

4. Gender a TRH PRÁCE

Ing. Petr Pavlík, Ph.D.

Práce je základní podmínkou lidské existence. Lidé vždy pracovali, aby zajistili základní materiální potřeby (jídlo, ošacení, bydlení) pro sebe i pro své blízké a přispěli svým dílem k přežití komunity. V moderní společnosti navíc pracují i kvůli kulturně specifitějším důvodům, jako je například budování kariéry či prosazování společenských změn. Tak tomu však obvykle nebylo v jiných historických epochách, protože svět práce, jak jej známe dnes, tedy jako samostatná institucionální sféra společnosti, je relativně nový vynález.

Přinejmenším v západní Evropě až do 17. století, kdy se začal rozvíjet raný kapitalismus v kontextu budování moderního státu, byla základní výrobní jednotkou **rodina**, potažmo domácnost, v rámci které lidé vykonávali většinu výrobních aktivit. Muži i ženy se podíleli na jejím chodu, na výchově dětí atd. Až se vznikem kapitalistických podniků (manufaktur, továren atd.) a s expanzí byrokratických státních institucí došlo k odlišnému začlenění mužů a žen do **pracovních trhů**, které se odrazilo v oddělení domova od pracoviště. Oddělení sféry domova od sféry práce (zahrnující komerční i státní sektor) je tedy artefakt modernity a začal se výrazněji projevovat až od začátku 19. století.

Dělbá práce však není výlučným rysem moderní společnosti, protože v každé společnosti jsou činnosti, jež je třeba vykonat pro přežití, rozděleny. Lidé vykonávají různé typy práce a jejich hodnocení a odměňování odráží stávající společenské ideologie a hierarchie. Práce má tedy jak rozměr ekonomický, tak i rozměr sociální.

Jelikož gender je univerzální klasifikační systém a zakládá i strukturu mocenských vztahů, existuje v naší společnosti **genderová dělba**, kdy muži a ženy vykonávají jiné práce, které jsou považovány za různé důležité z hlediska fungování společnosti a které jsou také různě ohodnoceny. Vždy je však třeba mít na paměti, že toto hodnocení nevychází z jakýchsi „objektivních“ ukazatelů, které by odhalovaly, jak zásadní jsou aktivity mužů, resp. žen, pro přežití společnosti. Systematické nadhodnocování práce mužů nad prací žen, které je pro naši společnost charakteristické, vychází z povahy stávající genderové ideologie, v rámci níž jsou muži (a vše, co je s muži spojováno) považováni za důležitější a hodnotnější než ženy.

Genderové ideologie ve světě práce

Historicky byla sféra placené práce považována za **doménu mužů** a aspekty tohoto pohledu jsou dodnes zdrojem řady rozhodnutí zaměstnavatelů, státu i samotných zaměstnanců. Tuto perspektivu také odráží většina pracovních a pracovněprávních norem, které byly (a jsou) formulovány podle schopností mužů a podle charakteru prací, které muži vykonávají.

V rámci stávající genderové ideologie je svět práce vnímán jako společenský prostor, kde si muži-chleboďárci potvrzují svou mužskou identitu, vydělávají na zabezpečení svých blízkých a obětují se pro rodinu. **Pracoviště jako neosobní, soutěživý** prostor, kde lidé (rozuměj muži) tvrdě pracují a dělají kariéru, je stavěno do protikladu k domovu jako doméně žen, kde se lidé realizují, pokud jde o emoce, osobní vztahy a potřeby. Ideologie kapitalismu navíc vnímá úspěch jako individuální zásluhu, výsledek tvrdé práce a odříkání jednotlivce, neúspěch zase jako výsledek individuálního selhání. Zcela nepovšimnuty zůstávají strukturální, sociální podmínky úspěchu, které ve společnosti zdaleka nejsou rozloženy rovnoměrně a konkrétní skupiny lidí mají podstatně lepší výchozí pozici díky lepšímu rodinnému zázemí, lepšímu přístupu ke vzdělání atd.

Muži, kteří tento pohled vesměs přejímají a pro které je práce obecně jedním z nejdůležitějších aspektů identity, mají pak často pocit, že aby uspěli, musí být tvrdí, agresivní a soutěživí. Úspěch definují výší platu a postupem na kariérním žebříčku, což je v souladu se společenskými očekáváními, protože v naší kultuře často měříme mužnost velikostí platu a schopností uspět v soutěži s jinými muži. Média se například vyžívají v sestavování různých žebříčků neúspěšnějších Čechů, podnikatelů, sportovců atd., přičemž je automaticky kladeno rovnítko mezi úspěchem a výší platu/bohatství. Rubem tohoto pohledu je pak vnímání mužů, kteří neuspějí (a těch je z definice drtivá většina), jako těch, kdo selhali, kdo nejsou ti „opravdoví“ muži.

Pro ženy platí pravý opak. Pracovní úspěch a vlastnosti nutné k jeho dosažení (kompetentnost, tvrdost, agresivita či soutěživost) je dělají jaksi „neženskými“ a zpochybňují jejich feminitu. Jejich postavení ve světě práce odráží tuto ideologii. Ženy jsou typicky segregovány do zaměstnání, která vycházejí z převládající androcentrické definice ženy (viz rámeček), a jejich práce je obecně považována za méně hodnotnou a důležitou. Za stejnou práci či práci stejné hodnoty dostávají nižší platy.

Androcentrismus znamená doslova „mužostřednost“; představa, že muži jsou ženám nadřazení a že muži a jejich prožívání světa představují normu, vůči níž jsou ženy poměřovány. (Renzetti, Curran 2003) Androcentrismus společenské praxe je velmi markantní ve světě placené práce, kde jsou ženy stále segregovány do povolání, která odrážejí tři androcentrické definice ženy:

1. androcentrická definice ženy podle její reprodukční a rodinné role je charakteristická pro zaměstnání, kdy žena poskytuje administrativní a logistickou podporu nějakému výše postavenému muži (sekretářka, laborantka, zdravotní sestra atd.)
2. androcentrická definice ženy podle její schopnosti stimulovat či uspokojovat mužské sexuální touhy je charakteristická pro zaměstnání, kde ženy muže buď přímo sexuálně uspokojují (prostitutka, tanečnice, striptérka), nebo kde jim slouží nepřímou zdůrazňováním ženské atraktivity (letuška, recepční, televizní hlasatelka)

- androcetrická definice ženy jako podřadné odchylky od mužského standardu je však zabudována do samotných definic práce na plný úvazek a kariérního postupu, např. pojetí kariéry jako lineárního, nepřerušovaného procesu závislého na kumulaci vzdělání, pracovních zkušeností a nezbytných sociálních vazeb, vyhovuje podstatně lépe mužům, kteří v naší společnosti většinou nemusí odcházet na rodičovskou dovolenou ve věku, jenž je klíčový z hlediska položení základů budoucího kariérního růstu

Zdroj: Bem, S. (1993): *The Lenses of Gender*. New Haven: Yale University Press.

Změny složení pracovní síly v průběhu 20. století

Stávající genderové ideologie a představy o vhodnosti různých zaměstnání pro ženy a pro muže se formovaly ve společenském kvasu průmyslové revoluce. Přesun těžiště výroby z rodinných statků do továren vedl ke stejnému pohybu pracovní síly. V té zpočátku významně převažovali muži, protože v duchu převládající genderové ideologie zůstávaly ženy středních a vyšších vrstev v domácnostech a staraly se o rodiny. To se ale samozřejmě většinou netýkalo žen z dělnických vrstev, které musely pracovat stejně jako jejich muži (a často i děti), aby uživily rodiny, a často ani svobodných žen ze středních nižších vrstev, které musely přispívat na chod domácnosti.

Nicméně již v této době byly ideologické argumenty, které připisují mužům roli chlebováře, živitele rodiny, využívány jak zaměstnavateli, tak i odbory (vedenými vesměs muži) při obhajování vyšších platů pro muže. V podobném duchu byly také ženy segregovány do zaměstnání vyžadujících nižší kvalifikaci a stereotypní představy o vrozené ženské pasivitě a schopnosti vykonávat monotónní manuální práce vedly k jejich segregaci do těch nejjednodušších, nejnávnějších a nejméně kvalifikovaných zaměstnání. Je nasnadě, že v krizových dobách byly ženy, které jen „přilepšovaly“ k rodinnému rozpočtu, propouštěny jako první. Tento argument je vůči ženské pracovní síle uplatňován dodnes. Ačkoliv například v České republice od druhé poloviny 20. století není ženský plat pro rodinný rozpočet pouze doplňkovým (který by bylo možné postrádat), nýbrž je pro udržení určité životní úrovně rodiny nezbytný.

Počty žen pracujících za mzdu v prvních dekádách 20. století postupně rostly. Ve válečných letech se následně výrazně zvýšily, neboť ženy musely v továrnách zastoupit muže. V poválečných letech se však vývoj v České republice a ostatních postkomunistických zemích významně lišil od vývoje v rozvinutých zemích. Zatímco v západních zemích byla snaha vytlačit ženy zpět do domácností, kterou vlády a zaměstnavatelé vehementně podporovali a která byla až do 70. let poměrně úspěšná, součástí socialistické politiky plné zaměstnanosti byla „emancipace“ žen a jejich zrovnoprávnění s muži, pokud jde o možnost (ve skutečnosti však nutnost) pracovat za mzdu.

Ženy, které v 50. letech vstupovaly na český pracovní trh s minimální profesní přípravou, byly ovšem promptně směřovány do nekvalifikovaných zaměstnání, nízkostatutových pozic a do výrobních odvětví, které nebyly považovány za prioritní (muži – hutnictví, těžké strojírenství, těžba uhlí; ženy – textilní průmysl, potravinářský průmysl či služby). Jakkoliv se jejich pozice na pracovním trhu v řadě aspektů v následujících dekádách zlepšovala s tím, jak rostla jejich vzdělanost a profesní připravenost, k jejich zrovnoprávnění s muži nikdy nedošlo. V 90. letech jsme pak byli svědky systematického prohlubování existujících rozdílů mezi ženami a muži.

Současný stav na trhu práce

Obecně lze říci, že z genderové perspektivy patří mezi základní charakteristiky současného českého trhu práce vysoká ekonomická aktivita žen (2002: ženy 51 %, muži 69 %) a jejich nerovné postavení ve srovnání s muži. Přes vysokou míru ekonomické aktivity však existují i ekonomicky neaktivní ženy a muži, ale jejich důvody se přinejmenším v jednom aspektu liší. Výrazně více žen (15 %) než mužů (0,2 %) uvedlo v roce 2002 jako důvod ekonomické neaktivity péči o rodinu a domácnost. (ČSÚ 2003) Tato čísla jsou relevantní na jedné straně vzhledem k oficiálním údajům o míře nezaměstnanosti žen a mužů (viz níže), ale zároveň odkazují na další strukturální charakteristiku postavení žen v ČR – **dvojitá břemena** rodinných a pracovních povinností, se kterým se musí české ženy vyrovnávat a které je znevýhodňuje na trhu práce.

České ženy stráví prací v domácnosti třikrát více času než muži. (Čermáková 2000:70) Podobně zátěži však čelí i ženy v ostatních rozvinutých zemích, protože jejich vstup na pracovní trh není obecně provázen porovnatelným návratem mužů zpět do domácností, které opustili v průběhu průmyslové revoluce. Ženám přibyla tzv. **druhá směna**, mužům vesměs zůstal domácí servis.

Míra nezaměstnanosti žen je obecně výrazně vyšší (2002: 9 %) než míra nezaměstnanosti mužů (5,9 %) a počet nezaměstnaných žen roste rychlejším tempem (4,6 procentních bodů mezi lety 1993 a 2002 v porovnání s 2,5 v případě mužů). Ženy také čelí vyšším mírám dlouhodobé nezaměstnanosti (4,8 % ženy, 3,0 % muži) a vyšším mírám nezaměstnanosti registrovaných uchazečů o zaměstnání (ženy 11,2 %, muži 8,7 %). V případě nezaměstnanosti jsou ženy dále znevýhodněny ve výši hmotného zabezpečení, které je vypočítáváno na základě příjmu v posledním zaměstnání. Nicméně statistiky nezaměstnanosti žen je třeba interpretovat opatrně, neboť lze důvodně předpokládat, že nepodávají přesný obraz o skutečném stavu a nezachycují řadu strategií, ke kterým se ženy uchylují tvář v tvář nepříznivé situaci na pracovním trhu (např. prodloužení rodičovské dovolené, zůstávání v domácnosti, přijetí práce nedostatečně smluvně zajištěné – tzv. na černo).

Je důležité zdůraznit, že možnost ženy najít zaměstnání se odvíjí od její rodinné situace, věku, vzdělání, etnické příslušnosti i průměrné míry ženské nezaměstnanosti v regionu. Tyto faktory působí synergicky – výsledný efekt kombinace několika faktorů je významnější, než by napovídala jejich prostý součet (to platí samozřejmě i pro muže, ale zde je obecně počet faktorů menší). Navíc zaměstnavatelé využívají nevýhodného postavení žen v regionech s vysokou nezaměstnaností a nabízejí jim horší pracovní podmínky. Tyto praktiky však odkazují na mnohem závažnější problém – na diskriminaci žen na pracovním trhu.

Diskriminace žen na pracovním trhu

Systematická diskriminace žen má kořeny především ve výše zmíněných genderových ideologiích, v horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu podle pohlaví a v nerovném zacházení se ženami obecně. Projevuje se mimo jiné v nižších mzdách žen, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic, v diskriminaci přijímání do zaměstnání, ve skryté diskriminaci osob pečujících o děti (většinou žen), v tendenci propouštět přednostně ženy, v nerovných pracovních podmínkách (např. odborná příprava) či prostřednictvím sexuálního obtěžování.

V této souvislosti je třeba zmínit, že v ČR jsou diskriminační inzeráty na pracovní místa spíše normou než výjimkou. Totéž lze konstatovat i o protiprávních praktikách používaných při přijímacích pohovorech a výběrových řízeních. Ženám jsou běžně kladeny otázky týkající se mateřství či zajištění péče o děti. Je veřejným tajemstvím, že je jim v této souvislosti měřeno jiným metrem než mužům, a to především ženám ve věku, jenž je kritický z hlediska budoucího vývoje pracovní kariéry. Zaměstnavatelé při přijímání do zaměstnání rutinně upřednostňují muže před ženami a uplatňují tzv. **statistickou diskriminaci**, tj. diskriminují ženy na základě předsudku, že vykazují nižší produktivitu (protože mohou otěhotnět či na nich leží břemeno péče o děti). Výzkumy naznačují, že představy o nižší produktivitě žen (i s dětmi) se nezakládají na pravdě a v principu zaměstnavatelé nemohou vědět, zda konkrétní uchazečky o zaměstnání vůbec chtějí mít děti či zda je mít mohou. Stejně tak se mohou jen dohadovat, jak si rodiče rozdělí péči o děti.

Nerovnost mezd žen a mužů

V roce 2002 ženy v ČR vydělávaly v průměru pouze 74 % průměrné mzdy mužů. Přitom je charakteristické, že nejvyšší rozdíly v průměrné mzdě mužů a žen byly zaznamenány u skupin s nejvyšším vzděláním (vysokoškolské: 39 %), v nejvyšších pozicích (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci: 46 %) a v odvětvích, která zaznamenávají nejdynamičtější vývoj (peněžnictví a pojišťovnictví: 45 %). Ženy platí progresivní genderovou daň, která roste s výší platu a pozice. Největším rozdílem navíc čelí ve věkových skupinách, kde jsou obecně nejvyšší průměrné platy (30–39 let: 31 %).¹

Obecný trend je negativní. Například vzhledem ke vzdělání se během posledních šesti let rozdíl zvýšil nejvíce ve skupině s vysokoškolským vzděláním (4,4 %). K největšímu poklesu (4,3 %) došlo i v první hlavní třídě podle klasifikace zaměstnání, kam jsou zařazeni vedoucí a řídicí pracovníci ve státní správě, vedoucí a ředitelé velkých organizací a výrobních podniků (dosahující dvojnásobku průměrné mzdy).

Přes všechny pokusy vysvětlit rozdíly v příjmech tzv. objektivními faktory (např. odpracované hodiny, druh a délka úvazku, přesčasová práce) docházejí zahraniční studie vesměs k závěru, že velkou část lze vysvětlit pouze nerovným ohodnocením ženské a mužské práce (Fischlová, Prokešová 2003; Renzetti, Curran 2003). To vychází především z výše zmíněných genderových ideologií, ale v praxi je diskriminace žen často maskována horizontální a vertikální segregací pracovního trhu podle pohlaví, které vedou k **duálnímu pracovnímu trhu**, kdy ženy obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži.

Gender je zásadní při určování platů, protože ženy a muži většinou nejsou placeni za výkon stejných prací a jsou hodnoceni podle jiných kritérií. Tento systém je udržitelný právě díky segregovanému pracovnímu trhu, který vede k dělení pracovní síly, kdy muži a ženy vykonávají různé práce či stejné práce, ale pod jinými jmény nebo v jiných časech a na jiných místech. Segregace podle pohlaví je tak běžná, že se zdá být přirozená, a zakrývá například skutečnost, že řada zaměstnání, která vykonávají ženy, vyžadují stejnou a často vyšší odpovědnost, dovednosti, vzdělání a úsilí než lépe placená „mužská“ zaměstnání.

Genderové stereotypy se však promítají již do samotné definice toho, co je to pracovní dovednost, a muži jsou historicky úspěšnější v prosazování mužských zaměstnání jako kvalifikovaných, což nepochybně souvisí s jejich zastoupením ve vedení podniků i odborů. „Ženské“ dovednosti jsou často považovány za přirozené, vrozené a nepromítají se do platového ohodnocení (například dovednosti spojené s pečováním). Gender také ovlivňuje šance na získání konkrétních kvalifikací a zaměstnání. Výzkumy naznačují, že se muži nezdá snažit omezovat i možnosti žen zvyšovat si kvalifikaci.

Nerovnost v hodnocení mužské a ženské práce má dlouhou tradici, jak napovídá již bible, ve které Bůh říká Mojžíšovi: „Když by kdo slibem oddal duše Hospodinu, vedle ceny tvé dá výplatu. Tato pak bude cena tvá: Osobě mužského pohlaví, počna od toho, kterýž jest ve dvacítiletých, až do šedesátiletého, uložíš výplatu padesáte lotů stříbra vedle lotu svatyně. Pakli ženského pohlaví bude, uložíš výplatu třiceti lotů.“ (Leviticus, 27.2-4)

Horizontální a vertikální segregace

Pojem horizontální segregace podle pohlaví odkazuje na skutečnost, že na trhu práce ženy převažují v některých odvětvích národního hospodářství a také obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži. Vertikální segregace podle pohlaví je patrná v tom, že v rámci pracovního trhu, stejně tak jako prakticky ve všech oblastech společenského života, zastoupení mužů stoupá s rostoucí úrovní řízení a muži zaujímají naprostou většinu vrcholných pozic v rámci národního hospodářství.

Z hlediska **horizontální segregace** (viz tabulka) je evidentní, že ženy převažují v odvětvích, ve kterých jsou obecně nejnižší průměrné platy (2002: např. zdravotnictví 14 939 Kč, školství 15 891 Kč, srovnej s energetikou 18 371 Kč či dobýváním nerostných surovin 18 794 Kč), a v rámci odvětví navíc v povoláních s nejnižšími platy

¹ *Ženy a muži v datech (2002). Praha: Český statistický úřad. Největší rozdíl vzniká ve skupině 60–64 let (34 %), ale ten je dán především rozdílnou dobou odchodu do důchodu. Zatímco muži jsou v tomto věku často na vrcholu profesní kariéry, ženy si mnohdy pouze přivydělávají k důchodu.*

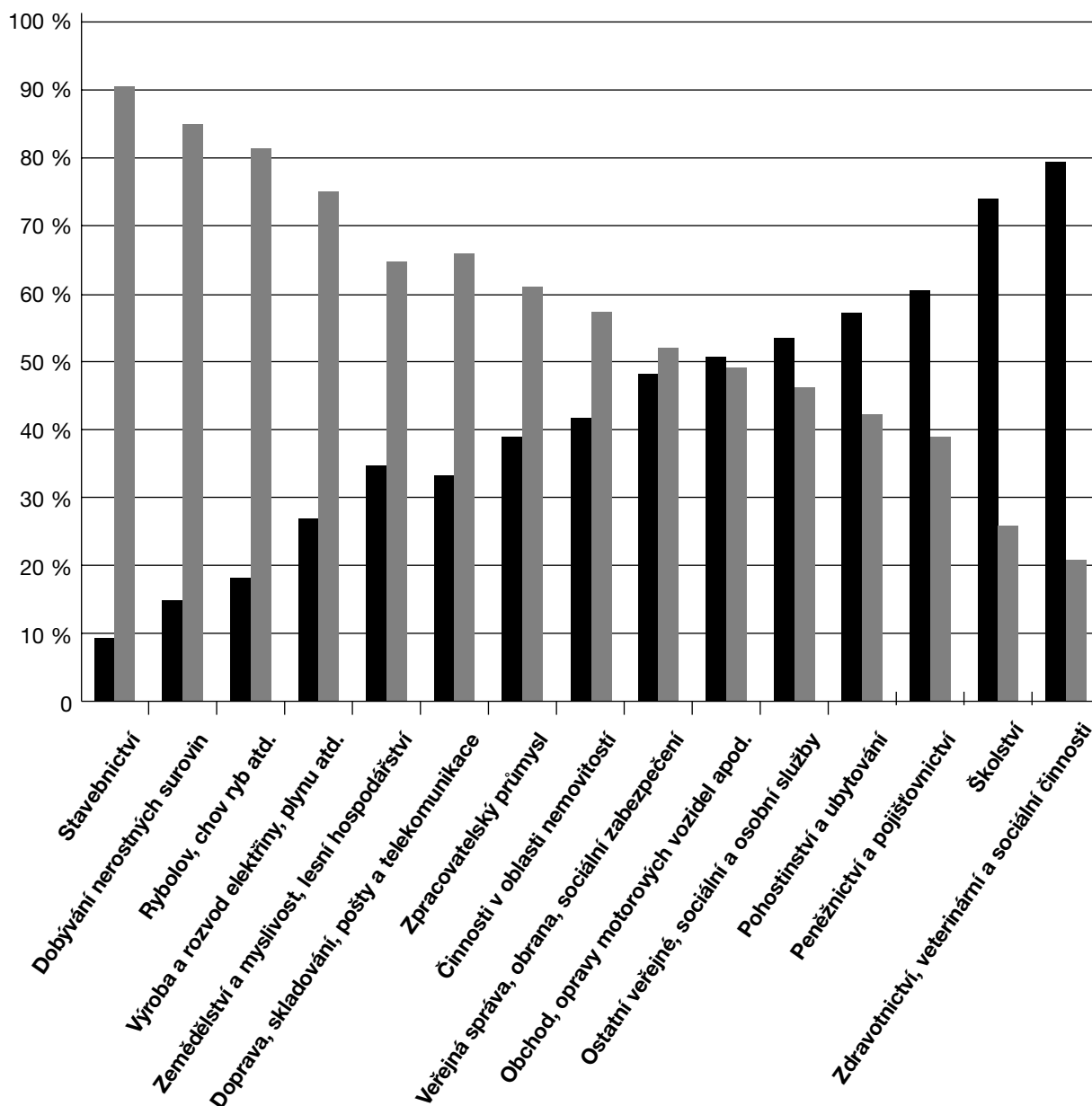
(uklízečka, pokladní, zdravotní sestra apod.). V tomto ohledu je jistou výjimkou odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, kde průměrná mzda dosahuje výše 23 778 Kč. Zde je však opět poučné sledovat vývojové trendy, které vypovídají o vlivu horizontální a vertikální segregace na vývoj mezd. Například zatímco v roce 1990 ženy tvořily 77 % všech zaměstnaných v odvětví, v roce 1995 to již bylo jen 70 % a v roce 2002 61,5 %. Podle dalšího zdroje se zastoupení žen ve vedení Státní banky snížilo z 92 % před rokem 1989 na 14 % v roce 2001. (Donlevy 2002) Ve stejném období zaznamenalo odvětví zdaleka nejrychlejší růst mezd na trhu práce. S rostoucí maskulinizací tedy dochází k růstu průměrných výdělků a zároveň k dramatickému prohlubování rozdílu mezi postavením a příjmy žen a mužů.

Horizontální segregace funguje i vzhledem k zastoupení v soukromé a ve státní sféře národního hospodářství. V soukromém sektoru a ve společnostech s většinovým soukromým podílem, kde jsou zpravidla vyšší průměrné mzdy, převažují muži v poměru cca 1,7:1. Ve státním sektoru a ve společnostech s většinovým podílem státu je zaměstnáno více žen, cca 1,4:1 (ČSÚ 2002). Zastoupení mužů mezi osobami podnikajícími na vlastní účet je 71 %.

Konečně horizontální segregaci lze zaznamenat i v rámci jednotlivých profesí. Například ve zdravotnictví, kde celkově ženy mírně převažují (podle evidence Ministerstva zdravotnictví ČR: 55,2 % lékařek), nacházíme značné genderové rozdíly, pokud jde o zastoupení žen v jednotlivých specializacích, které kopírují platové nerovnosti. Tyto rozdíly opět potvrzují stereotypní vnímání společenských rolí mužů a žen a kopírují nerovnosti v platovém ohodnocení a prestiži. Absolutně feminizované je například dorostové lékařství (90 % žen) a pediatrie (80,2 % žen), oproti všem chirurgickým oborům, kde nenajdeme více než 30 % žen.

Pracovníci v civilním sektoru národního hospodářství podle odvětví OKEČ, 2002

■ muži ■ ženy



Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže (2003). Praha: ČSÚ.

Efekt horizontální segregace podle pohlaví je dále umocněn **segregací vertikální**. Je neoddiskutovatelnou skutečností, že nejvyšší pozice ve většině společenských hierarchií, a tedy i v ekonomické sféře, zaujímají muži. To platí i u odvětví s převahou ženské pracovní síly (školství, zdravotnictví). Muži mají například 4x větší pravděpodobnost, že se stanou řediteli škol, než ženy a jsou zastoupeni 80 % ve skupině s nejvyššími platy.

Segregace podle pohlaví a související platové rozdíly jsou často vysvětlovány svobodnou volbou žen (ekonomové) či jejich socializací (někteří sociologové) k volbě tzv. ženských prací, které jsou „nenáročnější“ a vyžadují menší časové investice do vzdělání, vlastního výkonu zaměstnání či cestování za prací. Nicméně socializací nelze například vysvětlit, proč se zastoupení žen a mužů v řadě konkrétních povolání liší v různých zemích, ani proč se shodně liší i jejich průměrné platové ohodnocení. Pokud jsou ženy a muži socializováni relativně stejně ve všech západních zemích, nepomáhá socializace pochopit, proč jsou např. v USA zubní lékaři většinou muži, zatímco v Evropě tvoří většinu ženy. Podobně socializací nelze vysvětlit, proč jsou platy zubních lékařů v USA jedny z nejvyšších v porovnání s ostatními profesemi, kdežto v Evropě jsou pouze průměrné (Kimmel 2000).

Na druhé straně teorie pracující se svobodnou volbou žen ignorují strukturální omezení, kterým ženy musí čelit na trhu práce. Strukturální povahu mají již výše zmíněné diskriminační praktiky zaměstnavatelů při přijímání do zaměstnání, ale i v rámci výkonu povolání existuje řada mechanismů, které systematicky znevýhodňují ženy. V této souvislosti jsou relevantní koncepty jako skleněný strop, skleněný výtah či tokenismus, které vyjadřují souhrnné působení různých strukturálních faktorů na ženy a muže v zaměstnání.

Skleněný strop a skleněný výtah

Skleněný strop odkazuje na diskriminaci žen při povyšování, kdy ženy naráží na neviditelné bariéry, které je udržují na nižších úrovních řízení a brání jim v postupu v rámci organizace. Jedná se o umělé překážky založené jak na osobních předpojatostech nadřízených (mužů i žen), tak i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy. Většina společností například nemá adekvátní evaluační kritéria, která by umožňovala porovnat práce se srovnatelnou hodnotou nebo při hodnocení vychází z tradičních genderových stereotypů. Většina vedoucích pracovníků také rezignuje na přijímání opatření pro posilování diverzity na pracovišti, přestože výzkumy i praxe v západních zemích naznačují, že se jedná o účinný nástroj zvyšování produktivity a ziskovosti.

Jeden z nejdůležitějších důvodů, proč je kariérní růst žen obecně retardován v porovnání s muži, však spočívá i v neformálních snahách mužů udržet či obnovit výlučně mužskou atmosféru v podnikových hierarchiích. Opatření zajišťující rovné zacházení se ženami a muži by mohla narušit přátelskost a nevázanost homosociálního světa mužů, kteří sdílí podobné základní hodnoty a východiska. Ženy jsou proto systematicky vylučovány z neformálních přátelských a mentorských sítí mezi muži, které jsou pro kariérní růst klíčové.

Jeden z nejznámějších soudních případů ilustrujících fungování skleněného stropu v USA Hopkins vs. Price Waterhouse byl rozhodnut v roce 1989 ve prospěch žalobkyně Ann Hopkins. Ta nebyla povýšena na partnerku v jedné z největších a nejprestižnějších účetních firem, přestože získala mnohem více zakázek než kterýkoliv z mužů, kteří dostali při povyšování přednost. Byla totiž vnímána jako agresivní a příliš náročná a ti, kdo bránili jejímu povýšení, ji charakterizovali jako „macho“ a prohlašovali, že „se snaží kompenzovat to, že je žena“ a že by jí prospěl „kurz ve škole půvabnosti“. Jeden z jejích příznivců jí doporučil, aby se naučila chodit, mluvit a oblékat více femininně, aby nosila make-up, aby si nechala upravit vlasy a začala nosit šperky. Tento případ ilustruje, jak tradiční genderové stereotypy brání ženám v rozvoji. Pokud by Ann Hopkins byla tradičněji femininní, nemohla by využívat svůj agresivní styl při získávání zakázek, což by pravděpodobně vedlo k nižšímu výkonu. Při povyšování by pak byla opět opomenuta, protože by byla příliš pasivní a málo ambiciózní.

Zdroj: Kimmel, M. S. (2000). *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.

Pokud se žena propracuje do vyšších řídicích úrovní, často shledá, že plní roli takzvaného **tokenu** – osoby viditelně odlišné od většiny ostatních lidí v daném prostředí, na kterou je upřena zvýšená pozornost jako na zástupkyni minority. Na takové lidi je často pohlíženo jako na symboly jejich kategorie/skupiny a ne jako na konkrétní jednotlivce. Jsou tedy zároveň velmi viditelní jako členi/ky jejich sociální skupiny, ale neviditelní/é jako konkrétní individuality, což může být psychologicky a emocionálně velmi náročné. V této situaci se samozřejmě může ocitnout jak žena, tak i muž, ale výzkumy naznačují, že jejich zkušenosti se dramaticky liší.

Ženy nemají problém s tím, být viditelné jako ženy v mužském prostředí, ale jejich individuální práce a pracovní úspěchy jsou muži rutinně přehlíženy či považovány za méně významné a hodnotné než práce a úspěchy jejich kolegů. Ženy naráží na skleněný strop.

Muži, kteří vstupují do zaměstnání a sektorů, kde převažují ženy, mají zcela opačnou zkušenost, kdy se ve **skleněném výtahu** a jsou povyšování mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi. Tito muži se samozřejmě setkávají i s negativními stereotypy, zvláště pokud pracují v oblastech, které jsou z hlediska hegemonní definice maskulinity problematické. To se týká především práce s malými dětmi, kdy musí být velmi opatrní, aby se vystříhali podezření z pedofilie či homosexuality. Paradoxně však právě tyto stereotypy nezřídka skleněný výtah ještě urychlují.

Privilegovaný status maskulinity tedy pracuje ve prospěch mužů a nabízí jedno z možných vysvětlení, proč se muži brání rovnému zacházení. Jak píše ekonomka H. Hartman: „Nízké mzdy činí ženy závislými na mužích, protože je pobízí k uzavření manželství. Vdané ženy musí pro své muže vykonávat domácí práce. Muži tudíž profitují jak z vysokých platů, tak i z dělby práce v domácnosti. Domácí dělba práce naopak zhoršuje pozici žen na pracovním trhu, a tak je hierarchická domácí dělba práce podporována pracovním trhem a naopak.“ (Kimmel 2000) Zbývá

dotat, že pro muže je nerovnost na pracovním trhu nejen výhodná, ale často ji vůbec nevidí, neboť nerovnost je téměř vždy neviditelná pro ty, kdo z ní profitují, což je ve skutečnosti jedna z jejich hlavních výhod.

Sexuální obtěžování

Snahy mužů zabránit ženám v přístupu na pracovní trh jako rovným partnerkám se bohužel neomezují jen na podhodnocování ženské práce. Jedním z hlavních způsobů, jak muži brání genderové rovnosti, je sexuální obtěžování, se kterým se v západních zemích během své pracovní kariéry setká většina žen (a někteří muži). Podle výzkumů je mnohem pravděpodobnější, že jsou mu ženy vystaveny v tradičně mužských zaměstnáních a oborech, do kterých začaly pronikat relativně nedávno, a v zaměstnáních spojených s výkonem moci (policie, armáda atp.). Většina případů sexuálního obtěžování není nikdy nahlášena.

Sexuální obtěžování může mít mnoho forem, ale odborná literatura nejčastěji rozlišuje dvě základní: „něco za něco“ a vytváření nehostinného/nepřátelského prostředí. V prvním případě se jedná o vynucování si sexuálních služeb pod hrozbou trestu (propuštění, snížení platu, zničení kariéry atp.). V druhém případě jde o nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé a které způsobuje pocit zahanbení, zranitelnosti či ohrožení. To se může týkat například vylepování obscénních plakátů, nevyžádaného komentování vzhledu či pracovních výkonů atd.

V této souvislosti se v západních zemích dostává do popředí i otázka sexuálního obtěžování dívek v rané pubertě ve školním prostředí, které je dáváno do souvislosti s tendencí ke zhoršování jejich studijních výsledků. I v ČR bude nutné přehodnotit obecnou shovívavost k „normálním“ projevům adolescentních chlapců, kteří různými způsoby znepříjemňují život svým spolužačkám (osahávání, obtěžování atd.). Jak praví lidová moudrost: „Co se v mládí naučíš, ve stáří jako bys našel.“ Pokud chlapcům tolerujeme nežádoucí narušování osobního prostoru dívek a různé formy jejich obtěžování, nelze se divit, že někteří tyto lekce uplatňují i v dospělém životě.

Je třeba zdůraznit, že sexuální obtěžování se netýká sexuální přitažlivosti. V drtivé většině případů jde o snahu znepříjemnit ženám (a někdy mužům) pobyt na pracovišti, vnutit jim pocit zranitelnosti a dát jim najevo, že pracoviště je mužské teritorium, kde jsou nevídanými vetřelkyněmi. Sexuální obtěžování je **založeno na moci**, snaže vykázat ženy do patřičných mezí a připomenout jim, že mužům nejsou rovny, že jsou vždy jen ženy a jako takové jsou objekty mužské kontroly a dominance.

Cena, kterou za tyto projevy ženy i společnost platí, je vysoká. V případě jednotlivých žen jde o následky psychické, emocionální i fyzické, které sahají od bolestí hlavy až po poruchy příjmu potravy. Firmám se zvyšují náklady spojené s absentérismem, malou výkonností a pracovní fluktuací. V konečném výsledku ztrácíme všichni.

Obecně lze tuto kapitolu uzavřít konstatováním, že dělení společenského světa na maskulinní a femininní domény (svět placené práce a svět domácnosti) zkrsluje potřebu institucionálních mechanismů, které by každému umožnily participovat v obou doménách, a že dichotomizace identity směřuje muže k formování identit založených na dominanci a ženy k formování identit založených na poddajnosti a sebeobětování a vede k homogenizaci mužů a žen, což brání rozvoji diverzity, jež je přirozená v rámci každého pohlaví. Genderová polarizace dělá z lidí genderové karikatury, což jim brání v plné realizaci jejich potenciálu, a reprodukuje mužskou moc tím, že kulturní diskurz zkrsluje ty nejkřiklavější příklady pohlavní nerovnosti jako pohlavní rozdílnosti. Média, zákony, náboženství, institucionální procesy atd. racionalizují status quo způsobem, který činí všudypřítomný androcentrismus neviditelným.

Literatura

- Bem, S. L. (1993). *The Lenses of Gender*. New Haven: Yale University Press.
- Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H., Musilová, M. (2000). *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
- Donlevy, V. (2002). *Zpráva o splnění úkolu „Krátká expertní návštěva České republiky ohledně problematiky rovných příležitostí pro ženy a muže, 13.–19. dubna 2002“*. Praha: Delegace EU Česká republika.
- Fischlová, D., Prokešová, P. (2003). *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózu) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV.
- Kimmel, M. S. (2000). *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.
- Mzdy zaměstnanců (z výběrového šetření) za rok 2002*. Praha: Český statistický úřad.
- Renzetti, C. M., Curran, D. J. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Zaostřeno na ženy a muže (2003)*. Praha: ČSÚ.
- Ženy a muži v datech (2002)*. Praha: Český statistický úřad.