

FEMININNÍ A MASKULINNÍ OZNAČENÍ: VLIV NA HODNOCENÍ PRESTIŽE / IRENA SMETÁČKOVÁ

Feminine and Masculine Labels: The Influence on Prestige

Abstract: The labour market is segregated both vertically and horizontally by gender. Some research has concluded that gender segregation results in a lower prestige being attributed to occupations labelled as feminine (Merkel et al. 2012, Formanowicz et al. 2012). On the other hand, gender-sensitive language that uses feminine labels for better contingency with social reality is considered a basic tool for gender equality. This article explores whether in Czech society there are differences in the level of prestige attached to 37 occupations labelled as feminine and masculine. The survey results show (sample of 642 adults that a gender difference exists only in a few occupations. In fields with a real prevalence of men or women the prestige of gender-congruent labelled occupations was significantly higher. Men's and women's opinions on occupational prestige are similar; this finding is interpreted in relation to social identity theory and system justification theory.

Key words: gender, gender sensitive language, gender segregation, labour market, prestige

Smetáčková, Irena. 2016. „Femininní a maskulinní označení: vliv na hodnocení prestiže.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Vol. 17, No. 2: 81–92, DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2016.17.2.285>

Postavení žen a mužů na českém trhu práce dlouhodobě vykazuje řadu nerovností (Dudová et al. 2006; Křížková, Sloboda 2009). Týkají se jak horizontální, tak vertikální genderové segregace. Vertikální segregace představuje převahu mužů ve skupinách zaměstnání s vyššími rozhodovacími pravomocemi a na řídicích pozicích (Anker 1998). Podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO užívané Českým statistickým úřadem tvořili v roce 2014 v nejvýše postavené skupině „zákonodárců a řídicích pracovníků“ muži 72,8 % a ženy 27,2 %; naopak ve skupině „pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“ bylo zastoupení žen 61,3 % a mužů 38,7 % (ČSÚ 2014). Horizontální segregace pak představuje výrazně nevyvážené zastoupení žen a mužů v různých odvětvích a oborech, které mají obdobné postavení v sociální stratifikaci, a to na základě stereotypní představy, že pro některé z nich mají ženy nebo muži vhodnější dispozice (Anker 1998). Například se jedná o odlišné zastoupení žen a mužů v různých lékařských oborech, jako je chirurgie versus pediatrie (ÚZIS 2002). Společným vzorcem vertikální a horizontální genderové segregace je, že muži častěji obsazují vyšší pracovní pozice a dominují v oborech, jež se těší větší prestiži a nabízejí lepší finanční ohodnocení (např. Charles, Grusky 2004; IWPR 2010).

Příčinou genderové segregace trhu práce jsou stereotypy¹ spojující muže s dominancí, racionalitou, soutěživostí a ženy se vztahovostí, která je údajně disponuje k prioritnímu uplatnění v soukromé sféře, a tudíž je vytlačuje do pečovatelských oborů s nízkou prestiží (Křížková, Sloboda 2009). Jak dokládá Mary Talbot (2003) i jiní (Holmes, Meyerhoff 2003), genderové stereotypy se odrážejí v jazyku a současně jsou jazykem dále posilovány. Ve snaze odstranit

genderové nerovnosti jde tedy mimo jiných opatření také o rozrušování genderových stereotypů, a to včetně jejich jazykového vyjádření. Tento článek se proto zabývá vlivem femininního a maskulinního označování různých povolání na hodnocení jejich prestiže. Otázkou, kterou si klade, je, zda femininně označené povolání (např. vědkyně) je spojeno s nižší prestiží než maskulinně označené povolání (vědec).

Genderově ne/přiléhavý jazyk

Podstatou jakéhokoliv hodnocení, včetně hodnocení prestiže povolání, je srovnávání. V kognitivní psychologii je doloženo (Sternberg 2002), že mechanismus hodnocení zahrnuje jednak vzájemné srovnávání více vybraných položek (v našem případě více povolání) a jednak srovnávání určité položky s jejím ideálním vzorem (v našem případě konkrétní povolání s ideálem tohoto povolání). Na poli hodnocení povolání ukazuje prolnutí obou rovin srovnávání výzkumně podložená teorie profesních aspirací Lindy Gottfredson (1981), jejíž součástí je periodizace utváření vlastní pracovní preference, kde ve třetí fázi probíhající během dospívání jedinci zvažují kulturně akcentovaná povolání a porovnávají je mezi sebou a poté i s vlastními schopnostmi a zájmy.

Hodnocení neboli srovnávání je myšlenkovým procesem. Lidské myšlení probíhá dominantně v jazyku a rovněž paměť, má-li být zdrojem záměrně vybavitelných informací, je jazykově kódována (Greene 2014). Navíc informace využívané při srovnávání jsou často přijímány prostřednictvím jazykové komunikace. Z toho vyplývá, že při formování nebo následné prezentaci představ o okolním světě, včetně trhu práce, jsou důležité jazykové prostředky. Každý jazyk má přitom specifickou strukturu a vykazuje urči-

tou míru genderové zatíženosti, která může determinovat proces myšlení a výsledné představy (Holmes, Meyerhoff 2003).

Čeština patří mezi silně genderované jazyky (Valdrová 2005). Podílí se na tom tzv. generické maskulinum, jež představuje nadřazování mužského rodu nad ženským při označování osob. Například označení „vědci“ má sémanticky zahrnovat vědce muže i vědkyně ženy. Výzkumy ale ukazují vysokou tendenci si pod generickým maskulinem představovat výhradně muže. V případě češtiny to přesvědčivě prokázala studie Jany Valdrové (2008) na souboru 425 žáků a žákyní, kterým zadala tzv. test vtipných příjmení, v němž generické maskulinum spojovalo s obrazem muže 83 % dívek a 93 % chlapců. Závěrem studie je, že „generické maskulinum evokuje převážně obraz muže, a to včetně názvů osob označujících tzv. feminizovaná povolání“. Generické maskulinum tedy vede k nepřiléhavému jazykovému označování reality a k upozadování žen.

Protože je jazyk nástrojem komunikace i myšlení, je důležité se zabývat tím, jak přesné představy si lidé jeho pomocí utvářejí a vzájemně sdílejí. Jinými slovy, jak přiléhavý jazyk je. To ústí ve snahu o jazykovou genderovou korektnost. Obecně lze rozlišit dvě strategie, které se používají ke zvyšování genderové přiléhavosti či korektnosti jazyka (Pauwels 2003; Litosseliti 2014). Jednou je neutralizace, která představuje využívání zastřešujících označení bez určení mužského či ženského rodu (např. učitelstvo, učitelská populace). Druhou je feminizace, jež naopak znamená zvýšené používání ženského rodu ve všech označeních, která mohou zahrnovat ženy (např. učitelky a učitelé). Feminizace v jazyce vede ke zvýšení viditelnosti žen, a tedy k zahrnutí žen do představ, které si jedinci na základě rozšířených označení vytvářejí. Například německý tým pod vedením Dagmar Stahlberg (2001) prokázal, že když jsou lidé požádáni o vyjmenování oblíbených spisovatelů a herců, vybaví si téměř výhradně muže, zatímco je-li v instrukci použitý mužský i ženský tvar, roste zastoupení žen. Obdobné výsledky přinesla i studie Jany Valdrové (2008). Pokud to platí i v případě představ o povoláních, femininní a maskulinní označení (např. vědec – vědkyně) by měla evokovat odlišné představy a případně i odlišné hodnocení jejich prestiže.

Ambivalence genderově korektního jazyka

Protože feminizace jazykových označení jednotlivých povolání vede ke zviditelňování žen v různých sociálních sférách, má nespochybnitelný vliv na rozrušování genderových stereotypů, které zakládají představy o a priori polarizovaných dispozicích žen a mužů pro různé obory a pracovní pozice, a tedy i na snižování faktických genderových nerovností na trhu práce (Valdrová 2008; Litosseliti 2014). Z dlouhodobého hlediska je tedy feminizace jazyka jednoznačně pozitivní strategií. Avšak její krátkodobé dopady mohou být opačné (Pauwels 2003).

Některé výzkumy docházejí k závěrům, že užívání ženského rodu může nést negativní konotace a tím pádem

může způsobovat degradaci žen. Například Elisa Merkel, Anne Maass a Laura Frommelt ve své studii (2012) ukázaly, že lidé hodnotí status femininně označovaných povolání níže než maskulinních povolání, a to včetně situace, kdy je povolání vztahováno ke konkrétní ženě. Autorky v tomto výzkumu také zjistily, že pod vlivem existujících genderových stereotypů byly ženy označované femininním názvem povolání hodnoceny jako vřelejší než ty, ke kterým bylo přiřazeno maskulinní označení. I jiné studie naznačují, že femininní označení evokuje atributy tradičně spojované s femininitou, jako je vztahovost, pečovatelské, afektivita atd. (McConnell, Fazio 1996; Rudman, Glick 2012).

K podobným závěrům dospěl také výzkum Magdaleny Formanowicz a Sylwie Bedynske (Formanowicz et al. 2013), které testovaly, jak budou hodnoceny žádosti o povolání v závislosti na tom, zda žádající osobou je žena nebo muž a zda je povolání označeno mužským či ženským tvarem. Zjistily, že ženy žadatelky o povolání v ženském rodě byly hodnoceny hůře než muži žadatelé a než ženy žadatelky o povolání v mužském rodě. Vysuzují z toho, že pojmenování může vést k diskvalifikaci konkrétních uchazeček, a tedy že paradoxně může být genderově korektní jazyk nástrojem diskriminace žen.

Důvodem krátkodobě negativních důsledků feminizace jazykových označení povolání je, že některé femininní tvary jsou relativně neobvyklé, či dokonce neznámé, takže vyvolávají nedůvěru a negativní hodnocení, a dále že feminizované tvary jsou vnímány v kontextu genderových stereotypů. Pod jejich vlivem je femininita považována v souvislosti s veřejnou a pracovní sférou za méněcennou oproti maskulinitě. Jestliže jazykové označení vede k evokaci těchto femininních atributů, může klesnout hodnocení prestiže konkrétního povolání a osoby, která ho zastává. Vysvětlení konkrétního mechanismu nabízejí Alice Eagly a Steven Karau (2002), podle nichž femininní označení může vyvolávat inkongruenci. Definují ji jako rozpor mezi atributy povolání na jedné straně a genderovou rolí konkrétní osoby ucházející se o dané povolání na straně druhé. Pokud jazyk zdůrazňuje ženskost, ale přitom konkrétní povolání je asociováno spíše s maskulinitou, vznikne konflikt, který může vyústit ve znevýhodnění žen.

Inkongruence hrozí zvláště u vysokostatusových profesí, ve kterých tradičně dominují muži (Heilman, Eagly 2008). Dále to platí o případech, kdy se k povolání váže silně genderovaná sada atributů a tomu odpovídající označení, ale následně se přiléhavě k situaci použije opačné označení (tj. muž je označen mužským rodem v povolání tradičně asociovaném s femininitou a opačně). V obou uvedených situacích by inkongruence měla vést k odlišnému hodnocení femininně a maskulinně označených povolání, a to v neprospěch toho tvaru, který jde proti genderově stereotypní představě o dispozicích žen nebo mužů pro dané povolání. Jestliže ale atributy povolání nejsou jednoznačně spojeny s femininitou či maskulinitou a/nebo jestliže je zastoupení žen a mužů v povolání rovnoměrné, inkongruence nenastá-

vá a hodnocení maskulinně i femininně označeného povolání by mělo být obdobné.

Gender a prestiž povolání

Výzkumy, které zjišťují hodnocení prestiže povolání na pozadí genderové segregace trhu práce, mají praktické i teoretické opodstatnění. Právě gender a prestiž představují dva klíčové principy, podle nichž probíhá laické třídění povolání. Nejprve to prokázala Linda Gottfredson (1981) ve své studii, kde žádala osoby o volné vyjádření k seznamu vybraných povolání. Ve výsledných popisech bylo zdůrazněno jednak to, zda respondenti/ky považují povolání za typicky ženské či mužské a dále zda je považují za společensky oceňované. Odlišnou metodologií dospěl ke stejným závěrům Peter Glick s kolektivem (1995), který potvrdil, že lidé spontánně uvažují o povolání v dimenzi genderu a v dimenzi prestiže.

Otázkou je, co představuje genderová dimenze. Může se jednat o reálné zastoupení žen a mužů v daném povolání nebo o asociaci charakteristik požadovaných pro úspěšný výkon povolání s femininitou či s maskulinitou. Výzkumy ukazují, že obě roviny spolu úzce korelují, takže čím vyrovnanější je zastoupení žen a mužů v povolání, tím více jsou požadované charakteristiky vnímány jako genderově neutrální, a naopak čím větší je převaha žen nebo mužů v povolání, tím více jsou požadované charakteristiky považovány za „přirozené“ ženské či mužské (Glick et al. 1995; Charles, Grusky 2004). Existence korelace mezi oběma rovinaми svědčí o tom, že mezi narušováním genderových stereotypů a odstraňováním reálných genderových nerovností na trhu práce existuje souvislost.

Výzkumy využívající časové řady docházejí k závěrům, že vliv genderu při posuzování prestiže povolání klesá. To prokázal například John Goyder, Neil Guppy a Mary Thompson (2003), když v roce 2000 replikovali kanadskou studii z roku 1975. Zatímco původně bylo průměrné hodnocení prestiže povolání vykonávaných muži signifikantně vyšší, nový výzkum v průměru neukázal žádný rozdíl, a dokonce v povoláních založených na kontaktu s druhými byly ženy hodnoceny výrazně lépe. Výsledky tohoto i jiných výzkumů (např. Anker 1998; IWPR 2010) jsou interpretovány tak, že rozvolňování úzkých představ o femininitě a maskulinitě a přijímaná opatření směřující k vyrovnávání zastoupení žen a mužů v různých segmentech trhu práce vedou k oslabování genderové pracovní segregace, což se pozitivně promítá do snižování genderových rozdílů v prestiži povolání zastávaných ženami a muži.²

Tento trend však neplatí všeobecně. Zahraniční výzkumy ukazují, že v některých segmentech trhu práce rozdíly v hodnocení femininně a maskulinně označených povolání přetrvávají (Glick et al. 1995; Charles, Grusky 2004; Rudman, Glick 2012). Týká se to zejména tzv. modrých límečků, které zahrnují manuálně orientovaná, technická povolání s nižší prestiží, v nichž jsou preferováni muži. Dále jde o povolání s nejvyšší prestiží, ve kterých je předpokládána

vysoká racionalita, dominance a rozhodnost, což jsou charakteristiky asociované spíše s maskulinitou.

Trh práce z pohledu žen a mužů: teoretické konsekvence

Nyní přesuňme pozornost k tomu, jaké představy o genderové segregaci trhu práce mají ženy a muži. Většina výzkumů dochází k závěru, že ženy a muži hodnotí jednotlivá povolání podobně (Glick et al. 1995; Goyder et al. 2003; Formanowicz et al. 2013). To se zdá být logickým zjištěním, bereme-li v potaz, že při vytváření představ mají lidé k dispozici stejné zdroje – jsou vystaveni shodně působícím genderovým stereotypům a mají zkušenosti se shodným pracovním trhem.

Takové výsledky jsou v souladu s teorií ospravedlňování systému (Jost, Banaji, Nosek 2004). Jedná se o velice vlivnou sociálněpsychologickou teorii, která vysvětluje, proč se ve společnosti udržují sociální nerovnosti, včetně nerovného postavení žen a mužů na trhu práce. Navzdory předpokladu, že lidé hájí své osobní zájmy, a tudíž odmítají takové sociální nerovnosti, které je stavějí do nevýhodné pozice, výzkumy opakovaně ukazují, že i v marginalizovaných skupinách panuje vysoký souhlas se společenským uspořádáním. John Jost a Mahzarin R. Banaji (1994) popsali, že příčinou jsou mechanismy ochraňující osobnost jedince, referenční skupinu a celou společnost. Psychologicky je jejich společným východiskem potřeba kognitivního řádu, jež vede k získání orientace v sociální realitě a k jejímu následnému uchovávaní (a to i za cenu zkreslení). Pociť porozumění realitě a svému místu v ní je podle teorie ospravedlňování systému pro lidskou psychiku tak důležitý, že způsobuje i akceptaci vlastního znevýhodněného postavení. Jedinec interiorizuje obecně rozšířenou představu o přirozeném a správném uspořádání společnosti. Legitimita této představy je ale často založena na stereotypech, jako je tomu v případě genderových nerovností (Jost, Kay 2005). Protože jsou ženy socializovány stejně jako muži v prostředí strukturovaném genderovými stereotypy, přijímají je a využívají ve svém pohledu na sebe samé i na druhé lidi. Z toho by vyplývalo, že se názory na různá sociální témata, včetně pracovních nerovností a užívání genderově korektního jazyka, ve skupině žen a ve skupině mužů zásadně neliší.

Některé výzkumy ale naopak potvrzují, že lidé z marginalizovaných skupin jsou vůči sociálním nerovnostem kritičtější než lidé, kteří z nich těží. Tedy například že ženy silněji kritizují genderové nerovnosti než muži (Rudman, Glick 2012). Psychologicky jsou takové výsledky vysvětlitelné teorií sociální identity. Podle jejího autora Henryho Tajfela (2010) je bazálním motivem potřeba pozitivní a silné identity. Identita představuje kontinuální a ohraničené vědomí sebe sama, jehož součástí je i přináležitost k subjektivně významným sociálním skupinám a kategoriím³ (mimo jiné k ženám nebo mužům). Aby si jedinec mohl vážít sám sebe, musí také pokládat skupiny, v nichž je a chce být členem, za hodnotné. Využívá k tomu srovnávání s jinými skupinami,

u kterých vyzdvihuje záporné charakteristiky a bagatelizuje klady. Snaží se tedy favorizovat vlastní skupinu a tím posilovat i vlastní hodnotu (Gaertner, Dovidio 2014). Dalším důsledkem by podle teorie sociální identity mělo být, že pokud je vlastní skupina v sociálně znevýhodněném postavení (např. ženy na trhu práce), vidí jedinec příčiny v nespravedlnosti společenského systému, a nikoliv ve špatných schopnostech lidí náležejících do dané skupiny; ty naopak hodnotí jako dobré.

Obě představené teorie by měly mít určité konsekvence pro hodnocení prestiže povolání, které jsou zastávány ženami a muži. Pokud by platila teorie ospravedlňování systému, muži a ženy by se neměli lišit v tom, jak jednotlivá povolání hodnotí. Ženy by měly akceptovat nerovnosti na trhu práce a hodnotit femininně označená povolání stejně slabě jako muži. Pokud by naopak platila teorie sociální identity, měly by ženy favorizovat svoji genderovou skupinu a hodnotit femininně označená povolání lépe než muži. Ti by naopak favorizovali ostatní muže, a tedy i maskulinně označená povolání.

Zaměření analýzy

Cílem našeho výzkumu bylo zjistit, jaké vzorce existují v hodnocení maskulinně a femininně označených povolání v české společnosti. Konkrétně jsme si položili dvě hlavní výzkumné otázky: 1. *Existuje rozdíl v hodnocení povolání, která jsou označena femininními a maskulinními názvy?*, 2. *Liší se muži a ženy v hodnocení povolání s maskulinními a femininními názvy?* Na jejich základě jsme formulovali následující tři hypotézy:

H1: Prestiž, osobní úcta a bohatství maskulinně označených povolání jsou hodnoceny výše než u femininně označených povolání. První hypotéza předpokládá, že v posuzovaných dimenzích panuje signifikantní rozdíl, a to ve prospěch maskulinně označených povolání. Maskulinní označení vede respondenty/ky k představě mužů, kteří vykonávají dané povolání (Valdrová 2008). Hypotéza je opřena o existenci vertikální genderové segregace na trhu práce, která svědčí o podceňování pracovních kariér žen (Křížková, Sloboda 2009) a o existenci generického maskulina, pod jehož vlivem působí femininní tvary mnoha povolání neobvykle a nedůvěryhodně, což snižuje jejich hodnocení (Holmes, Meyerhoff 2003). V souvislosti s tím, jak se v posledních dekádách postupně zavádějí opatření proti genderové diskriminaci na trhu práce a zvyšuje se podíl žen v povoláních, kam dříve nevstupovaly, genderový rozdíl v prestiži povolání může klesat (Goyder et al. 2003). Proto je důležité testovat také alternativní hypotézu *Maskulinně a femininně označené profesní kategorie mají stejné hodnocení prestiže, bohatství a osobní úcty.*

H2: V povoláních s reálnou převahou mužů je prestiž femininně označených povolání nižší než prestiž maskulinně označených povolání. Druhá hypotéza předpokládá, že v povoláních, kde převažují

muži a jejichž obecná představa je tedy spojena s muži a maskulinitou, bude hodnocení femininních označení horší než u povolání s převahou žen či s neutrálním poměrem žen a mužů. Důvodem je, že se vytvářejí inkongruence mezi nároky povolání a nároky genderové role (Heilman, Eagly 2008). Odhadujeme, že zvláště silná inkongruence bude v manuálních technických povoláních a v povoláních s nejvyšší prestiží (Glick et al. 1995).

H3: Ženy a muži hodnotí prestiž femininně a maskulinně označených povolání stejně. Třetí hypotéza předpokládá, že muži a ženy zastávají obdobný pohled na uspořádání trhu práce, protože jsou pod vlivem shodných genderových stereotypů. Potvrzení této hypotézy by vedlo k podpoření teorie ospravedlňování systému, podle níž lidé bez ohledu na své postavení akceptují status quo, včetně sociálních nerovností, které je osobně mohou znevýhodňovat (Jost, Banaji, Nosek 2004). Naopak bude-li tato hypotéza vyvrácena, naznačuje to platnost teorie sociální identity, podle níž lidé upřednostňují tu sociální kategorii, k níž náleží.

Analýzovaná data

Zde prezentovaná studie je součástí širšího výzkumného projektu „Legitimizace stereotypů v české společnosti“.⁴ V jeho první fázi jsme realizovali dotazníkové šetření mapující postavení různých sociálních kategorií. Celkem bylo hodnoceno 65 sociálních kategorií, které jsme rozdělili do tří skupin – na kategorie etnické (např. Rom/Romka), kategorie profesní (např. kuchař/kuchařka) a kategorie sociálnědemografické (např. bezdomovec/bezdomovkyně). Dotazníky byly připraveny ve variantě maskulinních tvarů a ve variantě femininních tvarů, přičemž instrukce i pořadí kategorií byly zcela shodné.

Jednotlivé skupiny kategorií se výrazně liší, a proto jsme po celkové analýze přistoupili k odděleným analýzám jednotlivých kompaktních skupin. Zde jsou prezentovány výsledky za profesní kategorie. Těch bylo 37 a tvořily genderově komplementární páry (seznam povolání uvádí graf 1). Při výběru povolání jsme přihlíželi zejména k požadovanému vzdělání, manuální versus intelektuální náročnosti a k socioekonomickému statusu podle dosavadních výzkumů (Tuček 2013). Při vývoji dotazníku se postupně ve dvou krocích zužoval počet profesních kategorií z původních 62 na konečných 37, a to prostřednictvím vynechávání těch, které v pilotážích vykazovaly zcela shodné parametry. Výsledný seznam tedy obsahuje vnitřně odlišné profesní kategorie reprezentující všechny skupiny povolání s odlišnými charakteristikami a pokrývající celou škálu trhu práce.

Cílem šetření bylo zjistit socioekonomický status jednotlivých povolání. Podle Martina Kreidla a Lucie Hoškové (2008) je v sociologických výzkumech povolání definováno buď prostřednictvím finanční odměny a materiální životní úrovně, nebo prostřednictvím prestiže. Oba znaky spoluvytvářejí socioekonomický status, k němuž se ješ-

tě v některých přístupech zařazuje úroveň vzdělání, podíl na mocenském rozhodování a životní styl. Vůči sociologické operacionalizaci prestiže, která není zcela ustálená,⁵ lze vznést výhradu z psychologické perspektivy. Podle ní je nutné rozlišovat mezi prestiží, jež je vyjádřením struktury symbolického hodnocení profesních kategorií (ve společnosti ustálené a sdílené), a úctou, která je plně subjektivním hodnocením konkrétních zástupců určitých povolání (Smetáčková, Komárková 2017). Proto jsme do výzkumu zařadili vedle bohatství a prestiže také dimenzi osobní úcty, jejímž prostřednictvím je možné zjistit, nakolik se pohled konkrétní osoby shoduje s tím, jaká je podle ní/něho obecná společenská představa o jednotlivých povoláních. To je důležité zejména pro ověření teorie ospravedlňování systému (Jost, Banaji, Nosek 2004).

Instrukce k jednotlivým škálám byly následující: 1) Škála bohatství – *Různé skupiny žen v ČR mají různé příjmy a různý majetek. Pokuste se odhadnout, jaká je finanční a majetková situace typických příslušnic těchto skupin. Použijte škálu v rámečku. Do tabulky pak zapisujte čísla odpovídající vašemu názoru. Pokud nedokážete odpovědět, napište X. Hodnoťte skutečný majetek a finanční situaci skupiny – co všechno ve skutečnosti mají, jaké jsou jejich příjmy, co si můžou dovolit. Jinými slovy – pokuste se uvést, jak na tom daná skupina žen skutečně je, ne jak by na tom podle Vašeho názoru měla nebo neměla správně být.*; 2) Škála prestiže – *Různá povolání a různé skupiny žen dostávají odlišné uznání, úctu či prestiž. Pokuste se odhadnout, jakou úctu a prestiž tato povolání a skupiny žen v české společnosti mají. Nezohledňujte, zda s tímto hodnocením osobně souhlasíte. Použijte škálu v prvním rámečku. Do sloupce „společnost“ v tabulce pak zapište čísla odpovídající vašemu názoru. Pokud nedokážete odpovědět, napište X.*; 3) Škála osobní úcty – *Pokud s hodnocením společnosti nesouhlasíte, napište do posledního sloupce označeného „já“, jak si dané skupiny vážíte Vy osobně. Nemusíte v něm vyplňovat všechna políčka, ale jen ta, kde se Váš názor neshoduje s názorem společnosti. Při vyplňování vycházejte z Vašeho prvního dojmu.*

Každý parametr byl posuzován na škále od -3 do +3. Instrukce zdůrazňovaly možnost vynechání odpovědi, což bylo využito jen zhruba ve 3 % případů. Vyšší vynechanost (do 10 %) vykazovaly pouze dvě kategorie – zedník/zednice a automechanik/automechanika. Obě verze dotazníku s femininním, resp. maskulinním označením povolání dosáhly dostatečné reliability. K odhadu míry shody jsme použili vnitrotřídní koeficienty korelace (ICC), jejichž hodnoty byly 0,997–0,999 a byly aproximovány k 1,0.

Vedle dotazníku byl u souboru 20 osob proveden krátký kvalitativní rozhovor, kterým jsme zjišťovali představy o typických osobách v jednotlivých kategoriích (tzv. prototypy). V tomto článku jsou ovšem zjištění využívána jen okrajově.

K ověření výše uvedených hypotéz byl v analýzách použit zejména t-test pro dva závislé výběry a t-test pro dva nezávislé výběry. Dále byl použit Pearsonův korelační koeficient pro zjištění směru a síly souvislosti mezi hodnocením v různých dimenzích a regresní analýza pro změření síly vli-

vu jednotlivých proměnných. Kvalitativní data byla podrobena tematické analýze.

Výzkumný soubor

Odpovědi jsme získali od 642 osob, které byly osloveny vyskolenými zadavateli/kami po celém území České republiky. Při sestavování souboru byla použita metoda sněhové koule, ale současně bylo respektováno minimální zastoupení podle věku, pohlaví/genderu, vzdělání a velikosti obce. Každá osoba vyplňovala buď verzi s femininními, nebo maskulinními tvary. Rozdělení variant dotazníku podléhalo náhodnému výběru. Zadání dotazníku probíhalo v klidných prostorech podle volby respondenta/ky. Časový limit nebyl stanoven, nejméně vyplňování trvalo 18 minut, nejdéle 35 minut. Zadavatelé/ky byli při vyplňování přítomni, ale vstupovali do něj pouze v případě dotazů respondenta/ky.

Tabulka 1: Složení souboru podle typu dotazníku.

	Dotazník maskulinní	Dotazník femininní	Celkem
Muži	144	136	280
Ženy	176	186	362
Celkem	320	322	642

U respondentů/ek jsme zjišťovali věk, gender/pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, rodinný stav a počet dětí. Mezi ženami a muži byl zjištěn signifikantní rozdíl ve věku – průměrný věk žen byl 36,6 a mužů 40,5 let – a ve vzdělání – průměrně ženy dosáhly vyššího vzdělání než muži. V obou případech byl rozdíl na hladině významnosti 99,9 %. Z hlediska rodinného stavu se však muži a ženy neliší – 42 % z nich je svobodných a 45, resp. 46 % žije v manželství. Rovněž počet dětí je obdobný – ženy mají v průměru 1,14 a muži 1,22 dítěte, což je statisticky nevýznamný rozdíl.

Soubory osob vyplňující femininní a maskulinní variantu dotazníku se z hlediska žádného sledovaného znaku statisticky významně nelišily. Pouze v případě, že srovnáváme muže a ženy u jednotlivých variant dotazníku, nalezneme opět mírný rozdíl v jejich průměrném věku a vzdělání, nikoliv v rodinném stavu a počtu dětí. Muži byli v obou souborech zhruba o tři roky starší než ženy a ženy měly vyšší vzdělání než muži. V obou parametrech byl rozdíl mezi soubory signifikantní ($p < 0,001$), ovšem věcně nebyl tak zásadní, aby znemožňoval porovnávat femininní a maskulinní kategorie.

Celkové hodnocení maskulinních a femininních povolání

Hodnocení profesních kategorií probíhalo ve třech parametrech na škále od -3 do +3. Femininně označená povolání dosáhla průměrné hodnoty prestiže 0,58 (sd = 0,44), bohatství 0,62 (sd = 0,40) a osobní úcty 0,75 (sd = 0,46). Maskulinně označená povolání byla průměrně hodnocena v dimenzi prestiže 0,56 (sd = 0,46), bohatství 0,69 (sd = 0,38)

a osobní úcty 0,69 (sd = 0,49). Ve všech případech lze tedy hodnocení označit za mírně pozitivní. Statistické porovnání průměrných hodnot prokázalo signifikantní rozdíl pouze ve škále bohatství, a to ve prospěch maskulinně označených povolání ($p < 0,05$). Prototypicky byla materiální životní úroveň mužů označována za lepší než u žen. Ve škále osobní úcty ani prestiže celkové hodnocení maskulinních a femininních kategorií rozdílné nebylo.

Alespoň jeden signifikantní rozdíl v některé z dimenzí byl zjištěn u 22 kategorií z celkového počtu 37. V dimenzi prestiže a osobní úcty se signifikantní rozdíl ($p < 0,05$) vyskytoval u 15 profesních kategorií, v dimenzi bohatství u 13. V případě sedmi kategorií byly rozdíly zjištěny ve všech třech dimenzích zároveň, přičemž v pěti případech byly ve prospěch maskulinní varianty a ve třech případech ve prospěch femininní varianty. Konkrétně vedlo maskulinní označení k lepšímu hodnocení prestiže, úcty i bohatství v případě automechanika/čky, kuchaře/ky, pilota/ky, truhláře/ky a zedníka/ice. Naopak femininní označení vedlo k lepšímu hodnocení pouze v případě zdravotní sestry/bratra a módní návrhářky/e. Již tyto obecné výsledky naznačují, že povolání spojovaná s muži jsou ceněna výše než povolání spojovaná s ženami.

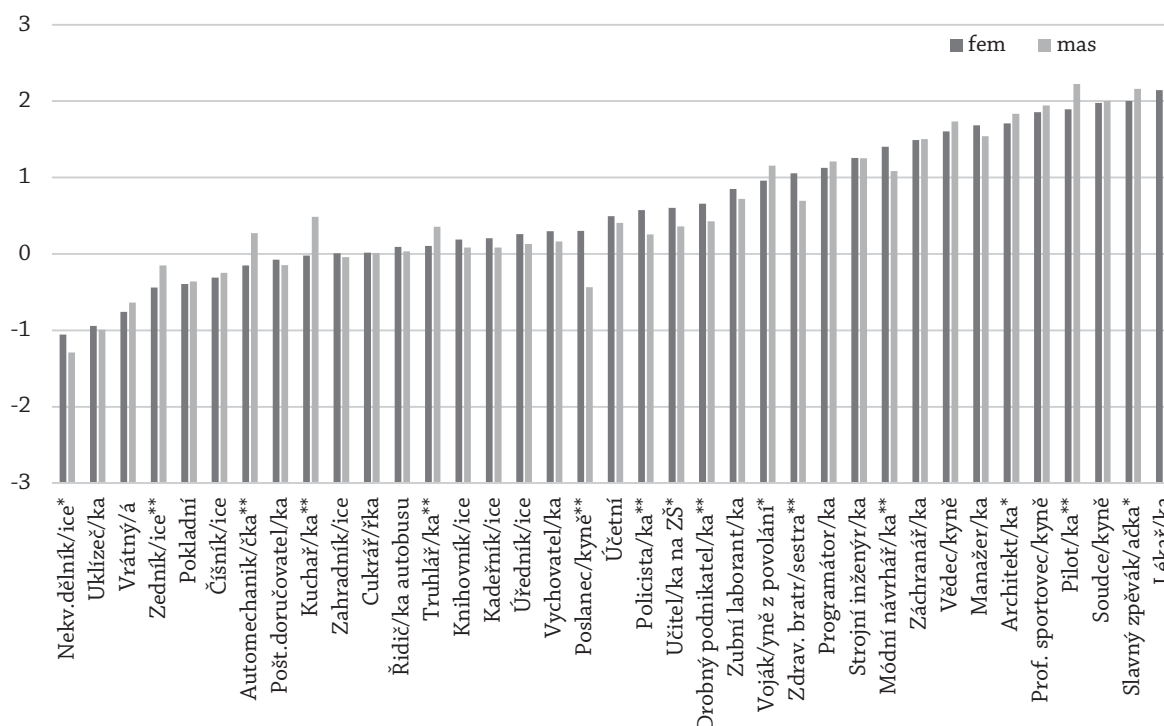
Na základě výzkumů Lindy S. Gottfredson (1981) a Petera Glicka a kolektivu (1995) považujeme ze tří hodnocených dimenzí za nejvýznamnější prestiž, protože představuje spontánní kritérium používané respondenty/kami k třídění povolání. Podrobné analýzy proto zaměříme právě na tento parametr. Důvodem je i to, že prestiž má nejsilnější korelace s ostatními dvěma dimenzemi.⁶ Z hierarchické

regresní analýzy rovněž vyplynulo, že pokud bychom chtěli odhadovat průměrnou prestiž posuzovaných povolání, nejsilnějšími prediktory jsou hodnoty dalších dvou dimenzí, tj. bohatství a osobní úcty, a opačně.

Průměrná hodnota prestiže v jednotlivých povoláních a statisticky významné rozdíly mezi maskulinně a femininně označenými kategoriemi jsou obsaženy v grafu 1. Signifikantní genderový rozdíl byl zjištěn v osmi případech ve prospěch maskulinních kategorií a v sedmi případech ve prospěch femininních kategorií. Konkrétně bylo femininní označení preferováno v případě následujících povolání: učitelka/tel, zdravotní sestra/bratr, návrhářka/ář, drobná podnikatelka/tel, nekvalifikovaná dělnice/ík, policistka/ta, poslankyně/ec. Vyšší hodnocení prestiže u maskulinních označení se naopak týkalo následujících povolání: architekt/ka, automechanik/čka, truhlář/ka, voják/yně, zedník/ice, pilot/ka, kuchař/ka, zpěvák/ačka.

Mezi povoláními, kde je upřednostňován maskulinní tvar, převažují tradiční mužská povolání, jejichž atributy jsou spojeny s technikou, manuální zručností a fyzickou silou. Vymyká se tomu profesionální zpěv a kuchařství, jejichž představy se pravděpodobně formují pod silným mediálním vlivem. V přidružených rozhovorech byla například často zdůrazňována představa kuchaře jako Zdeňka Pohlreicha nebo jiného aktéra kuchařských televizních show, zatímco představa kuchařky byla spojena s běžnou, nejčastěji školní jídelnou. Obvyklou polarizaci představ kuchařky a kuchaře ilustrují následující dvě výpovědi: *Představím si rutinní kuchařku. Když je to muž, tak michelinského excelentního kuchaře. Kuchařka má vytahané bílé oblečení, sítku na hla-*

Graf 1: Průměrná prestiž femininně a maskulinně označených povolání (N = 642).



Poznámka: U kategorií označených hvězdičkami existuje statisticky významný rozdíl v hodnocení maskulinního a femininního označení, v případě * na hladině významnosti 95 % a v případě ** 99 %.

vě a pracuje ve školní jídelně. Kuchař je upravený zavalitý muž s vysokou bílou čepicí, pracující v hotelu Imperial.

Povolání s preferovanou femininní variantou vykazují větší pestrost. Obsahují povolání spojovaná tradičně s femininními atributy, jako je pečovatelská (zdravotní sestra, učitelka) a estetika (módní návrhářka). Dále ale také povolání považovaná za spíše mužská, jako je policista/ka, poslanec/kyně, dělník/ice a podnikatel/ka. První dvě povolání byla v rozhovorech spojována s určitým morálním selháváním, které souvisí s neúměrným prosazováním osobních zájmů. Stávající převaha mužů je implicitně vnímána jako příčina problematičnosti daných povolání, a tudíž se od žen očekává morální vzpruha. Roli v tom hrají stereotypně utvářené atributy femininity, jako je orientace na vztahy s druhými, menší soutěživost a upozadování sebe samé, jež jsou opakem dominance a rozhodnosti, tedy základních atributů poslanectví i policie. V případě dělnictví a podnikatelství je zase třeba zdůraznit, že se jednalo o drobné podnikání a nekvalifikovanou dělnickou práci, které mohou být považovány za dobré (ve smyslu dostatečné) pro ženy, ale nikoliv pro muže, od nichž se očekává úspěšnost v ambicióznějších oborech.

Abychom mohli posoudit praktickou relevanci zjištěných rozdílů, doplnili jsme analýzu velikostí účinku *d* neboli effect size.⁷ Nejvyšší effect size vykazovaly následující profesní kategorie: kuchař/ka (*d* = 0,46), poslanec/kyně (*d* = 0,42), automechanik/čka (*d* = 0,41), zdravotní bratr/sestra (*d* = 0,35), zedník/ice (*d* = 0,28), truhlář/ka (*d* = 0,28), policista/ka (*d* = 0,28) a módní návrhář/ka (*d* = 0,28). V případě žádné kategorie nebyla zjištěna tak vysoká hodnota, ze které by vyplývala zásadní reálná významnost rozdílů. Výše prezentované závěry o typologii prestižních maskulinních a femininních povolání je tedy nutné chápat jen jako slabší trendy. Celkově platí, že maskulinně a femininně označená povolání jsou hodnocena jako spíše podobně prestižní. To potvrzuje i regresní analýza, v níž se jako jediný prediktor genderovaného označení povolání ukázalo průměrné bohatství, a nikoliv průměrná prestiž nebo úcta. Přesto však má opodstatnění podrobnější analýza těch profesních kategorií, které (jak bylo prezentováno výše) určité genderové rozdíly obsahují.

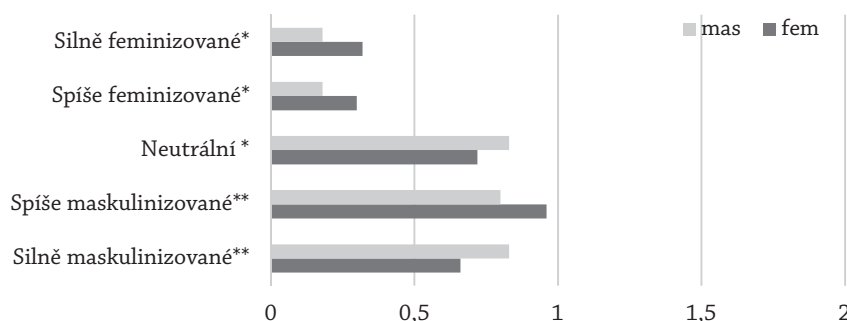
Prestiž povolání u povolání s převahou mužů či žen

Pro otestování druhé hypotézy jsme museli rozdělit posuzovaná povolání podle reálného podílu žen a mužů, kteří v nich pracují.⁸ Vycházeli jsme z údajů Českého statistického úřadu a oborových statistik, přičemž povolání s větším než 80% zastoupením jedné genderové kategorie jsme považovali za silně maskulinizované nebo silně feminizované, 60–80% zastoupení za spíše feminizované či maskulinizované, 40–60% zastoupení za neutrální. Celkem vzniklo následujících pět skupin: 1) silně maskulinizovaná povolání – automechanik/čka, pilot/ka, programátor/ka, řidič/ka autobusu, truhlář/ka, voják/yně z povolání, záchranář/ka, zedník/ice; 2) spíše maskulinizovaná povolání – architekt/ka, drobný podnikatel/ka, nekvalifikovaný dělník/ice, policista/ka, poslanec/kyně, profesionální sportovec/kyně, strojní inženýr/ka, vědec/kyně, manažer/ka; 3) neutrální povolání – číšník/ice, kuchař/ka, lékař/ka, slavný zpěvák/ačka, soudce/kyně, zahradník/ice, vrátný/á; 4) spíše feminizovaná povolání – cukrář/ka, kadeřník/ice, knihovník/ice, módní návrhář/ka, poštovní doručovatel/ka, účetní, učitel/ka na ZŠ, uklízeč/ka, úředník/ice, zubní laborant/ka; 5) silně feminizovaná povolání – pokladník, vychovatel/ka, zdravotní sestra/bratr. Jednotlivé skupiny sice nejsou početně vyrovnané (konkrétně silně feminizovaná skupina je poddimenzovaná), ale to vzhledem k tomu, že další analýzy pracují s průměrnými hodnotami, není překážkou.

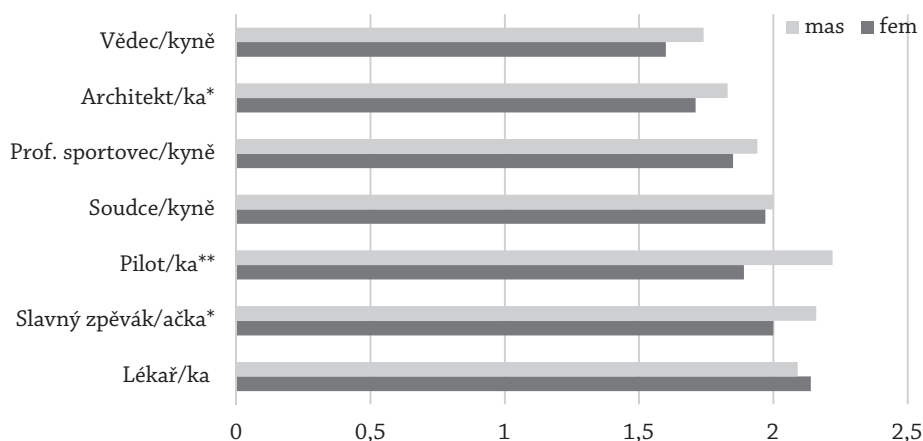
Pro každou skupinu kategorií byla vypočtena průměrná prestiž. Údaje prezentuje graf 2. Nejmenší rozptýl mezi prestiží jednotlivých dílčích kategorií vykazovaly obě feminizované skupiny, naopak nejvyšší neutrální skupina. Současně průměrná prestiž obou feminizovaných skupin je výrazně nižší než prestiž skupiny neutrální i obou maskulinizovaných skupin. To znamená, že mezi hodnotícími osobami panovala velká shoda na tom, že povolání s převahou žen jsou málo prestižní.

Ve všech pěti skupinách byl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi prestiží femininně a maskulinně označených povolání. Ovšem pouze v případě silně maskulinizované skupiny a neutrální skupiny byl rozdíl ve prospěch maskulinních kategorií, v ostatních skupinách byla vyšší prestiž přiznána femininním kategoriím. U silně maskulinizované

Graf 2: Průměrná prestiž skupin kategorií podle reálného podílu žen a mužů (N = 641).



Poznámka: Hodnocení na škále od -3 do +3. Osa grafu je pro přehlednost zkrácena. U skupin označených hvězdičkami existuje statisticky významný rozdíl v hodnocení maskulinního a femininního označení, v případě * na hladině významnosti 95 % a v případě ** 99 %.

Graf 3: Průměrná prestiž maskulinních a femininních kategorií s nejvyšší prestiží (N = 642).

Poznámka: Hodnocení na škále od -3 do +3. Osa grafu je pro přehlednost zkrácena. U kategorií označených hvězdičkami existuje statisticky významný rozdíl v hodnocení maskulinního a femininního označení, v případě * na hladině významnosti 95 % a v případě ** 99 %.

skupiny byl nalezen rozdíl také v dimenzi osobní úcty a v dimenzi bohatství, a to opět ve prospěch maskulinních kategorií. Většinu povolání zařazených do silně maskulinizované skupiny lze označit za tzv. modré límečky, které rovněž v zahraničních výzkumech vykazují vyšší prestiž maskulinních variant (Glick et al. 1995).

Kromě toho zahraniční studie ukazují, že muži jsou preferováni v případě vysokostatusových povolání (Charles, Grusky 2004). Pro ověření tohoto vzorce na českých datech jsme seřadili všechny profesní kategorie podle celkové průměrné prestiže. Analýza se pak věnovala pětina kategorií s nejvyšší prestiží, kterými byli lékař/ka, slavný zpěvák/ačka, pilot/ka, soudce/kyně, profesionální sportovec/kyně, architekt/ka a vědec/kyně. Průměrné hodnocení prestiže femininních a maskulinních variant těchto sedmi povolání uvádí graf 3.

Pouze ve třech ze sedmi kategorií byl nalezen statisticky významný rozdíl ($p < 0,001$) mezi hodnocením femininní a maskulinní kategorie (zpěvák/ačka, pilot/ka a architekt/ka). Ve všech třech případech je rozdíl ve prospěch maskulinity. Z těchto kategorií se těší nejvyšší prestiži zpěváci, přičemž osobní úcta vůči této kategorii výrazně klesá a korelace mezi prestiží a osobní úctou je v porovnání s jinými kategoriemi relativně nízká, a to zejména v maskulinní kategorii (podobně jako u profesionálního sportování). U pilotování a architektury spolu odhadovaná společenská prestiž a osobní úcta naopak úžeji souvisí.⁹ Až na pilotky je v dalších podkategoriích osobní úcta vždy nižší než společenská prestiž. Obecně platí, že osobní úcta je ve femininních kategoriích mírně vyšší než prestiž, což znamená, že se část respondentů/ek distancuje od celospolečensky sdíleného žebříčku prestiže povolání. Ačkoliv tedy vidí prestiž žen ve vysoce statusových povoláních jako nižší než prestiž mužů, osobně s tím nesouhlasí.

Rozdíly v hodnocení žen a mužů

Pro testování třetí hypotézy jsme porovnali odpovědi žen a mužů. Průměrné hodnocení ve všech třech dimenzích

uvádí tabulka 2. V žádné z nich nebyl zjištěn v hodnocení žen a mužů signifikantní rozdíl. Jedinou výjimkou byla osobní úcta v případě maskulinních kategorií, kterých si ženy váží více než muži.

Tabulka 2: Celkové hodnocení femininních a maskulinních kategorií žen a mužů (průměr a směrodatná odchylka).

	Femininní kategorie		Maskulinní kategorie	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Prestiž	0,56 (0,44)	0,62 (0,45)	0,57 (0,45)	0,55 (0,48)
Bohatství	0,61 (0,38)	0,64 (0,41)	0,71 (0,38)	0,68 (0,38)
Osobní úcta	0,76 (0,48)	0,75 (0,45)	0,72 (0,51)	0,66 (0,49)

Při detailním srovnání prestiže jednotlivých profesních kategorií bylo zjištěno více signifikantních rozdílů ($p < 0,05$) mezi odpověďmi žen a mužů v případě femininních kategorií. Zatímco mezi femininními kategoriemi vykazovalo rozdíl 11 z nich (cukrářka, číšnice, kuchařka, pokladní, poslankyně, poštovní doručovatelka, soudkyně, uklízečka, vojákyně, vrátná, zednice), mezi maskulinními kategoriemi rozdíl existoval jen ve čtyřech kategoriích (automechanik, soudce, truhlář, voják).

V případě rozdílných femininních kategorií uváděly ženy vyšší prestiž u poslankyně, soudkyně a vojačky, což jsou z rozdílných povolání ta, která mají nejvyšší řídicí pravomoci a předpokládají nejvyšší vzdělání. Zbývající femininní kategorie, které vyžadují spíše nižší vzdělání a mají nízké pravomoci, dosáhly vyšší prestiže podle mužů. V rozdílných maskulinních kategoriích uváděli vyšší prestiž muži u automechanika a truhláře, naopak soudce a voják dosáhli vyšší prestiže podle žen. Odlišnost odpovědí svědčí jednak o tom, že ženy si některých povolání (soudce/kyně, voják/yně) váží více než muži bez ohledu na to, kdo povolání realizuje, a jednak o silnější genderové polarizaci povolání ze strany mužů. V případě femininních kategorií lze dokonce hovořit o určitém pracovním podceňování žen ze strany mužů.

Hierarchická regresní analýza ukázala, že ze sociodemografických znaků jsou nejsilnějším prediktorem odhadu průměrné prestiže posuzovaných povolání vzdělání a počet dětí. Mezi vzděláním a prestiží existuje slabší pozitivní korelace ($r = 0,21$, $p < 0,05$). Respondenti/ky s vyšším vzděláním hodnotí v průměru profesní kategorie jako prestižnější než respondenti/ky s nižším vzděláním. Zároveň se ale ukazuje, že rozptyl v hodnocení prestiže napříč různými profesními kategoriemi je výrazně větší u vysokoškolsky vzdělaných respondentů/ek, kteří manuálně orientovaná povolání hodnotí hůře než respondenti/ky s nižším vzděláním, a to při obdobném hodnocení povolání s nejvyšší kvalifikací. Mezi počtem dětí a prestiží existuje také pozitivní korelace, zejména u maskulinních kategorií ($r = 0,34$, $p < 0,001$). To znamená, že respondenti a respondentky s více dětmi považují maskulinně označené profesní kategorie za prestižnější než osoby bez dětí nebo s jedním dítětem. Předpokládáme, že počet dětí nemá tak zásadní vliv sám o sobě, nýbrž jako symptom tradičnější hodnotové orientace, která mimo jiné zahrnuje i akceptaci genderové polarizace. Naopak gender/pohlaví, věk a rodinný stav se v regresním modelu ukázaly jako nepodstatné. Ženy a muži různého věku tedy vnímají prestiž profesních kategorií obdobně. Jestliže do modelu vložíme také feminininní/maskulinní označení povolání, situace se nemění – to znamená, že genderovanost povolání není pro respondenty a respondentky zásadní a projevuje se jen v malém výseku posuzovaných povolání.

Diskuse

Tato studie se zaměřovala na porovnání prestiže (a to v kontextu osobní úcty a bohatství) povolání u feminininních kategorií, v nichž si respondenti/ky představí ženy, a u maskulinních kategorií, v nichž si představí muže. Z výsledků lze souhrnně konstatovat, že genderovanost názvů nemá vliv na hodnocení prestiže plošně u všech povolání. V části z nich ale význam má – přináší vyšší nebo nižší hodnocení prestiže u jedné z genderovaných variant povolání. Mechanismem zakládajícím tento rozdíl jsou genderové stereotypy,¹⁰ které se projevují jednak v představě povolání a charakteristik osob, jež v něm mohou být úspěšné, a jednak v jejich jazykovém označování. Navzdory tomu, že vliv genderovanosti povolání na prestiž se projevil jen částečně, považujeme za žádoucí v obou uvedených rovinách usilovat o narušování genderových stereotypů. Opodstatněnost takového apelu dokládají podrobné výsledky v dílčích analytických krocích, které ověřovaly tři hypotézy vyvozené z předcházejících výzkumných a teoretických poznatků o reflexi genderové segregace na trhu práce.

První hypotéza předpokládala, že v posuzovaných dimenzích panuje signifikantní rozdíl, a to ve prospěch maskulinně označených povolání. Jako celek nebyla hypotéza potvrzena, protože signifikantní rozdíl mezi feminininně a maskulinně označenými povoláními se našel pouze v dimenzi bohatství. Ukázalo se tedy, že maskulinně označená povolání, která evokují muže pracující v daném oboru,

vedou k představě vyšších finančních odměn. To se shoduje s celkově 16% rozdílem v průměrných mediánových mzdách českých žen a mužů (ČSÚ 2014). Naopak hodnocení průměrné prestiže a osobní úcty všech feminininně a maskulinně označených povolání nevykazovalo žádný rozdíl. Celkový rozdíl v hodnocení feminininně a maskulinně označených povolání není tak silný, jak bychom předpokládali. K podobnému závěru dospěli i John Goyder s kolektivem (2003). Naše výsledky můžeme interpretovat buď jako oslabování představ o genderové segregaci trhu práce, nebo přinejmenším jako redukci genderové segregace „pouze“ na finanční ohodnocení (*gender pay gap*) namísto toho, aby se týkala také veřejné a osobní váženosti jednotlivých povolání. Kromě toho výsledky naznačují, že reálný vliv generického maskulina (při současné podmínce genderových stereotypů) není tak plošný a silný, jak by bylo možné usuzovat z asociačních studií (např. Valdová 2008). Ty sice prokazují, že mužský jazykový tvar vyvolává představu muže, ale ten pak – jak ukazuje náš výzkum – nemusí ve všech oborech vést k lepšímu hodnocení maskulinních kategorií.

Můžeme shrnout, že celkové výsledky nesvědčí o tom, že by povolání byla posuzována primárně dimenzí genderu, jak to naznačovaly starší studie Lindy Gottfredson (1981) a Petera Glicka a kolektivu (1995).¹¹ Nebyl tedy prokázán všudypřítomný vliv polarizujících a androcentrických genderových stereotypů, protože pod jejich vlivem by ženy měly být a priori považovány za méně profesně zdatné a ve všech povoláních by měly být hodnoceny hůře než muži. Současné genderové stereotypy jsou však subtilnější, a proto namísto celkového vytlačování žen z trhu práce jsou v některých povoláních odmítány a v jiných preferovány. Mezi konkrétními povoláními, kde maskulinní a feminininní označení vedlo k odlišné míře prestiže, byly dominantně zahrnuty obory, v nichž daná genderová kategorie převažuje a s níž jsou asociovány genderové stereotypní charakteristiky. Vyšší prestiž získaly učitelka, zdravotní sestra, módní návrhářka, které představují pečující a estetizující povolání. V případě maskulinních povolání se jednalo o automechanika, zedníka, vojáka, truhláře, pilota a architekta, tedy o povolání technicky orientovaná a fyzicky náročná. Tyto výsledky jsou potvrzením genderových stereotypů oceňujících u žen vztahovost a péči a u mužů technické zájmy a fyzickou sílu. Kromě toho však překvapivě byla vyšší prestiž přiznána také policistkám, poslankyním, drobným podnikatelkám a nekvalifikovaným dělnicím a v případě maskulinních povolání kuchařům a slavným zpěvákům. Za pozornost stojí zvláště povolání policisty/ky a poslance/kyně, v nichž dominují muži a ve kterých bychom očekávali silnou asociaci s maskulinitou (prostřednictvím řízení, moci a fyzické síly). Důvodem pro větší prestiž žen v těchto povoláních je podle našeho názoru evokace morální problematičnosti, jejíž odstranění mohou respondenti/ky očekávat od zvýšení podílu žen. Takové očekávání je však potenciálně rizikové, protože vede k tomu, že ženy v těchto povoláních budou hodnoceny přísnějšími kritérii než muži.

Druhá hypotéza předpokládala, že v povoláních s reálnou převahou mužů je prestiž femininních označení nižší než u maskulinních označení. Hypotéza se potvrdila v případě skupiny silně maskulinizovaných povolání s vyšším než 80% zastoupením mužů. Mezi ně patří zejména manuální, technicky zaměřená a fyzicky náročná povolání, jako je zedník (tzv. modré límečky). Jak ukázal John Goyder a kolektiv (2003), představy o těchto povoláních jsou syceny především genderem, takže požadované schopnosti jsou stereotypně asociovány s muži. Při hodnocení žen působících v této skupině povolání pak vzniká silná inkongruence mezi nároky femininní role a nároky povolání (Eagly, Karau 2002). To se potvrdilo i v doprovodných rozhovorech, kde řada osob uvedla, že si žádnou ženu v daných povoláních nedokáže ani představit. Podobný vzorec existoval i ve skupinách silně a spíše feminizovaných povolání, v rámci nichž byly lépe hodnoceny femininní kategorie. Vstoupí-li do takového oboru muž, je zpochybňován výrazně více, a to jak z genderového, tak z mocenského hlediska. Toto zjištění je ve shodě se zahraničními nálezy (např. Glick et al. 1995: 569). Je ovšem třeba zdůraznit, že obě skupiny povolání s převahou žen byly hodnoceny jako výrazně méně prestižní než povolání s převahou mužů.¹² Můžeme tedy dokonce hovořit o tom, že respondenti/ky mají tendence k podceňování „ženské práce“.

Jak skupina silně maskulinizovaných, tak obě skupiny feminizovaných povolání vyvolávají kongruenci s obsahy genderových rolí, a proto vedou k přiznání vyšší prestiže těm povoláním, která prototypicky zastávají osoby daného genderu. Překvapivý výsledek však přinesla skupina spíše maskulinizovaných povolání, kde je podíl mužů 60–80 % (např. policista). V ní byla naopak vyšší prestiž spojena s femininním označením. To by naznačovalo, že u těchto povolání vzniká inkongruence týkající se nároků maskulinní role, respektive jejich negativně hodnocených atributů. Na základě rozhovorů předpokládáme, že negativní hodnocení se týká zejména potenciálních morálních selhání, jež nejsou očekávána od žen vzhledem ke stereotypnímu pojetí femininity. Tento výsledek bude ovšem třeba blíže prozkoumat v navazujících studiích.

Třetí hypotéza ověřovala, zda se liší v hodnocení prestiže povolání ženy a muži. Ukázalo se, že pohled respondentů a respondentek se celkově neliší, a to v žádné ze tří posuzovaných dimenzí, s výjimkou osobní úcty u maskulinních kategorií. Nelze tedy tvrdit, že by ženy hodnotily a priori prestiž femininně označených povolání lépe než muži, ani že by muži hodnotili prestiž maskulinně označených povolání lépe než ženy. Porovnání odpovědí žen a mužů vztahujeme k ověřování dvou psychologických teorií. Teorie sociální identity, podle níž by lidé měli být kritičtější k cizím sociálním skupinám a kategoriím (Tajfel 2010), se v datech nepotvrdila, jelikož odpovědi žen a mužů byly obdobné. Spíše se tedy přikláníme k teorii ospravedlňování systému, podle níž lidé bez ohledu na svoji sociální příslušnost vnímají sociální realitu obdobně a akceptují existující nerovnos-

ti (Jost et al. 2004). To je logické i vzhledem k tomu, že při formování představ jsou muži i ženy ovlivňováni shodnými představami o trhu práce i shodnými genderovými stereotypy. Náš výzkum ovšem neukázal, že by v současných představách celý český trh práce dominantně podléhal genderovým nerovnostem znevýhodňujícím jednostranně ženy. Prestiž žen a mužů působících ve stejných povoláních byla v podstatné části kategorií hodnocena jako podobná. A tam, kde byly nalezeny rozdíly, neměly stejný směr ve prospěch žen či mužů, a není tedy možné je jednoznačně vysvětlit jen genderovou polarizací.

Náš výzkum nepotvrdil, že by femininní označení povolání vedla a priori k nižšímu hodnocení prestiže, jak to vyplynulo například z výzkumu Magdaleny Formanowicz a kolektivu (2013). Tyto autorky proto doporučují, aby genderově korektní, a tedy přiléhavý jazyk nebyl v pracovním kontextu užíván, neboť vede kvůli vyvolávání silné inkongruence ke znevýhodňování žen. Na základě našich dat lze s těmito obavami souhlasit pouze v případě silně maskulinizovaných povolání spíše manuální povahy, jejichž prestiž je obecně střední až nižší. Ve vysoce prestižních povoláních platí jen v některých případech, a proto je nelze generalizovat. Navíc i tam, kde je prestiž žen v daném povolání výrazně nižší než prestiž mužů, je často přítomen rozpor vůči osobní úctě. Lidé si tedy uvědomují, že ženy se v daných povoláních netěší takové prestiži jako muži, ale oni sami si jich váží více. Domníváme se tedy, že genderově přiléhavý jazyk odmítající generické maskulinum je vhodným nástrojem. Kromě jazykové korektnosti je ale důležité měnit obsahy představ o jednotlivých povoláních (např. prezentací úspěšných osob v genderově atypických oborech) a celkově postoje vůči genderové rovnosti na trhu práce. Prostor pro praktické kroky spočívá právě v mírné distanci osobního a veřejného hodnocení, tj. osobní úcty a reflektované prestiže.

Literatura

- Anker, R. 1998. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labour Office.
- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M. 2013. *Social psychology*. New York: Pearson. Český statistický úřad. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže 2014*. [online]. Praha: ČSÚ. [cit. 20. 5. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy4259>.
- Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, D. 2006. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV.
- Eagly, A. H., Karau, S. J. 2002. „Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders.“ *Psychological Review*, Vol. 109, No. 3: 573–598, <http://dx.doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>.
- Formanowicz, M., Bedynska, S., Cisłak, A., Braun, F., Sczesny, S. 2013. „Side Effects of Gender-fair Language: How Feminine Job Titles Influence the Evaluation of Female Applicants.“ *European Journal of Social Psychology*, Vol. 43, No. 1: 62–71, <http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.1924>.

- Gaertner, S. L., Dovidio, J. F. 2014. *Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model*. New York: Psychology Press.
- Glick, P., Fiske, S. 2001. „An Ambivalent Alliance. Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications.“ *American Psychologist*, Vol. 56, No. 2: 109–118. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>.
- Glick, P., Wilk, K., Perreault, M. 1995. „Images of Occupations: Components of Gender and Status in Occupational Stereotypes.“ *Sex Roles*, Vol. 32, No. 9–10: 565–582, <http://dx.doi.org/10.1007/BF01544212>.
- Goyder, J., Guppy, N., Thompson, M. 2003. „The Allocation of Male and Female Occupational Prestige in an Ontario Urban Area: A Quarter-century Replication.“ *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Vol. 40, No. 4: 417–440.
- Gottfredson, L. S. 1981. „Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations.“ *Journal of Counseling psychology*, Vol. 28, No. 6: 545–561.
- Greene, J. 2014. *Memory, Thinking and Language (PLE: Memory): Topics in Cognitive Psychology*. London: Psychology Press.
- Heilman, M. E., Eagly, A. H. 2008. „Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination.“ *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, No. 4: 393–398.
- Hnilica, K. 2010. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum.
- Holmes, J., Meyerhoff, M. 2003. „Different Voices, Different Views: An Introduction to Current Research in Language and Gender.“ Pp. 1–19 in Holmes, J., Meyerhoff, M. (eds.). *The Handbook of Language and Gender*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Charles, M., Grusky, D. B. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Institute for Women's Policy Research. 2010. *The Gender Wage Gap by Occupation*. [online]. Washington, DC: IWPR Fact Sheet. [cit. 25. 5. 2016]. Dostupné z: <http://www.iwpr.org/pdf/C350a.pdf>.
- Jost, J. T., Banaji, M. R. 1994. „The Role of Stereotyping in System-justification and the Production of False Consciousness.“ *British Journal of Social Psychology*, Vol. 33: 1–27, <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008>.
- Jost, J. T., Kay, A. C. 2005. „Exposure to Benevolent Sexism and Complementary Gender Stereotypes: Consequences for Specific and Diffuse Forms of System Justification.“ *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 88, No. 3: 498–509, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.88.3.498>.
- Jost, J. T., Banaji, M. R., Nosek, B. A. 2004. „A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo.“ *Political Psychology*, Vol. 25, No. 6: 881–919, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x>.
- Kreidl, M., Hošková, L. 2008. „Strategie měření socioekonomického statusu a zdraví v sociologických publikacích.“ *SDA Info*, roč. 2, č. 2: 131–154.
- Křížková, A., Sloboda, Z. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie. Praha: Sociologický ústav.
- Lippa, R. 2009. *Pohlaví – příroda a výchova*. Praha: Academia.
- Litosseliti, L. 2014. *Gender and Language Theory and Practice*. New York: Routledge.
- McConnell, A. R., Fazio, R. H. (1996). „Women as men and people: Effects of gender-marked language.“ *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 22, No. 10: 1004–1013.
- Merkel, E., Maass, A., Frommelt, L. 2012. „Shielding Women Against Status Loss The Masculine Form and Its Alternatives in the Italian Language.“ *Journal of Language and Social Psychology*, Vol. 31, No. 3: 311–320, <http://dx.doi.org/10.1177/0261927X124446599>.
- Pauwels, A. 2003. „Linguistic Sexism and Feminist Linguistic Activism.“ Pp. 550–570 in Holmes, J., Meyerhoff, M. (eds.). *The Handbook of Language and Gender*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Rudman, L. A., Glick, P. 2012. *Social Psychology of Gender: How Power and Intimacy Shape Gender Relations*. New York: Guilford Press.
- Smetáčková, I., Komárková, T. 2017. „Hierarchie povolání: srovnání prestiže a úcty v sociologicko-psychologické perspektivě.“ *Scientia et Societas*, Vol. 13, No. 1 (v tisku).
- Stahlberg, D., Sczesny, S., Braun, F. 2001. „Name Your Favorite Musician Effects of Masculine Generics and of their Alternatives in German.“ *Journal of Language and Social Psychology*, Vol. 20, No. 4: 464–469, <http://dx.doi.org/10.1177/0261927X14544371>.
- Sternberg, R. J. 2002. *Kognitivní psychologie*. Praha: Portál.
- Šafr, J., Holý, D. 2012. „Měření sociálního statusu a sociálních tříd na základě povolání.“ Pp. 140–180 in Krejčí, J., Leontiyeva, Y. (eds.). *Cesty k datům. Zdroje a management sociálněvědních dat v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Tajfel, H. 2010. *Social Identity and Intergroup Relations*. New York: Cambridge University Press.
- Talbot, M. 2003. „Gender Stereotypes: Reproduction and Challenge.“ Pp. 468–486 in Holmes, J., Meyerhoff, M. (eds.). *The Handbook of Language and Gender*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Tuček, M. 2013. *Prestiž povolání. Tisková zpráva*. Praha: CVVM.
- Ústav zdravotnických informací a statistiky. 2002. *Ženy a muži v číslech zdravotnické statistiky*. [online]. Praha, ÚZIS. [cit. 4. 6. 2016]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/katalog/mimoradne-publikace/zeny-muzi-cislech-zdravotnicke-statistiky>.
- Valdrová, J. 2005. „Jak jazyk zabíjí image odbornice.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 2, č. 6: 1–3.

Valdrová, J. 2008. „Žena a vědec? To mi nejde dohromady.“ Testy generického maskulina v českém jazyce. *Naše řeč*, roč. 91, č. 1. [cit. 11. 7. 2016]. Dostupné z: <http://nase-rec.ujc.cas.cz/archiv.php?art=7976>.

Poznámky

1 Stereotypy můžeme definovat jako: „zobecnění týkající se skupiny lidí, kde jsou určité charakteristiky připisovány naprosto všem členům skupiny bez ohledu na skutečnou rozmanitost, která mezi nimi panuje“ (Aronson et al. 2013: 363). Na intrapsychické úrovni je stereotyp pamětovou kategorií, jejímž obsahem je asociace mezi sociální kategorií a jejími atributy (Hnilica 2010). Stereotypy pomáhají organizovat vnímanou sociální realitu, a to za cenu zjednodušování její komplexnosti.

2 To však lze interpretovat i naopak jako potvrzení genderového stereotypu, podle kterého jsou ženy více orientované na vztahy a na péči. Protože je ale oceňována tato asociace, lze hovořit o poklesu tradičního androcentrismu. Diskuse k vývoji genderových stereotypů představují např. Peter Glick a Susan Fiske (2001).

3 Pro zjednodušení bude další text používat jen označení sociální skupiny, a to i pro sociální kategorie. V psychologické terminologii se však nejedná o synonyma. Zatímco sociální skupina předpokládá vzájemné intenzivní vztahy mezi osobami, sociální kategorie je spojena jen určitými společnými znaky. V obou případech si ale jedinci vytvářejí pocit přináležitosti k ostatním členům a členkám. Gender je sociální kategorií, konkrétní uskupení žen/mužů je sociální skupinou.

4 Výzkum byl finančně podpořen Grantovou agenturou ČR, číslo projektu GA14-2200S.

5 V dotaznících na prestiž se můžeme setkat s následujícími instrukcemi: „Odpovídá Vašemu osobnímu mínění o obecném postavení ve společnosti, které toto povolání má“, „Jak si respondenti osobně vážili lidí s danou profesí“ nebo „Vyberte povolání, jehož si vážíte nejvíce“.

6 V případě femininních kategorií dosáhl Pearsonův korelační koeficient mezi prestiží a bohatstvím hodnoty 0,579 a mezi prestiží a osobní úctou 0,744; v případě maskulinálních kategorií byly hodnoty 0,599 a 0,757.

7 Effect size (ES) představuje minimální rozdíl mezi sledovanými hodnotami (tj. průměrné hodnocení maskulin-

ních a femininních profesních kategorií), přičemž průměry hodnotí ve vztahu ke směrodatným odchylkám. Velikost ES vypovídá o míře překryvu mezi rozložením dvou proměnných. Teprve hodnoty nad 0,5 jsou považovány za dostatečně velké, aby měly praktický význam pro sociální realitu (např. Lippa 2009).

8 Peter Glick a kol. (1995) ukazují, že genderová dimenze povolání je ve výzkumech měřena buď reálným podílem žen a mužů v daném oboru, nebo prostřednictvím posouzení požadovaných vlastností a schopností osob z hlediska jejich maskulinity a femininity (Glick et al. 1995). My jsme v našem výzkumu zvolili první možnost.

9 Korelace mezi prestiží a osobní úctou – slavný zpěvák = 0,32, slavná zpěvačka = 0,49, pilot = 0,69, pilotka = 0,82, architekt = 0,45, architektka = 0,69.

10 Součástí studie bohužel nebylo zjišťování toho, zda respondenti/ky zastávají genderově stereotypní postoje, případně v jakých oblastech. Pro budoucí výzkumy bychom doporučovali do výzkumu zahrnout škálu genderové stereotypnosti, resp. sexismu (Glick, Fiske 2001).

11 Jako limit porovnání těchto studií a naší studie je třeba připomenout, že nepracovaly se shodným seznamem hodnocených povolání. Přitom je známo, že výsledné hodnoty jsou závislé na tom, v kontextu kterých dalších povolání k hodnocení dochází (Šafr, Holý 2012).

12 Limitem naší studie je, že skupiny povolání podle reálného podílu žen a mužů nebyly shodně velké. V dalších výzkumech proto doporučujeme sestavovat seznam hodnocených povolání výhradně s ohledem na zastoupení mužů a žen v jednotlivých oborech na trhu práce.

© Irena Smetáčková, 2016

© Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2016

Irena Smetáčková působí na katedře psychologie Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Její odborné zázemí tvoří psychologie, sociologie a pedagogika. V současnosti se ve své výuce i výzkumech věnuje zejména sociální psychologii a psychologii genderu. Hlavními tématy jejích výzkumů je genderová socializace a genderová rovnost ve vzdělávání. Je členkou Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Korespondenci zasílejte na adresu: Irena.Smetackova@pedf.cuni.cz.