

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské kombinované studium 2003-2006

Jitka Kučerová

Muži a ženy v mužské kultuře
(se zaměřením na vzdělávání a profesní život)

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2006

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Martin Kopecký, PhD.

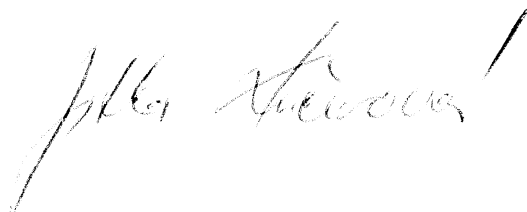
Oponent bakalářské práce:

Datum obhajoby:

Výsledek obhajoby:

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracoval/a zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, které jsem použil/a.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jitka Števcová". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping tail on the final letter.

OBSAH

OBSAH	3
0 ÚVOD	5
1 MUŽSKÁ KULTURA	8
1.1 Vymezení problematiky	8
1.2 Kultura.....	9
1.3 Globalizuje mužská kultura ženskou?.....	11
1.4 Mužská společnost – vysvětlení.....	14
1.5 Gender	15
1.6 Vývoj genderové příslušnosti.....	16
1.7 Dílčí závěr kapitoly	17
2 GENDER A VZDĚLÁVÁNÍ	19
2.1 Vymezení problematiky	19
2.2 Genderové odlišnosti u žáků a studentů.....	22
2.3 Genderové odlišnosti ve výchovně-vzdělávacím procesu	25
2.4 Genderové odlišnosti v profesi učitele/ vychovatele	27
2.5 Školství proti rovnosti žen a mužů.....	29
2.5.1 Příklad opomíjení genderové otázky v odborné literatuře	30
2.6 Dílčí závěr kapitoly	32
3 GENDER A DĚLBA PRÁCE V PROFESNÍM ŽIVOTĚ	35
3.1 Vymezení problematiky	35
3.2 Touha po úspěchu	36
3.3 Diskriminace v podnicích	39
3.3.1 Genderové stereotypy na pracovišti	41
3.3.2 Sexuální obtěžování na pracovišti.....	42
3.3.3 Dva přístupy organizací k diskriminaci	43
3.4 Dualistická teorie trhu práce	43
3.5 Genderová diskriminace a legislativa	45
3.5.1 Příklady diskriminačních praktik	46

3.5.1.1 Hledání zaměstnání	46
3.5.1.2 Pracovní podmínky	47
3.5.2 Příklady direktiv Evropského společenství týkající se genderové rovnosti a zaměstnání.....	47
3.6 Dělbba práce v domácnosti a v zaměstnání	48
3.7 Dílčí závěr kapitoly	49
4 GENDER A DĚLBA PRÁCE V PARTNERSTVÍ A V RODINĚ.....	51
4.1 Vymezení problematiky	51
4.2 Gender a společenské role a očekávání.....	52
4.3 Rodina a zaměstnání mimo domov	53
4.4 Situace v ČR.....	57
4.5 Partnerství	59
4.6 Hlavní oblasti genderové nerovnosti.....	61
4.7 Podmíněnost mužů a nepodmíněnost žen	62
4.8 Dílčí závěr kapitoly	63
5 ZÁVĚR.....	65
6 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ.....	68
7 BIBLIOGRAFIE.....	72
8 PŘÍLOHY	73
Příloha A – problémy dětí rozlišené podle pohlaví.....	74
Příloha B – některé programy EU pro dosažení rovnosti mezi pohlavími	75
Příloha C – příklady nerovnosti v procentech.....	76
Příloha D – vybrané termíny	77

0 ÚVOD

Hned v úvodu bychom chtěli předeslat, že ač by se mohlo podle názvu práce očekávat, že bude zaměřena především na obhajobu žen a jejich nevýhodné pozice v mužské společnosti, nebudeme se věnovat pouze tomuto faktoru. Budeme se snažit poukázat především na rigiditu dnešní společnosti, která si od zástupců obou pohlaví nárokuje plnění stále stejných tradičních rolí bez ohledu na moderní posun většiny ostatních složek tvořících společnost. Nepůjde tedy výhradně o obhajobu žen, ale poukážeme i na nevýhody, které z pravidel „mužské“ společnosti plynou mužům samotným. Muže a ženy budeme tedy prezentovat v určitém smyslu v rovnoprávném postavení – obě dvě pohlaví totiž podléhají kulturním normám a stereotypům.

Chtěli bychom na tuto problematiku nahlédnout s určitým odstupem a neutralitou. Účelem této práce by měla být snaha o vyvarování se jakékoli zaujatosti. Zachování odstupu a racionality je pro nás v této práci cílem, protože svou stálou ožehavostí láká toto téma ke zpracování nové a nové představitele, především speciálně pro tuto oblast vyhraněných vědeckých a politických směrů, které se genderem a problematikou koexistence mužů a žen ve společnosti zabývají primárně (např. gender studies, různé druhy feminismu...). Představitelé takovýchto směrů mají však už výběrem svého zaměření často poněkud zúžený pohled na věc. Jako pro všechny, kdo se specializují na jedno téma po delší dobu, je těžké odpoutat se od emocí, které v nich toto téma vyvolává, a nechat si otevřené dveře pro vyslechnutí nových názorů. To je riziko, které se vyskytuje u všech vyhraněných směrů a oborů a kterého bychom se měli snažit vyvarovat.

My se na tuto problematiku naopak budeme snažit pohlédnout z několika úhlů různých oborů a směrů. Podle našeho názoru jsou práce, které vznikají právě na hranicích více oborů, mnohdy přínosnější a objektivnější než ty, které zůstávají uzavřené v okruhu vlastních vědomostí bez snahy větší interakce s obory jinými. Přiblížit se něčemu takovému bychom se tedy pokusili i v této práci.

Během práce se budeme zabývat tématem „mužské“ a „ženské“ kultury, problematikou genderových specifík v oblasti vzdělávání a dělby práce v závislosti na pohlaví ve veřejné a soukromé sféře. Úkolem práce však nebude teoreticky vyčerpat jednotlivá témata, ale spíše hledat a poukázat na podmíněnost a podobnost popisovaných oblastí.

Nejprve si vymezíme pojem kultury a její obecné znaky, uvedeme si některá specifika mužů a žen a vysvětlíme si pojem kultury „mužské“. Zastavíme se také u pojmu gender a u biologických a kulturních vlivů ve vývoji jedince. V druhé kapitole se podrobněji podíváme na genderová specifika v oblasti vzdělávání, zmíníme vývoj učitelské profese, popíšeme si strukturu školství a uvedeme i příklad opomíjení genderové otázky v moderní literatuře. Ve třetí kapitole si ukážeme specifika mužů a žen na trhu práce a na dílčích pracovištích, poukážeme na původ dělby práce na práci v domácnosti a mimo domov v dnešním slova smyslu, uvedeme nejrozšířenější stereotypy panující na pracovištích a také výběr z legislativy, která se touto problematikou zabývá. Na závěr pak zdůrazníme problematiku společenského očekávání a rolí, které společnost mužům a ženám přiděluje, poukážeme na nedostatečné řešení propojení rodinného života s profesním, uvedeme některá specifika českého prostředí a zmíníme i další.

Poznatky z jednotlivých částí by pak měly pomoci vést k určitému novému (neustrannému a racionálnímu) náhledu na problematiku genderu v dnešní společnosti jako takové i v některých jejích konkrétních oblastech a inspirovat k možným úpravám nedostatků.

Vzhledem k rozsahu práce se nebudeme příliš zabývat historickými rozdíly této problematiky, ale zůstaneme v prostředí dneška, které je v této tématice plné rozporů. I místně se omezíme, a to na společnost euroamerickou, jejíž kultura se postupně rozšiřuje do celého světa a která je tedy ve svých hodnotách klíčovou.

V textu čerpáme z literatury sociologické, psychologické, filozofické... a také používáme literaturu z různých zemí napříč západním světem. Domníváme se, že otázka genderové problematiky se, přes všechna specifika jednotlivých států, v celé euroamerické společnosti vyznačuje natolik podobnými rysy, že je možné je do jisté míry generalizovat.

Závěrem bychom chtěli poděkovat PhDr. Martinu Kopeckému, PhD. za ochotu a spolupráci na tomto textu.

1 MUŽSKÁ KULTURA

„Vytváření morálky je bojem o moc, a moc je v lidských společnostech rozdělena složitým a nerovným způsobem. Může být nelehké zjistit, komu určitá pravidla prospívají.“ (Wright, 1995, s. 382)

„Mužskou kulturou“ v práci nazýváme normy, ideje, hodnoty, zákony společnosti, která navzdory probíhajícímu procesu demokratizace stále preferuje muže jako dominantní pohlaví, které je určeno pro vedoucí místa, jehož potřeby jsou rozhodující a jehož pohled na svět utváří kulturu jako takovou.

Ženský svět se podle našeho názoru naopak nachází v pozici jakési subkultury (navzdory většinovému zastoupení žen v populaci), pro níž je přežití v majoritní kultuře otázkou přizpůsobení se. Zde máme na mysli především většinou nedostatečné zastoupení žen ve vedení společnosti a v pozicích, kde lze o směru, kterým se společnost ubírá, rozhodovat. Jak už jsme ale zmínili a jak si ukážeme dále, tento systém může stejně jako ženy stavět do nevýhodných pozic i muže.

Hned ze začátku bychom chtěli také předeslat, že v práci budeme hovořit o vlastnostech a situaci většiny mužů a žen. Samozřejmě existuje řada jedinců, kteří by do zmiňovaných kategorií svým stylem života nespádali.

1.1 Vymezení problematiky

Svět mužů a svět žen můžeme chápat jako dvě odlišné kultury. V jejich rozdílných světech se dají vyhledat veškeré obecné atributy, které definují jakoukoli kulturu a které se ve vztahu k druhému pohlaví odlišují. V této práci se zaměříme především na oblast vzdělávání a dělby práce v profesním životě a na úrovni partnerství jako na složky kultury, které jsou stejně jako například normy, ideje, hodnoty či způsob odívání specifickými kategoriemi té které kultury. Zároveň se budeme snažit ukázat, že je lze

aplikovat i pro vymezení kultury „mužské“ a „ženské“ a že tyto kategorie jsou i pro tyto dvě „kultury“, které jsme si určili, specifickými.

1.2 Kultura

Kultura se dá vymezit popisem několika oblastí, které jsou pro ni specifické a odlišují ji tak od kultur ostatních. Takovými oblastmi jsou: jazyk, hodnoty, ideje, normy, artefakty, myšlení, symbolické systémy, naučené chování (řeč, mimika, gestika...), společenské statusy, kulturní vzorce (naučená schémata pro jednání ve standardních situacích), sociokulturní regulativy (obyčeje, mravy, zákony, tabu), prožívání (emoce), vztahy a jejich utváření, kreativita, prožívání sexuality, jazyk oblékání... (např. Soukup, 2004, s. 642, 644)

Samozřejmě bychom mohli uvést ještě řadu dalších podrobnějších vymezení, ale ta uvedená by měla představovat základní kategorie, pod které by se daly ostatní více či méně zařadit.

Tyto kategorie jsou účastníky dané kultury sdíleny, přenášeny v čase (kulturní změna a kulturní kontinuita) a prostoru, interiorizovány a exteriorizovány jednotlivými jedinci, což znamená, že jednotlivci danou kulturu a její prvky přijmou, osvojí si je a jsou tak pomocí nich schopni sami pokračovat v utváření kultury. (Soukup, 2004)

Do těchto kategorií patří i způsob učení a vzdělávání a dělba práce podle pohlaví. Tyto kategorie, na které se zaměříme, se vyskytují ve všech kulturách, napříč časem i prostorem, a my se je budeme snažit popsat v intencích kultury „ženské“ a „mužské“.

Na začátek si uvedeme příklad genderového vymezení některých kategorií důležitých jak pro oblast vzdělávání a dělby práce v profesním životě, tak pro oblast vzájemných vztahů a interakcí mezi muži a ženami vůbec:

Jazyk – Renzetti a Curran (2003, s. 180-181) zmiňují lingvistku Deborah Tannenovou, která tvrdí, že ženy a muži patří k odlišným jazykovým společenstvím. Podle ní mají muži a ženy odlišný styl i odlišné cíle komunikace, což vede k tomu, že rozhovory mezi ženami a muži působí často jako rozhovory mezi dvěma lidmi z různých kultur, a vyplývá z nich tudíž mnoho nedorozumění. Uvádí zjištění, že hovoří-li muž, věnuje mu posluchačstvo obou pohlaví více pozornosti, než hovoří-li žena. Neverbální komunikaci mužů lze pak mezi muži i ženami popsat spíše jako dominantní. Muži například potřebují více prostoru než ženy a více narušují osobní prostor žen, než ženy narušují jejich, tím, že si k nim stoupají blíže, víc se jich dotýkají a víc se na ně dívají. Ženy mají naopak tendenci uhýbat očima. Ženy se také častěji než muži při rozhovoru usmívají. Takováto gesta jako je uhýbání očima či častý úsměv lze u žen považovat za submisivní.

Způsob učení – Mareš (1998, s.120) zmiňuje M. Philbina, který zjistil, že muži dávají přednost stylům učení, které se zaměřují na abstraktní uvažování, tvoření pojmů, na pozorování a promýšlení souvislostí. Oproti tomu ženy preferují styly učení opírající se spíše o konkrétní zkušenosti, aktivní jednání, hledání praktických souvislostí. Ženy byly podle výsledků výzkumu prý také častěji nespokojeny se svým stylem učení.

Jak uvádí Oakleyová (2000, s. 65), z inteligenčních testů vyplývá, že dívky jsou ve výsledcích lepší v raném věku (do 6 let) a chlapci naopak později (zvláště po pubertě). Rozdíly mezi muži a ženami se projevují ve verbálních schopnostech, numerických, prostorových, analytických a v tvořivosti. V plynulosti řeči a jazykových projevech jako takových si podle výzkumů vedou lépe dívky.

Normy – Je dokázáno, že ženy mají benevolentnější přístup k pravidlům, snáze než muži činí výjimky a snadněji se smiřují s inovacemi. (Gilliganová, 2001, s. 38-39)

Emoce (např. obavy) - Ženám se jeví nebezpečné neosobní situace spojené s výkonem a také mívají strach z izolace. Oproti tomu muži se podle výzkumů obávají

spíše odmítnutí či podvedení. Z toho tedy vyplývá, že muži vnímají nebezpečí ve spojitosti a ženy v separaci. (Gilliganová, 2001, s. 69)

Vztahy – Ženský model vztahů se dá popsat jako síť či propojení, kdežto v mužském modelu dominuje spíše hierarchie či pyramida. (Gilliganová, 2001, s. 86-87)

Poznatky jako jsou tyto, je výhodné brát v úvahu i například při vyučovacím procesu či v interakcích v zaměstnání. Mohli bychom tak předejít zbytečným nedorozuměním pramenícím právě z odlišného vnímání okolí a odlišného způsobu komunikace.

Jako příklad společného znaku obou kultur bychom mohli uvést například to, že zástupci obou kultur chtějí žít co nejlépe a nejdéle a chtějí být šťastní.

Po uvedení těchto příkladů je zřejmé, že kultury mužů a žen se opravdu v mnoha ohledech odlišují, že se opravdu chovají jako jakékoli jiné dvě kultury a že je tedy možné je jako dvě odlišné kultury vymezit. Zároveň už zde můžeme najít určité náznaky nevyrovnaných pozic obou těchto kultur. To, v jakém vztahu vůči sobě nejspíš jsou, se budeme snažit vysvětlit dále. Stejně tak budeme dále pracovat s těmito dvěma světy i v antropologických pojmech, které se ke kultuře vztahují a budeme z nich čerpat analogie k naší problematice.

1.3 Globalizuje mužská kultura ženskou?

Pokud jsme rozdělili kulturu ženskou a mužskou, můžeme se pokusit přirovnat jejich situaci k situaci západní společnosti (euroamerické) a ostatního světa. Probíhá dnes na úrovni genderu také určitá globalizace?

Západní kultura učí o toleranci k odlišnosti (etnické, rasové...), ale ve skutečnosti si tyto odlišné kultury spíše přizpůsobuje kultuře vlastní a jejím potřebám. Spíše než odlišnost respektovat se snaží ji setřít a to zaváděním společného jazyka, norem,

artefaktů, myšlení... Stejně tak mužská kultura už po nějaký čas hlásá rovnost příležitostí pro obě pohlaví, ve skutečnosti se však ženy úspěšné v profesní kariéře stále jen přizpůsobují mužským pravidlům. Pokud mužská kultura přijme ženy do řad těch, kteří se věnují kariéře, přizpůsobí si je tak, aby do mužské kultury zapadly. A používá k tomu stejné prostředky jako západní společnost, tzn. vyžaduje společný jazyk, myšlení, normy... (př. ženy političky ve většině zemí prozatím příliš nevnášejí do politiky ženský prvek, což by měl být hlavní důvod jejich zastoupení v této oblasti, ale snaží se co nejlépe podřizovat mužským pravidlům, aby mohly takovéto funkce vůbec vykonávat). Pokud žena kariéru nedělá, mužská kultura jí dovoluje více se lišit, protože v tomto případě neaspirují na stejné cíle (práce versus rodina).

Pokud se přeneseme ze sféry veřejné do sféry soukromé, manželství (partnerství) je pak vlastně prostředím či institucí, kde dochází ke kumulaci střetů a difusi obou kultur. V něm se střetávají všechny odlišné složky obou světů, mužského i ženského. Na poli manželství se tak v koncentraci utváří zcela nová, společná kultura, která obsahuje prvky obou intervenujících kultur. Ačkoli ve společnosti je podle nás ženská kultura spíše v pozici subkultury vůči kultuře mužské, ve vznikajícím manželství záleží na obou konkrétních zástupcích jednotlivých pohlaví, jak se kultury navzájem ovlivní, které jejich prvky si druhá kultura osvojí a které naopak před druhou prosadí. Mezi základní problematiky, které je třeba vyřešit, patří mj. i postoj k dělbě práce a profesní kariéře obou partnerů. Manželství, respektive partnerství, je tedy institucionalizované prostředí vzniku nové kultury, prostředí kulturní difuze, které je ale velkou měrou ovlivňováno celospolečenským prostředím. Je velmi těžké a nikdy se neobejde bez překážek žít způsobem, který naše společnost považuje za vybočení ze svých norem. V tomto ohledu se domníváme, že ačkoli je postupná změna společnosti vždy v rukou jedinců, mohla by být urychlena podporou a příklady ve vedení společnosti.

Vhodný antropologický termín, který bychom zde mohli použít, je termín „kulturní šok“ (např. Murphy, 1998, s. 215), k němuž dochází tehdy, „...když je osoba odloučena od svého vlastního systému kulturních a jazykových významů a nalezne se v situaci nebo

ve světě, v němž jsou významy slov a činů buď zvláštní, nebo zcela cizí.“ (Murphy, 1998, s. 215-216)

Tento termín můžeme, s trochou nadsázky, aplikovat na situaci setkání se zástupci kultury opačného pohlaví. Kromě střetu na poli manželství může být typická například situace, kdy se žena dostane do pracovního prostředí, v němž početně převažují muži, například do již zmíněného prostředí politického. Pro muže pak může být takovým prostředím například základní školství. Zástupce pohlaví, které je v drtivé menšině, má dvě možnosti. Snažit se zachovat si svá specifika a pokoušet se z nich třeba i těžit, kdy však riskuje, že do společnosti nebude asimilován a může z ní být kvůli tomu i zcela vytlačen, anebo přijme kulturní normy většiny, kdy zase hrozí, že ztratí nebo oslabí svou původní identitu. V příkladech, které jsme si pro tento případ uvedli, by se ale situace lišila. Muž by ze svého minoritního postavení v oboru nejspíše snadněji těžil, kdežto žena by se s největší pravděpodobností musela spíše přizpůsobit.

To je nejspíš spojeno také s faktem, na který poukážeme ještě dále, a sice že se vzrůstajícím počtem mužů v profesi roste prestiž této profese, kdežto s vzrůstajícím počtem žen prestiž většinou klesá (viz 2.4).

Když už hovoříme o globalizaci, je třeba říci, že spolu s globalizací světových kultur se globalizuje i obecně problematika genderu jako jedna ze složek kultury.

Řešení je pro obě situace obdobné. Stejně jako by měla euroamerická společnost chránit kulturní rozmanitost (jakož i kultury samy by se měly snažit svou specifičnost chránit), stejně tak by měla obě pohlaví chránit svou odlišnost a čerpat z ní pro společné cíle. To se samozřejmě realizuje těžko, pokud nás v tom společnost nejen nepodporuje, ale dokonce nám klade překážky.

1.4 Mužská společnost – vysvětlení

S tímto pohledem na společnost jako na „mužskou“ bychom možná nepřišli, pokud bychom žili v jiné zemi. Dá se říci, že Česká republika je v oblasti zachovávání tradičně rozdělených rolí mužů a žen na jednom z předních míst v Evropě. To ale neznamená, že by na tom ostatní euroamerický svět byl zas o tolik lépe. (např. Hamplová, Rychtaříková, Pikálková, 2003)

Společnost si nastavila určitá pravidla a stratifikaci podle pohlaví. Ženy mají za úkol vytvářet a udržovat jakousi základnu a to tak, aby na ní mohli muži stavět, věnovat se vyšším společenským cílům a rozhodovat o společnosti a celém světě.

Jako jedno z možných vysvětlení proč ženy tak pomalu pronikají do sfér, které mají takový vliv na naši společnost, bychom mohli nalézt, pokud bychom se obrátili k oblasti biologie. Společnost pak můžeme chápat jako jakousi grandiózní podobu či zvětšeninu partnerského vztahu, kdy dominantní role mužů přecházejí z oblasti partnerství a úlohy reprodukce do veškerých interakcí mezi muži a ženami. Něco takového bychom mohli klidně považovat za logickou obhajobu mužské dominance v ostatních sférách. Strach z toho, že pokud se muži o své dominantní postavení ve společnosti rozdělí se ženami nebo ho dokonce v některých případech ženám zcela přepustí, mohou ztratit svůj post i na úrovni partnerských vztahů, a že může dojít k jakési feminizaci partnerské dyády. Toto je jedno z možných vysvětlení, proč v 21. století, jehož hlavním rysem je snaha o demokratizaci a boj proti jakékoli diskriminaci, mluvíme o „mužské kultuře“.

Evokaci naší kultury jako kultury „mužské“ může zapříčiňovat také fakt, že ve všech vedoucích pozicích a v pozicích, ve kterých se rozhoduje o společnosti, jsou ve většině společností na světě drtivou většinou zastoupeni muži.

To, že se muži nechtějí těchto pozic vzdát ve prospěch času stráveného doma s dětmi, a to, že se do této sféry chtějí dostat i ženy, je ovlivněno nastavením celé společnosti. Ještě jsme neslyšeli o žádném páru, kde by si oba partneři přáli zůstat doma s dětmi.

Většinou se nehledá kompromis, jak to udělat, aby mohli být oba partneři co nejvíce doma a pozorovat, jak jejich dítě dělá první krůčky, ale snaží se to udělat tak, aby oba mohli vykonávat tzv. kreativní práci, tzn. práci mimo domov. Zde jsme opět u otázky biologie a kultury. Myslíme si, že nemůžeme s určitostí říci, jestli je potřeba seberealizace v práci mimo domov opravdu naší vlastní a základní potřebou, nebo zda jde spíše o kulturní konstrukt. Podle našeho názoru spíše záleží na tom, co společnost v té které době zrovna více oceňuje. Jestli rodinu a péči nebo kariéru a úspěch. Pokud bychom se na toto téma podívali s trochou nadsázky, mohli bychom říci, že kdyby naše společnost více adorovala rodinu, zvedla by se tím prestiž práce v domácnosti a péče o děti a možná bychom se dočkali mužských hnutí za možnost větší participace na rodinném životě.

Samozřejmě ne všechny páry mají vůbec tu možnost uvažovat o tom, zda žena či muž zůstane doma nebo jestli to sami chtějí či ne. Většina domácností potřebuje příjmy dva. Pokud tedy o této situaci u běžné rodiny ze střední vrstvy mluvíme, máme na mysli období těch zhruba tří let, po které by měl jeden z rodičů s dítětem být.

1.5 Gender

Genderu bývá dnes většinou připisována podmíněnost sociokulturní. Může být na biologickém pohlaví v podstatě nezávislý. Genderová identita se vyvíjí během prvních let života jedince a děti získávají představu o dvou rozdílných genderových skupinách postupně od rodičů, vrstevníků či z médií – např. z knih, které bývají kulturních (tedy i genderových) stereotypů plné.

Ze západní společnosti je dnes patrné, že se zabývá spíše rozdíly obou pohlaví než tím, co mají společné. Důkazem může být dnešní široký rozmach knih s genderovou tematikou, které na rozdíly mezi pohlavími poukazují nejrůznějšími způsoby a které se dnes stávají a priori bestsellery.

Někteří vědci, kteří se tímto tématem zabývají, však tvrdí, že ve skutečnosti nejsou rozdíly mezi pohlavími významnější než samotné rozdíly mezi jednotlivci. (např. Oakleyová, 2000. s. 143)

1.6 Vývoj genderové příslušnosti

Nakonečný (1999, s. 79) cituje M. Rabbana: „...ve hře na někoho a na něco tříletí chlapani přebírají převážně mužské a odmítají ženské role, u děvčat je v tomto věku jejich vztah k rolím ve hře ještě méně vyhraněný.“

Je tedy možné se domnívat, že chlapani mají své role kulturou více a jasněji vyhraněné a definované než dívky a že se u nich hůře snáší jakákoli odchylka.

Pokud se budeme zabývat poměrem biologie a kultury, jakým tyto dvě hlavní determinanty lidského chování ovlivňují člověka v jeho genderové roli, musíme si položit především tyto otázky: podléhají děti spíše tlakům okolí, které je přesvědčí o tom, že všechny holčičky a chlapečci vypadají a chovají se tak a tak a že když se tak budou chovat i oni, budou zdrojem zájmu a obdivu všech, anebo v sobě mají již od narození přirozenou inklinaci k projevům „holčičího“ a „klučičího“ chování, která by vyšla najevo, i kdyby děti vyrůstaly v naprostém kulturním vzduchoprázdnu? Tuto otázku není vůbec jednoduché zodpovědět. Problematikou poměru biologické a kulturní podmíněnosti se zabývalo již mnoho vědců a názory jsou opravdu různé. Podle našeho soudu má kultura v tomto směru o něco větší předpoklady ovlivnit chování a vystupování člověka než jeho vrozené dispozice. V žádném případě nechceme podceňovat určitou přirozenost člověka či jakýsi základ, jež je nám všem společný napříč kulturami, do kterých se narodíme, nebo v případě pohlaví naopak určitou „přirozenost v odlišnosti“ mužů a žen. Pouze se domníváme, že kultura si spíše přizpůsobí biologickou podstatu k obrazu svému, než by tomu bylo naopak, a že jsme bezprostředně po svém narození velmi tvární tvorové. Tato tvárnost nás pak provází v podstatě celým životem, i když má už menší intenzitu než v dětství.

At' už je náš názor o poměru biologické a kulturní determinace správný nebo ne, je třeba, abychom svou determinovanost jinými faktory, než je naše vlastní vůle nepopírali, ale abychom naopak využili toho, že si ji uvědomujeme a snažili se bojovat proti předsudkům, které může přinášet.

Příklad obrácení malých dětí od genderově nevyhraněných bytostí na stranu exhibice své pohlavní příslušnosti prostřednictvím různých kulturních znaků je vlastně prvotním představitelem následných kulturních vlivů, které na zástupce určitého pohlaví během jejich života působí a kterým je velmi těžké nepodlehout. Kultura je velmi silným tvůrcem toho, kam se budou naše názory a naše chování ubírat a jakákoli vzpoura proti těmto pravidlům se většinou neobejde bez následků (od posměchu až po odsouzení či vyloučení ze společnosti). Přisuzování určitých rolí, hodnot, cílů a chování podle pohlaví je důkazem o tom, jak moc jsme zajatci vlastní kultury.

Pokud bychom vedli analogii mezi vývojem jedince a vývojem společnosti, mělo by v ideálním případě v „období dospělosti“ dojít k tomu, že bychom měli vlastní liberální myslí překonat předsudky a zároveň respektovat odlišnosti, tedy překonat jakousi kulturní „gramatiku“ (Soukup, 2004), která nás ovlivňuje, aniž bychom si toho byli vědomi. Spojit v přiměřené míře svou přirozenost, poznatky z vlastní zkušenosti i kulturní normy a hodnoty společnosti a být kritičtí. Kdybychom podle těchto kritérií hodnotili celou společnost, museli bychom konstatovat, že západní společnost v přístupu k genderové problematice ještě fáze dospělosti nedosáhla.

1.7 Dílčí závěr kapitoly

Definovali jsme si určitou společenskou a kulturní situaci, na které se budeme snažit dokázat, že není vůbec jednoznačné, kterému pohlaví, respektive které z kultur, dnešní nastavení společnosti prospívá více a které spíše nevyhovuje. V dalších kapitolách se zaměříme na oblast vzdělávání, dělby práce v profesním životě a v oblasti partnerství. V těchto kapitolách se budeme snažit poukázat na výhody i nevýhody v nastavení

společnosti jak pro ženy, tak i pro muže, budeme podávat důkazy „mužské“ kultury (společnosti) zároveň s tím předpokladem, že zdaleka ne vždy jsou na tom muži oproti ženám v této pozici lépe.

Budeme se pohybovat stále kolem těchto dvou pojmů: rozmanitost neboli „kulturní relativismus“ a společné znaky neboli „kulturní univerzálie“. (např. Soukup, 2004, s. 642, 644) Přičemž v prvním případě by podle našeho názoru měla být cílem celospolečenská snaha o uznávání rozmanitostí obou pohlaví a bránění jejímu potírání a v druhém případě bychom měli brát to, co je nám společné jako základnu, na které je možné stavět rovnoprávnou společnost mužů a žen. Z obou oblastí bychom pak měli za pomoci tolerance, respektu, zohledňování a úcty na správných místech a ve správných situacích získávat to lepší.

Oakleyová (2000, s. 120) poznamenává, že při rozhodování, které aktivity případnou kterému pohlaví, má hlavní slovo právě kultura. Výchova v raném dětství, vzdělání a zaměstnání jsou podle ní potom hlavními kategoriemi, které udávají směr kultury a tlačí ženy a muže do různých pozic.

2 GENDER A VZDĚLÁVÁNÍ

V této kapitole se budeme věnovat genderovým specifickým v oblasti vzdělávacího procesu. Zmíníme různé přístupy a řešení této problematiky, popíšeme si difference žáků a žákyň v oblasti učení a přístupu k němu, dále si ukážeme, co pramení z genderového zastoupení na straně učitelů a na závěr si popíšeme oblast školství jako celku, který zatím spíše nerovnosti mezi pohlavími podporuje, než aby je reguloval.

2.1 Vymezení problematiky

Od vzniku moderních vzdělávacích systémů se vedl boj za demokratické školství, které by bylo přístupné každému bez rozdílu. V takovýchto bojích pak šlo hlavně o potírání diskriminace nižších sociálních vrstev, žen nebo jiných znevýhodňovaných skupin (rasové či věkové diskriminace...). Ženy jsou tedy, co se týká přístupu k jejich pohlaví v historii, řazeny do stejné kategorie jako společenské menšiny a různé znevýhodňované skupiny. V rámci takovýchto skupin je pak možné utvořit určitou hierarchii z pohledu jejich přístupu ke vzdělávání či uplatnění na trhu práce. V takovémto žebříčku by se na nejvyšším stupni umístily ženy bílé barvy pleti, protože pohlaví je v tomto ohledu hodnoceno jako menší „závada“ než příslušnost k etnické či rasové menšině. Na posledním místě, jako skupina, která v tomto ohledu podléhá největší diskriminaci, by pak skončily ženy s jinou barvou pleti než je bílá, které totiž podléhají diskriminaci dvojí. (Renzetti, Curran, 2003)

Diferenciace mužů a žen v oblasti vzdělávání a uplatnění na trhu práce zůstává ve společnosti navzdory dlouhé tradici hnutí za rovnoprávnost mezi pohlavími, především v 19. a 20. století. Už na sklonku 18. století začala řada žen veřejně požadovat rovnoprávné postavení vůči mužům, především pak rovnost přístupu ke vzdělání. Požadavek rovnoprávného přístupu ke vzdělání byl založen na tom, že vzdělání je prostředkem emancipace vůbec a nástrojem plného osobnostního rozvoje. (Renzetti, Curran, 2003, s. 36-37)

Navzdory všem dosavadním snahám jsou dnes ve světovém měřítku stále dvě třetiny negramotných lidí ženy. (Connell, 2002, p. 5)

Na otázku, co je dnes největšími překážkami rovnoprávného postavení žen ve vyšším vzdělávání zmiňují někteří autoři zejména nedostatek ženských pedagogů na vyšších stupních škol, nedostatek ženských profesionálních vzorů a výskyt sexuálního obtěžování ve vzdělávacím prostředí. Někteří vědci jako řešení v historii navrhovali školy segregované podle pohlaví. Šlo by o vzdělávací instituce vyhrazené pouze jednomu pohlaví, čímž by např. riziko sexuálního obtěžování odpadlo a také by se tím mělo dosáhnout toho, že by se jak muži, tak ženy mohli věnovat studijním předmětům, v nichž byli příslušníci jejich pohlaví tradičně v menšině, a to bez problémů, které z toho plynuly (předsudky, posměch apod.). (Renzetti, Curran, 2003, s. 154, 164) Toto je jistě jeden z extrémních přístupů k věci, který má zajisté mnoho nevýhod.

Oproti tomuto návrhu stojí požadavek koedukace, který se prosadil jako předpoklad a důsledek zrovnoprávnění žen a který vychází z očekávání, že společná výchova povede k posílení obecně lidských charakteristik u obou pohlaví. Obhájci segregované edukace argumentují, že oddělená výchova může sloužit k tomu, že obě pohlaví (zejména pak ženy) se mohou soustředit na vzdělávání v atmosféře oproštěné od sociálního tlaku. (Hrabal, 2002, s. 37)

Domníváme se, že i když by segregované vyučování a výchova zřejmě dětem umožnily možnost většího soustředění se na práci a vzdělávání, aniž by se jednotlivci museli zabývat maskulinitou či feminitou svého chování a obávat se nějakých postihů s tím spojených, byla by obě pohlaví spíše ochuzena, než aby něco získávala. Právě pestrost a jedinečnost všech zástupců obou pohlaví ve třídě by podle našeho názoru měly být vnímány spíše jako inspirativní než rušivé prostředí. Izolace by vedla jen k další izolaci a nepřipravenosti dětí na běžné každodenní interakce obou pohlaví, které by je čekalo v dospělosti. Vždyť čas, který stráví děti ve třídě a v různých zájmových kroužcích, je mnohdy většinovým časem, kdy jsou děti mimo okruh rodiny a mají možnost poznávat přirozené sociální prostředí naší kultury. Školní třída by tedy měla být

už od počátku pro dítě jakýmsi zmenšeným zástupcem běžné společnosti s běžnými interakcemi a pedagogická koncepce by měla podporovat vytváření a udržování takovéto přirozené atmosféry a zjišťovat a odstraňovat překážky, které by takovéto atmosféře bránily.

Havlík (1996, str. 27) zmiňuje francouzské sociology Bourdieu a Passerona, kteří se zabývali teorií tzv. kulturního kapitálu, jako pojmem spjatým s vyšším vzděláním a zabezpečujícím tomu, kdo jím disponuje, schopnost prosadit se ve společenských vztazích, a dosáhnout tak či udržovat si i kapitál sociální a ekonomický. Uvádějí tyto tři formy kapitálu jako spolu související a navzájem si podmíněné.

Podle této teorie by byly ženy od počátku v nevýhodě, protože v historii většinou disponovaly nižším kulturním i sociálním kapitálem, což je tedy nevýhoda pro dosažení posléze i kapitálu ekonomického, se kterým se většinou také pojil i vyšší společenský status.

Marie Čermáková (2002, s. 3) k tomuto tématu poznamenává, že ženy dnes překonávají ve společnosti své nerovné postavení úsilím o získání co největšího vzdělanostního kapitálu a že ženy také častěji a rychleji než většina mužů VŠ dostudují, což potvrzuje předpoklad, že jim na získání diplomu velice záleží.

Ulrich Beck (2004) ale hovoří o tom, že vzdělání dnes již ztratilo svůj vztah a smysl spjatý s povoláním, které by po něm a v závislosti na něm mělo následovat. Zdůrazňuje, že ač už vzdělávání poměrně vyřešilo genderovou diskriminaci, nadále panuje nerovnost v dělbě práce mezi muži a ženami, a to jak v profesním životě, tak v domácnostech.

2.2 Genderové odlišnosti u žáků a studentů

Podle výzkumů na školách se speciální výukou početně převažují chlapci nad dívkami. Chlapci tak tvoří většinu studentů zařazených do kategorií, jako jsou mentální retardace, závažné emoční poruchy a specifické poruchy učení. (Renzetti, Curran, 2003, s. 133)

K tomuto tématu dokládáme tabulku nejčastějších problémů dětí rozdělených podle pohlaví, viz Příloha A.

To je jen jeden z pohledů na tuto problematiku. Ačkoli tuto práci samozřejmě píšeme s vědomím, že každý člověk je individualitou, jejíž chování a jednání nelze jen tak jednoduše vysvětlit přiřazením do kategorie muž/žena, existuje celá řada specifik, která jsou v rámci těchto dvou kategorií typická a více pravděpodobná. Popisy různých odlišností, které uvádíme, tedy samozřejmě neplatí absolutně, ale opět jde o záležitosti jakési většiny, která by nám svou charakteristikou měla být nápomocná.

Rozdíly mezi muži a ženami zároveň nikdy nevystupují ve zcela čisté podobě. Záleží na věku zkoumaných osob, rodinné výchově, stupni školy, sociokulturních zvláštnotech včetně chápání role muže a ženy apod. Podíváme se na výsledky výzkumu specifik v učení u žáků a studentů postupně na ZŠ, SŠ, VŠ, jak je uvádí Mareš (1998, s. 118-119):

1. ZŠ – Chlapci zpravidla potřebují při učení chladnější prostředí, méně jim vadí hluk a hudba, jsou pro učení méně motivováni, mají menší vytrvalost a odpovědnost, obtížněji se přimějí dokončovat úkol. Dívky dávají přednost učení se v teplejších místnostech a potřebují při tom spíše ticho. Jsou pro učení více motivované a jsou vytrvalejší.
2. SŠ – Chlapci nadále pocítují menší odpovědnost za výsledky svého učení. Středoškolský učitel pro ně není motivujícím faktorem. Pro dívky učitel motivující je, není jim jedno, co si o nich myslí.

3. VŠ – U mužů převládalo ve výzkumu hloubkové učení orientované na porozumění smyslu. Z motivačních charakteristik převládala vnější motivace a motivace na výkon. U žen převládala organizační strategie a metodičnost v učení. Studentky byly pro učení vnitřně motivované, jedním z motivů byla obava ze selhání, strach z neúspěchu. Často se objevovalo povrchné učení, přepečlivost. Muži dále preferovali styl učení, který bychom mohli označit jako sociálně vyhýbavější. Ženy naopak preferovaly kooperativní a participační styly učení.

Podle Jiřího Mareše (1998, s. 118-119) se chlapci a dívky dále odlišují např. v potřebě přítomnosti jiného člověka při učení či způsobu motivace. Chlapci se podle výzkumů učí lépe, když mají nablízku někoho z dospělých, na něhož se v případě potřeby mohou obrátit. Během učení nepotřebují tak často jíst a pít, možná proto, že se většinou neučí v delších časových úsecích. Dívky dávají naopak přednost učení o samotě, nepotřebují mít nablízku ani kamarády, ani dospělé jako autoritu při učení.

Mareš (1998, s. 119) dále uvádí, že stejně tak i motivy učení můžou být genderově podmíněné. Například snaha udělat někomu radost (typická spíše pro ženy), vyrovnat se životnímu vzoru, strach (z rodičů, učitele...) apod.

Co se týká základního školství, je zjištěno, že dívky ve všech fázích základní školní docházky mají v průměru lepší prospěch, ale ve vyšších stupních studia se jejich výsledky přímoúměrně i s jejich sebevědomím postupně zhoršují. To může souviset např. s klesajícím podílem zastoupení žen v pozici pedagogů úměrně s vzrůstajícím stupněm škol. Uvádíme zde údaje z výzkumu Ústavu pro informace a vzdělávání o podílu žen mezi pedagogy: mateřské školy – 100% podíl žen; ZŠ – 88% podíl; SOŠ – 65%; SOU – 42%; gymnázia – 45%. Na VŠ se poměr znovu ještě výrazně snížil v neprospěch žen, přitom ale stejný výzkum uvádí, že poměr studentů a studentek na VŠ je zhruba vyrovnaný. (Vítvarová-Vránková, 2004, s. 29)

Zatímco na ZŠ nemají žákyně problém ztotožnit se se svými vyučujícími, jimiž jsou většinou téměř výlučně ženy, na SŠ, kde jsou muži ve sboru zastoupeni více než na ZŠ, je

taková identifikace těžší. Správným a nestranným řešením však není jen to, o kterém se primárně hovoří a sice zvýšení zastoupení žen-učitelek na vyšších vzdělávacích stupních. Nepřímoúměrně k tomuto průběhu problematiky žákyň a studentek se totiž vyvíjí také problematika žáků a studentů. Neboli chlapci jsou zase v otázce míry obtížnosti identifikace znevýhodněni na základních stupních škol. Spravedlivým řešením by byla tedy snaha o vyrovnané zastoupení pedagogů – mužů a žen – napříč všemi stupni vzdělávání.

Vedle návrhů vyššího procentuálního zastoupení žen v pozicích učitelů ve vyšších stupních vzdělávacích institucí je pro zlepšení zázemí studentek dále nabízeno v literatuře jako řešení například větší zdůrazňování významných ženských osobností v historii i současnosti ve vzdělávacím procesu, které by mělo dívky více motivovat k dalšímu studiu a dodávat jim tak potřebné sebevědomí. (Renzetti, Curran, 2003, s. 166)

Pokud hovoříme o učení především v jeho institucionalizované formě, pak by z poznatků o odlišnostech mezi pohlavími v procesu učení měli vycházet především učitelé a vychovatelé, ale také, zvláště v mladším věku dítěte, rodiče. Tito všichni by měli brát v úvahu odlišnosti chlapců a dívek jak v přístupu k učení obecně, tak i ve schopnostech si požadovanou látku vstřípit určitým způsobem, za určitých podmínek, v určité kvalitě a za určitý čas (příklady rozdílů viz výše). Měli by výhody i handicap specifické pro dívky a pro chlapce brát v úvahu při vzdělávacím procesu i při domácí přípravě, a tím se snažit studentům proces učení usnadňovat a zpříjemňovat. Stejnou úlohu by však měli plnit i učitelé dospělých, protože i v pozdějším věku souvisí příslušnost k určitému pohlaví s jistými specifiky plynoucími z určitých rolí, povinností a závazků v rodině a ve společnosti, které by učitelé měli brát v úvahu při tvoření konkrétních vzdělávacích plánů i při průběhu samotného vzdělávacího procesu.

Některá další specifika ve způsobu učení chlapců a dívek jsme již uvedli v první kapitole (viz 1.2).

2.3 Genderové odlišnosti ve výchovně-vzdělávacím procesu

Velmi důležitou roli v konečné podobě osobnosti příslušné k určitému pohlaví hraje nejen společenský vliv či biologické predispozice, ale také individuální míra přijetí té které role.

Mareš (1998, s. 120-121) uvádí Severiense a Dama, kteří ve svém výzkumu zjišťovali míru identifikace jedince s jeho biologickým pohlavím a na základě toho popsali jeho vztah a přístup k učení. Určili tyto čtyři kategorie: 1. androgynní jedinci (vysoká maskulinita a vysoká feminita) se snažili při učení pochopit význam a smysl toho, co se učí, učili se samostatně a nezávisle; 2. feminní jedinci postupují pečlivě krok za krokem, snaží se ověřit si při učení své možnosti; 3. maskulinní jedinci chtějí také pochopit význam toho, co se učí a jsou ctizádostivější; 4. nevyhranění jedinci (nízká maskulinita i feminita), tento typ autoři blíže nepopisují. Z toho vyplývá, že se nelze řídit pouze biologickým pohlavím jedince, ale je také nutno přihlídnout k tomu, jak jedinec svou generovou příslušnost vnímá.

„... reprodukování modelů chování podle pohlaví souvisí s jevem, který sociologové a psychologové označují jako sebesplňující se předpověď, pedagogika pro něj užívá označení „pygmalionský efekt“. Předvídáme-li určitou reakci druhého a v chování a výrociích tuto „předpověď“ (názor na reakce druhého) projevíme, stává se tato předpověď „rolovým očekáváním“ a druhý může být „tlačen“ do toho, aby naše očekávání naplnil... V tomto duchu jsou nesena kupř. očekávání horších výsledků dívek v přírodovědných a technických předmětech.“ (Havlík, Kořa, 2002, s. 85)

Renzetti a Curran (2003, s. 132) popisují dnešní situaci na školách v USA. Uvádí, že jsou-li učitelky a učitelé na ZŠ dotazováni, jestli se nějak liší jejich přístup k žákům a žákyním v závislosti na jejich pohlaví, obvykle odpovídají, že se všem dětem věnují rovnocenně. Výzkum však naznačuje, že ve skutečnosti interagují učitelé s chlapci a dívkami odlišně. Pokud jde o frekvenci, pak výzkumy prokazují, že žáci mužského pohlaví komunikují s učiteli (bez ohledu na jejich pohlaví) častěji než dívky.

To sice v určitém smyslu popírá tezi, že dívky jsou lépe vybaveny pro komunikaci a pro práci s jazykem, ale nejspíš by se výsledky takového výzkumu lišily na různých stupních a typech škol.

Z výzkumů dále vyplývá, že učitelé, rodiče i studenti mají tendenci připisovat studijní úspěchy chlapců spíše jejím schopnostem a úspěchy dívek naopak jejich snaze a péli. (Renzetti, Curran, 2003, s. 145)

I tady se tedy objevuje předsudek, pramenící nejspíš z obecného přesvědčení, že dívky jsou v učení poctivější a věnují mu více času.

Genderové signály, které přecházejí od učitelů k žákům, často nacházejí podporu i v tradičních učebních materiálech. Žáci totiž spolu se standardními vědomostmi, uvedené v osnovách, přebírají ve vyučovacím procesu také soubor hodnot a očekávání, tzv. skryté kurikulum. Jeho existenci můžeme vysledovat právě např. v učebnicích a jiných učebních materiálech. Tyto materiály si většinou ve svých textech udržují tradiční dělení rolí, i když v průběhu posledních let byly v tomto směru zaznamenány určité pokroky. (Renzetti, Curran, 2003, s. 136)

Dnes v rámci osvěty EU se v českých školách rozběhl program „Znáš svá práva?“, kde jsou formou obrázků a krátkých hesel představovány i nejmenším dětem jejich základní práva. Na obrázcích jsou již zastoupeny děti různých ras a barev pleti, ale i dívky bez klasického genderového rozlišení činností (dívky jsou zde např. zobrazeny, jak hrají na hudební nástroje vedle chlapců apod.). Dá se tedy říci, že se v tomhle směru dělají určité kroky vpřed a že je zde určitá snaha o to, aby dětem nebyly vštěpovány rigidní předsudky o klasickém genderovém rozdělení rolí ve společnosti.

Renzetti a Curran (2003, s. 139) citují Paradise a Walla: „Ke zdrojům, z nichž si děti utvářejí představu o genderu, patří konečně i způsob, jakým jsou mezi ženy a muže rozdělována pracovní místa ve školách. Přestože zhruba 87% učitelů na základních školách a 83% pomocného personálu tvoří ženy, ve vyšších řídicích funkcích zůstávají

ženy naopak nedostatečně reprezentovány... Z výzkumů vyplývá, že pohlaví členů vedení školy má nezanedbatelný význam pro utváření dětského vnímání genderových rolí. Podle jedné studie věnované žákům prvního ročníku lze u těch dětí, v jejichž škole pracuje v ředitelské funkci žena, pozorovat nižší intenzitu genderových stereotypů než v těch školách, kde je ředitelem muž.“

2.4 Genderové odlišnosti v profesi učitele/ vychovatele

Renzetti a Curran (2003, s. 126-128) popisují vliv postupně se rozšiřujícího přístupu ke vzdělání na utváření učitelské profese ve Spojených státech. Hlavně ženám se otevřel nový prostor pro profesionální uplatnění v roli učitelek. V první polovině 19. století zastávali profesi učitele ještě z drtivé většiny muži, pro něž šlo o výhodný zdroj vedlejšího příjmu. „S postupnou urbanizací a rostoucími nároky industriální společnosti na úroveň vzdělání se učitelství stalo zaměstnáním na plný úvazek, učitelské mzdy však stále nestačily k uživení rodiny. Vedení škol proto začalo zaměstnávat více žen, které mohly účinně a přitom levně zprostředkovávat vzdělání masám... Ženám byly vypláceny o 40% nižší mzdy, protože se – často neprávem – předpokládalo, že finančně zajišťují jen samy sebe.“ (Renzetti, Curran, 2003, s. 126) Pro ženy tmavé pleti pak představovalo učitelství zvlášť přitažlivou a prestižní možnost výdělků. Učitelským povoláním si zvýšily status a životní úroveň. To vše zapříčinilo, že učitelství se už na konci 19. století stalo „ženským“ povoláním. Pomocí učitelského diplomu si mohly ženy všech barev pleti pomoci k lepšímu životnímu standardu až do hloubky 20. století.

Obecné povědomí také předpokládá, že ženy jsou vychovatelky a pečovatelky „od přírody“. Dovednosti učitelek především z mateřských škol jsou z tohoto důvodu velmi málo hodnoceny. (Renzetti, Curran, 2003, s. 307)

S názorem na vrozenou schopnost žen pečovat a vychovávat děti souvisí i fakt, který uvádí Oakleyová (2000, s. 116) a to, že ženy tvoří většinu zaměstnanců v dětských

koutcích, mateřských školách, ZŠ a také zastávají z drtivé většiny povolání zdravotní sestry.

Čím více je pak podstata učitelství spatřována ve vzdělávání a předávání poznatků, tím větší je zastoupení mužů a naopak, čím více je učitelství spojováno s výchovou dětí a předávání základních vědomostí (základy čtení, psaní, počítání), tím větší je v něm zastoupení žen. (Smetáčková-Moravcová, 2002, s. 15-16)

Feminizace je, vedle stárnutí pedagogů, druhým významným znakem, který utváří naše nižší školství, a který předurčuje vzájemné vztahy ve škole. A to jak vztahy mezi učiteli a žáky, tak mezi učiteli samotnými. (Podlahová, 2004, s. 38)

Výzkumy udávají zajímavý fakt, že prestiž a výdělky zaměstnanců rostou s procentuálním zastoupením mužů v daném zaměstnání a naopak, jak stoupá podíl žen v určitém zaměstnání, plat mužů i žen v daném zaměstnání klesá. Tím dále dochází k tomu, že do takových hůře placených pozic jsou pro jejich nízkou efektivitu dále nárokovány většinou ženy, a vytváří se tak jev, který systémově dále podporuje tzv. „ženská“ a „mužská“ zaměstnání. (Renzetti, Curran, 2003, s. 297-298)

Tento začarovaný kruh se vytvořil právě například v oblasti školství, a to především školství nižšího. Otázkou je, zda hlavní příčinou toho, že učitelé v nižším školství mají v dnešní době tak nízký sociální status je vysoká feminizace zaměstnanců v této oblasti a zda by se s větším zastoupením mužů situace zlepšila.

Smetáčková-Moravcová (2002, s. 14-15) dodává, že učitelské povolání se jeví atraktivní určitému druhu lidí a to z hlediska konkrétního životního způsobu. Na základě podmínek, které školství nabízí, si učitelské povolání častěji volí specifická skupina žen a mužů, jejichž životní způsob je silněji orientován na rodinu.

V učitelství je v podstatě pevně daná pracovní doba, včetně volných víkendů, a nejpodstatnějším důvodem, pro který nejspíš lidé s takovými životními hodnotami tuto profesi volí, jsou volné dny a prázdniny, které tak rodiče mohou sdílet s dětmi.

2.5 Školství proti rovnosti žen a mužů

Čermáková (2002, s. 1) k tomuto tématu píše: „Ve všech strukturách vzdělávacího systému... zůstávají zakonzervovány rozdíly mezi muži a ženami, které více či méně kopírují vývoj školské soustavy před rokem 1990.“

„Školství absorbuje tzv. typické ženské profese – např. učitelství, vychovatelství, pečovatelské služby, se všemi průvodními znaky, které sebou tato charakteristika nese. Také genderová struktura řídicích pozic vypovídá o privilegaci a zvýhodňování mužů, zrovna tak jako nízké podíly žen ve špičkových pozicích hierarchických struktur vysokých škol.“ (Čermáková, 2002, s. 2)

Školství je tedy typickým odvětvím simulujícím tradiční genderové rozvržení společnosti. I když je v něm zastoupena většina žen, vedoucí a rozhodující pozice vykonávají muži.

Čermáková (2002, s. 6) dále poznamenává, že muži-studenti lépe využívají spektra nabízených studijních míst: „Jejich strategie je v mnoha směrech lepší než strategie žen: tam, kde se jich hlásí nejvíce (absolutně), také nejvíce uchazečů berou – technika, a tam, kde se hlásí významně více žen než mužů, mají výhodu „token“, získávají neviditelný, ale účinný bod za své pohlaví (společenské vědy – například).“

To znovu souvisí s tím, o čem jsme se již zmiňovali, a sice, že muž společně se svým genderovým zařazením s sebou přináší i předpoklad zvýšení prestiže konkrétního oboru.

Podle výpočtů toho jak se vyvíjejí dosavadní trendy růstu počtu žen vysokoškolaček by se zde měly genderové rozdíly kvantitativně úplně vyrovnat v roce 2030. „Pouhé“ kvantitativní vyrovnání počtu mužů a žen je však jen výchozí podmínkou, která vůbec nic nevyovídá o skutečném přístupu společnosti k oběma pohlavím. (Čermáková, 2002, s. 8)

Také je uváděno, že genderově vyváženými oblastmi by mohly v budoucnu být ekonomické obory, právo a umělecké obory. (Čermáková, 2002, s. 6)

„Pravděpodobná příčina nízké efektivity změn ve školství spočívá v tom, že změny nejsou připravovány komplexně ve vztahu k celému školskému systému. Začlenit genderovou problematiku do vyučování tak, aby byl budován kritický postoj žáků/žákyně k genderovým stereotypům není možné, pokud tento postoj není patrný z učebních osnov, z učebnic a pokud jej nezastávají samotné učitelky a učitelé.“ (Smetáčková-Moravcová, 2002, s. 19)

2.5.1 Příklad opomíjení genderové otázky v odborné literatuře

To, že se tímto tématem zabývají poměrně zřídka i odborné pedagogické texty, které si jinak kladou za cíl postihnout moderní problematiku dnešního školství, budu dokladovat na krátkém rozboru dnes již klasického pedagogického díla Jarmily Skalkové *Obecná didaktika* z roku 1999.

Autorka v knize uvádí, že mezi nejaktuálnější problémy v oblasti nároků dnešní společnosti na vzdělanost člověka patří především schopnost žít v globalizované společnosti a naučit se toleranci k nejrůznějším menšinám a kulturním diferencím napříč všemi světovými kulturami. Dále hovoří o nutnosti rovnosti šancí, vzájemné spolupráce, tolerance, vnímání různosti apod. (Skalková, 1999)

Problematika genderu však není ve výčtu oblastí možné diskriminace zmíněna. Přitom existence dvou rozdílných pohlaví je důležitým faktorem, který prostupuje všemi oblastmi didaktického procesu (jak jsme si již ukázali výše).

Fakt, že genderová diference zde není zmiňována, by na jedné straně svědčilo o tom, že rovnost šancí mužů a žen a zároveň akceptování jejich specifčnosti je bráno jako samozřejmost a není třeba se nad tím při tvoření teorie vzdělávacího procesu pozastavovat. Na druhou stranu to však také může svědčit o tom, že je zde určen jeden obecně přijatelný model cesty, po které by vzdělávající se měl jít a neměl by se od něj nijak odchylovat. Stejně jako se proti této unilineární koncepci bojuje na poli diferencí národnostních, socioekonomických, kulturních či etnických, měla by být akceptována i rozmanitost vyplývající z příslušnosti k určitému pohlaví.

Skalková (1999) dále zmiňuje, že mezi obecné požadavky na vzdělaného člověka bude v blízké době řazena i např. schopnost morálního rozhodování v situacích každodenního života, a to právě za předpokladu uznávání světového kulturního relativismu.

Jestliže si společnost klade takovéto cíle, myslíme si, že by do tohoto výčtu měla být zařazena i problematika genderu. S genderovou otázkou se setkáváme v běžných interakcích mnohokrát za den a tedy mnohem častěji, než je tomu u jiných oblastí možné nerovnosti (etnické, rasové, náboženské...).

Takto komplexní souvislosti vzdělávacího procesu a důraz na individualitu žáka prostupují celou knihou a provázejí tedy v podtextu zásadní didaktické oblasti: výběr učiva, sestavování kurikula, tvorbu učebních plánů i učebnic. Zejména pak v oblasti hodnocení je důležité nepodléhat stereotypům (genderovým ani jiným) a zároveň akceptovat odlišnost.

Do aktuálních celospolečenských problémů nebyla problematika diferencí na základě pohlaví zařazena zřejmě proto, že např. diskriminace rasová či etnická historicky nad

genderovou vždy převažovaly. Její začlenění do procesu utváření hodnot a do teoretické základny vzdělávacího procesu by však podle našeho názoru bylo opodstatněné, jak jsme se snažili dokázat výše. Začlenění by pak mělo proběhnout nejen na teoretické bázi (např. dostatečným počtem zmiňovaných žen ve školní literatuře, viz 2.2), ale i na bázi praktické (například také již zmiňovaným vyváženějším zastoupením mužů a žen na všech stupních škol, viz 2.2).

Svět hodnot jako součást vzdělání podle knihy čerpá jednak z hodnot tradičních (důstojnost člověka, láska k bližnímu...) a jednak z demokracie (lidská práva, svoboda, kulturní jednota a uznání rozmanitosti...). (Skalková, 1999)

Při hledání jednoty a zároveň uznávání rozmanitosti bychom mohli začít právě u duality, která se vyskytuje napříč kulturami, náboženstvími či etniky a tou je dualita mezi pohlavími.

Zde je třeba zmínit, že kniha *Obecná didaktika* vyšla již před sedmi lety a že dnešní odborná literatura se problematice genderové diskriminace věnuje více.

Například v Memorandu o celoživotním učení z roku 2000 už najdeme řadu poznámek k této tématice. Memorandum zmiňuje takové problémy, jako je např. vhodný způsob kombinace práce, učení a rodinného života. Zároveň zdůrazňuje potřebu, aby bylo vzdělávání dostupné všem lidem 24 hodin denně (s důrazem na vzdělávání on-line), zavádění rozmanitějších forem vzdělávání, potřebu respektování rozmanitosti, apod. S těmito faktory spojuje právě už i genderovou problematiku a rovnost mezi pohlavími. (<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>)

2.6 Dílčí závěr kapitoly

Z této kapitoly by se dal vyvodit závěr, že školství, co se týká výhod a nevýhod pro zástupce jednotlivých pohlaví, postihuje na straně žáků/žákyně a studentů/studentek obě

pohlaví zhruba stejně. Jak jsme si popsali, dívky jsou v lepší situaci spíše v základních stupních škol, kdežto chlapci jsou více podporováni na vyšších stupních. Zástupci obou pohlaví trpí rigidním přístupem k genderovým diferencím. Zatímco dívky jsou mnohdy podceňovány, chlapci jsou nuceni čelit velkému tlaku na jejich výsledky, které vlastně předznamenávají jejich budoucí zaměstnání, a tím i jejich potenciální schopnost zajištění rodiny. Zlepšením tohoto stavu se školství stále příliš nezabývá a stále v něm existuje mnoho, třeba skrytých, předsudků.

Pokud jde o muže a ženy na straně pedagogů, je očividné, že zde panuje klasické rozdělení a dělba práce i hierarchie, jakou známe z většiny ostatních profesí. Počet žen slábne přímoúměrně s výší daného stupně školy a tedy i výší platu, zatímco na nižších stupních využívají muži výhody „token“. Musíme zde však poukázat i na faktor, který není na první pohled tak očividný jako znevýhodňování žen v postupu na vyšší pozice dokonce i v tomto prostředí, ve kterém početně převažují. A to fakt, že nízkou prestiží a statusem, který je dnes zvláště se základním učitelstvím spojován, netrpí jen ženy. Jak jsme si uvedli výše, volí toto zaměstnání lidé, kteří jsou spíše více orientováni na rodinu anebo mají prostě jiné zájmy a hodnoty než si utvářet ucelenou kariéru (viz 2.4). Dnešní společnost je však většinově orientována spíše materiálně, tedy právě na budování kariéry. Z pohledu spousty lidí je tedy učitelské povolání spojeno převážně se ženami a muž, který se tomuto povolání věnuje, může být označován jako kariérový „loser“, který pracuje hluboko pod hranicí svých možností. Málokdo se pozastaví nad tím, že své povolání třeba vykonává opravdu s láskou a že má díky němu např. více času na svou rodinu.

„Masaryk nepochyboval, že ženy jsou ve všem rovnocenné mužům... ale tato rovnocennost nevyklučovala odlišnost mezi pohlavími... Tvrdil, že žena má stejná práva jako muž rozvíjet své schopnosti. V duchu své humanistické filozofie se domníval, že spolupráci je třeba kultivovat prostřednictvím výchovy a vzdělávání.“ (Osvaldová, 2004, s. 28)

V návaznosti na tuto myšlenku T.G.Masaryka, který byl jedním z průkopnických zastánců genderové rovnosti, můžeme opět vyzdvihnout dvě hlavní slovní spojení a cíle této problematiky. Uznávání rozmanitosti a čerpání ze společného. To, aby se celý školský systém sjednotil v myšlence potírání jakékoli diskriminace, závisí na celkovém nastavení společnosti. Lépe řečeno: školský systém a systém celé společnosti jsou a vždy byly na sobě závislé a navzájem se podmiňují. To znamená, že nemohou mít oba dva výrazně odlišné koncepce. Systém vzdělávání byl vždy poplatný době a dobovým vedoucím ideologiím a společenské ideologie používaly systém vzdělávání k propagování svých potřeb. Výše jsme si popsali školský systém jako jakéhosi zmenšeného zástupce společnosti, se všemi jejími průvodními znaky (viz 2.5). Funguje zde ve zmenšené podobě stejná hierarchie – ženy se většinou málokdy dostanou na vedoucí místa, zatímco muži jsou v nich vítáni, dělba práce – ženy spíše vychovávají a muži spíše vzdělávají či potírání diskriminace pouze „de iure“ – integrování dětí bez většího zájmu o specifika genderové problematiky. Myslíme si, že pokud by cílem společnosti byla opravdová snaha o odstraňování diskriminací, a to nejen ve formální sféře, bylo by velmi efektivní, kdyby došlo k lepší spolupráci těchto dvou systémů (společnosti a školství), protože kulturní a společenské ideje se historicky vždy nejlépe šířily pomocí propracované školské soustavy.

3 GENDER A DĚLBA PRÁCE V PROFESNÍM ŽIVOTĚ

V této kapitole se zaměříme na dělbu práce v oblasti profesního života a na samotných pracovištích, tedy po kapitole zaměřené na vzdělávání ještě zůstaneme ve veřejné sféře genderové problematiky. Postupně se zastavíme u takových témat, jako je hypotéza genderové podmíněnosti touhy po úspěchu a po kariéře, rozebereme si diskriminaci žen v podnicích a na pracovištích s krátkým zastavením i u sexuálního obtěžování, vysvětlíme si pojem dualistického trhu práce, uvedeme některé výňatky z aktuální legislativy v této oblasti a na závěr si porovnáme faktory, které vedou k určitému typu dělby práce ve veřejném a soukromém sektoru.

Už podle popisu rozebíraných témat by se mohlo zdát, že jsme nakonec neodolali feministickým argumentům a podlehlí jsme přesvědčení, že naše kultura je v přístupu k mužům a ženám jasně černobílá. My se ale budeme snažit znovu dokázat, že lze na tuto tematiku pohlédnout i z jiného úhlu.

3.1 Vymezení problematiky

„V letech 1540 – 1640 ... vzrostla rovnoprávnost mezi pohlavími, zvláště v oblasti obchodu a podnikání. Žena, která měla nějakou živnost (a nebylo jich málo), měla stejnou míru svobody a odpovědnosti jako muž. Neumožňoval-li to zákon, umožňovala to tradice, a ta byla tenkrát podstatně vlivnějším faktorem lidského chování, než je dnes.“ (Oakleyová, 2000, s. 15)

Rozšířené stereotypy, které se týkají vrozené pasivity a fyzické slabosti žen a jejich větší smířlivosti s jednotvárnými pracemi, ospravedlňovaly to, že ženám byly obvykle nabízeny nudné, opakující se práce. Stejně tak přesvědčení, že ženy pracují pouze do té doby, než se vdají, bylo používáno jako ospravedlnění jejich nízkých mezd. Ženy byly od počátku doby, kdy se začaly uplatňovat v profesním světě, koncentrovány do nízkostatusových pozic, mnoho profesí jim bylo uzavřeno, dělily se o pracovní úvazky a

stávaly se jakýmsi pohotovostním rezervoárem pracovních sil (např. pro případ války, kdy muži bojovali a pracovat nemohli). (Renzetti, Curran, 2003, s. 267-270)

Jak jsme již zmínili výše (viz 2.1), ženy odlišných barev pleti, které jsou dvojnásobně diskriminovány, tvořily pak na trhu práce historicky nejrizikovější skupinu, co se týká náchylnosti k nezaměstnanosti. S těmito dvěma faktory (rasa a gender) je pak na základě nezaměstnanosti také spojen ještě třetí významný kritický faktor, a to je chudoba. (Renzetti, Curran, 2003, s. 56)

Nyní si slovy autorů Havlíka a Koti (2002, s. 71) popíšeme zlomové období, které s sebou přineslo velký obrat a změny v rolích a dělbě práce mužů a žen: „Průmyslová revoluce a následný technologický a ekonomický rozvoj postupně a nenávratně zlikvidoval rodinná hospodářství a proměňoval většinu mužů a hospodářů, řemeslníků a živnostníků na dělníky a zaměstnance. Z „přirozené hlavy rodiny“, tj. rodinného hospodářství, se muž často stává „živitelem“, jehož dosavadní um a dovednosti legitimující jeho postavení v rodině „znehodnotily“ nové technologie a závislé postavení. Z hospodyně, jejíž práce byla oceňována..., se stala „žena v domácnosti“, která vykonávala práce, jež se začaly jevit jako druhořadé, jako práce navíc, neboť je nezhodnotil expandující trh. Mnohé ženy z nižších vrstev odcházejí do služby či do továrny. V prostředí žen ze středních vrstev, které se ekonomicky mohly jen obtížně osamostatnit, neboť pro ně nepřicházely v úvahu práce služek a dělnic, se rozvíjí hnutí za ženskou emancipaci, vzdělání a zrovnoprávnění v profesní a zaměstnanecké sféře. Katalyzátorem změn se staly světové války, během nichž ženy prokázaly schopnost nahradit muže v dosud ryze „mužských povoláních“, což ženská hnutí postupně dokázala i společensky a politicky zúročit.“

3.2 Touha po úspěchu

Domníváme se, že bychom se měli pozastavit i nad tématem jakési touhy po úspěchu a zkusit si definovat odlišnosti mezi muži a ženami v této oblasti, které mohou mít vliv na jejich potřebu pracovní kariéry a na způsoby, jaké k jejímu dosažení využívají a proč.

Renzetti a Curran (2003, s. 142) uvádějí Martinu Hornerovou, která v 70. letech prováděla výzkumy toho, jak se chovají ženy při soutěžích ve slovních hrách, soutěžily ve výlučně ženských skupinách a soupeřily s muži. Zjistila, že pokud ženy soutěžily jen se ženami, podávaly lepší výkon než v soutěži, které se zúčastnili i muži a vyvodila z toho, že soutěžení s muži vyvolává v ženách nepříjemné pocity. Nabídla hypotézu, že ženy (snad podvědomě) v této situaci nepodávají maximální výkon, protože se bojí důsledků, jež by pro ně úspěch v soutěžních situacích mohl mít. Konkrétními důsledky, kterých se ženy obávají, je pak to, že budou působit málo žensky, a budou proto zavrhovány.

Jde o jakousi tendenci vyhýbání se úspěchu. Nemyslíme si, že by šlo o absolutní fakt – každý chce mít přece v něčem úspěch – ale možná by z toho šla vyvodit hypotéza, že ženám jde spíše o úspěšné plnění dílčích úkolů, které na ně ostatní kladou, ale méně často než muži tím pracují na ucelené kariéře.

Hypotéza o jakémsi strachu z úspěšnosti by mohla vysvětlovat obavy žen při vytváření kariéry v mužském světě, kterému se musí do jisté míry přizpůsobit a tím opustit jistý ostych a nabourat mnoho předsudků a představ o tom, co jsou a nejsou „feminí“ vlastnosti, a riskovat tak, že jim bude společností sebrán statut ženskosti.

Gilliganová (2001, s. 43) zmiňuje McClellanda, který rozdělil pojem výkonnostní motivace na tyto dvě skupiny: 1. motiv dosáhnout úspěchu („hope success“) a 2. motiv vyvarovat se selhání („fear failure“). Hornerová pak identifikovala ještě třetí motiv, a sice motiv vyhnout se úspěchu („fear success“), který měl platit pro ženy a označovat právě strach ze společenského odmítnutí či ztráty feminity, potažmo atraktivity u mužů.

Oakleyová (2000, s. 72) oproti tomu nabízí k zamyšlení výzkumem ověřenou hypotézu, že dívky mají obecně větší obavu z neúspěchu a hůře jej snášejí.

Možnou odpověď bychom mohli získat, pokud bychom na chvíli odhlédli od determinace kulturní a hledali opět v jakémsi primárním biologickém zaměření mužů a

žen. Muž, který byl v původním prostředí určen k tomu, aby byl schopen stále znovu podstupovat riziko, že bude ženou odmítnut, má možná lepší předpoklady neúspěch snášet. Prostě proto, aby se nenechal prvním neúspěchem odradit a aby tak lidstvo nevyhynulo. Zatímco dívky a ženy jsou předurčené spíše k vyčkávání a rozhodování se na základě nabídky za strany muže. To znamená, že ženy nejsou na odmítnutí geneticky vybaveny a po několika neúspěších se mohou nechat odradit a přestat na vyšší cíle aspirovat. Nejsou proto připraveny otevřeně čelit neúspěchu. Jednalo by se tedy spíše o příčinu biologickou než sociokulturní. Je to samozřejmě jen hypotéza.

Stejně tak jsou důležité i důvody, proč po něčem takovém, jako je kariéra a úspěch, lidé touží či netouží a to, jak tyto pocity genderová příslušnost ovlivňuje. Vysvětlit něco takového je samozřejmě mimo rozsah naší kompetence, ale myslíme si, že bychom se shodli na tom, že po určitém životním úspěchu touží jak muži, tak ženy, dělí je ale zřejmě důvod, který je k úspěchu žene a motivuje.

Kdybychom se nechali ovlivnit francouzskou spisovatelkou Simone Beauvoirovou, mohli bychom nabídnout například tuto hypotézu: zatímco muž bojuje o vítězství, protože si chce utvrdit své sebevědomí vůči ostatním mužům, pro ženu je vítězství možností, jak si své sebevědomí zvýšit. Povznést se z kategorie „druhosti“ do roviny rovnoprávného jedince. Zatímco muž si jen utvrzuje a ujasňuje své místo v hierarchii bytostí „vyšších“. Pro ženu jsou zároveň na cestě za určitou metou důležité dílčí cíle a jejich úspěšné plnění, protože si stále není jista, zda je celkového cíle opravdu schopna dosáhnout. Kdežto muž je zaměřen na cíl konečný a dílčími kroky takovou váhu neklade.

Můžeme tedy vše shrnout do předpokladu, že muži ve své touze po úspěchu mají potřebu překonávat ostatní, což by mohlo souviset s ženskou selekcí partnerů na základě jejich výkonu, které muži podléhají, kdežto ženy překonávají spíše samy sebe (muži si nevybírají ženu podle jejího výkonu, ale mají jiná kritéria, např. vzhled). Jsme tedy zpátky u základní oblasti, tedy oblasti partnerství a reprodukce jako kategorie, která stále velkou měrou ovlivňuje nejrůznější oblasti našeho života.

Z takovýchto genderových specifík by měli opět těžit jak vzdělavatelé, tak personální a vedoucí pracovníci, protože v obou oblastech o touhu po úspěchu či pochvale přece jde.

3.3 Diskriminace v podnicích

„Muži i ženy se stavějí stejně odmítavě k tomu, aby byli podřízeni ženě.“
(Beauvoirová, 1966, s. 65)

V rovině genderové diskriminace existuje několik fenoménů rozšířených v podnicích. Například tzv. oborové nebo podnikové segregace na základě pohlaví, kdy dochází k tomu, že ženy a muži zastávají v určitém oboru nebo podniku stejnou nebo podobnou pozici, ale náplň jejich práce je ve skutečnosti jiná. Ženy se v rámci oboru také většinou soustřeďují v hůře placených pozicích s menší prestiží. Jak jsme si již uvedli, souvisí s tím také fakt, že výdělky zaměstnanců rostou s procentuálním zastoupením mužů v daném zaměstnání a naopak (viz 2.4), a vytváří se tak jev, který podporuje tzv. „ženská“ a „mužská“ zaměstnání. (Renzetti, Curran, 2003, s. 280, 297)

Ve světě profesní kariéry jsou dnes velmi zajímavými fenomény také tzv. „skleněný strop“ pro ženy a „skleněný výťah“ pro muže. „Skleněný strop“ symbolizuje určité společenské bariéry, které zabraňují ženám v kariérovém postupu. Ženy jako by byly stále tímto „stropem“ blokovány a odkazovány do určitých pracovních-společenských pozic, které není společností žádáno překročit. Muže naopak společnost vidí ve vysokých pozicích ráda, a proto je pobízí k ambicióznímu přístupu v zaměstnání a k neustálé snaze o postup. Poskytuje jim proto také opačnou službu, a to jakýsi „skleněný výťah“, který jim má tuto společensky doporučovanou cestu usnadnit a urychlit. (Renzetti, Curran, 2003, s. 282)

Tento „výťah“ pak funguje především v oborech a zaměstnáních pro muže atypičtějších, ve kterých dominují spíše ženy, a domníváme se, že lze dokonce něco

z tohoto přístupu vyzorovat už i na vyšších stupních vzdělávání, zejména v určitých oborech.

Ač se služba „skleněného výtahu“ může jevit jako velmi výhodná a ve srovnání se „službou“ poskytovanou ženám diskriminující, je třeba si uvědomit, že výhodná může být pouze pro ty muže, které tento způsob života uspokojuje. Pokud si muž v životě zvolil jiné hodnoty, než je kariéra a finanční blahobyť, je nucen nejprve těmto tlakům zespoda, které na něj společnost jako na primárního živitele rodiny vyvíjí, odolávat a pokud nadobro a oficiálně odmítne vydat se cestou budování kariérového růstu, například volbou finančně nelukrativního zaměstnání, které jeho samotného ale uspokojuje, ta samá společnost, která byla tak velkoryse připravená mu usnadnit profesní budoucnost, ho může velmi tvrdě odsoudit jako toho, který neobstál či zklamal.

Pokud u mužů společnost odsuzuje rezignaci na kariérový postup a na snahu o sebeprosazení se v profesním žebříčku, pak u žen podobné tendence stále spíše schvaluje a vítá. Bohužel z toho zřejmě vyplývá, že pokud muž, který dosáhl vysokého profesního postu, společnost jako taková uznává a podporuje, je pak žena ve vysokém postavení společností stále spíše tolerována než akceptována.

Tato problematika se objevuje i v dalším profesním vzdělávání. Účast na dalším odborném vzdělávání je rovněž podmíněna řadou faktorů, mezi nimiž má pohlavní diference významné místo.

Mnoho zaměstnavatelů například jedná podle vědomí, že ženská práce téměř vždy vynáší méně než práce mužská. Argumentují tím, že se ženy primárně věnují rodině a domovu, a proto si vybírají nenáročná zaměstnání, která vyžadují menší investice i do dalšího vzdělání, protože se chtějí samy více věnovat práci v domácnosti. Jinými slovy, že ženy celkově investují do zaměstnání mimo domov méně než muži. Tento přístup se nazývá „teorie lidského kapitálu“. (Renzetti, Curran, 2003, s. 299)

Mezi zaměstnavateli tedy panuje v podstatě absurdní přístup jak k ženám, tak mužům, a sice že z období, kdy je žena těhotná a má malé dítě a muž je v pozici jediného a zásadního živitele, který se musí o rodinu finančně postarat (toto období trvá při jednom dítěti jen cca tři roky), se odvozuje veškerý vývoj jejich kariéry před i dlouho po narození dítěte. Žena je od počátku brána jako potenciální matka, a nikoli tedy jako někdo, pro koho je zaměstnání „vším“ (mateřská dovolená, domácnost, péče o nemocné dítě...), a muž je zase a priori brán jako ten, který by měl pokud možno z jednoho platu obstarat celou rodinu, bez ohledu na to, jestli jeho žena pracuje či ne. Z tohoto rozšířeného přístupu vyplývá, že společnost je málo flexibilní ke konkrétním životním situacím jednotlivců a že jsou tím postiženi jak ženy, tak i muži.

3.3.1 Genderové stereotypy na pracovišti

„Organizace jsou instituce s genderovým rozlišováním a s genderovou historií.“ (Connell, 2002, p. 97, překlad Jitka Kučerová)

Radikální pohled na situaci žen ve světě managementu uvádí Connell (2002, p. 101, překlad Jitka Kučerová): „Aby mohly ženy manažerky v tomto světě vůbec přežít, musí přeorientovat své životy v domácnosti stejně, jako by se měly zbavovat odpovědnosti za péči o děti, vaření a domácí práce“. Connell také zmiňuje Wajcmanovou, která říká, že nenalézá nic pravdivého na obecně rozšířené představě, že pokud ženy vstoupí do světa managementu, přináší do tohoto oboru automaticky více péče, starostlivosti nebo lidského přístupu.

Čermáková (1999, s. 54) píše, že chová-li se žena ve vedoucí funkci jako muž, ještě to neznamená, že bude v tomto prostředí adekvátně přijata. Může se tedy dostat do situace, kdy pro její pozici a roli neexistuje model vzorového chování a jednání na bázi feminního archetypu.

V obecném povědomí také panuje určitá představa o tom, jaká zaměstnání jsou pro muže a ženy vhodná a jaká nikoli, a stejně tak, jaká zaměstnání si muži a ženy sami přejí a jaká odmítají.

3.3.2 Sexuální obtěžování na pracovišti

Výzkumy uvádějí, že přestože se ženy se sexuálním obtěžováním setkávají na nejrozmanitějších druzích pracovišť, existují i faktory, které tento negativní fenomén podporují. Takovýmto faktorem je například typ profesního oboru, ve kterém se žena vyskytuje nebo druh úvazku, na který je žena v zaměstnání vedena. V těch oborech, ve kterých dominují muži a ženy jsou zde přijímány hlavně na zkrácený úvazek či dobu určitou, je výskyt sexuálního obtěžování údajně častější. (Renzetti, Curran, 2003, s. 284)

Sexuální obtěžování je nepochybně jedním z nejvážnějších důsledků pracovní segregace na základě pohlaví. Jde o jev, který vyplývá právě z rigidního uvažování o hodnotě ženské práce jako o práci doplňkové či pomocné k primární práci prováděné muži.

Domníváme se, že na tomto místě je právě příznačné použití analogie přístupu pracovníků určité kultury k pracovníkům z kultury odlišné či z jakékoli skupiny, která tvoří v dané společnosti menšinu. Jak jsme již zmínili dříve, možná se dnes věnuje větší pozornost osvětě k zrovnoprávnění odlišných ras či jakýchkoli menšin (a to nejen ve vztazích pracovních, ale v celkovém soužití s těmito skupinami) než toleranci a rovnocennému přístupu k oběma pohlavím. Genderová rovnoprávnost a tolerance je přitom něco, s čím se setkáváme mnohem častěji a mnohem častěji jsme nuceni nějaký postoj k této problematice zaujmout. Sexuální obtěžování na pracovištích (mezi zaměstnanci, nadřízenými a podřízenými) je jev, který dokládá, že ještě zdaleka ne všichni lidé dokážou uznávat schopnosti a osobní hodnoty člověka, aniž by se ptali na jeho pohlaví.

3.3.3 Dva přístupy organizací k diskriminaci

Těmito dvěma přístupy, které jsme předznamenali v nadpise, jsou podle Armstronga (1999, s. 187, 838-839) politika „řízení rozmanitostí“ a politika „stejně příležitosti“. Politika řízení rozmanitosti bere v úvahu, že mezi zaměstnanci jsou rozdíly a že tyto rozdíly, pokud jsou správně řízeny, umožňují výkonnější a efektivnější práci. Řízení rozmanitosti je pojem, který uznává výhody získané z rozdílů. Liší se od pojetí „stejně příležitosti“, jehož cílem je zabránit diskriminaci a které předpokládá, že lidé by v organizaci měli splynout, a často spoléhá na pozitivní kroky, tedy tzv. pozitivní diskriminaci. Oba přístupy tak mají zdůraznit potřebu eliminovat předpojatost v takových oblastech, jako je výběr, povyšování, hodnocení, odměňování a příležitosti k dalšímu vzdělávání, ale každý trochu jiným způsobem, kdy ideálním řešením by bylo spojení obou těchto záměrů.

Mezi oběma pohlavími (ale i v rámci jich samotných) existuje jak faktor rozmanitosti, tak jednoty. Z obou dvou lze těžit to lepší, ale to souvisí s tím, že oba póly bez předsudků přijmeme takové, jaké jsou, tedy jako neměnitelné fenomény. Nebudeme se snažit setřít rozmanitost ani popírat jednotu. Jedině tak můžeme dosáhnout opravdu rovnoprávné participace obou pohlaví.

3.4 Dualistická teorie trhu práce

Renzetti a Curran (2003, s. 153) uvádějí, že nízký výskyt mužů v oborech, kde početně převažují ženy, nesouvisí ani tak s diskriminací mužů, jako spíše s jejich neochotou věnovat se kariéře v oblastech s nižší prestiží a nižším platovým ohodnocením. Toto tvrzení je však podle našeho názoru přílišnou generalizací. Není pravidlem, že všichni muži se přizpůsobili nárokům, které na ně klade společnost a snaží se o dosažení co nejvyššího kariérového postu. To, že existují povolání s malou prestiží, kde velkou měrou převažují ženy, ještě neznamená, že muži nevykonávají jiná nízkoprestižní či méně placená zaměstnání, aniž by toužili po kariérovém růstu (nebo jim

brání jiné překážky než jen touha). Buď proto, že neunesli obrovskou zátěž, kterou na ně společnost v tomto směru nakládá, nebo proto, že nemají dostatečné schopnosti, anebo prostě proto, že mají v životě jiné hodnoty.

Dualistická teorie trhu práce vymezuje primární a sekundární trh práce. Primární trh práce, který je typičtějším prostředím pro muže, obsahuje taková pracovní místa, která jsou relativně jistá, dobře placená, perspektivní, zajištěná z hlediska péče o pracovníky, možnosti zvyšování kvalifikace, školení, pracovního postupu apod. Ženy se pak častěji vyskytují na tzv. sekundárním trhu práce, kde mají pracovní místa v podstatě opačné vlastnosti. (Čermáková, 1999, s. 52)

Zvýšení ekonomické aktivity žen by znamenalo využít další potenciál ekonomického růstu (ženy jsou stále spíše latentní zdroj). Zároveň by bylo potřeba zajistit zázemí pro pracující rodiče s dětmi, tzn. odpovídající služby denní péče o dítě apod., aby se zvýšila porodnost, protože děti jsou dalším ekonomickým zdrojem a budoucími pracujícími. K dalšímu rozvoji a prospěchu společnosti by bylo nutné podporovat tedy tyto kroky: ženy by měly chodit do práce a zároveň mít děti. To by byl ideál pro ekonomickou situaci, který by pomohl vyřešit takové problémy, jako je např. neustále vzrůstající počet lidí v neproduktivním věku a s tím spojený schodek ve státním rozpočtu apod. Motivace pro to, aby ženy a muži mohli takové kroky podstupovat, musí přijít nejdříve především od státu, což by znamenalo především zlepšení legislativy a celkových podmínek pro takový úkol. (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003)

Uvádíme příklady konkrétních návrhů:

- Zaměstnanci na rodičovské dovolené budou průběžně informováni o dění na pracovišti.
- Budou mít možnost účastnit se chůzí, porad a školení.
- Budou jim zasílány informace o změnách na pracovišti.
- Absolvují přípravné schůzky, než se vrátí do práce, apod.

(Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003, s. 40)

Co se týká sociálních služeb poskytovaných pracovníkům, do této skupiny služeb lze zařadit programy udržování kontaktů se ženami na mateřské dovolené a během období, kdy se věnují péči o děti. Takovéto programy jsou zaměřeny na nejrůznější kurzy usnadňující ženám práci v domácnosti, na poskytování informací o novinkách v jejich pracovním oboru či snahu o udržování jejich kvalifikace. (Koubek, 2003, s. 336)

Účinky takovéto politiky jsou pak např.: zvýšení úrovně motivace a loajality k podniku či pozitivní změna v kultuře organizace. (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003, s. 16)

Na tomto místě bychom uvedli krátkou poznámku, která vychází z pojmu „kultura organizace“. (např. Armstrong, 1999, s. 357) Podle našeho názoru jde v podstatě opět o jakousi zmenšenou podobu kultury celé společnosti, s hierarchií pozic a přístupů k jednotlivým pozicím i dělbou práce. V některých podnicích se už smíšené kolektivy osvědčily jako účinné pro zlepšení produktivity práce apod. a lidé se z rozmanitosti týmů naučili těžit. To by možná mohl být námět k inspiraci, jak převést a rozšířit tento pokrok z kultury dílčí, jakou jsou podniky, do kultury celostní, která má v podstatě stejnou strukturu a předpoklady.

3.5 Genderová diskriminace a legislativa

Několik členských států EU zavádí tzv. pozitivní diskriminaci, jako jsou například kvóty, které by měly pobízet více žen k hledání příležitostí k zaměstnání nebo ucházet se o místa v politické sféře. Komisař pro ČR Špidla je zastáncem zavedení těchto kvót. „Země, které taková opatření zavedly – jako jsou Skandinávské státy – prokázaly, že je lze realizovat a že to vede ke zvýšení reprezentace žen ve všech oblastech... Bylo by nerozumné nevyužívat potenciálu žen. Smíšené týmy jsou v každém případě lepší a Evropská unie se svým nejvyšším počtem žen v celé historii je toho příkladem," řekl komisař Špidla EUobserveru. (<http://diskriminace.cz/do-gender/>)

Podle našeho názoru není tato cesta nejlepším řešením. Pozitivní diskriminaci považujeme stále za něco, co se ve své podstatě přičí zásadám rovného přístupu a je třeba s ní nakládat velmi opatrně.

3.5.1 Příklady diskriminačních praktik

Pro dosažení těchto informací jsme čerpali z Právního průvodce ženskými právy podle Zákoníku práce České republiky, červen 2004, Network of East-West Women Gender Studies, o.p.s.

3.5.1.1 Hledání zaměstnání

- Inzerát nabízející zaměstnání specificky požaduje muže – pracovní pozice je uvedena jen v jednom rodě.
- V průběhu pohovoru klade zaměstnavatel kandidátce více otázek na její rodinný život než profesní kvalifikaci, anebo se ptá na její věk, stav a plány do budoucna.
- Zaměstnavatel nerozšíří pracovní nabídku o možnost pro přihlášení ženy, neboť se domnívá, že se jako žena bude častěji uvolňovat ze zaměstnání, aby mohla pečovat o své malé nemocné dítě.
- Zaměstnavatel odmítne přijmout ženu z důvodu jejího pohlaví.

(<http://feminismus.cz/download/NEWWLabor.pdf>)

3.5.1.2 Pracovní podmínky

- Vyjma profesní zodpovědnosti očekává zaměstnavatel od zaměstnankyně i to, že bude např. vařit kávu, apod.
- Zaměstnavatel zabraňuje pracovníci, aby uvažovala o možnosti povýšení, protože se domnívá, že matky by neměly pracovat po večerech nebo o víkendech.
- Zaměstnavatel umístí ženu po zahájení mateřské dovolené na méně placenou pozici s tím, že žena se obávala podat stížnost, aby neohrozila svou budoucnost v dané společnosti. (<http://feminismus.cz/download/NEWWLabor.pdf>)

Podle našeho názoru nejde ani tak o to, že se zaměstnavatelé striktně nesmějí ptát na rodinný stav apod., ale odpovědi na tyto otázky by se neměly stát základem pro rozhodnutí zaměstnavatele, zda uchazečku či uchazeče přijme nebo toto rozhodnutí významně ovlivnit.

„...diskriminací uchazečů na základě pohlaví či věku jsou naše organizace proslulé.“
(Koubek, 2003, s. 173)

3.5.2 Příklady direktiv Evropského společenství týkající se genderové rovnosti a zaměstnání

- Stejná mzda pro muže a ženy.
- Rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, pracovnímu postupu a pracovním podmínkám.
- Při rozdělování směn mezi zaměstnance je zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám žen pečujících o děti.
- Zákon umožňuje využít rodičovské dovolené matkám i otcům. Usnadňuje tak jejich snahu o vyrovnání povinností v rodině a zaměstnání, a umožňuje rozšíření otcovy rodičovské role. (<http://feminismus.cz/download/NEWWLabor.pdf>)

Z výše uvedených fragmentů z legislativy si můžeme povšimnout, že zákon není ještě zcela ideově sladěn. Na jedné straně zakazuje zaměstnavatelům ptát se na rodinný stav uchazečky o zaměstnání a potažmo z toho vyvozovat závěry při rozhodování se o jejím přijetí, a na straně druhé je zaměstnavatel povinen brát v úvahu a zvýhodnit rodinné faktory jednotlivých pracovníků.

V tomto smyslu souhlasíme s názorem P. Konrádové (2004, s. 30), která píše: „... nový zákon, který od 1.října zakazuje zaměstnavatelům ptát se na počet dětí či těhotenství přijímané pracovní síly, je krátkozraký. Pokud zaměstnavatel nemá právo předem vědět, na čem u žen je, nebude možná ženy raději zaměstnávat vůbec. Naopak – měl by se ptát i mužů, pokud je to pro výkon jejich pozice omezující, kolik mají dětí. A měl by počítat s jejich rodinnou úlohou prostřednictvím flexibilní pracovní doby či podobně a mohl by v tom být podpořen státem. Vždyť firmy BMW, Palmolive a další si na pozitivním přístupu k této otázce dělají ve světě dokonce dobré jméno.“

Jde zde o rozlišení pojmů „diskriminace“ a „zohlednění“. Pokud bude mezi těmito dvěma pojmy obsahový zmatek, nebude ani zaměstnanec ani zaměstnavatel spokojen.

3.6 Dělbá práce v domácnosti a v zaměstnání

Mezi dělbou práce v domácnosti a v profesním životě můžeme vést jasnou analogii. Při rozdělení úkolů muže a ženy v domácnosti je to z drtivé většiny žena, kdo zajišťuje jakési zázemí, provádí běžné nekreativní činnosti, na kterých muž staví určitou nadstavbu, v tomto případě má více času na svou práci, která s domácností nesouvisí a která je kreativní a společensky významnější. V dělení práce v celé společnosti je to vlastně obdobné. Ženy z velké většiny zastávají opět funkce, které tvoří pro společnost určitou základnu, jež je pro fungování společnosti nezbytná, a přesto většinou užívá mnohem menší prestiže (stejně jako základna v domácnosti). Máme na mysli taková zaměstnání, jako jsou sekretářky, učitelky v mateřských a základních školách, zdravotní sestry v nemocnicích apod. Muži (samozřejmě nejen oni, ale většinou) díky těmto

„pomocným“ profesím mohou vykonávat funkce vyšší, které jsou spojeny i s vyšší prestiží a společenským uznáním, např. vedoucí pracovníci, ředitelé, profesori na vyšších stupních škol, specializovaní lékaři apod.

Stejně jako by muž nemohl odejít do práce, kdyby nemohl otevřít dveře, které by byly zabarikádované odpadky, které nikdo nevynesl nebo se zavřít v pracovně a psát knihu, kdyby někdo mezitím nezabavil děti, nemohl by vykonávat svou funkci naplno ani manažer, kdyby mu někdo nehlídal časový rozvrh schůzek nebo chirurg, kterému by nikdo nepodal skalpel anebo by vysokoškolský profesor nemohl vysvětlovat teorii relativity, kdyby jeho studenti nevěděli, kolik je jedna a jedna. Kdyby to tak bylo, práce by byla nepoměrně zdoluhavější, protože by byla potřeba vytvářet a udržovat i onu základnu, a na kreativní činnost by tedy zbylo mnohem méně času.

Když se na takovýto popis dělby práce v rodině a ve společnosti podíváme, spousta z nás by zde problém diskriminace najít nemusela. Proč by každý nemohl dělat to, v čem je dobrý a k čemu má snad i od přírody vrozené vlohy? Ovšem jedna věc tu určitě v pořádku není. Podle našeho názoru není ani takový problém v druhu konané práce, jako v tom, s jakou společenskou prestiží a hodnocením se daná práce pojí. Když jsou na sobě společenské pozice mužů a žen v rodině i ve společnosti tak závislé a jedna se bez druhé neobejde, jak jsme si ukázali výše, proč má vždy jedna z nich, a už víme která, o tolik nižší finanční i společenské ohodnocení? V tom je, podle našeho názoru, hlavní problém dělby práce v naší kultuře, a to jak ve veřejné, tak v soukromé sféře.

3.7 Dílčí závěr kapitoly

V této kapitole je popsána spousta situací, které jsou neoddiskutovatelně diskriminující z drtivé většiny pro ženy (za všechny můžeme uvést například problematiku sexuálního obtěžování). Nemáme vůbec v úmyslu je nějak zpochybňovat či potírat jen proto, aby nenarušovala náš koncept rovnoměrných výhod a nevýhod v nastavení naší kultury jak pro ženy, tak pro muže. Naopak, situace v dnešní společnosti

je pro ženy, které neuspokojuje tradiční rozdělení rolí, velmi vážná a nedomyšlená. Ve většině případů se jen teoreticky a manifestně hlásá něco, co ve skutečnosti nefunguje.

Existuje ale i celá řada faktorů, které vyvíjejí nepřiměřený tlak na obě pohlaví. Z toho, co jsme zmínili, je to např. drastická změna rolí po nástupu průmyslové revoluce, která měla nepříjemný vliv na obě pohlaví nebo fenomén mužských a ženských povolání, jehož nevýhody jsme si zmínili dříve (viz 3.1). To, že práce v domácnosti začala být považována za druhořadou a méněcennou vlastně až s počátkem průmyslové revoluce a vlastním rozdělením na práci v domácnosti a mimo domov v dnešním slova smyslu, je také důkazem, že se jedná o kulturní (nikoli biologicky či historicky „daný“) konstrukt určitého druhu společnosti. Klasickým příkladem je také používání tzv. skleněného stropu a skleněného výtahu. Tyto fenomény nám dokládají, že to, co se na první pohled může jevit jako výhodné, ve skutečnosti může vyvolávat např. nepříjemný nátlak a nepřiměřený pocit zodpovědnosti a naopak.

Tím, co jsme zmínili u pojmu „kultura organizace“ (viz 3.4), se zároveň vracíme i k problematice stejné příležitosti a řízení rozmanitosti, v jejichž spojení se podle nás ukrývá jedna z nejpříhodnějších cest k řešení genderové diskriminace.

4 GENDER A DĚLBA PRÁCE V PARTNERSTVÍ A V RODINĚ

Oakleyová (2000, s. 99-100) zmiňuje A. Scheinfelda, který ve své knize *Women and Men* popisuje teorii původu dělby práce mezi mužem a ženou, původu diferenciací jejich činností: „Vraťme se k Adamovi a Evě. Na počátku možná dělali tytéž činnosti. Potom však bylo na cestě dítě a Eva byla pomalejší a nemohla už zvedat těžká břemena. Zbylo tedy na Adama odhánět nebezpečná zvířata, zabíjet a nosit domů vysokou... Když se dítě narodilo, Eva se o ně musela starat, byla tím omezena v pohybu, a když dítě odchovala, pravděpodobně přišlo další.“

Tato kapitola je věnovaná dělbě práce tentokrát v soukromém sektoru. Postupně v krátkosti zmíníme některé prvky z historie dělby práce (navazuje i na kapitolu 3), popíšeme si to, co od nás jako od zástupců určitého pohlaví očekává naše kultura, problematiku a způsoby řešení skloubení rodiny a práce mimo domov, uvedeme si specifika českého prostředí, hypotézu podmíněnosti mužského soukromého a veřejného světa a nepodmíněnosti těchto dvou sfér u žen a zmíníme i další.

4.1 Vymezení problematiky

Genderové systémy se liší napříč kulturami i historickými obdobími. Každý systém však zahrnuje přinejmenším tyto prvky: společenské vymezení genderových rolí a dělbu práce na základě pohlaví. (Renzetti, Curran, 2003, s. 21)

Bylo vypracováno množství teorií, které měly běžné dělení práce podle pohlaví vysvětlit. Jedno z vysvětlení je, že muži mají větší tělesnou hmotnost a sílu, takže jsou lépe vybaveni pro fyzicky náročnější aktivity, jako je lov, válčení, potažmo práci mimo domov. Na tento fakt se však mohlo odvolávat kdysi. Zavedením strojové práce se rozdíl mezi fyzickými silami mužů a žen setřel a dnes většina pracovních míst velkou fyzickou sílu nevyžaduje. Navzdory tomu je podporován stále stejný model – žena je stvořena pro práci v domácnosti a muž k „venkovním“ aktivitám.

4.2 Gender a společenské role a očekávání

Pokud se v historii objevil model, který se snažil muže a ženy ve větší míře zrovnoprávnit, většinou ho následovala vlna, která hrozila tím, že změnou dochází k destrukci společenských rolí obou pohlaví. (např. Renzetti, Curran, 2003)

Když bylo ženám přiznáno právo na vzdělávání a kariéru, vyvstal nový problém. Ano, ženy se teď mohly věnovat práci mimo domov, a tím se seberealizovat i jinak než výchovou dětí, ale problematika chodu domácnosti se nijak nevyřešila. Teď odcházel z domu do práce muž i žena, ale někdo z nich se ještě navíc musel postarat o běžné záležitosti, které domácnost vyžaduje, a tím někým byla opět většinou žena. Rozšířilo se jí tak pole pracovní působnosti z domácnosti ještě na zaměstnání mimo domov. Otázka je, co bylo pak pro bojovnice za práva žen podstatnější – jestli to, že se ženy mohly konečně seberealizovat mimo domov, nebo to, že jim společnost umožnila jen práci navíc. Zřejmě zvítězila první varianta, protože na nevýhodách se začalo celospolečensky pracovat. Začala se stavět pečovatelská centra, využívaly se profesionální služby pro výpomoc v domácnosti apod.

Představy o ideálních pracovních pozicích pro muže a pro ženy, o podílu finančního zabezpečování rodiny mužem a ženou pro zaručení jejího klidného fungování, přístup společnosti k profesně úspěšným ženám a neúspěšným mužům apod. jsou témata, ve kterých panuje spousta stereotypů a předsudků, a k sladění teoretických pokroků a jejich praktického užití bude zřejmě potřeba kromě jiného ještě mnohem více času. Ideálním výsledkem by mělo být to, aby lidé byli schopni přijmout, že muž, který se místo ženy stará o domácnost, nemusí být „loser“ a žena, která naplno pracuje, nemusí být špatná matka. Jde tedy to, aby společnost přijala všechny tyto alternativy jako možné a společensky nezávadné a a priori je neodsuzovala.

Na muže jsou kladeny společenské nároky ve smyslu dosažení určitého profesního úspěchu, zatímco od ženy se očekává, že bude tvořit rodinné vztahy a postará se o

mužovo zázemí. Právě kvůli takto nastavenému společenskému očekávání jsme zvyklí chápat ženinu účast na rodinném životě v podstatě jako druh kariéry.

V konkrétní rodině pak záleží na domluvě a chce to také čas. Pokud lidé chtějí žít jiným způsobem života, než je ten řekněme „tradiční“, musí se to učit. Žena nemá povinnost starat se o domácnost na úkor své profesní kariéry a muž takovou povinnost ani nikdy neměl. Problém je v tom, že tyto úkony jsou pro chod domácnosti nutné, takže záleží na konkrétní situaci a společné dohodě, jak tento fenomén řešit. Je třeba hledat novou cestu. Na předpoklad, že veřejný svět práce je svět mužský a soukromý svět domova světem ženským, by se mělo nahlížet se stále větším odstupem.

4.3 Rodina a zaměstnání mimo domov

„Každý, kdo mluví o rodině, musí mluvit o práci a o penězích, a kdo mluví o manželství, musí mluvit o vzdělání, povolání, mobilitě, a to znamená o nerovném rozdělení při mezitím už (ve velké míře) rovných předpokladech daných vzděláním.“ (Beck, 2004, s. 161)

Jako lidé jsme definováni dvěma hlavními oblastmi našich životů: rodinou a prací. Tyto dva světy se navzájem prolínají a ovlivňují. Stejně tak jako se promítá práce do našich rodinných životů, kdy je čas strávený s rodinou podmíněn časem stráveným v práci, tak také naše rodinná situace se promítne v naší kariéře. Toto téma je především popisováno z hlediska diskriminace žen v oblasti profesního života. V životě ženy se opravdu tyto dva faktory podmiňují více než v životě muže v tom smyslu, že žena musí opravdu počítat, pokud chce mít dítě, s určitým omezením v kariéře spojeným s nástupem na mateřskou dovolenou. Muž je v tomto smyslu popisován jako ten, kdo se takto radikálně rozhodovat nemusí. Má automaticky obojí – kariéru i fungující rodinu, o jejíž řádný chod se stará žena. Muž ale také stojí před určitým rozhodováním, kdy si např. volí, zda chce spíše finančně zaštitovat svou rodinu a ženu, která zůstává v domácnosti, a být tak ochuzen o spoustu okamžiků strávených se svými nejbližšími, anebo zda omezí

finanční příjem a bude do své rodiny investovat jinak – časem a svou přítomností. Tím se ovšem absurdně vystavuje riziku kritiky okolí. Samozřejmě spousta mužů a žen před svobodnou volbou nestojí. Ať už jsou svázáni faktem, že jejich zaměstnání je velmi náročné časově a zároveň s malým finančním výsledkem, nebo podlehnou nárokům kultury a společnosti a pouze plní role (žena roli pečovatelky v domácnosti, muž roli živitele), aniž by se zamysleli nad tím, co opravdu chtějí. Důvodů, kdy se ani v dnešní době nemůžeme o svém životě svobodně rozhodnout, je spousta.

Nicméně muži jsou tedy v tomto smyslu diskriminováni také, například tím, že i když mají zákonem uznanou tuto možnost, v podstatě se od nich neočekává, že nastoupí rodičovskou dovolenou, ale čeká se, že budou naopak schopni zajistit a zaplatit někoho (manželku v domácnosti či paní na hlídání), kdo jim zabezpečí domácnost a utvoří rodinné zázemí, zatímco oni se budou naplno věnovat práci pro společnost.

Muži mají náskok v tom, že nemusí čelit rozčleněné kariéře, kterou absolvují ženy s dětmi a kterou je mnohem těžší vystavět a udržet v určité linii. Kromě toho se zaměstnané ženy musí ve srovnání se zaměstnanými muži většinou vyrovnat s dvojitou pracovní směnou, ale získávají za to nižší odměnu (viz 3.1). Domácí práce jsou přítomnou činností, kterou můžou zastávat oba partneři bez ohledu na jejich pohlaví, narozdíl např. od rození dětí, což je činnost čistě biologická, a připadá výhradně ženám. V přístupu k těmto problémům má naše společnost ještě spoustu dluhů.

Ženy péčí o děti a domácnost zpomalují svůj profesní růst, a důsledkem je potom skutečně jejich nižší kvalifikace a předpoklady pro vykonávání dané pozice. Je tedy potřeba zvýšit prestiž žen ve společnosti a zároveň posílit úlohu muže v rodině. (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003, s. 9)

Hlavní překážkou proti zlepšení stavu v této problematice je podle našeho názoru nátlak společnosti, který nás od dětství vede ke konkrétnímu pochopení světa obou pohlaví. Kdyby dostal člověk možnost si v dětství vytvořit nezaujatý postoj k této tématice, což by samozřejmě souviselo s osvíceným přístupem rodičů, možná by se

nemuselo tak usilovně bojovat s jeho rigidními názory v dospělosti. Můžeme namítnout, že člověk v podstatě takovouto možnost měl na počátku své existence, kdy ještě žádná kulturní pravidla neexistovala, a mohl tedy jednat přirozeně. Tento člověk si nastavil ekonomicky výhodný model toho, že každé pohlaví se specializovalo na jeden okruh činností – ženy na práci okolo domácnosti, poblíž domova a péči o děti a muž na lov a na aktivity od domova odtržené. Ovšem původní prostředí, ve kterém bylo takovéto rozlišení rolí výhodné, se prostředí, ve kterém se pohybujeme dnes, příliš nepodobá.

Na druhé straně pokud bychom připustili to, že by byla naplněna přání feministů, a o rodinu (ve smyslu domácnosti a opatrování dětí) by se dělili manželé rovným dílem, mohlo by to také vést k tomu, že pokud by nyní nemohl ani jeden z partnerů věnovat své práci většinový podíl svého života, nemohl by si vrcholovou kariéru vybudovat ani jeden z nich. Pokud by rodina nebyla schopna takovýto důsledek přijmout, a tím se potažmo smířit i s nižším finančním příjmem, který by vznikl ku prospěchu rozšíření možnosti času stráveného rodinou společně, mělo by se tedy rozhodnout, kdo z manželů má větší právo více času věnovat práci a kdo z nich se bude většinou starat o chod domácnosti. Tady by nejspíš zaznamenal přístup rovnosti jedinců silnou trhlinu, protože by určitě nebylo jednoduché vytvořit nějaký klíč k určení míry schopností obou partnerů a podle toho, kdo by měl lepší předpoklady pro rozvoj kariéry, rozhodnout, kdo bude ten, který ustoupí a dá možnost partnerovi profesně se rozvinout na úkor jeho kariéry vlastní. Nejsou na to žádné společenské normy. Záleží jen na dohodě obou partnerů. Důležitá je však především možnost svobodné volby bez obav ze společenských sankcí.

Podle představitele tzv. teorie racionální volby Gary S. Beckera, jehož uvádějí Hamplová, Rychtaříková a Pikálková (2003, s. 13), je pro rodinu vždy výhodná dělba práce a to, aby každý z partnerů rozvíjel jiný typ lidského kapitálu. Becker tento přístup vysvětluje na příkladu dvou lidí, kteří mají stejné předpoklady pracovat v domácnosti i stejné předpoklady uspět na trhu placené práce. „Pokud tyto dva lidé budou věnovat placenému zaměstnání x hodin, výsledek bude stejný, jako když jeden z nich stráví v placeném zaměstnání $2x$ hodin a druhý se bude plně věnovat domácnosti. Pokud ovšem

každý z nich začne investovat do specializovaného kapitálu, zvýší se efektivita obou a vzroste i celkový „produkt“ domácnosti.“

Havlík a Kořa (2002, s. 72) uvádějí tři základní postoje, kolem nichž oscilují současné přístupy k zaměstnanosti matek:

- Konzervativní – vdané ženy a zvláště matky mají pracovat výhradně doma, k roli matky a ženy v domácnosti mají být vedena již děvčátka.
- Neokonzervativní – samozřejmě je práce bezdětných, po narození dítěte mají však ženy zaměstnání opouštět a vracet se, až když děti dorůstají (diskutuje se o délce této doby).
- Egalitářské – kritizuje devalvací ženské kvalifikace, zdůrazňuje nárok rovnosti šancí ženy a muže. Odtud hledání kompromisu mezi mateřskou a profesní rolí ženy, systémy sociálních dávek, mateřských dovolených, jeselské péče atd. Diskuse a výzkumy jsou zaměřeny k důsledkům různých kombinací „zaměstnání“ rodičů.

Havlík a Kořa (2002, s. 72) také uvádějí popis typů kariéry v rodině Ivo Možného:

- „Dvoukariérová rodina“ může být ve výchově úspěšná, jestliže dokáže mobilizovat podobnou houževnatost a schopnosti i zdroje jako v profesi i do organizování výchovy a vztahů v rodině.
- „Dvouosobní kariéra“ – oba řeší rozpor úspěchu v práci a ve výchově podporou kariéry jednoho (ne vždy, ale obvykle muže). Rizikem je pokušení nositele kariéry zradit tuto solidaritu.
- Zatímco předchozí dva typy se týkají spíše úzké skupiny rodin s vysokým profesním statutem, většina rodin je „dvoupříjmových“, kde profese není nutně pro oba zdrojem osobnostní identity.

Hamplová, Rychtaříková a Pikálková (2003, s. 16-17) zmiňují Ronalda Ingleharta, který zasadil další fenomény dnešní doby – klesající sňatečnost a nižší podíl osob žijících v manželství – do kontextu obecnějšího přesunu od „materialistických“ k „postmaterialistickým“ hodnotám. Rodinu a rodinné hodnoty přiřadil k „materialistické“

orientaci, protože podle něj souvisejí s potřebou bezpečí, a nesezdané soužití nebo život bez stálého partnera k „postmaterialistickému“ životnímu způsobu.

My bychom tento názor poněkud upravili. Preference jiných hodnot než těch, které se vážou na kariéru a získávání dalších a dalších statků, tzn. právě orientace na rodinu v tom smyslu, aby spolu trávila co nejvíce času, bez ohledu na to, že nebudou tyto aktivity moci být nijak finančně náročné, bychom zařadili k „postmaterialistickému“ způsobu života. Orientaci na kariéru a obětování založení rodiny či času rodinného života s potřebou rodinu neustále víc a víc finančně zajišťovat na úkor společně strávených chvil, by pak patřilo k „materialistickému“ přístupu. V tomto směru je naše nynější kultura stále většinově materialistická.

4.4 Situace v ČR

„Zatím ani základní opatření, jako je práce na částečný úvazek, nejsou v České republice zcela běžně využívána díky nedostatečně vytvořeným podmínkám.“ (Křížková, 2002, s. 35)

V západním světě má postavení ženy ve strukturách práce a rodiny už rovnoprávnější charakter a asymetrický model dělby práce v rodině postupně mizí. Ačkoli zaměstnanost žen v ČR také významně zasáhla nejen do života každé konkrétní rodiny, ale ovlivnila i sociální vzorce chování mužů a žen, v české společnosti jsou kroky směrem k této rovnoprávnosti pozvolnější. (Čermáková, 2002)

Jedny z důležitých specifíků naší země jsou samozřejmě desetiletí strávená v socialistickém režimu. Existují různé rozbory toho, jak se choval totalitní režim tzv. socialismu k ženám. Blažek (1999, s. 196-198) k tomu píše toto: „...v jejich způsobu života ‚odhalil‘ přežitek... jako ‚vysvobození‘ vnucoval ‚vyrovnání rozdílů‘... žena se měla stát co nejvíc mužská... dostala uniformu montérek nebo pracovních plášťů... Matky bylo nutno oddělit od domova a od dětí, ty předat do péče jeslí, školek a škol,

matky pak vypudit do továren a kanceláří a svěřit je mistrům a šéfům.“ Dále poznamenává, že to, že totalita preferovala mužský model jakožto víc „pokrokový“, vůbec neznamenal, že tento pól „vyhrál“. „Být totalitním režimem hýčkán je ve svých důsledcích srovnatelně zhoubné jako jím být utlačován... Z mužství i ze ženství se v totalitárním světě rozvinuly negativní potenciality obou těchto rolí.“

Hamplová, Rychtaříková a Pikálová (2003, s. 18) citují Rabušice: „Když se komunistický režim zhroutil, mladá generace získala zcela novou životní zkušenost a místo familistických hodnot typických pro socialistické období pro ně začal být přitažlivý individualismus a možnost seberealizace.“

Je možné, že až si lidé na svobodné prostředí zvyknou a vyrostou generace, které už diktaturu nepoznaly ani v dětství a založení rodiny pro ně už tím pádem nebude alternativou k možnosti seberealizace v práci, začne vlna vysoké sňatečnosti a návratu k rodině jako zdroje nematerialistických hodnot.

České ženy mají také řadu specifických výhod, které je odlišují od pracujících žen v jiných zemích. Lze vyslovit názor, že se na nich podílejí především tyto faktory:

- podíl pracujících žen je vysoký, zaměstnavatelé jsou „adaptováni“ na ženskou pracovní sílu (otázkou však je, jakou úroveň a formu má tato adaptace – pozn. autora)
- individuálně se dokázala diferencovaná část ženské populace dobře adaptovat na trhu práce jako třeba advokátky, notářky, podnikatelky, manažerky, daňové poradkyně, vedoucí důležitých provozů v soukromých firmách atd., tedy i v profesích, které se v ČR před rokem 1989 vůbec nevyskytovaly nebo mají zcela nový obsah činnosti (možná právě proto to šlo snáze, než u profesí, které jsou už po desetiletí spjaté s mužským většinovým zastoupením – pozn. autora)
- po 40 let utvrzovaný model dvoupříjmové rodiny nelze naráz změnit, a to zvláště v situaci uplatňování restriktivní finanční politiky regulující mzdový vývoj

- ženy jako velká sociální skupina dobře zvládají změny týkající se obsahu a charakteru práce, zvládají i změnu tlaku na výkon, produktivitu a využití pracovní doby, nejistoty vyplývající z dočasných pracovních smluv
- ženy dokážou upevňovat své pozice stejně dobře jako dříve díky rychlé adaptaci na změny a nové nároky, dokážou předcházet hrozící nezaměstnanosti využíváním nového prostoru a dobrým odhadem svých schopností

(Čermáková, 1999, s. 56)

4.5 Partnerství

Jako je každá kultura a každá bytost v ní jedinečná, jsou jedinečné i vztahy, které tyto bytosti vytvářejí a nelze je generalizovat a nasazovat na ně nějaký obecně platný a obecně fungující model. Pokud budeme od mužů a žen očekávat a priori vlastnosti stereotypně příslušné jejich pohlaví, aniž bychom se snažili zjistit, jaká je doopravdy jejich podstata, můžeme o hodně přijít.

Základní otázkou je, zda to, že v partnerství ještě většinou neumíme uspokojivě skloubit práci a rodinný život tak, aby oba partneři byli spokojeni a nemuseli dělat zásadní ústupky, je vina spíše konkrétních jedinců nebo tlaku společnosti. Je na vině naše sobeckost nebo špatný společenský model soužití? Jak jsme již zmínili dříve, přikláníme se spíše k omezenosti společnosti a podmínek, které nám připravuje.

Singley a Hyens (2005, p. 386) píšou o třech faktorech, které v této problematice převažují a souvisejí s životní úrovní partnerů. Jsou to: finanční situace páru, jeho pozice ve společenské struktuře a jeho ideologie rodičovských rolí. „Ideologií rodičovských rolí“ myslí autoři přístup k mateřství a otcovství a míru jejich rolových rozdělení vzhledem k genderu.

Byl také proveden výzkum, který zjišťoval právě přístup párů k tradičnímu rozdělení rolí v partnerství a rodičovství. Respondenti měli také odpovědět na otázku, proč by to měla být právě matka, kdo by měl zůstat doma. Odpovědi se opíraly jak o to, že je něco takového „normální“, tak i o vlastní zkušenosti a preference. Příklady odpovědí: „Byla jsem k něčemu takovému vychovaná – manželé pracují a manželky zůstávají doma s dětmi.“; „Mám prostě více ‚rodičovského instinktu‘ než můj manžel...“ Respondenti dále uváděli, že to prostě „dává smysl“, aby zůstávala doma žena... (Singley, Hyens, 2005, p. 387-389, překlad Jitka Kučerová)

Smělou hypotézu uvádí Simone Beauvoirová (1966, s. 45): „Čím silnější se muž cítí sociálně a hospodářsky, s tím větší autoritou vystupuje jako pater familias. Společná nouze naopak činí z manželského svazku vzájemné pouto. Ani feudalismus ani církve ženu neosvobodily. Spíše právě nevolnictví přináší přechod od rodiny patriarchální k rodině opravdu manželské. Nevolník a jeho žena neměli nic... muž tedy neměl, proč by se chtěl stát pánem ženy... Naopak pouto práce a společných zájmů pozvedaly manželku na úroveň družky.“

Život je otázkou priorit a upřednostňování jedněch hodnot před jinými. V životě musíme opustit řadu směrů a zájmů, o nichž jsme si mysleli, že se stanou náplní našeho profesního života. Musíme je zredukovat na jeden či dva hlavní zdroje obživy, kterým se budeme věnovat primárně a na několik málo koníčků, kterým se budeme věnovat ve volných chvílích. Je to otázka volby. Podobně se rozhodujeme, zda budeme primární čas věnovat rodině anebo práci. Pokud se pro založení rodiny rozhodnou, ženy většinou volí první a muži druhou variantu. To ale neznamená, že je někdo z nich v závislosti na své volbě diskriminován či zvýhodňován. Jeden z nich je ochuzen o prožitky, které nabízí vrcholová kariéra a jeden je ochuzen o zážitky s rodinou. Pokud by oba partneři preferovali rodinu, v tom případě sníží svou pracovní dobu a životní standard a peníze vymění za čas strávený společně. Pokud by oba toužili po vrcholné kariéře a měli možnost se jí věnovat, mohou si dovolit někoho na výpomoc v domácnosti apod. Jde o životní priority a záleží na dohodě partnerů. Ať už kdokoli z partnerů zvolí jakoukoli variantu, většinou se dostane do pozice, kdy bude moci opět více času věnovat jen jedné

oblasti a v té druhé bude pouze na „částečný úvazek“, protože jak jsme si ukázali, naše společnost flexibilitu zaměstnání sehranou s potřebami rodiny zatím příliš nepodporuje.

4.6 Hlavní oblasti genderové nerovnosti

„Hierarchie představuje příliš hluboce zakódovaný návyk, kterým se vyznačují již naši mimolidští předkové. Rovnoprávnost, to je zcela nedávný lidský vynález, morální ideál demokracie, kterému se snažíme učit teprve od francouzské revoluce. Jedno musí být vyšší, lepší – a za to se v naší patriarchální pojmové soustavě v libovolném páru vydává vždy to mužské.“ (Kohák, 1998, s. 123)

„... vypadá to tak, že společnosti se spíše smíří se zhoršeným postavením ženy než muže.“ (Murphy, 1998, s. 114)

Nyní si zmíníme důležité oblasti, ve kterých můžeme najít signifikantní odlišnosti mezi muži a ženami. Uvedeme rozdělení v tomto smyslu nejdůležitějších oblastí podle Connella (2002, p. 112-113):

- Materiální nerovnosti – bylo identifikováno celkem 306 miliardářů, z nichž pouze 12 byly ženy...
- Vzdělávání a kulturní úspěch – např. podíl gramotnosti...
- Institucionální síla – muži drží 87% míst v parlamentech různých zemí...
- Uznání – muži obsazují naprostou většinu v pozicích intelektuálních autorit, jako jsou profesori, a jsou hlavami většiny mezinárodních vědeckých zřízení...

Tyto znaky samozřejmě podléhají i určité kulturní vyhraněnosti konkrétních kultur.

Pro předcházení nerovnému přístupu je důležité chápat individualitu a její potřeby a pocity. Což se v historii příliš nenosilo. Vlastně jediná pozice, která nebyla historicky příliš odsuzována a potírána, je pozice muž-kariérista. Proti ostatním variantám měla společnost v různých dobách nejružnější výhrady: žena v domácnosti – odpor feministek;

žena-kariéristka – odpor hnutí za tradice, ztráta feminity, hrozba rozpadu rodiny; muž v domácnosti – odsouzení hnutí za tradiční role či posměch okolí.

4.7 Podmíněnost mužů a nepodmíněnost žen

„... můžeme u mužů najít závislost mezi společenským postavením a sexuálním životem.“ (Wright, 1995, s. 260)

Jak jsme již zmínili dříve, toto může být podle našeho názoru jednou z hlavních příčin toho, proč se ženy tak pomalu a obtížně prosazují ve vysokých pracovních pozicích. Muži se mohou obávat, že pokud by ztratili svá výsadní postavení na trhu práce a na důležitých místech, kde mohou společně rozhodovat o celé společnosti, ztratili by i svou pozici na úrovni soukromých svazků a partnerství (viz 1.4). Obava před ztrátou toho, na co byli celý život připravováni svým okolím, totiž v určitém smyslu nadřazeného postavení, jak ve veřejné, tak v soukromé sféře, a uvědomění si propojenosti obou těchto sfér, může být příčinou žalostného zastoupení žen ve vedoucích funkcích.

Wright (1995, s. 261) cituje antropoložku Margaret Meadovou, která popsala svá pozorování primitivních národů, jež se do jisté míry týkají snad každé společnosti: „Malé děvče se učí, že je žena, a když jednoduše počká, jednou se stane matkou. Malý chlapec se učí, že je mužského pohlaví a když se bude chovat mužně, jednou se opravdu stane mužem a bude moci své mužství ukázat.“

Zde můžeme vést analogii od podmíněnosti mužského postavení ve veřejné sféře ke stejné podmíněnosti ve sféře soukromé, kdy je muž většinou nucen si přízeň vybojovat a poté udržovat vhodným chováním. Pokud by se od norem vhodného chování oddálil, riskuje ztrátu přízně. Celým jeho životem prochází tedy jakási podmíněnost jeho chování v souvislosti s tím, jaké postavení si získá. Žena je v soukromém vztahu většinou na druhé straně. Je to ona, kdo rozhoduje o existenci či neexistenci vztahu, kdo posuzuje a vybírá si. Ve veřejné oblasti je tomu jinak. Zde je žena ve stejné podmínce jako muž.

Možná dokonce větší, protože ve vztahu ke společenské či pracovní pozici je především vymezena jako žena, což s sebou přináší řadu nevýhod. To vše ale znamená, že nemá sféru osobní (rodina) a veřejnou (práce mimo domov) propojenu tak, jako muž, což jí umožňuje neúspěchy v těchto dvou oblastech od sebe oddělovat a vnímat je jako navzájem nepodmíněné, a může tak snáze jedním kompenzovat druhé. Proto zřejmě muži na kariéře lpí více než ženy. Nemají takovou příležitost si ji kompenzovat v jiné sféře. Ženy mají v tomto smyslu flexibilnější životní postavení.

4.8 Dílčí závěr kapitoly

Na závěr bychom si vypůjčili termín, který uvádí Robert Wright (1995), a totiž pojem „naturalistický omyl“, který poukazuje na to, že z toho, že něco existuje, máme tendenci odvozovat, že by to tak být mělo a že je to neměnné.

Dá se to aplikovat i na naše téma, tedy na pozici muže a ženy ve veřejné i v soukromé sféře, kdy až příliš často jako zástupci konkrétního pohlaví pouze plyneme s nastavenou kulturou jako s neměnným řádem, aniž bychom si uvědomili, že jde jen o jedno z možných řešení.

Pro příklad uvedení výhod pro muže a pro ženy, které pro ně v soukromé sféře ze současného nastavení společnosti plynou, vybereme z předchozího textu zejména mužskou výhodu při budování ucelené kariéry nepřerušované mateřskými dovolenými a ženskou výhodu v možnosti většího kontaktu s dětmi, kdy společnost v podstatě neodsoudí jakékoli prodloužení doby, po kterou žena setrvá v domácnosti. Z nevýhod bychom pak upozornili hlavně na nedořešený systém propojení rodinného a pracovního života, který postihuje obě pohlaví.

Opět se také zastavíme u našich základních termínů „kulturní relativismus“ a „kulturní univerzálie“, které jsme si stanovili hned v úvodu a jež procházejí celou naší prací. Touto oblastí, stejně jako předešlými, prostupují obecné kulturní zákonitosti vyplývající

z nastavení kultury. Odlišná očekávání společnosti v závislosti na pohlaví jedince zde nemění své požadavky, které splývají s požadavky určenými pro profesní dělbu práce (viz 3). Jak jsme uvedli, tyto dvě oblasti spolu úzce souvisejí a jsou si navzájem podmíněny. U pojmů rozmanitosti a společných znaků můžeme tedy znovu vyzvat k citlivosti a respektu v zacházení s nimi, aby ze sebe mohly vydat to lepší.

Další postřehy k partnerství viz 1.4.

5 ZÁVĚR

„Nikdo nedokáže dosáhnout ani prahu svých možností bez kultury, na níž se podílí. A opačně: žádná civilizace v sobě nemá prvek, který by se při rozboru nakonec neukázal být příspěvkem jednotlivce.“ (Benedictová, 1999, s. 191)

V této práci jsme postupně rozebrali čtyři oblasti společnosti: celkovou kulturu, vzdělávání a pohledem dělby práce také profesní život a rodinu (partnerství). Jde o kategorie, které utvářejí zástupce určité společnosti a které nás hluboce ovlivňují v našem jednání a myšlení. Po širším rozboru těchto čtyř oblastí jsme zjistili, že mají z pohledu genderové problematiky v podstatě stejnou strukturu. Je tu nastaven model, který vytváří na muže i ženy určitý nátlak a zatím je stále minimálně připraven na řadu variant, které se odchyľují od jeho základních norem a hodnot. V tuto chvíli není ani tak důležité, která z těchto čtyř oblastí více podléhá jaké a naopak, ale důležitý je fakt, že tyto oblasti jsou na sobě navzájem závislé a pro systémovou změnu je potřeba jejich spolupráce.

Prokázali jsme si, že dnešní společnost svými hodnotami udržuje určitou hierarchii pozic, která se ve stejné formě objevuje jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru genderové problematiky. Ženy udržují jakýsi základ nutný pro chod společnosti i dílčí rodiny a muži vytvářejí určitou nadstavbu v podobě kreativní a společensky více uznávané práce. Dokázali jsme si tedy, že v dnešní euroamerické společnosti lze hovořit o jakési „mužské kultuře“. Stejně tak jsme podali řadu důkazů (z různých výzkumů, teorií, hypotéz apod.), že tato společnost není z hlediska útlaku a preference pouze černobílá. Že její nevýhodné nastavení přináší problematické situace (ať už ve formě útisku či nepřiměřeného nátlaku a požadavku úspěšnosti a sebeprosazení se) jak pro ženy, tak pro muže.

Podle našeho názoru není ani tak důležité naprosto rovné zastoupení mužů a žen, a to jak v jednotlivých oblastech (vertikálně), tak v hierarchii těchto oblastí (horizontálně), ale důležitý je bezpředsudkový společenský i individuální přístup k oběma pohlavím a k práci, která je s nimi spojena. Početní vyrovnávání je sice jednou z cest, jak

v budoucnosti docílit odbourání takovýchto předsudků, podle našeho názoru však nejde o nejvhodnější cestu. Řešení bychom viděli spíše v celistvém systémovém přístupu k této problematice napříč výše zmíněnými oblastmi. Takto ucelený systém by pak představovala státní podpora prorodinné politiky, školství podporující toleranci a nadgenderové myšlení i např. ve spolupráci s rodiči apod. To je zřejmě o něco pomalejší cesta než např. kvóty, ale s největší pravděpodobností má pevnější základy – lidé si nový náhled na problematiku postupně osvojí a interiorizují jako složku kulturních vzorců – než vnučování kvót v době, kdy na to ještě není většina populace připravena.

Během práce jsme se také často vraceli k tématu partnerství a reprodukce a snažili jsme se uvést řadu argumentů, které by podporovaly spíše názor většinové biologické podmíněnosti mužů a žen. Zároveň jsem naši práci nazvali „Muži a ženy v mužské kultuře“ a sami jsme uvedli, že spíše podporujeme názor převažujícího determinismu kulturního. Tím vším jsme směřovali k jasnému cíli. Snažili jsme se ukázat, že naše kultura, navzdory snahám o liberalizaci, vychází v problematice genderu spíše z biologické podstaty mužů a žen a z ní si odvíjí své „přirozené“ normy a hodnoty. Uvedli jsme argumenty, které dnešní euroamerická kultura používá, aby si zdůvodnila svou stagnaci a kulturní mezeru v této oblasti. Proč zajišťovat ženám celosvětově lepší přístup ke vzdělání a profesní kariéře, když je žena „přírodou zkonstruována“ spíše k rodinnému životu? Proč by měl muž být podporován k větší participaci v domácnosti, když jeho primárním poselstvím je „bojovat“ mimo dům a přinášet kořist? Jak jsme již uvedli, v žádném případě nechceme zlehčovat důležitost a váhu biologické determinace, naopak, je důležité jí vnímat a dále z ní vycházet pro tvorbu co nejúčinnějších řešení. Podle našeho názoru ale dnešní kultura, přes všechna zlepšení poslední doby, v problematice genderové nerovnosti vychází z biologické determinace přespříliš. Nikoli však proto, aby z ní těžila a derivovala z ní ta fakta, která by podpořila zavádění nových opatření pro rovnost mezi pohlavími. Místo toho má spíše tendenci se vymlouvat na biologickou podstatu jako na něco, co je dané a neměnné a jiná volba by byla cestou „proti přírodě“. S tímto pocitem se na úpravách a aktualizaci rolí spojených s určitým pohlavím pracuje obtížněji, než kdybychom toto rozdělení rolí vnímali pouze jako společensko-kulturní konstrukt určité vývojové epochy konkrétní společnosti.

Jak jsme zmínili, jako řešení v oblasti vzdělávání vyzdvihujeme podporu systémového řešení, tzn. propojenost přístupu učitelů, vhodně koncipovaných učebnic, podpory příznivé atmosféry a týmové práce apod., vše se zaměřením na předcházení vzniku jakýchkoli předsudků. Stejně tak chybí zavedený systémový charakter u řešení genderové problematiky v oblasti rozvržení práce v domácnosti a mimo domov. Je třeba zajištění legislativy, která by podporovala zaměstnance ve využívání možnosti kombinace rodiny a práce a připravila by zaměstnavatele na nejrůznější alternativy v pracovním procesu pro konkrétní jedince v individuálních životních situacích. Zároveň nabádáme k propojení úprav ve školství a legislativě a dalších oblastech, v jejichž spolupráci by mělo dojít k boji za postupné přehodnocení náhledu na tuto tematiku. Součástí vzdělání by pak měla být i schopnost otevřeného myšlení a přijímání rozmanitosti, která by se měla pozitivně projevit i v následném profesním a soukromém životě.

Na samotný závěr bychom se ještě jednou vrátili k pojmům kulturní rozmanitosti a kulturních univerzálií a znovu zdůraznili, že důležité je vidět oba aspekty – odlišnost i podobnost. Rozdílnost nám dává šanci ukázat respekt a ohleduplnost. Sdílení je šance pro lásku a domluvu.

6 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

ARMSTRONG, M. 1999. Personální management. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 1999. 963 s. ISBN 80-7169-614-5.

ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, KE. 2003. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha : MPSV, 2003. 53 s.

BEAUVOIROVÁ, S. 1966. Druhé pohlaví. 1. vyd. Praha : Orbis, 1966. 412 s.

BECK, U. 2004. Riziková společnost: na cestě k jiné moderně. 1. vyd. Praha : SLON, 2004. 431 s. ISBN 80-86429-32 6.

BLAŽEK, B. 1999. Bariéry feminizmu v Čechách na konci 20. století. In CHŘIBKOVÁ, M., CHUCHMA, J., KLIMENTOVÁ, E. 1999. Nové čtení světa: 1. feminismus devadesátých let českýma očima. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Marie Chřibkové, 1999. 278 s. ISBN 80-902443-6-X.

CONNELL, RW. 2002. Gender. Cambridge : Polity Press, 2002. ISBN 0-7456-2715-3.

ČERMÁKOVÁ, M. 1999. Gender a pracovní trh. In VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. 1999. Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha : Open Society Fund, 1999. 171 s.

ČERMÁKOVÁ, M. 2002. Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. 141 s. ISBN 80-7330-013-3.

Diskriminace. <http://www.diskriminace.cz/do-gender/>, 2.12.2005, 18:30.

GILLIGANOVÁ, C. 2001. Jiným hlasem: o rozdílné psychologii žen a mužů. 1. vyd. Praha : Portál, 2001. 191 s. ISBN 80-7178-402-8.

HAMPLOVÁ, D., RYCHTAŘÍKOVÁ, J., PIKÁLKOVÁ, S. 2003. České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2003. 108 s. ISBN 80-7330-040-0.

HAVLÍK, R. 1996. Kapitoly ze sociologie výchovy. Praha : Pedagogická fakulta UK, 1996. ISBN 80-86039-10-2.

HAVLÍK, R., KOŤA, J. 2002. Sociologie výchovy a školy. 1. vyd. Praha : Portál, 2002. 174 s. ISBN 80-7178-635-7.

HRABAL, V. 2002. Sociální psychologie pro učitele: vybraná témata. 2. vyd. Praha : Karolinum, 2002. 125 s. ISBN 80-246-0436-1.

CHŘIBKOVÁ, M., CHUCHMA, J., KLIMENTOVÁ, E. 1999. Nové čtení světa: 1. feminismus devadesátých let českýma očima. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Marie Chřibkové, 1999. 278 s. ISBN 80-902443-6-X.

KOHÁK, E. 1998. Zelená svatozář: kapitoly z ekologické etiky. 1. vyd. Praha : SLON, 1998. 203 s. ISBN 80-85850-63-X.

KONRÁDOVÁ, P. 2004. Holky z genderu. Reflex, 2004, č. 47, s. 28-30. ISSN 0862-6634.

KOUBEK, J. 2003. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 3. vyd. Praha : Management Press, 2003. 350 s. ISBN 80-7261-033-3.

KŘÍŽKOVÁ, A. 2002. Podmínky uplatnění žen v řídicích pozicích na trhu práce. In ČERMÁKOVÁ, M. 2002. Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. 141 s. ISBN 80-7330-013-3.

MAREŠ, J. 1998. Styly učení žáků a studentů. 1. vyd. Praha : Portál, 1998. 239 s. ISBN 80-7178-246-7.

Memorandum o celoživotním učení. <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>, 5.3. 2006, 9:20.

MURPHY, RF. 1998. Úvod do kulturní a sociální antropologie. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 267 s. ISBN 80-85850-53-2.

NAKONEČNÝ, M. 1999. Sociální psychologie. 1. vyd. Praha : Academia, 1999. 287 s. ISBN 80-200-0690-7.

OAKLEYOVÁ, A. 2000. Pohlaví, gender a společnost. 1. vyd. Praha : Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.

OSVALDOVÁ, B. 2004. Česká média a feminismus. 1. vyd. Praha : Libri/Slon, 2004. 158 s. ISBN 80-7277-263-5.

PODLAHOVÁ, L. 2004. První kroky učitele. 1. vyd. Praha : Triton, 2004. 223 s. ISBN 80-7254-474-8.

Právní průvodce ženskými právy podle Zákoníku práce České republiky. <http://www.feminismus.cz/download/NEWWLabor.pdf>, 2.12.2005, 18:45.

RENZETTI, CM., CURRAN, DJ. 2003. Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

SINGLEY, SG., HYNES, K. 2005. Transitions to Parenthood. *Gender & Society*, Austin, June 2005, vol. 19, no. 3, p. 376-395.

SKALKOVÁ, J. 1999. *Obecná didaktika*. 1. vyd. Praha : ISV nakladatelství, 1999. 292 s. ISBN 80-85866-33-1.

SMETÁČKOVÁ-MORAVCOVÁ, I. 2002. Školství na cestě do EU: dosáhneme rovných příležitostí pro ženy a muže? In ČERMÁKOVÁ, M. 2002. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. 141 s. ISBN 80-7330-013-3.

SOUKUP, V. 2004. *Dějiny antropologie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2004. 667 s. ISBN 80-246-0337-3.

VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. 1999. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha : Open Society Fund, 1999. 171 s.

VITVAROVÁ-VRÁNKOVÁ, K. 2004. Krasopisné holčičky a zkáza kluků. *Týden*, 2004, roč. 11, č. 36, s. 28-33. ISSN 1210-9940.

WRIGHT, R. 1995. *Morální zvíře: proč jsme to, co jsme*. Praha : NLN, 1995. 478 s. ISBN 80-7106-127-1.

7 BIBLIOGRAFIE

BENEDICTOVÁ, R. Kulturní vzorce. 1. vyd. Praha : Argo, 1999. 223 s. ISBN 80-7203-212-7.

BRATTON, A. Feminist Anthropolopy. <http://www.indiana.edu/~wanthro/fem.htm>, 20. 4. 2006, 20:30.

ČERMÁKOVÁ, M. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.

GIDDENS, A. Sociologie. 1. vyd. Praha : Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

KRÁLÍKOVÁ, A. Na cestě do Evropské unie: průvodkyně nejen pro ženy. Praha : Heinrich-Böll-Stiftung, ASPEKT, eFka, Gender Studies a PSF, 2002. ISBN 80- 86520-02-1.

8 PŘÍLOHY

Příloha A – problémy dětí rozlišené podle pohlaví

Příloha B – některé programy EU pro dosažení rovnosti mezi pohlavími

Příloha C – příklady nerovnosti v procentech

Příloha D – vybrané termíny

Příloha A – problémy dětí rozlišené podle pohlaví

Tabulka problémů dětí, rozlišených podle pohlaví, v diagnostických a výchovných ústavech. Celkový počet zkoumaných dětí (N) byl 2500. Na každé dítě připadalo v průměru 1,9 potíží.

Problém	chlapci	dívky	celkem	%N
Potíže s učením	829	297	1 126	45
Mentální retardace	412	261	673	27
Agresivní a protispoločenské chování	594	161	755	30
Pasivní a asociální chování	382	164	546	22
Emocionální nestabilita a úzkost	407	173	580	23
Hyperaktivita a motorické symptomy	252	100	352	14
Poruchy řeči	123	38	161	6,5
Různé	209	135	344	14

(Oakleyová, 2000, s. 39)

Příloha B – některé programy EU pro dosažení rovnosti mezi pohlavími

Program spojený s rámcovou strategií evropských společenství týkající se rovnosti pohlaví na roky 2001-2005

Tyto čtyřleté programy jsou realizovány od roku 1982. Cílem programů je podpora aktivit ve prospěch rovnosti žen a mužů v pěti oblastech: v oblasti hospodářského života, stejného podílu na veřejném životě, společenského a občanského života a odstraňování stereotypů týkajících se pohlaví. (Králíková, 2002, s. 27)

EQUAL – nové cesty zabráňující diskriminaci a nerovnostem na trhu práce (2000-2006)

Cílem EQUAL je mimo jiné způsobit vznik tzv. partnerství pro rozvoj, díky němuž budou spojeny zkušenosti, vědomosti a návrhy řešení státních institucí, nevládních organizací a soukromých podniků z různých evropských zemí za účelem zaručení rovných příležitostí pro nejrůznější skupiny diskriminované na pracovním trhu. ČR se do tohoto programu zapojila. (Králíková, 2002, s. 28)

SOKRATES

Tento program se uskutečňuje od roku 1995 a v jeho rámci jsou podporovány vzdělávací projekty. Projekty týkající se rovnosti žen a mužů zahrnovaly takové aktivity jako vytváření programů vzbuzující větší citlivost vůči otázkám rovnosti pohlaví určené učitelkám a učitelům, vytváření studijních programů týkajících se přínosu žen k rozvoji vědy, historie aj. a vytváření univerzitní sítě výměny informací týkajících se situace žen a mužů ve vzdělávání. (Králíková, 2002, s. 28)

Příloha C – příklady nerovnosti v procentech

V ČR pobíraly zaměstnankyně v roce 2001 průměrně 74,4% platu mužů; v kategorii „zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci“ to bylo jen 55% platu mužů. (Králíková, 2002, s. 11)

Ženy tvoří 26,8% členů Evropského parlamentu. (Králíková, 2002, s. 15)

V poslanecké sněmovně ČR bylo v roce 2002 17% žen a v senátu 12,4%. (Králíková, 2002, s. 15)

Míra nezaměstnanosti žen v ČR v roce 2001 činila 10,12%, zatímco mužů 7,93%. (Králíková, 2002, s. 9)

83% zaměstnanců/kyň v EU pracujících na částečný úvazek jsou ženy. (Králíková, 2002, s. 11)

Žena v ČR věnuje práci v domácnosti (včetně péče o děti) téměř třikrát víc času než muž. (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003, s. 8)

Do domácích prací se v ČR zapojuje méně než 5% mužů. (Králíková, 2002, s. 9)

Práce v domácnosti vytváří cca 25 až 40% bohatství vznikajícího v průmyslových zemích. (Giddens, 1999, s. 326)

Zatímco ve školství v ČR pracuje 77,6% žen, ve vedení základních a středních škol je pouze 16-18% žen. (Králíková, 2002, s. 12)

Příloha D – vybrané termíny

Feminizace chudoby ⇒ zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži (např. celosvětově vlastní muži 99,1% půdy). (Králíková, 2002, s. 31)

Genderová smlouva ⇒ soubor pravidel týkajících se genderových vztahů, které ženám a mužům připisují různé povinnosti, hodnotu, práci. Tato pravidla se definují na třech úrovních: v rámci norem a hodnot celé společnosti; na úrovni institucí – tj. v systému zaměstnání, vzdělání apod.; v rámci rodiny. (Králíková, 2002, s. 32)

Kvóty ⇒ jedná se o jednu z forem afirmativních/pozitivních opatření. Např. některé politické strany v EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, tzn., že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátkách může být 40% žen, 40% mužů a zbytek ponechán „volné soutěži“. (Králíková, 2002, s. 33)

Paritní demokracie ⇒ koncept společnosti, na které se rovným způsobem podílejí ženy a muži, a který říká, že jejich úplné a rovné užívání občanství je závislé na jejich rovném zastoupení v politických rozhodovacích pozicích. Podobné nebo stejné úrovně účasti žen a mužů v rozmezí 40 až 60% v celém demokratickém procesu jsou principem demokracie. (Králíková, 2002, s. 33)

Segregace práce/zaměstnání

- **horizontální segregace** ⇒ možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů
- **vertikální segregace** ⇒ ženy vykonávají práci nižší úrovně (Králíková, 2002, s. 34)

Genderový mainstreaming ⇒ (re)organizace, zlepšení, vypracování a vyhodnocení procesů politiky tak, aby všichni aktéři, kteří se obvykle podílejí na přípravě a provádění politiky zahrnuli hledisko rovnosti mužů a žen do všech politik, na všech úrovních a ve všech stádiích. (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003, s. 52)

Bakalářské práce se půjčují
pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci

Kučerová, J.: Muži a ženy v mužské kultuře

využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat
jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude zapůjčená práce využita	Datum, podpis

