

ZAOSTRENÉ NA VIACNÁSOBNÉ ZNEVÝHODNENIE ŽIEN VO VEKU NAD 45 ROKOV / ZUZANA BÚRANOVÁ

BOSÁ, M., BÚTOROVÁ, Z., FILADELFIOVÁ, J., GYÁRFÁŠOVÁ, O., MINAROVÍČ, M., SEKULOVÁ, M., VELŠIC, M., ŠUMŠALOVÁ, S. 2008. ONA A ON NA SLOVENSKU, ZAOSTRENÉ NA ROD A VEK. BRATISLAVA: INŠTITÚT PRE VEREJNÉ OTÁZKY, S. 368.

Do rúk sa mi dostala kniha *Ona a on na Slovensku, zaostrené na rod a vek*, ktorej autormi a autorkami sú Zora Bútorová a kolektív. Obálku knihy tvorí detail z videoinštalácie výtvarníčky Jany Želibskej, ktorú autorka nazvala Meditácia v roku. Výber vizuálu publikácie má určitý skrytý zmysel. V plnej podobe dielo znázorňuje dievčinu, ktorá medituje a zakrýva si oči formičkami na pečivo.

Tu sa už pomaly dostávame k skrytému zmyslu detailu videoinštalácie a k predstaveniu danej štúdie. Dievčinu na obálke knihy si môže vysvetliť každý po svojom. Každého napadne iný obsah toho, čo si daná dievčina predstavuje, o čom premýšľa. A toto je takisto jedným z hlavných cieľov tejto publikácie – viesť čitateľov k tomu, aby sa zamysleli nad situáciou v dnešnej slovenskej spoločnosti. Čo všetko sa zmenilo, čo všetko je iné, čo je ľahšie, či ťažšie dosiahnuteľné v rodovej oblasti.

Samotná kniha je potom tvorená ôsmimi kapitolami, a obsahuje výsledky trojročného výskumu v rámci projektu „Plus pre ženy 45+“ Iniciatívy Spoločenstva EQUAL. Autorský kolektív si v publikácii kladol nasledujúce otázky: ako sa vyvíja dnešná situácia žien a mužov na Slovensku, či a ako sa mení rola žien v spoločnosti, aký by mal byť obraz ideálnej ženy alebo ideálneho muža. Zaoberal sa i trhovou ekonomikou, hlbokými politickými i ekonomickými zmenami po roku 1989, či vzťahmi a deľbou zodpovednosti v rodine. Hlavným cieľom publikácie je snaha o nový pohľad na tzv. rodovo slepý prístup k fungovaniu verejnej a súkromnej sféry. Autori a autorky pripomínajú,

že okrem rodových okuliarov sme si nasadili i vekové dioptrie. Publikácia sa osobne zameriava na ženy vo veku nad 45 rokov, čo je mimoriadne znevýhodnená skupina, keďže táto skupina žien sa stretáva s viacnásobným znevýhodnením – rodovým, aj v dôsledku veku. V súvislosti s pretrvávajúcimi stereotypnými predstavami o mužoch a ženách sa do popredia dostáva hlavne biologický atribút rozdielnosti a tomu pripisované odlišné role medzi mužmi a ženami, rozdelenie na modrý a ružový svet. V publikácii nájdeme na strane 20 obraz „správnej ženy“ a „správneho muža“ a ich premeny za posledné desaťročia.

Autorský kolektív sa snažil o načrtnutie makrospoločenských zmien, a smeruje k vyvráteniu predstavy o žene-opatrovateľke detí, ktorej miesto je primárne v domácnosti – a muža – živiteľa rodiny. Na zmeny rodových očakávaní sa autori pozerali i očami staršej generácie. Stručné zhrnutie by znelo asi tak, že ešte stále, aj napriek makrospoločenským zmenám, spoločnosť očakáva od žien starostlivosť o domácnosť, pričom muž je braný ako autorita v rodine.

Zaujímavou časťou publikácie bola podkapitola zaoberajúca sa zisťovaním, či majú dnešné ženy a muži životné vzory (s. 34). Za zaujímavé to považujem z toho pohľadu, že dnešný svet je uponáhľaný a neosobný. A mať v takomto svete nejaký vzor, považujem za prospešné, ba až za vzácne alebo nečakané. Respondenti si vybrali za svoje vzory osobnosti zo súkromnej sféry, z verejnej, a to domácej i zahraničnej. Zistenie, že väčšina žien (62 %) a väčšina mužov

Následoval blok prezentácií, v rámci nichž byly stručně představeny politiky sladění práce a rodiny na úrovni Evropské unie, národních států a korporací. Situaci slovinských rodičů přiblížila Tanja Salecl z Úřadu pro rovné příležitosti slovinské vlády. Důraz na zapojení mužů do péče o děti demonstrovala představením vládního projektu podpory pečovatelské role mužů, který byl zaměřený na propagaci aktivního otcovství a využívání otcovské dovolené. Jako příklad štedrého systému podpory pracujících rodičů na úrovni firem, zahrnujícího i firemní školku pro 54 dětí, sloužila prezentace manažera farmaceutické firmy Lek, Marjana Novaka.

V plenární části programu bylo možné navštívit tři tematické workshopy zaměřené na různé aspekty fungování flexibilních pracovních úvazků a dalších opatření sladění práce a rodiny na úrovni států a organizací. Z nabídky mě nejvíce zaujal workshop zaměřený na roli manažerů/rek při zavádění a realizaci programů sladění práce a rodiny (Role of Managers in Introduction and Realisation of WFB Policies) vedený profesorkou Laurou den Dulk z Univerzity v Utrechtu společně se slovinskou manažerkou Sonjou Šmuc, ředitelkou slovinské Asociace manažerů.

Jak název napovídá, v rámci workshopu se diskutovalo o klíčové roli managementu při zavádění programů sladění práce a rodinného života v rámci organizací. Hlavním tématem diskuse byl význam středního managementu, který má přímou odpovědnost za implementaci a řízení těchto programů na pracovišti. V tomto směru se jeho úloha liší od pozice vyššího managementu, který má spíše roli iniciátora a tvůrce specifické podoby programů sladění práce a rodiny. Jak upozornila profesorka den Dulk, střední management nebývá přizván k vytváření designu work/life balance politik, leží na něm ale odpovědnost za jejich zavádění do praxe a dohled nad jejich fungováním. Velká část workshopu byla proto věnována diskusi o strategiích motivování středního managementu, aby pozitivně přijímal a podporoval zavádění těchto politik na firemní úrovni.

(70 %) nemá žiadne vzory, nebolo priveľmi neprekvapujúce, keďže som absenciu vzorov v dnešnej spoločnosti i očakávala (s. 33–42).

Publikácia venuje pozornosť aj trendom pôrodnosti a plodnosti, vývoju potratovosti, sobášnosti, rozvodovosti a úmrtnosti, ako aj zviditeľneniu sexuálnych menšín, na základe čoho sa snaží poukázať na fakt, že rodina a sociálne roly jej členov sa musia prispôbiť novej realite súvisiacej s globalizáciou. Kolektív autorov sa zmieňuje aj o homosexualite, ktorá sa podľa prezentovaných zistení postupne stáva akceptovateľnejšou v slovenskej spoločnosti.

Keďže publikácia sa zaoberá prevažne situáciou žien po dosiahnutí veku 45 rokov, venuje pozornosť tomu, ako vníma dnešná slovenská spoločnosť medzník medzi stredným a starším vekom, a ako vek súvisí s ekonomickou aktivitou u žien a u mužov. Autori na základe výskumov konštatujú, že vo všeobecnosti spoločnosť pokladá starnutie žien za rýchlejšie, a následne sa tento stereotyp premieta do znevýhodnenia žien na trhu práce. Zamestnávateľia sú u starších žien automaticky presvedčení o ich menšej flexibilitate, oslabenej schopnosti učiť sa a nadobúdať nové zručnosti, čo vyúsťuje až do určitej formy diskriminačného správania. Smutným faktom je, že ženy túto „nálepku“ do určitej miery akceptujú a „sklenený strop“ prestáva byť iba fenoménom, ktorý na ne pôsobí zvonku, ale posúva sa do vnútra ich osobností a stáva sa súčasťou ich mentality“ (s. 88). Štúdia sa zamerala aj na subjektívne vnímanie veku ženami, ktorých sa problematika vekového znevýhodnenia dotýka. Výskum poukazuje na nesúlad medzi subjektívnym pocitom žien a ich vnímaním zo strany zamestnávateľov. Vo všeobecnosti sa 45-ročné a staršie ženy cítia byť ešte stále dostatočne aktívne, avšak pre zamestnávateľov predstavujú nepríťažlivú pracovnú silu. Takisto bežným javom je, a slovenská spoločnosť do určitej miery očakáva, aktívne pôsobenie ženy v sociálnej role starej matky a opatrovateľky príbuzných.

Štvrtá kapitola je venovaná práci, vzdelanostnej a profesionálnej orientácii žien a mužov. Zaoberá sa aj digitálnou gra-

motnosťou a diferenciou medzi ženami a mužmi. Vzhľadom na prípadnú diskrimináciu žien vo veku nad 45 rokov z hľadiska digitálnej gramotnosti treba spomenúť fakt, že „kým u žien do 45 rokov dosahuje digitálna gramotnosť hodnotu 0,45 bodu, u mužov v rovnakej kategórii je oveľa vyššia (0,52 bodu). Po štyridsaťpäťke sa úroveň digitálnej gramotnosti u oboch skupín vyrovnáva. U žien to je 0,20 a u mužov 0,23 bodu“ (s. 121). Ženy vykazujú väčšiu ochotu vzdelávať sa v oblasti informačno-komunikačných technológií (IKT). Ochota samozrejme stúpa so zvyšujúcim vzdelaním. Vzhľadom k týmto zisteniam autorský kolektív dospel k záveru, že rodový stereotyp v súvislosti s IKT neplatí, pretože ženy vykazujú väčšiu adaptabilitu a ochotu využívať a naučiť sa používať IKT. Účasť žien na trhu práce ovplyvňuje množstvo faktorov. Jedným z faktorov je rodičovstvo a starostlivosť o deti, čo so sebou prináša určité znevýhodnenia, v dôsledku ktorých dochádza k marginalizácii žien na trhu práce. Na Slovensku ešte stále pretrvávajú a dokonca sa i zvyšuje rodová segregácia v horizontálnej ako i vo vertikálnej dimenzii. Daný jav nám dokladajú štatistické údaje, ktoré nájdeme v publikácii na strane 136. Prevažná väčšina žien pracuje v terciálnom sektore (tabuľka – „Vývoj zamestnanosti žien a mužov podľa sektora 1998–2006, v % z celkovej zamestnanosti, s. 138). Slovensko aj naďalej patrí ku krajinám s tradičnými vzorcami zamestnanosti. Teda väčšina mužov i žien pracuje na plný pracovný čas na dobu neurčitú, alternatívne formy zamestnania sú na Slovensku ešte stále výnimočné (s. 141). Ďalším kľúčovým ukazovateľom rodových nerovností na trhu práce je i rodový rozdiel v odmeňovaní za prácu, tzv. gender pay gap. Ženy, podľa štatistik za rok 2006, zarobili v priemere o 27 % menej ako muži (s. 159). Alarmujúci je i fakt, že rodový rozdiel v odmeňovaní v rámci Európy klesá, ale na Slovensku je opačný trend. Rodová priepať sa prehĺbuje. „V roku 1997 zarábali ženy o 21,5 % menej ako muži, do roku 2006 sa rozdiel zvýšil na 26,9 %“ (s. 160).

Rodová priepať je vyššia v súkromnom než vo verejnom sektore, podobne to je aj v iných európskych krajinách. Čo

Laura den Dulk predstavila najčastejšie argumenty pro zavádění programů sladění práce a rodiny právě ze strany manažerů/rek. Často uváděným důvodem pro zavádění firemních programů sladění práce a rodiny bývá společenská odpovědnost podniku. Programy jsou prezentovány jako altruistická podpora podniků směrem k zaměstnancům/kyním. Naopak pokud jsou vyzdvihovány ekonomické důvody zavádění work/life balance politik, bývají akcentovány výhody programů pro organizaci. Podle profesorky den Dulk se v současné době objevuje nový trend spojit tyto dva pohledy a začít chápat programy sladění práce a rodiny jako tzv. duální agendu. Tedy jako situaci pozitivní jak pro prosperitu podniku, tak pro životní pohodu jeho zaměstnanců/kyň.

V rámci diskuse moderované Sonjou Šmuc byla rozebírána různá úskalí implementace programů sladění práce a rodiny, jak jsou vnímána ze strany manažerů. Zároveň účastníci/ce hledali cesty, jak střední management přesvědčit o pozitivě work/life balance politik. Faktorem způsobujícím rezervovaný postoj středního managementu k programům sladění práce může být podle HR manažerek/rů (neboli manažerů pro lidské zdroje) pocit dvojí odpovědnosti. Na jedné straně je to odpovědnost za dobré fungování oddělení, na druhé straně požadavek pochopení osobních a rodinných poměrů zaměstnanců. To může být managementem vnímáno jako vzájemně konfliktní požadavky.

V rámci debaty byla dále rozebírána témata související s významem organizační kultury, zvyklostí a pravidel na pracovišti, statusu zaměstnaných ve flexibilním pracovním režimu, genderových rolí a podobně. HR manažerky/ři často vznášeli otázku, jak pracovat s nedůvěrou zaměstnanců/kyň ve spravedlivé podmínky nároku na programy sladění práce a rodiny. V této souvislosti byl uveden význam zvyšování vzájemné důvěry na pracovišti, nejen od vedoucích pracovníků směrem k zaměstnancům, ale i naopak. Právě nedostatek vzájemné důvěry mezi vedením a řadovými zaměstnanci/kyněmi se podle HR manažerek/rů zdá

sa týka mzdy, aj tu platí, že je u žien nižšia ako u mužov, aj keď vykonávajú rovnaké povolanie. Nezamestnanosť na Slovensku zasahuje opäť najmä ženy a mužov s nižším vzdelaním, väčšie rozmery nadobúda problém nezamestnanosti žien nad 50 rokov. Čo sa týka vnímania rodových nerovností a postavenia žien v slovenskej spoločnosti, je vo všeobecnosti predkladaný názor, že ženy majú v slovenskej spoločnosti horšie postavenie a šance v porovnaní s mužmi. Rebríček najzávažnejších problémov žien nájdeme na stranách 200 až 204.

Výskumy odhaľujú, že stereotypné rozdelenie prác v domácnosti naďalej pretrváva (s. 241). Prevláda tiež názor (a vo väčšine rodín platí), že ženy by sa mali starať o pranie, žehlenie, a umývanie riadu. Tieto tri činnosti sa nezmenili

ani za desaťročia a naďalej zostávajú na pleciach žien. Celkovo platí, že ženy venujú domácim prácam oveľa viac času než muži. V závere by som rada uviedla, že spomínaná publikácia obsahuje množstvo grafov a tabuliek, čo na jednej strane prispieva k lepšej interpretácii jednotlivých výskumov, no na druhej strane sa čitateľ či čitateľka po určitej chvíli stráca v množstve predkladaných informácií. Preto je lepšie knihu čítať po jednotlivých kapitolách, aby sa čitateľia a čitateľky lepšie zorientovali vo výskumných problematikách diskutovaných v jednotlivých kapitolách publikácie. Celkovo však publikáciu hodnotím kladne, nakoľko je dobrým zdrojom mnohých informácií o vymedzenej problematike a prináša množstvo zaujímavých odpovedí týkajúcich sa problematiky znevýhodnenia v dôsledku veku a rodu.

KOMPLEXNÍ POHLED NA PROBLEMATIKU SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH¹ / MARTA VOHLÍDALOVÁ

PALUDI, M. A. (ED.) 1996. SEXUAL HARASSMENT ON COLLEGE CAMPUSES. ABUSING THE IVORY POWER. ALBANY: STATE UNIVERSITY OF NEW YORK PRESS, S. 311.

Editorkou knihy *Sexual Harassment on College Campuses. Abusing the Ivory Power* je americká socioložka Michele A. Paludi, odbornice na sexuální a genderové obtěžování v pracovním a vysokoškolském prostředí. Spolu s dalšími odborníky a odbornicemi předkládá v knize ucelenou studii, která mapuje problém sexuálního obtěžování na vysokých školách z různých aspektů. Kromě konceptualizace problému, představení legálního rámce, rozboru metodologických problémů výzkumu sexuálního obtěžování a zjištění z dosavadních výzkumů obsahuje publikace také cenné rady pro univerzity, jak prakticky postupovat při potírání tohoto jevu. Autoři a autorky se přitom soustředí především na sexuální a genderové obtěžování studentů a studentek ze strany vyučujících. Ne proto, že by jiné formy obtěžování opomíje-

ly, ale proto, že právě tento typ obtěžování představuje nejzávažnější formu spojenou se zneužitím moci ze strany pedagoga vůči studentům, která má zároveň vážné dopady na studenty, jejich rozvoj i budoucí kariéru. Právě aspekt extrémní mocenské nerovnováhy mezi studenty a vyučujícími na VŠ, která dává vyučujícím pravomoc ovlivňovat základním způsobem životy studentů a která je zároveň často popírána a bagatelizována, jsou základními charakteristikami vysokoškolského prostředí. Problém sexuálního obtěžování na vysokých školách si proto zaslouhuje specifický přístup.

Knihy je rozdělena do tří základních částí. V první části s názvem „Sexual Harassment: Legal, Methodological, and Conceptual Issues“ je zařazena kapitola Barbary Watts, která se zabývá současným americkým legálním rámcem se-

být jedním z hlavních faktorů brzdících úspěšnou implementaci programů sladění práce a rodiny, hlavně flexibilních pracovních úvazků.

Další často připomínanou bariérou úspěšné implementace programů sladění práce a rodiny je kultura dlouhých pracovních hodin a důraz na výkon. To vede k tomu, že jsou flexibilní úvazky dávány těm, které vedoucí považuje za nejpracovitější, nikoliv těm, kteří jsou v situaci největší potřeby. Profesorka den Dulk k tématu dlouhého setrvávání na pracovišti a důrazu na výkon otevřela diskusi o roli žen na manažerských postech jako spolutvůrkyň firemní kultury. Vznese otázku, zda ženy-manažerky skutečně pomáhají vytvářet kulturu přátelskou rodičům s dětmi ve chvíli, kdy samy pracují výrazně více než osm hodin denně nebo o víkendech a také v jiných aspektech přijímají tradičně maskulinní model chování na pracovišti.

Velice zajímavé bylo konfrontovat zkušenosti ze slovinského korporátního prostředí, v mnoha směrech podobného situaci v České republice, s holandským modelem fungování trhu práce. Laura den Dulk upozornila na to, že v Nizozemí se flexibilní pracovní úvazky stávají součástí mainstreamu. Velice častou formou pracovního režimu se stal zkrácený čtyřdenní pracovní týden. Také není zvykem výrazně překračovat smluvní pracovní dobu. Na příkladu Holandska je podle paní profesorky patrné, že mezi zvyšováním délky pracovní doby a mírou produktivity není lineární vztah, jak je to často zaměstnavateli vnímáno. Naopak, pracující na zkrácený úvazek jsou ve své práci mnohem produktivnější než ti/ty, kteří/ktelé vykazují desítky hodin přesčasů.

Na závěr setkání vystoupila výzkumná pracovnice Eurofoundu Greet Vermeylen, která prezentovala vývoj v oblasti kombinování práce a rodiny v Evropě za posledních 15 let. Podle jejích zjištění se podíl žen pracujících na zkrácený úvazek zvyšuje a zároveň klesá počet těch, které zůstávají v domácnosti. Zajímavé bylo zjištění mezinárodního dotazníkového šetření, podle kterého ženy radě-