

RODOVÉ STEREOTYPY V KONTEXTE SOCIÁLNEJ PRÁCE

Gender stereotypes in the context of social work

Beáta Balogová, Peter Gallo, Bohuslava Mihalčová, Jozefína Hvastová,
Magdaléna Freňáková

ABSTRAKT

Predkladaný príspevok sa zaoberá problematikou rodových stereotypov v kontexte sociálnej práce. Hlavným cieľom príspevku je analyzovať jednotlivé rozdiely v odmeňovaní a kariérnom postupe z hľadiska rodu v zariadeniach sociálnych služieb. Príspevok analyzuje rozdielne odmeňovanie mužov a žien a rozdielny kariérny postup v sektore sociálnych služieb, ktoré sú založené na kritickej reflexii a antiopresívnej sociálnej práci. Túto problematiku skúmajú kvantitatívne výskumné metódy; hlavným je dotazník zostavený výskumníkmi a distribuovaný zamestnancom – sociálnym pracovníkom v sociálnych službách. Dotazník sa zaoberá dvomi oblasťami, prvou je demografia (pohlavie, vek a vzdelanostná štruktúra) a druhá súvisí s možnosťami kariérneho rastu a možnosťami odmeňovania. Získané výskumné údaje sú štatisticky spracované a vyhodnotené. Výsledkom výskumu je analýza získaných dát a konštatovanie rozdielov a podobností vo vnímaní kariérneho postupu a odmeňovaní v sektore sociálnych služieb.

Kľúčové slová: rodové stereotypy, kariérny rast, odmeňovanie, sociálna práca.

ABSTRACT

The presented contribution deals with the issue of gender stereotypes in the context of social work. The main goal of the paper is to analyze individual differences in remuneration and career progression from the point of view of gender in social institutions. The paper analyzes the differential remuneration of men and women and the differential career progression in the social services sector, which are based on critical reflection and anti-oppressive social work. Quantitative research methods investigate this issue; the main one is a questionnaire compiled by researchers and distributed to employees - social workers in social services. The questionnaire covers two areas, the first is demographics (gender, age and educational structure) and the second is related to career growth opportunities and remuneration opportunities. The obtained research data are statistically processed and evaluated. The result of the research is the analysis of the obtained data and the determination of differences and similarities in the perception of career progression and remuneration in the social services sector.

Key words: gender stereotypes, career growth, remuneration, social work.

ÚVOD

Začiatok súčasného storočia priniesol do vedy rozsiahle pochybnosti v reakcii na turbulentné podmienky vo svete Bleses et al. (2023). Súčasný vek je charakterizovaný turbulentným a neustále sa meniacim prostredím a pre pracovníkov je veľmi dôležité mať fungujúce sociálne vzťahy a pozitívny postoj k životnému prostrediu Degryse (2017). Rodový stereotyp je

zovšeobecnený pohľad alebo predsudok o atribútoch alebo charakteristikách alebo rolách, ktoré majú, mali by mať alebo by mali vykonávať výlučne ženy či výlučne muži. Rodový stereotyp je škodlivý, ak obmedzuje schopnosť žien a mužov rozvíjať svoje osobné schopnosti, vykonávať svoju profesionálnu kariéru a rozhodovať o svojom živote. Či už sú zjavne nepriateľské (napríklad „ženy sú iracionálne“) alebo

zdanlivo benígne („ženy vychovávajú“), škodlivé stereotypy podporujú nerovnosti (Gilligan 2017). Napríklad tradičný pohľad na ženy, ako opatrovatel'ky znamená, že zodpovednosť za starostlivosť o deti často pripadá výlučne na ženy. Okrem toho rodové stereotypy zložené a prelínajúce sa s inými stereotypmi majú neúmerne negatívny vplyv na určité skupiny žien, ako sú ženy z menšinových alebo separovaných skupín, ženy so zdravotným postihnutím, ženy z nižších spoločenských vrstiev, nižším ekonomickým postavením, ohrozené sú aj migrantky a ďalšie (Hitchcock 2017). Rodové stereotypy sa týkajú praxe pripisovať konkrétnej žene alebo mužovi špecifické vlastnosti, roly len z dôvodu ich príslušnosti k sociálnej skupine. Rodové stereotypy sú nevhodné hlavne ak vedú k porušovaniu ľudských práv a základných slobôd (Kasulis 2002).

Predkladaný príspevok je rozdelený do nasledujúcich častí: prvá časť poskytuje teoretické východiská skúmanej problematiky. Druhá časť popisuje výskumné metódy, výskumnú vzorku a výskumný nástroj – dotazník. V tretej časti prezentujeme výsledky súčasného výskumu, teda overené hypotézy. V závere je prezentovaná úvaha, ktorá poukazuje na špecifiká rodových stereotypov v sociálnych službách.

TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

Rodové stereotypy predstavujú vážnu prekážku dosiahnutia skutočnej rodovej rovnosti a prispievajú k rodovej diskriminácii. Rodové stereotypy sú predpojaté predstavy, v rámci ktorých sú mužom a ženám svojvoľne pridelené vlastnosti a roly určené a obmedzené ich pohlavím. Rodové stereotypy môžu obmedziť rozvoj prirodzených talentov a schopností chlapcov a dievčat, žien a mužov, ich vzdelávacie a profesionálne skúsenosti, ako aj životné príležitosti vo všeobecnosti. Stereotypy o ženách sú príčinou hlboko zakorenených postojov, hodnôt, noriem a predsudkov voči ženám. Používajú sa na ospravedlnenie a udržiavanie historických vzťahov moci mužov nad ženami, ako aj sexistických postojov, ktoré brzdia pokrok žien. Rodové stereotypy môžu mať nepriaznivý vplyv na všetky pohlavia, keďže

mladí ľudia sú pravidelne vystavení správam o tom, ako by chlapci a dievčatá mali vyzeráť, správať sa či žiť. U detí, ktoré sa nezhodujú s rodovou binárnou sústavou muža alebo ženy, môžu rodové stereotypy spôsobiť zmätok a nepohodlie. To môže viesť k nedostatku sebahodnoty, sebaúcty a internalizovanej transfóbie. Rodové stereotypy tiež vytvorili to, čo sa nazýva „hegemonický mýtus“ predstava, že muži sú dominantným pohlavím, sú silní a nezávislí, zatiaľ čo ženy potrebujú byť chránené. To môže byť nebezpečné pre všetky pohlavia a malo by to byť niečo, čo si učitelia aktívne uvedomujú Saughton (2017).

Štandardizované reprezentácie mužov a žien v rámci kultúry sú explorované najmä v masmédiách, ktoré polarizujú rozdiely medzi pohlaviami, najmä v ich fyzickom vzhľade, črtách, správaní a povolaniach. Stereotypy sú tak všeobecne známe, že na základe identifikácie akéhokoľvek prvku v rodovom stereotypy ľudia pravidelne vyvodzujú závery o iných prvkoch, ktoré sú s nimi spojené. V praxi sa často stretávame s tým, že je rozšírené používanie týchto stereotypov ako vhodného modelu spoločenského správania. Takéto reprezentácie sú považované za kľúčový faktor v socializácii negatívnych rodových rolí, fungujú ako konzervatívny vplyv na kultúrnu reprodukciu Heine (2015).

Rodové stereotypy sú v praxi prezentované ako špecifické vlastnosti alebo úlohy konkrétnej ženy či muža, len z dôvodu ich príslušnosti k sociálnej skupine. Rodový stereotyp je vo svojej podstate viera až presvedčenie, ktoré môže spôsobiť, že jeho držiteľ si vytvorí domnienky o členoch predmetnej skupiny, ženách a mužoch. Nebezpečenstvo vzniká hlavne vtedy, ak sú stereotypné presvedčenie aplikované na človeka (European commission 2017; Harker et al. 2016). Stereotyp je škodlivý, keď obmedzuje ženy, resp. schopnosť mužov akceptovať, že žena chce rozvíjať svoje osobné spôsobilosti, pokračovať vo svojej profesionálnej kariére a rozhodovať sa o ich živote a životných plánoch. Aj zdanlivo neškodné stereotypy môžu byť škodlivé, najmä v prípade, že vzniká predstava, že ženám je určená starostlivosť a zodpovednosť za výchovu detí, ktorá často ostáva výlučne na nich. Rodové stereotypy sú

neprípustné ak majú za dôsledok porušovanie ľudských práv a základných slobôd. Príkladom toho je akceptácia manželského znásilnenia - ako výsledku stereotypu, ktorý vníma ženy ako sexuálne vlastníctvo mužov (*Európska komisia* 2020; Degryse 2017).

METODOLÓGIA

Predkladaný príspevok sa zaoberá problematikou rodových stereotypov z hľadiska odmeňovania a kariérneho rastu v sektore sociálnych služieb. Dotazník sme zvolili ako hlavný výskumný nástroj, nakoľko ho považujeme za najvhodnejší spôsob zisťovania postojov a odpovedí vo výskume tohto typu. Dotazník bol rozdelený na dve časti. Prvú časť tvorili demografické otázky zamerané na pohlavie respondenta, vzdelanie a vek respondentov. Druhá časť dotazníka bola určená na zber výskumných údajov. Výskumné otázky boli zamerané na možnosti kariérneho rastu, možnosti odmeňovania v sektore sociálnych služieb a ďalších výskumných faktorov, ktoré rozoberieme v ďalších príspevkoch. Dotazník pozostával z otázok s vopred určeným výberom, s možnosťou doplnenia odpovede a otázok založených na Likertovej škále. Likertova škála obsahovala päťbodovú škálu možností definovaných od silne súhlasím, nemôžem odpovedať úplne nesúhlasím. Výskum sa uskutočnil online pomocou formátu Google. Pri výbere respondentov sme aplikovali metódu náhodného výberu respondentov, pri ktorej má každý respondent rovnakú pravdepodobnosť, že bude vybraný. Výskum bol realizovaný v zariadeniach sociálnych služieb. Celkovo sme dostali 106 odpovedí od respondentov zo zariadení sociálnych služieb. Výskum zameraný na rodové stereotypy v sektore sociálnych služieb bol realizovaný na základe vopred stanovených hypotéz, ktoré uvádzame nasledovne:

H1: Predpokladáme, že medzi mužmi a ženami existujú štatisticky významné rozdiely v odmeňovaní.

H2: Predpokladáme, že medzi mužmi a ženami existujú štatisticky významné rozdiely v možnostiach kariérneho rastu.

Údaje získané od respondentov boli overené matematicko-štatistickými metódami na základe stanovených hypotéz,

ktoré slúžia na kvantifikáciu výsledkov výskumu. Na výskumné účely boli použité metódy analýzy a syntézy, spracované do podrobných kontingenčných tabuliek. V nadväznosti na vymedzené premenné a stanovené hypotézy, boli použité metódy ako Chi-kvadrát test nezávislosti a Mann-Whitney U-test. Dáta boli vyhodnocované v štatistickom softvéri Statistica, verzia 12.

3 Výsledky výskumu

Problematika rodových stereotypov bola skúmaná formou kvantitatívneho výskumu, s využitím metódy dotazníka, ktorý bol vytvorený na základe vopred stanovených hypotéz. Prvá hypotéza bola zameraná primárne na skúmanie rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a bola stanovená nasledovne:

H1: Predpokladáme, že medzi mužmi a ženami existujú štatisticky významné rozdiely v odmeňovaní.

Hypotéza bola testovaná pomocou dvojvýberového Mann-Whitneyho testu nezávislých premenných. Výsledok testu potvrdil štatisticky významný rozdiel, keďže testovacia charakteristika (2,23) dosiahla vyššiu hodnotu ako tabuľkové testovacie kritérium (1,96). Potvrdenie signifikantného výsledku schvaľuje aj výsledná p-hodnota ($p = 0,0332$), ktorá je nižšia ako testovaná hladina významnosti $p = 0,05$. Z uvedeného vyplýva, že medzi mužmi a ženami v sektore sociálnych služieb je z hľadiska odmeňovania štatisticky významný rozdiel. Výsledné charakteristiky Mann-Whitneyho testu uvádzame v tabuľke 1.

Table 1: Testovanie prvej hypotézy

Test criterion name	Value of Test Criterion
Test characteristic (z)	2.23
Table value	1.96
U value	566.5
p-value	0.0332

Source: Author's own processing

Potvrdenie hypotézy znamená, že pohlavie predstavuje faktor, ktorý ovplyvňuje výšku odmeny za prácu v sektore sociálnych služieb a uvádza, že ženy sú v tomto sektore ohodnotené menej, aj keď vykonávajú rovnakú prácu ako muži.

Druhá hypotéza bola zameraná na skúmanie rozdielov v možnostiach kariérneho rastu z hľadiska pohlavia. Výskum zisťoval, či má pohlavie vplyv na možnosť kariérneho rastu z hľadiska, či ide o ženu, alebo o muža. Hypotéza bola stanovená nasledovne:

H2: Predpokladáme, že medzi mužmi a ženami existujú štatisticky významné rozdiely v možnostiach kariérneho rastu.

Skúmaná hypotéza bola testovaná pomocou dvojvýberového Mann-Whitneyho testu nezávislých premenných. Testovacia charakteristika (2.13) dosiahla vyššiu hodnotu ako tabuľkové testovacie kritérium (1.96). Výsledok analýzy tak potvrdil štatisticky významný rozdiel vo vzťahu medzi pohlavím a možnosťou kariérneho rastu. Významný štatistický rozdiel potvrdzuje aj výsledná p-hodnota ($p = 0,0334$), ktorá je nižšia ako testovaná hladina významnosti $p = 0,05$. Z výskumu vyplýva, že medzi pohlavím a možnosťou kariérneho rastu je štatisticky významný rozdiel. Výsledné charakteristiky Mann-Whitneyho testu sú uvedené v tabuľke 2.

Table 2: Testovanie druhej hypotézy

Test criterion name	Value of Test Criterion
Test characteristic (z)	2.24
Table value	1.96
U value	598.3
p-value	0.0334

Source: Author's own processing

Overenie hypotézy predstavujú výsledky výskumu, z ktorých vyplýva, že muži majú jednoduchší kariérny postup v sektore sociálnych služieb ako ženy. Z uvedeného vyplýva, že pohlavie hrá dôležitú rolu v sektore sociálnych služieb aj pri dosahovaní vyšších kariérnych pozícií.

Výsledky realizovaného výskumu potvrdzujú, že rodové stereotypy neobchádzajú ani sektor sociálnych služieb, ktorý je týmto negatívnym faktorom výrazne ovplyvnený. Ženy majú sťaženú pozíciu dostať sa do vyšších, prípadne manažérskych pozícií, či už v zariadeniach sociálnych služieb, na úradoch práce sociálnych vecí a rodiny, či v inštitúciách

tretieho sektora. Spravodlivé odmeňovanie podľa výsledkov tohto výskumu v sektore služieb taktiež neplatí. Do istej miery vyrovnávajú tieto nerovnosti tabuľkové platy, ale akonáhle sú platy zmluvné, tak muži sú ohodnotení viac a ženy dostanú za tú istú prácu nižšiu mzdu. Tieto výsledky, ktoré sme zistili podnecujú súvisiacu agendu k lepšiemu zrovnoprávneniu podmienok pre mužov a ženy a vytvoreniu motivačného prostredia pre obe pohlavia.

ZÁVER

Problematika rodových stereotypov je téma, ktorá je dôležitá pre ďalšie skúmanie. Stabilné odmeňovanie pracovníkov sociálnych služieb prinesie očakávané benefity nielen pre vedenie zariadenia, ale aj pre ostatných zamestnancov a všetky zainteresované strany. Predkladaná štúdia sa zamerala na skúmanie rodových stereotypov v sociálnych službách. Z výsledkov výskumu vyplýva, že rozdiely v odmeňovaní a v možnostiach kariérneho rastu v sektore sociálnych služieb sú evidentné. Sociálna práca ako pomáhajúca profesia si zaslúži spravodlivé odmeňovanie pre všetkých svojich pracovníkov a pracovníčky. Tieto zistenia, videné optikou antiopresívnej sociálnej práce z pohľadu kritickej reflexie, podnecujú manažment zariadení sociálnych služieb vytvárať priaznivé podmienky pre prácu svojich zamestnancov. Rovnako aj respondenti ako zamestnanci dostávajú priestor na vnútornú reflexiu a posilnenie vnútornej motivácie. Vo vzťahu ku klientom sociálnych služieb tieto vonkajšie a vnútorné motivačné podnety znásobujú benefity zvyšovania kvality sociálnych služieb, celkovo vedú k zvýšeniu kvality ich života.

Zoznam bibliografických odkazov

BLESES, Dorthé et al., 2023. Early childhood educator's implementation readiness and intervention fidelity: Findings from a person-centered study. In: *Early Childhood Research Quarterly* [online]. Vol. 63, No. 2, pp. 156-168. [cit. 2023-01-18]. ISSN 0885-2006.

Accessible from:

<https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2022.12.006>

European commission, 2017. *Gender Equality 2017. Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics. Special Eurobarometer 465* [online]. [cit. 2022-08-05].

Dostupné z:

<https://www.scribd.com/document/365271915/ebs-465-sum-equality-en-pdf>

Európska komisia, 2020. *Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025* [online]. [cit. 2023-03-05].

Dostupné z: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN)

[lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN)

[content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN)

DEGRYSE, Christophe, 2017. *Shaping the world of work in the digital economy*. Brussels: ETUI [online] [cit. 2022-10-20].

Dostupné z:

<https://www.etui.org/Publications2/For-esight-briefs/Shaping-the-world-of-work-in-the-digital-economy>

GILLIGAN, Robbie, 2017. Resilience Theory and Social Work Practice. In: F. J. TURNER, eds. *Social Work Treatment*. USA: Oxford University Press, pp. 441-452. ISBN 978-01902-39-59-6.

HARKER, Rachel et al., 2016. Exploring resilience and mindfulness as preventive factors for psychological distress burnout and secondary traumatic stress among human service professionals. In: *Work. A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* [online]. Vol. 54, no. 3, pp. 631-637, [cit. 2023-03-13].

Dostupné z:

<https://content.iospress.com/articles/work/wor2311>

HEINE, Sophie, 2015. The EU approach to Gender: Limitations and Alternatives [online]. In: *European Policy Brief*. No. 40, 2015, [cit. 2023-08-07].

Dostupné z:

<<http://aei.pitt.edu/74544/1/40.pdf>>

HITCHCOCK, Iverson, Laurel, 2017. Learning Social Work Skills From Simulations. In: *SocialWorkToday.com* [online]. [cit. 2023-10-14].

Dostupné z:

<https://www.socialworktoday.com/enewsletter/2017/september/>

KASULIS, Thomas. P., 2002. *Intimacy or Integrity. Philosophy and cultural difference*. Honolulu: University of Hawai press. ISBN 80-8248-2476-8

SAUGHTON, John, 2017. *What is difference between sex and gender?* [online]. [cit. 2023-08-08].

Dostupné z:

<https://www.scienceabc.com/eyeopener/s/what-is-the-difference-between-sex-and-gender.html>

Afiliácia

Príspevok vznikol ako výstup z projektu KEGA č. 027PU-4/2022 *Transfer digitálnych technológií do inovácie metodiky odbornej praxe v pregraduálnej príprave študentov sociálnej práce* a projektu VEGA č. 1/0535/23 *Integrácia ukrajinských migrantov a posúdenie náročnej životnej situácie spojennej s krízou vyvolanou vojnovým konfliktom optikou sociálnej práce*.

Kontaktné údaje

prof. PhDr. Beáta BALOGOVÁ, PhD., MBA
Ing. Peter GALLO, PhD.

Inštitút edukológie a sociálnej práce
Filozofická fakulta

Prešovská univerzita v Prešove

Email: beata.balogova@unipo.sk

Email: peter.gallo.1@unipo.sk

prof. Ing. Bohuslava MIHALČOVÁ, PhD., PhD., EUR Ing.

doc. Ing. Jozefína Hvastová, PhD.

Ing. Magdaléna Freňáková, PhD.

Katedra ekonómie a manažmentu

Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach

Ekonomická univerzita v Bratislave

Email: bohuslava.mihalcova@euba.sk

Email: jozefina.hvastova@euba.sk

Email: magdalena.frenakova@euba.sk