

PARTNERSKÝ ŽIVOT A SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY V PÁRU U ŽEN A MUŽŮ V MANAŽERSKÝCH POZICÍCH ^{1/}

RADKA DUDOVÁ

Jedním a pravděpodobně největším zdrojem nerovnosti mezi muži a ženami v řídicích pozicích je problém nutnosti harmonizace práce a rodiny, přičemž v souladu s genderovými stereotypy se jaksí předpokládá, že tento problém se týká primárně žen. Soudobá sociologická teorie ukazuje, že *požadavky pracovního trhu a požadavky partnerského a rodinného života jsou ve své podstatě protichůdné*: pracovní trh vyžaduje ničím nevázané individuuum, které organizuje svou životní biografii podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků (Beck, Beck-Gernsheim 1995: 6). Zatímco tradiční rodinný model předpokládal soužití dvou jedinců, z nichž jeden (zpravidla muž) podřizuje svůj život pracovnímu trhu a ten druhý (zpravidla žena) požadavkům rodiny a domácnosti, v současné době usilují obě pohlaví o uplatnění na pracovním trhu. Od žen se ale dále částečně vyžaduje, že svou profesionální dráhu podřídí rodinným a partnerským zájmům, jelikož jakmile oba partneři kladou své vlastní profesní zájmy na první místo, uspokojivý partnerský a rodinný život je za stávajících podmínek pracovního trhu jen obtížně možný. Nerovnost mužů a žen je podle Becka a Beck-Gernsheim takto začleněna přímo do fungování industriální společnosti. Podmínkou námezdní práce, na níž je industriální společnost založena, je existence rodiny, kde mají jednotlivá pohlaví rozděleny role a práci. V dnešní době tak dochází k míšení dvou modelů: na jedné straně žijeme ve světě industriálním, který předpokládá, že jeden z partnerů je ekonomicky závislý a pracuje bezplatně v domácnosti, na druhé straně však trh práce (a zejména jeho manažerský segment) pobízí všechny k tomu, aby byli soutěživí a individualističtí (Beck, Beck-Gernsheim 1995: 27).

Tradiční uspořádání rodinných rolí a genderové dělby práce je nyní sice zpochybněno ekonomickou aktivitou žen (a u žen pracujících na řídicích pozicích by se dal očekávat méně konzervativní a více rovnostářský způsob dělby placené a neplacené práce), tento vývoj ale vytváří mnohé konflikty a třecí plochy. Na jedné straně jsou ženy nuceny zvládat zároveň staré i nové oblasti povinností, vzhledem k tomu, že muži se jen obtížně vzdávají svých bývalých výsad, a na straně druhé muži vnímají situaci jako nespravedlivý útok na své pozice a pociťují ztrátu toho, o čem jsou přesvědčeni, že na to mají právo. Hlavním dějištěm tohoto tření je partnerský vztah – v něm se definují práva a povinnosti konkrétního muže a konkrétní ženy. Partnerský vztah je ale zároveň místem, které by mělo být prosto jakýchkoli egoistických zájmů, měl by být oázou v utilitaristickém světě. Kvůli této kontradikci je právě zde pozice žen nejtěžší – od nich se očekává, že v případě neslučitelnosti individuálních zájmů obou partnerů ustoupí a „obětují se“, pokud to

odmítnou učinit, stabilita vztahu je narušena. Proto mnoho mladých žen přijímá víceméně tradiční pozici ve vztahu, ovšem domnívá se při tom, že je to výsledek jejich osobní svobodné volby a domluvy mezi partnery (Singly 1993: 58).

Jako na jednu z otázek, jak se s touto inherentně paradoxní povahou kapitalistického pracovního trhu a jejími dopady na partnerský život vyrovnávají muži a ženy na řídicích pozicích organizací v České republice, se pokusil odpovědět komplexní kvalitativní výzkum, realizovaný v roce 2006 v rámci projektu „Gender v managementu“, č. 1J046/05-DP1 řešeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí a financovaného MPSV v rámci Národního programu výzkumu „Moderní společnost a její proměny“. Výzkum měl za cíl popsat a analyzovat pozici žen a mužů ve vedoucích a řídicích funkcích, úroveň a strukturu mzdových nerovností a jejich příčiny. Jedním z dílčích zkoumaných témat byla otázka souvislosti práce a soukromého života či rodiny manažerek a manažerů. Použitou technikou sběru dat byla polostandardizovaná interview, vedená podle předem připraveného scénáře a trvající přibližně 60 minut, nejčastěji na pracovišti dotazovaných. Vzorek byl vybrán metodou sněhové koule tak, aby byly zastoupeny různé typy organizací a místa jejich působení. Rozhovory byly vedeny podle principů vycházejících z přístupu sociálního konstruktivismu, kdy rozhovor je tvořivou interakcí mezi výzkumníkem a dotazovaným a dochází při něm k utváření interpretací vlastních zkušeností, reflexi a uvědomování, sdílení a uvědomování si své vlastní identity a světa, ve kterém žijeme. Zvukové záznamy rozhovorů byly přepsány a následně analyzovány metodou zakotvené teorie (kódování textového materiálu, vytváření kategorií a typů, a na jejich základě konstrukce teorie – viz Charmaz 2003 a, b, Kaufmann 2001).

Předmětem výzkumu jsou manažeři a manažerky na různých úrovních manažerských pozic. Jejich věk se pohyboval v rozmezí 29–60 let. Vzorek byl vybírán s cílem pokrýt tři typy organizací, se zřetelem k teoretickému předpokladu, že situace a dynamika managementu se v těchto typech významně liší: jedná se o pobočky velkých nadnárodních organizací operujících v ČR, o menší firmy s původně českým kapitálem a o nepodnikatelské subjekty fungující jako rozpočtové nebo příspěvkové organizace (k typologii organizací více viz Dudová, Uhde 2006). Původním záměrem bylo vybrat z každé organizace vždy dva komunikační partnery, muže a ženu na srovnatelných pracovních pozicích. Pokud to nebylo možné, byly vybrány dva protějšky u podobných organizací ze stejného odvětví. Dvě třetiny dotazovaných pracují v pražských organizacích a jedna třetina mimo Prahu, nejčastěji v jihočeském regionu. Ve výsledku

byly provedeny rozhovory s 15ti respondentkami a 15ti respondenty z 21 firem. Zahrnuty byly pozice od manažerů dílčích operací a procesů až po generální ředitelku podniku. Podnikatelské organizace zahrnovaly následující odvětví: automobilové, těžební, výroba betonu, textilní, stavebnictví, bankovní služby, audit, potravinářství, pivovarnictví a softwarové služby. Nepodnikatelské subjekty zahrnovaly státní kontrolní úřady, zdravotnické organizace, finanční úřad, úřad práce, správu silnic a komunikací. Komunikační partneři a partnerky se pohybovali v různých věkových kategoriích a jejich rodinný stav a počet dětí byl značně diferencovaný. Z této heterogenity vzorku vyplývalo jedno z hlavních omezení tohoto výzkumu: při srovnávání jejich situace a zkušeností bylo třeba brát v úvahu jejich různé výchozí situace. Hlavním cílem výzkumu bylo srovnání mezi muži a ženami, proto bylo možné od některých dílčích rozdílů odhlédnout a soustředit se na charakteristiky společné všem respondentům a respondentkám.

Manažeři, manažerky a partnerský život

Podpora životního partnera nebo životní partnerky je pro lidi, kteří se rozhodují vstoupit do řídicích pozic a budovat manažerskou kariéru, rozhodující – alespoň pokud mají v úmyslu založit rodinu, mít děti a žít partnerským životem. Vzhledem k tomu, že manažerská práce je velmi intenzivní a vyžaduje velké časové investice, manažerům a manažerkám nezbyvá mnoho času, který by investovali/y do rodinných záležitostí. Všichni se proto shodují na tom, že vedle sebe potřebují mít někoho, kdo bude jejich pracovní vytížení respektovat a pomůže jim v jejich soukromém životě. Jak ale uvidíme dále, *pro ženy má tato partnerská podpora jiné podoby než pro muže a ne vždy se jim jí skutečně dostává*. Některé manažerky si proto musejí poradit i bez ní.

Porovnáme-li modely uspořádání genderových rolí v rodinách našich dotazovaných – způsob, jakými se muži a ženy dělí o domácí povinnosti, o péči o děti, kolik času který z partnerů věnuje placené práci a kolik práci neplacené, zjišťujeme, že je možné rozlišit dva základní partnerské modely. Ten první má podobu tradičního rozdělení rolí na muže-živitele a ženu-pečovatelku, kdy většina reprodukivní neplacené práce spočívá na bedrech ženy, zatímco její muž je výhradně živitelem rodiny. Ten druhý zahrnuje rozmanité způsoby partnerského soužití a rozdělení práce, které se objevily s rozvojem tzv. druhé modernity – od konce 50. let 20. století. Základním zjištěním je, že muži-manažeři upřednostňují tradiční model uspořádání rodinných rolí, zatímco ženy-manažerky častěji žijí v některém z modernizovaných modelů partnerského uspořádání.

Tradiční genderový model rodinných rolí

Tento model má následující podobu: muž se věnuje práci a profesní kariéře, žena jej podporuje a zajišťuje chod rodiny a domácnosti.

V našem vzorku tento model reprezentují muži, jejichž partnerka se plně věnuje rodině – buď je na delší rodičovské dovolené, nebo po rodičovské dovolené vůbec nenastou-

pila do práce. Jejich manželky patří k typu žen, jejichž jednoznačnou prioritou je rodina. Tradiční model uspořádání genderových vztahů se stává často kompromisním řešením situace na pracovním trhu, ve které není možné sladit v rámci jednoho páru dvě manažerské biografie. Tradičně chápaná rodina by v případě dvoukariérových vztahů nemohla fungovat. Příkladem je příběh manažera, jehož manželka pracovala ve stejné společnosti jako on a na podobné pozici. Pak nastoupila na mateřskou dovolenou, ze které se po roce chtěla vrátit do práce. Po několika dnech složitěho žonglování s časem a zjištění, že s dítětem bude moci trávit jen večery a víkendy, svou práci vzdala a rozhodla se zůstat doma:

„To už potom večer brečela. To bylo totiž tak, že shodou okolností nastoupila těsně před narozeninami té naší starší dcery. A když ona byla v práci, tak já jsem si vzal volno a udělal jsem jakoby se známýma s dětma a se známýma v okolí bydliště, že oslavíme narozeniny a ona vlastně se nepřenesla přes to, že už u toho nebude. Že vlastně vyměnila tu jakoby nesmyslnou práci – jakoby za to, že nebude se svým dítětem jakoby slavit ty narozeniny. Tak jsme to zase vrátili zpátky, protože je jakoby radši, když je se svým dítětem, než když bude v tý práci.“

Toto uspořádání je pak tímto manažerem stejně jako mnoha dalšími interpretováno jako kompromis, jako výsledek dohody, který nejlépe vyhovuje oběma partnerům.

„A přijde mi, že nakonec ten kompromis, který vznikl tím, žena doma, muž v práci, že to je nakonec to, co jsme ještě schopni tak nejlíp akceptovat. Ale myslím, že velká část těch rodin to takhle cítí. Že to dilema vlastně takhle řešíme. A že ti muži tím vlastně ty ženy uplácí. Že jsou třeba ochotný být doma a starat se o ty děti, protože je to jakoby ve smyslu, já vím, že se kvůli mně něčeho vzdáváš, kvůli mně a kvůli našim dětem. Tak já ti koupím auto, rozumíte, jo.“ (Vedoucí odboru v bance, dvě děti – devět let a 1,5 roku)

Tento „kompromis“ ale není jen výsledkem svobodné dohody mezi partnery, ale je ovlivněn i společenským kontextem, ve kterém je uzavřen a který jednoznačně předpokládá a preferuje rozdělení rolí v rodině na muže-živitele a ženu-pečovatelku. Navíc se jedná o dohodu mezi dvěma aktéry, jejichž mocenské postavení a z něj vyplývající pozice při vyjednávání není shodné. Zůstává tedy otázkou (na kterou výzkum tohoto typu nemůže bohužel odpovědět), zda by tuto dohodu jako oboustranný kompromis hodnotily i partnerky těchto mužů.

Patří sem ale i muži, jejichž partnerka pracuje jako řadová zaměstnankyně a má méně náročnou práci. Zajišťuje díky tomu chod domácnosti víceméně bez jejich pomoci. Toto uspořádání je podle názoru těchto mužů také výsledkem dohody mezi partnery.

„Myslím, že máme nějaký takovej model, kterej si myslím, že vyhovuje nám oběma. Protože ta Petra vlastně se stará tak

jakoby o tu domácnost úplně sama, samozřejmě takový ty věci chlapský, jako vyměnit žárovku a nebo co, to dělám já. Ale ta větší, to vedení domácnosti zase jako jsou nákupy a tady ty věci, tak to leží hodně na ní. To dělá ona, ale nevidím na ní, že by jí to nějakým způsobem vadilo.“ (Vedoucí oddělení v potravinářské firmě, bezdětný)

Všichni tito manažeři jsou přesvědčeni, že by podobně náročnou pracovní činnost nemohli zvládat bez podpory svých partnerek a zázemí rodiny. To dále vypovídá o tom, že současný pracovní trh, a obzvláště jeho manažerský segment, předpokládá, že za každým pracovníkem stojí další osoba, která mu zajišťuje domácí servis, jak o tom píše Ulrich Beck a Elizabeth Beck-Gernsheim (1995). Muži-manažeři mají tento servis většinou k dispozici v podobě svých manželek. Pro ženy-manažerky je situace o mnoho složitější.

Jednou z možností, která se jim nabízí, je přijmout tento tradiční model rozdělení rolí a ujmout se pečovatelské role v rodině. To automaticky předpokládá, že se vzdají aspirací stát se špičkovými vedoucími. Buď opouštějí manažerskou dráhu úplně, nebo volí méně náročnou pozici například ve státní správě, kde je popřípadě možné pracovat i na zkrácený úvazek:

„Asi to není moc emancipovaný, ale myslím si, že s tím mateřstvím i s tím manželstvím se přijímá určitá role. Já si to nepředstavuju samozřejmě jako z doby praotce Čecha, ale nevdá mi dělat domácí práce a z některých věcí slevit, prostě ty potřeby té rodiny se zásadně nikdy nezměnily, změnil se akorát kulisy, v kterých ta rodina funguje.“ (Vedoucí oddělení, dvě děti – 22 a 13 let)

Modernizovaný model genderových rolí

Manažerky, které neslevují ze svých ambicí kvůli rodině, žijí v některém z moderních typů partnerského soužití. Není to ale zrcadlový model, který by jim umožnil stejně jako mužům věnovat se s maximálním nasazením práci – žádná z žen nežije s partnerem, který by dobrovolně zůstal doma a poskytoval jí rodinné zázemí. V první řadě, ženy na vedoucích postech si (stejně jako většina žen obecně) vybírají partnery na stejné nebo vyšší úrovni socioekonomického žebříčku. To znamená, že jejich manželé také pracují a jejich práce je pro ně stejně důležitá. Nejčastějším uspořádáním, ve kterém manažerky žijí, je tedy dvoukariérové manželství, ve kterém se oba partneři nějakým způsobem podílejí na placené a neplacené, domácí práci. Patří sem ale také ženy rozvedené, žijící se svými dětmi, popřípadě novým partnerem.

Partnerské rozchody

Pět žen z patnácti dotazovaných prošlo nebo prochází rozvodem, jedna žije již v pouze formálním vztahu. Rozpad manželství manažerek je způsobován dvěma faktory: buď se bývalý manžel nacházel v relativně vysokém socioekonomickém postavení a očekával, že jeho žena převezme péči o děti a o domácnost a nebude se realizovat v práci, na což

ona nepřistoupila, anebo byl partner níže postavený a nedokázal unést toto postavení „neúspěšného“ muže vedle úspěšné ženy, která vydělává více peněz než on. Všechny tyto ženy uvádějí, že v počátku manželství, kdy byly děti malé, byly ochotny dělat kompromisy a přizpůsobovaly se.

„Víceméně ty první roky jsem se komplet starala o syna, díky tomu, že on podnikal. Takže ano, přizpůsobovala jsem se. Ty první roky, jak jemu, tak synovi.“ (Ředitelka divize státního úřadu, syn, 20 let)

„Manžel to nějak těžko snášel, že jsem pořád buď v Německu, nebo na jednáních, nebo na veletrzích, nebo na výstavách atd. A vznikaly nějaké konflikty, tak když Zdeněk za mnou přišel, jestli bych nešla pracovat sem, tak jsem říkala, no tak vyřeším rodinnou situaci.“ (Finanční ředitelka softwarové firmy, dvě děti – 30 a 23 let)

Poté, co děti začínají být relativně samostatné, ženy usilují o rovnoprávnější uspořádání. Manželství se rozpadají, protože ženy také touží po seberealizaci a naplnění svých vlastních zájmů a odmítají neustále přizpůsobovat svůj život potřebám svého partnera, popřípadě odmítají hrát úlohu zázemí svým pracovně vytíženým manželům. Pokud muži nevyjdou této ženské potřebě vstříc a vyžadují udržení tradičního modelu s jednou kariérou, a pokud ženy na své aspirace nerezignují, vztah selhává.

„V době třeba, kdy můj muž podnikal, tak přesto, že já jsem taky byla plně vytížená, tak vždycky jako bych řekla, že ode mne trochu vyžadoval takový to hlavně pro něj pochopení, jemu to zázemí. Takže i jsem se snažila mu to třeba ulehčovat a ještě mu pomáhat v tom jeho podnikání. Spíš jako dělat obě ty role.“ (Vedoucí oddělení v těžební firmě, dcera 22 let)

Dvoukariérová manželství

Více než polovina žen v našem vzorku a několik mužů ale žije v relativně spokojených dvoukariérových manželstvích. Jedná se o páry, kde mají oba partneři podobně vysoké postavení a podobně náročnou práci. Je to model rodiny, kde se oba partneři pracovně realizují a vzájemně se podporují. Partnerský vztah se zakládá hlavně na kvalitě, nikoli na kvantitě společně stráveného času; není nutné, aby se partneři každý den pravidelně scházeli, ale aby sdíleli své zájmy a určitou část volného času. Ve většině případů jsou děti již větší a muži mají svůj podíl péče o ně a o domácnost, anebo ještě děti nemají. Ženy z generace současných čtyřicátnic a starší zahájily svou kariéru až po několikaleté mateřské dovolené, mladší ženy naopak mateřství odkládají na pozdější dobu. Patří sem ale i několik žen, které jsou v současné době na rodičovské dovolené, ale udržují pracovní kontakty se svým zaměstnáním a hodlají se po roce až dvou letech vrátit do práce. V dvoukariérovém manželství žijí ale jen tři muži ze vzorku.

Takový model vyžaduje toleranci a přizpůsobení se od obou partnerů. Jeden z manažerů, jehož manželka je praktická lékařka, se domnívá, že není možné mít vedle

sebe dvě špičkové kariéry, ale oba partneři se musí částečně přizpůsobit:

„Udělat to jako v našem případě, že máme takovou nižší, ne špičkovou kariéru, ale v podstatě si žijeme spokojeně. Je to vyvážený. Já vyjdu vstříc prostě ženě, ona vyjde zase mně. Myslí, že by to tak mělo být.“ (Vedoucí oddělení stavební firmy, dvě děti – tři a pět let)

Jedna z manažerek dosáhla relativně vysoké pozice finanční ředitelky ve velkém podniku, ale nyní plánuje svou kariéru omezit. Její manžel je totiž také manažer a v brzké době dosáhne vyšší pozice. Vzhledem k tomu, že začal kariéru budovat později než ona a ona již dosáhla vytouženého úspěchu, nyní se rozhodla „ať si to užije zase on“. Jiná zase očekává, že až s přítelem začnou žít společně, domácí povinnosti si rozdělí a po narození dítěte on nastoupí na část rodičovské dovolené.

Přes vzájemnou pomoc není rozhodně ani v této skupině model založený na ekvivalentních podílech v péči o domácnost a o děti. Na ženě stále spočívá větší díl zodpovědnosti za rodinu a domácnost a zejména povinnost vše koordinovat a organizovat:

„Vždycky já jsem byla ta, která si to nějak zařídila. To asi jo. Protože přece jenom jsem víc byla sepnutá s takovým tím provozem té domácnosti.“ (Zástupkyně ředitele úřadu, dvě dospělé děti)

„Já jsem teda rozdělila vždycky úkoly, kdo co bude dělat, protože to manžela nenapadne, co je potřeba. Ale prostě jsme to dělali společně a vařila jsem teda. Mně vaření baví, takže to neberu za nějakou povinnost, tak obden jsem vařila teplý jídl.“ (Koordinátorka projektu v textilní firmě, syn, 1,5 roku)

Do modelu dvoukariérových manželství se zatím řadí i dvě ženy, které jsou momentálně na mateřské dovolené. Všechna péče o domácnost sice nyní přechází na ně a ony to pokládají za samozřejmé, vzhledem k tomu, že jsou s dítětem doma; přesto by ale rády ve své kariéře po roce či dvou pokračovaly a i nyní udržují kontakty se svou prací, například prostřednictvím vykonávání některých úkolů z domova nebo prací na minimální úvazek.

„A teď teda hlavně pečuju o domácnost já, protože tím, že jsem doma a nevydělávám ty peníze, tak si myslím, že bych to měla nějakým způsobem kompenzovat doma a nechci po manželovi, aby mi nějak pomáhal s úklidem, když se vrátí z práce a v podstatě nás živí.“ (Koordinátorka projektu v textilní firmě, syn, 1,5 roku)

„No je to tak, že se teďka starám, no jak to je, Marek zajišťuje nákupy, že jezdí na nákupy, ale jinak v podstatě, že já na to mám čas a energii, tak vlastně teďka takový ty domácí úkoly, tak to se starám já, vaření, že to jako by všechno přešlo na mě. Dřív jsme to měli, že se Marek staral o luxování a vytírání a podlahy a teďka to za něj dělám všechno já.“ (Manažerka v audiu, syn, 1 rok)

Nabízí se ale otázka, zda převzetí veškeré domácí práce ženou během mateřské dovolené postupně nevede k nastolení či posílení tradičního modelu muže-živitele a ženy-pečovatelky, a to i u mladých párů, které se původně dohodly na rovnějším podílu v péči o domácnost. Vzhledem k tomu, že mateřská a rodičovská dovolená trvá v České republice několik let, mají mladé páry dostatek času, aby si na takové tradiční rozdělení rolí zvykly, a tento zvyk se později jen obtížně mění.

Závěr

Pro shrnutí je možné říci, že muži a ženy na manažerských postech očekávají od života v podstatě podobné věci: spokojenou rodinu, práci, která je baví a podporu či zázemí v partnerství pro výkon této práce. Jsou ale v odlišné pozici při vyjednávání o dosažení těchto cílů, z hlediska strukturálních bariér pracovního trhu, mocenské nerovnováhy v partnerském vyjednávání a hodnotového nastavení české společnosti.

Pro muže je tak rodina bezpečný přístav, ze kterého odchází do zaměstnání a večer se tam vrací. Chtějí si tam v první řadě odpočinout, odhodit pracovní starosti. Děti jim poskytují velkou životní seberealizaci, ale nepodílejí se tolik na každodenních úkonech spojených s péčí o ně.

Pro ženy fungující rodina znamená mít partnera, který je podporou a pomáhá s péčí o děti a v domácnosti, čímž ženě umožňuje budování kariéry. Zároveň sdílí jejich životní názory. Manažerky očekávají od partnera, že bude schopen postarat se o „mužskou“ část údržby domácnosti a navíc bude schopen převzít podíl na některých domácích pracích a péči o děti. Bude schopen vše zajistit alespoň nouzově v případě nepřítomnosti své manželky – i když některé práce, jako praní a žehlení, dělat rozhodně nemusí.

Ani to ale není samozřejmé – takových mužů není mnoho a málokterý vedle sebe akceptuje výše postavenou a více vydělávající partnerku. Pokud takového partnera nenajdou, jsou tyto na práci orientované ženy často více ochotné být samostatné a žít samy, než muset neustále podstupovat kompromisy. Žít samy ale ve skutečnosti neznamená nutně žít bez partnera: spíše se jedná o volbu nějakého alternativního vztahu (viz Tomášek 2004).

Většina z manažerek se ale snaží budovat manažerskou kariéru a zároveň být alespoň částečně podporou rodině a kariéře svého partnera, což chápou jako svou manželskou povinnost. Tím na nich ovšem spočívá zásadní handicap týkající se jejich vlastní práce. Buďto svou vlastní kariéru vzdávají, nebo mají tolik energie, aby splnily, co se od nich očekává v obou oblastech. Muži-manažeři tak mají ve své profesní dráze oproti ženám-manažerkám nespornou výhodu spočívající v psychologické podpoře svých žen, domácím servisu a zajištění péči o své děti. Jejich profesní dráha navíc není přerušována narozením dětí a obdobími intenzivní péče o ně – odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Literatura

- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
- Charmaz, K. 2003a. „Grounded Theory. Objectivist and Constructivist Methods.“ Pp. 249–285 in Denzin, N. K., Lincoln, Y. S. *Strategies of Qualitative Inquiry*. London: Sage.
- Charmaz, K. 2003b. „Qualitative Interviewing and Grounded Theory Analysis.“ Pp. 311–330 in Holstein, J. A., Gubrium, J. F. *Inside Interviewing*. London: Sage.
- Dudová, R., Uhde, Z. 2006. „Sexualizovaná realita organizací: dvojí perspektiva.“ Pp. 51–78 in Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.), *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: SOU.
- Kaufmann, J.-C. 2001. *L'entretien compréhensif*. Paris: Nathan.
- Singly, F. de 1993. „Les habits neufs de la domination masculine“. *Esprit*, no. 196: 54–64.

Tomášek, M. 2004. „Sami, ale ne úplně: nové vztahy – vznik alternativních forem k tradičním vztahům v ČR.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, č. 4: 16–19.

Poznámka

1 Tento text vznikl v rámci projektu „Gender v managementu“, č. 1J046/05-DP1 řešeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí a financovaného MPSV v rámci Národního programu výzkumu „Moderní společnost a její proměny“. A byl podpořen projektem „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“ (reg. č. 1J034/05-DP2; NPV-MPSV).

Radka Dudová pracuje v oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR. Ve své odborné práci se zaměřuje na problematiku změn současné rodinné instituce a vzniku nových modelů soukromého života.