

UNIVERZITA KARLOVA
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Karolína Krejčová

Genderově senzitivní kultura v sociálních službách v České republice – reflexe ve vedení týmu

Gender sensitive culture in social services in the Czech republic – reflections in team leadership

Poděkování

Tímto velice děkuji mé vedoucí diplomové práce Mgr. Kateřině Cidlinské, Ph.D. za její odborné vedení, průběžné poskytování cenných rad a zpětných vazeb, za její flexibilitu a velkou podporu.

Také děkuji všem participantkám a participantům za jejich čas a poskytnutí důležitých a obsáhlých podkladů pro zpracování výzkumné části této práce.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 4. srpna 2024

Karolína Krejčová

Abstrakt

V kontextu sociální práce může docházet k podpoře marginalizace klientstva v důsledku vlivu kulturních hodnot, politických požadavků a osobních předsudků odbornictva. Tato diplomová práce se zaměřuje na genderové aspekty v preventivních sociálních službách pro děti, mladistvé a mladé dospělé osoby, konkrétně v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež a v domovech na půl cesty. Skrze polostrukturované rozhovory s vedoucími těchto služeb je zkoumána reflexe genderu a jak se tato reflexe propojuje s jejich praxí, a to jak při vedení týmů, tak v přímé práci s klientstvem, se zaměřením na prevenci genderových stereotypů. Výzkumná část je zastřešena teoriemi kritické a antiopresivní sociální práce, genderově senzitivním přístupem a jejich dopady na struktury rovnosti, ke kterým odkazuje v hlavních zjištěních.

Klíčová slova:

Genderové stereotypy, genderová pracovní kultura, kritická a antiopresivní sociální práce, genderově senzitivní sociální práce, vedení a řízení v sociálních službách, etika sociální práce

Abstract

In the context of social work, the marginalisation of clients may be promoted due to the influence of cultural values, political demands and personal prejudices of professionals. This thesis focuses on gender aspects in preventive social services for children, adolescents and young adults, specifically in low threshold facilities for children and youth and halfway houses. Through semi-structured interviews with the leaders of these services, reflection on gender and how this reflection connects with their practice, both in leading teams and in direct work with clients, is explored, with a focus on preventing gender stereotypes. The research section is framed by theories of critical and anti-oppressive social work, gender sensitive approach and their implications for structures of equality, which are referred to in the main findings.

Keywords:

Gender stereotypes, gender work culture, critical and anti-oppressive social work, gender sensitive social work, management and leadership in social services, ethics of social work

Obsah

ÚVOD.....	7
1. Sociální služby pracující s dětmi, mladistvými a mladými dospělými lidmi	9
1. 1. Význam NZDM v životě dětí, mladistvých a mladých dospělých lidí.....	9
1. 2. Význam domů na půl cesty v životě mladých dospělých lidí.....	10
2. Genderově sensitivní přístup v sociální práci a v sociálních službách.....	10
2. 1. Gender vs. pohlaví.....	12
2. 2. Genderové role a jejich formování	14
2. 3. Genderové stereotypy, jejich příklady a dopady	16
3. Význam teorií sociální práce v kontextu poskytování genderově senzitivní služby.....	25
3. 1. Vymezení tradiční sociální práce a kritické sociální práce/praxe.....	27
3. 2. Antiopresivní přístup v sociální práci	29
3. 3. Feministické teorie sociální práce	30
4. Legislativní rámec genderově senzitivního přístupu v sociálních službách.....	34
4. 1. Antidiskriminační zákon	34
4. 2. Strategie rovnosti žen a mužů a její význam v kontextu sociálních služeb	36
4. 3. Etický kodex sociálního pracovníctva – praxe reflexe genderové senzitivity	39
4. 4. Příprava budoucích sociálních pracovníc a pracovníků na genderovou senzitivitu a gender mainstreaming	41
5. Vedoucí sociální služby jako tvůrkyně*tvůrce genderově senzitivní kultury.....	43
5. 1. Řízení procesů, vedení lidí a předpoklady vedoucích v kontextu genderově senzitivní kultury.....	44
6. Metodologie výzkumu	47
6. 1. Cíle výzkumu a výzkumné otázky.....	47
6. 2. Výzkumná strategie	48
6. 3. Výzkumný vzorek: participantky a participantí	49
6. 4. Etická rovina výzkumu a tvorba dat	51
6. 5. Metoda analýzy dat.....	52
6. 6. Limity výzkumu	53
7. Analytická část.....	54
7. 1. Perspektiva genderu v sociálních službách.....	54
7. 1. 1. Gender jako nadstavba	55
7. 1. 2. Gender jako téma LGBTQ+ komunity, mladých lidí a žen.	57
7. 1. 3. Gender vnímán jako součást krize identity	60
7. 1. 4. Etnicita a gender v sociálních službách	61
7. 2. Budoucnost genderové citlivosti v sociálních službách.....	63

7. 2. 1. Mezigenerační přenos: „break the cycle“	63
7. 2. 2. Genderová dimenze etiky a praxe v sociálních službách - přímá práce	64
7. 2. 3. Faktory přispívající k genderové citlivosti - význam genderu v osobním a pracovním životě	70
8. Diskuze	73
9. Závěr	78
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	79
Příloha č. 1 – Scénář rozhovoru	86
Příloha č. 2- kódovací kniha	88
Ukázka kódování rozhovoru 1	92
Ukázka kódování rozhovoru 2	93

ÚVOD

Praktická sociální práce se může v určitém kontextu stát podporou procesů marginalizace vlivem kulturních hodnot a norem, politických požadavků, ekonomických zájmů, interních kultur organizací nebo osobních stereotypů a předsudků samotných odbornic a odborníků působících v sociálních službách a v sociální práci. Navzdory tomu, že profesionální standardy sociální práce zdůrazňují důležitost reflexe a sebereflexe v každém jejím aspektu, genderová analýza bývá často opomíjena jak v akademickém prostředí, tak v praktické rovině Janebová a Černá (2008).

Tato práce si klade za cíl zprostředkovat nejnovější poznatky z oblasti genderové tematiky v kontextu preventivních sociálních služeb pracujících s dětmi, mladistvými a mladými dospělými, konkrétně nízkoprahových zařízení pro děti a mládež a domů na půl cesty. Konkrétně se zaměřuje na vztah vedoucích těchto sociálních služeb k genderové problematice a jeho reflexi v praxi ve smyslu vedení týmu i přímé klientské práce, s užším zaměřením se na prevenci a intervenci v oblasti genderových stereotypů, jenž se mohou projevovat jak u dětí, mladistvých a mladých dospělých, tak i u odbornictva sociálních služeb. Zaměření na vedoucí sociálních služeb se v tomto ohledu jeví jako zvláště důležité. Jak uvádí Jarkovská (2005, s. 7) odbornice a odborníci, kteří se domnívají, že nepotřebují ve své práci „*genderovou perspektivu se lehce stanou obětí genderově stereotypního myšlení a nevědomky budou reprodukovat nerovnost.*“ Nereflektované genderové stereotypy se tak mohou promítat do přístupu pracovníctva, a právě v takových momentech může být přístup konkrétní/ho vedoucí/ho hrát klíčovou roli. Jelikož svou pozicí má vliv na formování a vedení týmu, prostřednictvím kterého může docházet k procesu vzájemného rozvojového učení se skrze zkušenosti. V případě práce s dětmi a mladistvými toto téma nabývá na ještě větší důležitosti, jelikož se jedná o osoby ve významném formativním období, v němž může mít setkávání se s genderovými stereotypy významný dopad na jejich sebepojetí, sebedůvěru a životní možnosti. Nízkoprahová zařízení a domy na půl cesty pak byly pro výzkum zvoleny proto, že často slouží jako klíčové intervenční body pro cílovou skupinu dětí, mladistvých a mladých dospělých lidí. Analýza je založena na polostrukturovaných rozhovorech s vedoucími těchto typů zařízení.

Teoretická část zastřešuje tato výzkumná zjištění představením významu teoretických východisek kritické a antiopresivní sociální práce, komplexním popisem genderově senzitivního přístupu a toho, jakých genderových témat v oblasti nerovného postavení a jeho dopadů se dotýká. Následně je tento přístup reflektován i v kontextu aktuální *Strategie rovnosti*

žen a mužů na léta 2021-2030, která cílí mimo jiné na zvyšování schopnosti poskytovat genderově senzitivní sociální služby.

1. Sociální služby pracující s dětmi, mladistvými a mladými dospělými lidmi

Sociální služby pro děti, mladistvé a mladé dospělé jsou nezbytné pro jejich komplexní podporu, zvláště pokud pocházejí z disharmonického rodinného prostředí nebo pokud se potýkají s rizikovým chováním. V kontextu Eriksonovy teorie psychosociálního vývoje tyto služby mohou napomáhat jednotlivým osobám při zvládnání klíčových vývojových úkolů, jako jsou vytváření identity, získávání autonomie a budování důvěry. Tato podpora tak může být zásadní pro jejich osobní růst, sociální začlenění a úspěšnou integraci do společnosti, což je důležité nejen pro konkrétního člověka, ale i pro společnost jako celek (Erikson, 2022). Mezi konkrétní významné služby sociální prevence lze zařadit nízkoprahová zařízení pro děti a mládež (zkráceně „NZDM“) a domy na půl cesty (zkráceně „DPC“).

1. 1. Význam NZDM v životě dětí, mladistvých a mladých dospělých lidí

Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež mohou být důležitým útočištěm pro danou cílovou skupinu, která čelí různým sociálním, ekonomickým nebo rodinným potížím. Jejich podpůrná činnost spočívá nejen v poskytování volnočasových aktivit, ale také v individuální či skupinové podpoře a spolupráci. To celkově směřuje k rozvoji osobních a sociálních dovedností dětí, mladistvých a mladých dospělých lidí a k podpoře jejich sebevědomí či zlepšování jejich schopnosti řešit problémy různého charakteru (Herzog, 2004). Také prostřednictvím interakcí s pracovníci a pracovníky mají možnost se učit korektivním vztahovým zkušenostem, což vede celkově k podpoře mezilidských vztahů, k prohlubování schopností řešit konflikty, k rozvoji komunikačních schopností, vyjadřování potřeb a emocí a k respektu k odlišnostem druhých lidí. To vše přispívá k sociální integraci a k prevenci rizikového chování, ať už se jedná o závislostní chování, páchaní trestných činů, násilí, agrese, záškoláctví, rizikové sexuální chování a další (Jedlička, 2004; Klíma, 2009).

Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež mohou tak hrát klíčovou roli v prosazování genderové rovnosti a inkluze. Tato zařízení poskytují bezpečný a podporující prostor, kde se děti, mladiství a mladí dospělí lidé mohou seberealizovat a rozvíjet se mimo tradiční genderové stereotypy. Jedním z hlavních cílů je podpora dívek a chlapců v rozvoji jejich zájmů a dovedností. Vzhledem k tomu, že se jedná o službu sociální prevence, aktivity a programy v zařízeních často mohou zahrnovat diskuse, které podporují kritické myšlení o genderových rolích a normách ve společnosti. A tím, že budou podporovat genderovou rovnost a vytvářet tak inkluzivní prostředí, napomohou k rozvoji společnosti, kde je respektována diversita lidských

životů, což přispěje k celkovému sociálnímu a osobnímu růstu dětí, mladistvých a mladých dospělých lidí.

1. 2. Význam domů na půl cesty v životě mladých dospělých lidí

Domy na půli cesty jsou specializovaná zařízení, která poskytují podpůrné bydlení mladým dospělým lidem, kteří opouštějí ústavní péči, opouští výkon trestu odnětí svobody nebo s celkově nachází v sociálně znevýhodňující situaci, která pramení z jejich rodinného prostředí, konkrétně z disharmonického nefunkčního prostředí. Hlavním cílem je tak podpora mladých lidí v přechodu k samostatnému životu a integrace do společnosti. Tato zařízení představují most k plně samostatnému životu, nabízející mladým lidem bezpečné a strukturované prostředí pro rozvoj klíčových dovedností a sebevědomí (Plch, 2003). Poskytují také komplexní podporu, která zahrnuje poradenství, sociálně terapeutické činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, tak i pomoc při uplatňování práv a zájmů (Zákon o sociálních službách, 108/2006 Sb.). Klientstvo v domech na půl cesty získává praktické dovednosti potřebné pro každodenní život, jako je péče o domácnost, finanční plánování nebo komunikace s úřady a opět má možnost zažít korektivní vztahové zkušenosti. Tato podpora je zásadní pro zajištění hladkého přechodu a snížení rizika sociálního vyloučení (Musil, Hubíková, Kubalčíková, 2003).

2. Genderově senzitivní přístup v sociální práci a v sociálních službách

Genderově senzitivní přístup v sociální práci a v sociálních službách je takový přístup, který zohledňuje v přístupu ke svým klientkám a klientům širší systémový, kulturní, společenský, osobní i historický kontext v oblasti rovného postavení lidí na základě pohlaví a genderu. Pro širší orientaci v tom, co konkrétně je možné si představit pod genderově senzitivním přístupem si druhá kapitola klade za cíl blíže přiblížit konkrétní stěžejní tematické okruhy tohoto přístupu, kterými jsou gender a genderové role, a to v prostřednictvím konkrétních příkladů různých genderových stereotypů a předsudků existujících ve společnosti. A seznámí s jejich možnými přímými i nepřímými dopady na životy lidí. Pro využívání genderově senzitivního přístupu v sociální práci a obecně v sociálních službách je orientace v těchto oblastech základním předpokladem. Hlavním cílem takového přístupu tak je „*pochopení a zohlednění sociálních a kulturních faktorů, které vedou k vyloučení a diskriminaci na základě pohlaví v nejrůznějších oblastech veřejného a soukromého života*“ (European Institute for Gender Equality, n.d., online).

Podle Janebové (2008), která vychází z poststrukturalistické perspektivy, společnost není předem determinována, ale je spíše výsledkem průběžné sociální konstrukce. Hlavním zjištěním je, že objektivní realita není něčím univerzálním, co by mělo klíčový vliv na rozhodování jednotlivých osob. Lidé jednají spíše podle svého vnímání reality, které je ale formováno kolektivním vědomím a normami, jež lidé vnímají jako přirozené a jež jsou tak i zobrazovány. Janebová tamtéž upozorňuje, že na lidské chování mají velký vliv zejména společenské normy, které vznikají v důsledku kolektivních představ, což se úzce pojí s vlivem moci. Jako příkladem takové kolektivní představy může být i tzv. genderový kontrakt, ve kterém jsou obsaženy myšlenky o tom, jak vypadá „správná žena“ a „správný muž,“ a jaké jsou jejich role ve společnosti (Janebová, 2006). European Institute for Gender Equality (n.d., online) rozděluje genderový kontrakt do třech dimenzí, ve kterých je obsažen, a to:

1. *„V rámci norem a hodnot celé společnosti,*
2. *na úrovni institucí v rámci vzdělávacích, pracovních, výchovných a dalších systémů,*
3. *a na úrovni socializačních procesů, zejména v rámci rodiny. “*

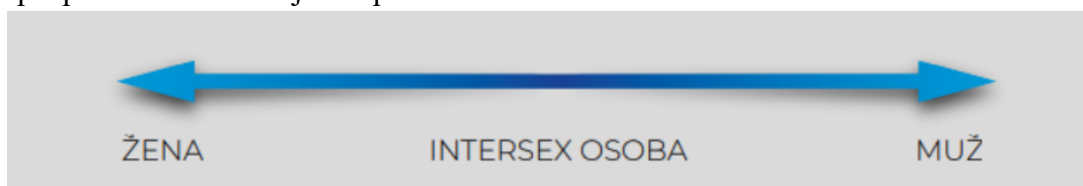
Sociální práce se obecně soustřeďuje na zplnomocňování osob, které se potýkají určitým způsobem se sociálním vyloučením a na rozvíjení jejich zdrojů k aktivizaci a participaci ve společnosti. V kontextu tématu této práce je důležité zjištění Janebové a Černé (2008, s. 37), které vychází ze zahraničních výzkumů, *„že praktická sociální práce může proces marginalizace naopak posilovat, ať již v důsledku působení kulturních hodnot a norem, politických objednávek, ekonomických zájmů, působení kultury organizací či samotných osobních stereotypů a předsudků sociálních pracovníků a pracovníků. Přestože profesionální ideál sociální práce je postaven na procesech reflexe a sebereflexe všech aspektů situace, paradoxně panuje v oblasti genderové analýzy sociální práce převažující ticho, ať již v akademické či v praktické rovině.“* Absence nebo nedostatečná reflexe působení genderového kontraktu na klienty a klienty mezi sociálními pracovníci a pracovníky by tak mohla posilovat i negativní dopady tohoto kontraktu, které klientům mohou klást bariéry ve snaze o změnu vlastní situace. Genderový kontrakt totiž např. posiluje nebezpečí, že se žena stane obětí domácího násilí v situaci, kdy je na partnerovi finančně závislá, v případě mužů zase inhibuje angažovanost v péči o vztahy v rodinách a podporuje tak izolaci, jež přispívá k rozvoji negativních jevů typu deprese a alkoholismu. Tento předpoklad vychází i ze studií z jiných profesních oblastí, v nichž odbornice a odborníci vlivem nerefléktovaných stereotypních představ mohou přispívat k sociálnímu vyloučení určitých skupin populace. Jednou z takových velkých prozkoumaných oblastí je školství. Smetáčková (2013) uvádí, že pokud odbornice a

odborníci nejsou sto reflektovat své stereotypní postoje, nejsou schopni se tak vůči nim vymezovat. Což se následně může projevit i na jejich chování a přístupu k druhým lidem, ať už ke studentstvu či v případě sociálních služeb ve vztahu k uživatelstvu. Takové chování může mít podobu přímého uplatňování genderových stereotypů v interakci s jedinci nebo skupinami, tak i podobu pasivního podporování stereotypizujícího jednání osob, se kterými odbornice a odborníci pracují. Na to stejně v kontextu vzdělávání a školství dříve poukazovala i Jarkovská (2005, s. 7), která upozorňuje na to, že odbornice a odborníci, kteří se domnívají, že nepotřebují ve své práci „genderovou perspektivu se lehce stanou obětí genderově stereotypního myšlení a nevědomky budou reprodukovat nerovnost.“ A tak v konečném důsledku prohlubovat sociální vyloučení lidí v určitých oblastech jejich životů.

2. 1. Gender vs. pohlaví

Pojmy gender a pohlaví (anglicky sex) mohou být lehce zaměnitelné, pro lepší porozumění rozdílu jsou níže popsány hlavní diference mezi těmito pojmy, které vymezuje několik autorek a autorů. Ačkoli se jednotlivé definice v detailech liší, obecně se shodují na tom, že pohlaví určuje biologické rozdíly mezi ženami a muži, v souvislosti i s fyzickými rozdíly mezi jejich těly a vzhledem např. Oakley (2000), Cviková a Juráňová (2003), Jarkovská (2004), Holmes (2007), O'Brien (2009). Palackého Univerzita (2024) na svých informačních webových stránkách s názvem Poznáváme intersex/DSD vymezuje další důležitý pojem intersex neboli intersexualita, což je označení pro pohlaví člověka, který se narodí s kombinací ženských a mužských pohlavních znaků. Z biologického hlediska je možné hovořit o tom, že existuje třetí pohlaví neboli tzv. pohlaví neurčené (Herdt, 1993). Vznik intersexuality je podle Oakley (2000) dán biologickým vývojem pohlavních soustav v průběhu těhotenství a poukazuje na to, že vnější genitálie vyvíjejícího se plodu obou pohlaví jsou až do 7. týdne těhotenství stejné a vytváří se i identická soustava tubic, kdy po tomto období může však nastat určitý nefyziologický vývoj, který je příčinou vzniku intersexuality. Pohlavní anatomické znaky v průběhu vývoje lidstva zůstávají stejné, a tak lze tvrdit, že existují celkem tři pohlaví, a to je dané.

Grafické zobrazení rozmezí přiděleného pohlaví po narození podle Pavlici (2021) přispívá k lepší představě o existujících pohlaví:



Obrázek 1- škála pohlaví

Gender, na rozdíl od pohlaví, není fyziologickou daností, nýbrž kulturním konstruktem, který obsahuje sociálně podmíněné rozdíly mezi maskulinitou a feminitou, tedy představy jednotlivých společností o tom, co znamená být správnou ženou a správným mužem (Oakley, 2000, Holmes, 2007). Proto se mu také někdy říká kulturní pohlaví. Linková (2000) a Jarkovská (2004) v této souvislosti uvádějí, že gender spočívá v sociálních, psychologických, kulturních a historických rozdílech, které tak nejsou ze své podstaty neměnné, ale mění se na příklad v čase. Co však platí vždy je skutečnost, že tyto rozdíly mají vliv na „*Společenské postavení žen a mužů, jejich role v rodině, profese, které se považují za mužské či ženské, vlastnosti, které se přiřítají mužům či ženám, ženské a mužské způsoby krášení těla*“ (Jarkovská, 2004, s. 21, 22). Gender má tedy i manifestní společenskou funkci, zatímco pohlaví může být často skryté, a ne úplně jasné. Gender přitom ovlivňuje nejen to, jak nás vidí ostatní, ale i to, jak vidíme sami sebe, jak se sami identifikujeme a jakými se cítíme být díky genderové socializaci, která probíhá již od narození (Renzetti a Curran 2005).

Gender je neodmyslitelnou součástí naší identity. Zároveň však na rozdíl od pohlaví vytváří pestřejší škálu než kategorie žena, muž a intersexuální osoba. Níže je opět graficky znázorněna grafická škála podle Pavlici (2021), která také uceluje obraz toho, v jakém rozpětí se pohybuje genderová identita:



Obrázek 2- škála genderová identita

Genderově senzitivní přístup v sociální práci obsahuje přímou práci s lidmi, se kterými pracujeme citlivě s ohledem na to, jak se identifikují, popřípadě na to, jaké mají pohlaví. Pro takový přístup je důležitou součástí být vybaven/a těmito všeobecnými znalostmi z vědní disciplíny genderových studií, proto je nezbytnou součástí i vysvětlení základních pojmů jako je cisgender člověk, transgender člověk, agender člověk nebo genderfluidní osoba.

Pavlica (2021) zprostředkovává přehledný výklad těchto pojmů:

Cisgender člověk: je osoba, jejíž genderová identita je v souladu s pohlavím. Je důležité poznamenat, že když se mluví o genderových identitách, spousta lidí včetně odborníků a odbornic v sociální sféře nemá zvnitřněné, že do genderových identit patří i cisgender osoby.

Když se mluví v široké veřejnosti o genderu, častější představou je, že se jedná spíše o osoby, které nejsou v souladu se svým pohlavím.

Transgender člověk: je osoba, jejíž gender není v souladu s biologickým pohlavím. Konkrétním příkladem může být člověk, jehož biologické pohlaví, se kterým se narodil, bylo mužské a pokud se s ním neidentifikuje a identifikuje se s tím ženským, jedná se tak o trans ženu, to samé platí v opačné situaci.

Agender člověk: alternativním názvem může být také nebinární osoba. Jedná se o člověka, který se neidentifikuje se svým biologickým pohlavím a na škále genderových identit se také nepřiklání na žádnou stranu. Takoví lidé používají pro oslovení oni (anglicky they).

Genderfluidní osoby: jsou lidé, jejichž identita a příslušnost ke konkrétnímu pohlaví se může proměňovat v čase nebo vlivem různých situací.

Jak jsem uvedla výše, představy o genderu jsou přímo spjaty s představami o genderových rolích, které by měli jedinci, s nimiž si spojujeme určitý gender, vykonávat/performovat. Nyní podrobněji představím, jaké genderové role ženám a mužům v našem kulturním prostoru přiřazujeme a jak se tyto role formují.

2. 2. Genderové role a jejich formování

Rozdílné postavení žen a mužů a společensky podmíněné genderové role mají hluboké historické kořeny. Genderové normy, podobně jako i ostatní kulturní normy se v čase mění. Některé normy však jsou persistentnější než jiné, jak je vidět i na historických studiích představených níže.

Beauvoir (1966) přibližuje, jak byla role ženy vnímána společností v minulosti. Konkrétně poukazuje na to, že toto vnímání bylo značně negativní. Zásadním zjištěním je, že na ženu bylo pohlíženo pouze jako na objekt, který slouží k reprodukci a porození dítěte a následné péči o něj, mimo to byla považována za majetek otce a následně za vlastnictví svého manžela, který rozhoduje o výchově dětí a jemuž se musela oddat a podřídít se. Role dále spočívala zejména v péči o domácnost. Genderová role ženy byla vynucována právně – ženy neměly právo na vlastní majetek, právně jejich děti patřily otci, neměly volební právo atp. První vlna feminismu se proto zaměřovala právě na zrovnoprávnění žen a mužů před zákonem. Na českém území se výraznějšího zrovnoprávnění ženy dočkaly až v době tzv. první republiky (Valdřová, 2004). Genderové role lze tak definovat jako: „*Soubor předpisů a norem očekávaných v jednání a*

chování žen a mužů, které jsou předávány a zachovávány procesem socializace a které jsou do značné míry stereotypně vymezeny, k čemuž přispívá fakt, že jsou vnímány jako biologicky dané.“ Křížková, Čermáková, Hašková, Linková, Nechvátalová (2000, s. 2).

Beauvoir (1966) se dále zaměřuje na historii v odlišných kulturách a zemích, kde bylo na příklad normou i zabíjet děvčata po narození, pokud si je otcové nechtěli nechat, a vnímat ženy jako otrokyně. Předmětem patriarchy bylo a stále je udržet ženy v jistém stavu závislosti na mužích a směřovat nastavování fungování světa (na příklad z pohledu hospodářských zájmů) ke svým potřebám a svou optikou patriarchů. To zmiňuje i Maříková (1999, s. 61), která uvádí, že ve většině zemí mají větší moc a autoritu muži oproti ženám a charakterizuje patriarchát jako *„pojem, který v sobě zahrnuje hierarchii sociálních vztahů a institucí.“* A právě skutečnost, že genderová role žen byla běžně vymáhána zákonem nebo zvykovým právem poukazuje na to, že se jedná o kulturní konstrukt, nikoli však o přirozenost. Kdyby se jednalo o přirozenost, nebylo by ji třeba zákonem regulovat/vymáhat, na což vedle Beauvoir poukazovala již v 18. století aktivistka v oblasti ženských práv Mary Wollstonecraft.

Co se týká role muže a ženy v rodině Maříková (1999, s. 59) potvrzuje toto pojetí a uvádí, že z pohledů zastánců biologické determinace je na ženy pohlíženo jako na *„manželku, matku, pečovatelku a vychovatelku,*“ v současnosti lze doplnit i o další role jako je terapeutka. Mužům je přisuzována především *„role ochránce a živitele,*“ který představuje sílu, pracovitost a racionalitu. Cviková a Juránova (2003, s. 35) také uvádějí jako vlastnosti, které jsou v patriarchální kultuře kódovány jako ženské: *„citlivost k problémům druhých, příjemný vzhled, krása“* a jako mužské *„samostatnost rozhodování, autorita v rodině, podnikavost, touha vyniknout v práci.“* Genderové role tak směřují ženy a muže k odlišným životním ambicím a drahám. Od mužů se očekává seberealizace a úspěch ve veřejné sféře, tedy především na trhu práce, od žen se očekává seberealizace v soukromé sféře, tedy v péči o děti, partnera a domácnost.

Tato očekávání spojená s genderovými rolemi si přitom jedinci učí znát a osvojují si je již od samého narození prostřednictvím procesu socializace. Některé autorky a autoři se dokonce domnívají, že socializace může započít již v období těhotenství, kdy se pár dozví pohlaví dítěte a začne o svém budoucím potomkovi přemýšlet jako dívce nebo o chlapci (Maříková, 1999). Následně jsou vlivem mnoha faktorů a proměnných formovány v průběhu celého života člověka.

2. 3. Genderové stereotypy, jejich příklady a dopady

Genderová specifika lze vnímat v mnoha odvětvích a strukturách lidského života, a to konkrétně v okruzích zdraví, politiky, školství, jazyka a médií, zaměstnanosti a ekonomiky, kriminality, spirituality, vztahů a dalších. Pro účel této diplomové práce jsou v této podkapitole blíže představeny časté genderové stereotypy týkajících se specifických témat spojených s dětstvím, školstvím, dospíváním a dospělostí. Tyto stereotypy a jejich dopady se dotýkají mnoha životů lidí, se kterými se můžeme setkávat i na každodenní bázi v prostředí sociálních služeb ve vztahu pracovníctva a klientstva.

Definice genderových stereotypů

Pod genderovými stereotypy si lze zjednodušeně představit představy o lidském chování, vlastnostech, vzhledu, charakteristikách, které bývají přisuzovány buď ženám nebo naopak mužům a často se vzájemně vylučují. Renzetti a Curran (2005 s. 527) definují genderové stereotypy jako „*paušalizující obecné popisy maskulinity a feminity.*“ Valdřová (2004) vysvětluje, co ovlivňuje takové rozdílné vnímání ženství a mužství a očekávání od nich. Jako hlavní faktor uvádí konkrétní společnost a specifika její kultury. Bourdieu (2000) poukazuje na to, že za dalším takovým faktorem, který mimo jiné přispívá i k reprodukci stereotypů může být i samotný stát, který vědomě či nevědomě schvaluje veřejný patriarchát, který se může projevat v různých institucích a konkrétně tam, kde je úkolem ovlivňovat existenci a fungování rodin. Takovým konkrétním příkladem může být např. daňová sleva na partnera v domácnosti, která ale ve skutečnosti bývá často slevou "na manželku" pro muže s vyššími příjmy, dlouhá rodičovská dovolená, která v kombinaci s absencí dostatečného množství veřejných jeslí a školek vede k dlouhé ekonomické neaktivitě žen a jejich finanční závislosti na partnerech atp.

Genderové stereotypy se tak vyskytují v mnoha strukturách společnosti, v různých oblastech lidského života a formují se v průběhu celého života, kdy dochází ke generačnímu přenosu, ale i k přenosu mezi lidmi navzájem. K tomuto přenosu stereotypů a jejich následného vlivu na osobní životy dochází nejen na úrovni blízkých vztahů, ale i celkově v systémech, kde se pracuje s lidmi: školství, sociální služby, zdravotnictví, policie, soudnictví, politika a celkově v různých strukturách společnosti. Což vede k vytváření nerovností mezi lidmi ve společnosti.

To, jak se genderové stereotypy mohou projevovat lze ilustrovat na příkladech níže, které představují podobu „správné ženy a správného muže.“

„Správná žena a správný muž“

Genderové stereotypy nám často ukazují a diktují to, jak by měl/a vypadat, jak by se měl/a chovat, jakou roli by měl/a mít „správná žena a správný muž.“ Cviková a Juráňová (2003, s. 33) tak vymezují některé charakteristiky a vlastnosti, které se tyto ideály snaží naplnit. Konkrétními příklady určitých očekávání od žen a dívek mohou být: „*Je něžná, měkká, poddajná, citlivá; Hodně strpí; Je shovívavá, odpustí muži slabosti a chyby; Stará se o rodinu a další; Vzdá se kariéry ve prospěch muže; Dbá na to, aby se muž necítil slabý, podřadný*“ a mnoho dalších. A od mužů a chlapců: „*Je obrněný, neukazuje city; Chce být silnější, moudřejší a chce víc vydělávat; Zodpovídá za finanční zabezpečení rodiny; Rozhoduje, je samostatný; Nemluví o osobních věcech, rád se vychloubá, mluví o svých výkonech a hrdinských činech; Nedělá kompromisy.*“

Taková stereotypní přisouzení vlastností jednotlivým pohlavím má vliv na životy lidí jak na úrovni jednotlivce, tak i na úrovni společenské, což se odráží v jednotlivých oblastech lidského života. Což se odráží i v různých každodenních činnostech, kdy dochází k rozdílnému pojmání toho, co spadá do kategorie ženské a mužské.

Genderová nerovnost je komplexní problém, který se projevuje v různých fázích života, včetně období dětství, dospívání a dospělosti. V následujícím textu se zaměříme na hlavní oblasti, kde se genderová nerovnost projevuje a oblasti, se kterými je možné se v přímé práci v nízkoprahových zařízeních a domů na půl cesty přijít do kontaktu. Pokud se taková témata v přímé práci vyskytují, je důležité o nich otevřeně komunikovat a reagovat na ně.

Širokou škálu příkladů genderových stereotypů, které vedou k nerovnostem lze identifikovat v těchto oblastech, které se dotýkají každého z nás:

- a) **Dětství a s tím spojená specifická témata** (hračky, chování chlapečků vs. holčiček, oblékání- barvy)
- b) **Školství a s tím spojená specifická témata** (přístup k dívkám a chlapcům, rozdělení vyučovaných předmětů, volba budoucího povolání)
- c) **Dospívání a dospělost a s tím spojená specifická témata** (sexualita a blízké vztahy, pracovní trh, péče o děti, domácnost a druhé lidi, genderově podmíněné násilí)

- a) **Dětství a s tím spojená specifická témata** (barvy, oblečení, hračky; pohádky, říkanky, básničky, knihy)

Barvy, oblečení, hračky

Rozdílné vnímání genderových rolí se postupně formuje již od chvíle, kdy se nastávající rodiče dozví pohlaví dítěte. V tu chvíli již v mnoha rodinách začne docházet k postupnému utváření rozdílných postojů na základě pohlaví. Takovým příkladem může být volba barvy oblečení pro dítě a volba typu hraček obecně, kdy již dochází ke kategorizaci na „holčičí a klučičí“ věci. Pro holčičky se často nakupuje oblečení v barvě růžové, v některých případech v barvě fialové nebo červené, zatímco u chlapců je nejtypičtější barva modrá, popřípadě zelená. Již tímto rozdělením barev na dvě kategorie předurčujeme konkrétní atributy patřící odlišně dívkám a chlapcům. Představa, že potřebují odlišný přístup, se postupně promítá i do výběru hraček, které rozvíjejí u dětí obecně rozdílné dovednosti a vzájemně mohou vylučovat aktivity, kterým by se dívky a chlapci měli věnovat nebo naopak neměli věnovat. Takovým příkladem jsou hračky, které jsou u dívek spojovány s fyzickou atraktivitou, péčí o domácnost a péčí o děti. Jedná se konkrétně o panenky, falešné domácí spotřebiče a věci určené k úklidu, kuchyňky, kabelky, šaty, umělá lícidla, laky na nehty a podobné. U chlapců se často jedná o hračky spojované s dobrodružstvím a násilím, na příklad se jedná o různé napodobeniny zbraní, dopravní prostředky, stavebnice, akční hrdinové, autodráhy, hrady aj. (Renzetti a Curran, 2003). Kategorizace hraček na typicky dívčí a chlapecké již určují samotné obchody s hračkami, které toto rozdělení provádí jak v kamenných hračkářstvích, tak v eshopech. Na hračky, které mají vzdělávací charakter, se pohlíží jako na vhodné pro obě pohlaví (Blakemore a Centers, 2005). Renzetti a Curran (2003) uvádí, že kategorizace barev, oblečení a hraček na základě pohlaví zásadně přispívá k genderovým stereotypům a rozvíjí je již od útlého věku.

Pohádky

K takovému vlivu na utváření genderových identit a rozdílů ve velké míře přispívají i pohádky, kde se často zobrazuje specifické postavení a vlastnosti žen a mužů. Lišková (2003) uvádí jako příklad pohádku o Sněhurce, kde je jako nejdůležitější atribut ženy spatřován v její kráse a kdy je její role zasvěcena péči o druhé lidi (v tomto případě o trpaslíky). Druhou zásadní ženskou postavou v této pohádce je zlá královna, která oproti Sněhurce představuje zlobu, závist a škodolibost, což přispívá k vědomí, že žena by neměla věřit druhé ženě. Role muže alias prince je spatřována v záchranáři a v bojovníkovi. Takové stereotypní genderové vlastnosti lze vnímat i v dalších pohádkách, ať už se jedná o Popelku, Šípkovou Růženku nebo Krásku a zvíře.

Říkaneky, básničky, knihy

Jarkovská (2005) také jako problematické vnímá, jak jsou psány některé říkaneky, básničky a různé příklady v dětských knihách, publikacích, tak i ve slabikářích. Kde se často výše zmíněné vlastnosti jsou identifikovatelné ať už v psané podobě nebo v ilustracích. Problematické také bývá, že v mnoha odborných učebnicích a knihách jsou často zmiňovány pouze muži a pro pojmenování různých profesí nebo rolí je užíváno generické maskulinum, tedy slovo užitá pouze v mužském tvaru. To je další část, která přispívá ke konstrukci kolektivních představ a genderovému kontraktu viz kapitola 2: *Genderově sensitivní přístup v sociální práci a v sociálních službách.*

b) Školství a s tím spojená specifická témata (přístup k dívkám a chlapcům; rozdělení vyučovaných předmětů; volba budoucího povolání)

Bourdieu (2000) uvádí, že obecně ve školách je viditelná patriarchální kultura, čímž je myšleno, že je možné ve školství identifikovat stereotypní rozdělení rolí na ženské a mužské a to jak ve vztahu vyučující k dětem, tak vyučující mezi sebou a dále stereotypní role mezi dětmi navzájem. Za příčinu takové kultury je považována historie, která je úzce spjata s církví, ve které jsou často nároky na ženy a muže předem dány. Utváření a prohlubování genderových rozdílů se odráží i ve školském vzdělávacím systému, a to jak na mezo úrovni: to, jak je konkrétní škola nastavena, jakou má kulturu, psaná i nepsaná pravidla, tak i na micro úrovni: jak konkrétní vyučující přistupují k nastavování rovného prostředí ve třídě a v interakci s konkrétními dětmi a jaké ony samotné a oni samotní mají zakořeněné genderové stereotypy. To je přenositelné i do prostředí sociálních a školských služeb a dalších institucí. Jarkovská (2005; 2013) poukazuje na to, že v otázce genderových nerovností může školský systém přispívat ke vzniku změny, ale i naopak může být přispěvatelem k udržování nerovností. Tuto myšlenku lze opět přenést i na další instituce, kde se pracuje s lidmi, včetně sociálních služeb.

Přístup k dívkám a chlapcům

Renzetti a Curran (2003) se věnují tématu vzdělávání dívek a chlapců na základních školách a poukazují na to, že pokud se zeptáme učitelek a učitelů na to, zda se nějak liší jejich přístup k dívkám nebo chlapcům, často dostaneme odpověď, že k dětem přistupují stejným způsobem. Avšak podle Renzetti a Curran (2003) různé výzkumy nasvědčují opak. V českém prostředí se jedná o výzkumy s názvem Gender před tabulí od autorky Lucie Jarkovské (2013) nebo výzkum Jak se rodí gender v diagnostickém ústavu od autorky Jany Benešové (2015). Kdy se obě autorky zaměřily na přístup zaměstnankyň a zaměstnanců k dětem a na celkovou kulturu

daných specifických prostředích, v prvním případě školské třídy, v druhém případě diagnostického ústavu. Tyto výzkumy významně poukazují na existenci nerovného přístupu k dětem na základě pohlaví v českém prostředí a identifikují dopady genderových stereotypů, které jsou níže představeny v kontextu dospělého života a různých oblastí.

Co se týká celkového přístupu k žactvu a studenstvu bylo na základě realizace výzkumu Genderové aspekty přechodu žáků a žákyň mezi vzdělávacími stupni na ZŠ a SŠ zjištěno, že i chování vyučujících je rozdílné na základě pohlaví dětí a dospívajících osob. Konkrétně bylo žactvem uváděno, že vnímají, že se očekává poslušné a zodpovědné chování od dívek mezi tím kdy u chlapců se tolerují odchylky, a to i co se týká plnění úkolů (Smetáčková, 2007).

Rozdělení vyučovaných předmětů

Jarkovská (2005) a Smetáčková (2007) zprostředkovává konkrétní příklady genderových nerovností ve školství na základě osobních zkušeností dívek a chlapců. Nejčastějšími stereotypy, které mimo Jarkovské dříve uvedla i autorka Herrmann (2000) jsou, že dívky se často požadované učivo naučí nazpaměť mezitím, kdy chlapci jsou často schopni látce porozumět. Tím bývají chyby chlapců často „omlouvány“ mezitím co u dívek je kladen větší důraz na potřebu nechybovat. Dalším takovým stereotypem je, že dívky rychleji dospívají oproti chlapcům, a ti je tedy až v pozdějším věku předbíhají v oblasti vědomostí a schopností. Často také dochází k pomyslné segregaci vyučovaných předmětů a oborů na základě pohlaví, dívkám jsou často přisuzovány humanitní obory a chlapcům technické, kam lze mimo jiné zahrnout předměty jako je matematika, fyzika aj. Také se v jednotlivých předmětech odráží charakteristiky a vlastnosti, které pod tíhou stereotypů bývají připisovány buď „správné ženě“ nebo „správnému muži.“ Podle Jarkovské (2005) je také problematické oslovení žáků a žaček, kdy jsou často děti a dospívající osoby osločovány generickým maskulinem „žáci,“ a to ať už vyučujícími nebo i odbornými učebnicemi.

Takové zkušenosti mohou potvrdit a doplnit i ze své osobní praxe a svého okolí, kdy ještě v průběhu mé povinné základní školní docházky byly na druhém stupni (tedy od šesté třídy) vyučovány dva školní předměty zvlášť pro chlapce a dívky. Předmět pro dívky spočíval ve skupinovém vaření různých pokrmů v cvičné kuchyni, často se poté očekávalo, že bude odneseno i menší množství pokrmu na ochutnání některým vyučujícím nebo chlapcům, kteří oproti tomu měli předmět s názvem „dílny.“ Ve cvičných dílnách tak mohli vyrábět různé nástroje z železa, dřeva nebo jiných materiálů. Obdobnou zkušenost jsem získala i v rámci středoškolského studia, ale z oblasti tělesné výchovy. Chlapci často mohli hrát fotbal, mezitím

co dívky musely na příklad dělat určité cviky na čas nebo jiný typ sportu a ani po položení prosby o přidání se ke hře fotbalu to dívkám nebylo umožněno. Tato osobní zkušenost doplňuje a ilustruje výše zmíněné poznatky z výzkumů o genderově nerovném přístupu ve školství.

Volba budoucího povolání

Problematicky bývá přistupováno i k pomoci s volbou budoucího povolání, kdy si děti a dospívající v průběhu výkonu základní školní docházky volí budoucí střední školu a následné povolání. Tuto volbu často činí ve spolupráci se svou rodinou, pokud v ní mají oporu, a to pod vlivem školské kultury, kde jak je popsáno výše panují určité kolektivní genderové představy. Smetáčková (2007) upozorňuje na to, že i v oblasti výběru oboru, ve kterém se budou mladiství v budoucnu realizovat a uplatňovat, je zakořeněno stereotypní rozdělení na základě pohlaví. Dívkám bývají často doporučovány humanitní obory zaměřující se na péči o druhé lidi, popřípadě co se týká učňovských oborů, můžeme hovořit o oblastech vaření, krásy, péče aj. Zatímco chlapcům se častěji doporučují technické obory a specifické obory jako je automechanik nebo elektrikář. Smetáčková (2007) uvádí příklad pedagogické pracovnice, která se k tomuto dělení vyjadřuje, podle ní je pro dívky jednodušší vstupovat do „mužských“ oborů a vyučovaných předmětů, dělají to aktivně oproti chlapcům, kteří když chtějí vstoupit do některého z „ženských“ oborů, často slyší různé posměšné poznámky na jejich maskulinitu. Což poukazuje na to, že maskulinita a femininita jsou kulturně stavěny nejen jako binární, vzájemně se vylučující, ale jako v hierarchickém vztahu, kdy mužství je hodnotnější než ženství.

- c) Dospívání a dospělost a s tím spojená specifická témata** (sexualita, blízké vztahy a genderově podmíněné násilí; pracovní trh; péče o děti, domácnost a druhé lidi)

Sexualita, blízké vztahy a genderově podmíněné násilí

Sexualita a blízké vztahy jsou silně ovlivněny genderovými normami, které formují očekávání týkající se chování mužů a žen. Cviková a Juráňová (2003) poukazují na to, že genderové stereotypy mohou omezovat individuální svobodu a sebepojetí, což se projevuje i v oblasti sexuality. Ženy jsou často socializovány k tomu, aby byly pasivními a pečujícími, zatímco muži jsou povzbuzováni k tomu, aby byli dominantními a iniciativními. Tato dynamika může vést k nerovnosti ve vztazích, kde je ženská sexualita často podceňována nebo kontrolována a to přispívá k rozvoji genderově podmíněného násilí a násilí v intimních vztazích.

Genderově podmíněné násilí tak představuje extrémní formu genderové nerovnosti, která se projevuje ve fyzickém, sexuálním, psychologickém a ekonomickém násilí. Renzetti a Curran (2005) upozorňují na to, že genderově podmíněné násilí je hluboce zakořeněné v kulturních normách, které legitimizují násilí jako nástroj kontroly nad ženami. Tento typ násilí je často ztotožňován s mocenskou nerovnováhou a může se projevovat v různých prostředích, včetně domácností, škol a pracovišť. Proto se s touto problematikou můžeme setkávat v kontextu jakékoliv sociální služby, kdy ani nízkoprahová zařízení nebo domy na půl cesty nejsou výjimkou. S touto problematikou se pojí značné množství stereotypů, se kterými se oběti domácího či sexuálního násilí mohou vnitřně identifikovat, které mohou vyvolávat strach a přispívat k neohlašování těchto trestných činů či neshledání se nikomu. Proto je důležité v kontextu sociální práce tyto stereotypy znát, být schopna či schopen na ně reagovat a nabourávat je, a dále poskytnout vhodnou formu intervence či zasíťovat člověka na potřebné navazující služby. Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež a domy na půl cesty se tak mohou stát nástrojem prevence násilí jakékoliv formy, a to prostřednictvím otevřené komunikace o vztazích, sexualitě, konsentu a respektujícího přístupu či přímo realizací podpůrných aktivit na toto téma.

Pracovní trh

Nerovný přístup viditelný ve školském prostředí, který je přiblížen v předešlé části zaměřující se na školství, vede k rozvíjení dalších nerovností v oblasti dospívání a následně dospělého života. Smetáčková (2007) v Příručce pro genderově citlivé vedení škol identifikuje souvislost a provázanost mezi nerovností na trhu práce a tím, jak je k dívkám a chlapcům přistupováno v rámci školského systému. Sociální služby a sociální práce mohou tak být nástrojem pro mapování individuálních potřeb klientstva a na základě toho odkrývat pravé vnitřní tužby pro budoucí profesi.

Tyto zkušenosti získané v rámci školského systému mohou vést k rozdílům jak v již zmiňovaném kariérním zaměření, tak i v příležitostech mužů a žen. Což se projevuje na pracovním trhu v několika oblastech. Dochází tak na příklad k segregaci povolání a k tradičnímu rozdělení na „mužské“ či „ženské“ profese, proto je sociální práce stále feminizovaným oborem a technické obory maskulinizovaným oborem. V důsledku toho může docházet i k platovým rozdílům a k tzv. gender pay gap, kdy ženy bývají ohodnoceny méně za stejně vykonanou práci. Velice aktuálně diskutovaným tématem v této oblasti je i balanc mezi pracovním a osobním životem, kdy ženy často čelí většímu tlaku na skloubení pracovního a rodinného života, což může ovlivnit jejich kariérní ambice, možnosti postupu a uplatnění na

trhu práce. Řešením mohou být částečné pracovní úvazky, o které je stále větší zájem, avšak ne vždy jsou nabízeny. Nerovné podmínky na pracovním trhu na základě genderu a i v kombinaci s těhotenstvím a mateřstvím následně poté mohou mít vliv na výši starobního důchodu, který mají ženy obecně nižší nežli muži.

Péče o děti, domácnost a druhé lidi

Péče o děti, domácnost či rodinné příslušnice a příslušníky je oblastí, kde genderová nerovnost zůstává velmi výrazná. Tradičně je tato péče vnímána jako ženská odpovědnost, což omezuje čas a energii, které mohou ženy věnovat svému profesnímu a osobnímu rozvoji. Holmes (2007) upozorňuje na to, že nerovnoměrné rozdělení domácích prací a péče o druhé nejenže znevýhodňuje ženy na pracovním trhu, ale také posiluje genderové stereotypy, které určují "přirozené" role mužů a žen. Ženy se tak často dostávají do pozic, kdy nejen, že musí chodit do zaměstnání, ale také současně pečují o děti, domácnost a v určitém věku i o své rodiče či rodiče svého životního partnera. Taková očekávání od rolí žen a mužů se mohou projevat i v oblasti sociálně-právní ochrany dětí a i v přístupu sociálních pracovníků v rozhodovacích procesech. V této konkrétní oblasti by sociální práce mohla být nástrojem podpory rovnoměrného rozdělení péče mezi partnery, poskytování podpory rodinám v podobě poradenství a poskytování služeb, které usnadňují sladění rodinného a pracovního života, což zahrnuje i podporu otců v jejich rodičovských pečujících rolích.

Zásadní role sociální práce spočívá v řešení genderové nerovnosti tím, že prostřednictvím sociální práce dochází k přímé podpoře jednotlivých lidí, skupin, rodin a zároveň k práci na systémových změnách. Poskytováním poradenství, kontaktní práce, edukativních činností a krizové intervence pomáhají sociální pracovníci a pracovníci snižovat negativní dopady genderových nerovností a podporují rovnost a inkluzi ve společnosti. Jedním z nástrojů přispívajících k genderové senzitivě v přímé práci na bázi běžného kontaktu může být genderově senzitivní komunikace.

Genderově senzitivní komunikace

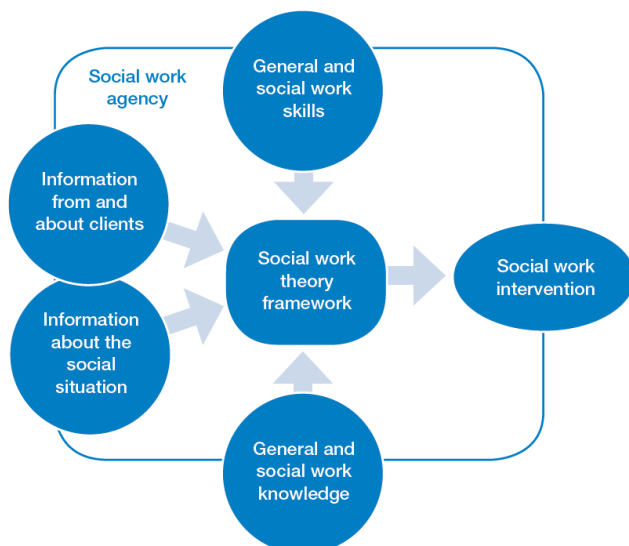
Všeobecný přehled ve výše podrobně představených okruzích může být zdrojem k genderově citlivějšímu přístupu i v komunikaci směrem k druhým lidem, v tomto případě směrem ke klientkám a klientům sociálních služeb. Komunikace je hlavním prostředkem lidského sdílení, napojování, spolupráce a navazování vztahů. Je tedy velice důležité, jaká slova v rozhovoru volíme, jaká je jejich intonace, jaká je naše neverbální komunikace a další. Z tohoto hlediska je velice důležitá i při vytváření genderově senzitivní kultury a má tak vliv na genderovou rovnost

ve společnosti. „Genderová rovnost znamená, že nebude žádné z obou pohlaví povyšováno nad to druhé, a nejen to, že také nebude povyšována jedna sexuální orientace nad jinou. Genderová rovnost znamená usilovat o spravedlivé, nediskriminační jednání. A jednou z oblastí, v níž se takové jednání projevuje, je právě jazyk“ (MŠMT: Valdřová, Knotková-Čapková, Paclíková, 2010, s. 15). V sociálních službách a nejen tam může být v komunikaci zásadní nepoužívání generického maskulina, použití mužského rodu, které má označovat všechny rody. Takovým nejčastěji pozorovatelným příkladem může být používání hromadného označení „klient“ nebo „sociální pracovník,“ taková označení však zneviditelňují ženy a další osoby, i přestože sociální práce je feminizovaný obor. Užívání správného oslovení může být symbolem genderového respektu. Takovým konkrétním příkladem může být více aktuálnější označení všech osob využívajících sociální služby názvem „klientstvo“ nebo u osob poskytujících služby „odbornictvo, pracovníctvo“ nebo klasické označení „klientky a klienti“ či „klient*ka“, „sociální pracovnice a pracovníci“ nebo „sociální pracovníci*ce.“ První označení a označení obsahující hvězdičky tak symbolizují zahrnutí i osob nebinárních a agender (Štěpánová, Gender studies o.p.s, 2017).

3. Význam teorií sociální práce v kontextu poskytování genderově senzitivní služby

V předchozích kapitolách byla přiblížena činnost nízkoprahových zařízení pro děti a mládež a domů na půl cesty s fokusem na jejich význam pro konkrétní cílovou skupinu, se kterou pracují. Následně byl představen výčet okruhů a témat, která jsou jádrem genderově senzitivního přístupu. I přestože v daných zařízeních mohou působit multidisciplinární týmy nebo respektive týmy složené z několika lidí s různou vzdělanostní základnou, převažuje zastoupení sociálními pracovníci a pracovníky.

V profesionálním výkonu sociální práce je velice důležité, aby si odbornice a odborníci byli vědomi, z jakých konkrétních teorií sociální práce ve své praxi vychází, jaké konkrétní metody používají a jakým způsobem. Napomáhá to zejména odborné spolupráci s klientkami a klienty a k hledání vhodného způsobu řešení jejich životní situace.

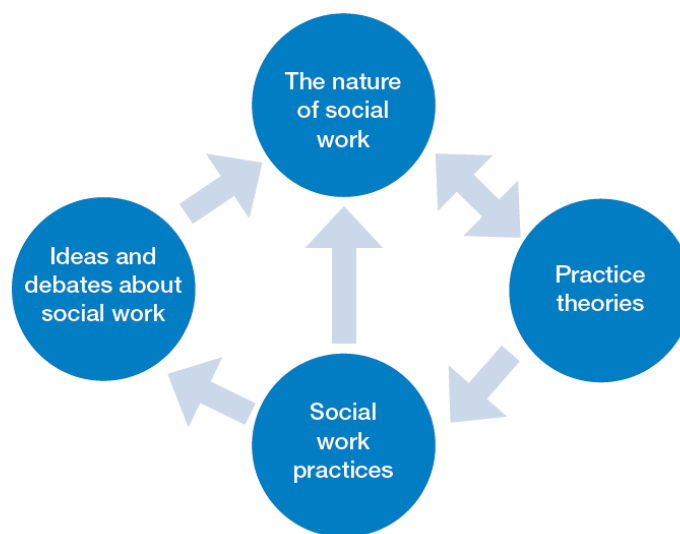


Obrázek 3- diagram významu teorií sociální práce (Payne, 2014)

Diagram významu znalosti a používání teorií sociální práce v praxi vytvořený Malcolmem Paynem (2014, Obrázek 3) zobrazuje, co vše lze zahrnovat těmito teoriemi („*social work theory framework*“) a jaký to má celkový vztah k intervenci sociální práce („*social work intervention*“). Když někdo z pracovníctva přichází do kontaktu s novým člověkem, či rodinou, skupinou apod., dozvídá se většinou informace o jejich sociální situaci, o nich samotných, o jejich životech („*information from and about clients*“), a o tom, s čím se momentálně potýkají, o jejich sociální situaci („*information about the social situation*“). Úlohou sociálních pracovníků a pracovníků je zvolit vhodné metody a postupy sociální práce a využít obecné a profesní znalosti a dovednosti z tohoto oboru („*general and social work knowledge; general and social work skills*“). Payne (2014) zmiňuje, že v praxi je velice důležité si být vědom toho, jaké

konkrétní metody volit a proč, kam tím pracovnice nebo pracovník směřují a co je účelem jejich využití. To vše se dá zahrnout konkrétní teorií, která je v konečném důsledku nezbytná v intervenci. Kromě toho, že podobu sociální práce a její převládající používané teorie v konkrétní zemi určuje legislativa a ideologie dané země, na její podobu má také vliv to, jak je o sociální práci diskutováno odborníky a odborníky, a jak oni sami přistupují k výkonu sociální práce v přímé praxi (Payne, 2014).

Účelem následujícího grafu je znázornit, jaké je propojení mezi teoriemi, praxí a celkovou povahou sociální práce a proč je to významné z pohledu této práce.



Obrázek 4- Podoba sociální práce (Payne, 2014)

Obrázek 4 zobrazuje vztahy mezi proměnnými, které vedou k celkové povaze sociální práce. Graf je užitečný z důvodu zjištění, že teorie praxe („*practice theories*“) vedou k přímým praxím sociální práce („*social work practices*“) a přispívají k podobě, povaze sociální práce („*the nature of social work*“). Přímá praxe tedy umožňuje vzniku novým nápadům a přispěje ke vzniku různým diskuzím o sociální práci („*ideas and debates about social work*“). Identifikace společenských potřeb v oblasti genderu a rovného postavení ve spojitosti s teoriemi kritické sociální práce, včetně té antiopresivní nebo feministické a znalostí problematiky nerovného postavení a to v kontextu konkrétních různých sociálních služeb může být ideálním vodítkem pro poskytování genderově senzitivních služeb a na utváření takové kultury. Pokud se určitou měrou zvýší, normalizuje a ukotví vycházení z kritické sociální práce a jejich zmíněných proudů, povede to jak k teoretickému, tak praktickému rozvoji podoby oboru. Čemuž se tak jak uvádí Janebová (2018) prozatím děje především na úrovni některých pracovníků a pracovníků, kteří vychází z kritické praxe.

Nejpraktičtější způsobem aplikování teorií do praxe sociální práce je tzv. eklektický přístup, kdy odbornice nebo odborník využívá více teorií ve své profesi a navzájem je kombinuje v kontextu konkrétní životní situace a s ohledem na charakter člověka. Vzhledem k tomu, že genderová nerovnost není problémem pouze na úrovni jednotlivých lidí a netýká se pouze micro praxe a vzhledem k tomu, že se jedná celkově o společenské téma, které je součástí i systémového nastavení a kultury jednotlivých zemí, je níže blíže představena teorie kritické sociální práce a kritické sociální praxe.

3. 1. Vymezení tradiční sociální práce a kritické sociální práce/praxe

O kritické sociální práci se často hovoří jako o kontrastu k tradiční mainstreamové sociální práci, která bývá vnímána jako nástroj moci, a který svou orientací především na případovou práci (práci s jedincem, skupinou, rodinou, komunitou) může přispět k udržování nerovností a nespravedlivosti mezi osobami, které již jsou znevýhodněné, a to i v jejich blízkém okolí a v konečném důsledku i v celé společnosti (Healy, 2000).

Tradiční sociální práce bývá kritizována zejména za to, že se soustřeďuje zejména na změnu chování a konání uživatelů a uživatelek služby, kdy je kladen důraz na zodpovědnost jedince za výsledek řešení jeho nebo její situace. Často tak dochází k opomíjení potřeby zaměřit se i na změny sociálního prostředí, sociálního systému, legislativní změny, změny nastavení chodu sociálních a dalších služeb (Healy, 2000). A Proto si kritická sociální práce klade za cíl pracovat nejen s lidmi, kteří jsou znevýhodněni, ale zejména pro ně s účelem dosažení sociální proměny, a tím překonat nespravedlnost, nerovnosti a útlak (Healy, 2001; Janebová 2014a). Sociální pracovníci a pracovníci by si z toho důvodu měli být vědomi rizika zneužití moci, a to ať už prostřednictvím mechanismů kontroly nebo jinými způsoby (Límová, 2018).

Tradiční sociální práce bývá kritizována i „*feministkami za to, že reprodukuje patriarchální uspořádání společnosti a zesiluje genderové stereotypy žen, eliminuje ženskou zkušenost a patologizuje ženy, které se vymykají z klasické šablony ženy „ochránkyň domova“*“ (Janebová, 2005, s. 88). Patriarchální uspořádání však samo o sobě zesiluje genderové stereotypy nejen žen, ale i mužů samotných, od kterých očekává naplnění určité šablony hegemonního mužství („pravého muže“). To může být značně problematické, kdy v důsledku toho může docházet prostřednictvím tradiční sociální práce k udržování statusu quo i v kontextu genderového uspořádání. Konkrétním příkladem může být sociální práce vykonávaná na oddělení sociálně-právní ochrany dětí, kdy se v mnoha situacích zodpovědnost za výchovu a péči o děti přisuzuje ženám a za finanční zabezpečení mužům. To obecně pramení i z myšlenek Healy (2001), která

reflektuje, že celkově sociální procesy spojené s rasou, pohlavím, věkem nebo třídou výrazně ovlivňují a prohlubují sociální potíže a opresi. Campbell a Baikie (2012) se také shodují, že realita každého z nás je rozdílná a ovlivněna sociálními, kulturními a politickými faktory. Hudson, Ayensu, Oadley, Patocchi (2002) odkazují i k tzv. intersekcionalitě, která obsahuje vícečetnou diskriminaci, která vychází z různých výše zmíněných kategorií, přičemž se nelze vždy zařadit pouze do jedné. Proto Fook (1993) klade důraz na aktivní přístup sociální pracovníce a sociálního pracovníka. Nestačí pouze identifikovat, co způsobuje opresi, ale je potřeba aktivně plánovat a uskutečňovat kroky, které budou vést ke zlepšování společenských podmínek a k odstraňování oprese, podle Healy (2000) lze tak kritickou sociální práci označit za aktivistickou.

Strukturální přenosy nerovností v různých sociálních oblastech jsou významnými faktory, které přispívají k udržování nerovností ve společnosti. Co se týká konkrétně českého prostředí a nejen toho českého lze zmínit například mezigenerační přenos chudoby, k čemuž odkazuje výzkum realizovaný společností Median pro Charitu České republiky v roce 2018. Hlavním zjištěním je, že ti, kteří zažívali chudobu již v dětství a v původním rodinném zázemí k ní z 36 % inklinují i v současnosti v dospělém životě. Podobný princip přenosu lze implementovat i na další okruhy, ať už se jedná o sociální status, sociální bohatství, vzdělání, péče o vlastní zdraví a další (Charita České republiky, 2018). K mezigeneračnímu přenosu dochází i co se týká genderově podmíněného násilí a domácího násilí, kdy nejnovější studie společnosti Socio Factor udává, že „*mezi osobami se zkušeností s domácím násilím tvoří přibližně třetinu (31,8 %) osoby, které mají tuto zkušenost reprodukovanou, a to z dětství do dospělosti*“ (SocioFactor s.r.o, 2024, s. 102) Socio Factor tak operuje s touto problematikou jako se součástí „rodinného dědictví.“ A právě dané tzv. „rodinné dědictví“ může obsahovat i přenos genderových stereotypů, tradiční uspořádání genderových rolí a další fenomény, kdy si děti často internalizují chování svých rodičů a následně jej přenáší do vlastních budoucích vztahů. A na to může reagovat právě kritická sociální práce, odráží se to v jejím různorodém pojetí, kdy se snaží o komplexnější přístup.

S ohledem na intersekcionalitu kritická sociální práce nemá jednotnou podobu, jedná se o zastřešující pojem pro několik směrů, takovými hlavními například jsou: anti-rasistická a multikulturní sociální práce, feministická sociální práce, anti-opresivní a anti-diskriminační přístupy, radikální sociální práce, různorodé modely komunitní práce a další (Fook, 2003).

České autorky a čeští autoři se však domnívají, že „tradiční“ přístup k sociální práci je stále v České republice převažující (Janebová, 2018; Musil, 2010). Na českém území má tento

přístup kořeny již v období socialismu, kdy sociální práce v roce 1948 nasedla na vlnu trendu tzv. „care managementu“, a od 90. let se ukotvila jako případová práce. Kritická sociální práce tak zatím není v českém prostředí pevně ukotvena (Janebová, 2018; 2014a). Podle výzkumu Janebové (2018) v České republice však absentují sociální služby, které by se jasně ztotožňovaly s proudem kritické sociální práce. Proto Janebová raději používá v českém prostředí termín „kritická praxe,“ kterou lze více zpozorovat v některých službách. Rozdíl mezi těmito dvěma pojmy spočívá zejména v rozsahu a zaměření své činnosti. Společným rysem je tak kritické zkoumání sociálních struktur a snaha o jejich změnu. V českém prostředí si lze kritickou sociální praxi představit jako širší koncept, který zahrnuje různé formy aktivistických činností, vzdělávání, komunitní práce a interdisciplinárního výzkumu. Jako konkrétní službu vycházející z kritické sociální praxe lze uvést organizaci Jako doma, která se věnuje problematice ženskému bezdomovectví. Oproti tomu kritická sociální práce je specifickým přístupem v rámci sociální práce, který více cílí na reflexi moci, politickou angažovanost a posílení klientstva.

Pro využívání a vykonávání kritické praxe je potřeba znát její základní principy, kterými podle Campbell a Baikie (2012) jsou následující: identifikace a přeformulování sociálních problémů prostřednictvím hledání souvislostí mezi konkrétními osobními situacemi klientů a klientek a veřejnými politickými podmínkami. Dalším uvedeným principem je schopnost posuzovat situaci člověka komplexně s ohledem na kontext jeho potíží a zároveň neodmítat standardizované znalosti nebo postupy. Pro kritickou praxi sociálních pracovníků a pracovníků je nezbytná dovednost práce na více úrovních, nejen v případové práci, ale také na úrovni politiky a výzkumů a také schopnost flexibilního přístupu v krizových situacích. Dalším zásadním principem je nutnost zaměřovat se na všechny složky života člověka komplexně, ať už materiální, psychologickou, sociální, tak i spiritualistickou. A v poslední řadě vytváření a udržování etických vztahů.

3. 2. Antiopresivní přístup v sociální práci

Antiopresivní přístup je jednou z dalších důležitých teorií sociální práce a zároveň přístup praktický. Diskuze na téma antioprese se primárně objevila v kontextu kritické sociální práce, o které je pojednáváno v předešlé podkapitole. Tento přístup si obecně klade za cíl „řešit otázky *diverzity, odlišnosti a inkluze*“ (Brown, 2012, s. 34). Pod tím si lze představit diverzitu a odlišnost vzhledem k rase, etnicitě, třídě, pohlaví, zdravotnímu postižení, sexuální orientaci a věku (Clifford, 1995). V důsledku nerovného přístupu a zacházení v kontextu těchto proměnných dochází k znevážení důstojnosti a hodnoty člověka, proto je tento přístup důležitou

součástí intervencí sociální práce a může odbornictvu napomoci rozpoznávat, konfrontovat a překonávat různé formy útlaku, diskriminace a nespravedlnosti, kterým mohou čelit jednotlivci i skupiny ve společnosti (Navrátil, 2013).

Antiopresivní přístup koreluje, má souvislosti a propojuje se i s feministickými nebo antirasistickými proudy (Brown, 2012), tak jako zastřešující kritická sociální práce, a to obzvlášť v situacích, kdy se jedná o mnohočetnou diskriminaci a tzv. koncept intersekcionality, o kterém je pojednáváno v předešlé kapitole. V českém prostředí se často můžeme setkat s kombinací diskriminace na základě pohlaví, genderu, sexuální orientace s diskriminací na základě rasy, etnicity člověka nebo se zdravotním znevýhodněním či sociálním statutem. Pro hlubší porozumění tomuto přístupu Burke a Harrison (1998) definují několik základních znaků. Jedním z takových je především reflexivita, prostřednictvím které pracovnice nebo pracovník zvažuje, jak lidé na sebe vzájemně působí a reagují, a jaký vliv v takových interakcích mají sociální rozdíly, moc a hodnoty. Zároveň je potřeba toto vzájemné působení vnímat nejen psychologickou optikou, ale i optikou sociologických, politických, historických a etických faktorů. Následujícím znakem je schopnost vnímat kontext situace člověka i s ohledem na jeho kulturní, společenské a časové zařazení, a současně to propojovat s osobní rovinou i s tou politickou.

V konkrétní přímé práci si to lze představit i na příklad v kontextu práce se skupinou v sociální službě v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež, kdy jsme svědky určité skupinové dynamiky, vzájemného chování, komunikace a formování rolí ve skupině, které je tímto ovlivňováno. A tak se můžeme lehce dostat i do přímého kontaktu působení struktur genderového řádu na micro úrovni, který může vytvářet rozdíly a působit již v dětském věku a prostupovat do dospělosti, a to na příklad opět i v kombinaci s nerovnostmi vzniklými na základě rasy nebo etnicity. Důležitým dalším prvkem antiopresivního přístupu je tak posílit konkrétní jednotlivce, rodiny či komunity, aby získali větší kontrolu nad svými životy a mohli také participovat na rozhodovacích procesech, které se jich týkají.

3. 3. Feministické teorie sociální práce

Feminismus je komplexní sociální a politické hnutí, které se zaměřuje na boj za rovnost pohlaví a odstranění genderových nerovností ve společnosti. Jak zdůrazňuje Hooks (2000) a později i Hyde (2018), feminismus není pouze snahou o získání individuálních práv pro ženy, ale je to hnutí k transformaci celého společenského řádu, které vyžaduje změnu myšlení, citění a učení,

aby bylo možné učinit konec patriarchátu a začít s vytvářením nové respektující společnosti, které jsou součástí všichni lidé bez rozdílu. Toto hnutí, které se v širším pojetí zaměřuje na rovnost v oblasti lidských práv včetně těch sociálních, má historicky významnou roli i v sociální práci. Tato podkapitola si tak klade za cíl stručně představit feministické teorie sociální práce a přiblížit důležitost jejich existence a možnost ukotvení v praxi.

Dominelli (2002) popisuje feministickou sociální práci jako formu praxe, která vznikla v reakci na různorodé zkušenosti žen se světem a která hledá souvislosti mezi tíživou životní situací a postavením ženy ve společnosti. A jako formu praxe, která zároveň a primárně hledá řešení na strukturální úrovni. Mnoho autorek a autorů včetně Janebové (2014b, s. 5) uvádí, že existuje přibližně sedm různých feministických teorií sociální práce, což umožňuje větší variabilitu při volbě té vyhovující, která by mohla být využitelná v praxi. Společným předmětem těchto teorií je důraz na „hledání, vysvětlování a řešení nerovností mezi ženami a muži ve společnosti.“ Za cíl si kladou podle Janebové (2014b, s. 5) „odstraňovat marginalizaci a opresi žen ve společnosti.“ Konkrétně prakticky si lze takové cíle představit tak, že odbornictvo bude nastavovat sociální služby a obecně přistupovat k ženám na základě jejich specifických potřeb, které vyplývají z oprese vzniklé na základě jejich pohlaví a genderu. A budou realizovat takové aktivity, které povedou k rovnějšímu postavení žen ve společnosti tzv. gender mainstreaming. A to prostřednictvím i participace na různých protestních akcích, systémových změnách, realizace výzkumů zaměřených na potřeby žen v různých institucích (na příklad ve věznicích, v léčebnách závislosti, v různých sociálních službách, ve školství a dalších). Lze uvést i příklad zaměřený na možné specifické potřeby mužů, kdy na příklad v České republice jsou azylové domy primárně cíleny na ženy matky nebo na rodiny jako takové, a to jednak z důvodu, že ženy bývají častěji oběťmi domácího násilí, ale také z důvodu, že se stále primárně očekává, že děti zůstávají v péči ženy matky, nežli muže otce.

Feministické teorie sociální práce mají odlišná etická východiska a rozdílně si vysvětlují příčiny útlaku a nerovnosti. Hlavními takovými směry jsou liberální, radikální, socialistická, antirasistická, lesbianistická, globální a postmodernistická (Janebová, 2013). V kontextu mé diplomové práce a její hlavní myšlenky lze vycházet z postmodernistické feministické teorie v sociální práci, která se odlišuje od postmodernistické sociální práce tím, že se zaměřuje na odlišná témata, avšak sdílí stejné hodnoty. Tento směr je oproti ostatním feministickým směrům významný tím, že nelpí na dualitě světa na základě pohlaví.

Oproti postmodernistickému přístupu, který zachází se všemi kategorizacemi stejně, feministická sociální práce klade zvláštní důraz na kategorii „gender“. Jejím cílem je překonat

a nabourávat dichotomické myšlení v rámci kategorií „žena“ a „muž“ a přejít tak k perspektivám, které zpřístupňují vidění různých problémů v několika strukturálních úrovních. Což může mít další limity, pokud se jedná o působení vlivu nerovností ve více oblastech, na příklad opět v kombinaci vlivu rasy a etnicity. Je důležité si být vědoma toho, že nehovoříme o osvobození ženy jako identity, avšak o osvobození vnímání kategorie ženství a mužství patriarchálním úhlem pohledu, přičemž takové kategorie lze označit za sociální konstrukty. Tedy něco proměněného a tvořeného vlivem působení vzájemných interakcí a komunikace. Proto tento konkrétní směr je kromě identifikace mocenských vlivů soustředěn i na analýzu jazyka, který je klíčový při utváření genderu a senzitivního přístupu, pomocí kterého právě lze bořit stereotypní pojmání genderového řádu (Saulnier, 2014).

V přímé praxi si lze aplikaci a vycházení z takové teorie představit tak, že odbornictvo bude používat genderově senzitivní komunikaci a bude na příklad i oslovovat konkrétní produkované genderové stereotypy a mýty a bude je objasňovat, bořit a povede rozhovory na tato témata, protože v různých situacích zdůrazňování rozdílnosti mezi pohlavími může vést k hierarchickému uspořádání a možným konfliktům. A takový přístup se stane součástí kultury organizace a jednou z hodnot.

Payne (2014) vysvětluje, proč jsou feministické proudy v sociální práci důležité. Jako hlavní důvod udává fakt, že ženy bývají častěji uživatelkami nežli muži, a to na příklad z důvodu již zmíněného očekávání od jejich role nebo z ekonomických důvodů či vlivem dlouhověkosti žen. Dále poukazuje na feminizaci tohoto oboru, kdy služby nejčastěji poskytují také ženy, které samotné mohou zažívat diskriminaci a nerovný přístup. Ukotvení a využívání těchto proudů může přispět ve vztahu klientka – pracovnice k větší míře porozumění a solidarity a i v opačném případě klient– pracovník, kdy i prostřednictvím korektivního vztahu může docházet k bourání různých genderových stereotypů.

Zohlednění feministických proudů může dále přispět ke komplexnějšímu a holistickému způsobu řešení individuální situace člověka Dominelli (2002). Tím, že sociální pracovnice a pracovníci se mohou ve své praxi často setkávat s dopady útlaku žen, a to na příklad tak, že sami jsou často svědky dopadů fyzického, psychického a/nebo sexualizovaného násilí a projevů genderových nerovností či možného očekávání, že údělem ženy bude péče o druhé osoby (děti, příbuzné, muži) a o domácnost, je kriticky smýšlející náhled na konkrétní situace nápomocný. Jako další názorný možný příklad využívání těchto kritických teorií lze uvést problematiku domácího násilí, kdy Úřad vlády České republiky (2016) udává, že více jak 90% osob páchajících takové jednání jsou muži a každá třetí žena je přeživší násilí, to je celkem 38% žen,

kteře zažily takové násilí ze strany svého druha a 37% od jiného muže (Pikálková, 2004). Pro kritickou praxi je tedy důležité zohlednit jak již bylo uvedeno v předešlých kapitolách faktor mezigeneračního přenosu strukturálních nerovností či konkrétních jevů včetně násilí nebo uvědomit si, že takové násilí může být pácháno i ženami.

Z těchto teorií může být prospěšné vycházet i při práci s muži, které se tematicky věnují Orme, Dominelli, Mullender (2000), a to konkrétně s těmi, kteří páchají násilí.

Uznávají, že patriarchát mocensky působí i na muže, protože jedním z jeho cílů je utvářet takovou kulturu ve společnosti, která bude svým vlivem směřovat k rozvoji co nejvyššího počtu mužů, kteří naplní představu tzv. hegemonního mužství. Tím mají na mysli takový vzor muže, který svým chováním později v dospělosti bude přispívat k opresi a útlaku ostatních, zejména žen a bude součástí patriarchátu. Proto považují za důležité pracovat s muži prostřednictvím sociální práce, avšak nestačí pouze s nimi začít pracovat, ale musí na druhé straně být muž, který disponuje určitou mírou motivace změnit své chování a který na sobě chce pracovat. Takový přístup v běžné praxi v sociálních službách může opět přispět k postupnému vyrovnávání myšlení o genderovém řádu, v českém prostředí se s muži páchajícími násilí pracuje na příklad v organizaci Liga otevřených mužů.

4. Legislativní rámec genderově senzitivního přístupu v sociálních službách

Pro hlubší porozumění širších aspektů tématu rovnosti žen a mužů ať už na systémové úrovni nebo úrovni každodenního života tato kapitola představuje krátké vymezení toho, co je přímá a nepřímá diskriminace, dále několik legislativních strategických dokumentů, které problematiku nerovnosti a potřebu rovnosti zastřešují a řeší, a které obsahují podrobné analýzy současného stavu rovnosti žen a mužů. V českém prostředí pro poskytování sociálních služeb, které by chtěli využívat genderově senzitivní přístup nebo ho již nějakým způsobem aplikují, mohou tyto dokumenty představovat značnou teoretickou oporu v metodickém a koncepčním ukotvení takového přístupu a poskytnout možný background toho, co může být jeho cílem.

Kapitola je dále směřována od macro úrovně k té mezzo úrovni, konkrétně k tématice etického kodexu v sociálních službách, jež může být jedním z dalších nástrojů nastavení genderově senzitivní kultury. Věnuje se významu kodexu, práci s ním a kapitola ilustruje příklad pozoruhodné praxe genderově senzitivního etického kodexu z české sociální služby Jako Doma, která pracuje s ženami bez domova. Na závěr si kapitola klade za cíl představit výzvy univerzitního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v této tématice.

4. 1. Antidiskriminační zákon

Jedním z důležitých základních zákonů v sociální práci je antidiskriminační zákon jinak nazýván zákon č. 198/2009 Sb. Východiska tohoto zákona a jejich vědomá aplikace do každodenní praxe sociální práce může být jednou ze složek prevence diskriminace v sociálních službách. Tento dokument vycházející z českého právního řádu je zároveň zastřešujícím právním předpisem, jehož předmětem je vymezení pojmů přímé a nepřímé diskriminace, který současně vymezuje nástroje ochrany osob, které jsou jejich obětí. Zákaz diskriminace primárně vychází z Listiny základních práv a svobod, avšak od zákona se liší zejména v oblasti právních vztahů, kde působí (Zákon č. 198/2009 Sb.).

Znalost obsahu antidiskriminačního zákona a dalších legislativních dokumentů s ohledem na výkon sociální práce přispívá k prohlubování profesní výbavy odborníků a odborníků. Tato znalost a orientace v zákonu je prospěšná zejména pro identifikaci diskriminace v životě klientek a klientů, se kterými se v rámci přímé praxe pracuje, a následně pro vhodnou intervenci směřovanou k řešení jejich konkrétní situace. Na základě tohoto zákona Kancelář veřejného ochránce práv (2017) vytvořila příručku s praktickým nástrojem, který je možný využívat

v každodenní praxi a prostřednictvím kterého lze poznat, zda je s člověkem zacházeno rozdílným způsobem na základě určitých parametrů.

Výčet oblastí zákazu diskriminace, který zákon vymezuje je velice široký. Jedním z nich je i zákaz diskriminace na základě pohlaví, včetně pohlavní identifikace. A právě genderové stereotypy, včetně zevšeobecnování mužských a ženských vlastností může v mnoha případech a situacích vést k přímé či nepřímé diskriminaci těch, kteří svým jednáním a vzhledem neodpovídají těmto stereotypním představám.

Přímá diskriminace je v tomto zákoně v § 2 odst. 3 vymezena následujícím způsobem:

„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace“ (§2, odst. 3 Zákon č. 198/2009 Sb.).

Za nepřímou diskriminaci je dle tohoto ustanovení považováno *„takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné“* (§ 3, odst. 1 Zákon č. 198/2009 Sb.).

A právě nereflektované osobní genderové stereotypy jednotlivých sociálních pracovníků a pracovníků mohou vést k takovému jednání, které se jim může jevit jako zdánlivě neutrální. Což může vést k opomenutí, které povede k rozdílnému přístupu k jednotlivým lidem. K předcházení přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví a genderu v sociálních službách může přispět vědomostní vybavenost v tématech, která se týkají různých oblastí lidského života, reflexe vlastní práce a sebereflexe vlastních postojů, a to na příklad prostřednictvím nástroje supervize.

Kromě antidiskriminačního zákona a Listiny základních práv a svobod je důležité uvést i několik strategických rozvojových dokumentů, které popisují a upravují různorodé oblasti genderové rovnosti na konkrétním území a udávají směr a cíl toho, proč mít genderově senzitivní přístup. Níže jsou takové dva konkrétní dokumenty představeny. V těchto strategických dokumentech jsou přímo identifikované aktuální konkrétní oblasti, kterým je potřeba se celospolečensky věnovat. Znalost cílů těchto dokumentů může napomoci k gender

mainstreamingu v sociálních službách a k hlubšímu porozumění toho, proč je genderově senzitivní přístup ke klientkám a klientům v sociálních službách významný. Tyto dokumenty je nezbytné představit i především z toho důvodu, že jednou z klíčových oblastí, na které se zaměřují, je potřeba zvýšit schopnost poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby.

4. 2. Strategie rovnosti žen a mužů a její význam v kontextu sociálních služeb

Pro hlubší porozumění potřebnosti rovnosti žen a mužů, ať už na systémové úrovni nebo úrovni každodenního života, lze najít oporu jak v mezinárodních dokumentech Evropské unie, tak i v těch českých. „*Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*“ si tak klade za cíl dosáhnout značného rozvoje a pokroku vedoucího k normalizaci genderové rovnosti na území Evropy, která se stane neoddělitelnou součástí a důležitým základem evropské sociální společnosti. Toho má být dosaženo prostřednictvím konkrétních opatření, které jsou obsahem strategie. Hlavními cíli k dosažení genderové rovnosti je konkrétně „*potírání genderově podmíněného násilí, vyvracení genderových stereotypů, odstranění genderově podmíněných rozdílů na trhu práce, dosažení rovnocenného zastoupení v různých odvětvích hospodářství, řešení rozdílů v odměňování a v důchodech mezi ženami a muži, odstranit rozdíly v poskytování péče a dosáhnout vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a v politice*“ (Evropská komise, n.d., online) Tyto cíle jsou jedním ze zdrojů i pro české strategické dokumenty, přičemž na naplnění v každodenním životě může mít vliv přístup jednotlivých lidí pracujících v pomáhajících profesích ve vztahu ke klientkám a klientům, ve vztahu ke své profesi a ve vztahu ke společnosti. A to konkrétně ať už se opět jedná o sociální služby, školství, zdravotnictví, policii, soudnictví a další. Práce s těmito tématy na systémové macro úrovni a schopnost implementovat některé tyto nástroje do každodenní mezzo a micro praxe sociální práce nebo praxe v sociálních službách může být z jedním z důležitých kroků k přispívání k genderové rovnosti ve společnosti obecně.

Česká republika jako součást Evropské Unie také považuje rovnost žen a mužů za jednu ze základních hodnot společnosti. To deklarovala a deklaruje na svém území prostřednictvím strategických dokumentů mezi něž v minulosti na příklad patřila „*Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*“ a v současnosti patří „*Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (zkráceně Strategie 2021+)*.“

Předmětem obou těchto dokumentů je dosažení rovnosti v několika oblastech a strukturách lidské existence, konkrétně se jedná o oblast rozhodovacích procesů – podíl žen a mužů

v politice a navýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích, bezpečí – konkrétně řešení otázek problematiky efektivity procesu podpory v případě výskytu domácího a sexualizovaného násilí, oblast zdraví – kde je jedním z cílů zvýšit schopnost poskytovat genderově senzitivní sociální služby. Dalšími hlavními oblastmi jsou instituce, vnější vztahy, poznání – kdy by snahou mělo být zajistit maximální rozvoj potenciálu dívek a chlapců a velká oblast společnost – kde je obecně cílem zvýšit povědomí o genderové rovnosti a jejích aspektech a snížit míru genderových stereotypů.

Následující grafové zpracování zobrazuje konkrétní strategické cíle dokumentu „*Strategie 2021+*“:



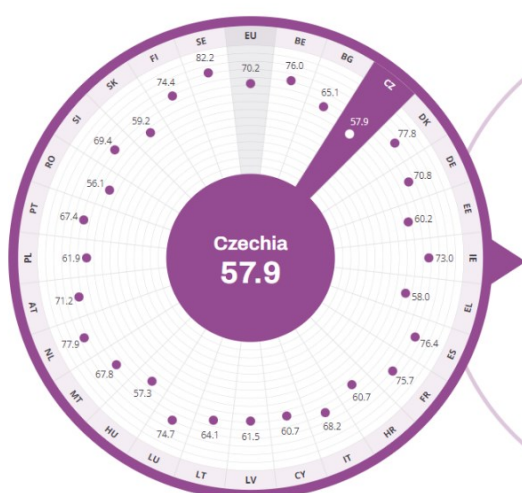
Obrázek 5- Cíle Strategie 2021+

Co se týká již zmíněného strategického cíle „*zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby*“ toho má být dosaženo do konce roku 2025 prostřednictvím zpracování koncepce, včetně metodiky a výukových materiálů zaměřené na edukaci pro poskytovatelky a poskytovatele sociálních služeb, kdy výsledkem takové edukace má být schopnost poskytovat genderově senzitivní služby (včetně citlivé komunikace). Pokud poskytovatelky a poskytovatelé služeb projeví zájem o prohloubení genderové senzitivity a budou toto téma chtít koncepčně přejímat a ukotvovat jako součást rozvoje jejich sociálních služeb, kde působí, může v budoucnu vytvoření takové koncepce a metodiky na úrovni státu

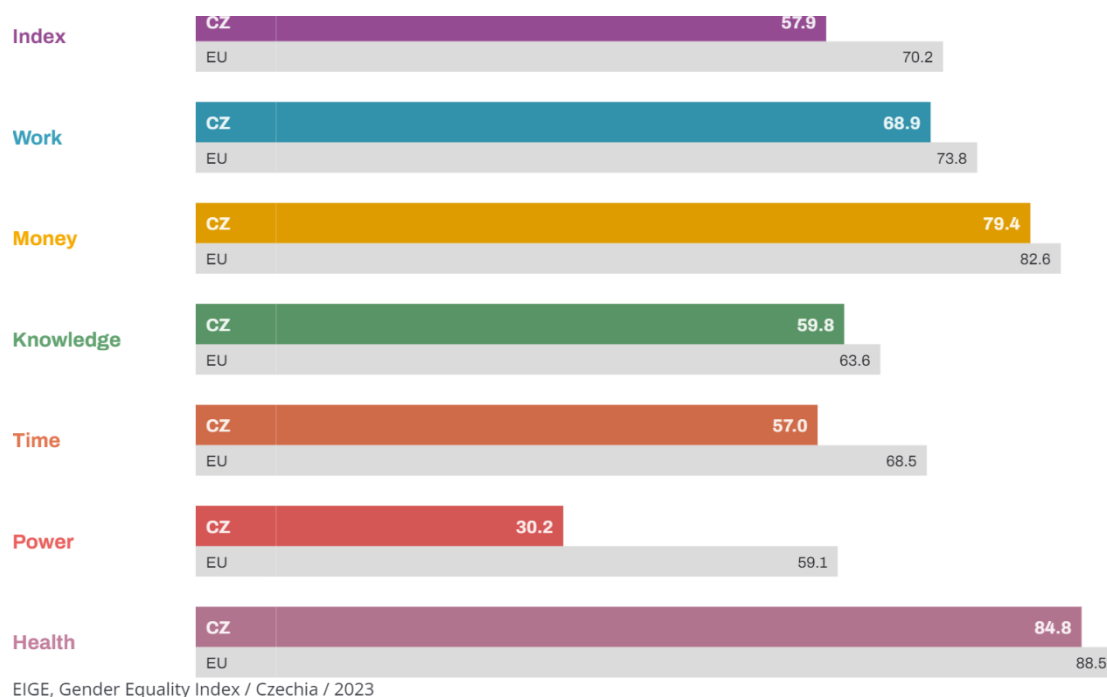
zdárně přispět k rozvoji takového přístupu a následné implementace do praxe (Úřad vlády České republiky, 2021).

Pro statistický popis reality, jak si Česká republika aktuálně vede v dosahování větší rovnosti mezi muži a ženami, slouží tzv. „Gender equality index,“ jehož realizátorem je Evropský institut pro genderovou rovnost. Index je ukazatelem jednotlivých oblastí v porovnání s průměrem Evropské Unie a zobrazuje škály hodnocení od 0 do 100 bodů, přičemž 100 bodů znamená největší možná dosažená rovnost v konkrétní sféře. Zobrazuje úroveň celkové rovnosti, kde Česká republika s počtem 57,9 bodů se řadí v kontextu Evropské Unie až na 25. místo, to je 3. země s nejnižším počtem bodů, zároveň stoupající tendence České republiky nejsou moc vysoké (European Institute for Gender Equality, 2023; Úřad vlády České republiky, 2021). Porovnání s dalšími zeměmi ukazuje *Obrázek 6* a následně *Obrázek 7* představuje jednotlivé oblasti v porovnání s Evropskou Unií. To odkazuje k potřebnosti zvýšené pozornosti zaměřené na řešení rovnosti žen a mužů na českém území na několika strukturálních úrovních.

Dále je hodnocena rovnost v oblasti práce (rovných příležitostí na trhu práce, rovného finančního odměňování), peníze (výše důchodů), znalosti (přístup ke vzdělání), adekvátní zdravotní péče (přístup k péči, reprodukční zdraví), čas (rozložení času v péči o domácnost a druhé osoby, konkrétně děti, rodiče nebo prarodiče), moc (zastoupení mužů a žen v rozhodovacích pozicích) a dalších. I v těchto jednotlivých sférách je hodnocení České republiky o něco nižší, než je průměr Evropské Unie (Homfray, 2022; European Institute for Gender Equality, 2023)



Obrázek 6- Gender equality index: porovnání ČR s dalšími zeměmi



Obrázek 7- Gender Equality Index: porovnání jednotlivých oblastí. Česká republika a Evropská Unie

4. 3. Etický kodex sociálního pracovníctva – praxe reflexe genderové senzitivity

Etický kodex sociálních pracovníků a pracovníků je nepostradatelnou součástí výkonu sociální práce a její profesionality, určuje zásady a hodnoty práce s klienty a klientkami. Tento dokument by měl být živým dokumentem, na kterém participuje několik odborníků a odbornic, ke kterému se průběžně vrací a vyhodnocují, zda je v něm obsaženo vše, co se dotýká jejich praxe, popřípadě ho doplňují a revidují. Obecně upravuje etická pravidla ve vztahu ke klientkám a klientům, ve vztahu k zaměstnavateli nebo zaměstnavatelce, ve vztahu ke kolegyním a kolegům, v kontextu profese a odbornosti a také zejména ve vztahu ke společnosti (Etický kodex sociálních pracovníků České republiky, 2004; Matoušek, 2013). Což v kontextu genderové rovnosti může být jedním z podpůrných nástrojů zavedení a uplatňování genderově senzitivního přístupu v sociálních službách.

Z úhlu pohledu aktivistického pojetí Bandit, Davidová, Macurová, Opatrný (2015) přirovnávají etický kodex ke kompasu, který může pracovníce a pracovníky navést k nalezení vhodného řešení různých etických dilemat, které se vyskytují v každodenní praxi. A umožňuje tak rozšířit schopnost přemýšlení o etických otázkách v širších kontextech sociální práce. Poukazují i na to, že z pohledu toho profesionálního pojetí je etický kodex něčím, co by mělo být sociálními pracovníci a pracovníky vnímáno a přijímáno zautomatizovaně, zodpovědně a přirozeně.

Bandit, Davidová, Macurová, Opatrný (2015) tak poskytují identifikaci hlavních znaků a principů etického kodexu, jedním z nejdůležitějších znaků je ochrana proti zneužití moci a prevence diskriminace, kodex má podněcovat k rozvoji kritického myšlení a dlouhodobého vzdělávání. Důležitým prvkem je to, že by měl také zaručovat ochranu těm pracovnícím a pracovníkům, které a kteří upozorňují na nerovné zacházení a porušování lidských práv. Respektování těchto principů a rozvoj kritického myšlení, tak umožní uvažovat o genderové rovnosti v širším celospolečenském a systémovém měřítku a může přispět k hlubší sebereflexi toho, jak jako pracovnice či pracovník přistupují ke klientům a klientkám na základě pohlaví.

Mezinárodní federace sociálních pracovníků schválila několik etických principů v roce 2018, které považuje jako hlavní závazky sociálních pracovníc a pracovníků. Jeden z těchto významných principů lze označit jako nejvýznamnější s ohledem na kontext a cíl této diplomové práce a tím je prosazování sociální spravedlnosti.

Etický kodex organizace "Jako doma" klade silný důraz na genderovou rovnost a citlivost. Identifikuje se jako feministická organizace, která zpochybňuje tradiční genderové role a stereotypy, a snaží se vytvářet prostředí, které podporuje zplnomocňování znevýhodněných osob, zejména těch, které jsou postiženy patriarchálními strukturami. Tento přístup se odráží v různých aspektech jejich činnosti, včetně respektování a podporování jedinečnosti každého člověka bez ohledu na genderovou identitu, sexuální orientaci nebo socio-ekonomický status (Jako doma – Homelike, o.p.s., 2019).

Organizace se zavazuje k odstranění všech forem diskriminace a podporuje aktivní zapojení všech žen (*oslovení jejich cílové skupiny*) do rozhodovacích procesů, čímž podporuje jejich zplnomocnění a pocit vlastní hodnoty. Kodex zdůrazňuje důležitost ochrany soukromí, respektu k osobním rozhodnutím a důvěrnosti, což je klíčové pro vytváření bezpečného a podpůrného prostředí (Jako doma – Homelike, o.p.s., 2019).

Inspirace pro další sociální služby

Etický kodex organizace "Jako doma" může sloužit jako inspirace pro ostatní sociální služby v několika klíčových oblastech:

1. **Inkluzivní politika a kritická sociální práce:** přijetí politik, které zajišťují inkluzivní kulturu a respekt k rozmanitosti, a to jak uvnitř organizace, tak v práci s klientstvem, prostřednictvím aktivního zpochybňování stereotypů.

2. **Genderová citlivost:** integrace genderové citlivosti do všech aspektů práce, včetně poskytování služeb a komunikace, je nezbytná pro vytváření prostředí, které je přívětivé pro všechny bez ohledu na jejich genderovou identitu.
3. **Participativní přístup:** zapojení klientstva do rozhodovacích procesů přispívá k jejich zplnomocnění a také zajišťuje, že služby jsou skutečně zaměřeny na konkrétní potřeby.
4. **Etické zásady:** dodržování pevných etických zásad, které zahrnují respekt k jednotlivým lidem, může posílit důvěru a efektivitu služeb.

Implementace těchto principů do etických kodexů může vést k vytvoření služeb, které jsou více transparentní ve svém inkluzivním respektujícím přístupu (Jako doma – Homelike, o.p.s., 2019).

4. 4. Příprava budoucích sociálních pracovníků a pracovníků na genderovou senzitivitu a gender mainstreaming

Genderová senzitivita a gender mainstreaming jsou klíčovými aspekty moderní sociální práce, které zdůrazňují význam rovnosti a inkluze ve všech oblastech podpory. Přípravenost budoucích sociálních pracovníků a pracovníků na tyto principy je tak zásadní pro efektivní a spravedlivé poskytování služeb. Podle studie Vošmika (2020), která si klade za cíl zkoumat výuku sociální práce na českých vysokých školách v kontextu gender témat, existují nejednotné metody a přístupy, které se zaměřují na zvyšování genderové senzitivity mezi studentstvem tohoto oboru. Studie zmiňuje, že na českých vysokých školách se postupně zvyšuje povědomí o významu genderové problematiky v sociální práci. Avšak i já osobně se v průběhu studia setkávala často s frázemi typu: „*To já se o ten gender/genderová témata nezajímám, to není moje téma.*“ Což naznačuje, že je gender vnímán jako nějaká samostatná kategorie, i přestože se jedná o koncept prolínající se napříč různými tématy, oblastmi, politikami, diskuzemi. Vošmik (2020) vysvětluje, co může být příčinou takové percepce, konkrétně poukazuje na nedostatečnou systematickou integraci genderových témat do všech částí vzdělávacího programu. Vošmik (2020) uvádí, že zatímco některé kurzy a předměty se věnují genderové problematice, často zůstávají oddělené od hlavního kurikula. Tento přístup může vést k tomu, že studentstvo vnímá genderovou senzitivitu jako okrajové nebo volitelné téma, nikoli jako integrální součást své profesní přípravy. A tak i přes pozitivní vývoj ve vzdělávání budoucích sociálních pracovníků a pracovníků zůstává výzvou zajistit dostatečně hluboké a systematické zařazení genderové senzitivity do všech částí výuky. Vošmik (2020) zdůrazňuje, že je potřeba

dalšího rozvoje a inovací v pedagogických přístupech, aby byla genderová témata nejen součástí kurikula, ale aby se stala integrální součástí praxe a etiky sociální práce. Podle současného stavu vysokoškolské obory sociální práce a příbuzné obory mají pojmají výuku genderových témat, která obsahují témata jako jsou genderová identita, genderová nerovnost, genderově podmíněné násilí nebo inkluzivní praxe, subjektivním způsobem a spíše nesystematicky. Který se liší na základě vyučovaných předmětů zaměřených na tuto oblast a na základě toho, jak jsou tato témata propojována s dalšími vyučovanými předměty. Zahnutí těchto témat do výuky a uplatňování gender mainstreamingu může přispět k rozvoji kritického myšlení a analytických schopností studentstva, obzvlášť pro identifikaci a řešení genderových nerovností v různých kontextech včetně přímé klientské práce v sociálních službách. V poslední řadě je také velice důležitá i praktická příprava na řešení problematiky genderových problémů v praxi prostřednictvím praxí, stáží a různých případových studiích. Konkrétním příkladem pozoruhodné praxe může být činnost spolku Bez trestu, která hájí lidská práva obětí sexualizovaného a domácího násilí v České republice, kdy nabízí svým klientkám a klientům i možnost obracet se na Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku za jejich podpory. A to v situacích, kdy dochází k sekundární viktimizaci českými soudy nebo k jejich pochybení v určitých situacích. Nebo organizace proFem, která vybudovala první komplexní specializované centrum PORT pro oběti a zaslouhuje se i o systémové změny v oblasti genderově podmíněného násilí.

5. Vedoucí sociální služby jako tvůrkyně*tvůrce genderově senzitivní kultury

Jelikož participantkami a participanty výzkumné části této diplomové práce jsou osoby pracující ve vedoucích pozicích sociálních služeb, si tato kapitola klade za cíl blíže představit jakou roli má vedoucí při utváření a udržování genderově senzitivní kultury a genderově senzitivního přístupu. To se pojí s představením okruhů, které se v kontextu tohoto tématu jeví jako významné. Konkrétně se jedná o oblast řízení procesů služby, vedení lidí a osobnostní předpoklady.

Postavení manažerky a manažera spočívá zejména v řídicí a vedoucí funkci, kdy cílem je směřovat prostřednictvím komunikačních postupů k naplňování cílů konkrétní organizace nebo služby (Yukl, 1989). To poukazuje na důležitost role vedoucího v daných týmech, pokud konkrétní organizace či služba si bude klást za cíl být genderově senzitivní a někdo z týmu lidí nebude mít na příklad shodující se úhel pohledu.

Při působení na vedoucí pozici je důležitá orientace v hodnotovém systému dané organizace, dále v jejím poslání a cílech, které vedou k efektivnímu poskytování služeb. Konkrétně definované poslání a konkrétní cíle jsou základem pro strategické plánování, následnou evaluaci nastavených procesů a celkové naplňování cílů. Jak uvádí Matoušek (2013, s. 327): „*Management je proces tvorby a udržování prostředí, ve kterém jednotlivci pracují společně a účinně dosahují vybraných cílů.*“ Součástí a předpokladem úspěšného strategického plánování je realizace analýz, které se zaměřují na identifikaci vlivů, které mohou působit na fungování organizace, a to ať už vlivy vnějšího prostředí (společenské, politické, enviromentální, technické, ekonomické a další), tak i ty faktory vnitřní (slabé a silné stránky organizace a také příležitosti a ohrožení plynoucí z analýzy toho vnějšího prostředí) (Medlíková a Šedivý, 2017). Při strategickém plánování konkrétní služby by tak mohlo být ve vysoké míře zohledňováno současné postavení žen a mužů v České republice a konkrétně i posouzení strategických dokumentů uvedených v kapitole 4: Legislativní rámec genderově senzitivního přístupu v sociálních službách a dalších témat přiblížených v tomto teoretickém rámci. To by celkově vedlo k tzv. gender mainstreamingu v dané službě a k rozvoji genderově senzitivní kultury a přístupu. A v končeném důsledku by to mohlo v kontextu pomáhajících profesí z jedné části přispět i k rovnému postavení lidí ve společnosti obecně, pokud by se jednalo o takový přístup využívaný plošně ve všech sociálních službách a kdyby byl součástí vnitřních kultur. Takové zohlednění se tak může projevat i v mnoha aspektech řízení procesů, které současně mohou být ovlivňovány osobnostními předpoklady a osobními vlastnostmi konkrétních vedoucích.

5. 1. Řízení procesů, vedení lidí a předpoklady vedoucích v kontextu genderově senzitivní kultury

Matoušek (2013)

Pro řízení procesů a nejen procesů jsou podle Clarke a Newman, (1997) nezbytné některé schopnosti, které jsou zároveň níže doplněné o poznatky toho, co to znamená v kontextu tématu této práce:

- Schopnost koordinace změn, jejich plánování, jejich realizace, jejich tempo a jejich efektivity. Včetně provázání s případnými výsledky pravidelných evaluací a hodnocení potřeb. Při metodickém uchopení tématu genderově senzitivního přístupu a jeho zvnitřnění v kultuře dané služby je důležité mít vymezené, co jsou ty konkrétní potřeby a oblasti, ve kterých by se měl tento přístup zobrazovat jako funkční a chtěný. Následně transparentně strategicky uchopené konkrétní body. Konkrétním příkladem může být plošné využívání genderově senzitivního jazyka a komunikace směrem ke klientkám a klientům.
- Schopnost identifikace faktorů ovlivňujících nabízené služby. To může opět platit pro oblast genderové analýzy poskytovaných činností konkrétní sociální službou.
- Poskytování kvalitní služby, jak na úrovni státu, tak na úrovni konkrétního území. Je důležité vnímat dané zařízení jakou prvek, který je součástí celé společnosti a má jistý vliv i podíl na jejím utváření i v micro praxi. To stejné platí i pro celkové rozvíjení profese sociální práce a její podobu i směrem k veřejnosti. Nástroji pro naplnění atributů představujících kvalitní služby jsou standardy kvality sociálních služeb, které jsou kvalitně zpracované a odpovídají dané realitě.
- Schopnost zapojení širší komunity do celkového života organizace, to může zahrnovat i schopnost spolupráce s osobami, které žijí v bezprostřední blízkosti organizace. I prostřednictvím různé osvětové a aktivistické činnosti lze určitá témata dostávat do podvědomí blízkého okolí.
- Schopnost zohledňovat legislativní změny a určovat jejich rizika, ať už ve vztahu ke klientům a klientkám, tak ve vztahu k týmu či celé službě. Právě různé národní strategické dokumenty mohou poskytovat značné východisko toho, co je potřebné zohledňovat, ale je potřeba schopnost je umět aplikovat s ohledem na kontext (historický, místní, kulturní, legislativní) dané sociální služby.

Pro oblast vedení lidí lze charakterizovat několik vlastností, které jsou typické pro člověka, kterého lze označit jako manažerku nebo manažera poskytující pozoruhodnou praxi. Disponováním takovými vlastnostmi může být právě klíčové i při utváření genderově senzitivní kultury uvnitř služby a celé organizace.

Identifikované vlastnosti Folwarcznou (2010) jsou níže představy právě v kontextu genderově senzitivní kultury:

- Hlavní takovou je schopnost být vzorem pro ostatní, čímž se rozumí zejména konkrétní jednání a činy dotyčné manažerky nebo dotyčného manažera a naplňování jejich slov. Osobní zájem o různá témata související s genderovou rovností a jejich zohledňování i v profesní praxi určitě může zdárně přispět pro pozitivně nastavenou genderově senzitivní kulturu a ovlivňovat tak dynamiku v týmu.
- Dalším velice důležitým atributem je schopnost sebereflexe, a to ať už ve vztahu sám k sobě, ve vztahu ke kolegyním a kolegům nebo ve vztahu k profesi obecně.
- Nedílnou součástí je i kontinuální vzdělávání, kdy vedoucí pravidelně pracuje na prohlubování svých vědomostí a dovedností i s ohledem na měnící se společenská témata.
- Pozitivní změna, tak lze zastřešujícím pojmem nazvat přístup, který by měl být aplikován pro neustálý rozvoj služby a lidí. Konkrétně si pod tím lze představit celkový pozitivní přístup ke změnám, jejich iniciace, akceptace a následující rozvíjení vedoucí k dalším změnám. Vítanou schopností je um tento pozitivní přístup přenášet i na své podřízené a schopnost vyvarování se k propadnutí do dlouhodobého negativního myšlení, které se poté může odrážet v celkovém přístupu.
- Formulace vizí a celková dovednost stanovit vize s dalšími lidmi a znát reálné zdroje pro uskutečnění je další předpoklad, který pomáhá vedoucí a týmu udávat směr. Tyto vize mohou obsahovat celkový obraz toho, jak se bude genderově senzitivní přístup projevovat a obsahovat již určité kroky směřující k genderově senzitivní kultuře. Prvním takovým krokem může být na příklad jednotný genderově senzitivní jazyk a komunikace směrem ke klientkám a klientům a i uvnitř týmu.
- Nedílnou součástí jakékoliv pomáhající profese je etický přístup, kdy vedoucí musí jednat eticky i s ohledem na organizační hodnoty, na profesi jako takovou a celkovou kulturu, v čemž může být oporou zejména prakticky sestavený etický kodex dané služby.

- Významnou vlastností je přemýšlení v kontextu systémů a systémového nastavení a uvědomování si, jak jednotlivé procesy fungují. Tuto schopnost lze přenést i směrem k tématu této práce, konkrétně k přemýšlení v kontextu genderové rovnosti a celkovému postavení žen a mužů ve společnosti.
- Dovednost efektivní komunikace, ať už té verbální, para verbální či neverbální je významná v kontextu nastavování senzitivního přístupu, přičemž by měl být znát opravdový zájem k druhým lidem, aby daná komunikace nepůsobila spíše jako nařízení.

I přesto, že na vedoucích pozicích bývají často zastoupeny* i sociální pracovnice a pracovníci, kteří předtím působili v přímé práci s klienty a klientkami, si lze všimnout jistých rozdílů v daných rolích. Manažerská práce vyžaduje rozvoj nových dovedností v různých oblastech, a to ve výše zmíněných jako je koordinace, komunikace, facilitace, motivace a inspirace. Lidé působících na vedoucích pozicích tak mají větší vliv na utváření genderově senzitivní kultury v týmu a následně i v prostředí mezi klienty a klientkami, kde konkrétní tým pracuje (Tirmizi, Vogelsang, 2016).

Hermanová (2008) dále pak identifikuje tyto další důležité dovednosti lidí pracujících na vedoucích pozicích:

- Orientace na tým a práce s ním, konkrétně tedy zaměření se na identifikaci potřeb a napětí.
- Individualistický přístup k jednotlivým členům a členkám týmu a schopnost naladit se na ně.
- Integrační přístup tedy udržování soudržnosti týmu a jeho fungování.
- Stejně tak jako výše je za důležitý atribut považována komunikace a schopnost správné práce s informacemi a jejich vyhodnocováním. Komunikační techniky vedou k přesvědčivému moderování, prezentování a vyjednávání.

Disponování takovými schopnostmi může také opět přispět k prohloubení genderově senzitivní kultury v daném pracovním prostředí, pokud to bude cílem konkrétní odbornice nebo konkrétního odborníka vedoucích tým.

6. Metodologie výzkumu

Kapitola metodologie je věnována předložení cílů kvalitativního výzkumu, na základě kterých jsou konstruovány hlavní a dílčí výzkumné otázky směřující k jejich naplnění. Součástí kapitoly je popis zvolené metody zpracování, představení výzkumného vzorku oslovených participantek a participantů a toho, jakým způsobem byl daný vzorek vybrán. Jádrem kapitoly je objasnění etické roviny výzkumu a seznámení s procesem tvorby a následnou strategií analýzy dat.

6. 1. Cíle výzkumu a výzkumné otázky

Téma genderové rovnosti se čím dál více dostává do popředí různých diskuzí, a to ať už těch politických, veřejných, osobních či v samotných sociálních službách a dalších institucích. A to i v České republice, která, co se týká ukazatelů genderové rovnosti, je třetí nejhorší v Evropské Unii (European Institute for Gender Equality, 2023; Úřad vlády České republiky, 2021). To odkazuje k potřebnosti zvýšené pozornosti zaměřené na řešení rovnosti žen a mužů na českém území na několika strukturálních úrovních, přičemž jednou z nich je i úroveň sociální pomoci a podpory poskytované v sociálních službách. K tomu odkazuje i již uvedená Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, zkráceně Strategie 2021+ (Úřad vlády České republiky, 2021), kdy jedním z jejích konkrétních cílů je „*zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby*“, čehož má být dosaženo do konce roku 2025 prostřednictvím zpracování koncepce, včetně metodiky a výukových materiálů zaměřených na edukaci pro poskytovatelky a poskytovatele sociálních služeb, kdy výsledkem takové edukace má být schopnost poskytovat genderově senzitivní služby (včetně citlivé komunikace).

Cílem výzkumu je zjistit, jakým způsobem je téma gender a celkově genderově senzitivní přístup reflektován vedoucími sociálních služeb pracujícími s dětmi, mladistvými a mladými dospělými lidmi převážně v kontextu vlastní reflexe tématu ve vedení týmu a v přímé práci s klientstvem.

Pro výzkum byla zvolena nízkoprahová zařízení pro děti a mládež a domy na půl cesty, kdy tato zařízení často slouží jako klíčová zázemí pro děti, mladistvé a mladé dospělé, kteří mohou být ovlivňováni tradičními genderovými rolemi a očekáváními, což může mít významný dopad na jejich sebepojetí, sebedůvěru a životní možnosti. Například dívky a mladé ženy mohou čelit specifickým výzvám, jako jsou omezené příležitosti v oblasti vzdělávání a kariéry, nebo mohou být vystaveny většímu riziku násilí a zneužívání. Na druhé straně, chlapeci a mladí muži mohou být zasaženi tlaky spojenými s tradičními představami o maskulinitě, které mohou omezovat

jejich emocionální vyjádření a hledání pomoci, případně také studijní ambice za účelem dosáhnout co nejdříve finanční nezávislosti a dostat tak živitelské roli.

Prostřednictvím výzkumu lze také lépe porozumět tomu, jaké faktory přispívají k poskytování genderově senzitivní podpory a jak takový přístup může vypadat v praxi. Výzkumná zjištění by mohla být podněcující ke snahám o zvýšení kvality těchto služeb a k širšímu společenskému úsilí o odstranění genderových nerovností.

Pro upřesnění a operacionalizaci výzkumných cílů byla formulována následující hlavní výzkumná otázka a dvě dílčí výzkumné otázky:

Hlavní výzkumná otázka: Jaké představy o genderu mají lidé pracující na vedoucích pozicích služeb sociální prevence, pracujících s dětmi, dospívajícími a mladými dospělými osobami?

Dílčí výzkumné otázky:

1. Jak je téma gender reflektováno v kontextu vedení týmu?
2. Jak je téma gender reflektováno v kontextu poskytované služby, resp. přímé klientské práce?

Diplomová práce si také klade za cíl pojmenovat a identifikovat nová a související podnětná témata pro další možný realizovatelný výzkum, která budou uvedena v kapitole *Diskuse*.

6. 2. Výzkumná strategie

Pro realizaci výzkumu této práce byla zvolena kvalitativní strategie, která oproti kvantitativní umožňuje hlubší porozumění subjektivním zkušenostem participantek a participantů a jejich vnímání konkrétních témat, oblastí a situací, které jsou pojmenované v předešlé podkapitole a zkonkretizované v podkapitole zaměřené na tvorbu dat. Dalším důvodem pro zvolení kvalitativní metody je její flexibilita a možnost přizpůsobit se neočekávaným zjištěním, což může vést k novým a širším poznatkům v oblasti témat týkajících se genderu, gender mainstreamingu a genderové senzitivity a také přispět k odkrývání jemných nuancí a rozdílů ve zkoumaných datech. Novotná (2019, s. 260) uvádí, že využití takové metody je prospěšné v situacích, kdy *„chceme rozumět jednání aktérů i sociálním strukturám, v nichž se dané jednání uskutečňuje. Studujeme, co lidé dělají, jak o tom hovoří, jak tomu rozumějí, jak to prožívají.“*

6. 3. Výzkumný vzorek: participantky a participanti

Pro tvorbu vzorku byla zvolena strategie účelového výběru (Novotná 2019). Klíčovým kritériem výběru bylo, aby participantky a participanti výzkumu působili na vedoucích pozicích, a to v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež a v domech na půl cesty na území České republiky. Konkrétně se mělo jednat o osoby pracující ve středním managementu na pozicích vedoucích služeb/programu sociální prevence pracujících s dětmi, mladistvými a mladými dospělými lidmi. Protože vedoucí služeb mají vliv na vedení a formování týmu, a tak v konečném důsledku i na poskytování genderově senzitivních služeb, kdy taková praxe může být i zdrojem pro zapojení se do systémových změn. Důvod výběru daných služeb je blíže popsán v kapitole 6. 1: Cíle výzkumu a výzkumné otázky. **Finální vzorek čítá 10 vedoucích (6 žen a 4 muži).**

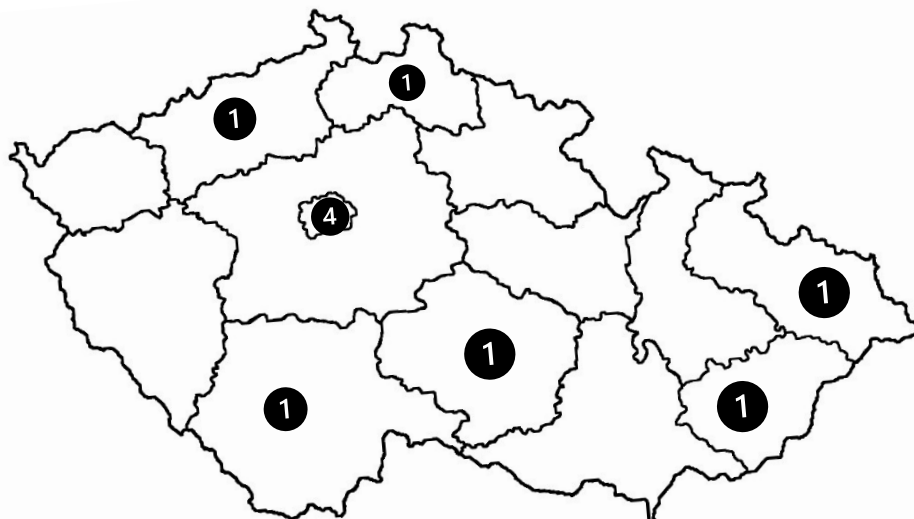
Dohromady byly realizovány 3 vlny oslovování potencionálních zájemkyň a zájemců, které a kteří by mohli projevit zájem o účast. V první a druhé vlně oslovování odbornic a odborníků bylo kontaktováno prostřednictvím emailové komunikace celkem 31 nízkoprahových zařízení pro děti a mládež. Z toho se v 1. kole rozhodla 4 zařízení účastnit a ve druhém kole znovu oslovování se připojila další 2 zařízení. Z celkového počtu oslovených se nechtělo účastnit 6 zařízení, 2 zařízení rozhovor zrušila, 17 neposkytlo odpověď ani v jednom kole a 1 zařízení přestalo v průběhu komunikovat. Dále bylo osloveno ve dvou vlnách celkem 18 domů na půl cesty a výzkumu se účastnila jedna sociálně aktivizační služba. Z 18 domů na půl cesty se rozhodly účastnit celkem 4 domy, nechtělo se účastnit 6 zařízení, 2 zařízení rozhovor zrušila, 5 neposkytlo odpověď a 1 přestalo v průběhu komunikovat. Třetí kolo oslovování bylo realizováno prostřednictvím přidání příspěvku na sociální síť do soukromé skupiny sociálních pracovníc a pracovníků o velikosti přes 12 tisíc osob, přičemž zájem projevíli dohromady 3 osoby, které však nesplňovali kritérium pracovní pozice, a tak nebyly zařazeny.

Nejčastějším důvodem nezájmu o účast nebo její zrušení byla kapacitní a časová vytíženost oslovených zařízení. V případě neuvedení důvodu byla snaha mapovat detaily, ale následná komunikace zůstala bez reakce. V prvním kole oslovování a mapování se ale ve dvou situacích ukázalo, že příčinou je nezájem o konkrétní témata: „*Jsmo ale velmi vytížení a toto téma se tady za celou dobu existence nikdy neobjevilo jako zajímavé.*“ Z toho důvodu bylo v druhém kole přistoupeno k doplnění informací o tom, že jsou důležité a chtěné názory i těch, pro které toto téma není primární nebo s ním ve svém profesním či osobním životě nejsou v kontaktu. Taková odpověď poukazuje i na diverzitu vnímání a chápání genderové perspektivy.

Přehled základních informací o participantkách a participantech

V průběhu realizace rozhovorů bylo identifikováno několik faktorů, které mohou přispívat k hlubší genderové senzitivě. Vliv tak může mít například věk a roky praxe odbornice a odborníka, absolvovaný psychoterapeutický výcvik a přístup vycházející z reflektovaných teoretických východisek sociální práce a psychoterapeutických směrů.

Následující mapa zobrazuje rozložení vzorku podle jednotlivých krajů v České republice a tabulka č. XX poskytuje detailnější informace o jednotkových účastnících a účastnících výzkumu. Tabulka obsahuje charakteristiky, týkající se pohlaví, délky působení ve vedení konkrétní služby, délky celkové praxe ve vedení, a zda konkrétní člověk má psychoterapeutický výcvik. Je očekáváno, že vedoucí disponující psychoterapeutickou základnou budou hlouběji reflektovat genderově senzitivní přístup.



Obrázek 8- Mapa participujících

	Pohlaví	Délka vedení konkrétní služby	Délka vedoucí praxe celkově	Psychoterapeutický výcvik
P. 1	Muž	5,5 roku	Více jak 5,5 roku	Ano
P. 2	Muž	10 let		Ano
P. 3	Žena	5 let		Ne
P. 4	Muž	4 roky	5,5 roků	Ne
P. 5	Žena	2 roky	20 let	
P. 6	Žena	2 roky		

P. 7	Žena	2 roky	12 let	
P. 8	Muž	7 let	Více jak 7 let	Ano
P. 9	Žena	2 roky	--	
P. 10	Žena	3 roky	6 roků	Ano

6. 4. Etická rovina výzkumu a tvorba dat

K dosažení ochrany práv a soukromí participantek a participantů a zachování jejich anonymity byly aplikovány etické zásady, které byly dodržovány v průběhu všech fází výzkumu, které jsou mimo jiné důležité i pro důvěryhodnost samotného výzkumu. Od přípravné fáze, oslovování konkrétních lidí až po samotnou realizaci, práci s daty a vyhodnocení výsledků (Mišovič, 2019).

V přípravné fázi a oslovování prostřednictvím emailové komunikace byli potenciální participantky a participanté blíže seznámeni s výzkumem tak, že jim bylo představeno téma a název práce, teoretický kontext toho, proč je dané téma prospěšné zkoumat a jaký by byl přínos jejich participace. Dále byli seznámeni s tím, co je cílem daného výzkumu, jaká byla zvolena metoda výzkumu a tvorby dat, a že rozhovory budou zcela anonymizovány takovým způsobem, aby nebylo možné je a jejich pracoviště blíže identifikovat. Také jim byla zprostředkována možnost položení jakýchkoliv dotazů. Sdílení detailních informací o výzkumu přispělo zejména k jeho transparentnosti, která je z pohledu etiky zásadní. Následně vznikl prostor se rozhodnout, zda participovat na výzkumu či nikoli, účast byla tak dobrovolná a zcela na uvážení jednotlivých vedoucích.

Po domluvení konkrétních termínů a při realizaci samotných polostrukturovaných online rozhovorů byl výzkum, jeho cíl a průběh znovu představen a byl vytvořen opět prostor pro případné otázky, které byly zodpovězeny. Dále pro potřeby analýzy rozhovorů byl vznesen dotaz, zda je možné zvuk rozhovoru nahrávat na diktafon mobilního telefonu, kdy následný záznam bude přepsán, anonymizován a poté ze zařízení smazán. Participantky a participanté měli možnost se opět rozhodnout dle svého uvážení a po získání slovního souhlasu bylo přistoupeno k zapnutí nahrávání. Se záznamem souhlasili všechny a všichni participující.

Pro sběr a tvorbu dat byla zvolena metoda polostrukturovaných rozhovorů, která celkově umožnila pokrýt 3 hlavní tematické okruhy předem připraveného scénáře viz *příloha č. 1*, a to: a) charakteristika participantky a participanta výzkumu a pracoviště; b) Gender v pracovním týmu; c) gender, genderové stereotypy– představy a postoje. Tyto oblasti obsahují předem

připravené otázky, které se však průběžně formovaly s ohledem na vývoj rozhovorů. Okruhy a otázky byly konstruovány tak, aby směřovaly k získání potřebných dat v návaznosti na výzkumné otázky. Volba polostrukturovaného rozhovoru umožnila rozvíjet a rozšiřovat konverzaci o další témata, která se objevovala postupně, a to i v závislosti na mém flexibilním průběžném doptávání. Při vedení rozhovoru bylo důležité, aby participující měli dostatek prostoru na vyjádření svých myšlenek Novotná (2019). Všechny rozhovory byly uskutečněny online formou, jelikož výzkum byl cílen na celou republiku. Dojíždění za jednotlivými rozhovory by bylo příliš časově náročné. Vzhledem k tématu rozhovoru, který není cílen na hluboce osobní témata a prožitky lze předpokládat, že online formát neznamenal zásadní omezení při sběru dat.

Při popisu výzkumného vzorku v této části a při analýze dat a zveřejňování výsledků byly uvedeny v samostatné tabulce pouze obecné informace týkající se pohlaví, délky působení na konkrétní vedoucí pozici, vedoucích pozicích celkově a odděleně graficky znázorněno v jakých krajích České republiky se služby nachází. Na tomto základě není identifikace participantek a participantů výzkumu možná. Po realizaci rozhovorů došlo k přepisu a následné analýze získaných dat, která je blíže popsána v následující podkapitole.

6. 5. Metoda analýzy dat

Pro analýzu dat byla zvolena metoda tematické analýzy, a to z důvodu potřeby získání a identifikace konkrétních opakujících se témat, jejich porovnání a hledání jejich souvislostí v závislosti na stanovené výzkumné otázce. Cílem je nejen identifikovat klíčová témata, ale také je analyzovat, systematicky uspořádat a interpretovat v kontextu celého výzkumu (Novotná, 2019). Již v průběhu rozhovorů byly evidovány a zapisovány různé poznámky a myšlenky, které se postupně vynořovaly. Také se již postupně začala rýsovat určitá témata, která se průřezově dotýkala výzkumných otázek a která se u některých participujících opakovala. Na základě opakování bylo možné tato témata v dalších rozhovorech rozvíjet, když se také vyobrazila jako relevantní. Po přepisu následovala fáze hlubšího seznamování s daty tak, že byly průběžně pročitány. Následně bylo přistoupeno ke kódování dat, kdy byla použita technika induktivního kódování, to znamená, že dané kódy byly konstruovány na základě konkrétních dat. Kódování zahrnuje přiřazení tematických označení k určitým částem textu, které se nazývají kódy. Tyto kódy označují důležité části textu a slouží k identifikaci hlavních témat a vzorců (Mioviský, 2006). Byla uplatněna technika tzv. „zdola nahoru,“ kdy byly vytvořeny

konkrétní kódy, které v následující fázi byly slučovány, rozšiřovány a rozdělovány do dvou hlavních kategorií, která obsahují konkrétní témata (Novotná, 2019). Kódovací proces zobrazuje kódovací kniha viz *Příloha č. 2* a ukázky kódování rozhovorů: *ukázka 1*; *ukázka 2*.

První kategorií je „Perspektiva genderu v sociálních službách,“ která zahrnuje tematické oblasti, jak a v jakých souvislostech je gender vnímán. Konkrétními tématy jsou: a) gender jako nadstavba, b) gender jako téma LGBTQ+ komunity, mladých lidí a žen, c) gender vnímán jako součást krize identity, e) etnicita a gender v sociálních službách. Druhá kategorie se nazývá „Budoucnost genderové citlivosti v sociálních službách,“ zaměřuje se tak na reflexi genderové senzitivity v kontextu sociální služby. Obsahuje témata: e) mezigenerační přenos: „break the cycle“, f) standardizace genderu: etika a praxe v sociálních službách a g) faktory přispívající k genderové citlivosti.

6. 6. Limity výzkumu

Jedním z identifikovaných limitů tohoto kvalitativního výzkumu může být subjektivní interpretace získaných dat. Tím, že je práce s daty založena na prepisech rozhovorů, které jsou bohaté na informace, může docházet k různorodosti interpretací, což může vést k variabilitě v porozumění a vyhodnocení výsledků. Má vlastní přesvědčení, stanoviska, osobní zkušenosti a předchozí znalosti mohou ovlivnit způsob, jakým data byla analyzována, což může vést k jistým zkreslením (bias).

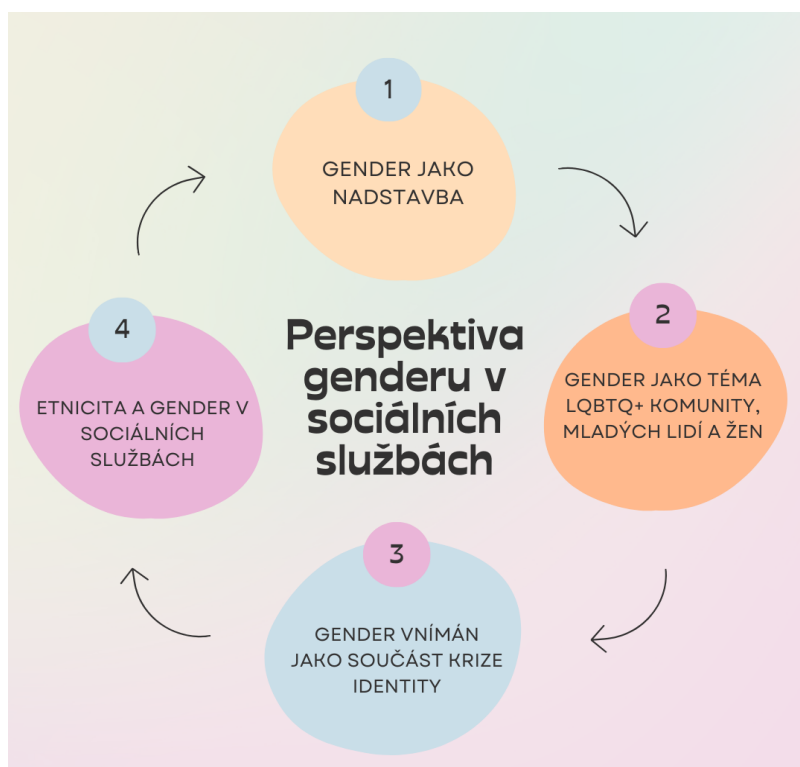
7. Analytická část

Analytická část zprostředkovává výsledky provedené tematické analýzy, které jsou představeny ve dvou hlavních tematických oblastech, a to: „Perspektiva genderu v sociálních službách“ a „Budoucnost genderové citlivosti v sociálních službách.“

Tato část nabízí komplexní pohled na to, v jakých souvislostech a jak vedoucí sociálních služeb pracujících s dětmi, mladistvými a mladými dospělými lidmi vnímají téma gender a na to, jak je toto téma reflektováno v oblasti vedení týmu a přímé klientské práci, s užším zaměřením se na genderově senzitivní přístup a prevenci genderových stereotypů a práci s nimi.

7. 1. Perspektiva genderu v sociálních službách

Hlavní identifikovaný tematický okruh představuje, jak vedoucí sociálních služeb reflektují otázky spojené s genderem v jejich práci. Kapitola pokrývá různé úhly pohledu participujících a specifické aspekty této problematiky, včetně identifikování genderu jako nadstavby poskytovaných služeb, jako téma vnímané ve spojitosti s LGBTQ+ komunitou (*lesby, gayové, bisexuální osoby, transgender osoby, queer osoby, plus zastupuje další skupiny sexuálních orientací a identit- intersex osoby, asexuální osoby apod.*), jako téma mladých lidí a žen nebo jako součást krize identity. Dále představuje participujícími vnímané výzvy v oblasti genderu v



Obrázek 8- Perspektiva genderu v sociálních službách

preventivních sociálních službách pracujících s dětmi, mladistvými a mladými dospělými. Obrázek č. 8 zprostředkovává přehled hlavních témat:

7. 1. 1. Gender jako nadstavba

Participující z velké části reflektovali téma genderu jako nadstavbu jejich práce, vedení týmu a poskytovaných služeb. Vedoucí často vnímají genderovou tematiku jako sekundární ve srovnání s uspokojováním základních potřeb klientů. Vedoucí pracovníce a pracovníci se zaměřují zejména na individualizovaný přístup, což je pro tuto oblast práce zásadní. Na to poukazují participující následovně:

„My někdy řešíme úplně základní věci, jako že v rodině není jídlo a děcka prostě nemají žádný hranice.“ (P. 3: žena, 5 let ve vedení)

„No myslím si, že my stejně byť ta práce je stejná, tak ke každému přistupujeme individuálně. To znamená, hledáme potřeby a cíle těch našich klientů.“ (P. 4: muž, 4 roky ve vedení)

S tím dále souhlasí i další participující:

„Z podstaty nás zajímá vlastně to, co ten klient chce a nemáme to tak, že my bychom byli ti, kteří mu říkají, co je pro něj teď správné. A co ostatní lidé dělají v takových situacích.“ (P. 8., muž, 7 let ve vedení)

To potvrzuje další participující, která takové pojetí zasazuje do širšího kontextu, kdy umění upozadit vlastní očekávání od genderových rolí a dát přednost postupu, vycházejícího z konkrétních potřeb klientky/a, se jeví jako důležitý:

„Co se týká volby najít práci a výběru pozice, tak o tom jsme mluvili s kolegyní v situaci, kdy vyvíjela tlak na jednoho muže klienta, aby si našel práci. Komunikovaly jsme o tom, že ať by to byla žena nebo muž, že musí zjišťovat jejich potřeby a co oni potřebují a kam oni chtějí směřovat. Že samozřejmě chodit do práce je žádoucí, ale nemůže na ně jako tlačit, protože jakmile vzniká tlak, tak je tam automaticky protiklad.“ (P. 6: žena, 2 roky ve vedení)

Individualizovaný přístup založený na naplňování konkrétních potřeb a zakázek s ohledem na konkrétní klientstvo je pro přímou práci stěžejní. Participující reflektují, že k dětem, mladistvým a mladým dospělým nepřístupují rozdílně na základě pohlaví a genderu, podle nich by to mohlo mezi chlapci a dívkami vyvolávat určitou rivalitu a pocit nespravedlnosti. Takové

jednání by dle nich bylo v rozporu s etickými zásadami profese. Komunikace s kolegyněmi a kolegy týkající se genderových otázek se jeví jako klíčová při ukotvování genderově senzitivního přístupu v kultuře týmu a v přístupu ke klientstvu.

Jako další významná východiska individualizovaného přístupu se jeví respekt, nehodnocení a převážně doptávání se člověka na širší souvislosti a jeho postoje:

„Přistupuji k tomu jako s velkým respektem, nehodnotím a doptávám se, protože přesně jako něco předpokládat je největší omyl, co člověk může udělat ve vedoucí řídicí pozici nebo ve vztahu ke klientovi.“ (P. 1, muž, 5,5 roku ve vedení)

Gender jako nadstavba byl identifikován i v reflexi participující, jež vnímá genderovou tematiku jako součást edukativních témat. Ve svých úvahách se zamýšlí nad tím, zda je někde vedle řešení základních vývojových potřeb prostor edukovat ohledně tématu gender a kdy na toto téma dále pohlíží akademickou optikou:

„Si nedokážu představit, ještě potom ty větší, starší, že je budeme edukovat ohledně tématu gender... Za nás je to nějaké téma, které je spíše na akademické diskuze, ale ne na řešení s klienty. [...] Když se o tom bavíme teďka, tak si jako tak říkám, máme měsíční témata a vždycky máme nějaké téma, kterému se věnujeme ten daný měsíc. Na příklad téma zdraví nebo letní rizika a tak. A mohli bychom to pojmout tak, že vlastně to kluci a holky mají jako ve všem dost a v něčem dost stejně. Nebo naopak v čem se možná lišíme a co máme stejně. Tak možná nějak takhle, že by to možná bylo zajímavé jako téma.“ (P. 3: žena, 5 let ve vedení)

Taková proměna vnímání genderu jako edukativního tématu, které nemá místo v přímé praxi, k tématu, které se může objevit jako součást přímé práce, odkazuje k tomu, že pojetí tohoto označení je subjektivní záležitostí. Participující identifikovala konkrétní oblasti a koncept toho, kde se gender může objevovat.

Gender jako nadstavba se dále projevil i v souvislosti s tématem dynamiky pracovního týmu a přijímání nových lidí do týmu. I v tomto kontextu participující zdůrazňují důležitost osobnostních charakteristik, schopností a vědomostí oproti genderovým charakteristikám. I přesto zmiňovali momenty, kdy gender v týmu může být podle nich významný. Konkrétně se jedná o situace, kdy klientky a klienti řeší citlivá témata, která by chtěli komunikovat buď se ženou nebo mužem: *„Protože máme skladbu klientů muži ženy a bylo dobré, kdyby si ty klienti mohli třeba i vybrat mezi muži a ženy,“* uvádí jeden z participujících (P. 2, muž, 10 let). Další

dvě participující uvádí důvod potřeby poskytnutí korektivních zkušeností s určitým pohlavím a získání tzv. mužského vzoru:

„Zároveň v těch rodinách, se kterými pracujeme s těma dětma, tak velmi často chybí nějaký pozitivní mužský vzor a že ty ženy mají svoje rezervy v nějakých rodičovských kompetencích.“ (P. 3: žena, 5 let ve vedení)

„U některých dětí u některých klientů je to vlastně jedno, jaké je pohlaví pracovníka, ale u některých traumatizovaných a nebo se specifickým prostředím rodiny nebo zkušenostmi třeba ze školy je fajn, když má pracovníka určitého pohlaví v rámci korektivní zkušenosti a nebo v rámci doplnění něčeho, co mu výrazně chybí.“ (P. 10, žena, 3 roky ve vedení)

Taková reflexe přístupu většiny participujících zobrazuje potřebu respektovat preference klientstva, zajistit jim co nejlepší podporu s ohledem na jejich specifické potřeby i s ohledem na možné prožité traumatizující zkušenosti. Participující tak přistupují ke klientům komplexně, citlivě a zohledňují širší souvislosti jejich životů. Genderové otázky klientstva jsou dále participujícími nejčastěji tematizovány v souvislosti se sexuální orientací a genderovou identitou, jak ukáže následující podkapitola.

7. 1. 2. Gender jako téma LGBTQ+ komunity, mladých lidí a žen.

V souvislosti s genderovou tematikou, jak ji reflektují participující, se ukazuje, že téma genderu je ve velké míře vnímáno v úzké souvislosti se sexuální orientací, sexualitou a genderovou identitou. Jedná se totiž o témata, která jsou významná v životním období dospívání, a pro pracovníctvo v přímé práci s klienty přináší více či méně významné výzvy. Jeden z participujících to reflektoval při diskuzi o tom, jak vnímá gender, následovně:

„Co mě napadne, tak je rozlišování muž žena, stejné podmínky pro obě pohlaví a teď do toho se nám mísí nějak ještě vícero těch pohlaví. Je on ona a teď snad i ono. Já jsem stará škola, takže pro mě jsou to novinky, které vlastně taky nemůžu přecházet. Musím si k tomu taky něco nastudovat. Každopádně myslím si, že ti lidé, kteří trpí něčím, čím jsou jakoby mezi, tak to opravdu v té společnosti a v životě nebudou mít lehké jo, takže je tam hodně souzení, hodně hodnocení. Což v naší práci není jo. To znamená, že když k nám přijde nějaký klient, tak i tak se tady setkáváme s tím, že třeba holky stejného pohlaví jsou orientovaný na stejné pohlaví. A zatím jsme nezaznamenali nikoho, že by přišel, jako že by byl mezi, co se týká klientů. Ale už se na to pomaličku taky chystáme, protože vlastně primárně bereme děti z dětských domovů, výchovných ústavů a vlastně

v rámci organizace i máme poradenský centrum, a tam se s tím už setkávají. “ (P. 4: muž, 4 roky ve vedení)

Ukázalo se, že vnímání gender tematiky v kontextu genderových identit je aktuální zejména u participujících působících v domech na půl cesty, protože další vedoucí ve vedení z jiného domu si také při mapování představ o genderu spojila toto téma s komunitou LGBTQI+:

„Nějaká vlastně jako... nechci říct příslušnost.. ale mě teď napadá příslušnost jako pohlaví, ať už je to jako ženský mužský a nebo vlastně nějaký LGBTQ. Tak něco takového mě napadá, že v tom je to zastoupené.“ (P. 6: žena, 2 roky)

Vyzdvihování těchto témat participujícími z domech napůl cesty se zdá být logické, jelikož jejich stěžejní základní poskytovanou službou je ubytování, kdy daná zařízení často disponují určitými bytovými jednotkami nebo pokoji, kam zařazují klientstvo na základě pohlaví. Participující reflektovali několik výzev, které přichází v situacích, kdy do jejich služeb vstupují lidé, kteří se identifikují jako trans nebo nebinární osoby: nedostatek ubytovacích jednotek, které by se daly vyhradit pro trans nebo nebinární osoby; přijetí dalšími klientkami a klienty na pokoji; komunikace s ostatními klientkami a klienty; potřeba rozvíjet genderově senzitivní kulturu mezi klientstvem. To stejný participující doplňuje následovně:

„Většinou dáváme, že tam jsou vlastně 2 pokoje na tom 1 bytě a dáváme 2 holky a 2 kluky třeba k sobě. To znamená, že nám nevadí, že na 1 bytě jsou kluci s holkami, ale ctíme takovou zásadu, že na tom 1 pokoji jsou vlastně 2 holky a 2 kluci jo, takže nevíme, jak vlastně reagovat na to, když přijde někdo s nějakou potřebou, že se necítím ani tak, ani tak. Takže víme, že přijde nějaký okamžik, kdy se s tím budeme muset setkat, kdy si nad tím budeme muset sednout a podle toho, jak třeba budeme mít obsazený ty byty, tak když ten člověk bude sám na tom pokoji je v pořádku, ale pokud přijde potom někdo další, tak musíme to mít pravděpodobně nějakou metodikou, nebo něčím to musí být ošetřeno... jak s tím naložíme až takový člověk se tady objeví. No, takže přemýšlíme nad tím.“ (P. 4: muž, 4 roky ve vedení)

Zmiňované výzvy se v dalším domě na půl cesty projevovaly následovně:

„V tomhle případě u toho klienta (trans muž) to bylo tak, že on, když nastupoval, tak my jsme měli prázdný pokoj, takže nastupoval do prázdného pokoje. V momentě, kdy by seběhli další zájemci, řešili bychom zejména, jaké by bylo jeho přání. Co by bylo pro něj schůdné a přijatelné a co už ne“ (P. 7, žena, 2 roky praxe ve vedení).

Co se týká výzvy týkající se přijetí dalšími klientkami a klienty, tato participující dále reflektovala konkrétní příklad reakce další klientky:

„Ptala se, jestli to je opravdu muž... byla to jaksi žena fyzicky, ale byl to prostě nastupující klient jménem Vojta (jméno změněno). A ona to nebyla schopna přijmout a stále se ptala na podobné otázky.“

Přijímání trans a nebinárních osob do pobytových služeb, tak není metodicky uchopeno, spíše je reagováno intuitivně na základě profesních zkušeností a přístupy jednotlivých pracovišť se mohou odlišovat. Přináší to výzvu i pro práci se skupinou a skupinovou dynamikou ve službě, jak naznačuje předchozí příklad. Pro participující z domů na půl cesty by tak mohlo být užitečné sdílet vzájemné zkušenosti z téhle oblasti, ať už z oblasti koncepční, technické či z oblasti přímé práce. Jeden z participujících poukazoval i na fakt, že takové výzvy se mohou dotýkat i dalších pobytových služeb v České republice a jako příklad uvedl azylový dům.

Ukázalo se, že v souvislosti s tématem sexuality jsou často reflektované i situace, kdy mohou přicházet specifické výzvy v podobě sexuálních narážek klientsva směrem k pracovnícím, které se musí následně vymezovat. Vymezování se v takových situacích může klientům naskytnout náhled na jejich chování a nastavit hranice vztahu.

Bez ohledu na to, že participující působí ve službách pro děti, mladistvé a mladé dospělé, často reflektovali tematiku genderu jako oblast, která se objevuje zejména v kultuře mladých lidí. To zobrazuje i reflexe participující, která zprostředkovává i možné vysvětlení:

„Nechci říct, že LGBTQ patří jenom mladým lidem. To ne, ale třeba ty mladý už k tomu mají možnost se více otevřít a více o tom třeba mluvit a víc se k tomu i hlásit nebo přiznat, že jsou tak. A vlastně mají i větší možnosti, a tím my, že jsme služba pro mladý, tak máme větší pravděpodobnost, že se že se u nás vlastně tahle ta komunita objeví, což se mi potvrzuje za ty 2 roky, že už jsme tam měli několik klientů, kteří byli ženou, ale cítí se být muži, takže jsme vlastně s nimi řešili, jak chtějí, aby byli oslovováni. A moje kolegyně vlastně i na to, že jsou třeba starší, tak se tomu vlastně myslím si, že dost přizpůsobily.“ (P 6: žena, 2 roky ve vedení)

Téma trans a nebinárních osob je vnímáno jako specifické téma mladé generace. A tak jako na začátku participující (P. 4: muž, 4 roky ve vedení) reflektoval jeho slovy, že je stará škola a projevil míru otevřenosti k tomu prohlubovat své profesní znalosti a reagovat na nové výzvy současné doby, tak i další participující (P 6: žena, 2 roky ve vedení) reflektuje přijímající přístup

svých starších kolegyň, které respektují klientstvo v jejich přáních. To naznačuje flexibilní přístup i na základě mezigeneračních rozdílů.

Strukturální otázky genderové rovnosti nebyly zcela ignorovány, avšak byly reflektovány zejména z pohledu nerovného postavení žen ve společnosti:

„Až to bude možná znít blbě, možná si budu někdy protimluvit, protože určitě z toho nerovného přístupu se odvíjí spousta věcí... jako nerovný přístup ke vzdělávání pak dělá nerovný platové podmínky, pak to jsou nerovné důchody. Už na základě té nerovnosti někdy na začátku vůči tomu pohlaví to začíná. U nás to není tak velký téma, my řešíme hodně ty základní potřeby. A tohle je možná ještě někde trošku vejš, i když si říkám a i když si myslím, že to je vlastně v jádru“ (P. 3: žena, 5 let ve vedení).

Důležitým zjištěním je, že nebyla reflektována žádná genderově specifická systémová témata, která se týkají mužů. To poukazuje na vnímání genderových otázek optikou postavení žen ve společnosti.

7. 1. 3. Gender vnímán jako součást krize identity

Popis genderové problematiky jako problematiky spojené zejména se sexualitou a identitou se zdá odkazovat k vnímání této problematiky zejména skrze psychologický a psychotherapeutický diskurz. Participující často o genderové identitě pojednávají ve spojitosti s krizí identity, která se může rozvinout důsledkem traumatických zážitků v životě člověka:

„Jako nutno podotknout, že naši klienti domu na půl cesty, speciálně ty vycházející z dětských domovů a diagnostických ústavů dost často mají problémy s identitou. Nevědí, jestli jsou holka nebo kluk. Často mají problémy s identitou. Během roku to třikrát změni. Jednou jsou na holky, pak jsou jako na kluky, pak jsou zase na holky.“ A to je to, že si myslím, že spousta těchto identitních problémů nebo jak to nazvat... nebo ego problémů, tak vychází z psychogenních příčin. Já příliš nevěřím, že je to nějak biologicky daný nebo nedaný nebo jo. Já si myslím, že to je spíš jako velký mix. A někteří možná, někteří určitě, někteří vůbec. Takže to asi jako probíhá, prostě jsou to vlivy, které nás tady ovlivňují vzájemně a ti klienti k tomu také přispívají.“ (P. 2, muž, 10 let ve vedení)

„Setkali jsme se vlastně s tím, že některé dívky by se mohly cítit jako muži, nebo tak i vystupovaly. Těžko ale říct, co zatím bylo, jestli se už opravdu takhle narodili a nebo jestli tam byly nějaká traumata v dětství, o kterých bychom ještě nevěděli“ (P. 4: muž, 4 roky ve vedení).

Jeden participující také upozorňoval, že ve chvíli, kdy již například někdo je v procesu tranzice nebo již tranzicí prošel, doporučuje využívat psychoterapeutické služby podpůrně nikoli hlubinně, protože by to podle něj krizi identity mohlo spustit. Takové tvrzení zobrazuje důležitost prohlubování rozsahu vědomostí odbornic a odborníků v genderové problematice. Vnímání genderu jako možné součásti krize identity bylo reflektováno zejména participujícími, kteří sami mají absolvovaný psychoterapeutický výcvik, který se ukázal jako významný faktor při uplatňování nehodnotícího přístupu a v sebereflexi vlastních postojů. Tento aspekt se stal klíčovým pro vytváření bezpečného a podpůrného prostředí, které je nezbytné pro efektivní práci s klientstvem, které může čelit komplexním a často traumatickým otázkám týkajících se jejich genderové identity, a pomáhá to zároveň minimalizovat riziko reviktimizace.

7. 1. 4. Etnicita a gender v sociálních službách

Participující také tematizovali genderové stereotypy v souvislosti s poskytováním služeb klientstvu jiné národnosti (například ukrajinské) či romského etnika, jejichž genderová kultura je v některých aspektech odlišná od té dominantní v České republice. Participanti si kladli otázky typu, do jaké míry se jedná o stereotypy či o reálná specifika určitých skupin a kde je hranice mezi sebeurčením konkrétního člověka a společenstvím jako tyto dvě participantky:

„Řešili jsme v rámci romské kultury, třeba co už jsou naše pojetí o tom, jak to má fungovat [v rodině] a co je naše kulturace nebo představa o tom světě, jak má být.“ (P. 3: žena, 5 let ve vedení)

„Zároveň jako cítím, že to třeba takhle mají rozdělené doma ty role, takže je pro ně jednoduché to tak říct a myslím, že to je hodně teď u ukrajinských rodin, že to tam mají třeba extrémně nastavené jinak oproti nám a musíme s tím nějak zacházet a zároveň jim to ne úplně bořit, protože takhle to prostě mají.“ (P. 5: žena, 2 roky ve vedení)

Z promluv participujících byla zjevná reflexe potřeby vybalancovat přístup ke klientkám a klientům na základě specifik života v jejich kultuře, hledání hranic mezi zvyklostmi dané kultury a mezigeneračního přenosu nerovností, což může představovat velké výzvy s ohledem na řešení konkrétních životních situací člověka. Genderová dimenze tak pro participující představovala faktor, který mohl zvýraznit téma odlišní etnicity. Toto bylo ukázáno například na případě klientky, kterou kontaktovala její rodina, která chtěla, aby s ní dívka odjela:

„Oni ji chtějí prodat, protože je panna a kolega řekl, že jí to musíme nějakým způsobem vymluvit. Do toho jsem vstoupil já a řekl jsem, že nemusíme. Respektive, protože volba je na ní, nicméně my ji můžeme přidat informace tak, aby pochopila, že to pro ni není úplně bezpečné“ (P. 2, muž, 10 let ve vedení).

V dalším příkladu participující poukazuje na problematiku intersekcionality a mnohočetnosti určitého znevýhodňujícího postavení a opět to odkazuje k vnímání genderu ve spojitosti se sexuální orientací:

„Ale tím, že si prošli tou ústavní výchovou a patří do romské společnosti. se potácí úplně někde na okraji a nemají moc kam směřovat a je to pro ně v uvozovkách jako velký špatný a nedej bože, že jsou to ještě gayové nebo lesbičky, no... dá se to nějak jako zvládnout, minimálně třeba těmi našimi službami, protože my je přijímáme“ (P. 2, muž, 10 let).

V romské kultuře je tak možné často zpozorovat tradičně rozdělené genderové role, ze kterých následně mohou vyvstávat různé výzvy klientkám a klientům, ale i pracovníctvu:

„Romský dětska: tam genderové stereotypy, nebo ty spíš jako role, kterých oni si všímají, tak ty tam fungují. Že ty ženy, ty holky často jsou brzo těhotný a často nemají jako žádnou pracovní kariéru, že jsou doma s dětma a že jsou v té jako slabší pozici. Bavíme se s nimi o tom, jak to ty holky mají, co chtějí, což většina z nich verbalizuje, že nechce mít dítě hrozně brzo, že o to jako nespojí, tak se bavíme o tom, co se pro to dá dělat, aby se to nestalo. A zároveň, jaké mají plány jiné do budoucnosti, jak je motivovat“ (P. 3: žena, 5 let ve vedení).

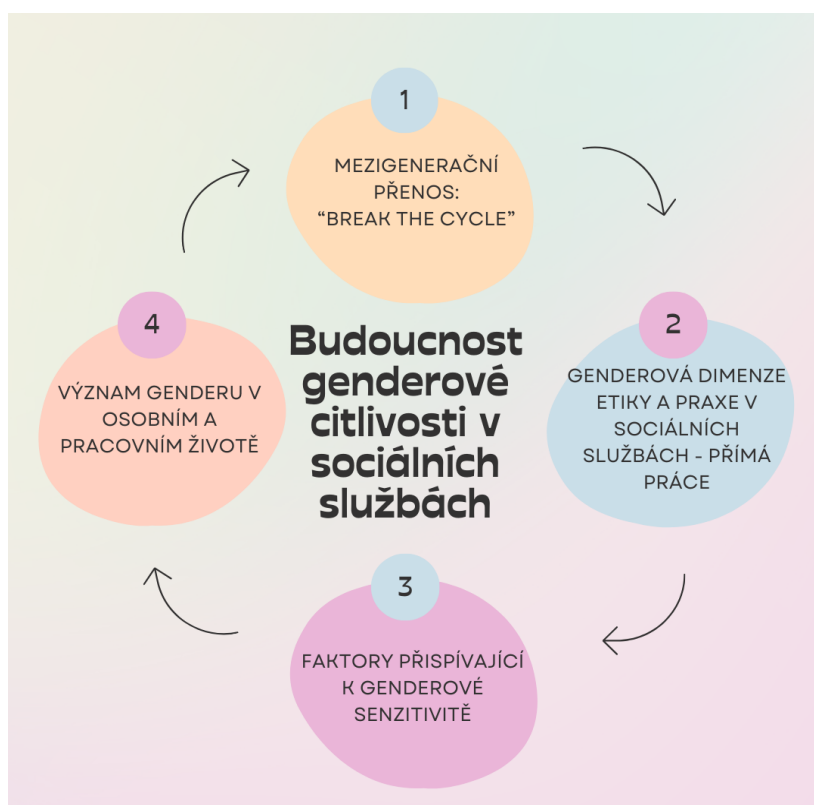
Na zesílený výskyt genderových stereotypů v romské komunitě a tradiční rozdělení genderových rolí poukazuje i participující, který reflektuje složitost vymanění se z kultury a prostředí, kde všichni fungují dle genderových očekávání, které se předávají z generace na generaci. Což jak je dále uvedeno se může jevit jako velice obtížné, obzvlášť pokud žitá zkušenost z reálného života odpovídá daným stereotypům a potvrzuje je, jak uvádí participující:

„Co se týká těch genderových stereotypů, dost často třeba když se jedná o Romky, tak jsou prostě holky, který přijdou a čekají na to, že přijede princ na bílém koni, který je zachrání a bude je živit a oni si ho budou nějakým způsobem hýčkat no... A z toho vychází pak to, že ony absolutně jako vlastně nic nedělají, jenom čekají. To znamená, že ta romská komunita v tomhle tom pořád jako jede, takže ono se to kolikrát stane

skutečností. Ona si najde nějakého sice ne prince, ale prostě najde si. A jo fakt jsme tady měli pár... kluka a holku a teď to naprosto takhle jeli. Ona byla doma, on chodil do práce a v uvozovkách jí živil. Ona měla tady hezky naklizený byt krásně, nebyl problém s úklidem a tak dále a tak dále. Ale fungovali tímto systémem.“ (P. 2, muž, 10 let ve vedení)

7. 2. Budoucnost genderové citlivosti v sociálních službách

Tato část se zaměřuje na možnou budoucnost genderové citlivosti v sociálních službách prostřednictvím konkrétních příkladů, které ilustrují jak překážky, tak i úspěšné intervence v oblasti vedení týmu i v oblastí práce s klientstvem. Dále jsou představeny výsledky, které reflektují faktory přispívající k genderové citlivosti, se zaměřením na význam osobních a profesních zkušeností vedoucích. Obrázek č. 10 zprostředkovává přehled hlavních témat:



Obrázek 10- Budoucnost genderové citlivosti v sociálních službách

7. 2. 1. Mezigenerační přenos: „break the cycle“

Tak je pojednáváno o mezigeneračním přenosu nerovností v teoretické části, tak i participující toto téma reflektovali jako jedno z významných a neoddelitelných od práce s genderovými

stereotypy u klientstva, která je tím ovlivněna. Konkrétně poukazovali na vliv rodičů a pečujících osob na socializaci dětí, mladistvých a mladých dospělých lidí:

„Co mě na tom osobně třeba drásá je, že vidím, že to mají z rodin, kde to ty jejich rodiče do nich prostě sází a to je pro mě osobně nepochopitelný. Doufám, že když my potom s nimi o tom budeme mluvit, tak jim třeba trošku otevřeme ten obzor toho přemýšlení...“
(P. 9, žena, 2 roky ve vedení).

„U klientů často rodiče přichází s nějakým nastavením a nebo ty samotné děti si něco přenáší, zvláště když třeba pak už řeší nějaké krize identity nebo nějaké genderové věci“
(P. 10, žena, 3 roky ve vedení).

Participující hovořili o možnostech intervence z jejich strany při nabourávání genderové stereotypizace u klientstva, jejich roli v nabourávání stereotypů rodičů však nereflektují jako jednu z možností jejich práce a práce se systémem klientstva, což je logické s ohledem na povahu služeb NZDM a DPC. Avšak, jak zobrazuje následující příklad ze sociálně aktivizační služby, kde pracovníctvo přichází do kontaktu i s rodiči, tyto intervence v některých situacích s rodiči probíhají:

„Tatínek to [že syn tíhl ke keramice a uměleckým činnostem oproti sportu] velmi těžce nesl a říkal mu, že tohle jako kluci nedělají a že by měl dělat něco pořádného a podobně. A tam jsem vyloženě nějak zasahovala do té diskuze s tím tátou, abych klienta podpořila“ (P. 10, žena, 3 roky ve vedení).

I přestože se participující většinou nedostávají do přímého kontaktu s rodiči, tak zdůrazňují důležitost komunikace o těchto tématech s nimi a považují za důležité jim zkoušet poskytovat náhled na danou situaci jejich dětí. Což se může v některých situacích projevat jako výzva, pokud pečující osoba není otevřena k takové diskuzi. Participující tak reflektují, že v takové situaci je dále obtížnější prolomit kruh přenosu nerovností, pokud je stereotypizujícímu prostředí dítě nebo mladistvý vystavován opakovaně. Jak může vypadat bourání mezigeneračního přenosu nerovností a genderových stereotypů v přímé práci, participující znázorňovali na konkrétních příkladech.

7. 2. 2. Genderová dimenze etiky a praxe v sociálních službách - přímá práce

Vedoucí týmů vnímali jako důležité nepodléhat genderovým stereotypům nejen ve své vlastní práci, ale také se snažit o to, aby genderové stereotypy neaplikovali ve své práci ani jejich podřízení. Hovořili proto o tom, jak k tomuto tématu přistupují z hlediska vedení týmu a

klientské práce a současně popisovali nástroje prevence nerovného přístupu, které se snaží ve své práci uplatňovat. Všichni participující reflektují důležitost etického přístupu.

I přestože bylo identifikováno, že v týmu převažuje respektující individualizovaný přístup ke klientkám a klientům a jejich potřebám, existují i běžné situace, kde se genderové stereotypy mohou na určité úrovni projevit. V takových situacích je úkolem vedoucí/ho realizovat určité kroky k zmírnění projevů stereotypů. Jedna z participujících uvádí konkrétní příklad, který odkazuje i k významu vlivu sociálního prostředí a původu samotných pracovníků a pracovníků:

„Já třeba mám kolegyni, která prostě občas říká: a tak ty jsi holčička, ty musíš být učesaná a tak. Já si to třeba nemyslím, že musí být nutně jako učesaná a hezky oblečená, když je holčička. Ale já si právě myslím, že je ta kolegyně prostě mladá, že to tak má z domova, a že tam za mě to v tu chvíli tím, že jsem s ní často, nevyznívá nějak úplně extrémně a reaguji na to“ (P. 7, žena, 2 roky ve vedení).

Přístup konkrétní kolegyně, podle dané participující, odkazuje k jejím vnitřním očekáváním od „holčiček“ a „chlapečků,“ otázkou je, zda by i po chlapcích chtěla, aby se také učesali. Další participující uvedla tento příklad:

Mám pocit, že z tohoto už taky naše zaměstnankyně vyrostli, protože zjistíme, že třeba holky jsou větší bordeláři než kluci. Takže si myslím, že tohle se rozbíjí spíš konkrétními zkušenostmi. Ale asi by kolegyně automaticky předpokládaly, že ženy budou víc vařit a víc a víc se třeba starat o tu domácnost, takže občas jim to třeba říkají: jste holky, tak si tady uklid'te“ (P. 6: žena, 2 roky ve vedení).

Ukazuje se, že prostřednictvím získání zkušeností z přímé praxe může docházet k boření stereotypních vzorců myšlení u pracovníků, a to zejména pokud reálná žitá zkušenost klientstva nepotvrzuje genderové stereotypy. Vedoucí poukazují na faktory, které podle nich ovlivňující projevy genderových stereotypů pracovníků a pracovníků, a to je jednak délka praxe a na druhé straně i již zmiňovaný mezigenerační přenos. Dochází však ke střetu názorů, co se týká faktoru délky praxe a věku odbornictva. Bylo identifikováno, že poměr genderových stereotypů je zvýšený u osob začínajících v profesi a současně i u osob ve vysokém věku, avšak hloubka profesních zkušeností, míra vzdělávání se a iniciativa mohou tyto faktory rozměňovat. Ukazuje se, že samotné pracovnice či pracovníci si mohou přenášet sami z vlastního osobního prostředí či z vlastního rodinného zázemí přejaté určité vzorce myšlení, ve kterém se mohou stereotypy ukrývat. Participující odkazují také k tomu, že ne všechny produkované genderové stereotypy mohou pramenit z vědomé úrovně: „Spíš se snaží právě přistupovat ke každému

individuálně, takže možná tam ty stereotypy mají podvědomě“ (P. 6: žena, 2 roky ve vedení). Proto může být důležité na taková vyjádření reagovat, jak uvedla ve svém výše zmiňovaném příkladu participující (P. 7, žena, 2 roky ve vedení).

Vedoucí tedy prezentovali sami sebe jako někoho, kdo může být někým, kdo podporuje otevřenou komunikaci na toto téma, kdo přispívá k reflektování těchto stereotypů a nastavování zrcadla kolegyním a kolegům a celkově tak přispívá k prohloubení genderově senzitivní kultury v týmu. Participující reflektovali prostřednictvím svých profesních zkušeností, jak taková konkrétní práce se stereotypy v týmu může vypadat a jaké nástroje, přispívající k rovnosti a diverzitě, lze využívat. Bylo identifikováno, že pro participující je nejdůležitějším prvkem samotná komunikace, prostřednictvím které lze proaktivně pracovat na identifikaci a oslovování stereotypů v týmu. Reflektovali, že konverzace s kolegyní nebo kolegou o genderových stereotypech může začít fází mapování stereotypů a toho, jak to konkrétní člověk vnímá. Což konkrétně jedna z participujících uvedla následovně:

„Jako kdybych si opravdu něčeho všimla, tak se zeptám: Hele a proč jsme to tak uchopili? Třeba řeknu, proč zrovna tady u toho klienta předpokládáte, že třeba bude kopat lopatou? Kdybych si toho jako takhle všimla, tak o tom budeme mluvit.“ (P. 6: žena, 2 roky ve vedení)

Samotné vyjádření „*jako kdybych si opravdu něčeho všimla*“, poukazuje k důležitosti být vybaven/a schopnostmi sebereflexe vlastních postojů k genderovým stereotypům ve spojitosti s citlivostí k jejich registraci u kolegyně a kolegů. Schopnost takové sebereflexe se zdá klíčová pro identifikaci stereotypů u nich a pro následné oslovení, mapování a podstupování dalších kroků. Na základě konkrétního zmiňovaného příkladu lze říci, že pro mapování stereotypů je důležité využívat otevřené otázky, který otevírají prostor k bezpečné diskuzi. Příkladem a inspirací takového bourání stereotypů může být následující situace:

„No my vždycky reagujeme na tyhle ty témata, když někdo tohle otevře, tak se vyptáváme: Hele a kde jsi to slyšel, nebo proč si to myslíš? Nepřijde ti, že se dnešní doba změnila? Zkus říct konkrétně nějakou věc- příklad. A většinou to je tak, že to někde jen slyšeli. A že to mají z domova naučený, a tak s nimi rozvíjíme nějaké debaty, kde vlastně se jim snažíme ukazovat, že doba je jiná a že v dnešní době ty stereotypy nefungují“ (P. 9, žena, 2 roky ve vedení).

Ukázalo se, že genderové stereotypy mohou být produkovány jak pracovníkem ve vztahu ke klientstvu, tak i ze strany klientstva směrem k pracovníkovi. Stereotypy tak nejsou otázkou

postavení ve společnosti, nýbrž individuální otázkou každého člověka, který je formován svým prostředím. To znázorňuje další příklad, kdy participující reflektuje i upřednostnění moci nad pomocí v profesním vztahu:

„Klient jí řekl, že je prkno a že je blondýnka a říkal jako fůrky o blondýnách. Šlo do té míry, že on neslyšel tu stopku, kterou mu řekla,“ pracovnice na to reagovala následovně:
„Ona vlastně měla tendenci v tu chvíli, protože se jí to jako dotýkalo, tak jít jako striktně školsky po pravidlech a dávat stopky“ (P. 1, muž, 5,5 roku ve vedení).

Taková situace vytváří prostor pro intervenci vedoucího, který reflektoval svůj přístup následovně:

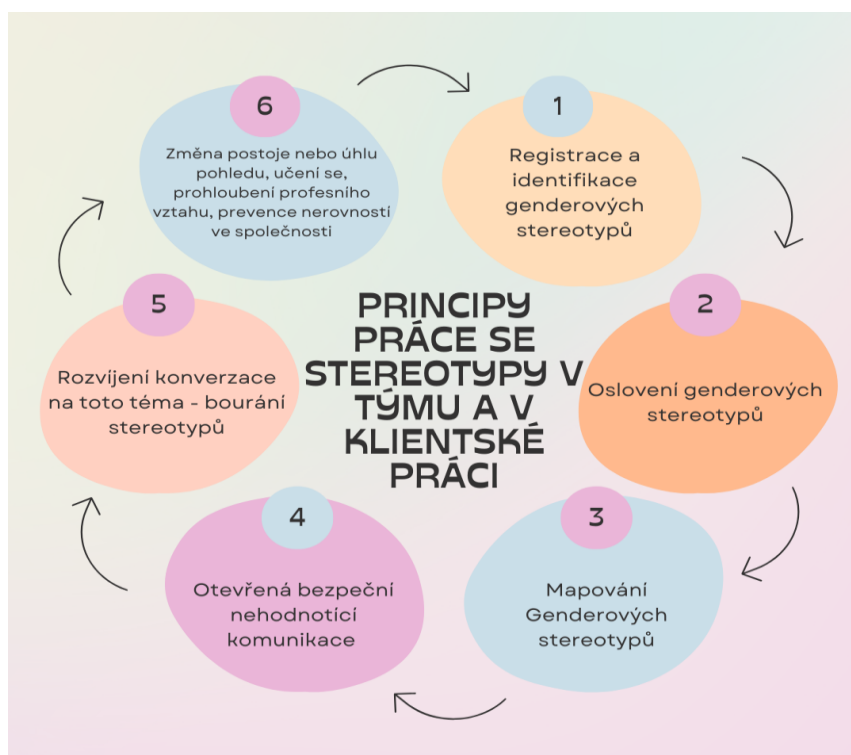
„Dáváš klientovi stopku? Zamezuješ mu chodit do služby a jeho chování se nemění. Je to vhodný nástroj? Došli jsme k tomu, že asi úplně ne, že možná by bylo lepší pro přiblížení se ke klientovi se ho ptát: Děláš takovéhle kraviny a co je zatím?“ (P. 1, muž, 5,5 roku ve vedení).

„Vím, že kolegyni jeden klient řekl, že tady nemá co dělat a že má stát u plotny, tak vím, že vlastně se to potom s tím klientem řešilo a myslím, že se podařilo jako tyhle stereotypy nějak nabourat a potom měli docela myslím, že takový dobrý vztah“ (P. 8, muž, 7 let ve vedení).

Ukázalo se, že otevřená a bezpečná komunikace o genderových stereotypích může být prostředkem k prohloubení profesního vztahu mezi pracovníkem a klientem. Principy komunikace v téhle situaci lze přenést i na další situace obsahující nějaký rozpor. Další participující reflektuje její postoj v situaci, kdy se názory kolegy v oblasti genderu neshodovaly s kulturou služby:

„To může takhle něco vnímat, ale je důležité, aby to neprezentoval směrem ke klientům, já nebudu měnit jeho světonázor, ale zásadně potřebuju, aby tohle to, že on to má jinak vlivem náboženství, vlivem prostě místa [Ukrajina], kde vyrůstal, tak. to nebude přenášet sem“ (P. 5: žena, 2 roky ve vedení).

Obrázek č. 11 zprostředkovává shrnutí základních principů práce se stereotypy v týmu a v klientské práci, které byly identifikovány a reflektovány participujícími:



Obrázek 11- Principy práce se stereotypy

Participující kromě otevřené komunikace, diskuze, zpětné vazby, registrování a oslovení stereotypů a dalších měkkých nástrojů, uváděly další mechanismy a nástroje směřující k podpoře sebereflexe, reflexe vlastní profesní praxe a k prevenci nerovného přístupu. A to i přesto, že genderová témata nemusí být vždy aktuální a nemusí se objevovat v diskuzích, Mezi nejčastěji zmiňované se zařadily jak individuální tak skupinová supervize, intervize, porady, konzultace v týmu, tak i byl reflektován profesní přístup vycházející z teoretických východisek sociální práce a psychoterapeutických směrů:

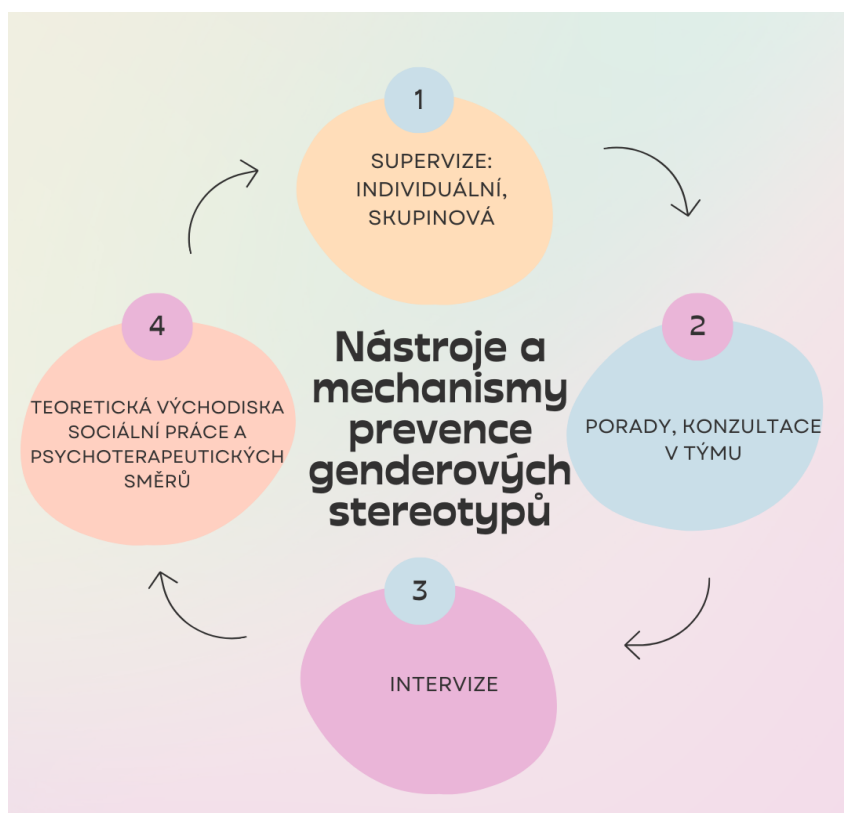
„Ale jinak máme nějaké mechanismy jako jsou třeba intervize, supervize, porady, kde se bavíme o tom, jak tu práci děláme. A pokud by z nás nebo někdo z kolegů měl pocit toho, že ten přístup není fér, nebo že není rovný v nějakém postoji, tak má možnost se ozvat. A můžeme se o tom pobavit. A v návaznosti na to, pokud to je něco, co je cílené, tak samozřejmě připravit nějaká opatření. Pokud by to bylo i nevědomé, což se také vlastně může stát, že třeba nevědomky preferujeme určitou skupinu, kdy člověk není

třeba tak přísný, tak je důležité, aby o tom věděl, aby si to uvědomil a zavedla se nějaká opatření, aby to bylo rovné“ (P. 8, muž, 7 let ve vedení).

Dalším, i když méně často zmiňovaným nástrojem pro prevenci uplatňování genderových stereotypů, byla aktivní práce s teoriemi sociální práce a psychoterapeutickými směry (na příklad postmodernistickým směrem zaměřeným na řešení nebo psychodynamickým směrem). V jakém kontextu to bylo míněno uvádí tato reflexe participujícího, která vychází z klientské práce:

„Velkou prevencí je vlastně i ta postmoderna v té práci s tím, že tam vlastně není ta expertnost na ten obsah. Takže my vlastně těm klientům neříkáme: jo, tak jsi kluk a bylo by dobrý dělat jako klučíčí věci, jo... to, co nás zajímá, je to, co chceš dělat ty. My tam nejsme od toho, abychom ti říkali, co máš dělat, jak máš žít, s kým máš žít, co je v pořádku a co není v pořádku z hlediska nějakých kulturních norem. To, co předáváme, je nějaká informovanost z hlediska nějakých správných věcí a potom asi nějaká zkušenost s dopady toho chování, jaké dopady může mít chování buď třeba na ty kámoše nebo třeba na rodiče nebo na partnera na partnerku. Takže myslím si, že tohle samo o sobě je vlastně velká prevence, protože z podstaty nás to zajímá to, co ten klient chce a nemáme to tak, že my bychom byli ti, kteří mu říkají: tohle je teď pro tebe správné“ (P. 8, muž, 7 let ve vedení).

Obrázek č. 13 zprostředkovává souhrn základních identifikovaných nástrojů a mechanismů prevence genderových stereotypů:



Obrázek 12- Nástroje a mechanismy prevence genderových stereotypů

Reakce vedoucích na genderové stereotypy při vedení týmu jsou různorodé a často závisí na kultuře, dynamice daného prostředí a individualitě konkrétní/ho vedoucí/ho. Většina se shoduje, že pokud se stereotypy objevují, jak v přímé práci, tak při vedení týmu, reagují na ně a pracují s nimi. Genderově senzitivní přístup je využíván intuitivně, jak se projevilo v získaných datech a je ovlivňován několika faktory, které jsou představeny v následující části.

7. 2. 3. Faktory přispívající k genderové citlivosti - význam genderu v osobním a pracovním životě

V průběhu realizace rozhovorů bylo identifikováno několik faktorů, které mohou přispívat k hlubší genderové senzitivě vedoucích pracovníků a pracovníc v sociálních službách. Kromě již zmiňované délky praxe, kdy dochází k ověřování genderových stereotypů v praxi, může mít

vliv i psychotherapeutický výcvik, jak bylo reflektováno v souvislosti s pojetím genderu jako krizí identity. Bylo zjištěno, že vliv mají i samotná východiska a etika profese, iniciativa reagovat na aktuální témata a v poslední řadě vlastní osobní zkušenosti různého charakteru.

Participující reflektovali, že s přibývajícím věkem a narůstajícími zkušenostmi se může vyvíjet i jejich citlivost k některým genderovým otázkám. Jeden z participujících uvedl:

„Asi bych řekl, že se můj přístup vyvinul s přibývajícím věkem a těmi zkušenostmi a třeba musím říct, že i vlivem těch sebezkušeností v rámci toho psychotherapeutického výcviku. To je člověk víc jako otevřený k tomu, aby ty lidi to měli tak, jak potřebují a dělat tak, jak potřebují“ (P. 8, muž, 7 let ve vedení).

Psychotherapeutický výcvik je dalším významným faktorem, který participující identifikovali jako prvek přispívající k jejich genderové senzitivě. Absolvovaný výcvik má téměř polovina participujících a jejich reflexe se v mnoha ohledech shodovala. Stejný participující reflektoval, že výcvik může hrát roli ve zvyšování povědomí o vlastních předsudcích a genderových stereotypch a tím přispívat k nehodnotícímu přístupu, který vede k upozadování vlastních představ o tom, jak to klientky a klienti ve svém životě mají. Dalším prvkem je samotné východisko profese sociální práce a její etika, která deklaruje sociální spravedlnost a rovný přístup. Práce s etickými kodexy na jednotlivých pracovištích je pojmána různorodě, jak reflektovali participující. Někteří s ním pracují jako s živým dokumentem, ke kterému se pravidelně vracejí, revidují ho a doplňují, jiní jeho znění vnímají v praxi jako samozřejmý, a tak nemají potřebu se k němu vracet a někteří se k němu obrací při řešení eticky dilematických situací.

Význam genderu v osobním a pracovním životě

Ukázalo se, že osobní zkušenosti participujících včetně rodinných a profesních situací mohou mít významný vliv na citlivost vůči genderovým otázkám, ať už při vedení týmu, tak při přímé klientské práci. Jedna z participantek sdílela: *„Většinou ty stereotypy rozbíjím... tak jako můj manžel uklízí víc než já, nebo můj manžel vaří víc než já... snažím se to jako rozbít...“ (P. 6: žena, 2 roky ve vedení).* Další také reflektovala svůj osobní postoj: *„Nevzpomínám si, že bych tohle někdy dělala, protože sama jsem poměrně přecitlivělá na nějaké srovnávání s muži. A na zdůrazňování nějakých jako rozdílů“ (P. 5: žena, 2 roky ve vedení).*

Participující vyjadřuje svou citlivost vůči srovnávání s muži a poukazuje na to, jak je pro ni důležité nejen nezdůrazňovat rozdíly, ale i podporovat rovnost. Reflexe dalších participujících,

včetně muže, jasně ukazují, jak osobní život a zkušenosti z pozice rodiče ovlivňují jejich postoje k ženským kolegyním a klientkám.

Další participant také reflektoval význam osobních zkušeností s přesahem do klientské práce. A vyjadřuje potřebu spravedlnosti a rovnosti nezávisle na pohlaví:

„Já vlastně jsem k tomu jako zcitlivěl v poslední době, ať už ve vztahu ke kolegyním v práci. A ta představa pro mě, že mám doma jako 3 dcery... chci, aby nežily blbě a nebudou dostávat horší finanční ohodnocení jenom proto, že jsou ženy, že? Na první dobrou bude ohodnocen jejich pracovní výkon nebo jakýkoli výsledek jejich práce úsilí a ne to, jestli přesně mají vulvu nebo penis. A to samé u klientů“ (P. 1, muž, 5,5 roku ve vedení).

Zkušenosti a postřehy participujících naznačují, že různorodé individuální příběhy mohou přispět ke komplexnějšímu a empatickému pohledu na genderovou problematiku v její šíři, což může být zásadní jak v pracovním životě, tak v tom osobním.

8. Diskuze

Tato diskuzní část si klade za cíl interpretovat hlavní výzkumná zjištění v širších souvislostech v kontextu odborné literatury a teoretické části práce. Výzkumným cílem bylo zjistit, jak a v jakých souvislostech vedoucí preventivních sociálních služeb pracujících s dětmi, mladistvými a mladými dospělými lidmi, konkrétně nízkoprahových zařízení pro děti a mládež a domů na půl cesty reflektují téma genderu, reflektují téma gender. A to i v kontextu vedení týmu a v přímé klientské práci.

Analýza ukázala, že téma genderu vedoucími sociálních služeb účastnících se výzkumu primárně vnímáno jako nadstavba poskytovaných služeb. Participující často zdůrazňovali důležitost individualizovaného přístupu ke klientstvu vycházejícího z jejich potřeb a osobnostních charakteristik nikoli nutně genderových specifík jednotlivých skupin klientstva. Toto zjištění je v souladu s principy uváděnými Normanem a Wheelerem (1996), kdy jedním z klíčových principů je právě individualizovaný přístup k jedinci, který zohledňuje osobní historii člověka, podněcuje komunikaci a osobnostní rozvoj ve spojitosti se sebereflexí. Genderově senzitivní přístup je vnímán jako nadstavba také ve smyslu typu potřeb klientstva, na jejichž uspokojení se sociální služby primárně zaměřují. Těmi jsou totiž základní potřeby jako je jídlo, trávení volného času, bezpečné místo, podpora, nastavení hranic, pochopení či přijetí, tedy základní vývojové potřeby, jimiž jsou: místo, sycení, podpora, ochrana, hranice-limity (Pesso, Boyden-Pesso, Vrtbovská, 2009), a to jak na té sociální úrovni, tak té psychologické, biologické i spirituální. Uspokojení základních fyziologických potřeb je vnímáno jako základní prvek spolupráce s dětmi, mladistvými a mladými dospělými a tyto potřeby jsou nahlíženy jako genderově neutrální. Gender se stává pro vedoucí pracovnice a pracovníky účastnící se výzkumu tématem jen v případě, že se spolupráce s klientstvem posune od uspokojování základních fyziologických potřeb k psychologickým, v nichž se odráží širší životní souvislosti, jako je například potřeba pozitivních mužských vzorů v případě, kdy otec v tomto směru selhává nebo je nepřítomný.

Genderovou problematiku si účastnice a účastníci výzkumu spojovali s poměrně úzce ohraničeným seznamem témat. Zejména si ji spojovali s otázkami sexuální orientace, genderové identifikace a krize genderové identity. Méně bylo zmiňováno téma nerovných podmínek žen ve společnosti. Spojování si genderové problematiky především se sexualitou a LGBTQ+ tematikou nejspíš reflektuje současný společenský diskurz, v němž se stal pojem gender součástí tzv. kulturních válek a v němž je akcentována a zesměšňována otázka genderových identit a upozadřována otázka strukturální nerovností mezi ženami a muži ve

společnosti. Toho jsme byly svědky zejména v souvislosti s diskusí okolo Istanbulské úmluvy (Žiláková, 2020). Otázka sexuální orientace či genderové identifikace byla diskutována v kontextu obou služeb, tedy nízkoprahových služeb pro děti a mládež a domů na půl cesty, častěji však domy na půl cesty. A to zejména v souvislosti s oblastí řešení otázky ubytování v dané službě a rozdělování nebinárních a trans osob do pokojů, které jsou často členěny na základě pohlaví a které jsou určeny pro více lidí. To se projevilo jako výzva domů na půl cesty, se kterou se potýkají již v tuto chvíli, nebo se s ní setkali už v minulosti nebo někteří očekávají, že teprve setkají. Potřeba řešit takové téma byla spojována se zvyšujícím se počtem těchto osob v sociálních službách pro mladistvé a mladé dospělé.

Kódování genderové problematiky jako problematiky spojené zejména se sexualitou a identitou se zdá odkazovat k vnímání této problematiky zejména skrze psychologický a psychotherapeutický diskurz. Účastníci a účastnice výzkumu tematizovali zejména otázku formování sexuální orientace a genderové identity (konkrétně zmiňované nebinarity a transsexuality) zejména ve vztahu k prožitým traumatům jejich klientstva. Taková zjištění z části navazují i na nejnovější poznatky Chvály a Trapkové (2022), kteří pojednávají o genderové dysforii (to je nepohodlí způsobované nesouladem mezi tělem a genderovou identitou) v širším bio-psycho-sociálním kontextu a naznačují, že je třeba více prozkoumat vliv traumat, nedostatku podpory okolí a širších hlubinných témat. Podobná zjištění přináší i výzkum spolku Transparent (2018) o obavách trans osob, který upozorňuje na potřebu velmi individuálního a opatrného přístupu při práci s trans lidmi. Konkrétně by se tak dalo v přímé práci využívat principů trauma-informovaného přístupu, který si zakládá na citlivosti a respektu k odlišnostem člověka a zakládá si na prevenci hodnocení a předsudečného chování (Klepáčková, Krejčí, Černá, 2020).

Výzkum také přináší poznatky o projevech genderově senzitivního přístupu v praxi, konkrétně v přímé práci s klientstvem a při vedení týmu. Účastnice a účastníci výzkumu prezentovali jako významný úkol sociálních pracovníků, pracovníků a dalších odborníků, odborníků nízkoprahových zařízení pro děti a mládež, domů na půl cesty a ostatních podstatných služeb v České republice, podněcování kritického myšlení klientstva a konstruktivní otevřené bezpečné komunikace v oblasti genderové rovnosti, genderových stereotypů a celkově respektujícího přístupu k diverzitě a autonomii druhých lidí. V praxi to znamená, že se pracovníci a pracovníci genderovým tématům v komunikaci nevyhýbají, a naopak se je snaží dále rozvíjet, a pokud identifikují v komunikaci a chování klientstva projevy genderových stereotypů, pracovníci je s nimi diskutují. Účastníci výzkumu přitom takové diskuse

popisovaly jako jednu z cest k prohloubení a navázání profesního vztahu mezi pracovníkem a klientem. Zároveň však lze předpokládat, že takové jednání může mít i širší dopad, neboť jak uvádí Cviková a Juráňová (2003), může přispívat k prevenci omezování individuální svobody a sebepojetí konkrétního člověka a jeho role ve společnosti a v konečném důsledku i k prevenci genderově podmíněného násilí jakékoliv formy ve společnosti.

Ačkoli otázky sexuality a identity rezonovaly v souvislosti s genderovou problematikou nejsilněji, strukturální otázky genderové rovnosti nebyly zcela ignorovány. Na pojetí genderu jako nadstavby klientské práce je tedy pohlíženo i optikou systémových otázek genderové rovnosti, konkrétně v oblastech přístupu ke vzdělání, v platových podmínkách nebo ve výši důchodu, kdy často tato témata zaznívala ve spojitosti s nerovností žen. Významným zjištěním je, že i přestože jsou taková témata vnímána jako nadstavba, mohou být současně i jádrem, kdy dané nerovnosti pramenící z genderových rozdílů jsou protkány mnoha strukturami a vzájemně se ovlivňují. To odkazuje k zmiňované Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030, která si klade za cíl do konce roku 2025 zvýšit schopnost poskytovat genderově senzitivní sociální služby prostřednictvím vytvoření vzdělávací koncepce, metodiky a edukativních materiálů pro poskytovatelky a poskytovatele služeb. Někteří účastnice a účastníci výzkumu navíc vyjadřovali i potřebu získat obdobné materiály. Strategie také poukazuje na významnost nestátních neziskových organizací, které mohou svou expertízou přispět k tvorbě veřejných politik a které se dostávají do popředí práce s lidmi potýkajícími se se znevýhodněním pramenícím z genderové nerovnosti:

„Sít' profesionálních nestátních neziskových organizací může zásadním způsobem přispět k přenosu znalostí a zkušeností „z terénu“ nezbytných pro efektivní tvorbu veřejných politik. Nestátní neziskové organizace také často poskytují přímou pomoc (např. sociální služby) různým skupinám žen a mužů znevýhodněných z důvodu genderových nerovností (např. osoby ohrožené domácím násilím či oběti diskriminace).“ (Úřad vlády České republiky, 2021, s. 79).

Výzkum také ukázal, že jeho účastnice a účastníci ve svém uvažování o genderově senzitivní kultuře v sociálních službách reflektují svůj přístup vycházející z teoretických východisek sociální práce a psychoterapeutických směrů, a to například z postmodernistických směrů založených na řešení nebo z psychodynamického směru. Takové zjištění otevírá prostor i pro implementaci teorií kritické sociální práce, ať už té feministické nebo antiopresivní do praxe sociálních služeb. Na základě publikace Dommielli (2002), která se zaměřuje na teorii a praxi antiopresivních přístupů v sociální práci, lze konstatovat, že zohlednění feministických proudů a zvnitřnění jejich východisek, která budou implementována do hodnot organizace, může

příspěvek ke komplexnějšímu a holistickému způsobu řešení individuální situace člověka v kontextu genderových otázek. K tomu odkazuje i Payne (2014) a Saulnier (2014), která v této souvislosti dále konstatuje, že je současně důležité se osvobodit od vnímání kategorie ženství a mužství zejména patriarchálním úhlem pohledu. Zjištění o kritické senzitivitě osob na vedoucích pozicích také poukazuje k možnému pozitivnímu vývoji v oblasti genderové senzitivity v sociálních službách, neboť vedoucí na jedné straně může v oblasti genderu působit na vedení týmu a nastavování senzitivní kultury, která má dále vliv na klientstvo, a na druhé straně přispívat k systémovým změnám. Pokud by taková praxe byla rozšířená i mimo můj vzorek, bylo by možné očekávat posun od tradiční sociální práce k té kriticky směřující. Pro takto silné tvrzení však můj vzorek neposkytuje dostatečnou oporu. V tomto ohledu je navíc třeba upozornit na další zjištění mého výzkumu, které poukazuje na potřebu podporovat vedoucí v jejich genderově senzitivní práci. Ačkoli účastnice a účastníci výzkumu v praxi běžně využívají genderově senzitivní přístup a řeší genderová témata, dělají to spíše intuitivně na základně bohatých profesních zkušeností a hodnot jednotlivých odbornic a odborníků. V porovnání se zmiňovanou pozoruhodnou praxí kulturních hodnot organizace Jako doma, která se prezentuje jako feministická organizace, a která proaktivně zpochybňuje a nabourává genderové stereotypy a garantuje ve svém působení genderovou citlivost (Jako doma – Homelike, o.p.s., 2019), v jiných sociálních službách genderově senzitivní kultura a přístup nejsou jasně ukotveny metodicky a není směrem, který by byl považován za stěžejní.

Výstupy této práce by se daly uplatnit na několika rovinách v praxi, kde by mohly mít důležitou roli. V první řadě mohou naskytnout náhled dalším organizacím a odbornictvu na to, jak je téma genderu reflektováno v současné době službami pracujícími s dětmi, mladistvými a mladými dospělými lidmi, konkrétně v nízkoprahových službách pro děti a mládež a domech na půl cesty. To by mohlo podnítit diskuzi a zamyšlení se nad vlastními ukotvenými hodnotami organizace a nad tím, zda poskytované služby a přístup je genderově senzitivní směrem ke klientstvu, ale i při vedení týmu. Výstupy by také mohly být podněcující pro již zmiňovanou Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Úřad vlády České republiky, 2021) a rozvojem spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi, a to konkrétně prostřednictvím poskytnutí případových studií (kazuistik) konkrétních situací s klientstvem s popisem řešení situace a využitých nástrojů. To by ukázalo rozmanitost řešených situacích genderových otázek v přímé praxi a naskytl by to náhled na to, jak se pracuje s genderovými stereotypy, pokud se objeví. A mohlo by to představovat jeden ze stavebních kamenů vytvoření vzdělávacích koncepcí, metodik a edukativních materiálů pro rozvoj poskytování genderově senzitivních sociálních

služeb. Na druhé straně by výstupy mohly být podněcující k mapování potřeb konkrétních služeb, aby koncepce a metodiky byly založeny na takových datech, které vychází z praxe založené na důkazech. Deklarování a propisování konkrétních teorií sociální práce či psychoterapeutických směrů do konkrétních metodik a hodnot organizace může přispět k jednotnému, transparentnímu, respektujícímu, etickému přístupu v poskytovaných službách. V poslední řadě výstupy mohou přispět k hlasitějšímu vnímání této tematiky v kontextu sociální práce a sociálních služeb, což je důležité ve výzkumu sociální práce i v její praxi (Janebová a Černá 2008).

9. Závěr

Diplomová práce se věnovala tématu genderu v kontextu preventivních sociálních služeb. Jejím cílem bylo představit, jak vedoucí nízkoprahových zařízení pro děti a mládež a domů na půl cesty vnímají a reflektují genderové otázky ve vztahu ke své pracovní agendě, zejména vedení týmu a přímé klientské práci. Výzkum proběhl formou polostrukturovaných rozhovorů.

Hlavní výzkumná zjištění poukazují na potřebu posílení teoretického a metodického ukotvení genderově senzitivního přístupu v praxi sociálních služeb, neboť v současnosti se vedoucí opírají zejména o vlastní intuici. Lze předpokládat, že vedoucí by mohli takovouto metodickou podporu uvítat. Na jednu stranu sice vnímali genderová témata jako spíše nadstavbu jejich hlavní pracovní agendy, ale na druhou stranu prezentovali sami sebe jako osoby přispívající k prosazování genderově senzitivní kultury a k prevenci uplatňování a posilování genderových stereotypů v týmech i v přímé práci s klientstvem. Klíčovým aspektem takového ukotvení by mohla být implementace principů a hodnot přístupu do vnitřní kultury organizace, což se projeví i v konkrétních metodikách či etických kodexech a podpořena by mohla být východisky teorií sociální práce. Celkově práce přispívá k porozumění vztahu mezi vedením sociálních služeb a genderovou problematikou a naznačuje směry, kterými by se mohla ubírat budoucí praxe s cílem vytvořit genderově senzitivní a inkluzivní sociální služby v České republice i s odkazem k Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Bandit, R., Davidová, I., Macurová, M., & Opatrný, M. (2015). *Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce*. Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Beauvoir, S. de. (1966). *Druhé pohlaví: výbor*. 1. vyd. Orbis
- Benešová, J. (2015). *Jak se rodí gender v diagnostickém ústavu [dizertační práce]*. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií, Doktorský program Integrované studium člověka – obecná antropologie.
- Blakemore, J. E. O., & Centers, R. E. (2005). Characteristics of Boys' and Girls' Toys. *Sex Roles*, 53(9–10), 619–633. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7729-0>
- Bourdieu, P. (2000). *Nadvláda mužů*. Karolinum.
- Brown, C. G. (2012). *Anti-Oppression Through a Postmodern Lens: Dismantling the Master's Conceptual Tools in Discursive Social Work Practice*. *Critical Social Work*, Vol. 13, No. 1.
- Burke, B., Harrison, P. (1998). Anti-oppressive practice. In: Adams, R., Dominelli, L., Payne, M., Campling, J. (eds) *Social Work*. https://doi.org/10.1007/978-1-349-14400-6_19
- Campbell, C. Baikie, G. *Beginning at the Beginning: An Exploration of Critical Social Work*. *Critical Social Work*, 2012, Vol. 13, No. 1.
- Clarke, J., Newman, J. (1997). *The Managerial State*. SAGE Publications
- Clifford, D. J. (1995). *Methods in oral history and social work*. *Journal of the Oral History Society*.
- Cviková, J., Juráňová, J. (2003). *Ružový a modrý svět. Rodové stereotypy a ich dôsledky*. Aspekt.
- Dominelli, L. (2002). *Anti-oppressive social work theory and practice*. Palgrave MacMillan.
- Erikson, E. H. (2022). *Dětství a společnost* (J. Valeška, Přel.; Vyd. druhé, v Portále první). Portál.
- Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (2004) In: *Hodnoty a etika sociální práce*. Sociální práce, sociální práca. Asociace vzdělavatelů v sociální práci 2004(4).
- European Institute for Gender equality (2023). *Gender Equality Index*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/CZ>

European Institute for Gender Equality (n.d.), [online]. *Genderová citlivost*.
https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1107?language_content_entity=cs

European Institute for Gender Equality (n.d.), [online]. *Genderový kontrakt (genderová smlouva)*. (n.d.). https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1152?language_content_entity=cs

Evropská komise (n.d.) Strategie pro rovnost žen a mužů. Dosavadní výsledky a hlavní oblasti činnosti. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

Folwarczná, I. (2010). *Rozvoj a vzdělávání manažerů* (1. vyd). Grada.

Fook, J. *Critical Social Work* (2003). *The Current Issues*. Qualitative Social Work, Vol. 2, No. 2, pp. 123-130

Havelková, H. První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly. In: Valdřová, J. (2004) *ABC feminizmu*. Nesehnutí.

Healy, K. (2000). *Social work practices: Contemporary perspectives on change*. SAGE Publications.

Healy, K. (2001). *Reinventing Critical Social Work: Challenges from Practice, Context and*

Herdt, G. (1993). *Third Sex, Third Gender: Beyond Sexual Dimorphism In Culture And History*. 3rd ed. New York: Zone Books.

Hermanová, M. *Vedení lidí*. In: Herman, J. (2008). *Základy managementu sociálních služeb*. Národní centrum ošřřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů.

Herrmann, M. 2000. „*S Bravom mám lepší pocit*.“ *Aspekt*, (1): 85–97.

Herzog, A.: Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež. In: Hofbauer, B. (2004). *Děti, mládež a volný čas* (Vyd. 1.). Portál.

Holmes, M. (2007). *What is Gender?: Sociological Approaches*. SAGE Publications.

Homfray, Š. (2022). *Proč jsme tak našřřvané? Wo-men*.

Hooks, B. (2000). *Feminism is for everybody: Passionate politics*. South End Press.

Hudson, A., Ayensu, L., Oadley, C., Patocchi, M. *Practising feminist approaches*. In: Hanvey, CH., Philpot, T., Hanvey, C. P. (2002). *Practising social work*. London and New York: Routledge,

Hyde, C. A. (2018). Charisma, collectives, and commitment: Hybrid authority in radical feminist social movement organizations. *Social Movement Studies*, 17(4), 424–436. <https://doi.org/10.1080/14742837.2018.1457519>

Charita České republiky (2018). *Výzkum Charity Česká republika mezi odborníky zjistil, že chudoba je v Česku dědičná!* <https://www.charita.cz/kdo-jsme/pro-media/tiskove-zpravy/vyzkum-charity-ceska-republika-mezi-odborniky-zjistil-ze-chudoba-je-v-cesku-dedicna/>

Chvála, V., & Trapková, L. (2022). *Genderová dysforie jako fenomén naší doby?* *Psychiatrie pro praxi*, 23

Jako doma – Homelike, o.p.s., (2019). *Etický kodex*. Jako doma – Homelike, o.p.s.

Janebová, R. (2005). *Otázky moderní feministické sociální práce*. *Sociální práce, Sociálna práca* 2005(3).

Janebová, R. (2006). *Sociální problémy z aspektu gender*. Vyd 1. Hradec Králové: Gaudeamus

Janebová, R. (2014a). *Kritická sociální práce* (vyd.: první). Gaudeamus.

Janebová, R. (2014b). *Feministické teorie sociální práce*. Gaudeamus.

Janebová, R. (2018). *Vybrané principy kritické sociální práce v kontextu kontroly nedobrovolných klientů*. *Sociální práce, Sociálna práca* 2018(3).

Janebová, R. *Moc a autorita: genderové hledisko*. In: Janebová, R., Kappl, M., & Smutek, M. (Ed.). (2008). *Sociální práce mezi pomocí a kontrolou: sborník z konference IV. Hradecké dny sociální práce : Hradec Králové 12.-13.10.2007*. Gaudeamus.

Janebová, R. *Moc*. In: Matoušek, O., & Křišťan, A. (2013). *Encyklopedie sociální práce* (Vyd. 1). Portál.

Janebová, R., (2008). *Úvahy nad genderovým tichem aneb Je gender relevantní kategorií v sociální práci?* *Sociální práce*, č. 2, s. 90-105.

Janebová, R., Černá, L. 2008. *Konstrukce žen-klientek a mužů-klientů v praxi sociální práce*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Ročník 8, číslo 2/2008: 37-45.

Jarkovská, L. (2005). *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání* (2., aktualiz. vyd.). Nesehnutí.

Jarkovská, L. (2013). *Gender před tabulí: etnografický výzkum genderové reprodukce v každodennosti školní třídy*. Sociologické nakladatelství (SLON).

Jarkovská, L. *Prohlédněme genderové stereotypy*. In: Valdřová, J. (2004). *ABC feminismu*. Nesehnutí.

Jedlička, R. (2004). *Děti a mládež v obtížných životních situacích: nové pohledy na problematiku životních krizí, deviací a úlohu pomáhajících profesí*. Themis.

Kancelář veřejného ochránce práv (2017). *Diskriminace a rovné zacházení příručka pro vzdělavatele v sociální práci*. <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/aktuality/Prirucka-pro-vzdelavatele-v-socialni-praci.pdf>

Klepáčková, O., Krejčí, Z., & Černá, M. (2020). *Trauma-informovaný přístup v sociální práci* (1. vyd.). Grada Publishing.

Klíma, P. (Ed.). (2009). *Kontaktní práce: antologie textů České asociace streetwork* (2. vyd.). Česká asociace streetwork.

Křížková, A., Čermáková, M., Hašková, H., Linková, M., & Nechvátalová, E. (2000). *Gender, rovné příležitosti, výzkum – bulletin týmu Gender v sociologii. Číslo 1/2000*. Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/incpdfs/inf-200001-0000_10_006.pdf

Límová, M. (2018), *Kritická sociální práce – příležitosti a výzvy. Pracovník tváří v tvář člověku hledajícímu pomoc*. Sociální práce, Sociální práca 2018(3). <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2018-3.pdf>

Linková, M. 2000. „*Gender v sociologii*.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 1 (4): 1.

Lišková, K. *Zrcadlo, zrcadlo, řekni: Imperativ mýtu krásy*. In: Cviková, J., Juráňová, J. (2003). *Ružový a modrý svět. Rodové stereotypy a ich důsledky*. Aspekt.

Maříková, H. (1999). „*Proměna rolí muže a ženy v rodině*.“ In: Věšíňová-Kalivodová, E., Maříková, H. (eds). *Společnost mužů a žen z aspektu gender*. Open Society Fund.

Matoušek, O. (2013). *Metody a řízení sociální práce* (3., aktualiz. a dopl. vyd). Portál.

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní Přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Grada Publishing.

Mišovič, J. (2019). *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Slon.

MŠMT: Valdřová, J., Knotková-Čapková, B., Paclíková P. (2010). *Kultura genderově vyváženého vyjadřování Jak koncipovat promluvy a texty? Na co dbát v češtině a v cizím jazyce? Jak lépe zviditelnit odborný přínos žen?*
https://data.idnes.cz/soubory/studium/a100125_bar_gender_prirucka.pdf

Musil, L. (2010). *Tři pohledy na budoucnost sociální práce*. In: Smutek, M., Seibel, F. W., Musil, L., Hubíková, O., & Kubalčíková, K. (2003). *Kultura poskytování osobních sociálních služeb: Případová studie Domu na půl cesty: zpráva ze třetí fáze výzkumu*. VÚPSV.

Navrátil, P. *Sociální fungování*. In: Matoušek, O. (2013). *Encyklopedie sociální práce*. (1. vyd.). Portál.

Norman, J., & Wheeler, B. (1996). GENDER—SENSITIVE SOCIAL WORK PRACTICE: A MODEL FOR EDUCATION. *Journal of Social Work Education*, 32(2), 203–213.
<http://www.jstor.org/stable/23043192>

Novotná, H. *Podstata kvalitativních strategií výzkumu*. In: Novotná, H., Špaček, O., Šťovičková Jantulová, M. (2019). *Metody výzkumu ve společenských vědách*. FHS Univerzita Karlova.

Oakley, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Portál.

Orme, J., Dominelli, L., & Mullender, A. (2000). Working with violent men from a feminist social work perspective. *International Social Work*, 43(1), 89–106.
<https://doi.org/10.1177/a010523>

Pavlica, K. (2021). *Gender, transgender, cisgender – co to jsou zas za novoty?* Prague Pride z.s. - PRAGUE PRIDE. <https://praguepride.cz/cs/cteni-a-foto/clanky/1557-gender-transgender-cisgender-co-to-jsou-zas-za-novoty>

Payne, M. (2014). *Modern social work theory* (4. ed). Palgrave Macmillan.

Pesso, A., Boyden-Pesso, D., & Winnette, P. (2009). *Úvod do Pesso Boyden System Psychomotor: PBSP jako terapeutický systém v kontextu neurobiologie a teorie attachmentu*. Sdružení SCAN.

Pikálková, S. (ed.) (2004). *Mezinárodní výzkum násilí na ženách – Česká republika/2003: příspěvek k sociologickému zkoumání násilí v rodině*. Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Plch, R. (2003). Vstříc úspěšnému startu do dospělosti. In: Sociální práce. Děti a náhradní výchovná péče, č. 21. Asociace vzdělavatelů v sociální práci.

Postmodernism. Critical Social Work, Vol. 2, No. 1.

Renzetti, C. M., Curran, D. J., (2005). *Ženy, muži a společnost* (1. vyd.). Karolinum.

Saulnier, C. F. (2014). *Feminist Theories and Social Work* (0 vyd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315800899>

Smetáčková, I. (2007). *Příručka pro genderově citlivé vedení škol*. Otevřená společnost.

Smetáčková, I. (2013). *Společné, či oddělené vzdělávání dívek a chlapců? Pedagogická orientace*, 23(5), 717–733. <https://doi.org/10.5817/PedOr2013-5-717>

SocioFactor s.r.o. (2024). *Mezigenerační přenos domácího a genderově podmíněného násilí. Souhrnná výzkumná zpráva*. SocioFactor s.r.o.

Šedivý, M., Medlíková, O. (2017). *Úspěšná nezisková organizace* (3., aktualizované a rozšířené vydání). Grada.

Štěpánová, M., Gender Studies o.p.s. (2017). *K rozpakům kolem generického maskulina*. FEMINISMUSCZ.

Tirmizi, S., A., Vogelsang J. D. (2016). *Leading and managing in the social sector*. Springer Berlin Heidelberg.

Univerzita Palackého. *Poznáváme DSD*. [online]. Univerzita Palackého, 2021-09-01 [cit. 22-07-18]. <https://intersex-dsd.upol.cz/>

Úřad vlády České republiky (2016). *Muži a násilí v České republice- Zpráva Pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů*. Úřad vlády České republiky. Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů.

Úřad vlády České republiky (2021). *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030*. Úřad vlády České republiky. https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

Valdrová, J. (2004). *ABC feminismu*. Nesehnutí.

Vošmik, J. (2020). *Místo genderové senzitivity a nestereotypnosti ve výuce sociální práce na českých vysokých školách*. In: Fórum sociální práce: Social Work Forum. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta.

Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2), 251–289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>

Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách (2006)
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon): §2, §3

Žiláková, A. (2020). *Rámcování Istanbulské úmluvy ve vybraných českých médiích*. Diplomová práce, vedoucí Vochocová, Lenka. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Katedra mediálních studií.

Příloha č. 1 – Scénář rozhovoru

Charakteristika účastnice/účastníka výzkumu a pracoviště

1. Jaké je Vaše vzdělání a jak dlouho pracujete na této pozici vedoucí služby? Pracoval*a jste i v minulosti na nějaké vedoucí pozici, pokud ano, kde a jak dlouho?
2. Pokud jsem se na webu dívala správně, váš tým má (*tolik a tolik*) lidí, z toho (*tolik*) žen a (*tolik*) mužů. Jak toto složení vnímáte/hodnotíte a proč? Je to za Vás optimální? Pokud ne, v čem není a proč?

Vzhledem k tomu, že máte na pracovišti (takový a takový) poměr žen a mužů, máte pocit, že to má nějaký vliv na dynamiku, spolupráci, chemii uvnitř týmu? Pokud ano, mohl*a byste mi to více popsat? V čem to vnímáte? Můžete uvést nějaký konkrétní příklad
3. Na Vašich webových stránkách jsem zjistila, že máte v týmu zastoupeny tyto profesní pozice: xx. Je to stále aktuální?
4. Je toto rozložení za Vás ideální stav? Pokud ne, jaké profese byste potřebovali doplnit a proč?
5. Myslíte si, že v kontextu toho, jaké služby nabízíte, je Vaše pracoviště v něčem specifické oproti jiným NZDM/DPC? Pokud ano, v čem a proč?
6. Pracujete někdy i Vy sám*sama v přímé práci s klienty a klientkami? V jakém rozsahu?

Ideální pracovnice/pracovník a gender v pracovním týmu

7. Kdo má v kompetenci přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň u Vás ve službě?
8. Jak probíhá proces přijímání nového člověka do týmu?
9. Jaká kritéria jsou hodnocena při přijímání nového člověka do týmu? Co je pro vás klíčové a co naopak méně a proč?
10. A kdo rozhoduje o přijetí člověka do týmu?
11. Stalo se někdy, že pro vás třeba bylo důležité, zda je uchazeč či uchazečka muž nebo žena? Pokud ano, v jaké situaci to bylo? Pokud ne, mohla by podle vás nastat nějaká taková situace ve Vaší službě, kdy by to mohlo být důležité.

Gender – představy a postoje: reflexe ve vedení týmu a v klientské práci

12. Když se řekne slovo gender, co si pod tímto pojmem představíte? (pozn. Jaké myšlenky se vám honí hlavou, když se řekne toto slovo)
13. Když se řekne pojem genderové stereotypy, co si pod tímto pojmem představíte?

- a) Setkal/a / setkáváte se někdy ve své práci s genderovými stereotypy? Mohl/a byste mi popsat, v jakém kontextu? Uvést nějaké příklady? (př. při práci s klienty a klientkami nebo v kontextu týmu)
14. Pracujete s dívkami i chlapci, odlišuje se nějak vaše práce s těmito dvěma skupinami?
- a) A pokud ano, v čem a proč? Za jakých okolností to vnímáte jako funkční a proč? (např. že se vám třeba osvědčuje nějaký odlišný komunikační styl nebo zda třeba vnímáte nějaké odlišné potřeby dívek a chlapců?) Pokud ano, mohl*a byste mi to popsat na nějakých příkladech z praxe?
15. Jaké mohou být podle vás přínosy a úskalí odlišného jednání s dívkami a chlapci?
16. Řekl/a byste, že se v průběhu vaší osobní profesní praxe práce s dívkami a chlapci nějak proměnila/proměňuje? A pokud ano, v čem/jak?
17. Podstupujete nějaké konkrétní kroky, které jsou směřovány k tomu, aby na Vašem pracovišti byl přístup ke klientkám a klientům stejný? Pokud ano, jaké?
18. Nyní položím více obecnější otázku, jsou genderové stereotypy ve vaší službě respektive ve vašem týmu vůbec nějaké téma? Mluvíte o tom někdy? A pokud ano, za jakých okolností?
19. Je to pro vás osobně nějakým způsobem důležité téma? Pokud ano, proč?

Etický kodex

20. (Pozn. spousta organizací nemá kodex zveřejněný, než bych zahájila rozhovor, poprosila bych o poslání kodexu.)
21. Kdo u Vás zpracovává etický kodex?
22. Jak na Vašem pracovišti pracujete s etickým kodexem?
23. V jakém časovém rozsahu etický kodex revidujete?
24. Jste spokojen*a s aktuální podobou Vašeho etického kodexu? Je něco, co byste změnil*a a proč?

Závěr

Já jsem nyní vyčerpala všechny své otázky. Možná jsem se ale zapomněla zeptat na něco, co vy ve vztahu k tématu genderově senzitivní sociální práce vnímáte jako důležité. Nebo byste ještě něco ráda dodala, doplnila. Chtěla byste ještě něco doplnit?

Příloha č. 2- kódovací kniha

1. PERSPEKTIVA GENDERU V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH					
2. BUDOUCNOST GENDEROVÉ CITLIVOSTI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH					
A) GENDER JAKO NADSTAVBA					
B) GENDER JAKO TÉMA LGBTQ+ KOMUNITY, MLADÝCH LIDÍ A ŽEN					
C) GENDER VNÍMÁN JAKO SOUČÁST KRIZE IDENTITY					
D) ETNICITA A GENDER V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH					
E) MEZIGENERAČNÍ PŘENOS: „BREAK THE CYCLE“					
F1 Reflexe konkrétních témat, jaká témata se participantkám a participantům k genderu pojí	F2 Další formy vnímání tématu gender	F3 Gender při výběru nového člověka a jeho role; klíčové atributy		F4 Dynamika v týmu	
1A Reflexe konkrétních témat, jaká témata se participantkám a participantům k genderu pojí	1B Další formy vnímání tématu gender	2B Gender při výběru nového člověka a jeho role	2D feminita vs. maskulinita	2E ženy a muži v týmu	2F genderové stereotypy v týmu jako forma humoru
Téma gender souvisí s tématem sexuality	Edukativní témata	Není rozhodující	Očekávání – role –	Řešení konfliktů v týmu	Transparentnost vs. netransparentnost
Konkrétní genderové identity- trans a nebinární osoby	Systémové, strukturální nerovnosti	Znalosti, schopnosti, individualita, osobnost důležitější než gender	Koncept anima a animus	Komunikace – témata	
Gender v kontextu kultury jiné země	Genderová identita jako téma mladých lidí	Situace, kdy gender může být důležitější	Zohledňovaná témata: mateřství, těhotenství, platy, menstruační volno		
Gender v kontextu	Genderová témata jako	Je to o lidech	Psychotesty		

kultury romské etnicity	trend mladých – vliv sociálních sítí				
Mezigenerační přenos	Genderová identita v kontextu krize identity – krize identity pramenící z traumatický ch zážitků				
Intersekcionali ta- etnicita, sexualita, gender					
Narůstající počet trans a nebinárních osob					
Potřeba reagovat na aktuální témata- iniciativa se rozvíjet					

F) STANDARDIZACE GENDERU: ETIKA A PRAXE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH - Reflexe ve vedení týmu				
F1 Tým- genderové stereotypy, očekávání, příklady	F2 Reakce na stereotypy kolegyňstva	F3 Nástroje prevence nerovného přístupu	G) Faktory přispívající k genderové senzitivě	
Důležitost neřídít se stereotypy (zkušenosti)	Není to hlavní téma, neobjevuje se jako téma	Intervize	1C Faktory přispívající k genderové senzitivě	1D Osobní zkušenosti jako jeden z faktorů přispívající k genderové senzitivě
Stereotypy kolegyňstva	Mapování, oslovování, nabourávání	Supervize (individuální nebo skupinová)	Věk- roky praxe	Sexuální orientace

Stereotypy nereflektované	Otevřená komunikace, diskuze	Porady	Psychoterapeutický výcvik-sebezkušenost	Citlivost na srovnávání žen a mužů
Stereotypy na podvědomé úrovni	Zpětná vazba	Teoretická východiska sociální práce a psychoterapeutických směrů- praxe vycházející z reflektované teorie	Východiska profese, etika profese	Vlastní děti (dcery)
Očekávání od dívek a chlapců	Mladé kolegyně více angažované v oslovování stereotypů	Otevřená komunikace, sdílení a reagování na stereotypy	Potřeba reagovat na aktuální a budoucí výzvy	Zkušenost se vztahovými stereotypy (role žen a mužů)
Rasové stereotypy-sociální sítě	Obavy v týmu, jak komunikovat vlastní nejistoty ohledně těchto témat		Osobní zkušenosti	Zabývání se tématem genderu v rámci studia
Začínající praxe			Autenticita jak v osobním, tak v soukromém životě	

F) STANDARDIZACE GENDERU: ETIKA A PRAXE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH
- reflexe v klientské přímé práci

4A Východiska	4B reflexe v kontextu nabízených služeb	4C genderové stereotypy klientstva	4D přístup ke klientstvu	4E vztah pracovníctva a klientstva 1-1	4F dynamika mezi klientstvem
Postmodernistický přístup	Gender témata v nabízených službách	Faktor věku	Představení se - identita	Důležitost genderu pracovníctva	Akceptace
Organizace LGBTQ+ friendly	Typologie služby	Mužská vs. ženská role – mezigenerační přenos	Nehodnotící, respektující přístup	Vliv feminity a maskulinity	Neakceptace
	Iniciativa vylepšovat služby	Právo na sebeurčení- mezigenerační přenos	Individualizovaný přístup na základě potřeb	Diskuze o stereotypech jako prostředek pro prohloubení vztahu	Otevřenost diskuzi
	Ubytování trans a	Proměna složením	Vývojové úkoly	Těhotenství a	Vliv aktuálního

	nebinárníc h osob DPC	klientstva a časem		mateřství klientek	složení klientstva
		Neregistrová ny	Oslovování stereotypů		
		Stereotypy směrem od klientstva k pracovníctv u	Stejně podmínky		
			Přenos a protipřenos		
			Neutvrzování ve stereotypch		

Ukázka kódování rozhovoru 1

Výzkumnice:

A když půjdu víc k té klientské práci, třeba i co se týká supervize nebo tak. Jestli tam někdy se objevilo to téma genderu genderových stereotypů?

Participující:

Jojo. Já mám blondatou kolegyni taková menší kolegyně, takže sedí klient, který je o 2 hlavy větší a on, že je prkno a že je blondýnka a říkal jako fórky o blondýnkách. Šlo to do té míry, že on neslyšel tu stopku, kterou mu říká jako o tom, že otočíme list. A ona to na supervizi vlastně poměrně hezky zdárně reflektovala, jak jí to vlastně jako štve a pan supervizor se jí vracel, že má jakoby to tomu klientovi říct, že jí to štve a že to není jako okej dělat, co se týká něčí výšky a nedej bože barvy vlasů jo. No tak to třeba bylo teď někdy v poslední době v nějakém kvartálu.
[genderové stereotypy produkováné směrem od klintstva k pracovníctvu](#)

Výzkumnice:

Takže jste jí podpořili v tom, aby jednala otevřeně za sebe a oslovovala to?

Participující:

Přesně tak, přesně tak. Ona vlastně měla tendenci v tu chvíli, protože se jí to jako dotýkalo... jít jako striktně školsky po pravidlech a dávat stopky. A na to konto já jako pedagog jsem říkal: Dáváš klientovi stopku? Zamezuješ mu chodit do služby a jeho chování se nemění. Je to vhodný nástroj? Došli jsme k tomu, že asi úplně ne, že možná by bylo lepší pro přiblížení se ke klientovi se ho ptát: Děláš takovéhle kraviny a co je zatím? Rozumíte, nemá s matkou, nemá prostě pozitivní jako vzory v tomhle smyslu a borec jeho táta, kterej prostě. Se k ní nechová asi hezky úplně.
[zpětná vazba k přístupu pracovníků ke klientstvu; diskuze](#)

Výzkumnice:

Já tady mám ještě co se týká genderu jednu otázku a to je jestli je to pro vás nějakým způsobem důležité téma? A pokud ano, proč?

Reproduktor 2

Jo no, jako já vlastně jsem k tomu jako zcitlivěl v poslední době, ať už ve vztahu ke kolegyním v práci. A ta představa jako pro mě je ten z toho, že mám doma jako 3 dcery, nechci, aby žily blbě a nebudou dostávat horší finanční ohodnocení jenom proto, že jsou ženy, že? Na jednu dobrou bude ohodnocen jejich pracovní výkon nebo jakýkoli výsledek jako jejich práce úsilí a ne to, jestli přesně mají vulvu nebo penis. Jsem za to rád, ale pro mě to vlastně není novinka. Mám dojem, že jsem k tomu jako zcitlivěl více, jsem do toho teď zaangažovaný. Jako vlivem nějaký vlastní situace, ale vždycky jsem to tak jako měl.
[osobní postoj](#)

Ukázka kódování rozhovoru 2

Výzkumnice:

Mě by zajímalo, ale je to také mimo otázky, ale vy jste mluvila o tom, že jste tam v minulosti tedy měli trans klienta. A jak jste to řešili z hlediska tedy bytu, byl jako ubytovaný společně s ostatními muži, klienty, nebo jak jste tohle měli vyřešené?

Participující:

My jsme to měli tak, že naopak jsme to jako neříkali klientům, kteří to vlastně se to nějak nedozvěděli sami, tak jsme jim to automaticky neříkali, aby jako hele přijde k tobě prostě holka, která je kluk nebo holka, která se cítí i tím mužem. To znamená, že jsme to prostě zkusili tak, že jsme ho dali vlastně k tomu muži a vlastně nějaký problém tam jako nevzniknul. Takže a hlavně teda ono zrovna se tady u toho klienta stalo, že byl v takovém dvoupokojovém bytě, takže se tam často jako byl sám, že to zrovna tak jako vycházelo, že tam třeba měl spolubydlícího, který tam tolik nebyl, nebo naopak, že zrovna tam jako nebyla taková kapacita, takže tam mohl být třeba sám. A ten spolubydlící ten potom vlastně věděl, že se jedná o trans muže, jako dozvěděl se to potom. [Ubytování trans a nebinárních osob v DPC](#)

Pak tam přišel ještě jeden, který byl vlastně na tom stejně, tak ti byli chvíli spolu. A vlastně řešili jsme to třeba, když si pamatuji, že jsem to vlastně s ním nějak řešila a teď už nevím, jaký kontext to byl, že jsem se ptala, jestli jako chce být spíš jo, protože nechtěl s někým být na pokoji, takže si vzpomínám, že jsem mu nabízela, že jediné, co pro něj můžou dělat, že můžeme být mezi ženami, ale že pro něj to tím pádem znamená, že vlastně na sebe upozorní, že je žena, protože těm ženám to nevadilo. Ty to věděli. [jak reagovat při poskytování ubytování nebinárním osobám; genderová identita klienta*ky ve vztahu k dalšímu klientstvu](#)

Výzkumnice:

jo

Participující:

A vlastně byly by v pohodě, že tam vlastně s nimi jakoby bude muž, ale byla by to jako papírově žena. A s tím, že on teda nakonec si přál zůstat prostě v tom mužském pokoji, takže tak. Takže vlastně tady ten klient se to nedozvěděl, ale stalo se nám, že když pak nastoupil jiní klienti tak, že třeba jeden klient si toho jako všimnul a začal oslovovat vlastně tady toho klienta, jakoby v ženským rodě. Takže jsme s ním měli nějakou rozpravu, že se to dělat prostě nemá. [dynamika v týmu klientstva; komunikace směrem ke klientstvu](#)

Výzkumnice:

Děkuju. Já se teďka na to doptávám, protože mám zkušenost zase z jiných rozhovorů s lidmi z domu na půl cesty, že vlastně tohle bylo pro ně nějak vlastně téma, že oni nevěděli, jak vlastně by přistoupili k tomu, kdyby se jim ve službě objevil trans nebo nebinární člověk, co se týká toho ubytování, tak mě jenom zajímalo, jak to máte vlastně vy.