující charakter. Stereotypy o potřebách, odpovědnosti a možnostech matek a otců jako rodičů lze do značné míry kvalifikovat jako předsudky, protože přes deklarovaný princip individuálního přístupu zaznívaly výroky o tom, že děti a domácnost jsou spjaty téměř výhradně s matkami. Tady jsou otcové pak vystaveni nebezpečí, že nebudou pracovníky bráni jako kompetentní rodiče, jak se také potvrdilo již dříve, kdy dotazovaní obdivují otce, kteří se zvládají dočasně postarat o děti a domácnost, ale tato strategie je vnímána pouze jako náhradní a dočasná.

Marginalizace mužů jako rodičů je pouze jedno z nebezpečnějších, které uvedené stereotypní obrazy matek a otců skrývají. Ženy mohou být zase ochuzeny o možnost profesně se uplatnit, participovat při rozhodování o sobě sama, tím se mohou také vystavit většímu riziku uplatňování vlivu pomáhajících na jejich rozhodování.

Sociální pracovník a pracovnice vycházejí z tzv. tradičního modelu genderových rolí v rodině. To má marginalizační a diskriminační charakter. Současná situace si vyžaduje

dvoupříjmové rodiny. Jak uvádí Mareš (in Sirovátka, 2006), disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním je překážkou žádoucí kvality života. Rodiny sociálních pracovníc a pracovníků mají v první řadě problémy s žádoucí kvalitou života. Proto je třeba hledat příčiny nevyhovující kvality života těchto klientů a klientek. A právě jednou z příčin může být disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním.

7.3 Představy pracovníc a pracovníků o možnostech řešení situací klientů a klientek v interakcích mezi rodinným a pracovním životem

7.3.1 Situace v interakcích mezi rodinným a pracovním životem klientů a klientek

Jaké situace prožívají klienti a klienty v interakcích mezi rodinným a pracovním životem z hlediska sociálních pracovníc a pracovníků? Podle dotazovaných pracovníc a pracovníka klienti a klientky žádné problémy se sladováním rodinného a pracovního života nemají, protože u jejich klientely převažuje nezaměstnanost, a pokud některý s klientů (myšlen převážně muž) pracuje, pak nemusí řešit sladění rodiny a zaměstnání, protože každou z těchto sfér obstarává jeden z rodičů, v případě sféry rodiny klientka, v případě sféry práce klient. Tazatelka: „*Jaké konkrétní problémy v interakci mezi prací a rodinou tedy řeší?*“. Pracovnice 2: „*To já vám nedokážu odpovědět, protože jsem se s tím ani nesečkala. Nemám asi nikoho, kdo by byl nastálo zaměstnaný. Nesečkala jsem se s tím, že by něco řešili ohledně rodinného života a zaměstnání.*“ Pracovnice a pracovník byli poměrně překvapení tím, že se chci zabývat tím, jak jejich klienti harmonizují práci a zaměstnání, když jejich klienti jsou většinou nezaměstnaní. Přesto často zmiňovali, že klienti (myšleno muži), zajišťují peníze např. prací načerno. I když jde o nelegální činnost, pořád se jedná o placenou práci v určitém smyslu slova, ale pracovníci to tak zřejmě nevnímají. Mají tak vysvětlení pro to, proč jejich klienti a klientky, podle jejich názoru, neřeší problematiku work-life balance.

Oslovené pracovnice a pracovník dokázali uvést příklady, kdy se mohou jejich klienti dostat do situací, kdy je pro ně obtížné sladit rodinu a zaměstnání. Byly to však spíše příklady, které mohou potencionálně nastat, než příklady z jejich praxe. Nejčastěji pomáhající uvádějí jako příklad obtíže při kontaktu s institucemi. „*Zrovna u těch nemocných tam to může být tak, že ti lidé musí být jakoby k dispozici, aby mohli jít k lékaři třeba s tím dotyčným, ale v práci nemají nárok na volno*“ (pracovnice 6).

Podle jedné z pracovnic by problémy se sladěním rodiny a zaměštnání nastaly právě tehdy, kdyby se matka rozhodla nastoupit do zaměštnání. „*Ti chlapi jsou většinou hlavy rodiny, jsou dost direktivní a myslím si, že v tom může být problém, že najednou by manželka měla někde chodit pravidelně. Myslím si, že to může být velký problém v té domácnosti... museli by to začít řešit a ten chlap by si musel zvykat na něco jiného, myslím si že by mu to mohlo vadit, že by tam mohl nastat nějaký problém*“ (pracovnice 2). Opět zde můžeme sledovat fixaci matky na soukromou sféru. Daná pracovnice se domnívá, že v případě, kdyby se matka rozhodla jít do práce, nastanou v rodině problémy, zřejmě způsobené tím, že se už nebude moci starat tolik o muže, domácnost a děti. Tento názor klientky může do určité míry diskvalifikovat z účasti na trhu práce. Přitom je hlavním problémem klientů, dle slov dotazovaných pracovnic a pracovníka, hlavně finanční zajištění rodiny. Zvláště dnes, kdy si sociální a ekonomická situace vyžaduje minimálně dva příjmy v rodině, by měli sociální pracovníci matky více podporovat v jejich uplatnění na trhu práce.

Matky-klientky jsou však evidentně hodně zatížené starostmi o děti a domácnost. Jak píše např. Keller (2011), přetížení matek, které nejsou schopné sladit požadavky zaměstnavatele s péčí o děti nebo nemocné členy rodiny může vést k selhávání rodinného pilíře. V případě klientů sociálních pracovnic a pracovníka bych řekla, že jejich přetížení, matkám nedovoluje začlenit se do pracovního života. Tazatelka: „*Mě to tak přijde, že pro tu ženu je obtížnější si najít práci, protože se musí starat o domácnost.*“ Pracovník 1: „*Já jsem u velice malého procenta žen viděl, že by chtěly pracovat. Já to sám neberu jako omezení. Já to beru, ne že by ji ta rodina omezovala, shazovala, ale že ona se chce starat o své dítě, a že chce tuhle cestu.* Pracovník evidentně nevidí jinou cestu, než že se matka chce starat o děti a domácnost. Zjevně porušuje jednu ze zásad sociální práce, rozšiřování klientských perspektiv. Pracovník 1 pokračuje dále: „*Jo a pak jsme tu měli paní, která roznášela letáky na částečný úvazek a brala děti sebou. To taky šlo. Našla si tu práci sama a brala děti sebou. Fungovalo to, ale potom ta menší holčička dostala úpal nebo úžeh, tak chvílku byla nemocná a potom chodila zase s tou paní. A proč nechodila do školky, to už si nepamatuji.*“ Klientka z nějakého důvodu řešila sladění rodinného a pracovního života tímto způsobem, ten však ohrožoval zdraví jejich dětí. Zde by ji měl sociální pracovník pomoci najít lepší řešení dané situace.

7.3.2 Představy pomáhajících o možnostech řešení situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem?

Vzhledem k tomu, že sociální pracovníce a pracovník se interakcím mezi prací a rodinou u svých klientek a klientů nevěnují, nemají konkrétní představy o řešení těchto situací. Můžeme tedy říct, že z celkového hlediska nevnímají dotazovaní potřebu harmonizace rodinného a pracovního života svých klientů a klientek jako problém, který by měli řešit, protože tento problém z jejich pohledu u klientů a klientek prakticky neexistuje. Oslovení pomáhající pracovníce a pracovník to zdůvodňují zvláště nezaměstnaností klientů.

Přitom z výpovědí pracovníc a pracovníka vyplývá, že klienti problematiku sladění práce a rodiny přece jen řeší a evidentně zde existují určité problémy. *„Jsou na rodičáku a nebo pracovat ani nechťejí, protože se starají o děti, že? Tam kolikrát, když je celá rodina s dětmi, tak na začátku říkají, že chlap by chtěl hledat práci a žena ho v tom podporuje, ale potom zjistí, že i té ženské vyhovuje, že má chlapa doma, když ji pomáhá s dětma. On třeba práci najde, ale pak z toho sejde, protože něco s dětma“* (pracovník 1). Další výpovědi ukazují na to, že skloubení péče o děti a pracovních povinností klienti a klientky nezvládají nebo jim děti mohou poskytovat výmluvu z pracovních povinností. *„Ona jakoby pořád pracovat chtěla, ale vždycky ji do toho vlezla ta rodina. I kolikrát jsme to zažili, že ona byla na tom projektu hledání práce a tam taky skončila, protože dítě něco... Takže to je vždycky o tom dítěti... Naši lidi mají děti často jako rukojmí, kvůli kterým něco“* (pracovník 1). Z výpovědí vyplývá, že klienti mají problémy s harmonizací práce a rodiny, dotazovaní jejich obtíže kvalifikují spíše jako výmluvu z jejich povinností a to nejenom pracovních, ale i školních a dalších. *„Třeba ty děti ani pravidelně neposílají do školy, protože třeba dneska jsem pro něho neměla svačinu, dneska měl promočené ponožky, prší“* (pracovnice 2). I přes tyto výtky jsou klientky hodnoceny jako dobré matky. To ukazuje na to, že konstrukce dobré matky je definovaná pouze pojmy „čisté dítě“, „uklizené“, „navařeno“. Nepravidelnou docházkou, pracovníce a pracovník, už jako takový problém zřejmě nevnímají. Takto redukováná intervence na oblast primární péče o dítě, odpovídá názorům pracovníc a pracovníka ohledně aspirací a potřeb klientů, jak jichž o nich byla řeč. Vyšší aspirace a potřeby klienti, dle dotazovaných, nemají, proto zřejmě problémy se školní docházkou dětí nechápou jako prioritní. Matky-klientky tedy vnímají v první řadě jako odbornice na péči, avšak už ne tolik na výchovu.

Dle slov pracovníc a pracovníka využívají klienti a klientky mateřské školky, ne však proto, aby mohli lépe sladovat rodinné a pracovní povinnosti, ale proto, aby si odpočinuli a zřejmě i proto, že se to od nich očekává. „*Vlastně tady u nás je školka, tak tam chodí ty děti, ale ne za účelem, že oni by šli do práce, ale aby si sami odpočinuli a mohli si uklidit, ale práci ne*“ (pracovnice 3).

Domnívám se, že pracovníci s klienty a klientkami nepracují na odstranění příčin problémů klientek a klientů, spíše řeší aktuální nastalou situaci, ne však důvody, proč k dané situaci došlo. „*Prostě mi připadá, že jsou na to zvyklí, i ty děti i ty rodiče, jak fungují a nechcú to měnit. Já to taky nechcu měnit, já chci aby byli takoví, jací chcú oni... Oni mají ty svoje zvyky a to vy nezměníte.*“ (pracovnice 3). Dle mého názoru se pracovníce a pracovník zaměřují příliš na materiální pomoc. Před intervencí je také třeba věnovat více pozornosti analýze problému (např. zjistit jaká je příčina finančních potíží). Nemusí se vždy jednat jen o problémy spojené s nedostatkem příjmů, jak pracovníce a pracovník často předpokládají. „*Takže i s těma matkama, ony si uvědomují, že prostě potřebují peníze, aby pečovaly o své děti. Tady se to fakt točí kolem těch peněz, protože tady chodí lidi, co nemají peníze na své vlastní bydlení*“ (pracovník 1). Vzhledem k tomu, že si dotazovaní myslí, že peníze jsou jediným cílem a jejich nedostatek hlavním problémem jejich klientů a klientek, není divu, že se pak soustředí zvláště na aktuální materiální pomoc. Tazatelka: „*Jen řešíte tu aktuální situaci s nimi?*“ Pracovnice 4: „*Ano to je tak nastaveno, ty standardy. Kdysi to bylo jako... jsem měla představu, že je budu nenásilnou formou nějak formovat. No, ale co chcete měnit dospělé lidi, když jsou generačně nebo po staletí nastaveni jako, tam jsou geny, tam ty emoce jako oni nejednají jak třeba my, oni jsou emočně někde jinde*“.

Chápání sladování rodinného a pracovního života klientů a klientek sociálními pracovníci a pracovníkem by se dalo připodobnit k segmentačnímu modelu práce a soukromého života. Segmentační model popisuje zaměstnání jako oblast, která je plně nezávislá na soukromé sféře. Mezi těmito sférami existuje vědomá nepropustná hranice (Kruse, 2009). Práce a rodina jsou zkrátka odděleny, jsou na sobě nezávislé, vzájemně se neovlivňují. Jak dále píše Kruse (2009), tato striktní hranice mezi sférou práce a rodiny není přirozená, proto musí být uměle vytvořena a udržována. V našem případě jsou ženy uměle udržovány ve sféře rodiny a muži ve sféře práce.

Skutečnost se však u klientů a klientek blíží kompenzačnímu modelu. Kompenzační model vychází z inverzního vztahu mezi soukromou a veřejnou sférou. Zážitky a zkušenosti z jedné sféry jsou protikladné k zážitkům a zkušenostem z druhé sféry. Nespokojenost při hledání práce nebo negativní pracovní zkušenosti mohou být v případě matek-klientek kompenzovány spokojeností v rodinném životě. Lambert (in Rolle, 2012) doplňuje ke kompenzačnímu procesu dále akomodační proces. Vysoký stupeň zapojení v jedné sféře vede k nízkému zapojení ve sféře druhé. To znamená, že pokud jsou ženy v domácnostech přetěžovány, vede to k nízkému zapojení ve sféře pracovní. U mužů to platí naopak, pokud jsou muži v práci přetěžováni, zvláště fyzicky náročnými pracemi, jak je u těchto skupin klientů obvyklé, snižuje se jejich zapojení ve sféře rodinné.

Sociální pracovníce a pracovníci by měli work-life balance chápat, stejně jako Kastner (in Niemann, 2005), spíše jako houpačku. Harmonizace práce a rodiny je zde reakcí na společenské změny, které jsou vyvolány globalizací, technickým vývojem a dalšími již zmíněnými jevy. Sladění rodinného a pracovního života v sobě zahrnuje dynamické změny mezi osobními, organizačními a situačními faktory. Z toho by měli pomáhající vycházet. Nelze se držet tradičního modelu dělby rolí v rodině. Je třeba si uvědomit, že zátěž a nároky, které představuje levá strana houpačky v Kastnerově modelu, jsou umocňovány přidáváním dalších nároků. Tak např. vlastní subjektivní nároky nebo nároky okolí, zátěž v podobě znečištění či hluku nebo nároky vyplývají např. z pracovní pozice vedou k znemožnění harmonizace pracovního a rodinného života. Aby došlo k vyrovnání houpačky musí být na druhé straně vynaloženy zdroje. Mezi zdroje patří např. vlastní schopnosti a dovednosti, oprávnění a odpovědnost. Jak pokračuje Kruse (2009) problém spočívá v tom, že čas potřebný pro výstavbu zdrojů je investován do zvládnutí zátěže z levé strany houpačky. Ve spodní části modelu se nachází „tlumiče“ („nárazníky“) nároků. Těmito „nárazníky“ se konkrétně rozumí resilience vůči stresu nebo podpora v podobě peněz, prostoru či času apod. „Nárazníky“ na straně zdrojů představují kladné stránky osobnosti, situační příležitosti nebo organizační zdroje. (Niemann, 2005)

Cílem celého modelu je dosažení a udržení rovnováhy mezi nároky a zdroji. Při příliš velké zátěži zamezuje „nárazník“ padnutí houpačky na jednu stranu a eventuálnímu stresu, vyčerpání či přetížení. Sociální pracovníci a pracovníce by měli více pracovat se zdroji a to nejen materiálními, ale hlavně nemateriálními. Měli by posilovat zdroje, tím, že budou posilovat aktivitu klientů. U matek, které jsou přetížené

rodinnými povinnostmi by měli pracovat na posílení a aktivizaci klientek v oblasti pracovní i posilovat tlumiče požadavků na ně v domácnosti kladených. Slovy Kruseho (2009) zdroje je třeba využívat a o „narázníky“ je třeba se starat a prověřovat je. Pokud se houpačka ocitne v nerovnováze, klesá schopnost odpočívat a dostaví se projevy vyčerpání až vyhoření. Prostřednictvím optimalizace balančních procesů (jako je např. redukce nároků a zátěže nebo využívání a podpora tvorby zdrojů a „tlumičů“) můžeme dosáhnout toho, že se ani jedna ze stran houpačky nedotkne „země“.

Pro pracovníky a pracovnice, kteří pracují s rodinami, jež jsou většinou romského etnika, by bylo účelné zaměřit se více na antidiskriminační a antiopresivní sociální práci. Sociální pracovníci a pracovnice by se měli oprostít od předsudků a prostředků útlaku, jak píše např. Doneli (2002 in Benešová, 2011). V tom by je měli podporovat také vzdělavatelé v sociální práci. Ti by se mohli více zaměřit na klíčové dovednosti pracovníků a pracovníků jako jsou např. rozpoznání různých forem útlaku a zmocňování klientů a klientek, na reflexivní přístup v sociální práci, zvláště na práci s vlastními předsudky a stereotypy. Ostatně jak píše Janebová (2006), znalost genderových stereotypů a jejich důsledků je základním předpokladem k sebereflekující práci pomáhajících.

7.4 Shrnutí výsledků analýzy rozhovorů

Z analýzy uskutečněných rozhovorů vyplývá, že si pomáhající při práci s klienty neuvědomují vliv genderového kontraktu na jejich utváření komplexního náhledu na situaci klientů, a tím jim připisují různou práci, zodpovědnost nebo povinnosti. Pokud klientky a klienti splňují jejich stereotypní představy, jsou hodnoceni pozitivně, pokud je nesplňují, je na ně nahlíženo s nelibostí.

Pracovníci si sice uvědomují, že by měli ke klientům přistupovat individuálně, přesto rodiny klientů a klientek nereflektovaně srovnávají s obecným vzorem rodiny, který odvozují od rodiny vlastní. Tento vzor je však postaven na genderově stereotypním nazírání na ženy, resp. matky a muže, resp. otce. Existuje zde dvojí měřítko vůči matkám-klientkám a otcům-klientům. Pokud se muži snaží ženy v jim připisované roli zastoupit, jsou obdivováni, pokud tuto roli nezvládají, není jim to vytýkáno. To svědčí o tom, že k ženám jsou směřována vyšší očekávání a nároky, a pokud je nenaplní, mohou být potrestány (např. odebráním dítěte), zatímco muži nemohou příliš zklamat.

Jakékoliv aspirace klientů a klientek pomáhající negují, jejich potřeby pak degradují na nižší úroveň, zřejmě proto, že je porovnávají s vlastními potřebami a aspiracemi, které považují za zcela odlišné. Pokud pracovníci negují existenci aspirací, resp. je považují za přízemní může to ukazovat na irelevanci individuálního plánování.

Odpovědnost matek-klientek spojovali pracovnice a pracovník se zajištěním péče o děti a domácnost. Tuto péči však považují za srovnatelnou s placeným zaměstnáním. Odpovědnost otců-klientů spojovali s finančním a materiálním zajištěním rodiny. Dotazovaní se domnívají, že toto rozdělení povinností a odpovědností je pro klienty a klientky přirozené a klientům a klientkám vyhovuje.

Podle pracovnic a pracovníka neexistuje u jejich klientů a klientek žádná potřeba rodinu a práci sladovat, zvláště proto, že jejich klienti a klientky jsou převážně nezaměstnaní. Pokud někdo v rodině vykonává výdělečnou činnost, je to většinou muž. Ani pokud jeden z rodičů (myšleno převážně muž) pracuje, není třeba, dle názorů dotazovaných, aby klienti řešili problematiku harmonizace pracovního a rodinného života, protože každému z rodičů přísluší starost o jednu z těchto sfér. Z toho vyplývá, že matky ani otcové rovné ani stejné možnosti při sladování obou sfér nemají, protože je jim předem přisouzena určitá role, kterou si mají plnit. Pokud si tuto roli neplní, je na ně přinejmenším nahlíženo negativně, popřípadě mohou hrozit také určité sankce.

Z rozhovorů však vyplynulo, že klienti a klientky problematiku sladění práce a rodiny, i když nereflektovaně, řeší a existují zde i určité problémy. Matky jsou pod neustálým dohledem pracovnic a pracovníků. Aby jim nehrozily sankce (např. v podobě odebrání dítěte) musí naplňovat představy pracovníků o dobré matce, reprezentované převážně kritérii „čisté dítě“, „navářeno“ a „uklizeno“. Takto vytížené matky už nemají příliš času ani sil podílet se na výdělečných činnostech. Otcové mají sice větší volnost, leží však na nich odpovědnost za finanční situaci rodiny. Jsou dále vystaveni nebezpečí marginalizace jako rodiče, protože matky jsou vnímány jako více spjaté s dětmi.

V podstatě se u pomáhajících, kteří se zúčastnili dotazování, potvrdila existence paušálních identifikací charakteristik mužů a žen, jak je uvádí Janebová (2005a), ve všech oblastech:

- a) Schopností a vlastností (ženy jsou výborné matky, pokud mají uklizenou a navářeno, muži se většinou neumějí postarat o sebe ani o domácnost a děti).

- b) Přání, tužeb a aspirací (žena touží po domově a dětech, zatímco muž po nevázanosti).
- c) Zodpovědností a povinností (muž má vydělávat peníze a žena se má starat o děti a domácnost).
- d) Možností – zvláště v pracovní sféře jsou možnosti žen omezeny, zvláště tím, že jsou neodmyslitelně spojovány s domácností a dětmi.. Samy klientky zřejmě chápou nerovné příležitosti a podmínky na trhu práce jako něco běžného s čím se musejí vypořádat po svém. Muže zase mohou tyto stereotypy limitovat v oblasti péče o děti.

Závěr

Tato magisterská diplomová práce si kladla za cíl prozkoumat genderové konstrukce, stereotypy a předsudky u sociálních pracovníků a pracovníků. Hlavním zájmem tohoto textu bylo zjistit, jaký obraz matek-klientek a otců-klientů si sociální pracovníci a pracovníci vytvářejí a jak to ovlivňuje jejich představy o možnostech řešení situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Realizovaná kvalitativní sonda do genderových konstrukcí sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách a jednoho sociálního pracovníka ukázala, že sociální konstrukce matek-klientek a otců-klientů se od sebe zásadně liší.

Nalezené předsudky kopírují širší společenské stereotypy, které feminitu spojují s emotivitou, láskyplností, s odpovědností za péči o rodinu, domácnost a děti, zatímco maskulinitu propojují s nedostatkem emocionality, nezávislostí, direktivitou, autoritou a pojetím rodičovství jako finančního zajištění rodiny.

V popředí je zde konstrukce péče o děti jako ženské záležitosti, ženská rutinní péče je reflektována pouze při nedostatcích, zatímco jakákoliv mužská péče vede k pozitivnímu vnímání (jak také uvádí např. Turney in Janebová, Černá 2008). Mužská péče je vnímána jako něco výjimečného, co má prozatímní charakter. Všechny tyto jevy mohou ve svých důsledcích vést k eliminaci mužů z péče o děti a podcenění potřeby žen zapojit se na trh práce.

U dotazovaných pracovníků a pracovníka lze nalézt genderové předsudky, které nemusí být vždy reflektované. Na přímé otázky týkající se genderových stereotypů, pracovníci reagovali odmítavě a poukazovali na snahu o individuální přístup ke každému případu, nicméně z analýzy vyplývá, že genderové stereotypy nereflektivně používají. O tom svědčí např. tvrzení: „Každá je jiná...já k nim přistupuji individuálně“ a na to: „Já si myslím, že každá ženská chce doma zůstat doma s dětma“ (pracovník 1).

To ukazuje na nedostatečnou pozornost, která je věnována genderovým aspektům sociální práce jak v oblasti teorie a vzdělávání, tak v oblasti praxe. Klienti a klientky sociálních pracovníků a pracovníků se tak mohou velice jednoduše dostat do nepříjemné situace vždy, když se ocitnou v pro ně netradičních genderových rolích. Je tedy s podivem, že vzdělavatelé v sociální práci ještě řádně nezakomponovali genderovou citlivost do vzdělávacích osnov.

Genderové předsudky a stereotypy u sociálních pracovníků a pracovníků pramení z jejich genderové socializace, kdy stereotypní uspořádání rolí v jejich primární rodině, si pomáhající přenášejí jak do svých sekundárních rodin, tak ovlivňují jejich pohled na rodiny klientů, protože tyto stereotypizované vzory rodiny nereflektovaně srovnávají s rodinami klientů a klientek. O nereflektování těchto stereotypů vypovídá i skutečnost, že informantky i informant byli značně zaskočeni mou přímou otázkou, zda si myslí, že předobraz jejich vlastní rodiny ovlivňuje jejich pohled na rodiny klientů. Jak sami někteří vypověděli, nikdy se touto otázkou nezabývali.

Odpoověď na hlavní výzkumnou otázku „*Jak genderové konstrukce sociálních pracovníků a pracovníků týkající se obrazu matek-klientek a otců-klientů ovlivňují jejich představy o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem?*“, bych formulovala následovně:

Obrazy matek-klientek a otců-klientů jsou odrazem toho, jak byli sami sociální pracovníci a pracovníci ve svých rodinách socializováni¹⁰. Sociální konstrukce matek-klientek se výrazně liší od konstrukce otců-klientů. U sociálních pracovníků a pracovníka můžeme nalézt řadu genderových předsudků a stereotypů, které nemusí být vždy reflektované.

Lze konstatovat, že sociální pracovníci a pracovníci mohou v důsledku svých genderově stereotypních obrazů matek-klientek jako pečovatelek a otců-klientů jako živitelů potvrzovat, posilovat a reprodukovat tyto vzory. V rámci takto strukturované percepce rodiny je posouzení životní situace ovlivněno otázkou, zda je odpovídajícím způsobem zajištěn výkon role matky-pečovatelky a otce-živitele. V krajním případě může být intervence pracovníků či pracovníka redukována na intervenci do zvládnání mateřství. Což může i částečně vysvětlovat fakt, že jsou ženy častěji klientkami těchto pracovníků a pracovníka. Konstrukce péče o děti jako ženského problému může vést až k feminizaci zanedbávání dětí, kdy je žena činěna odpovědnou za péči o děti a domácnost. Muž je zase činěn odpovědným za finanční zajištění rodiny.

¹⁰ V dalších výzkumech by bylo zřejmě účelné zaměřit se i na další socializační činitele, kteří působí na utváření genderově stereotypních obrazů žen a mužů ve společnosti. Primární socializace v rodině není jediným zdrojem genderových stereotypů a předsudků u sociálních pracovníků a pracovníků. Dalšími činiteli mohou být např. média nebo sociální stát. A právě role sociálního státu a jeho politik může hrát zásadní roli při utváření představ sociálních pracovníků a pracovníků o možnostech řešení problémů, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Na základě takto strukturované percepce rodiny, si pracovnice a pracovníci ani neuvědomují potřebu pomoci klientů a klientek při harmonizaci pracovní a rodinné sféry. Mužům se pak od nich nedostává pomoci při péči o rodinu a domácnost a u žen zase není za prioritní považována pomoc při uplatnění na trhu práce.

Na závěr je třeba ještě zdůraznit, že uvedená zjištění vypovídají pouze o perspektivě určitého výzkumného vzorku a nelze je tedy zobecňovat.

Bibliografie

ABDUL-HUSSAIN, S., BAUMAN, H. 2012. *Genderkompetenz*. [online]. Erwachsenenbildung, [cit. 2013-02-08]. Dostupné z WWW: <http://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/grundlagen/genderkompetenz.php#top>.

BARTÁKOVÁ, T. H. 2009. Feministické proudy v sociální práci ve vztahu k možnosti redefinovat genderové role v české společnosti. *Sociální práce/sociálna práca*, 2/2009.

BEAUVOIROVÁ, S. *Druhé pohlaví*. Praha: Orbis, 1967.

BEELMANN, A., JONAS, J. K. 2009. *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. Springer DE.

BEJŠOVCOVÁ, I., KRČMÁŘOVÁ B. 2012. *Jak přežít v „sendviči“ - možná podpora lidem sendvičové generace*. [online]. Zpravodaj Gender Studies [cit. 2013-01-12]. Dostupné z WWW: <[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2342142&als\[nm\]=2342185](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2342142&als[nm]=2342185)>.

BENEŠOVÁ, J. 2011. *Problematika gender v sociální práci*. Liberec: Technická univerzita v Liberci.

BERLIN-INSTITUT FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG. 2010. Junge Erwachsene wohnen immer länger im “Hotel Mama” *DEMOS-Newsletter* 98, Februar 2010. [online]. Berlin [cit. 2013-01-12]. Dostupné z WWW: <<https://www.familienhandbuch.de/familienforschung/kinder-in-der-familie/junge-erwachsene-wohnen-immer-langer-im-hotel-mama>>.

BIERZOVÁ, J. 2006. Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 7, č. 1.

BOSNIČOVÁ, N. 2012. „Pečovatelská role v rámci rodiny negativně ovlivňuje více ženy než muže“: *Rozhovor o sendvičové generaci*. [online]. Gender Studies [cit. 2013-01-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2342140>>.

BUMBA, J., VYDROVÁ, M. 2012. *V Česku se rozrůstá „sendvičová generace“, stará se o děti i staré rodiče* [online]. Praha: Český rozhlas [cit. 2013-01-02]. Dostupné z WWW: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/v-cesku-se-rozrusta-sendvicova-generace-stara-se-o-deti-i-stare-rodice--1125885>.

CZOLLEK L. K., PERKO, G., WEINBACH H. 2009. *Lehrbuch Gender und Queer: Grundlagen, Methoden und Praxisfelder*, Beltz Juventa.

ČERMÁKOVÁ, M. 1997. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, roč. XXXIII., č. 4, s. 389 – 403.

ČSÚ. 2012. *Gender: Základní pojmy*. Praha: ČSÚ [cit. 2013-01-20]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.

DISMAN, M. 2006. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.

DUDOVÁ, R. 2008. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR.

- DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. 2005. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti – teoretická studie*. Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
- EICHHORST, W., PROFIT, S., THODE, E. 2001. *Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung*. Springer DE.
- ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Sociál Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- FORMÁNKOVÁ, L. 2006. *Postavení žen na trhu práce*. Gender Studies [online] [cit. 2013-02-01]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=133>>.
- SOKAČOVÁ. 2006. *Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies.
- GJURIČOVÁ, Š. 2009. *Rodinná terapie - 2., doplněné a přepracované vydání*. Praha: Grada Publishing.
- HALÁSKOVÁ, R. 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava : Filozofická fakulta – Ostravská univerzita.
- HAŠKOVÁ, H. 2000. „K gender kontraktu v české společnosti 90. let“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* č. 1.
- HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál.
- HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. 2003. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 1. vyd. Brno : Nesehnutí.
- CHYTIL, O. 2007. „Důsledky modernizace pro sociální práci“. *Sociální práce/Sociálna práca*, Brno: AVSP, č. 4, s. 64-71.
- JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. 2006. *Aktivní otcovství napomáhá k harmonizaci celé rodiny* [online]. Gender Studies [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1919293>>.
- JANEBOVÁ, R., ČERNÁ, L. 2008. „Konstrukce žen-klientek a mužů-klientů v praxi sociální práce“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 9, č. 2.
- JANEBOVÁ, R. 2005a. *Sociální problémy z aspektu gender*. vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus.
- JANEBOVÁ, R. 2005b. „Otázky moderní feministické sociální práce: Emancipatorní, nebo genderově specifická sociální práce?“. *Sociální práce*, č. 3, s. 86-98.
- JANEBOVA, R. 2006. „Feministické perspektivy v praxi sociální práce“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 7, č. 2.
- JANEBOVÁ, R. – KAPPL, M. – SMUTEK, M. 2008. *Sociální práce mezi pomocí a kontrolou*. Sborník z konference IV. Hradecké dny sociální práce. Hradec Králové: Gaudeamus.
- KELLER, J. 2011. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

- KOLDINSKÁ, K. 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. C H Beck.
- KRUSE, M. 2009. *Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch betriebliche Work-Life Balance Maßnahmen: Schöne neue Arbeitswelt?* Diplomica Verlag.
- KUZNÍKOVÁ, I. 2011. *Sociální práce ve zdravotnictví*. 1. vyd. Praha : Grada.
- MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON. Sociologické nakladatelství.
- MAŘÍKOVÁ, H. 2006. *Otec v péči o dítě a při jeho výchově* [online] [cit. 2013-01-06]. Gender Studies Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1552101>>.
- MAŘÍKOVÁ, H. 2008. *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, roč. 8, č. 2.
- MATOUŠEK, O. et al. 2007. *Základy sociální práce*. vyd. 2. Praha: Portál.
- MOŽNÝ, I. 2002. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- MUSIL, L. 2004. „*Ráda bych vám pomohla, ale...*“ *Dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman.
- NAVRÁTIL, P. 2007. „Vybrané teorie sociální práce“ Pp.183-261 in Matoušek, O. a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál.
- NAVRÁTIL, P. 2003. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál.
- NEČASOVÁ, M. 2003. Profesní etika. Pp. 21-49 n Matoušek, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.
- NIEMANN, D. 2005. *Förderung der mentalen Belastbarkeit bei Auszubildenden Ein Projekt der Deutschen Steinkohle AG am Beispiel des Bergwerks Lohberg/ Osterfeld*. Diplomová práce. Magdeburg : Vysoká škola Magdeburg-Stendal.
- OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000.
- OLŠOVSKÝ, J. 2011. *Slovník filozofických pojmů současnosti*, 3., rozšířené a aktualizované vydání. Grada Publishing.
- PAPASTEFANOU, CH. 2003. „*Nesthocker-Familien*“ – *zwischen Solidarität und Symbiose*. Mannheim: Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik [online] [cit. 2013-01-12] Dostupné z: <<https://www.familienhandbuch.de/familienforschung/kinder-in-der-familie/nesthocker-familien-zwischen-solidaritat-und-symbiose>>.
- PLASOVÁ, B. 2010. „Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem“ In Winkler, J., Klimplová, L. (eds.): *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: MU, s. 29–51.
- PLHÁKOVÁ, A. 2006. *Dějiny psychologie*. Grada Publishing.
- PTÁČEK, R. 2011. *Etika a komunikace v medicíně*. Grada Publishing.
- RADIMSKÁ, R. 2002. „Slovník pojmů“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* č. 2-3.
- ROLLE, S. 2012. *Work-Life-Balance als Zukunftsaufgabe: Personalbindung und Arbeitszufriedenheit im Kontext der Familienfreundlichkeit*. Diplomica Verlag.

- SILVERMAN, D. 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum*. Bratislava: Ikar.
- SIROVÁTKA, T. 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. vyd. 1. Brno: FSS MU Brno: Albert.
- SIROVÁTKA, T. et al. 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert.
- STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert
- URBAN, L. 2011. *Sociologie trochu jinak*. 2., rozšířené vydání. Graga Publishing.
- VOHLÍDALOVÁ, M. 2006. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 7, č. 1.
- VYSEKALOVÁ, J. et al. 2011. *Chování zákazníka*. Graga Publishing.
- WEST, C., ZIMMERMANN, D. H. 2008. „Dělat gender.“ *Sociální studia*. 1: 99- 120.

Anotace / Abstract

Autorka: Barbora Gřundělová

Název práce: Sladování rodinného a pracovního života klientek a klientů sociální práce genderovou perspektivou sociálních pracovníc a pracovníků

Diplomová práce se zaměřuje na genderové stereotypy a předsudky u sociálních pracovníc a pracovníků, kteří pracují s rodinami. Sleduje představy sociálních pracovníc a pracovníků o matkách-klientkách a otcích-klientech v návaznosti na to, jak tito klienti a klientky sladují svůj pracovní a rodinný život. Cílem práce bylo zjistit, jak genderové konstrukce sociálních pracovníc a pracovníc týkající se obrazu matek-klientek a otců-klientů ovlivňují jejich představy o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem. Pro dosažení daného cíle byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie. Analýza potvrdila zásadní rozdíly mezi vnímáním matek-klientek a otců-klientů. Existuje zde dvojitý měřítko vůči matkám-klientkám a otcům-klientům. V důsledku genderových předsudků a stereotypů pracovníc a pracovníků není reflektována potřeba klientů a klientek sladovat rodinný a pracovní život.

Klíčové pojmy: sociální práce, work-life balance, genderové konstrukce, gender, genderový kontrakt, stereotypy, předsudky

Počet slov základního textu: 24 491

Author: Barbora Gřundělová

Thesis title: Work-life balance as gendered issue? Perspectives of social workers.

This master's thesis deals with gender stereotypes and prejudices by social workers who work with families. This thesis looks at gender perceptions and stereotypes in social work practices. The goal of the study was to determine how mothers and fathers are constructed as clients in social work to resolve difficult situations in the interactions between family and work life. The qualitative research strategy was chosen for achievement of goals. The analysis confirmed significant differences between the perceptions of mothers and fathers. There is a double standard toward mothers- and fathers-clients. As a result of gender prejudices and stereotypes social workers not reflected the needs of clients reconcile work and family life.

Key words: social work, work-life balance, gender construction, gender, gender contract, stereotypes, prejudices

The word count of the basic text: 24 491

Rejstřík

A	
Abdul-Hussain.....	40, 41
Ayensu.....	44
B	
Bačová.....	51
Badinter.....	48
Bartáková.....	23, 24, 45, 46, 47, 48, 49
Baumann.....	40, 41
Beauvoir.....	69
Beck.....	26
Beck-Gernsheim.....	26
Beelmann.....	22
Bejšovcová.....	12
Benešová.....	8, 20, 34, 35, 36, 43, 44, 45, 46, 47, 49
Berger.....	51
Bierzová.....	66, 74
Bosničová.....	12
Bradley.....	16
Bumba.....	13
C	
Clark.....	27
Corbinová.....	56
Czollek.....	38, 39, 40, 41
Č	
Čermáková.....	20, 37
Černá.....	8
D	
Daly.....	9
diskriminace.....	8, 16, 21, 22, 39, 43, 63
Disman.....	56, 57
Doležalová.....	16
Doneli.....	44
Dudová.....	17, 18, 26
E	
Eichhorst.....	19
Esping-Andersen.....	11, 12, 17, 23
F	
Fawcett.....	49
Featherstone.....	49
G	
Gender Studies.....	13
genderové konstrukce.....	6, 7, 38, 50, 55, 58, 63, 85, 86
Genderový kontrakt.....	7, 37
Gerden.....	52
Gjuričová.....	51
H	
Halásková.....	20
Hašková.....	37, 38
Healy.....	49
Hendl.....	56, 57, 58, 65
Hochschild.....	66
Hudson.....	44
Huňková.....	34
Ch	
Chytil.....	8, 34
J	
Jachamová.....	16
Janebová.....	8, 9, 10, 12, 14, 16, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 58, 85
Jonas.....	22
Jürgens.....	28
K	
Kanter.....	22
Kappl.....	9, 10
Kastner.....	31, 32, 33, 106
Kauppinen.....	12
Keller.....	11, 12, 17, 18, 23
Kociánové.....	26
Kolářová.....	13
Koldinská.....	26
konstrukce.....	6
Krause.....	28, 29, 30, 31, 32, 33, 80, 81, 82, 105, 106
Křemářová.....	12
KRUSE.....	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 80, 81, 82, 90, 105, 106, 116
Kruseho.....	82
Kuznikova.....	44
L	
Laan.....	50
Lambert.....	29, 30, 81, 106
Leitnerová.....	23
Lewin.....	26
Luckman.....	51
Luckmann.....	51
Luckmann.....	51
M	
Mareš.....	11, 19, 23, 26
marginalizace.....	8, 42, 43, 83
Maříková.....	14, 15, 16
Matky-klientky.....	6, 55, 57, 58, 60, 69, 70, 72, 73, 75, 79
Možný.....	12
Musil.....	35, 58
N	
Navrátil.....	34, 43, 44, 50, 51
Navrátilová.....	34
Nečasová.....	45, 46
Niemann.....	31, 32, 81, 106
Norcross.....	36
O	
Oadley.....	44
Oakleyová.....	56
Orme.....	46

otcové-klienti.....	55, 58, 60, 69, 70, 73, 75	Strauss.....	56
P		T	
Papastefanou.....	14	Taylor.....	9, 11, 12, 35
Patocchi.....	44	Taylor-Gooby.....	11, 12
Paugam.....	19	Thode.....	19
Payne.....	45, 46, 47, 50	Thompson.....	43
Perko.....	38, 39, 40, 41	Tofflerovi.....	9
Plasová.....	17, 18	V	
Plháková.....	26, 27, 52	Válková.....	17, 18
Profit.....	19	Van der Vlugt.....	46, 48
Prochaska.....	36	Vohlidalová.....	70
předsudky.....	6, 7, 8, 36, 44, 58, 69, 76, 85, 86	Vydrová.....	13
R		Vysekalová.....	57
Radimská.....	22	W	
Rašticová.....	16	Wanzeka.....	40
Rolle.....	26, 27, 28, 29, 30, 31, 81, 106	Weinbach.....	38, 39, 40, 41
Rytířová.....	34	West.....	38
S		Williams.....	16
Silverman.....	56, 57	work-life balance.....	6, 7, 26, 31, 32, 33, 77, 106
Sirovátka.....	17, 19	Z	
Skorunka.....	51, 52	Zaugg.....	30, 106
Smutek.....	9, 10	Zimmerman.....	38
stereotypy... ..	6, 7, 8, 9, 20, 35, 36, 38, 42, 44, 46, 58, 60, 69, 70, 76, 85, 86		

Seznam tabulek, grafů a schémat

Graf 1 Rozdělení povinností v domácnosti mezi ženy a muže

Schéma 1 Teorie hranic

Schéma 2 Segmentační model

Schéma 3 Kompenzační model

Schéma 4 Spillover model

Schéma 5 Model pákové houpačky

Schema 6 Genderové kompetence

Tabulka 1 Operacionalizace dílčích výzkumných otázek

Seznam příloh

Příloha č. 1 Podrobný scénář k hloubkovým rozhovorům

Příloha č. 2 Profily informantů

Příloha č. 1

Podrobný scénář k hloubkovým rozhovorům

V rozhovoru se budu zajímat především o to, jak vaši klienti a klientky sladují rodinu a zaměstnání. V úvodu se však zeptám na vaši rodinu a zaměstnání.

Demografické a všeobecné otázky:

Bude mě zajímat Váš věk, vzdělání, rodinný stav, počet dětí a jejich věk.

Jaké je Vaše současné profesní zařazení a náplň práce?

Jak dlouho se věnujete sociální práci s rodinou a jak jste se dostal/a konkrétně na tuto pracovní pozici?

Otázky týkající se životní historie dotazovaných:

Z jaké pocházíte rodiny? Jak byste jedním slovem popsala svou rodinu. Jaká byla (úplné, neúplné, nukleární, harmonická...)?

Jakou podobu má vaše současná rodina?

Kdo s Vámi žil/žije v domácnosti?

Jak vypadalo rozdělení rolí ve Vaší rodině (kdo se staral o domácnost, chodil do práce, pečoval o děti a stárnoucí členy rodiny) a jak jsou tyto role rozděleny nyní?

Jak vy osobně vnímáte ideální uspořádání rolí v rodině mezi muži a ženami? Jak byste jej popsal/a? Považujete toto uspořádání za spravedlivé?

Myslíte si, že Vás nějak tento „předobraz“ rodiny či vlastní životní zkušenosti přímo ovlivňují ve Vaší práci s rodinami?

Otázky zaměřené na podobu genderových konstrukcí sociálních pracovníků a pracovníků týkající se obrazu matek-klientek a otců-klientů.

Paušální identifikace charakteristik v oblasti vlastností a schopností mužů a žen:

Jaký je poměr žen/matek/klientek a mužů/otců/klientů při výkonu Vaší práce, tj. častěji jsou Vaší klientelou muži nebo ženy?

Jaké vlastnosti a schopnosti mají matky-klientky/by měly mít?

Jaké vlastnosti a schopnosti mají otcové-klienti/by měli mít?

Jsou, dle Vašeho názoru, matky-klientky v něčem jiné než otcové-klienti?

Pokud ano, v čem konkrétně? Jak se to projevuje?

Jaké vlastnosti a schopnosti by, podle Vás měli rodiče mít? Můžete to shrnout?

Paušální identifikace charakteristik v oblasti aspirací a potřeb mužů a žen:

O co podle Vás nejvíce Vaši klientky/matky a klienti/otcové v životě usilují?

Evidujete nějaké rozdíly v potřebách matek-klientek a otců-klientů ve vztahu k harmonizaci práce a rodiny? Jaké? Pokud ano, proč si myslíte, že tomu tak je?

Paušální identifikace charakteristik v oblasti povinností a odpovědnosti mužů a žen:

Jak jsou, podle Vás, matky zatížené rodinnými a pracovními povinnostmi?

Jak jsou, podle Vás, otcové zatížení rodinnými a pracovními povinnostmi?

Existují zde určité rozdíly, pokud ano, proč tomu tak je?
Jaké rozdělení povinností a odpovědnosti považujete v rodinách Vašich klientů a klientek za ideální?

Paušální identifikace charakteristik v oblasti možností mužů a žen:

Jaké mají matky a otcové příležitosti pro sladování práce a rodiny?

Jsou podle Vás možnosti a příležitosti matek-klientek a otců-klientů při sladování práce a rodiny rovné/spravedlivé/stejně? Odpověď zdůvodněte.

Otázky na představy sociálních pracovníků a pracovníc o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem:

Situace, které prožívají klienti a klientky v interakcích mezi rodinným a pracovním životem z hlediska sociálních pracovníc a pracovníků

Jaké obtížné situace se sladěním rodinného a pracovního života mohou u vašich klientů a klientek nastat?

Jak spolu, podle Vás, soukromá a veřejná sféra Vašich klientů a klientek interagují?

Představy pomáhajících o možnostech řešení těchto situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi prací a rodinou

Jaké Vaše klientela zpravidla řeší obtížné situace, které vyvstávají z interakce práce a rodiny? S jakými řešeními se setkáváte ve své praxi?

Jakých nástrojů využívají konkrétně Vaši klienti? Jak klienti a klientky reálně řeší obtížené situace v interakcích mezi prací a rodinou?

Jaký způsob řešení obtížených situací v interakcích mezi prací a rodinou, je podle Vás ideální?

V čem jsou hlavní rozdíly mezi reálným a ideálním řešením obtížených situací v interakcích mezi prací a rodinou?

Vnímáte deficit při sladování domén práce a rodiny spíše jako nedostatek jedince nebo tam vidíte i jiné úrovně - deficit společnosti, nebo deficit něčeho nebo někoho jiného?

Závěr:

Je něco co byste k tomuto tématu chtěla dodat? Třeba něco, co jsme dostatečně neprobrali?

Příloha č. 2

Profily informantů

Pracovník 1

Sociální pracovník (vedoucí služby) v zařízení, které poskytuje ubytování na přechodnou dobu a podporuje klienty a klientky při vstupu do běžného života. Jedná se především o mladé rodiny s dětmi, převážně romského etnika. Náplní práce je přímá práce s klienty, metodika, standardy, uzavírání a vedení smluv apod. Práci s rodinou se věnuje 4 roky. Dříve krátkodobá zkušenost se sociální prací s jinou cílovou skupinou. Vystudoval magisterský obor Sociální práce se zdravotnickým profilem.

Věk 29 let, svobodný, žije s přítelkyní, jsou bezdětní. Pochází z úplné rodiny, dva mladší sourozenci, žili v jednogeneračním rodinném domě. Matka se starala o děti a domácnost, otec chodil do práce. Oba se starali ještě o zahradu. Oba rodiče měli pracovní poměr.

Pracovnice 2

Terénní pracovnice, resp. pracovnice v sociálních službách v NNO, která se věnuje poskytování podpory a pomoci jednotlivcům a rodinám, kteří se ocitli v sociálně nepříznivé situaci. Paní pracuje s rodinami s dětmi od 6 do 18 let, převážně v domácnostech klientů a klientek. Hlavní náplní práce je pomáhat klientele najít nové bydlení nebo vyřešit dluhovou situaci apod. I zde převažuje romské etnikum. Pracovnice je čerstvou absolventkou magisterského oboru Sociální práce se zdravotnickým profilem, praxi v oboru má 4 měsíce.

Věk 24 let, žije s matkou, v brzké budoucnosti s přítelem, je bezdětná. Pochází z neúplné rodiny, rodiče se rozvedli, když jí bylo 12 let, je jedináček. Oba rodiče pracovali, matka se převážně starala o domácnost, o domácnost se musela starat i dcera.

Pracovnice 3

Na částečný úvazek je vedoucí odborného poradenství a půl úvazku je vedoucí střediska pro práci s předškolními dětmi, kdy chodím do terénu, do rodin, kde pracuje s dětmi do 7 let věku v NNO, která se věnuje poskytování podpory a pomoci jednotlivcům a rodinám, kteří

se ocitli v sociálně nepříznivé situaci. Hlavní náplní práce je vedení dokumentace a poradenství. Praxi má 2 roky, nastoupila krátce po škole. Vystudovala VOŠ a bakalářský obor Sociální práce.

Je jí 28 let, žije s přítelem, je bezdětná. Vyrůstala v úplné rodině s rodiči, bratrem a babičkou. Oba rodiče měli zaměstnání. Matka se starala o děti a domácnost. Otec pracoval, dříve jezdil i do zahraničí a nebyl často doma.

Pracovnice 4

Terénní pracovnice, resp. pracovnice v sociálních službách v NNO, která se věnuje poskytování podpory a pomoci jednotlivcům a rodinám, kteří se ocitli v sociálně nepříznivé situaci. V tomto zařízení se věnuje práci s rodinou už 7 let. Dříve se věnovala práci s jinou cílovou skupinou nebo práci mimo obor. Absolvovala rekvalifikační kurz.

Věk okolo 50 let, rozvedená, má dvě děti, které se již osamostatnily. Vyrůstala s jedním sourozencem v úplné, harmonické rodině. Maminka zdravotní sestra, otec voják z povolání. Matka se starala o děti a domácnost, otec byl často pracovně pryč.

Pracovnice 5

Pracovnice v sociálních službách v zařízení, které poskytuje ubytování na přechodnou dobu a podporuje klienty a klientky při vstupu do běžného života. Hlavní náplní práce je zajištění chodu a řádu zařízení, obsluha vrátnice, telefonáty, pošta apod. Délka praxe v tomto zařízení je 9 let. Dříve pracovala mimo obor. Má rekvalifikační kurz.

Věk 57 let, pochází z úplné rodiny. Otec byl doma, protože byl invalidní důchodce, od 30 let byl ochrnutý od pasu dolů a matka chodila do práce, byla hospodská. Otec se věnoval dětem, o domácnost se starala matka.

Pracovnice 6

Sociální pracovnice, pracovala jako terénní asistentka v NNO jeden rok, pak dva roky jako pracovnice Příspěvků na péči. V současné době je na rodičovské dovolené. Jako asistentka docházela do rodin a pomáhala jim v obtížných životních situacích. Hlavní náplní práce bylo řešení problémů a prevence odebrání dětí z péče. Vystudovala VOŠ a bakalářský obor Poradenství v sociální práci.

Věk 29 let, má dvě malé děti, žije s manželem v jednogeneračním rodinném domě. Pochází z úplné rodiny, je nejmladší ze tří sourozenců. Otec pracoval, matka se starala o děti a domácnost, měla pracovní poměr a navíc pomáhala otci na stavbě. Také děti byly zapojeny do domácích prací a práci na stavbě. Trávení volného času se odvíjelo od rozhodnutí otce.

Stat'

Slad'ování rodinného a pracovního života klientek a klientů sociální práce genderovou perspektivou sociálních pracovníc a pracovníků

Barbora Grundělová

ÚVOD

Tématice slad'ování rodinného a pracovního života a možnostem řešení obtížných situací, které s tím souvisejí se dnes věnuje celá řada výzkumů. Jinak je tomu však v rámci oboru sociální práce. Zde je genderové a work-life balance problematice věnována velice malá pozornost.

Tento text se zabývá osobními genderovými konstrukcemi, stereotypy a předsudky u sociálních pracovníc a pracovníků. Hlavním zájmem tohoto textu je zjistit, jaký obraz matek-klientek a otců-klientů si sociální pracovníce a pracovníci (i pracovníce a pracovníci v sociálních službách) vytvářejí a jak to ovlivňuje jejich představy o možnostech řešení situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Poznávacím cíle práce je odpovědět na hlavní výzkumnou otázku: *„Jak genderové konstrukce sociálních pracovníků a pracovníc týkající se obrazu matek-klientek a otců-klientů ovlivňují jejich představy o možnostech řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem?“*

I. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Sociální práce definovaná jako „profesionální aktivita zaměřená na pomáhání jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování a na tvorbu společenských podmínek příznivých pro tento cíl“ (Navrátil in Matoušek, 2007) je nástrojem, jehož úkolem je řešit problémy moderní společnosti jež připravila lidi o tradiční sociální opory (Chytil, 2007). V postmoderní společnosti, kdy selhávají klíčové instituce jako je rodina, trh práce a sociální stát je pomoc, zvláště pro pracující, kteří se ještě starají o další členy své domácnosti, zásadní. Jak píše Janebová

(2005a) sociální práce se téměř vždy nějakým způsobem dotýká rodiny. Uspořádání rodiny je u nás, ale dáno současnou podobou genderového kontraktu. V české sociální práci bohužel dochází k minimální reflexi genderového hlediska (Janebová 2006, Janebová, Černá 2008). Znalost genderových stereotypů a jejich důsledků je podle Janebové (2006), základním předpokladem k sebereflektující práci pomáhajících.

Sociální pracovnice a pracovníci se při své práci dostávají do situací, jako je např. posuzování rodinných poměrů, kontrola či podpora rodičů při péči o děti nebo řešení rodinných konfliktů. Tyto situace jsou rizikové z hlediska reprodukce různých forem genderové diskriminace – představy toho, co je pro ženy-matky a muže-otce “přirozené” může vést pomáhající k tomu, že situaci měří různými metrem, aniž by ji řádně analyzovali, a tím porušují dvě základní zásady sociální práce: chápání každé situace jako jedinečné a rozšiřování klientských perspektiv. (Janebová, 2005a)

Je třeba si uvědomit, že vzhledem ke změnám v rodině, na trhu práce a v podobě sociálního státu, které ještě níže blíže specifikují, již nelze spoléhat na zažitá stereotypní představy a mechanismy týkající dělby práce, dělby rolí v rodině nebo distribuce rizik ve společnosti.

Nerovnováha mezi prací a rodinou jako nové sociální riziko

Současné proměny společnosti způsobují, že se potýkáme se zcela novými problémy. Celá řada zásadních potíží dnešní společnosti, které se objevují ve všech životních etapách člověka, jsou přičítány přerodu společnosti industriální ve společnost post-industriální (např. Esping-Andersen, 1999, Keller, 2011). Tyto závažné ekonomické, sociální a demografické proměny jsou od 80. let 20. století spojovány s tzv. novými sociálními riziky. Nejistoty, které sebou nová sociální rizika přinášejí se staly výzvou i pro sociální práci.

Výskyt sociálních rizik souvisí se selháváním tří významných institucí: trhu práce, rodiny a sociálního státu (pojištění) (Esping-Andersen, 1999; Taylor-Gooby, 2004 in Keller, 2011). Pokud hovoříme o nových sociálních rizicích, často narazíme na témata, která mají výrazně genderový kontext. Dokladem toho může být např., že jako první nové sociální riziko bývá uváděn problém žen sladit svoji roli v domácnosti s aktivitami v zaměstnání (srov. Esping-Andersen, 1999; Keller, 2011). Důsledkem selhávání rodinného pilíře je přetížení matek, které nejsou schopné sladit požadavky zaměstnavatele s péčí

o děti nebo nemocné členy rodiny, své stárnoucí rodiče či prarodiče (Keller, 2011). Nejen proto, se potřeba harmonizace rodinného a pracovního života stala velmi frekventovaným tématem. Mareš (in Sirovátka, 2006) považuje disharmonii mezi rodinou a zaměstnáním za překážku žádoucí kvality života.

Sladování rodinného a pracovního života souvisí i s dělbou rolí v rodině. Tato dělba u nás bývá často založena na genderových stereotypech, které předpokládají, že ženy se více věnují rodině a dávají jí tak přednost před prací. Muži se naopak věnují práci a to i na úkor rodiny. To je tzv. tradiční model genderových rodinných rolí.

V souvislosti s přechodem k postmoderní společnosti se začal objevovat tlak na flexibilizaci pracovní síly. Trh práce se dnes konstituoval a funguje na principu ideálního pracovníka. To je pracovní síla nezatížená jinými než pracovními povinnostmi a nároky, flexibilní, mobilní, schopná dostát časovým, prostorovým a výkonnostním nárokům zaměstnavatele. (Williams 1999 in Maříková, 2008) Flexibilizace pracovního trhu je však značně ambivalentním jevem. Může pro člověka znamenat jak šanci, tak riziko. Kromě toho, že může pracujícím ulehčit sladění rodinného života a zaměstnání, např. prostřednictvím flexibilní pracovní doby nebo sníženého pracovního úvazku, tj. pozitivní flexibilita práce díky níž lze přizpůsobovat výkon práce a pracovní dobu potřebám zaměstnanců. Na druhou stranu může tzv. negativní flexibilita způsobit, že se pracovník zcela přizpůsobuje potřebám a požadavkům zaměstnavatele, což omezuje jeho možnosti sladit rodinu a zaměstnání (Dudová, 2008).

V návaznosti na nově narůstající sociální rizika se část pracovní síly s vyšším lidským a sociálním kapitálem a zaměstnavatelé pokouší redistribuovat nejistoty a rizika na jiné kategorie pracovníků, dělení na primární a sekundární trh práce tak vede k rozdělení pracovníků na „outsidery“ a „insidery“ (Sirovátka, 2009). Toto dělení je umocňováno znevýhodňováním určitých skupin na trhu práce, jako jsou mladí a staří lidé nebo ženy (Eichhorst, Profit, Thode, 2001).

Sociální stát by měl tyto nejistoty zmírňovat prostřednictvím svých politik. Významnou roli hraje v případě sladování rodinného a pracovního života zvláště rodinná politika. Podoba současné politiky harmonizace práce a rodiny může mít významný vliv na posilování a legitimizování genderových konstrukcí matek-klientek a otců-klientů u sociálních pracovníků a pracovníků. Role sociálního státu a jeho politik hraje zásadní roli při utváření představ sociálních pracovníků a pracovníků o možnostech řešení

problémů, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Pokud sociální pracovníci a pracovnice nebudou reflektovat tyto změny a budou postupovat podle tradičního modelu dělby rolí v rodině, který bohužel podporuje i současná politika harmonizace práce a rodiny v ČR, jak ukazují např. některé výzkumy (viz např. Sokačová, 2006), mohou klientům a klientkám více škodit, než jim pomáhat.

Teoretické modely harmonizace soukromé a veřejné sféry

Sladění pracovního a rodinného života je každodenní realitou pro všechny pracující. Po nástupu žen na trh práce se stala harmonizace těchto dvou oblastí života problémem. Podle Mareše (in Sirovátka, 2006) je důvodem, proč se harmonizace práce a rodiny stala problematickou, působení vzájemně souvisejících strukturálních a hodnotových změn, které se v poslední době objevily v průmyslově vyspělých zemích. Požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu a požadavky rodiny se rozcházejí. Firmy vyžadují maximálně flexibilní pracovníky, kteří jsou oddaní a loajální. Požadavky rodinných příslušníků jsou zcela odlišné (srov. Beck, Beck-Gernsheim 1995, in Dudová, Vohlídalová, 2005).

Dnešní sociální a ekonomická situace si navíc vyžaduje minimálně dva příjmy v rodině. S nástupem žen na trh práce se u nás ustálil model dvoupríjmových rodin a tzv. dvojí břemeno pro ženy – placené práce a práce v domácnosti (Koldinská, 2010). Tím, proč dochází ke konfliktům mezi těmito dvěma sférami života se zabývá např. Clarkova teorie hranic (border theory). Clarkova teorie hranic se pokouší vysvětlit vzájemné interakce mezi rodinným a pracovním životem lidí, kteří denně překračují hranice obou sfér. Teorii hranic i další teoretické modely, jako např. segmentační, kompenzační, spillover model a model pákové houpačky ukazují, jak spolu soukromá a veřejná sféra interagují. Segmentační model (velice populární v 50. a 60. letech 20. století) popisuje zaměstnání jako oblast, která je plně nezávislá na soukromé sféře. Mezi těmito sférami existuje vědomá nepropustná hranice (Kruse, 2009). Práce a rodina jsou zkrátka odděleny, jsou na sobě nezávislé, vzájemně se neovlivňují.

Kompenzační model vychází z inverzního vztahu mezi soukromou a veřejnou sférou života. Zážitky a zkušenosti z jedné sféry jsou protikladné k zážitkům a zkušenostem z druhé sféry. Nespokojenost v práci proto může být kompenzována

spokojeností v rodinném životě (Kruse, 2009). Lambert (in Rolle, 2012) doplňuje ke kompenzačnímu ještě akomodační proces. Vysoký stupeň zapojení v jedné sféře vede k nízkému zapojení ve sféře druhé.

Podle spillover modelu existuje mezi pracovní a soukromou sférou propustná hranice. Obě tyto sféry se vzájemně ovlivňují, což může mít jak negativní, tak pozitivní účinky (Rolle, 2012). Spokojenost v pracovním životě tak např. může vést ke spokojenosti v soukromém životě a naopak. To platí stejně o nespokojenosti (Zaugg in Kruse, 2009).

U všech tří modelů můžeme najít určité podobnosti. Jejich předpoklady se zdají být logické a ukazují, jak spolu soukromá a veřejná sféra interagují. Stejně jako u teorie hranic je však třeba podotknout, že dělení na sféru rodiny a práce je poněkud zjednodušováním skutečnosti. Harmonizace pracovního a rodinného života se komplikuje také tím, že je zpravidla vnímána jako záležitost žen-matek.

Kastner (in Kruse, 2009) ještě vysvětluje work-life balance pomocí metafory pákové houpačky (Modell der Wippe). Levá strana houpačky představuje zátěž a nároky na jedince kladené. Toto zatížení je umocňováno přidáváním dalších nároků. Jak uvádí Niemann (2005) konkrétním příkladem pro osobní zátěž jsou vlastní subjektivní nároky, třeba perfekcionismus. Situační zátěž představuje zátěž v podobě znečištění nebo hluku. Organizační zátěž a nároky vyplývají konkrétně např. z pracovní pozice.

Jednotlivé modely mají své podobnosti i odlišnosti. Problematika work-life balance je vyvolána také strukturálními a hodnotovými změnami. Požadavky soukromé a veřejné sféry se v důsledku těchto společenských proměn značně rozcházejí.

Gender v sociální práci

Gender (také sociální pohlaví) nás provází od narození do smrti. Sociální odlišnosti mezi muži a ženami se utvářejí již od brzkého věku prostřednictvím socializace, ta se ve společnosti do určité míry podílí na utváření stereotypních představ o mužích a ženách. Důsledkem těchto stereotypů je pak odlišné nahlížení na ženy a muže jako zaměstnance nebo rodiče. Tyto stereotypy jsou institucionalizovány, stávají se kulturní normou. Odrážejí se v oblasti politiky i legislativy a mají vliv také na práci sociálních pracovníků a pracovníků. Vzniká iluze přirozenosti a funkčnosti, která se projevuje v jejich každodenních intervencích. (Janebová, 2005a)

Proč je důležité zabývat se problematikou genderu v sociální práci zmiňuje Benešová (2011): „*Koncept genderu slouží především k pochopení sociální konstruovanosti naší identity a tím k lepšímu porozumění sobě samému a klientům a klientkám, s nimiž se v praxi sociální práce setkáváme. Prostřednictvím studia genderu můžeme získat náhled na některé ze stereotypů v našem jednání, vnímání či myšlení, jejichž nezamýšleným důsledkem může být znevýhodňování klientů či klientek*“ (Benešová, 2011: 4).

Projevy genderového kontraktu nabývají různých podob od formálního vyloučení určitého pohlaví z jistých občanských a politických práv až po latentní formy exkluze žen či mužů z některých oblastí lidských činností (Hašková, 2000). Podle Janebové (2005a) jsou důsledkem genderových stereotypů **paušální identifikace charakteristik mužů a žen** v těchto oblastech:

- e) Schopností a vlastností (např. že ženy nejsou schopny logického myšlení a muži se zase neumějí postarat o děti).
- f) Přání, tužeb a aspirací (např. že žena touží po domově a dětech, zatímco muž musí být na mateřské nešťastný).
- g) Zodpovědností a povinnostmi (jako, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o děti a domácnost).
- h) Možností – Zvláště v pracovní sféře je nejtěžší dopad právě na ženy, např. formou už zmiňovaného “skleněného stropu”. Samy české ženy chápou nerovné příležitosti a podmínky na trhu práce jako úděl, se kterým se musí individuálně vypořádat (Hašková, 2000). Muže zase jiné stereotypy limituje v jejich přístupu k péči o děti.

(Janebová, 2005a)

Teoretické ukotvení genderu v sociální práci

Sociální práce čerpá z řady teorií, které osvětlují konkrétní sociální problémy a poskytují návody na jejich řešení. Stává se, že určitým lidem jsou v moderní společnosti systematicky upírána některá práva a možnosti, které jsou běžně dostupné většinové části společnosti. V 80. letech se jako reakce na tehdejší sociální situaci začaly prosazovat radikální přístupy, které se zaměřily na znevýhodněné a utlačované. Jsou označovány jako antidiskriminující nebo antiopresivní (Navrátil in Matoušek, 2007).

Doneli (2002 in Benešová, 2011) hovoří o antidiskriminační sociální práci. Sociální pracovníci a pracovnice by se, podle něj, měli oprostit od předsudků a prostředků útlatku. Strier (2007 in Benešová, 2011) ještě dodává, že cílem je vlastně antirasistická

a antidiskriminační perspektiva. Za klíčové dovednosti sociálních pracovníků a pracovníků pak můžeme považovat rozpoznání různých forem útlaku a zmocňování klientů a klientek (Benešová, 2011). „*Sociální pracovník přistupuje ke klientovi s respektem, předchází stereotypizaci a zdůrazňuje klientovu jedinečnost*“ (Kuzníková, 2011: 80).

Sociální práci lze nahlížet z různých perspektiv. Ta feministická však zatím není v praxi české sociální práce příliš uplatňovaná. Janebová (2006) nebo Benešová (2011) uvádějí, že naše sociální práce je téměř nedotčena feministickými perspektivami.

Bartáková (2009) poukazuje, při prosazování genderové perspektivy v sociální práci, na důležitost celkového klimatu ve společnosti. Jak autorka dále píše, české prostředí může pro feministicky orientované sociální pracovníky a pracovnice znamenat určitou bariéru v prosazování genderových témat. Klade otázku, zda jsou cíle a přístupy práce feministicky orientovaných pracovníků a pracovníček vůbec za daných podmínek (rezistence ke změně, absence poptávky) realizovatelné.

Pokaždé, když sociální pracovník nebo pracovnice posuzuje rodinnou situaci, definuje problém, stanovuje opatření, vždy, když vychází z určitých „objektivních“ informací a poznání si musí klást otázku pro koho to bude mít přínos, co bude následovat, kdo a jaké ponese důsledky atd.

II. METODICKÁ ČÁST

S ohledem na charakter informací, které je potřeba od sociálních pracovníků a pracovníček získat, jsem pro účely tohoto výzkumu zvolila kvalitativní výzkumnou strategii, konkrétněji fenomenologický přístup. Tento přístup pochází z filozofické fenomenologie. Je zaměřen na subjektivní zkušenost člověka a jeho osobní pohled na svět, tedy na to, jak vnímá a interpretuje události (Vysekalová, 2011).

Technikou zjišťování dat je v tomto případě fenomenologický rozhovor, resp. holoubkový polostandardizovaný rozhovor, protože na rozdíl od fenomenologického rozhovoru, který využívá opakovaných setkání s informanty (Hendl, 2005), proběhne pouze jedna schůzka.

První dimenze rozhovoru se zaměřuje na biografický kontext životních zkušeností pracovníků a pracovníček, konkrétně na podmínky jejich vlastní genderové socializace. Druhá fáze na hlubší popis zkušenosti dotazovaných ve vztahu k tématu. Zde je možno

rozkrýt genderové konstrukce, stereotypy a předsudky sociálních pracovníků a pracovníc v rovině percepce matek-klientek a otců-klientů, kteří řeší obtížné situace v interakcích mezi rodinou a zaměstnáním. Výskyt těchto konstrukcí, nebo-li představ o tom, jaké jsou matky-klientky a jací jsou otcové-klienti jsou zkoumány v rovině percepce prostřednictvím čtyř oblastí, které Janebová (2005a) uvádí jako paušální identifikace charakteristik mužů a žen, jež jsou důsledkem genderových stereotypů. Jedná se o to, zda mají matky-klientky jiné vlastnosti a kompetence, aspirace a potřeby, povinnosti a odpovědnosti a možnosti než otcové-klienti, a pokud ano, tak jak se to projevuje konkrétně, ve kterých rovinách se nejčastěji projevují jako stereotypy. Stereotyp je zde chápán jako ustálená představa o tom, že přítomnost určitého znaku (v tomto případě pohlaví) je doprovázena přítomností jiných, z perspektivy pomáhajících, důležitých vlastností klientek a klientů (Musil, 2004).

Posléze dotazovaní reflektují svoji zkušenost s daným fenoménem – resp. s možnostmi řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

V této práci jsou jednotkou zkoumání genderové konstrukce, stereotypy a předsudky pomáhajících, v rovině percepce matek-klientek a otců-klientů, kteří se snaží sladovat rodinu a zaměstnání a také představy pracovníc a pracovníků o možnostech řešení situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Jednotka zjišťování představuje daného jedince, který nám k tomu poskytne potřebné informace. V našem výzkumu jsou těmito jednotkami zjišťování sociální pracovníci a pracovníce či pracovníci a pracovníce v sociálních službách, kteří zpravidla pracují s celou rodinou.

Sběr dat proběhl na podzim roku 2013. Jednotlivé rozhovory byly individuálně domluveny a provedeny na pracovištích dotazovaných. V jednom případě v domácnosti informantky. Oslovení pracovníci byli s tématem rozhovoru seznámeni jen částečně. Nebylo uvedeno, že půjde o zkoumání jejich genderových předsudků a stereotypů. Dotazovaní byli požádáni o souhlas s nahráváním na diktafon s tím, že je jim zaručena anonymita. Všichni respondenti s nahráváním souhlasili. Následně byly rozhovory přepsány do písemné podoby a vyhodnoceny v empirické části diplomové práce. Délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí 30 – 90 minut. Celkem šest rozhovorů bylo

realizováno za pomoci předem připraveného scénáře. Výzkumu se zúčastnil jeden muž sociální pracovník, čtyři pracovnice v sociálních službách a jedna sociální pracovnice. Výzkumný vzorek se vyznačuje značnou různorodostí. U dotazovaných se můžeme setkat se značným věkovým rozptylem (24 až 57 let), liší se také délkou praxe (4 měsíce až 9 let), rodinným stavem, věkem a počtem dětí, vzděláním, předchozími pracovními zkušenostmi i rodinným prostředím, ze kterého pocházejí.

Jednotkou výzkumu jsou konkrétní osoby a jejich subjektivní konstrukty, nikoliv organizace jako celek. Do výzkumu byly zahrnuty pracovnice a jeden pracovník z více zařízení, tím byl eliminován vliv organizačního kontextu, jinak by mohlo dojít k tomu, že konkrétní zkušenosti a představy informantek a informanta budou ovlivněny prostředím jedné organizace a její kultury.

III. ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Analýza rozhovorů probíhala až po ukončení shromažďování dat. Jde v ní o detailní deskripci osobních zkušeností jednotlivých pracovnic a pracovníka s daným fenoménem, tj. s tím, jak sociální pracovník a pracovnice konstruuje obraz matek-klientek a otců-klientů a o to, jaké mají představy o řešení obtížných situací, které klienti a klientky prožívají v interakcích mezi rodinným a pracovním životem.

Proces genderové socializace pracovnic a pracovníka

Až na jednu pracovnici pocházejí všichni dotazovaní z úplných rodin. Rozdělení rolí v primárních rodinách dotazovaných se odehrávalo podle velice podobných scénářů. Matka se starala o děti a domácnost, do toho ještě chodila do práce a otec zajišťoval hlavně obživu rodiny, v některých případech býval otec často i mimo domov a odjížděl na delší dobu za prací.

Toto uspořádání si pomáhající z primární rodiny často přenášejí do svých sekundárních rodin. Dotazované pracovnice a pracovník dělí práce na ženské a mužské. Starost o domácnost a děti přisuzují jednoznačně ženám a výdělečnou činnost mužům. Toto rozdělení rolí, je pro dotazované zcela přirozené a není tedy divu, že jej přenáší do svých sekundárních rodin, i když připouštějí, že toto uspořádání se vztahuje spíše k dřívější době a dnes se poměry mění, na zásadní změnu poměrů jejich výpovědi

neukazují. Z výpovědí pracovníc a pracovníka je dále zřejmé, že toto stereotypní uspořádání rolí v rodině, si pomáhající přenášejí do svých sekundárních rodin. „*Jako asi to mám někde v sobě, že táta je živitel, máma se stará o děti*“ (pracovník 1). Pokud jde o pohled na rodiny klientů, nejsou jejich odpovědi už tolik jednoznačné. Pracovníci si evidentně uvědomují, že by měli ke klientům přistupovat individuálně, přesto rodiny klientů a klientek srovnávají s obecným vzorem rodiny, který odvozují od rodiny vlastní. Tento vzor je však postaven na genderově stereotypním nazírání jak na ženy, tak muže.

Tyto genderové předsudky do značné míry kopírují širší společenský stereotyp, který ženy-matky propojuje s emotivitou, přizpůsobivostí a s odpovědností za péči o druhé, zatímco muže-otce spojuje s absencí emocí, nezávislostí, autoritou a pojetím rodičovství jako finanční odpovědnosti.

Genderové stereotypy v percepcích sociálních pracovníc a pracovníka

Matky-klientky a otcové-klienti se podle většiny výpovědí liší. Než přejdu k tomu, v čem se liší matky a otcové, je třeba zmínit, že po položení obecné otázky: Jaké vlastnosti a schopnosti mají matky-klientky nebo otcové-klienti? se většina dotazovaných hlásila k jedné ze základních profesních hodnot sociální práce, kterou je respekt k individualitě klientky či klienta. Zpočátku odmítali „házet klientky nebo klienty do jednoho pytle“. Jak se však rozhovor dále odvíjel, společné vlastnosti či schopnosti matek-klientek i otců-klientů, přece jen našli.

Téměř všichni pomáhající považují za společnou obecnou charakteristiku klientek, že jsou starostlivé matky, které se starají o děti, muže i domácnost. „*Starají se tam o svojí domácnost, rodinu. Úklid, vaření, aby prostě ta domácnost byla zajištěna*“ (pracovnice 2). Klientky byly tedy zpravidla charakterizovány jako výborné matky, které se starají, jsou láskyplné, jsou v první řadě spojovány s péčí o děti, jsou podle slov pracovníka 1 „*více spjatý s těmi dětmi*“. To znamená, že jsou vnímány jako „udržovatelky domácího krbu“, je jim určeno být doma, zatímco otcové jsou pomáhajícími vnímáni jako živitelé, kteří mají rodinu finančně zajistit a pohybují se, proto často mimo domov. Otce tak oslovení nespojují primárně s domovem, péčí o děti a mnohdy ani s projevy citů, nýbrž výhradně s materiálním zajištěním domácnosti a jejich členů. Z uvedeného zcela jasně vyplývá,

že hlavním rozdílem mezi matkami a otci-klienty, podle slov dotazovaných pracovníc a pracovníka je to, že matky se starají o děti a otcové o obživu.

Dotazované pracovníce a pracovník explicitně spojovali odpovědnosti a povinnosti žen s privátní sférou a odpovědnosti a povinnosti mužů se sférou veřejnou. Zároveň pracovníce a pracovník dodávají, že toto rozdělení odpovědnosti a povinností klientům a klientkám vyhovuje.

Zajímavé také je, že informantky a informant nerozlišovali mezi aspiracemi žen-klientek a mužů-klientů. Což je způsobeno tím, že jejich úsilí za aspirace ani nepovažují. Pokud pracovníci negují existenci aspirací u klientů, resp. jejich cíle považují za přízemní, logicky zde vyvstává problém v oblasti individuálního plánování. Tazatelka: „*Potom s nimi děláte individuální plánování, tak to s nimi musíte dělat cíle*“. Pracovnice 4: „*No ano. Ale ten cíl, když to tak jako vezmete tak já mu tam píšu ten cíl. Nebo to zformuji jako. Oni nemají jako nějakou představu...*“. Toto tvrzení do určité míry zpochybňuje deklarovaný individuální postoj ke klientům a klientkám, který zprvu dotazovaní deklarovali.

Dotazovaným pracovnícím a pracovníkovi toto stereotypní rozdělení rolí připadá přirozené a tento postoj tak má marginalizující charakter. Vzniká u nich iluze přirozenosti a funkčnosti, která se projevuje v jejich každodenních intervencích. Stereotypy o potřebách, odpovědnosti a možnostech matek a otců jako rodičů lze do značné míry kvalifikovat jako předsudky, protože přes deklarovaný princip individuálního přístupu zaznívaly výroky o tom, že děti a domácnost jsou spjaty téměř výhradně s matkami. Otcové jsou pak vystaveni nebezpečí, že nebudou pracovníky bráni jako kompetentní rodiče. Marginalizace mužů jako rodičů je pouze jedno z nebezpečnějších, které uvedené stereotypní obrazy matek a otců skrývají. Ženy mohou být zase ochuzeny o možnost profesně se uplatnit, participovat při rozhodování o sobě sama, tím se mohou také vystavit většímu riziku uplatňování vlivu pomáhajících na jejich rozhodování.

Vzhledem k proměnám rodinného soužití, které jsou často komentovány v termínech nejistoty, kontinuální změny a otevřenosti, jak je uvedeno např. v kapitole nazvané Nerovnováha mezi prací a rodinou jako nové sociální riziko, již sociální pracovníci a pracovníce nemohou ve svém posuzování životní situace klientů a klientek pracovat s předpokladem povinností a odpovědností mezi rodiči jako neměnné a dané sociální konstanty.

V podstatě se u pomáhajících, kteří se zúčastnili dotazování, potvrdila existence paušálních identifikací charakteristik mužů a žen, jak je uvádí Janebová (2005a), ve všech oblastech:

- Schopností a vlastností (ženy jsou výborné matky, pokud mají uklizeno a navařeno, muži se většinou neumějí postarat o sebe ani o domácnost a děti).
- Přání, tužeb a aspirací (žena touží po domově a dětech, zatímco muž po nevázanosti).
- Zodpovědností a povinností (muž má vydělávat peníze a žena se má starat o děti a domácnost).
- Možností – zvláště v pracovní sféře jsou možnosti žen omezeny, zvláště tím, že jsou neodmyslitelně spojovány s domácností a dětmi.. Samy klientky zřejmě chápou nerovné příležitosti a podmínky na trhu práce jako něco běžného s čím se musejí vypořádat po svém. Muže zase mohou tyto stereotypy limitovat v oblasti péče o děti.

Představy pracovníků a pracovníků o možnostech řešení situací klientů a klientek v interakcích mezi rodinným a pracovním životem

Podle dotazovaných pracovníků a pracovníka klienti a klientky žádné problémy se sladováním rodinného a pracovního života nemají, protože u jejich klientely převažuje nezaměstnanost, a pokud některý s klientů (myšlen převážně muž) pracuje, pak nemusí řešit sladění rodiny a zaměstnání, protože každou z těchto sfér obstarává jeden z rodičů, v případě sféry rodiny klientka, v případě sféry práce klient.

Vzhledem k tomu, že sociální pracovníci a pracovník se interakcím mezi prací a rodinou u svých klientek a klientů nevěnují, nemají konkrétní představy o řešení těchto situací. Můžeme tedy říct, že z celkového hlediska nevnímají dotazovaní potřebu harmonizace rodinného a pracovního života svých klientů a klientek jako problém, který by měli řešit, protože tento problém z jejich pohledu u klientů a klientek prakticky neexistuje. Oslovení pomáhající pracovníci a pracovník to zdůvodňují zvláště nezaměstnaností klientů. Přitom z výpovědí pracovníků a pracovníka vyplývá, že klienti problematiku sladění práce a rodiny řeší a evidentně zde existují určité problémy. Domnívám se, že pracovníci s klienty a klientkami nepracují na odstranění příčin problémů klientek a klientů, spíše řeší aktuální nastalou situaci, ne však důvody, proč k dané situaci došlo.

Dle mého názoru se pracovnice a pracovník zaměřují příliš na materiální pomoc. Před intervencí je také třeba věnovat více pozornosti analýze problému (např. zjistit jaká je příčina finančních potíží). Nemusí se vždy jednat jen o problémy spojené s nedostatkem příjmů, jak pracovnice a pracovník často uvádějí. Vzhledem k tomu, že si dotazovaní myslí, že peníze jsou jediným cílem a jejich nedostatek hlavním problémem jejich klientů a klientek, nelze se pak divit, že se soustředí zvláště na aktuální materiální pomoc.

ZÁVĚR

Z analýzy uskutečněných rozhovorů vyplývá, že si pomáhající při práci s klienty neuvědomují vliv genderového kontraktu na jejich utváření komplexního náhledu na situaci klientů a klientek, a tím jim připisují různou práci, zodpovědnost nebo povinnosti. Pokud klientky a klienti splňují jejich stereotypní představy, jsou hodnoceni pozitivně, pokud je nesplňují, je na ně nahlíženo s nelibostí.

Pracovníci si sice uvědomují, že by měli ke klientům přistupovat individuálně, přesto rodiny klientů a klientek nereflektovaně srovnávají s obecným vzorem rodiny, který odvozují od rodiny vlastní. Tento vzor je však postaven na genderově stereotypním nazírání na ženy, resp. matky a muže, resp. otce. Existuje zde dvojitá měřítko vůči matkám-klientkám a otcům-klientům. Pokud se muži snaží ženy v jim připisované roli zastoupit, jsou obdivováni, pokud tuto roli nezvládají, není jim to vytýkáno. To svědčí o tom, že k ženám jsou směřována vyšší očekávání a nároky, a pokud je nenaplní, mohou být potrestány (např. odebráním dítěte), zatímco muži nemohou příliš zklamat.

Jakékoliv aspirace klientů a klientek pomáhající negují, jejich potřeby pak degradují na nižší úroveň, zřejmě proto, že je porovnávají s vlastními potřebami a aspiracemi, které považují zcela odlišné. Pokud pracovníci negují existenci aspirací, resp. je považují za přízemní, může to ukazovat na irelevanci individuálního plánování.

Odpovědnost matek-klientek spojovali pracovnice a pracovník se zajištěním péče o děti a domácnost, s tím, že je tato péče svou náročností srovnatelná s placeným zaměstnáním. Odpovědnost otců-klientů spojovali s finančním a materiálním zajištěním rodiny. Dotazovaní se domnívají, že toto rozdělení povinností a odpovědností je pro klienty a klientky přirozené a klientům a klientkám vyhovuje.

Podle pracovnic a pracovníka neexistuje u jejich klientů a klientek žádná potřeba rodinu a práci sladit, zvláště proto, že jsou jejich převážně klienti a klientky

nezaměstnaní. Pokud někdo v rodině vykonává výdělečnou činnost, je to většinou muž. Ani pokud jeden z rodičů (myšleno převážně muž) pracuje, není třeba, dle názorů dotazovaných, aby klienti řešili problematiku harmonizace pracovního a rodinného života, protože každému z rodičů přísluší starost o jednu z těchto sfér. Z toho vyplývá, že matky ani otcové rovné ani stejné možnosti při sladování obou sfér nemají, protože je jim předem přisouzena určitá role, kterou si mají plnit. Pokud si tuto roli neplní, je na ně přinejmenším nahlíženo negativně, popřípadě mohou hrozit také určité sankce.

Z rozhovorů však vyplynulo, že klienti a klientky problematiku sladění práce a rodiny, i když nereflektovaně, řeší a existují zde i určité problémy. Matky jsou pod neustálým dohledem pracovníků a pracovníků. Aby jim nehrozily sankce (např. v podobě odebrání dítěte) musí naplňovat představy pracovníků o dobré matce, reprezentované převážně kritérii „čisté dítě“, „navařeno“ a „uklizeno“. Takto vytížené matky už nemají příliš času ani sil podílet se na výdělečné činnosti. Otcové mají sice větší volnost, leží na nich ale odpovědnost za finanční situaci rodiny. Jsou také vystaveni nebezpečí marginalizace jako rodiče, protože matky jsou vnímány jako více spjaté s dětmi.

Na základě takto strukturované percepce rodiny, si pracovníci a pracovníci ani neuvědomují potřebu pomoci klientů a klientek při harmonizaci pracovní a rodinné sféry. Mužům se pak od nich nedostává pomoci při péči o rodinu a domácnost a u žen zase není za prioritní považována pomoc při uplatnění na trhu práce.

Bibliografie:

BARTÁKOVÁ, T. H. 2009. Feministické proudy v sociální práci ve vztahu k možnosti redefinovat genderové role v české společnosti. *Sociální práce/sociálna práca*, 2/2009.

BENEŠOVÁ, J. 2011. *Problematika gender v sociální práci*. Liberec: Technická univerzita v Liberci.

DUDOVÁ, R. 2008. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. 2005. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti – teoretická studie*. Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

EICHHORST, W., PROFIT, S., THODE, E. 2001. *Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung*. Springer.

ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Sociál Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál.

- CHYTIL, O. 2007. „Důsledky modernizace pro sociální práci“. *Sociální práce/Sociálna práca*, Brno: AVSP, č. 4.
- MATOUŠEK, O. et al. 2007. *Základy sociální práce*. vyd. 2. Praha: Portál.
- MUSIL, L. 2004. „Ráda bych vám pomohla, ale...“ *Dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman.
- JANEBOVÁ, R. 2005a. *Sociální problémy z aspektu gender*. vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus.
- JANEBOVA, R. 2006. „Feministické perspektivy v praxi sociální práce“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 7, č. 2.
- JANEBOVÁ, R., ČERNÁ, L. 2008. „Konstrukce žen-klientek a mužů-klientů v praxi sociální práce“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 9, č. 2.
- KELLER, J. 2011. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- KOLDINSKÁ, K. 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. C H Beck.
- KRUSE, M. 2009. *Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch betriebliche Work-Life Balance Maßnahmen: Schöne neue Arbeitswelt?* Diplomica Verlag.
- MAŘÍKOVÁ, H. 2008. *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 8, č. 2.
- NIEMANN, D. 2005. *Förderung der mentalen Belastbarkeit bei Auszubildenden Ein Projekt der Deutschen Steinkohle AG am Beispiel des Bergwerks Lohberg/ Osterfeld*. Diplomová práce. Magdeburg : Vysoká škola Magdeburg-Stendal.
- ROLLE, S. 2012. *Work-Life-Balance als Zukunftsaufgabe: Personalbindung und Arbeitszufriedenheit im Kontext der Familienfreundlichkeit*. Diplomica Verlag.
- SIROVÁTKA, T. 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. vyd. 1. Brno: FSS MU Brno: Albert.
- SIROVÁTKA, T. et al. 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert.
- SOKAČOVÁ, L. (ed.). 2006. *Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies.
- VYSEKALOVÁ, J. et al. 2011. *Chování zákazníka*. Graga Publishing.