

## Metodika individuální sociální práce se zaměřením na integraci žadatelů o udělení mezinárodní ochrany na trh práce

### 3. Genderové aspekty sociální práce

#### Co je gender?

Máme-li porozumět tomu, jak se o ženách a o mužích v naší společnosti hovoří, s jakými charakteristikami a vlastnostmi jsou spojováni a jak na ženy a muže nahlíží každý/á z nás, musíme nejprve porozumět rozdílu mezi pojmy pohlaví a gender. Zatímco pojmem **pohlaví** postihujeme především biologický rozdíl mezi muži a ženami a odkazujeme k fyzickým rozdílům mezi jejich těly, pojem **gender** poukazuje na rozdíly sociální, psychologické, historické a kulturní. Ač často dochází k záměně těchto pojmů, jejich rozlišování a uvažování v pojmech pohlaví a gender je užitečné pro genderově senzitivní sociální práci. Proč? Naše biologická konstrukce – pohlaví – má poměrně stálé charakteristiky, i když ani v této souvislosti nesmíme zapomenout na to, že i příslušníci a příslušnice stejného pohlaví se mezi sebou liší. Výraznou měrou se však mění společenské postavení žen a mužů, jejich role v rodině, profesí, které se považují za mužské a ženské, vlastnosti, které se přičítají mužům a ženám. To vše se **proměňuje v čase a v různých kulturách se liší**. Důležité je rovněž vědomí toho, že na svém genderu neustále „pracujeme“, a to například tím, jaké oblečení nosíme, jaké čteme časopisy, jak hovoříme, jaké gestikulace při komunikaci používáme aj. Naš gender, na rozdíl od našeho pohlaví, které zůstává okolí skryto, je způsob, jakým předvádíme, zda jsme muži či ženy. A zároveň je to způsob, jakým se k nám okolí chová, jak nás posuzuje, jak k nám přistupuje jako k mužům a ženám (Jarkovská 2004).

Tedy, **gender** představuje **komplex vlastností a chování**, které jsou v určité společnosti **spojovány s obrazem ženy nebo s obrazem muže** (Smetáčková 2005). Termín gender však neomezujeme pouze na individuální rysy osob, například i instituce jsou nositelkami genderových charakteristik, stejně tak jako například společenské hodnoty jsou často spojovány s maskulinitou či feminitou (např. racionalita – emocionalita, objektivita – subjektivita, nezávislost – závislost aj.). Pro porozumění tomu, jak gender ve společnosti působí je tedy důležité nezaměřit se pouze na charakteristiky jednotlivců, ale studovat i další produkty naší kultury (např. média) a ptát se, co se z nich o genderu dozvídáme.

#### **Genderová socializace, genderové role a genderové stereotypy**

K lepšímu pochopení konceptu gender ještě pár slov obecně ke společnosti a socializaci. Každá společnost je charakteristická svou kulturou. **Kulturou** rozumíme složitý celek zahrnující vědění, jazyk, víru, hodnoty, normy, obyčejy a dovednosti členů určité společnosti. Každý člověk se začleňuje do kultury své společnosti prostřednictvím procesu **socializace**, ve kterém si právě osvojuje kulturu své společnosti. Prostřednictvím socializace se z jedince, který se narodí bez genderové (a jiné) identity, stává muž nebo žena se vším, co k tomu patří – s vlastnostmi, způsoby chování, hodnotami, zájmy, vnímáním, myšlením atd. Proces socializace proběhne obvykle natolik dokonale, že lidem hodnoty a zvyklosti jejich kultury připadají naprosto přirozené a univerzálně platné. Ale samozřejmost, se kterou přistupujeme k vlastní kultuře, je nabourána, pokud ji **konfrontujeme s kulturami jinými**. V mnoha kulturách například existuje představa o mužských a ženských

Metodika sociální práce Strana 40

pracích, přičemž toto rozdělení bývá spojováno s přirozenými rozdíly mezi muži a ženami. Při pohledu na různé kultury ale můžeme zjistit, že činnost, která je v evropském kontextu vnímána jako výhradně ženská (např. praní prádla) v kontextu

jiné společnosti, např. indické, je vnímána jako mužská (Jarkovská 2005). Stejnětak jako se učíme, jaké jsou zvyklosti a způsoby života v naší kultuře, učíme se i tomu co to znamená být ženou a co mužem, učíme se tzv. **mužským a ženským rolím**. Získáváme představy o tom, které role jsou pro chlapce a pro dívky vhodné a které se s jejich genderem neslučují (např. chlapci se ne-učí roli otců, dívky jsou mnohem intenzivněji připravovány na budoucí roli matek). Právě v průběhu genderové socializace dochází k vědomému formování dítěte. Všechny osoby vyskytující se v jeho okolí, rodiče, vrstevníci, vyučující aj., se dítěti snaží předat informaci, jak se chová správná dívka a jak se chová správný chlapec. Ale to, co z nás dělá ženy nebo muže není jen vědomá snaha těch, kdo vychovávají. Dítě se učí z celé kultury, vidí, jak jsou zobrazovány ženy a muži např. v médiích, jak se chovají rodiče a jiné důležité osoby, jaké činnosti vykonávají v domácnosti a na veřejnosti (např. většinou je to otec, který řídí auto, většinou je to máma, která chystá svačinu do školy aj.). Děti aktivně tyto informace zpracovávají, přijímají i konfrontují (Jarkovská 2004). Samotné rozdělení na muže a ženy je jedním ze základních faktorů strukturujících naši společnost, proto se nemůžeme podívat nad tím, že v procesu socializace je zapojeno tolik mechanismů, které nám dávají jasně najevo, co je tzv. mužské a co ženské. Všechny tyto mechanismy pracují tak důkladně, až se nám zdá, že rozdělení vlastností, rolí, funkcí a dovedností na mužské a ženské je dané od přírody, neboť je všudypřítomné (Valdrová a kol. 2005).

Aby byl výklad o pojmu gender komplexní, musíme si objasnit i pojem **genderové stereotypy**: máme na mysli stereotypní nahlížení a předsudečné představy o tom, jací mají muži a jaké mají ženy být a jak se mají chovat, bez toho, abychom se zabývali tím, jaké jsou jejich individuální schopnosti apod. Tradiční obsah genderových rolí předpokládá, že biologické ženy mají v zásadě shodné potřeby, zájmy, hodnoty a životní styl a ty se zásadně liší od potřeb, zájmů, hodnot a životního stylu biologických mužů. A právě takové zevšeobecnující popisy ženství a mužství vytváří genderové stereotypy. Ačkoliv se postoje vůči ženám a mužům v naší společnosti zvolna mění, mají převládající genderové očekávání dosud spíše „tradiční“ obsahy, podle kterých muži mají být tělesněsilní, racionální, angažovaní ve veřejných otázkách, plněvýkonní a úspěšní v pracovní sféře, ochraniteli a živiteli rodiny; ženy mají být fyzicky atraktivní, empatické, obětavé, pečující, netoužící po seberealizaci mimo rodinu a domácnost (Valdrová a kol. 2005). Genderovéstereotypní uvažování předpokládá, že ženy se chovají a myslí odlišným způsobem než muži. Pokud se ale podíváme na konkrétní muže a ženy v našem okolí, uvidíme, že muži mají mnoho „ženských“ vlastností a ženy se zase mnohdy chovají „mužsky“. Často totiž volíme právě tu roli, která je v té které situaci vhodnější a přínosnější bez ohledu na to, zda je vnímána jako „mužská“ či „ženská“ (např. repertoár dovedností ženy-samoživitelky či muže-samoživitele bude jistě zahrnovat oboje). Často tak představy a očekávání (genderové stereotypy) neodpovídají každodenní zkušenosti.

#### **Genderová nerovnost a diskriminace**

Ač je organizování podle genderu velmi přehledné, obsahuje v sobě nebezpečí, spočívající v **popírání individuality** jednotlivých členů a členek společnosti, resp. v popírání potřeb určitých skupin, které z různých důvodů nemusí vyhovovat

Metodika sociální práce Strana 41

zjednodušeným normativním představám. Chování založené na genderových stereotypech může vést k **diskriminaci** konkrétních žen a mužů. Jedinci totiž mohou mít dispozice, které neodpovídají genderové roli, „tradičně“ spojované s jejich pohlavím. Sociální tlak nutí naplňovat tuto „tradiční“ roli někdy za cenu popření či nerozvinutí vlastních dispozic (Valdrová a kol. 2005).

To se následně odráží například na pracovním trhu, kdy ženy jsou stereotypně vnímány jako matky, manželky a hospodyně, a na základě toho jsou ze strany zaměstnavatelů/ek diskriminovány (platová diskriminace, znevýhodňování žen při pracovním postupu, směřování žen do pozic založených na poskytování servisu a péče druhým aj.). Přitom si ale musíme uvědomit, že takto omezené vnímání role ženy jí uzavírá cestu do mnoha profesních oblastí, jakoby se mateřství a seberealizace v profesi vylučovaly. (Navíc ne každá žena je matka). Nicméně pracovní trh není příznivě nakloněn ani tzv. „pečujícím“ otcům, ač česká legislativa v posledních letech učinila několik vstřícných kroků ke zlepšení situace (zavedení institutu rodičovské dovolené aj.). Je dobré tyto diskriminační situace reflektovat a snažit se využívat stávající legislativy k obraně proti nerovnostem a diskriminaci na základě pohlaví (viz Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti aj.) a také mluvit o přínosech zapojení lidí s rozmanitými životními zkušenostmi a pracovními styly. V naší společnosti jsou stále problémovou otázkou **genderové nerovnosti** spojené s rozdělením **moci** ve sféře společenské, politické a soukromé. Ti, kdo vlastní většinu majetku, zastávají vysoké a řídicí funkce na rozhodujících postech, jsou z převážné většiny muži. Hlavním určujícím principem jsou ale maskulinní hodnoty ovlivňující fungování společnosti (soutěživost, racionalita, objektivita aj.), nikoliv nezbytně muž jako jedinec – ten může být, nevyhovuje-li tomuto principu, dokonce diskriminován a zesměšňován (označení jako „citlivka“, „bačkora“) (Valdrová a kol. 2005). Z mocenských nerovných struktur tak netěží všichni muži stejně a stejně tak ne všechny ženy jsou znevýhodněny (např. vzdělané ženy z vyšších vrstev mohou z genderově nerovného systému těžit). Musí být tedy zohledněno např. etnické, třídní postavení jedinců (společenské postavení homosexuála či Roma se bude lišit od společenského postavení „bílého“ heterosexuálního muže a stejně tak postavení starého romského muže se bude lišit od postavení mladé „bílé“ ženy atp.). Vidíme, že musíme pracovat nejen s konceptem gender, ale při uvažování o genderových stereotypch musíme brát i v úvahu stereotypy rasové, třídní, věkové a ty spojené se sexuální orientací či zdravotním stavem. Některé osoby se totiž mohou na základě takto připsaných stereotypů setkávat s jiným diskriminačním přístupem, mohou být například diskriminováni i ve své minoritní skupině (nejen z hlediska majority). Proto ze strany pracovníků a pracovníků pomáhajících profesí je třeba reflektovat tuto možnou kombinovanou příčinu znevýhodnění určitých jedinců. A je nutné si uvědomit, že v takovém případě se dané osoby obvykle dostávají do naprosto specifické situace, kterou je nutné podrobně prozkoumat a citlivě uchopit.

### **Rovné příležitosti (nejen) na základě pohlaví**

Mechanismem, který prosazuje genderovou rovnost (tj. rovnost v individuální rozdílnosti, o vytváření systému rovných, tj. v maximálně možné míře spravedlivých příležitostí) je princip **rovných příležitostí**. Ten představuje rovné šance na dosažení určitých pozic ve společnosti a zajištění rovného přístupu všem osobám bez rozdílu (pohlaví, věku, etnicity aj.) a neexistenci překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě. V širším pojetí aplikace principu rovných příležitostí

Metodika sociální práce Strana 42

obsahuje i možnost přijímat a provádět opatření přispívající k předcházení či kompenzaci nevýhod způsobených diskriminací.

Účinným nástrojem k prosazování genderové rovnosti je tzv. **gender mainstreaming**, jenž je používán i v oblasti pomáhajících profesí. Gender mainstreamingem označujeme metodu prosazování rovnosti žen a mužů, která je založena na tom, že v rozhodovacím procesu se jako nedílná součást rozhodování vždy berou v potaz a vyhodnocují se kromě jiných kritérií také pozitivní a negativní

dopady daného rozhodnutí na ženy a na muže. Provádění tohoto přístupu je procesem dlouhodobým, jenž zahrnuje vytváření strategií, zlepšování nástrojů, prohlubování znalostí aj. Jde tudíž o proces změny stereotypních postojů tradičních názorů na společnost, společenským cílem dle tohoto přístupu tak musí být dosažení trvalých změn společenských struktur (Gender mainstreaming 2002). Pomocí gender mainstreamingu můžeme v obecnější rovině sledovat, jaké je zastoupení žen a mužů v oblasti rozhodování a jaké je jejich zastoupení mezi příjemci, resp. jaké dopady má přijatá politika s ohledem na gender. V konkrétnější rovině můžeme sledovat dopady poskytovaných služeb a realizovaných programů poskytovaných a určených konkrétním klientkám a klientům sociálních služeb.

Jak jsme si již ukázali, mezi ženami a muži existuje celá řada odlišností, jenž souvisejí například s věkem, etnicitou, zdravotním stavem, společenským postavením.

V tomto smyslu hovoříme o tzv. **intersekcionalním přístupu**. Tento přístup zdůrazňuje, že tyto kategorie, na jejichž základě probíhá diskriminace, resp. sociální exkluze, jsou vzájemně propojené (to ovšem neznamená, že se diskriminace násobí, spíše dochází k specifickým situacím podle kontextu). Proto oblast rovných příležitostí nemůžeme pojímat izolovaně jen s ohledem např. na gender, na rasu či na věk, ale musíme ji nahlížet z komplexní perspektivy propojující více těchto faktorů.

V souvislosti s ne/rovnými šancemi ve společnosti, zejména na trhu práce, je v této souvislosti užitečné poukázat na koncept **diversity** či různorodosti. Ta může napomoci vytvoření spravedlivého systému pro všechny

(zaměstnanec/zaměstnankyně, klienty/klientky atp.). Obecně tento pojem znamená uznání, akceptování a ocenění rozdílů mezi lidmi s ohledem na pohlaví, věk, společenský status, etnicitu atd. Diversita se tedy nesoustředí pouze na marginalizované skupiny, ale zahrnuje všechny, podtrhuje příslušnost jednotlivců různým skupinám. V kontextu zmíněného pracovního trhu dává diversity možnost obohatit pracovní týmy například svojí rozdílnou povahou, jinými zkušenostmi, kreativitou, sociálními kontakty apod. Diversity však není limitována pouze na respektování a ocenění lidské různorodosti, týká se spíše využití těchto diferencí tím nejlepším způsobem. Zároveň napomáhá k odstranění bariér existujících z důvodu předsudků a následně k zařazení znevýhodněných jedinců do pracovního trhu ([www.muzaizeny.cz](http://www.muzaizeny.cz)).

Lze uzavřít, že spravedlivá společnost je taková, která umožňuje rozvíjení osobních dispozic a zájmů svých členek a členů, ale neomezuje se pouze na individuální úroveň, uvědomuje si určitá strukturální znevýhodnění, ke kterým dochází, a pracuje na jejich odstranění.

Autorky: Kateřina Machovcová, Martina Hynková, Genderové informační centrum NORA, o.p.s.

Metodika sociální práce Strana 43

#### **Použitá literatura:**

Gender mainstreaming. 2002. Praha: MPSV.

Jarkovská, L. 2004. „Prohlédněme genderové stereotypy.“ Pp. 19-27 in ABC feminismu, ed. by L. Formánková, K. Rytířová. Brno: Nesehnutí.

Jarkovská, L. 2005. „Gender a společnost.“ Pp. 26-31 in Gender ve škole, ed. by I. Smetáčková, K. Vlková. Praha: Otevřená společnost.

Smetáčková, I. 2005. „Gender a osobnost člověka.“ Pp. 18-25 in Gender ve škole, ed. by I. Smetáčková, K. Vlková. Praha: Otevřená společnost.

Valdrová, J. a kol. 2005. „Příručka pro posuzování genderové korektnosti učebnic.“ Pp. 173-196 in Ročenka katedry/centra genderových studií 03/04. Praha: FHS UK.

Zpravodaj Muži a ženy. 2006. Staženo z:

[http://www.muZIAzeny.cz/zpravodaj.php?idz=3#a\\_1](http://www.muZIAzeny.cz/zpravodaj.php?idz=3#a_1) (staženo dne 27. 6. 2007).

**Doporučená literatura:**

Rovné příležitosti, SOCIÁLNÍ PRÁCE/SOCIÁLNA PRÁCA, č. 3, 2005.

Asköf, C. a kol. 2003. K rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV.

Asköf, C. a kol. 2003. Plán rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV.

Čermáková, M. a kol. 2000. Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Janebová, R. Ženy bez domova: marginální problém, nebo skrytý fenomén?

Bratislava: Aspekt, 2000/2-2001/1, s. 50-52.

Křížková, A., Pavlica, K. 2004. Management genderových vztahů. Praha:

Management Press.

Riglová, A., Dastlík, L. 2006. Příspěvky k genderově senzitivní sociální práci s ženami azylantkami. Praha: Organizace pro pomoc uprchlíkům.