

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta humanitních studií

Bakalářská práce

**Žena a její profesní portfolio na trhu práce
Zaměřeno na sekretářky a asistentky**

Vypracovala: Eva Holakovská
Vedoucí práce: doc. Ing. Karel Müller, CSc.

Praha 2007

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a souhlasím s jejím eventuálním zveřejněním v tištěné nebo elektronické podobě.

V Praze dne 10. 9. 2007

.....
podpis

Ráda bych na tomto místě poděkovala doc. Ing. Karlu Müllerovi, CSc. za vedení bakalářské práce, Mgr. Aleně Křížkové, Ph.D., Mgr. Haně Zdražilové a PhDr. Evě Veisové za odbornou pomoc, cenné připomínky a věnovaný čas.

Obsah:

1.	Úvod.....	5
2.	Teoretická část.....	6
2.1.	Kdo je sekretář(ka)/asistent(ka)?	6
2.2.	Feminizované obory	10
2.3.	Sekretářka v kontextu genderových nerovností na trhu práce.....	13
2.3.1.	Sekretářka a vztah k nadřízenému.....	18
2.3.2.	Vztahy se spolupracovníky.....	30
2.3.3.	Sekretářka a moc.....	33
2.3.4.	Sekretářka a sexualita.....	37
2.4.	Resumé teoretické části a formulování hypotéz	43
3.	Rámec a výsledky empirického výzkumu	45
3.1.	Formulace výzkumných otázek.....	45
3.2.	Použité metodické přístupy	45
3.3.	Analýza rozhovorů s asistentkami	46
4.	Závěr.....	65
5.	Seznam literatury:.....	68
6.	Seznam příloh	70

1. Úvod

Ve své práci se zaměřuji na profesi sekretářky (asistentky) na českém trhu práce. Mým cílem je popsat toto povolání, zasadit ho do kontextu genderových nerovností na trhu práce jakožto feminizovaný obor a poukázat na jeho specifické rysy. Cílem této práce je popsat sekretářskou (asistentskou) pracovní pozici, nikoli věnovat se fenoménu genderových nerovností na trhu práce obecně, který tematizuje mnoho autorů.¹

V úvodní teoretické části nejprve na základě dostupné literatury ukotvím definici pojmů sekretář-sekretářka a asistent-asistentka a poukáži na to, jak s těmito termíny budu pracovat. Na základě definice postavení sekretářky/asistentky v kontextu genderových nerovností na trhu práce, jeho identifikace jako feminizovaného oboru a popisu důsledků, které z ní vyplývají pro ženy i muže vykonávající toto povolání, bude poukázáno na specifickou situaci sekretářek a asistentek. Představím profesi sekretářka/asistentka vzhledem k její pozici v organizační struktuře i jejím charakteristickým atributům jako je specifický vztah s nadřízeným a působení stereotypů, které ovlivňují její chápání českou společností. Tematizuji obtížně definovatelnou náplň tohoto povolání, mocenské vztahy a další specifické aspekty tohoto oboru.

Při zpracování teoretické části je použita relevantní literatura, která je však z hlediska sekretářek – především v českém kontextu - minimální, a proto jsou využity především dvě práce z anglosaského prostředí. Teoretické koncepce jsou doplněny o komentáře pocházející z knihy V.Šedivé a J.Dvořáka, která není užita ve smyslu nástinu relevantních teorií, ale jako práce dokládající stereotypy spojované se sekretářkami.² Tento zdroj používám jako teoretický, avšak zároveň na něm ukazují, jak do pojmu sekretářka pronikají genderové stereotypy.

Pasáže teoretické části jsou rozčleněny do podkapitol, které se věnují konkrétním aspektům této profese. Náměty v nich obsažené jsou rámcem pro výzkum uvedený v praktické části. Ten je zpracován jako případová studie, v níž pomocí polostrukturovaných rozhovorů zjistím názory a postoje sekretářek (asistentek) v ústředí nejmenované bankovní instituce působící v ČR. Analýza rozhovorů vedených s třemi asistentkami se snaží nastínit

¹ pro české prostředí především práce A.Křížkové, M.Čermákové, genderové publikace SOÚ AV ČR a MPSV.

² jedná se o knihu, která radí uchazečkám o tuto profesi jak být „dokonalou sekretářkou“, přičemž reprodukuje stereotypní představy o sekretářkách. Úryvky a citace z této knihy použité v mé práci jsou podstatné nejen z toho hlediska, že se jedná o aktuální práci z českého prostředí, ale slouží k vykreslení situace sekretářek z praktického pohledu autorky, která prošla kariérou sekretářky.

ucelený obraz o jejich postavení, profesních strategiích a mínění o jejich profesi. Jelikož se jedná o případovou studii, nelze její výsledky aplikovat na asistentky/sekretářky jako celek.

2. Teoretická část

2.1. Kdo je sekretář(ka)/asistent(ka)?

Podle Pringle (1988) neexistuje žádná jasná definice tohoto zaměstnání, na jejímž základě by se osoby, které tuto profesi vykonávají, daly identifikovat jako skupina. Tato vágnost co se týče samotného vymezení, kdo je osobou, která vykonává asistentskou či sekretářskou funkci, svědčí o trivializaci její práce a neochoty uznat sekretářské schopnosti za dráhu, která by mohla vést do managementu. Nejenže je náplň práce, kterou vykonávají tyto osoby ve svém zaměstnání, proměnlivá a těžce uchopitelná, jelikož často závisí na konkrétním prostředí³ a požadavcích s ním spojených, ale může na sebe brát i více podob co se týče jejího samotného názvu. Proto se setkáváme jednak s pojmem *sekretář(ka)*, ale také s označením *asistent(ka)*. Z tohoto důvodu, který se váže k neexistenci teoretických konceptů pro české prostředí a tedy absence vymezení těchto pojmů, budou v textu tyto termíny užívány ve smyslu synonym.⁴

Pojmy „sekretářka“ a „asistentka“ tak nemají pouze jeden, ale celou řadu významů, které nejsou pevně určené. Převládající zobrazení sekretářek a asistentek se rozvíjejí v kontextu struktur patriarchy a kapitalismu, genderu a třídy, pracovního procesu a sexuality. Nejobecnějším určením povolání sekretářky a asistentky je to, že jsou to ženy, které pracují pro jednoho či více nadřízených (přičemž obvykle se předpokládá, že nadřízeným je muž). Velmi důležitým bodem v této poměrně povšechné definici je to, že osobou, která pracuje pro nadřízeného, je žena. V této souvislosti je dobré zmínit fakt, že v anglickém jazyce je termín „secretary“ genderově neutrální a nezahrnuje v sobě vymezení na základě pohlaví. Hledisko pohlaví je k němu dodáno až přívlaskem „male“ or „female“⁵, nicméně je možné ho užívat bez souvislosti s určitým pohlavím. Český kontext však neumožňuje takový druh neutrality. Generické maskulinum vyžaduje přechýlení do mužského rodu, ovšem termín „sekretář“ má zcela jiný význam než jeho ženský ekvivalent a zcela v souladu s feminizací tohoto oboru i vyšší status. V encyklopediích je možné nalézt jednak označení pro tajemníka, a také název pro typ dřevěného psacího stolu (Všeobecná encyklopedie, 1999).

Podobné problematické vyjádření se ovšem netýká označení asistent/asistentka. Ačkoli také není neutrální ve smyslu vyjádření rodu, není podobně pozitivně či negativně zbarvené

³ z hlediska oboru firmy i firemní kultury.

⁴ je nutné podotknout, že v českém kontextu je pozice *asistentka* mnohdy chápána tak, že je prestižnější než funkce *sekretářky*. Ta je hodnocena často s natolik pejorativním nádechem, že v současné době je spíše preferováno označení asistentka.

⁵ „mužský“ nebo „ženský“

(co se týče prestiže zaměstnání). Umožňuje jeho použití v obou rodech, proto pokud se na této pozici vyskytne muž, je označován jako asistent, nikoli sekretář.

Jelikož většinu osob pracujících na této pozici tvoří ženy a především na ně je tato práce zaměřena, budu toto povolání označovat ženským tvarem – tedy jako sekretářky (eventuálně asistentky)⁶. To už samo o sobě svědčí o feminizaci tohoto povolání, kdy nad generickým maskulinem v češtině zcela netypicky převažuje ženský tvar. Podstatný je však rozdíl mezi náplní práce sekretářky a sekretáře, ačkoli z lingvistického hlediska se jedná pouze o rozdíl v rodech. Před rokem 1900 znamenala sekretářská práce něco zcela odlišného než jak je chápána dnes, což značí i to, že ji vykonávali muži. Pringle (1988) hovoří o tom, že feminizace nadešla společně s hlavním posunem ve významu a statusu pojmu „secretary“⁷ a odvolává se na definice z Oxford English Dictionary (1979):

1. Ten, kdo je pověřen osobními či tajnými záležitostmi; ten, jehož úřad v sobě zahrnuje zapisování pro jinou osobu, obzvláště ten, kdo je zaměstnán, aby řídil korespondenci, vedl záznam a (obvykle) vyřizoval další záležitosti pro jinou osobu nebo společnost, korporaci nebo veřejnou instituci.
2. Osobní asistent/ka – sekretář/ka zaměstnaný/á státním tajemníkem nebo jiným vysokým státním úředníkem pro osobní korespondenci spojenou s jeho úředním postavením. Také platí pro sekretáře/ku ve službách jednotlivce (na rozdíl od sekretáře/ky pro společnost atd.)
3. Osoba zaměstnaná na pomoc při zacházení s korespondencí, psaním na stroji, kartotékou a obdobnou běžnou prací.

První definice evokuje starší význam, který dnes přetrvává v titulech jako například Státní sekretář⁸. Například Stalin měl v rukou tyranickou moc jako „Generální sekretář“ komunistické strany. Tento tvar se může objevovat napsaný s velkými písmeny a do velké míry je spojen s mužským hájemstvím. Pro osoby, které jsou sekretáři⁹ v tomto „starém“ smyslu, není přijatelné, aby byly srovnávány se sekretářkami v novém slova smyslu.¹⁰

Druhé vymezení signalizuje přesun významu. Sekretáři/sekretářky služebně vyšších manažerů stále jednají jako úředníci/úřednice společnosti nebo organizace, ale jejich spojitost

⁶ ačkoli jsem si vědoma, že označení v ženském tvaru může reprodukovat stereotyp zaměstnávání žen na této pozici. Užívání termínů i v mužském rodě by však bylo problematické kvůli odlišné náplně práce i samotné podstaty pozic sekretář / sekretářka.

⁷ právě zde se setkáváme s problematickým uchopením v anglickém jazyku neutrálního pojmu „secretary“, v českém jazyce je nutné rozlišit mezi sekretářem a sekretářkou

⁸ Secretary of State

⁹ zde používám mužský rod na základě tvrzení autorky, že tato pozice byla v tomto smyslu definována jako spíše mužská.

¹⁰ dle bodů 2 a 3, které předpokládají převážnou přítomnost žen v těchto pozicích

se sekretáři v původním smyslu je do velké míry nepovšimnutá a jsou obvykle zahrnovaní/é jako typisti/ky nebo stenografové/ky.

Třetí definice charakterizuje náplň práce většiny současných sekretářek a asistentek.¹¹ Zabývají se především organizačně administrativními činnostmi, které slouží jejich nadřízenému k vedení jeho útvaru. Ty zahrnují zajišťování administrativní agendy a plánování harmonogramu práce vedoucího, vyřizování jeho korespondence (popř. i cizojazyčně), stenografování, pořizování záznamů z porad a jednání včetně přípravy potřebných podkladů. Také organizují návštěvy a porady u vedoucího, což zahrnuje vedení evidence úkolů a sledování termínů jejich plnění a případné řízení dalších pracovníků sekretariátu. Zakládají korespondenci a další důležité písemnosti, předpisy vyhlášek, zákonů a nařízení a případně v nich vyhledávají potřebné informace. Plní také operativní úkoly, především podle potřeb svého nadřízeného (např. obstarávání ubytování, jízdenek, časopisů, apod.). Jejich povolání v sobě v neposlední řadě zahrnuje i péči o prostředí vedoucího i sekretariátu.

Pringle (1988) podotýká, že výše nastíněné změny směrem k feminizaci však byly postupné a nesly s sebou snížení statusu tohoto zaměstnání. Uvádí, že sekretářka představuje v podstatě všechno to, co není její šéf – manažer. V tomto smyslu zmiňuje Kanter (1993), že v rámci manažerské profese se klade důraz na racionalitu a výkonnost, což vedlo k takovému způsobu vedení podniku, aby byl co možná „nejracionálnější“. Podle zřejmě nejpronikavějšího stereotypu, který panuje o ženách v organizacích, jsou ženy „příliš emocionální“, zatímco muži drží monopol na racionální myšlení. Sekretářky reprezentují protiklad k racionálnímu manažerovi, a tak zatímco management byl definován jako „maskulinní“ zaměstnání, obvyklejší kancelářské každodenní drobné povinnosti byly feminizovány. Růst moderní administrativy přivedl ženy do dominantního postavení v kanceláři, ale nedovolil jim, aby se uplatnily v managementu. Ačkoli byly uspořádání a personální politika ve velkých organizacích formalizovány, skutečný obsah sekretářské role byl definován vztahem k určitému šefovi. Fakt, že většina osob vykonávajících toto zaměstnání jsou ženy, pomohl zformovat vymezení sekretářské role a její podstata je díky tomu velmi svázána s feminizací tohoto zaměstnání. Kanter (1993) navíc podotýká, že v téměř stejném poměru, dle něžž muži početně převažují nad ženami jako manažeři, ženy převládají nad muži co se týče úřednické práce. Ačkoli se mohou muži v některých z těchto povolání vyskytovat, převážné zastoupení ve většině z profesí, které tvoří jádro kancelářské

¹¹ zde již používám ženský rod, jelikož došlo k posunu tohoto povolání směrem k feminizaci a sekretářskou funkci dle tohoto vymezení vykonávají ve velké míře ženy.

práce, mají ženy. Dá se říci, že v úřednických funkcích a s nimi souvisejících pozicích jako jsou stenografové/ky, typisti/ky, recepční a sekretáři/ky, jsou muži potlačováni stejně jako ženy v managementu a mohli bychom hovořit o diskriminaci mužů v rámci těchto povolání. Tato zaměstnání mají nízký status, malou autonomii a možnost růstu a obecně je s nimi spojena nižší mzda. Manažerské a kancelářské práce jsou tedy převážně segregované na základě pohlaví a dávají vznik rozvíjení rozsáhlých organizací a jejich administrativního aparátu. Činnosti, které souvisejí s těmito profesemi, jsou obklopené ideologiemi, jež souvisejí s ospravedlňováním těchto pozic v organizaci a začínají definovat jak práci, tak samotné atributy osob, které tuto profesi vykonávají.

Kanter (1993) uvádí, že přítomnost sekretářek představuje vizuálně, sociálně i organizačně aspekt „lidskosti“ v rámci byrokracie. Ačkoli se toto povolání stalo nezbytným v souvislosti s růstem moderních organizací a spočívá v samém jádře byrokratické administrativy, je chápáno jako ten segment společnosti, který do ní vnáší nejvíce humánnosti. Je produktem racionalizace práce a nárůstu obrovského množství administrativy, samo však zůstává imunní vůči své vlastní racionalizaci. Sekretářské pozice jsou unikátní mnoha způsoby – jsou jediným povoláním ve společnosti, které je výrazně odstupňované statusem manažera a nikoli prestiží samotného tohoto povolání. Navíc toto uspořádání odolává pokusům ho změnit. Tato profese zahrnuje nejjednotvárnější úkoly ze světa bílých límečků, avšak nejosobnější vztahy. A tak chování i postoje sekretářek, stejně jako jejich charakteristické strategie k dosažení uznání a autority, mohou být chápány jako reakce na zmíněné souvislosti, které obklopují tuto profesi.

2.2. Feminizované obory

Povolání sekretářka/asistentka je zahrnováno mezi feminizovaná zaměstnání. Kanter (1993) uvádí, že ačkoli se muži vyskytují v úřednické profesi, koncentrují se jen v několika specifických odvětvích, v nichž dokonce mohou nad ženami početně převyšovat, ale většinu těchto povolání zastávají ženy. Dá se říci, že v téměř stejném poměru, jako jsou muži zastoupeni v managementu, převažují ženy v sekretářské profesi. Například v americkém kontextu tvořily ženy v roce 1969 97,7% osob v této profesi a muži pouze 2,3%. Od roku 1970 vykazují muži v profesích stenograf, typista a sekretář další ústup. Kanter (1993) vyvozuje, že práce sekretářky je příznačná pro status ženského zaměstnání, jak kvalitativně, tak i kvantitativně. Kancelářské práce ve vztahu k ženám mají nízký status, malou autonomii nebo možnost profesního růstu a obecně nízký plat.

V českém kontextu v rámci ekonomických sfér a jejich odvětví existují některá zaměstnání, v nichž nacházejí uplatnění především ženy. Nejvíce jsou ženy zastoupeny v terciární sféře (služby), kam jich spadá celých 74% a podílem 54,1% zde nad muži převažují. O něco více než čtvrtina žen (26,6%) je zaměstnaná v sekundární sféře (průmysl a stavebnictví) a pouze 3% žen jsou zaměstnány ve sféře primární (zemědělství, lesnictví, rybolov). Zastoupení mužů v sekundární a terciární sféře je rovnoměrnější. (viz příloha č.1). Nejvíce žen najdeme mezi nižšími administrativními pracovníky a úředníky, kde tvoří celých 80,6% (Ženy a muži v datech 2005, 2005) (viz příloha č.2). Z toho vyplývá, že existují některé profese, o kterých panuje všeobecný názor, že jsou buď „typicky ženské“ či „typicky mužské“. Mezi „typicky ženské“ tradičně patří povolání, která souvisí s výchovou a péčí, profese ve zdravotnictví střední úrovně a kancelářské práce středně-technického rázu. (Ženy a muži v datech 2005, 2005) (viz příloha č.3). Toto odráží fakt, že český trh je výrazně segregován podle pohlaví a odráží existenci souboru genderových nerovností. Zejména jde o nerovnost v příležitostech mužů a žen získat práci v určité profesi, posunu v kariérním žebříčku a o nerovnost v zacházení v zaměstnání, resp. zejména mzdové nerovnosti. Segregace trhu práce podle pohlaví do oborů (horizontální) s pozic (vertikální) je zejména výsledkem nerovných příležitostí žen ve srovnání s muži a existence celého systému forem zejména nepřímé diskriminace žen. (Křížková, 2003a).

Dělba práce na mužskou a ženskou je zakládána skutečností, že ženy a muži ve velké míře vykonávají odlišné práce (někdy i uvnitř profesí) a pohybují se v odlišných odvětvích. Automaticky se předpokládá, že tato situace vyplývá z odlišného pracovního výkonu obou pohlaví, následné dělby práce (ve prospěch výkonnějších mužů) a tržní odlišnosti druhu práce

(kdy namáhavější a složitější práci vykonávají muži). Dlouhodobě zafixovaná ocenění různých prací vykonávaných muž či ženami je brzdícím faktorem skutečného ohodnocení kvalifikace a dovednosti žen ve specificky ženských povoláních. (Čermáková, 1995). Pozice a profese na trhu práce, v nichž dlouhodobě převažují muži, se vyznačují výrazně vyšší koncentrací výhod. Jednak jsou spojené „s vysokou prestiží a mzdovým ohodnocením práce, ale roli zde hrají i vysoké sociální ocenění výkonu určité pozice nebo profese, které souvisí např. s rolí hlavního živitele domácnosti. Z hlediska oboru pak jde o to, že jednotlivé obory mají svůj „gender“, což znamená, že podle toho, jaký podíl mužů a žen v nich pracuje, jsou i nastavena pravidla a podmínky práce, postupu, finančního ohodnocení a výhod. Pokud jde o pracovní podmínky a výhody, pak více pozitiv a vyšší hodnota je připisována pozicím a oborům, ve kterých převládají muži.“ (Křížková, 2003a, s.7). Ženská participace na trhu práce je obecně výrazně hůře finančně ohodnocena ve srovnání s muži. Celkově bez ohledu na jakékoliv další charakteristiky, obor a sektor zaměstnání vydělávají ženy pouze 74,5% mzdy mužů. (Křížková, 2003). Různé mzdové rozdíly podle pohlaví v jednotlivých věkových kategoriích jsou důkazem promítání genderových stereotypů o ženských a mužských rolích a jejich změnách v průběhu životního a rodinného cyklu do prostředí trhu práce. U žen jde o dva nejdůležitější faktory. Za prvé faktor ženskosti, který automaticky připisuje ženám nižší schopnosti a hodnotu na trhu práce, a s ním se pojící faktor mateřství, a to ať už faktického, nebo očekávaného v různých fázích životního cyklu žen. (Křížková, 2003).

Obory, kde ženy dominují, jako je zdravotnictví, školství či veřejná správa, jsou těmi obory, které jsou ve vztahu k mužům hodnoceny nejhůře. (Schneiderová, 2001). Jelikož nejsou doceňovány schopnosti žen, jsou podhodnocovány i obory, které jsou klasifikovány jako „typicky ženské“, tedy které jsou definovány jako vhodné pro ženy. Status těchto zaměstnání se snižuje v souvislosti s tím, jak se v nich zvyšuje podíl žen. „Vhodnost“ zaměstnání pro ženy je určena na základě stereotypů, které se především zaměřují na jejich duševní možnosti, emocionalitu a fyzické dispozice. Jedná se například o tyto pozitivní stereotypy: schopnost pečovat o druhé, dovednosti a zkušenosti z péče o domácnost, manuální zručnost, čestnost a atraktivní fyzický vzhled. (Anker, cit. dle Durda, 2000). Proto se ženy uplatňují v takových zaměstnáních jako jsou zdravotní sestry, doktorky, sociální pracovníce, učitelky, pečovatelky, uklízečky, kuchařky, čišnice, prادلeny, kadeřnice, tkadleny, šičky, písářky, pokladní, sekretářky, recepční, pokojské apod. K negativním stereotypům patří malá ochota kontrolovat druhé, menší fyzická síla, nižší matematické a vědecké schopnosti, menší ochota cestovat a menší ochota čelit fyzickému nebezpečí a použít fyzickou sílu. (Anker, cit. dle Durda, 2000). Tyto charakteristiky omezují přístup žen do zaměstnání, která jsou

definována jako „mužská“: manažer, zákonodárce, konstruktér, horník, fyzik, matematik, architekt, inženýr, statistik, pilot, námořník, hasič, policista apod. Anker (cit. dle Durda, 2000) uvádí další stereotypy: ženy ochotněji přijímají rozkazy, méně inklinují k podávání stížností na pracovní podmínky, ochotněji tolerují monotónní a stereotypní práci, méně se sdružují v odborech, spokojují se s nižší mzdou a mají větší zájem o práci doma. Tyto stereotypy významně ovlivňují obecné charakteristiky typicky „ženských“ zaměstnání. Žena se tak ocitá v segmentu trhu práce, který nabízí nižší mzdy, nízký status a menší podíl na rozhodování. (Anker, cit. dle Durda, 2000). Prestiž těchto zaměstnání se snižuje v souvislosti s tím, jak se v nich zvyšuje podíl žen, a následně je jim přisuzována nižší hodnota.

Ve vedoucích pozicích na všech úrovních řízení se poměr mužů a žen liší odvětví od odvětví. Zejména ve stavebnictví, těžbě nerostných surovin a základní průmyslové výrobě zboží, se ženy na významných postech prakticky nevyskytují. Naproti tomu však mají více příležitostí v oblastech vzdělání, umění, sociálních služeb, maloobchodu, vedení kanceláře, práce v osobním oddělení, reklamy a public relations. Avšak i v těch oblastech, které jsou nazývány jako „tradičně ženské“, a v nichž jsou pracovníky převážně ženy, je pravděpodobnější, že manažery zde stále v drtivé většině budou muži. A tak zatímco management byl definován jako „maskulinní“ povolání, rutinnější kancelářské práce byly „feminizovány“. (Kanter, 1993).

2.3. Sekretářka v kontextu genderových nerovností na trhu práce

Sekretářky a asistentky se také setkávají s nerovnostmi na trhu na základě svého pohlaví. Tento fakt se odráží v jejich strategiích kariérních, stejně jako soukromých a spolu s dalšími rysy této profese vytváří specifickou situaci sekretářek. Proto na tomto místě tematizují základní aspekty genderových nerovností na trhu práce, se kterými se sekretářky setkávají. Nemíním zde popsat celý rozsáhlý problém genderových nerovností, mým cílem je pouze nastínit širší kontext povolání sekretářek v rámci jejich postavení na trhu práce.

Profesní kariéra sekretářek je ovlivněná rozšířeným názorem, že primární sférou, na kterou ženy soustředí většinu svého zájmu, je domácnost a rodinný život. Práce však je pro většinu českých žen velmi významnou životní hodnotou (práce je velmi nebo spíše důležitá pro 86% mužů a 84% žen, rodinu považuje 97% žen i mužů za velmi nebo spíše důležitou, a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace) (Křížková, Hašková, 2003). Dle tohoto stanoviska by tedy případná nezaměstnanost měla destruktivnější dopad více na muže než na ženy, protože na mužích z větší části spočívá zodpovědnost za finanční zajištění rodiny. (Schneiderová, 2001) Tento názor odpovídá *breadwinners modelu*¹², který považuje muže za hlavního živitele rodiny, a proto zaměstnavatelské politiky jednak preferují muže v postupu na vyšší pozici, a také je lépe hodnotí co se týče platových podmínek (oproti ženám na stejné profesní pozici). Ačkoli se v případě sekretářek a asistentek jedná o feminizovaný obor, je možné v něm nalézt známky tohoto modelu. *Breadwinners model* zde působí tak, že muži v tomto povolání zůstávají pouze krátkodobě a přesunují se na prestižnější a lépe finančně ohodnocené pozice. A tak typický obraz o osobě, vykonávající tuto profesi, je spojen s představou ženy. Pro některé manažery může být nepředstavitelné, aby tuto funkci u nich vykonával muž a mají snahu je přesunout na jiné pracovní místo.¹³ Dle Pringle (1988) jsou asistenti (event.sekretáři) lépe placeni a rychleji se posunují v kariérním

12 tento model předpokládá soužití dvou jedinců, v němž se muž věnuje práci a profesní kariéře, žena jej podporuje a zajišťuje chod rodiny a domácnosti. Tradiční rozdělení rolí na muže-živitele a ženu-pečovatelku vede i dnes k tomu, že se od žen stále částečně vyžaduje, aby svou profesionální dráhu podřídily rodinným a partnerským zájmům. (Dudová, 2007). Na tomto základě je zaměstnanecká politika nastavena tak, že muži dostávají vyšší plat a jejich postup v kariéře je obvykle rychlejší, jelikož jsou považováni za osobu, která přináší rodině finanční prostředky potřebné pro její fungování.

¹³ je tedy i možné, že mužští uchazeči o tuto práci čelí diskriminaci. Typický obraz o osobě, vykonávající tuto profesi, je spojen s představou ženy. Pro některé manažery může být nepředstavitelné, aby tuto funkci u nich vykonával muž a mají snahu je přesunout na jiné pracovní místo. Silné asociace sekretářky s femininitou mají množství dopadů pro muže, kteří vykonávají sekretářskou či asistentkou práci. Zprvce jsou zřídka nazýváni sekretáři, v českém i angloamerickém kontextu je užíván pojem asistent. Zadruhé se o mužích na těchto pozicích předpokládá, že mají nějaký „problém“ se svojí maskulinitou, což souvisí s tím, že se o každém feminizovaném povolání předpokládá, že přitahuje homosexuální muže. Zájem o módu, úpravu vlasů a péče o vzhled spojované s touto profesí dávají vznik fikci, že muži na této pozici jsou gayové.

žebříčku. Muži jsou příjemci příznivějšího zacházení, o čemž svědčí poměrově silnější obsazení seniorských pozic. Někdy se o nich hovoří jako o praktikantech, což dokazuje skutečnost, že muži na své sekretářské období pohlížejí jako na dočasnou epizodu ve své kariéře. Narozdíl od svých kolegů na této pozici nikdy nemají v úmyslu zůstat v této práci po dlouhou dobu, ale využívají ji pouze k získání zkušeností. (Pringle, 1988). V takto nastavené zaměstnanecké politice nejsou schopnosti žen doceňovány, což se projevuje jak v jejich platu, tak v možnostech postupu na vyšší pozice. To je většinou české společnosti shledáváno jako největší nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce (Křížková, Hašková, 2003). Za hlavní příčiny horšího finančního ohodnocení žen a výrazně menších příležitostí k postupu na vyšší pozice jsou českou společností považovány tyto:

A. důvody týkající se schopností, znalostí, vzdělání, nedostatku autority, průbojnosti a zájmu o vedoucí pozice;

B. důvody týkající se zátěže žen péčí o děti

C. příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují. (Křížková, Hašková, 2003)

(viz příloha č.4)

Podstatným znakem doprovázejícím genderové nerovnosti je mzdová diskriminace. Ta nastává tehdy, když žena se stejnou kvalifikací a pracující ve stejném oboru vydělává méně než muž. K tomu přistupuje i fakt, že mzdový nárůst žen během jejich kariéry není tak velký jako u mužů. (Schneiderová, 2001). Ženy obecně vydělávají méně než muži, bez ohledu na to, že pracují na stejné pozici jako muži a mají stejné vzdělání. Tento fakt platí ve všech odvětvích i co se týče věkových skupin. (Ženy a muži v datech 2005, 2005) (viz příloha č.5).

Nicméně ve většině rodin v ČR jsou dva příjmy nutností a ženy jsou tedy spoluživitelkami rodin (Schneiderová, 2001). O tom svědčí i fakt, že mezi zaměstnanci je téměř polovina žen (46,6%). (Ženy a muži v datech 2005, 2005). Zaměstnání znamená pro ženy a muže nejen finanční zajištění rodiny, ale i finanční nezávislost, poskytuje sociální jistotu, perspektivu, kontakty, uplatnění vzdělání a dovedností, seberealizaci a úspěch. Dojem, že byli někdy v práci oproti ostatním znevýhodněni, má 33% mužů a 40% žen české společnosti. Této skutečnosti však připisují zcela odlišné důvody. U žen hrálo jednoznačně hlavní roli pohlaví a to u 54% žen (jen u 10% mužů), následuje věk u 45% žen a vzdělání u 38% žen. U mužů jsou třemi nejčastějšími důvody znevýhodnění: věk (51%), vzdělání (40%) a zdravotní stav (23%). (Křížková, Hašková, 2003). Ženy jsou českou populací považovány za výrazně znevýhodněné na trhu práce oproti mužům. Za příčiny jejich horší pozice však nejsou považovány jejich schopnosti a znalosti, ale jejich znevýhodnění je vysvětlováno zejména jejich rodinnou zátěží,

nastavením trhu práce a zaměstnavatelské politiky i veřejným míněním, které upřednostňuje muže. (Křížková, Hašková, 2003). Tyto názory jsou spojeny s genderovými stereotypy¹⁴, jejichž negativním dopadem je to, že neumožňují rozvoj individuálních předpokladů a neposkytují prostor pro růst potenciálu daného člověka. Předem jednotlivce zařazují do určité jasně vymezené „škatulky“ a očekávají výkon vázaný na pohlaví, který však vůbec nemusí odpovídat schopnostem a individuálním předpokladům konkrétní osoby. Obvykle dokreslují zjednodušení genderových rolí na „muž-živitel“ a „žena-pečovatelka“ a vedou k platovým nerovnostem ve prospěch mužů. (Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku, 2005).

Tyto role jsou spojeny s dichotomiemi, které souvisí s druhem odlišování mezi veřejným a domácím nebo soukromým, které vytvořila každá patriarchální společnost. Tyto dva pojmy poukazují na domácí život a společenský prostor, které jsou vnímány jako oddělené a dokonce vzájemně se vylučující. Naše obecné pochopení „domova“ a „práce“ pochází ze širšího symbolického systému celkovosti sociálních a kulturních praktik včetně samotného jazyka. „Zkušenost“ je vždy zprostředkována skrze diskurzivní kódy. Toto rozlišení je spojené s dalšími dichotomiemi – veřejné/soukromé, kultura/příroda, řád/chaos a také maskulinní/femininní. Veřejné poukazuje na sféru řádu a rozumu, racionalitu abstraktnost a maskulinitu. Naproti tomu soukromá sféra a domov představují nepořádek, touhu, emoce, „femininní“ svět osobního a emocionálního, konkrétního a specifického, domácího a sexuálního. Toto strukturální odlišení děláme tak běžně, že se jeví jako samozřejmé. Ženy jsou dle něj řazeny primárně do sféry domácí a i v práci jsou vnímány ve svých „rodinných“ rolích, avšak ne z toho důvodu, že byla jejich práce jednoduše prodloužením jejich domácích rolí, ale protože autorita na pracovišti je také organizována kolem symboliky rodiny. Pringle (1988) hovoří o tom, že pokud není v kanceláři momentálně přítomna sekretářka, automaticky se očekává od jiné ženy – nehledě na její postavení, že splní tuto funkci a vykoná její úkoly (např. co se týče přípravy obědvezení na schůze, apod.). Tento stereotyp o ženách jako univerzálních posluhovačkách je jedním z rysů připisovaným všem ženám bez ohledu na jejich status. Šedivá a Dvořák (1998) doporučují ženám mateřský přístup, zájem o problémy ostatních, péči o jejich požadavky a především pozitivní vystupování směrem k nadřízeným i spolupracovníkům. S. M. Whitehead poukazuje na to, že zejména postmoderní a poststrukturalistické perspektivy si dávají za cíl dekonstruovat dualismus veřejného a soukromého a nelze je tedy chápat jako dvě oddělené oblasti, protože

¹⁴ paušálně uplatňované představy o vlastnostech a charakteristikách mužů a žen, které jsou používány bez ohledu na individuální potřeby a rysy konkrétního člověka či na jeho konkrétní životní situaci a schopnosti

to zahaluje jejich vzájemné provázanosti a závislosti jedné na druhé. Tvrdí, že soukromá sféra je ve skutečnosti silně ovlivňována sférou veřejnou. Tyto dvě oblasti se tudíž vzájemně pronikají, ovšem většina organizací, tvořících veřejnou sféru, usiluje o jejich co největší oddělení. Také jednoznačné pojetí domova jako útočiště před „formálním“ a „nepřátelským“ světem práce už zdaleka neplatí. Lidé ve veřejné sféře nacházejí možnost seberealizace, sociálního ohodnocení a budování vlastní pozitivní identity. (Whitehead, cit.dle Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, 2005).

Skrze vztahy mezi prací a dalšími sférami lidského života, mezi veřejnou, maskulinní, pozitivně hodnocenou oblastí produkce a soukromou, femininní a na spotřebu zaměřenou sféru domova, se vytváří třída. Významy, které jsou jim připisované, jsou důležité v konstrukci genderovaného třídního a statusového seskupení. Tento způsob uspořádání světa jako řady dichotomií je založen na mužské zkušenosti. Pringle (1988) poukazuje na to, že definice týkající se třídy se soustředí na muže. Třídní systém je mužský, ženy jsou pro něj druhořadé nebo spojené pouze svým vztahem k mužům. Uvádí, že není možné předložit přesnou teorii třídy, která by odpovídala ženám, jelikož třída je strukturována jak kapitalistickými, tak i patriarchálními vztahy. Třídní teorie nepovažuje ženy za důležité pro třídní strukturu a jejich druhořadost není žádným způsobem analyzována a je brána za samozřejmou. Je prezentována jako genderově neutrální a obecně použitelná. Pringle (1988) ovšem upozorňuje na to, že v konstrukci třídních a statusových kategorií je gender do velké míry obsažen. Třidu je nutné umístit do širšího modelu sociálních vztahů, v kterém jsou gender, sexualita a sexuální dělba práce nesmírně důležité. Ženy jsou vylučovány z primárního trhu práce, což je důsledkem nedostatečného uznání jejich schopností, přerušování jejich zapojení coby pracovní síly a sexistického stereotypizování. Ženská pracovní síla je zaměstnavateli vnímána jako kvalitativně odlišná od mužské. Struktura povolání není genderově neutrální ale je ovlivněna faktory statusu. Zatímco na třídu se pohlíží jako na základní sociální dělení, jiné nerovnosti se potýkají s tím, aby byly chápány buď jako sociální nebo systematické. (Pringle, 1988). O nerovnostech vycházejících z různých aspektů nespravedlnosti pojednává Nancy Fraser. Kritizuje převládající pojetí spravedlnosti, která chápe nespravedlnosti založené v ekonomice a spočívající v kultuře odděleně, ačkoli ve skutečném životě jsou tyto dvě stránky spravedlnosti vzájemně propojeny. Namísto toho nabízí svoji dvoudimenzionální teorii spravedlnosti, v které jsou požadavky na spravedlivé rozdělování spojeny s neuznáním, jelikož oba tyto aspekty se podílejí na vytváření znevýhodnění žen. Gender má podle ní bivalentní charakter, souvisí jak se systémem nerovného přerozdělování, tak se symbolickou dimenzí kulturního neuznání, které se

překrývají a vzájemně se posilují. Požadavky na sociální rovnost a uznání musí být v „postsocialistické“ éře vznášeny současně a nesmí být chápány jako vzájemně neslučitelné. Stručně řečeno je gender typem dvojité kolektivity. Obsahuje politicko-ekonomickou stránku, kterou má v rámci přerozdělování. Nicméně také zahrnuje strukturu hodnocení lidí z hlediska kultury, kterou má zároveň v rámci uznání. Tyto dvě stránky ovšem od sebe nejsou jasně odděleny. Spíše se proplétají, aby se vzájemně dialekticky podepřely, protože sexistické a androcentrické kulturní normy se institucionalizují v rámci státu a ekonomie a ekonomické znevýhodnění žen omezuje ženský „hlas“ tím, že mu brání v stejné účasti na kultuře ve veřejné sféře i v každodenním životě. Důsledkem toho je začarovaný kruh kulturního a ekonomického podřízení. Odstranění genderové nespravedlnosti tudíž vyžaduje změnu politické ekonomie i kultury. (Fraser, 1997).

Vzhledem k tomu, že placená práce byla v historii řízena, organizována a z větší části vykonávána muži, má dnes zásadní vliv na definice a performance maskulinity a maskulinita¹⁵ má zpětně obrovský vliv na strukturu a dynamiku pracovní sféry. Přes všechny změny, ke kterým došlo v ekonomice i na pracovním trhu 20. století, placená práce je stále úzce spjata s hodnotami vycházejícími z dominantního diskurzu mužství. Maskulinní hodnoty pronikají organizačními strukturami a staví ženy a feminitu do pozice „jinakosti“. Maskulinní charakteristiky (jako například agresivita, nezávislost, absence emocí, objektivita, dominance, dobrodružnost, rozhodnost, sebedůvěra, ambice atd.) jsou stále v organizacích vyžadovány a vysoce hodnoceny. (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, 2005)

Ženy proto musí podávat výrazné výkony pro to, aby si jich vedení všimlo a mělo zájem jim nabídnout vyšší pozici, resp. odpovídající ohodnocení. Kariérní postup je pro ně obvykle spojen s vyšším úsilím ve srovnání s muži, jimž často stačí, aby podávali přiměřený výkon a jejich profesní postup je předpokládán. Sekretářky a asistentky se tak nacházejí v komplikované situaci, kdy jsou uzavřeny v kariérní žebříčku sekretářek, který je jim jako ženám „příslušný“, zatímco pozice asistenta pro muže je chápána jako pouze dočasná (nízko hodnocená) funkce v rámci organizace. Jednoznačné spojování žen s pečovatelskými rolmi a povinnostmi komplikuje jejich profesní rozvoj. V české společnosti se očekává, že žena je především odpovědná za péči o děti a domácnost. Zároveň však musí podávat mnohem výraznější až excelentní výkony na to, aby mohla v kariérním žebříčku postoupit a překonat bariéry spojené s fenoménem skleněného stropu, což je bariéra, na kterou narážejí ženy při

¹⁵ soubor genderových vlastností připisovaných muži danou společností v určitém čase, vymezený komplementárně k femininním charakteristikám a vycházející z mužských pohlavních znaků a především hormonální podmínění pohotovosti a agresivitě.

snaze o profesní postup a která zabraňuje ženám v postupu do nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. (Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku, 2005). Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, jak formálními, tak i neformálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu „vpuštěny“, výraz „skleněný“ metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na vrcholovou pozici „dohlédne“ a dokáže si představit působení v ní. Nicméně když začne vyvíjet snahu do této vrcholné pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu. (Schneiderová, 2001). Skleněný strop souvisí s vertikální segregací pracovního trhu, která patří k důsledkům spojeným s genderovými stereotypy. Zapříčiňuje to, že s rostoucí hierarchií pozic v podniku ubývá žen. Jsou zastoupeny převážně na nižších úrovních, ve středním managementu je jich velmi málo a ve top managementu jsou zastoupeny ve velmi omezené míře nebo vůbec. Horizontální segregace na trhu práce podmiňuje existenci ženských a mužských profesí v rámci podniků, resp.odvětví. (Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku, 2005).

2.3.1. Sekretářka a vztah k nadřízenému

Kanter (1993) uvádí, že v každé organizaci, kde existuje rozsáhlý administrativní aparát, který je hierarchicky organizován, je tento aparát doprovázen všeobecným fenoménem vytváření rolí a vztahů mezi nimi. Pro sekretářky vyplývají podstatné problémy z patrimoniálního vztahu se šéfem. Tento vztah reprezentuje jednu z nejzazších mezí „osobní sféry“, která proniká do byrokracie. Dále Kanter (1993) uvádí, že sekretářky i jejich šéfové si v rámci organizace musí zvolit postoj, který by vyřešil problémy, jež vytváří jejich specifické pozice v síti organizačních vztahů. Tyto role však slouží organizačním funkcím, které znesnadňují změnu. Ukázalo se, že závěry o „typickém“ chování žen v organizacích, které bylo považováno za odraz buď psychologických atributů založených v biologii nebo charakteristik rozvíjených během dlouhé socializace k utvoření ženské sexuální role, vyjadřují velmi racionální a universální reakce na současnou situaci v organizacích. Náзор na práci sekretářek, který je spojen s představou o jejich nízké odbornosti a vysoké nahraditelnosti, souvisí s dojmem, že jejich jedinou možností, jak dosáhnout uznání a eventuálního postupu na vyšší pozice je skrze rozvinutí vztahu osobní služby se šéfem. Tento vztah se stává ústředním pro vymezení samotné profese sekretářky a odvíjí se od něj další aspekty tohoto povolání. Ze vztahu k nadřízenému sekretářka získává význam a je podle Pringle (1988) negativním termínem, který reprezentuje vše, co nejsou šéfové. Představuje protiklad vůči racionálnímu

manažerovi, který se rozhoduje na základě logických, chladných analýz v rámci byrokracie, která se dle Webera od počátku vyvíjela jako „frigidní“ organizace, která je mimořádně „neromantická“ a dokonce velmi nelidská. Tato specifická podstata vedla v rozvoji dokonalejší odlidštěné byrokracie, jejíž úspěch plyne z eliminování „obchodnické vášně“, nenávisti a všeho ryze osobního, iracionálního a citového, co uniká uchopení výpočty. (Weber in Kanter, 1993). Podobné předpoklady se ukazují jako princip, který odepírá ženám vstup do managementu v souladu s rozšířeným stereotypem o jejich přílišné emocionalitě.¹⁶ To jen podtrhuje definování sekretářky negativním termínem ve vztahu k jejich nadřízenému. Kontrasty sekretářky a manažerů se projevují na mnoha rovinách. Jednak jde o dojem omezenosti sekretářek co se týče rutiny a monotónnosti jejich práce vůči pozici nadřízených, v níž jsou osoby odměňovány za schopnost přizpůsobovat se a pracovat s nepředvídatelností, nikoli za dobré zvládnání běžných postupů. Druhým kontrastem je obraz neprůbojnosti sekretářek a jejich zaměření na pochvalu oproti manažerské nutnosti nést riziko, dělat nepříjemná rozhodnutí a očekávat jejich dlouhodobé důsledky. Dalším protikladem je představa o emocionální zranitelnosti (i jako taktiky ovládnutí) vůči obrazu manažerské „racionality“. Další kontrasty je možné najít i jako projekce do organizace pracovního prostoru. Psací stůl sekretářky bývá popisován tak, že je obklopen barvami, pohledy přilepených na zdech z cest přátel nebo nadřízených, novinovými karikaturami, velkými plakáty s vtípnými titulky, a dalšími podobnými znaky individuality. Naproti tomu kanceláře manažerů mají tendenci být spíše strohé, všeobecně uniformní co se týče velikosti a barev, nejsou ozdobené vyjma několika rodinných fotografií nebo několika výtvarných děl. (Kanter, 1993). Další rozdíly jsou evidentní ve způsobu oblékání, které také dotvářejí tyto kontrasty. Manažeři jsou zobrazováni jako reprezentanti konzervativního vzhledu, obleků šitých na míru. Sekretářky a pracovníci, kteří nejsou tolik „profesionální“¹⁷, jsou charakterizováni spíše méně formálním oblečením. Především nenucenost, styl oblečení, který prozrazuje, že jeho nositelé „jdou s módou“, pestrobarevné oblečení i výraznější make-up jsou prezentovány jako nevhodné do kanceláře a jako předmět kritiky „vyšších“ pracovníků.

Strukturální nerovnost mezi šéfy a sekretářkami je tvořena rozdíly v platu, podmínkách, příležitostech, statusu i autoritě. Mocenský vztah je v tomto případě strukturován na základě mužské nadřazenosti a ženské podřazenosti. (Pringle, 1988)¹⁸. Sekretářky jsou spíše než za své profesní dovednosti odměňované za kvalitu svého vztahu se šéfem, ochotu pečovat o

¹⁶ role sekretářek se ustanovuje tak, že jsou předurčeny k tomu být nesmělé, emocionální, oddané svému šéfovi a zaměřené na jeho pochvalu.

¹⁷ ve smyslu profesní pozice v organizaci z pohledu managementu

¹⁸ dle obvyklého stereotypního chápání tohoto vztahu nadřízený-muž - sekretářka (asistentka)-žena.

šéfovy potřeby a plnit jeho specifické požadavky. (Kanter, 1993). A tak autorita sekretářky a její eventuální postup v kariérním žebříčku se odehrává skrze vztah k nadřízenému a vykonávání každodenních úkolů. Jelikož sekretářky do jisté míry organizují a kontrolují šéfův den, pomáhají mu v rutinních úkolech a plní jeho momentální nařízení, nadřízený je mnohdy nechápe jako individuality, ale jako svoje „prodloužení“ či jako svoji „pravou ruku“. Z toho také vyplývá možnost jejího kariérního vzestupu skrze práci pro něj, jelikož bývá častou praxí, že pokud je nadřízený povýšen, na novou funkci ho doprovází i jeho sekretářka. I díky této skutečnosti jsou vnímány tak, že pracují v páru. V případě, že sekretářka pracuje pro víc osob, většinou si nadřízený nepřeje aby „jeho“ sekretářka pracovala ještě pro někoho jiného kromě něj. (Pringle, 1988). Sekretářky se tedy ocitají v pozici blízko centru moci, účastní se rozhodování, mají důvěrné informace i moc jednat jménem svého nadřízeného nebo kontrolovat přístup k němu. Sekretářky mají komplikované postavení ve vztahu k managementu, které je založené jak na schopnostech, tak na mezilidských vztazích. Plat a status nejsou často založeny na obsahu práce, ale spíše na statusu šéfa, tak i sekretářský kariérní žebříček asistentek a sekretářek je mnohdy závislý na kariérním úspěchu jejich nadřízeného.

Kanter (1993) podotýká, že sekretářky nenabývají své oficiální postavení a stupeň odměny ze svých dovedností a schopnosti plnit zadané úkoly, ale spíše z formálního postavení jejich šéfa. Pro sekretářky může povýšení znamenat, že získaly nadřízeného s vysokým statutem (nebo jejich současný šéf povýšil), nikoli to, že by jejich vlastní práce byla kvalifikovanější nebo hodnotnější. Sekretářky tedy nejsou povyšovány samy o sobě (za úspěchy ve své práci), ale na pomyslném žebříčku úspěšnosti se posunují se šéfem. Vzhledem k tomu, že jsou více odměňovány za osobní a zvláštní služby pro svého nadřízeného a nejsou podporovány k další specializaci, jsou těmito okolnostmi nuceny k tomu, aby své zaměření zužovaly spíše než rozšiřovaly. A tak jsou postupně odměňovány za zcela odlišné strategie než jsou ty, které souvisí s pozicemi s exekutivními pravomocemi. Sekretářky nejsou příliš podněcovány k tomu, aby aspirovaly na vyšší posty. Pro získání odměny a prestiže se naučily spoléhat na vztah se šéfem. Mezilidská pouta jako důležitá součást tohoto povolání a tendence některých šéfů chápat sekretářky tak, že pracují spíše pro ně než pro organizaci, zvyšuje neochotu manažerů ztratit dobré sekretářky a tudíž se snaží vyhnout se diskusi o možnostech kariéry svých sekretářek nebo náznaků ochoty k jejich povýšení. Důležitým faktorem limitujícím mobilitu je dilema nepostradatelnosti. Sekretářka, která je úspěšná, se může postupně stát více nepostradatelnou – šéfovi i organizaci. Existuje rozšířená obava ze ztráty „dobrých sekretářek“, když jim jsou dány příležitosti disponovat exekutivními pravomocemi.

A tak „úspěch jako sekretářka“ dělá sekretářku nevhodnou pro mobilitu mimo sekretářské žebříčky. Paradoxně osoby, které mají úspěch v asistentské nebo sekretářské práci, jsou sice povyšovány v rámci úřednické hierarchie, ale strop jejich kariéry může být současně upevňován, jelikož není v zájmu společnosti aby expandovaly mimo tento rámeček. (Kanter, 1993).

Kanter (1993) uvádí, že sekretářky jsou vázány ke svým nadřízeným způsobem, které (pokud nejsou regulované pravidly organizace) přispívají k tomu, aby se tento vztah stal osobním. Popisuje tři důležité aspekty sociální organizace tohoto vztahu:

1. odvozenost statusu (skutečnost, že sekretářky primárně a šéfové sekundárně získávají svůj status ze vztahu k druhému);
2. zásadová libovůle (absence omezení manažerské pravomoci);
3. poslušnost (požadavek na osobní loajalitu, vytvářející nemateriální auru kolem komunikace a odměny).

1. Odvozený status je součástí základní definice sekretářské pozice. V organizacích, kde není vytvořena centralizovaná osobní administrativa, je podstatný způsob stanovení sekretářského platu právě skrze odvozenost statusu. To vede k všeobecnému pocitu v rámci celé společnosti, že sekretářky nejsou odměňovány za jejich vlastní práci, ale pouze kvůli prestiži a moci jejich šéfa. A tak sekretářky orientují svůj pracovní život kolem spojitosti s touto jednou osobou. Skrze ni mohou získávat mnohá privilegia a zaměstnanecké výhody. Odvozený status mezi sekretářkami a jejich nadřízenými je získáván formálními i neformálními způsoby. Sekretářky jsou s nimi identifikovány v mnoha neoficiálních záležitostech, například mohou získat respekt lidí stejného postavení kvůli prestiži jejich nadřízeného, ale také mohou být neoblíbené a lidé se jim mohou vyhýbat, pokud jejich šéfové nejsou v oblibě. I přes fakt, že šéfové mohou jistým způsobem odvozovat svůj neformální status z příznačných znaků svých sekretářek (zde především hraje roli jejich „image“ a způsob vystupování)¹⁹, odvozenost statusu funguje převážně jedním směrem. To šéfova formální pozice stanovuje oficiální postavení sekretářky v organizaci. Na druhé straně si nadřízený vybírá tu osobu, jejíž osobní atributy ji dělají vhodnou pro jeho status. Postavení sekretářky v organizaci, úroveň její odměny, privilegií, nadějí na postup, a dokonce i způsob chování od ostatních, je dle Kanter (1993) podmíněno vztahem ke konkrétnímu nadřízenému daleko více než formálními úkoly spojenými s jejich povoláním samotným.

¹⁹ které bývají častým námětem stereotypů

2. Absence hranic manažerské pravomoci je důležitým faktorem, který ovlivňuje nahlížení na toto povolání. Často je ponecháno na šéfech, aby určovali, co sekretářka dělá, jak tráví svůj pracovní čas a zda má možnost kariérního postupu. Úspěch sekretářek, zejména v nalezení jiné práce v rámci společnosti, je v rukou šéfa. To přispělo k faktu, že systém odměn pro sekretářky může být svévolný²⁰, obzvláště ve smyslu závislosti na subjektivním hodnocení od manažera. Ačkoli se v souvislosti s tímto povoláním často tematizuje stereotypní práce s rutinními úkoly, Kanter (1993) hovoří i o aspektech tohoto povolání jako je reagování na nepředvídatelná nařízení šéfa a vyřizování bezodkladných žádostí: „Libovůle je zakotvena v osobních službách očekávaných od sekretářek.“ (Kanter, 1993, s.79). Některé sekretářky zahrnují vykonávání jistého druhu osobních služeb do jádra definice své práce, přičemž jim přisuzují stejnou důležitost jako administrativě a rutinním pracím, kvůli kterým byly najaté. Dvořák a Šedivá (1998) tuto premisu potvrzují, když upozorňují sekretářky na to, že se budou muset přizpůsobovat požadavkům šéfa či ostatních spolupracovníků, a že jejich práce je přímo závislá na čase a požadavcích těchto osob. Jelikož sekretářky často nemají žádnou oficiální oporu ve vyšší autoritě než ve svém šéfovi, nemohou si mnohdy dovolit dát najevo svůj vlastní úsudek a mají předpokládat, že šéfové „vědí vše nejlépe“. „Iniciativa sekretářky je ovšem složitý problém. Můžete přijít s nápadem, jak zjednodušit, zlepšit určitou práci, pokud se to týká převážně vaší vlastní činnosti. (Ať vás ani nenapadne, chtít zlepšovat práci někoho jiného!) I takový nápad však sdělte svému vedoucímu, dohodněte se s ním, co dělat. V ostatních oblastech můžete samozřejmě mít vlastní názor, třeba i odlišný, než má šéf (nebo některý spolupracovník); měla byste ho však sdělovat jen tehdy, když jste na vlastní úsudek výslovně dotázána.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.58). Tento přístup podporuje manažerskou autoritu a dovoluje šéfům vyžadovat splnění všeho co si přejí. Práce sekretářky či asistentky se opírá o řadu osobních postupů a strategií, vytvořených mezi dvěma aktéry tohoto vztahu. Organizace poskytuje pouze základ pro tento vztah, jeho význam spočívá ve vytvoření jedinečné shody mezi těmito dvěma osobami. „Narozdíl od ostatních vztahů v moderní byrokracii, které samozřejmě zahrnují některé složky specifických vztahů a pochopení, vytvářených jedinečnými povahami těch, kteří na sebe vzájemně působí, vztah šéf-sekretářka je definován do velké míry zvláštním vztahem rozvinutým mezi dvěma konkrétními jedinci.“ (Kanter, 1993, s.81) Dalším aspektem zásadové libovůle ve vztahu nadřazených k sekretářkám je užití partikulárních kritérií pro ohodnocení. Kvůli absenci přesného popisu tohoto povolání, standardů výkonnosti nebo racionalizovaných mechanismů

²⁰ zejména co se týče osobních sekretářek a asistentek.

pro stanovení odměn, mohou být šéfové poměrně neomezení co se týče určení jejich standardů pro posuzování výkonnosti svých sekretářek. „Manažeři často posuzují sekretářky podle kvality jejich vztahu spíše než podle dovedností, které by mohly přinášet prospěch korporaci jako celku. (Kanter, 1993, s.82) Manažerská pravomoc v pracovních požadavcích kombinovaná s dalšími rysy sekretářské práce tak přispívá k dojmu osobní závislosti na jejich svévolné autoritě.

3. Poslušnost je rys povolání sekretářky, který souvisí se sociálně-psychologickým charakterem vztahu mezi nadřízeným a sekretářkou/asistentkou: s očekáváním osobní loajality, kterou by sekretářky měly vyvozovat z odměn, které jim plynou ze vztahu s jejich šéfem. Ti proto dle Kanter (1993) předpokládají, že sekretářky:

a) ztotožňují své zájmy se zájmy svého šéfa, podřizují své požadavky i prospěch jeho kariérenímu postupu.

b) souhlasí (nebo potlačují nesouhlas) s materiálními odměnami a privilegii šéfů a úředníků s rozhodovacími pravomocemi, zatímco ony jsou ohodnocovány symbolickými a emocionálními odměnami.

c) vyvíjejí takové přístupy k práci, které ulehčují šéfům uplatňování jejich autority, mimo jiné předpokládanou poslušnost.

Dle Kanter (1993) tak fakt, že se sekretářka nenachází na stejném kariérením žebříčku jako její šéf, zapřičiňuje, že její zájmy jsou v souladu s jeho a prospěch jejího nadřízeného je v jejím vlastním zájmu. A tak ačkoli má přístup k vnitřním informacím, nemá potřebu stát proti němu v opozici – při participaci sekretářky na šéfově navenek prezentované imagi a jejím přístupu do skutečné situace, je velmi důležitým faktorem to, že není v přímé konkurenci vůči šéfově práci. V opačném případě by totiž měla díky svému blízkému přístupu k dispozici řadu zbraní v boji o vyšší postavení. Možnost vydírání opodstatňuje to, aby ztotožňovala své zájmy spíše v souladu se šéfovými než proti nim. To ústí ve skutečnost, že sekretářka zaujímá místo v odděleném kariérením žebříčku, není způsobilá pro postup na pozici svého nadřízeného a její status i odměna se odvíjí od statusu a úspěchu jejího nadřízeného. Tyto tendence k redukování rivality vůči šéfovi a požadavek, aby ztotožňovala své vlastní zájmy s jeho, pomáhají zajistit, aby nehledala výhody v systému utvářením koalic s konkurenty jejího šéfa nebo užívala přístup k vnitřním záležitostem proti němu. K tomu se váží i další aspekty této práce: partikulární spíše než univerzální standardy výkonnosti, které činí sekretářky závislé na specifických kritériích šéfa pro uznání a odměnu; status jako odraz statusu šéfa spíše než jako výsledek dovedností sekretářky; tendence, aby vyšší možnost mobility sekretářky byla svázána se šéfovou tak, aby byl její kariérení posun závislý na jeho.

Další tlak na poslušnost se odvíjí z velkých rozporů ve finančních odměnách a velikosti moci mezi šéfy a sekretářkami. Poslušnost se tak stává další rysem ideálního vztahu šéfa a sekretářky, který z šéfova hlediska dělá tento vztah vysoce osobním, spíše než aby sloužil čistě jako pracovní prostředek. Sekretářky jsou odměňovány za loajalitu a oddanost svým šéfům, přičemž se také očekává, že budou oceňovat nemateriální symbolické odměny, které se netýkají individuálních kariérních postupů, a budou přijímat specifické úkoly plynoucí z tohoto vztahu. „Sekretářky jsou odměňovány za svůj přístup spíše než za své dovednosti, za svoji loajalitu spíše než své vlohy. Vzhledem k nízkému stupni dovedností, který je vyžadován k vykonávání jejich úkolů, a nahraditelnosti zaměstnanců se základními sekretářskými schopnostmi, sekretářky zjistily, že jejich výhodou je přijmout poslušnost jako svoji dráhu k uznání a odměně.“ (Kanter, 1993, s.85).

Očekávání loajality je spojené s dojmem šéfů, že sekretářky jsou částí jejich osobního postavení a mají za to, že pracují pro ně osobně, nikoli pro organizaci. Na tomto základě se domáhají „vlastnictví“ a vyžadují loajalitu. Poslušnost napomáhá vytvoření úzkého svazku. Pringle (1988) dodává, že šéfové se mohou rozhodnout do jaké míry budou oddělovat domov a práci, svůj osobní a veřejný život, kdežto sekretářky takový luxus nemají. Šéfové chodí do kanceláře sekretářky neohlášení, nárokují si právo vyjadřovat se o jejich oblečení a vzhledu, nechávají je dělat „domácí práce“²¹, očekávají, že budou pracovat přes čas a přisuzují si právo volat jim domů. Šéfové tak do jisté míry „vtrhávají“ do soukromého prostoru sekretářek, které ho musejí bránit. Ty nesou zodpovědnost za rozhodnutí kam až tento přístup zajde a jejich odpor je tedy zásadní při uplatňování moci. Jelikož o sobě šéf i sekretářka rádi hovoří, že pracují jako tým, je šéfům trapně při jakýchkoliv náznacích zjevných konfliktů s jejich sekretářkou. Proto kladou důraz na nalezení „správné“ osoby, aby předešli podobným neshodám, jelikož se očekává, že budou mít převahu nad svoji sekretářkou (což podporuje jejich maskulinitu) a nepřipustí žádné konflikty. Jejich vztah se sekretářkou může mít dokonce vliv na jejich moc v rámci organizace. Vztahy mohou probíhat neklidněji, když každý akceptuje „přirozenou“ autoritu muže nad ženou.

Kanter (1993) popisuje čtyři typy orientace práce k dosažení uznání a jistého stupně řízení, které mají původ v sekretářské funkci:

1. omezenost;
2. neprůbojnost a skromnost;
3. závislost na pochvale;

²¹ např. příprava pohoštění pro návštěvy, zalévání květin, apod.

4. emocionalita

1. omezenost:

Sekretářky nejsou příliš podněcovány k tomu, aby aspirovaly na postavení mimo rámec jejich vlastního organizačního celku. Zdroje jejich omezení spočívají v samotné podstatě tohoto zaměstnání. Poměrně nízká úroveň snadno naučitelných dovedností, které jsou vyžadované ve většině obecných profesních aspektech jejího povolání (např. psaní na počítači, zapisování, odpovídání na telefonáty) představuje problém pro sekretářky, které chtějí dosáhnout uznání. Jednoduchost formálních požadavků na toto zaměstnání dělá sekretářky vysoce nahraditelnými a vyměnitelnými. Kanter (1993) předkládá dvě možná řešení tohoto problému: buď projevení iniciativy a podnikavosti nebo učinění vztahu osobním. Druhá strategie pro získání uznání se jeví jako daleko bezpečnější a více nadějná na úspěch. Sekretářky se tak mohou učinit jedinečnými tím, že si jednak osvojí obvyklé postupy a procedury spojené s jejich prací, ale také se budou specializovat na konkrétní požadavky jejich nadřízeného. Zajímají se tak více o svého šéfa než o organizaci. Mohou navodit vztah závislosti, ve kterém šéfové budou spoléhat na jejich schopnost předvídat jejich potřeby a správně reagovat na žádosti bez přímo vyjádřených pokynů. Tento předpoklad se shoduje s požadavky osobní služby a poslušnosti. A poutá obě strany tohoto vztahu k sobě ještě blíže. Šéf se stane „závislým“ na sekretářce nikoli kvůli odborným dovednostem, ale kvůli jedinečné znalosti jeho samého a kvůli nevyřčeným úmluvám, které utvářejí způsob, jak má být práce udělána. Omezenost se vyskytuje tam, kde se sekretářky ztotožňují s konkrétním šéfem a chápou samy sebe tak, že pracují spíše pro šéfa než pro organizaci.

2. neprůbojnost a skromnost:

Tyto dva aspekty jsou odvozeny z nedostatku nezávislosti a autonomie v tomto povolání, z odvozenosti statusu a zásadové libovůle šéfů. I když mohou mít sekretářky nějaký vliv a vyznají se v některých manažerských dovednostech, jsou nazírány skrze svého šéfa, na základě jeho vlivu a prestiže. Sdílí tak obecnou tendenci s dalšími osobami v povoláních bez rozhodovacích pravomocí – jejich zaměstnání jim neposkytuje mnoho šancí aby rozvinuly své vlohly. Některé sekretářky tedy přijaly pasivní postoj vůči splnění svých vlastních potřeb a zájmů. A tak pokud přijímají to, že poslušnost je neodmyslitelná od tohoto povolání, spíše čekají na to, až sám jejich šéf uzná, že něco potřebují, než aby o to přímo požádaly.

3. závislost na pochvale:

Emocionálně-symbolická podstata odměn v tomto povolání, přístup některých šéfů, kteří si udržují zájem sekretářky skrze „lásku“, lichotky a neustálý proud pochval a díky, výměnou za vyhovění ustavičnému toku nařízení – všechny tyto součásti zaměstnání sekretářky mají za příčinu tu skutečnost, že se sekretářky mohou stát závislé na pochvale. Ta je navíc upevňována izolací většiny sekretářek od odpovědnosti nebo kritiky. Jejich moc je pouze odvozená od jejich nadřízeného. Dovednosti, které nejčastěji uplatňují, mají minimální prestiž a autorita a pravomoc jsou ponechány šéfům. A tak hlavní pracovní orientace některých sekretářek se týká snahy potěšit či zavděčit se a být na oplátku pochválena.

4. emocionalita:

Symbolické odměny jsou spojeny s důležitým aspektem tohoto vztahu: proniká jím atmosféra citové intenzity. Sekretářky představují faktor citového projevu v kanceláři, často se mezi ní a jejím nadřízeným vyvinou sympatie v obou směrech – sekretářka se zajímá o jeho osobní záležitosti a cítí s ním, na druhé jí její šéf sděluje informace, které by neřekl nikomu jinému a sdílí s ní své „chvilky slávy“ i potíže, úspěchy i neúspěchy. Emocionalita také může sloužit jako strategie moci. Sekretářky mají k dispozici několik zbraní v situaci, kdy po šéfovi něco požadují. Jejich snadná nahraditelnost, podmíněný status, očekávaná poslušnost a jednostranná postata vztahu autority dovoluje sekretářkám vládnout pouze omezenými strategiemi. A tak mnoho sekretářek používá taktiku užívání emocionality a citové manipulace. Tím však reprodukuje klasický model silného šéfa a slabé, bezmocné sekretářky. (Kanter, 1993). Pringle (1988) dodává, že poskytování emocionální podpory je často chápáno tak, že je ústřední pro jejich práci a dobré pracovní vztahy. Sekretářky představují faktor lidskosti v organizaci, a tak se očekává, že se budou zajímat i o osobní záležitosti svých kolegů i nadřízených (např. pamatování si narozenin), dohlédnou na pohodlí návštěvníků a ujistí se, že mají vše co potřebují. (Kanter, 1993).

Dvořák a Šedivá (1998) tento vztah definují pro sekretářku jako nejproblematičtější a „vzájemně zdvořilý, ale ne chladný, měl by to být vztah naprosté důvěry pracovní, časem i důvěry lidské, osobní. Není nic špatného, když se přičiníte o to, aby právě šéf vám důvěřoval nejvíce z celého pracovního týmu. Vždyť takové hodnocení patří k obrazu perfektní sekretářky.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.33). Dále poukazují na to, že v tomto vztahu panuje naprostá důvěra. „Mlčenlivost je hlavním předpokladem důvěry! Pamatujte – mlčte o věcech svého šéfa! Samozřejmě se vás druzí budou vyptávat. Budou klást zvědavé otázky.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.33).

Dle Pringle (1988) vztah mezi sekretářkou a jejím nadřízeným definuje sekretářku podstatnějším způsobem, než samotná náplň její práce, která se může v různých organizacích značně lišit. Dodává, že základní model vztahu šéf-sekretářka ustanovený v 20. letech 20. stol. je i nadále normativně konstruován kolem mužské moci a ženského podřízení a i přes stálé technologické pokroky zůstává ve svých základních principech nezměněn.²² Podobně jako výrobní technologie, konstruuje i kancelářská technologie genderové rozdělení kolem vztahů nadřízení a podřízení. Nové technologie jsou prezentovány tak, že nabízí šéfům téměř nadlidskou moc a kontrolu, která je postavena na roveň mužské potence a moci. Když jsou muži představováni jako páni technologie, ženy jsou jejichmi služkami. Jejich role souvisí s obsluhou technologie ve prospěch jejich nadřízeného. Ženy a technologie jsou zde obě k tomu, aby sloužily mužům. (Pringle, 1988).

V souvislosti s ženskou podřízeností a mužskou nadřazeností se objevuje metafora manželství²³. Kvality „dobré sekretářky“ jsou často zahrnuté do kvalit „dobré ženy“ a významy připisované sekretářkám a ženám obecně jsou vzájemně závislé. Dle Pringle (1988) jsou sekretářky mnohdy prezentovány ve familiárních nebo sexuálních výrazech: jako matky, staré panny, vládkyně, femme fatales a také jako manželky. Kanter (1993) podotýká, že pokud je vztah mezi nadřízeným a jeho asistentkou či sekretářkou podmíněn poslušností, předpokládá se, že sekretářky budou k svému šéfovi vázány pouty osobní loajality, budou hodnoceny i jinými než materiálními odměnami a budou k dispozici jako citové partnerky. Od tohoto pojetí se odvíjí metafora manželství, podle níž je sekretářka pojímána jako „manželka z kanceláře“. Tato metafora odpovídá mnoha faktorům spojených s pozicí sekretářky: status, který je odvozený od postavení jiné osoby, méně významná práce přisuzovaná ženám, která je připojena k prestižnější mužské, výběr sekretářky na základě osobních kvalit (jako je např. vzhled), splynutí těchto dvou osob v očích ostatních v jeden „pár“, neracionalizovaný vztah se souborem názvů spíše z osobní sféry (např. tykání, neformální oslovení), očekávání osobních služeb (včetně kancelářských „domácích prací“), zvláštní soulad, který je spojen s konkrétním vztahem, očekávání osobní loajality a symbolických nebo emocionálních odměn, a citová „dělba práce“, v které žena hraje emocionální roli a muž roli obstarávání prostředků. (Kanter, 1993). V případě, že je tento vztah organizován v rámci takového souboru představ okolo rodiny a sexuality, je zařazen mimo moderní byrokratické struktury. Pak je chápán buď jako archaický nebo marginální to se týče „správného“ byrokratického chování. Na druhé straně je

²² na tomto místě je tematizován vztah šéf-sekretářka za předpokladu, že „šéf“ reprezentuje vlastnosti jako síla, moc, racionalita (které jsou spojované s maskulinitou), zatímco „sekretářka“ představuje femininní vlastnosti jako je emocionalita a neprůbojnost (spojované s femininitou).

²³ metafora manželství pracuje s „typickým“ vztahem šéf-sekretářka, viz. pozn.21.

prosazováno, že vztah mezi šéfem a sekretářkou je nejviditelnějším aspektem vzoru dominance založeného na touze a sexualitě. (Pringle, 1988). „Manželka z kanceláře“ je zobrazována jako doplněk svého šéfa, loajální, čestná a poslušná asistentka, která mu pomáhá v rutinních záležitostech a drobných každodenních úkolech a vytváří v jeho oddělení příjemné podmínky. Může být buď rivalkou skutečné manželky nebo na ni v zaměstnání navazuje ve smyslu „organizování“ šéfa. A tak ačkoli je mu sekretářka zcela podřízena, status „manželky“ jí dodává značnou moc. Může jednat jeho jménem, ale jejich vztah je také předmětem humoru a klepů, v nichž je konstruován jako intimní, intenzivní, emočně silný a jako zdroj moci i zranitelnosti pro obě strany. Často se také předpokládá, že nadřízený pro sekretářku ztělesňuje vysoce sexuální bytost, reprezentující druh sexuální moci, která je obdivována nebo odmítána. (Pringle, 1988). Dvořák a Šedivá (1998) vyvinutí takového vztahu v podstatě předpokládají: „Věřím, že může existovat opravdu velmi dobrý, ba dokonalý vztah mezi sekretářkou a šéfem, aniž by mezi nimi došlo k milostnému vztahu a k lásce, anebo naopak ke chladnému sexu, možná příjemnému, avšak bez skutečného citu.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.36). V tomto ohledu předkládají 3 typy chování sekretářky vůči jejímu nadřízenému: První způsob je označen jako „netýkavka“ (což už samo o sobě nese jistou negativní konotaci, která označuje nevhodný způsob chování). Mezi šéfem a sekretářkou se v tomto případě udržuje znatelný odstup. Uvádějí, že pro atmosféru v týmu i zachování rodinného zázemí je tento postoj sice nejlepší, od šéfa však často vyžaduje takové sebezapření, že málokdo ho dokáže důkladně dodržovat a přináší frustrace v podobě nenaplněných sexuálních fantazií. Na druhé straně také může frustrovat sekretářku tím, že se mylně domnívá, že není atraktivní, jelikož její nadřízený vůči ní nevysílá sexuálně zabarvené signály. V podstatě takto Dvořák a Šedivá (1998) staví šéfy do postavení sexuálních štvanců a sekretářky jako pasivní příjemkyně tohoto chování. Druhý typ chování je označen jako „kamarádka“ a je charakterizován přátelským vztahem, který však nemá sexuální dimenzi. „Při takovém postoji si šéf se svou sekretářkou tykají a kromě občasného počechrání vlasů či letného polibku (ve výjimečně slabších chvílích) mezi nimi nic není. Rozumná sekretářka tento postoj svého šéfa chápe a přijímá, nikdy však nepřipustí, aby se vyvinul dál. Šéf může přinést sekretářce i květinu, aniž by tím vyvolal drby.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.38). Tím je však pouze reprodukován všeobecný názor, že sekretářka a potažmo žena je odpovědná za udržování odstupů a předcházení situacím se sexuálním podtextem. Ty by navíc pro ni mohly mít fatální důsledky: „Při prvních náznacích, že vztah mezi sekretářkou a šéfem začíná překračovat dobrý vztah dvou spolupracovníků, byste si měla uvědomit, že začíná něco velmi nebezpečného, složitého, co většinou pro vás skončí velmi smutně. (...) Můžete se tím připravit nejen o klid, nýbrž i o dobré a zajímavé

pracovní místo. Protože čím je šéf schopnější, úspěšnější, energičtější, čím větší obdiv tím ve vás vzbuzuje, tím spíše bude takovou situaci řešit tvrdě, nemilosrdně, bez ohledů na city.“ (Šedivá, 1998, s.37) Třetím způsobem chování je nazván „milénka“. V tomto případě dochází k naplnění sexuální žádostivosti, avšak dopady pro rodinu šéfa, sekretářky i na pracovní tým závisí dle Dvořáka a Šedivé (1998) na tom, nakolik se vztah podaří utajit.

Kanter (1993) podotýká, že tento vztah nabízí nadřízeným něco, co mnozí z nich nemohou nalézt nikde jinde v rámci byrokracie. Tím je neobvyklý prostor osobních výsad v prostředí, kde je dovoleno jen málo zcela individuální pravomoci a kontroly. V osobě sekretářky – „manželky z kanceláře“ – je něco, skrze co si mohou nárokovat alespoň dílčí „vlastnictví“ a komu mohou dávat příkazy, které jsou zřídka zdůvodňovány někomu jinému. Existuje zde někdo, pro nějž mohou být podstatní a v jejichž očích mohou být důležití. Kdo jim může poskytnout příležitost uplatnit citové a emocionální stránky jich samotných, od kterých jsou odrazováni jinde v organizaci, a také někdo, kdo je potřebuje a je na ně odkázán. (Kanter, 1993). Za předpokladu, že jsou sekretářky oceňovány za jiné atributy než jsou kvalifikace a odborné znalosti, a to především za plnění specifických požadavků svého nadřízeného, se také očekává, že od něj přijímají specifické odměny. „Láska“ je jednou z nemateriálních odměn, o které se předpokládá, že si jí sekretářky budou vážit. Někteří šéfové dokáží obrátit námitky sekretářek ohledně platu nebo pracovních podmínek do projevů obavy o to, zda je mají či nemají rády. Domnívají se, že ženy jsou v práci motivovány takovými emocionálními faktory, které nemají ekonomický rozměr. Myšlenka, že ženy chtějí především „lásku“ vyústilo v ustavičné chválení sekretářek, podpořilo jejich chápání jako „manželek“ a vyvyšování stereotypů ohledně na jejich emocionalitu.

Pringle (1988) tematizuje tento vztah v situaci, kdy jsou oběma jeho aktéry ženy. Obecně je šéf pojímán jako zástupce mužského pohlaví, což má souvislost i s faktem, že zkušenost ženské autority je považována za „nepřirozenou“, zatímco mužská je chápána jako samozřejmá. Ženy se při budování své autority setkávají se specifickými problémy, které plynou především ze stereotypních postojů vůči nim. Zatímco muži jsou vnímáni jako univerzální kategorie, a tudíž taková, kterou nelze stereotypizovat, ženy jsou považovány za minoritní skupinu, u které jsou taková zobecnění možná. Nadřízené ženy jsou podle nich náladové, náročné, nevypočitatelné, domýšlivé a protivné „dračice“, které donutí kolektiv pracovat tvrději, což se odvíjí od toho, že samy musely vyvinout více úsilí k dosažení své pozice než jejich mužští kolegové.

Ve skutečnosti se strategie aplikování moci, které uplatňují nadřízené - ženy, mohou lišit od strategií nadřízených - mužů. Jejich nejefektivnějšími taktikami jsou převážně nenátlakové

metody, které spočívají v takové manipulaci s lidmi, aby poté jednali „dobrovolně“. Taktika „žádost nežli nařizování“ evokuje týmový duch rovnosti a reciprocity. Pringle (1988) v této souvislosti podotýká, že v takovém vztahu je pro sekretářku snadnější dosáhnout vzájemného uznání a sekretářka dokonce může převzít stejné strategie, které používá její nadřízená. To může znamenat snahu oblékat se podobně jako její šéfová a „vypadat úspěšně“, což zahrnuje nejen elegantní způsob oblékání, ale také celkovou „image“. Tam, kde je heterosexuální přitažlivost založená na zájmu o druhé pohlaví, ve vztazích mezi stejnými pohlavími záleží na procesu vzájemné identifikace. Sexualita se organizuje okolo narcismu sdílené záliby, oblečení a stylu. Moc se neopírá v evidentní dominanci jednoho nad druhým, ale v subtilnějším druhu vzájemné identifikace. Sekretářky zde díky absenci heterosexuálního očekávání nemají takové bariéry, jako by měly k šéfům - mužům, ale díky tomu hrozí ztráta jejich autonomie. Tam, kde muži považují své sekretářky narcisticky za prodloužení sebe sama, ženy je spíše považují se své zrcadlo. Může se tedy stát, že si sama nadřízená přeje, aby její asistentka sdílela její vlastní kvality, vypadala profesionálně jako kompetentní osoba, za kterou se považuje. Na druhé straně se ovšem mohou snažit podvědomě od svých sekretářek odlišit, aby podpořily svoji věrohodnost jako manažerky a odlišily se od svých podřízených.

2.3.2. Vztahy se spolupracovníky

Mezi hlavní přednosti sekretářky by mělo dle Dvořáka a Šedivé (1998) patřit umění bezproblémové komunikace nejen s jejím nadřízeným, ale i s ostatními pracovníky. Vztahy mezi spolupracovníky jsou dány sociální hierarchií na pracovišti, jsou formální ale i neformální. K spolupracovníkům je možné se chovat zdvořile, s určitým odstupem nebo přátelsky, ovšem sekretářka je právě oním prvkem, který by měl pomoci dotvářet příjemnou sociální atmosféru a vytvářet na pracovišti ovzduší vzájemné důvěry a spolupráce. Stává se spíše neformálním faktorem v rámci organizace, což podporuje její vyčlenění z formálních sítí byrokratického uspořádání moderní organizace. Spíše než na základě své kvalifikace je posuzována z hlediska svých vlastností. (Kanter, 1993). Proto by měla klást důraz na budování své image, přátelského prostředí a pozitivních vztahů v organizaci.

Ve vztahu k ostatním pracovníkům se projevuje stereotyp „pečovatelské“ sekretářky, protože „kdo jiný než ženy, alespoň většina, se svou tolerancí, schopností vcítit se do nitra druhých lidí, kdo jiný by měl být schopen něčeho podobného?“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.47) Vzhledem k tomu, že se vlastnosti ideální sekretářky mnohdy překrývají s představami o ideálních vlastnostech ženy, resp. manželky (Pringle, 1988), by sekretářka měla projevovat zájem o problémy svých spolupracovníků a snažit se o co nejpříjemnější komunikaci. Dvořák

a Šedivá (1998) dokonce uvádějí, že většina práce sekretářky spočívá spíše než v kvalitně zvládnuté administrativě v umění komunikovat s lidmi. V tom by se měla snažit o maximální vstřícnost. Sekretářka by se měla vyladit na „zásadně pozitivní přístup k lidem“ a pěstovat v nich pocit důstojnosti, který se nejvíce posiluje pochvalou, oceněním. A tak je na sekretářce, aby jim lichotila upřímnou pochvalou. Tyto praktiky zařazují Dvořák a Šedivá (1998) mezi techniky tzv. pohlazení a uspokojování, kterými označují pozornost, jež si lidé projevují. Sekretářka by měla dopřát všem lidem kolem sebe jedno nenápadné malé pohlazení každý den. Může se jednat o tělesné vyjádření (lehké dotyky) nebo psychické (uctivé chování, dávání přednosti, pozorné naslouchání při hovoru druhého, kdy dokonce rozvíjí strategii správného zúčastněného naslouchání – „sledujte hovořícího očima, pokyvujte souhlasně hlavou, občas proneste vhodné slovo, chápavě se usmívejte“). (Dvořák, Šedivá, 1998, s.73).

Sekretářka by se měla snažit předcházet konfliktní situaci a pokud vznikne, už „z titulu své funkce sekretářky se rozhodně nesmíte připojit k žádnému z protichůdných táborů, i kdybyste o správnosti jednoho z nich byla přesvědčena.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.49) Měla by být nestranná a doporučuje „spíše mateřský postoj, zmiňte se o vhodnosti malé přestávky, projeďte péči, uvařte kávu.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.59). Měla by zastávat neutrální postavení zastávce šefových názorů, ale zároveň by neměla být odtržena od pracovního kolektivu, který by ji měl považovat za „jednu z nich“ a např. i s novou pomocnicí by měla navázat co nejlepší přátelské kontakty. Dle Dvořáka a Šedivé (1998) ovšem bude vždy zařazována spíše na stranu šéfa díky svému specifickému vztahu k němu. Pokud ji pověří dohledem nad splněním nějakého úkolu, jenž má na starosti jiný pracovník, měla by vždy vystupovat pouze jako posel požadavků nadřízeného. Tak musí vyznít i její jednání směrem k příslušnému pracovníkovi, které nesmí působit jako její vlastní žádost a už vůbec nikdy jako její pokyn nebo rozkaz a naopak by vždy mělo vyznít jako zdvořilá prosba. Taková připomínka pracovníkovi, že se blíží termín, „nesmí nikdy vypadat jako rozkaz. Měla by být spíše projevem péče ze strany sekretářky, něco jako malé pohlazení.“ (Šedivá, 1998, s.110). „Kontrolujte se a braňte se takovému až i směšnému zvyrazňování vlastní osoby.“ (Šedivá, 1998, s.59). To je zcela v souladu s její pasivitou a absencí exekutivní moci.

Můžeme tematizovat tyto dva vztahy:

1. se spolupracovnicemi.
2. se spolupracovníky.

1. Vztah sekretářka - spolupracovnice

V souvislosti s tím, že vlastnosti ideální sekretářky jsou často identifikované s vlastnostmi ideální ženy, jsou vztahy mezi ženami na pracovišti tematizovány zejména v souvislosti buď se vzájemnou výpomocí anebo naopak pomlouváním. Dvořák a Šedivá (1998) uvádějí, že sekretářka během let získává nejen znalosti, ale i známosti, především navazováním kontaktů s kolegyněmi. Spolu s tím navíc stereotypně poukazuje na to, že se jedná o ryze ženskou vlastnost. Pringle (1988) hovoří o tom, že sekretářky se obvykle spoléhají na reciprocitu a spolupráci. To může zahrnovat například pomoc při odpovídání na telefonáty, sdílení vybavení kanceláří a společných úkolů jako je kartotéka, kopírování nebo objednávání kancelářských potřeb, synchronizování při užívání tiskárny a vzájemné „zaskakování“.

Přístupy pojednávající o vztazích mezi ženami si mnohdy vzájemně odporují. Jedno ze stanovisek je spojeno s tvrzením, že ženy se „nespojují“ způsobem jako muži a že jejich přátelství je podřízeno životu organizovanému okolo potřeb rodiny. Předpokládá se, že ženy mají omezené sociální vztahy mimo rodinu. Existují jak názory, že ženy nemohou vytvářet větší skupiny přátel, jelikož nemají o čem hovořit, nebo jejich konverzace je příliš triviální (a jsou připoutány primárně k rodině). Na druhé straně také existují názory, že nikoli ženy, ale muži nejsou schopni přátelství. Zastánci tohoto názoru zdůrazňují solidaritu mezi ženami, důležitost ženského přátelství a vzájemné podpory, hodnotu fyzické a emocionální podpory. Dle tohoto stanoviska jsou muži citoví mrzáci neschopní vzájemné komunikace, zatímco ženy mají hluboké a intenzivní přátelství. (Pringle, 1988). Dalším diskutovaným tématem v souvislosti se vztahy mezi ženami v organizaci je pomlouvání. Dvořák a Šedivá (1998) doporučují, aby sekretářka nepodporovala „drby za zády“, protože pak si nemůže být jista, kdy postihnou i záda její vlastní. Tím však opět automaticky reprodukuje často uváděné stereotypy o ženských vlastnostech, že jsou žárlivé, zrádné a posedlé nalézáním chyb na druhých. Pringle (1988) charakterizuje pomlouvání jako sociální a diskurzivní konstrukci, která je důležitá při určování třídních i genderových vztahů. Je důležité při udržování mužské moci. Zobrazuje ženy jako nekontrolovatelné osoby, které potřebují muže, aby je „usměrnili“. To konstruuje a podporuje model heterosexuality, v němž dominují muži, které ženy preferují před jinými ženami, vůči nimž vyjadřují opovržení. Hlavním subjektem pomlouvání jsou jiné ženy a kritika se týká především jejich oblečení a chování, špatné spolupráce, pokusů získat přízeň skrze užití sexuality anebo snaha postoupit v kariérním žebříčku organizace a tedy „mužský“ přístup k práci. V tomto smyslu může být pomlouvání znakem frustrace, připuštění bezmocnosti, rozpolcenosti a obtíží žen při uplatňování v profesním životě. Zřejmě nepřítomnost mužů v diskurzu pomlouvání napomáhá znázornění maskulinity jako racionální,

abstraktní a autonomní. Ženy jsou naproti tomu vnímány jako malicherné a konkrétní (zde se projevuje stereotyp emocionality a přecitlivělosti). Tam, kde je ženské chování klasifikováno jako pomlouvání, je podobné chování u mužů považováno za vtipkování. A ačkoli může být založeno na ponižování nebo obtěžování jiných osob, není hodnoceno negativně. Muži si také mohou dovolit přímější konflikt vzhledem k tomu, že mají větší přístup k veřejné moci. (Pringle 1988). Kanter (1993) považuje pomlouvání za druh užití moci, jelikož díky svému úzkému vztahu s nadřízeným mají přístup k vnitřním informacím. Pomluvy a klepy poté slouží k šíření neoficiálních informacích, a vytvářejí tak druh „stínové organizace“ založené na této neformální komunikaci.

O pomluvách a klepech hovoří i Marie Čermáková a identifikuje je jako častou formu znevýhodnění, se kterými se osobně nebo jako svědek setkalo 57,8 % českých žen a 56,5 % českých mužů a které tak v očích pracovníků patří k jakémusi pracovnímu folklóru. (Čermáková in Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

2. vztahy se spolupracovníky

Vztahy s kolegy mužského pohlaví jsou velmi často uváděné v souvislosti se sexuálně podbarveným chováním. V souladu s všeobecně rozšířenou představou o ideální sekretářce jako bezprostřední, skromné, pečovatelské, vkusné a krásné mladé dívce, která je „ozdobou šéfovy kanceláře“ (Dvořák, Šedivá, 1998), je častým námětem stereotypů vzhled a sexualita sekretářky. Dá se dokonce říci, že Dvořák a Šedivá (1998) sexuální vztahy na pracovišti dokonce předpokládají. Nechávací samotné rozhodnutí na každé osobě, zda-li na takový poměr přistoupí, ovšem tvrdí, že „jakmile se do těchto vztahů zamíchá problém sexu, žena je vždycky tím, kdo na takovou situaci doplatí. V lepším případě citově, v horším jinak.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.65). Na stejném místě ovšem také tvrdí, že je na ženě, aby udržovala hranice přípustného chování.

Této problematice se blíže věnuji v kapitole Sekretářka a sexualita.

2.3.3. Sekretářka a moc

Sekretářka je definovaná jako pomocnice pracovníka ve vyšší funkci, která za něj vykonává rozličné rutinní činnosti a přizpůsobuje se jeho požadavkům a způsobu jeho jednání. Tento vztah je tak především založen na jednostranném uplatňování autority ze strany nadřízeného, který do značné míry určuje náplň práce sekretářky, ale také omezuje a kontroluje její postavení v organizaci mnohdy nad rámec obecné politiky dané organizace. Ona však jako jeho podřízená podobná práva postrádá. Manažerská pravomoc v pracovních

požadavcích kombinovaná s dalšími rysy sekretářské práce přispívá k dojmu osobní závislosti na svévolné autoritě. Jeho názor a hodnocení jsou směrodatné pro její působení v organizaci, avšak její pro jeho kariéru podstatné nejsou. Činnosti sekretářek a asistentek jsou mnohdy více určované okamžitými či osobními požadavky jejich šéfů spíše než obecnými předpisy a nařízeními. Tento fakt je dán tím, že si v rámci organizace uchovávají bezprostřední a výjimečný vztah k nadřízené osobě díky specifickým úkolům, které pro ni vykonávají. Z toho však pro sekretářky plynou i výhody a možné strategie, jak by mohly tuto osobu, s kterou jsou v blízkém kontaktu, ovlivňovat a manipulovat. Jsou sice nazírány skrze úspěch a status svého nadřízeného spíše než přímo za své vlastní vlohy a schopnosti, mohou ale získat mnohem bližší kontakt s mocí a výsadami, než kterých by některé mohly samy o sobě kdy dosáhnout. A tak ačkoli jsou svému šefovi naprosto podřízeny a v podstatě stojí mimo hierarchii autority, mohou oplývat jistou mocí, která plyne z jejich specifického vztahu s nadřízeným. (Kanter, 1993).

Dle Pringle (1988) jsou sekretářky v pozici důvěry a pravomoci ve vztahu se svým nadřízeným. Velká část jejich uspokojení z práce může plynout z pocitu, že jsou blízko centru moci, účastní se rozhodování, mají důvěrné informace i moc jednat jménem šéfa nebo kontrolovat přístup k němu. Kanter (1993) uvádí, že asistentky a sekretářky získávají skrze své šéfy kontakt s mocí a bližší vědomí o elitách organizace, což jim umožňuje sdílet cosi z exekutivních praktik obchodního života. Tím získávají přístup k vnitřním informacím i tajným materiálům, ke skutečnosti, která je „maskou“ – která byla uzpůsobena k tomu, aby vzbudila respekt nebo udělala dojem na návštěvníky. Slouží jako prostřednice mezi nadřízeným a zbytkem světa, kontrolují přístup k němu. Mohou ulehčit nebo naopak ztížit setkání se svým šéfem, ovlivnit přísun informací k němu a určovat některé jeho priority. Mohou tak pomoci či ublížit něčí kariéře s podobnou lehkostí jakou k němu umožňují či odepírají přístup.

Pringle (1998) dodává, že sekretářka sice rozvrhuje svoji práci podle programu a požadavků svého šéfa, ale také s ním může určitým způsobem manipulovat, jelikož také organizuje jeho čas tím, že zařizuje a sjednává jeho schůzky, pomáhá mu vyřizovat agendu a zprostředkovává komunikaci s jeho pracovními partnery. Podstatným rysem při tomto druhu moci nad nadřízeným může být vedení diáře. Sekretářka by měla evidovat jeho schůzky a sjednané termíny, což jí dává oprávnění přimět šéfa, aby jí sděloval veškeré své pracovní plány, schůze a jednání. Ona má poté pravomoc ho v těchto věcech urgovat. Na tomto místě však Dvořák a Šedivá (1998) upozorňují na to, že „správná sekretářka“ by měla být při takovém upomínání svého nadřízeného nanejvýš diplomatická a nejen svými pracovními

kvalitami, ale i působením svého šarmu²⁴ ho přimět k dodržování jeho povinností, za které je ona odpovědná (např. přehlédnutí a podepsání pošty, vyřízení nutných telefonátů a odpovědi na vzkazy, jejichž zodpovězení slíbila). Nikdy však nesmí její iniciativa působit jako poučování a „neříkejte mu, co dělat má a co nemá. A jestliže ho poučujete, dělejte to tak, aby to nepoznal.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.46). Toto tvrzení potvrzuje pozici sekretářky jako tiché šéfovy pomocnice, která mu pomáhá zvládat jeho povinnosti, avšak sama nemá rozhodovací pravomoci. Blízký vztah s nadřízeným může asistentkám sloužit jako pole, na němž mohou bojovat o výhody a privilegia. Kanter (1993) upozorňuje na několik zbraní, které mají k dispozici při vyjednávání a smlouvání, pokud po šéfovi něco požadují. Snadná nahraditelnost, podmíněný status odvozený od jejich nadřízeného, očekávaná poslušnost a jednostranná podstata vztahu autority, které jsou spojeny s jejich funkcí, umožňuje sekretářkám pouze omezené strategie moci. Mnoho sekretářek se tak obrací k využití osobního charakteru vztahu: k citové manipulaci. Sekretářky se naučily projevovat své city jako velmi užitečný způsob jak získat to, co chtějí. Zveličování emocionality je jednou z nejbezpečnějších taktik k získání výhod. Tímto způsobem však reprodukuje archetyp silného šéfa (kategorie, která bývá vztahována k mužům) a slabé a bezmocné sekretářky (kategorie, která bývá vztahována k ženám), čímž podporují stereotyp aplikovaný obecně na muže a ženy.

Další typ moci, který může sekretářka uplatňovat, spočívá v autoritě jejího nadřízeného, který jedná jejím prostřednictvím, či kompetencí, kterou jí sám pověří. Pringle (1988) uvádí, že šéfové stále dělají propast mezi sekretářkami a nižším managementem a pokračují v popírání kariérních aspirací sekretářek. Funkce sekretářek nejsou exekutivní – nemají autoritu rozhodovat. Nejsou ani konzultantkami, podstata jejich práce je v podstatě praktická a procedurální při asistování managementu v rámci jeho vyšší efektivity. V podstatě jsou jeho prodlouženou paží, a to dle chápání nadřízeného i jejich spolupracovníků. Jedná se například o situaci, kdy pro šéfa vyžadují materiály od ostatních pracovníků. Dvořák a Šedivá (1998) však připomínají, že při tom sekretářka musí působit co nejdvořileji a nejtaktněji. Je totiž pouze „... poslem, který požadavek přenáší, nesmí tudíž vyznít jako vaše vlastní žádost a už vůbec nikdy jako váš pokyn nebo váš rozkaz.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.49). Toto tvrzení kopíruje fakt, že se sekretářka sice nachází v bezprostřední blízkosti moci, ale sama jí neoplývá - pouze zprostředkuje šéfovy požadavky.

²⁴ zde se projevuje důraz na osobní kvality sekretářek a asistentek jako je vzhled, způsob vystupování, šarm, apod.

Dalším projevem moci může být kontrola plnění úkolů některými spolupracovníky. V tom případě vede seznam jakými úkoly byli pověřeny jednotlivé osoby. Avšak ani připomínka pracovníkovi, že se blíží termín, „nesmí nikdy vypadat jako rozkaz. Měla by být spíše projevem péče ze strany sekretářky, něco jako malé pohlazení.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.110). Z toho také vyplývá představa o ideálním vystupování sekretářky. Měla by vytvářet pozitivní sociální prostředí, měla by být „přívětivá, zdvořilá, nejen směrem nahoru, ale i směrem dolů, neztrácet nervy – to jedna z vlastností perfektní sekretářky v komunikaci s lidmi.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.56) Ani pokud je někomu nadřízena, neměla by vyvyšovat svoji osobu a zdůrazňovat svoji výjimečnost. V souladu s celkovou submisivitou ženy v této funkci by ani v případě, že má podřízeného, neměla působit jako nadřízená, ale spíše jako pečovatelka a pomocnice. Dvořák a Šedivá (1998) přímo doporučují: „Pokud budete vy tou, které bude ještě někdo podřízen, nedávejte najevo své „šéfovství“ (...) Nebuďte důležitá“. Přiznávají sekretářce jistou míru autority: „Ne snad ovšem přímo v managementu, v marketingu nebo bankovních operacích. Ale spíše je to v jednání s lidmi, ve zvládnutí situací.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.56). Vždy ji ale doprovázejí upozorněním na notnou dávku skromnosti a poukazují na to, že sekretářka se vždy přizpůsobuje požadavkům šéfa či ostatních spolupracovníků, které splní v první řadě a na jejichž základě určuje priority. Její moc kromě organizace času nadřízeného a kompetencí, které jí může přidělit, tkví také ve funkci „vrátné“, která propouští návštěvy k šéfovi. Na jeho příkaz uvádí osoby, které jsou žádané, a naopak „nežádoucí musí být důrazně, ale jemně „odfiltrováni“.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.117).

Moc sekretářky vůči jejím spolupracovníkům je odvozena od statusu jejího nadřízeného. Kanter (1993) uvádí, že dokonce i na nejnižších stupních mají sekretářky vliv skrze své šéfy, většinou ve vztahu k podřízeným – hodnocení jiných osob v kanceláři nebo nových kandidátů pro úřednické zaměstnání. Dalším způsobem jak získat moc v sekretářském povolání je využití privilegovaného přístupu sekretářky k informacím. Pomluvy se tak stanou druhem zboží, s kterým sekretářka obchoduje. Síť „neoficiálních informací“ tak dává vznik jistému druhu „stínové“ organizace a může být pro sekretářky jedním z několika dostupných způsobů jak užívat moc. Je současně i způsobem jak se vyhnout formální komunikaci a zvýšení moci jedince nad systémem, který neřídí.

Pringle (1988) také podotýká, že sekretářky díky svému blízkému vztahu ke svému nadřízenému mohou své šéfy zničit nebo ochránit. Uvádí příklad z Ameriky, kdy sekretářka Richarda Nixona zničila nahrávky, které měly souvislost s aférou Watergate. V českém prostředí může být příkladem vlivu sekretářky úplatkářská aféra kolem vyšetřování

vicepremiéra a předsedy KDU-ČSL Jiřího Čunka kvůli podezření z korupce, jenž iniciovala jeho bývalá sekretářka Marcela Urbanová. Ta ho již dříve obvinila ze sexuálního obtěžování. Policie exstarostu Vsetína podezřívá z převzetí půlmilionového úplatku od realitní společnosti H&B Real v roce 2002, což odmítá. (viz příloha č.6).

Sekretářky se tak díky svému nejasnému postavení v hierarchii organizace ocitají v pozici, kdy mohou být současně vlivné (díky moci odvozené od statusu jejich nadřízeného a organizaci jeho času jako prostředku jisté míry manipulace) i absolutně podřízené svému šéfovi a závislé na jeho požadavcích. Samy o sobě nemají velkou moc, jelikož jejich schopnosti a profesní kvality jsou podhodnocované, ale z jejich specifického vztahu s jejich nadřízeným plyne druh skryté moci a autority. Při snaze získat takový vliv však využívají „takových strategií, které upevňují stereotypy o ženách a jejich silném citovém založení a sklonu k pomlouvání.“ (Kanter, 1993, s. 97).

2.3.4. Sekretářka a sexualita

Zdůrazňování sexuality se v souvislosti se sekretářkami objevuje jako poměrně častý jev. Vztah mezi sekretářkou a jejím nadřízeným je často vnímám tak, že je organizován kolem sexuality a souboru představ okolo rodiny, čímž se vymyká rámci moderních byrokratických struktur, které jsou základem dnešních organizací.²⁵ Tento vztah je na jedné straně chápán jako buď archaický nebo marginální to se týče fungování „správné“ byrokracie a na straně druhé jako nejviditelnější aspekt vzoru dominance založené na touze a sexualitě. Pringle (1988) uvádí, že gender a sexualita nejsou ústřední jen ve vztahu šéf-sekretářka, ale týkají se všech vztahů moci na pracovišti. Rozmanité feministické analýzy, zejména analýzy sexuálního obtěžování, totiž naznačují všudypřítomnost donucovacích sexuálních praktik. Ačkoli jsou dle Pringle (1988) moderní byrokratické systémy založeny na neosobnosti, specializaci na základě funkcí, hierarchii autority, objektivní aplikaci pravidel a autorita je uchovávána v souvislosti striktních pravidel a regulí, je vztah mezi sekretářkou a jejím šéfem založen na osobním vztahu a zahrnuje jistý stupeň intimity a každodenní důvěrnosti. Umožňuje vytvářet intenzivní pocity loajality, závislosti a osobní vazby a může být tedy vysvětlován jako pozůstatek situace před zavedením byrokracie. Reprezentuje neformální uspořádání vedle formální byrokratické struktury. Jde například o skutečnost, že šéfové vznášejí požadavky libovolně a dle svého vlastního úsudku, vybírají si sekretářky spíše na základech, které zvyšují jejich vlastní osobní status než na základech testů profesních

²⁵ v této kapitole je podrobně tematizován vztah mezi sekretářkou – ženou a nadřízeným – mužem.

schopností. Jako aktér tohoto vztahu je sekretářka chápána jako nositelka sexuality a emocí, a také jako osoba nevhodná pro management, protože nedokáže kontrolovat své emoce. Naproti tomu je šéf zobrazován jako klidný a racionální.

Působení sexuality na pracovišti je dle Pringle (1988) vším prostupujícím a mnohdy neviditelným aspektem při distribuci moci. Je součástí archetypu chodu současné byrokracie a systému, který je možné nazvat „liberálním patriarchátem“. V patriarchální společnosti je nevyhnutelné to, že ženy budou usilovat o mužské uznání a budou se bát jejich nespokojenosti nebo nepřátelství. Mnohé aspekty byrokracie a racionality zůstávají připoutané k maskulinním výkladům mocenských vztahů a struktur autority. Pringle (1988) sexualitu označuje za primární organizační rys. Třídní moc je často představována jako forma maskulinní sexuální moci a prestiže: „mít sekretářku“ znamená mít moc a zároveň usnadňuje její uplatňování.

Panuje názor, že ženy, a tedy i sekretářky, používají sex jako techniku moci. Stojí v dvojznačné situaci mezi tím, že si uvědomují míru, do které jsou nazírány z tohoto hlediska, a která je v jistém smyslu udržuje podřízené, a mezi tím, že ve své sexualitě nalézají moc a zalíbení. Nechtějí svoji sexualitu nebo femininitu jednoduše popírat a některé používají svoji sexualitu aby se pokusily získat to, co chtějí, jelikož tato strategie je pro ně nejdostupnější. Pro sekretářky je proto nesmírně důležité, aby bylo upozorněno na skutečnost, že sexualita na pracovišti není okrajová. Je potřeba poukázat na způsoby, jak jsou ženy vylučovány z dominantních diskurzů a umístěny do pozice objektu, i na míru, do které mají strukturovat a interpretovat svoji zkušenost v souladu s mužskými pojmovými schémata. (Pringle, 1988). Dvořák a Šedivá (1998) uvádějí oba směry uplatňování moci ve spojitosti se sexualitou, jak ze strany nadřízeného k asistentce, tak i naopak: „Některé mladé dívky jsou plné citu a je-li jejich vedoucí opravdu osobnost, je-li ve svém oboru schopný, má úspěchy a navíc je ještě i pohledný a sympatický, jak snadno se mohou opravdu zamilovat (...) je pak schopná pracovat neuvěřitelně intenzivně, co neobětavěji, je ochotná pracovat hodiny přes čas. Některý šéf to doceňuje, bez postranních úmyslů, jeho vztah k ní to může umocnit; ale někdo jiný naopak zase cít takto se projevující může velice egoisticky využít – pracovně nebo i jinak. Pak – chudák děvče! Jsou i dívky jiné, „děvy dnešní doby“ (ale někdy to jsou i stárnoucí, byť atraktivní ženy, které si nechtějí přiznat, že mládí je již pryč), které vzplanou daleko povrchněji a jsou to naopak ony, které umějí podobného vztahu využít pro ulehčení vlastní práce, ke zkrácení pracovní doby nebo k získání pracovník výhod. Pak – chudák šéf!“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.36). Sexistické stereotypizování spolu s (předpokládaným i reálným) přerušením zapojení se do trhu práce a nedostatečným oceněním jejich schopností vede k tomu, že jsou ženy vylučovány z primárních sfér trhu práce a tím dávají vznik nejnižší třídě

(underclass). Pringle (1988) dále dodává, že femininní sexuální identita je prosazována skrze praktiky v kanceláři, nejočividněji skrze kódy chování a oblékání. Na tomto základě jsou ženy posuzovány dle „femininních“ charakteristik jako je šarm, držení těla, laskavost, povaha a vzhled.

Sexualita je v úzkém propojení s důrazem na vzhled. Ustavičný úsměv, „správné“ držení těla a šarm mohou být také důležitými předpoklady pro perspektivní sekretářku. Kanter (1993) uvádí, že pro sekretářku je vzhled důležitý, jelikož dotváří „image“ jejího šéfa. Ona je první osobou a „bodem“ v kanceláři, kterou lidé přicházející k šéfovi vidí. A tak kromě dovedností, které se váží k vykonávání její práce, je faktorem určujícím kariérní perspektivu sekretářek i osobní vzezření, přitažlivost a společenský takt. Dvořák a Šedivá (1998) toto potvrzují: „vzhledem k funkci vybírá sekretářku obvykle šéf sám (...) Sekretářka především jako pomocnice šéfa vykonává za něj různé rutinní práce. A dále jako reprezentantka úrovně podniku je ozdobou šéfovy kanceláře. Jenže málokdy se podaří nalézt sekretářku, která by byla zároveň dost schopná a zkušená, aby byla šéfovi platnou asistentkou, a přitom aby byla dostatečně, neváhám to říci, atraktivní, aby důstojně zdobila kancelář. V takovém rozhodování se teď projeví šéfova tzv. stupnice hodnot – čemu a proč dát přednost, co považuje za větší hodnotu pro organizaci a tudíž i pro sebe. Dejme tomu, že sekretářka není mladá a atraktivní. Pak je to jednoduché. Situaci řeší její pracovní výkonnost. Jestliže je to perfektní sekretářka, jsou brzy všichni rádi, že ji získali. Ve své podstatě je většina lidí přece jen spravedlivá. Jestliže je sekretářka jen dobrá, chce to čas, než si lidé na ni navyknou. Většina šéfů může mít celou řadu výhrad, ale v tomto směru jsou muži spíše konzervativní a neradi mění spolupracovníky (zejména když si je sami vybrali) – zvyknou si, práce běží a otázku „ozdoby“ své kanceláře vyřeší šéf jinak (ale pozor, řešení přijetím další síly, sice atraktivní, avšak špatné pracovnice, přináší nové, nevíтанé problémy!). Konečně jestliže je to špatná pracovnice a přitom není ani atraktivní, ani mladá, můžeme se jen zeptat, proč chce být vůbec sekretářkou? Vezměme nyní případ, že sekretářka je mladá a atraktivní. Okamžitě s tím musíme u šéfa uvážit další aspekty: přiměřená sexuální seberealizace na straně jedné; sounáležitost s pracovním týmem a rodinné zázemí na straně druhé. Jestliže se sekretářka šéfovi líbí, patrně se nevyhne tomu, aby ji posuzoval jako možný objekt důvěrnějšího vztahu. Takový postoj však hrozí vývojem ve směru k navázání dalších, teď již intimních styků. To se v naší kulturní tradici chápe jako konfliktní s rodinnou situací šéfa v případě, že poměr vyjde najevo (což je naprosto jisté) (...) Závažné jsou jeho důsledky na pracovišti: poměr mezi šéfem a sekretářkou se neutají (průměrná sekretářka se s ním pochlubí přítelkyním, a ty to roznesou při první příležitosti, vhodné a zejména nevhodné – přesto, že svatosvatě slíbily, že

to nikomu, ale skutečně nikomu neřeknou!)“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.37-38). Nejenže tímto výrokem vyzdvihují důležitost vzhledu sekretářky, ale i zdůrazňují rozšířený stereotyp, že ženy rozšiřují pomluvy. Marcuse dle Kanter (1993) považuje sekretářku za představitelku náznaku „organizovaného sexu“ v kanceláři, části „rozsáhlé sexuální manipulace“ současného zaměstnance: bez toho, aby tělo přestalo být nástrojem práce, je mu dovoleno dávat najevo své sexuální znaky ve světě každodenní práce a pracovních vztahů. Sexy dívky i pohlední a mužní pracovníci jsou vysoce zpeněžitelnými komoditami. Sex je zaváděn do sféry práce a veřejných vztahů. Vzhledem k tomu, že jsou sekretářky odměňovány spíše za svůj přístup a vzhled než za své dovednosti, za svoji loajalitu než své vlohy, je častou strategií sekretářek rozvinutí vztahu s nadřízeným a přijetí poslušnosti jako své dráhy k uznání a odměně. A tak navozují s šéfem vztah závislosti, v kterém šéfové budou spoléhat na jejich schopnost předvídat jejich potřeby a reagovat na explicitně nevyjádřené požadavky. Tento blízký vztah souvisí s požadavky osobní služby a poslušnosti. A poutá obě strany tohoto vztahu k sobě blíže. (Marcuse, cit. dle Kanter, 1993). „Takový dokonalý, ideální vztah přátelství, kdy jeden je naprosto spokojen s druhým, všechno probíhá v klidu a pořádku, se může nečekaně změnit; narazíte nečekaně na úskalí. Pak náhle stojíte před otázkou, kam až může přerůst, kam až to přeroste? Tolik hodin pospolu v práci, tolik vzájemné závislosti, tolik stejných dojmů a prožitků, protože nezastírejme si to, podnikání a organizování může být často i velmi napínavé a dramatické dobrodružství. Takovým dobrodružstvím, jenže nežádoucím, se může stát i sex na pracovišti.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s.35-36). Touto formulací Dvořák a Šedivá (1998) předpokládají sexuálně založený vztah mezi sekretářkou a jejím nadřízeným a navíc podotýká, že jeho obětí se stane právě sekretářka a odpovědnost klade na ni: „Při prvních náznacích, že vztah mezi sekretářkou a šéfem začíná překračovat dobrý vztah dvou spolupracovníků, byste si měla uvědomit, že začíná něco velmi nebezpečného, složitého, co většinou pro vás skončí velmi smutně. (...) Můžete se tím připravit nejen o klid, nýbrž i o dobré a zajímavé pracovní místo. Čím je šéf schopnější, úspěšnější, energičtější, čím větší obdiv tím ve vás vzbuzuje, tím spíše bude takovou situaci řešit tvrdě, nemilosrdně, bez ohledů na city. (Dvořák, Šedivá, 1998, s.37). „Co s takovými „nevinnými“ vnějšími projevy, jako je plácnutí přes zadeček a podobné sociální kontakty? Je to stejné, jako se všemi háklivými situacemi, do kterých se žena může dostat. Především se totiž do nich dostat nemá. Na to musí žena dbát mnohem více než muž. Svým chováním, oblečením, mluvou musí dávat najevo své postavení. Nežádoucím situacím se má vyhnout. Muž některé z nich může vyřešit prostým fyzickým násilím. Žena sotva. (...) Nemusíte se plácnutím cítit ponížena. Nebývá to tak míněno. Avšak není také důvodu, abyste se tím cítila polichocena. (...) Buď je výrazem jejich

ješitnosti (...) nebo je to atavistická reakce, muže prostě taková zaoblina k podobné akci láká. Není to míněno jako projev obdivu. A na druhé straně není pravda, že dívka či paní, které se takovéto pozornosti nedostává, je jako žena neatraktivní. (Dvořák, Šedivá, 1998, s.65).

Dvořák a Šedivá (1998) tematizují sexuální poměr nejen mezi sekretářkou a nadřízeným, ale i v rámci vztahu s jejími spolupracovníky. I v tomto případě je žena chápána jako potenciální oběť tohoto vztahu a jako osoba, v jejíž odpovědnosti je snaha takovým kontaktům zabránit. „Sex na pracovišti byl, je a bude. Vždyť tam jsou lidé, ženy i muži! (...) Pro vztahy sekretářky se spolupracovníky neplatí měřítko, která jsme stanovili pro vztahy se šéfem. Někdy je obtížné určit, na kom z oné dvojice, šéf a sekretářka, víc záleží. (...) Mezi šéfem a sekretářkou se vytváří závislost specifického druhu. (...) Vztahy mezi spolupracovníky jsou dány sociální hierarchií na pracovišti, jsou formální i neformální. Konečným důsledkem však je, že jakmile se do těchto vztahů zamíchá problém sexu, žena je vždycky tím, kdo na takovou situaci doplatí. V lepším případě citově, v horším jinak.“ (Dvořák, Šedivá, 1998, s. 64-65).

Je paradoxní, že jsou ženy vnímány tak, že užívají sex ke své výhodě – je mnohem méně pravděpodobné, že budou iniciátorkami sexuálně zabarvených činností než to, že budou jejichmi oběťmi. Mezi prostředky udržování autority nadřízených mužů patří sexualita, obtěžování, vtípkování a hrubé zacházení. Tento problém se navíc komplikuje tím, když není jasné, kde „mužská moc“ začíná a kde končí. Pringle (1988) uvádí, že termín sexuální obtěžování („sexual harassment“) do jazyka vstoupil okolo roku 1976 a rychle nabral dimenzi genderové nerovnosti v práci. Sexuální obtěžování bylo jak akceptované, tak i tabuizované – akceptované pro muže, aby ho produkovali, tabuizovaný pro ženy, aby se proti němu postavily. Sexuální obtěžování není pouze individuálním problémem, ale součástí organizovaného vyjádření mužské moci. Působí zejména tak, aby udržovalo ženy mimo netradiční povolání a podpořilo jejich druhořadý status na pracovišti. Pringle (1988) řadí sexuální obtěžování vedle stereotypizování, nízkých mezd a nedostatku uznání schopností mezi hlavní problémy, které přímo postihují sekretářky.

Sexuální obtěžování je jedním z významných faktorů způsobujících genderové nerovnosti na trhu práce, které je komplexně propojeno s dalšími sociálními a politickými mechanismy ovlivňujícími sféru práce, a působí proto na možnosti prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Ve většině případů se jedná o sexuální obtěžování žen ze strany mužů, a to navíc s výrazným využitím mocenské převahy. Tento fenomén představuje jeden z hlavních instrumentů prosazování mužské dominance a působí jako nástroj systematického snižování statusu žen v zaměstnání a obecně ve společnosti. Je mnohdy prezentován jako projev zdravé sexuality a sympatií, čímž je zastírán fakt, že jde zejména o zneužití moci a uplatnění

patriarchálních společenských vzorců. Udržuje ženy v podřízeném postavení, a rovněž je funkcí společenských hodnot a očekávání vztahujících se k genderovému řádu dané společnosti. Je součástí hodnotové struktury společnosti a jeho logika je zakořeněna v institucionalizovaných kulturních hodnotových vzorcích.

Sexuálně podbarvené chování se stává sexuálním obtěžováním, pokud je nechtěné a pokud je jedním z účastníků vnímáno jako obtěžující či dotěrné. V řadě případů se navíc vyskytuje v souvislosti s dalšími formami diskriminace, které se často překrývají a vytvářejí síť vícenásobného znevýhodnění žen v zaměstnání. Sexuální obtěžování zahrnuje širokou škálu možných nátlaků vytvářejících nepřátelské a stresující prostředí. Celkově nejčastější formou obtěžování jsou sexuálně podbarvené vtipy a sexuálně podbarvené řeči a narážky na soukromý život. (Křížková, Uhde, 2006). Dále zahrnuje tyto formy chování: ukazování erotických časopisů, sexuálně orientované poznámky, posílání erotických obrázků emailem, okukování, milostné vztahy mezi kolegy, mezi nadřízenými a podřízenými, nechtěný tělesný kontakt, nabídky na schůzku i přes nezájem, obtěžující telefonáty a e-maily, sexuální návrhy a pokus o znásilnění. (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

Sexuální obtěžování se vyskytuje ve vztazích jak horizontálně mezi spolupracovníky, tak i poměrně často vertikálně mezi podřízenými a nadřízenými. V tomto případě, kdy je iniciátem nadřízený, může být situace velmi vážná, jelikož do problému vstupuje kromě mocenského vztahu muž – žena i mocenský vztah nadřízený – podřízená, a možnost oběti bránit se obtěžování je výrazně omezena. Narušuje integritu jedince a představuje proto jednu z forem kulturního zneuznání žen jako plnohodnotných členů společnosti. Jeho výskyt je do značné míry umožňován androcentrickými kulturními vzorci, které muži přisuzují aktivní dobovatelskou roli a ženě pasivní roli objektu touhy. (Křížková, Uhde, 2006). Pro české prostředí je charakteristické bagatelizovat výskyt jednotlivých forem, které jsou vnímány jako běžné přátelské a utužující pracovní vztahy. (Křížková, Maříková, Uhde, 2006). Je třeba na něj tudíž nahlížet rovněž jako na jeden z mechanismů, jež udržují ekonomickou nerovnost mezi muži a ženami. Ženy jsou totiž jeho prostřednictvím vytlačovány z pozic, kde mohou být potenciální hrozbou mužské dominance. Sexuální obtěžování udržuje symbolickou nadvládu mužů nad ženami systematickým snižováním jejich profesního postavení, neboť jednostranně zdůrazňuje jejich genderovou roli a sexuální atraktivitu. A na straně druhé podporuje sexuální obtěžování rozdělení pracovního trhu na méně placené femininní obory s nižším statusem a výše finančně hodnocené obory maskulinní, které jsou současně výše statusově postavené. Sexuální obtěžování tedy funguje jako mechanismus, který brání jednak sociální rovnosti a jednak uznání žen jako rovnoprávných členů společnosti. Podporuje tak

jejich ekonomickou závislost a diskriminaci, stejně jako kulturní opovření a erotizaci ženského těla. (Křížková, Uhde, 2006).

2.4. Resumé teoretické části a formulování hypotéz

Nejdůležitější závěry zjištěné v použité literatuře souvisí s trivializací povolání sekretářka/asistentka a jeho nízkým statutem. To je důsledkem několika faktorů, které se navíc vzájemně prolínají. Sekretářky/asistentky se setkávají s nerovnostmi na trhu práce jako ženy, a také vzhledem k tomu, že se jedná o feminizovaný obor, je toto povolání obecně chápáno jako málo prestižní. Na tomto základě je proto nutné rozlišovat pojmy asistent-asistentka a sekretář-sekretářka, jelikož pozice sekretářky či asistentky je vnímána jako kvalitativně odlišná od funkce sekretáře, který má zcela jinou náplň práce a vyšší status. Asistent je kategorie příslušná spíše k sekretářkám a asistentkám a jako muž je v této profesi (která je do velké míry obsazena ženami) chápán jako „nepřirozený element“, a proto je jeho postup na vyšší posty veden jinými (a rychlejšími) liniemi než je tomu u žen.

Asistentky/sekretářky využívají specifické strategie k dosažení uznání, které jsou spojeny zejména s jejich úzkým vztahem k nadřízenému. Tento vztah se jeví jako podstatný při charakterizování profese sekretářek a asistentek. Jelikož je na ně vztahován status odvozený od nadřízeného, může jim z této funkce plynout značná autorita či moc. Jednají jeho jménem, jsou jeho „pravou rukou“ a nadřízený a jeho sekretářka či asistentka jsou chápáni tak, že pracují v páru. S tím také souvisí skutečnost, že kariérní vzestup sekretářky je často spojen s posunem jejího nadřízeného na vyšší posty. Zároveň se však nacházejí na oddělených kariérních žebříčcích z toho důvodu, aby sekretářka nemohla využít tajné informace plynoucí z jejich provázanosti pro svůj vlastní posun v hierarchii organizace. Její kariérní žebříček je omezen a sám o sobě neústí do vyšších pozic. Proto se převážně orientuje na práci pro něj a je od ní vyžadována absolutní oddanost, mlčenlivost, pasivita a poslušnost.

Vztah mezi nadřízeným a sekretářkou je představován jako archetyp vztahu mezi mužem a ženou, v němž nadřízený představuje „maskulinní“ vlastnosti jako je síla nebo racionalita a sekretářka „femininní“ vlastnosti jako pasivita a emocionalita. V případě, že nadřízeným není muž, ale žena, jsou na ni vztahovány vlastnosti maskulinní, a sekretářka vyvíjí mírně odlišné strategie ve vztahu k ní, avšak i v této situaci je pro ni tento vztah v pracovní sféře ústřední.

Na základě prolínání takových rysů tohoto povolání jako je zvláštní vztah s nadřízeným, společný kariérní posun, náplň práce související především s plněním požadavků nadřízeného, odvozený status i moc „bez zásluh“ se vytváří mýtus „ideální sekretářky“ - sexuálně vyzývavé

hloupé ženy, která by kromě toho, že má reprezentativní vzhled a je „poslušná“, měla být také zároveň citovou partnerkou a pečovatelkou. Tento přístup degraduje toto povolání na úroveň profese s nízkými profesními dovednostmi i prestiží.

Na základě zjištěných skutečností je možné stanovit následující hypotézy. Sekretářka a asistentka tvoří dva názvy jednoho povolání, které jsou odlišné od funkce sekretáře, jež je prestižnější. Muži se v profesi „sekretářka/asistentka“ vyskytují v minimální míře a jejich pozice je nazývána asistent. Náplň práce sekretářek a asistentek se odvíjí od jejich nadřízeného, který má podstatný vliv na jejich profesní dráhu. Sekretářky vyvíjejí mírně odlišné strategie ve vztahu k nadřízenému, pokud jí je žena, avšak i za těchto okolností pro ně tento vztah představuje ústřední faktor v rámci práce pro organizaci. V její hierarchii se sekretářky/asistentky posunují spolu s nadřízeným, nemají jiné kariérní ambice než je práce pro něj, protože tak mohou nejlépe dosáhnout uznání a profesního posunu. Moc nadřízeného se přesouvá na ně a díky jejich úzkému vztahu vznikají stereotypy tematizující sexualitu a hloupost sekretářek/asistentek, které jsou příčinou pejorativního chápání tohoto povolání.

3. Rámec a výsledky empirického výzkumu

3.1. Formulace výzkumných otázek

V úvodní části jsem se snažila nastínit teoretické přístupy k profesi sekretářka/asistentka. V praktické části se budu v rámci empirického výzkumu snažit získat charakteristiky pozic sekretářka – sekretář a asistentka – asistent od osob, které je vykonávají. Základní témata by proto měla postihnout otázky na tyto aspekty jejich profese: Jsou pojmy asistentka a sekretářka dvěma označeními pro jedno povolání nebo tvoří dvě odlišná zaměstnání? Za jakých okolností se na těchto pozicích vyskytují muži? Jaké jsou kariérní ambice sekretářek/asistentek? Nakolik je pro ně důležitý jejich vztah s nadřízeným? Mohou jim z něj plynout nějaká privilegia či moc? A nakolik tento vztah ovlivňuje náplň jejich práce? Je tento vztah odlišný pokud je nadřízeným žena nebo muž? Podstatným tématem také bude zjištění názorů dotazovaných asistentek na stereotypy, které bývají spojovány s jejich povoláním a jejich dopad na realitu této profese.

3.2. Použité metodické přístupy

Praktická část práce je založena na případové studii prostředí bankovní instituce, s konkrétním zaměřením na asistentkou pozici, kterou zde vykonávají ženy. Tato společnost není v práci přímo jmenována v zájmu zachování anonymity účastnic výzkumu, ale jedná se o jednu z větších bankovních institucí působících v ČR. Výběr této instituce byl umožněn díky mým kontaktům na tomto místě, jelikož za jiných okolností je přístup do pražského ústředí této společnosti velmi komplikovaný.

Sběr dat byl prováděn pomocí polostrukturovaných interview se třemi asistentkami, které byly ochotné rozhovor poskytnout. Souhrn základních témat, která tvoří základní strukturu rozhovorů, byl předpřipraven na základě prostudované literatury a je přiložen v příloze č.7. Umožnil mi, abych se účastnic rozhovorů otázala na všechny aspekty jejich zaměstnání, kterými se zabývám ve své práci, avšak samotný průběh rozhovoru a konkrétní otázky se vždy odvíjely individuálně dle sdělených informací, jejich ochoty odpovídat a reakcí na jednotlivá témata. Využití polostrukturovaného interview umožnilo tematizovat základní náměty a přitom ponechat asistentkám volnost v odpovídání, ale zároveň napomohlo i při následném analyzování poskytnutých informací. K okomentování byly také předloženy obrazové materiály a články. Asistentkám byly k podpisu předloženy informované souhlasy a ze všech tří rozhovorů byl na základě jejich svolení pořízen audiozáznam. Ačkoli byly přepisy

z rozhovorů vyhotoveny, nejsou v rámci zachování anonymity účastnic rozhovorů k mé práci přiložené, jelikož existuje riziko, že dle poskytnutých informací by mohla být jejich identita prozrazena. Z tohoto důvodu jsou změněna i jména těchto osob, použité iniciály nejsou pravé, ale posunuté. Citace z přepisů a komentáře asistentek jsou použity v praktické části práce při analýze rozhovorů. Text přepisů byl poupraven ve smyslu vynechání opakovaných slov, citoslovcí a přeřeknutí, jelikož pro mou práci je podstatný především obsah hovoru, nikoli tyto jeho jednotlivé prvky. Rozhovor byl k další analýze zpracován s použitím kódů a označováním jednotlivých úryvků vážících se k daným tématům. Při té mi pomohly field notes, které jsem si zaznamenávala v průběhu rozhovorů a které kromě poznatků z rozhovorů obsahovaly i poznámky z pozorování. To bylo použito především k vystižení způsobu vyjadřování účastnic rozhovorů.

V případě mé práce se jedná o kvalitativní výzkum dané instituce a tudíž si nebere za cíl obsáhnout celý fenomén nerovností na trhu práce, ale zabývám se zkoumáním jednoho určitého prostředí, jehož výsledky se nedají aplikovat na sekretářky/asistentky jako celek. Proto je výzkum zpracován jako případová studie asistentek v dané bankovní instituci, jejímž záměrem není postihnout názorů, postojů a strategií všech asistentek či sekretárek, ale cílem práce je prozkoumat specifickou situaci asistentek v této bankovní společnosti.

3.3. Analýza rozhovorů s asistentkami

Všechny tři účastnice výzkumu pracují v této bankovní instituci jako asistentky. První dva rozhovory – s O.N. a B.D. – probíhaly mimo jejich pracovní dobu v restauraci nedaleko sídla této instituce. Hovor byl měl poměrně neformální podobu, asistentky odpovídaly na všechny mé otázky a spontánně komentovaly předkládané materiály.

O.N. je 29 let, je svobodná, bezdětná a jako jediná z dotazovaných asistentek má pouze střední vzdělání. O toto povolání, které nesouvisí s jejím vystudovaným oborem, se začala ucházet po návratu z šestiletého pobytu v Americe. Není se svou profesí spokojená a chce vystudovat vysokou školu, aby mohla usilovat o další kariéru posun.

B.D. je 26 let, je také svobodná a bezdětná. V rámci dálkového studia má vystudovaný obor Finanční management. V současné době působí v této instituci současně na pozici asistentky a controllera. Dále se chce zaměřit na druhý jmenovaný obor.

Třetí rozhovor byl veden s O.U., která v této organizaci působí na pozici asistentky generálního ředitele. Je jí 32, je vdaná, vysokoškolsky vzdělaná a zatím bezdětná. Její vysoké postavení se odrazilo ve formě rozhovoru i v místě jeho konání. Mnoha aspekty se tento

rozhovor lišil od předchozích dvou. Byl veden v budově této organizace v rámci pracovních doby asistentky a nesl se v relativně formálním duchu. O.U. hovořila zásadně spisovným jazykem a ačkoli vyloženě neodmítla odpovídat na některé otázky, reagovala mnohem úsečněji a „úsporněji“ oproti ostatním dotazovaným asistentkám. Při předložení tištěných materiálů žádost o jejich okomentování odmítla s tím, že není kompetentní je hodnotit, jelikož není standardní asistentkou.

Na základě absence teoretického uchopení termínů sekretář-sekretářka a asistent-asistentka a jejich problematického používání bylo jedním ze výchozích témat rozhovorů vymezení těchto pojmů. Termíny asistent a asistentka jsou definovány tak, že tvoří jedno povolání, což však neplatí pro pojmy sekretářka a sekretář. Mužský tvar je charakterizován zcela jinou náplní práce než jeho ženský ekvivalent, ačkoli se na první pohled jedná pouze o rozdíl v rodech. Tato dvě označení jsou chápána jako dvě kvalitativně odlišná povolání a v souvislosti s feminizací tohoto oboru je sekretářka méně prestižnějším povoláním než je sekretář. To dokládá i O.U. *„Jako přímo na pozici sekretářky nebo sekretáře tady muž není, ale je tajemník. A to vím, že občas to bývá takhle v těch finančních institucích, že bývá tajemník. Nebo i tu byla funkce sekretáře, ale nebyla to taková ta klasická, co se týká prostě asistentských prací, byla to trošku jinýho zaměření. Jiný obsah, jiný zodpovědnosti ale jako klasický asistent ne. To neznám.“* (O.U.). V jejím vyjádření je však patrné nejasné používání výše zmíněných pojmů i jejich nepřesná aplikace na označení konkrétních pracovníků. Dá se říci, že i dotazované asistentky tato označení používají poměrně libovolně a nepozastavují se nad tím, že tím samy přispívají k nejasnému vymezení své profese. Používání přesné terminologie nepovažují za příliš podstatné. Je nutné zmínit, že v této organizaci se na základě firemních směrnic formálně povolání sekretářka nevyskytuje a tato pozice je označována výhradně jako asistentská. Všechny tři ženy o sobě hovořily jako o asistentkách, avšak bez výhrad či jakéhokoli upozornění přijímaly i označení sekretářka. Při dotazu na O.N., zda by ji oslovení sekretářka rozhořčilo, odpověděla negativně.

Na přímo položenou otázku ohledně synonymity či rozdílu mezi těmito dvěma výrazy však shodně reagovaly vymezením sekretářky a asistentky jako dvou odlišných pozic. Poukazovaly především na rozdíl z hlediska prestiže a obecného chápání náplně práce. Uváděly, že pozice sekretářky je spojena s méně hodnotnou prací, přičemž dávaly důraz na to, že ony jsou asistentkami – tedy jinou kategorií, která je dle nich významnější. *„Myslím si, že se dá vnímat, že mezi sekretářkou a asistentkou rozdíl je, že asistentka je prestižnější. Ale záleží i na tom, jak je to řečený. Můžeš říct „sekretářka“ hezky a můžeš to říct hnusně, že myslíš, že je to jenom blbá sekretářka. Ale nevím. Mně osobně to nevadí, když mi říkají*

sekretářko, ale myslím si, že asistentka zní líp. Myslím si, že by se mohl používat jenom tenhle výraz. Je to takový vznešenější, je to příjemnější. (...) Pro mě je rozdíl určitě v tom, že sekretářka fakt dělá asi dělá jenom tu sekretářskou práci. Že prostě sedí na prdeli a šéf za ní chodí, chce po ní, aby přepisovala něco do počítače nebo to ještě bylo v době, kdy si to ty šéfové nedělali sami, dělaly to právě za ně ty ženský. Něco přepisovaly, klasicky jenom něco kopírovaly, vyloženě ta administrativa. Kdežto asistentka myslím si, že od toho šéfa, nebo už to tak vzniklo, že ten nověj management začal ty holky úkolovat víc, protože jim právě odpadla ta práce toho různýho přepisování a tēhle blbostí, tak jim začali dávat i práci, která byla pro ně nezajímavá a kterou mohl někdo takovej zvládnout. Takže tím to postoupilo do jiný podoby, protože prostě ty holky nedělají jen tu administrativu, ale dělají i náročnější věci. Třeba i s tēma překladama kolikrát. I když dřív to tak bylo, že sekretářka klasicky fungovala i s překladama. V dnešní době je to takový, že někdy na to mají speciální lidi, takže je to diskutabilní.“ (B.P.)

Nejčastěji uváděnou skutečností, která dle dotazovaných asistentek představuje hranici mezi prestižnější asistentkou a níže hodnocenou pozicí sekretářky, je vaření kávy. Tato aktivita může do jisté míry reprezentovat soubor činností, které mají souvislost s domácími pracemi, úklidem, posluhou a osobními službami. O nich se předpokládá, že souvisejí s tradiční ženskou rolí a domácí sférou, v níž nejsou finančně ohodnoceny. Z hlediska prestiže práce mají tedy nízký status a od žen se očekává, že budou tyto činnosti dobrovolně vykonávat. Je tedy možné, že se jim ženy (ať už vědomě či nevědomě) brání a samy je negativně hodnotí. „Mezi asistentkou a sekretářkou je asi ten rozdíl, že asistentka má větší tým lidí, to znamená, že s věcma jako je vaření kafe nebo „Dones mi oběd“ to si k ní – jako ke mně – nikdo nedovolí. To bych potom nestíhala to, co musí být hotovo. Ale když je to asistentka pro jednoho konkrétního člověka, tak ta už potom připravuje kafe, připravuje nějaký svačiny, vlastně cokoli chce. Dojde mu pro oběd, vyřídí mu třeba poštu, telefony, takovýhle věci.“ (O.N.). Linií rozdělující tyto dva termíny je dle názoru O.N. množství nadřízených. To opět může mít souvislost s vykonáváním osobním služeb pro nadřízeného, jelikož ty mohou být vyžadovány především za předpokladu, že asistentka pracuje pouze pro omezený počet nadřízených, kterým zajišťuje maximální možný servis. „...ale ten rozdíl vidím v tom, že nejsem k dispozici jenom jemu (pozn. autorky – svému šéfovi) a že nejsem zatěžovaná věcma jako: „Uvař mi kafe.“, „Dones mi tohle“, „Připrav tohle“.“ (...) „Jsem vlastně asistentka celého týmu, celého risku. To znamená, že nejvíc práce dělám pro svého šéfa, pro O.T., ale dejme tomu tak 80% další mojí práce je pro dalších asi 30 lidí, který spadají do týmu korporátního risku. Takže to není standardní asistentka, která vaří kafe... ale

je to spíš jakoby týmová asistentka. A jsem součástí toho týmu. (...) Ale jinak vlastně když je to sekretářka jako třeba u generálního ředitele, tak ta konkrétně mu to kafe vaří. Sekretářka pro jednoho konkrétního člověka, i ty jsou tady v bance. Ale to já nedělám.“ (O.N.). Nicméně O.U., která je zmíněnou asistentkou generálního ředitele, se také vymaňuje z označení sekretářka – jak ji označila O.N. – a chápe vaření kávy tak, že je mimo rámec jejích povinností. „Já myslím, že spousta lidí to jako synonyma používá, ale myslím si, že ta asistentka, že to už je víc. Ta sekretářka opravdu... nebo já si pod tím představuju víc, že vaří to kafe, uvádí návštěvy, kdežto ta asistentka už musí prostě spolupracovat víc s tím šéfem, dělá prezentace a podílí se na té práci toho šéfa. Už to není jen o tom, že by zvedala telefony a vařila kafe.“ (O.U.).

Všechny asistentky se tedy shodně snažily vymanit z označení sekretářka, jež definovaly jako pojmenování pro jinou pozici, než kterou zastávají ony a která je kvalitativně odlišná od jejich ve smyslu náplně práce i požadovaných schopností. Je tedy možné, že tím, že se snaží vůči funkci sekretářek takto vymezit, ji opětovně degradují, čímž potvrzují její hodnocení jako málo prestižního povolání. Ukázalo se, že ani asistentky, které jsou chápané jako osoby, které toto zaměstnání vykonávají, nejsou schopny přesně definovat, zda se jedná o různá pojmenování jedné profese či o zcela odlišná povolání.

V souvislosti s problematickým uchopením názvu této profese, kdy samy dotazované asistentky hovořily o ne zcela jasně vymezené hranici mezi termíny sekretářka a asistentka, byla tematizována náplň jejich práce. Můžeme vysledovat tendenci asistentek diferencovat tyto dva pojmy na dvě kategorie, přičemž se distancovaly (dle jejich názoru, který kopíruje názor všeobecně rozšířený) od méně prestižního postu sekretářek. Tento rozdíl vnímají především na základě toho, že pro své nadřazené nezajišťují „servis“, který můžeme chápat pod zástupným výrokem „nevařím kafe“. Ačkoli sjednávají schůze svých nadřazených a připravují na ně materiály, upozorňují na to, že nepřipravují občerstvení ani nezajišťují úklid. „...Vlastně připravuju kompletně věci na úvěrový výbor, kterej probíhá každý úterý, kde se vlastně schvalujou ty největší úvěry v bance. Kde se jedná o hodně peněz, tak musí u toho být asi 9 nejdůležitějších lidí v bance, který ty úvěry podepíšou. To znamená, že já vlastně pro tenhle ten mítink dělám kompletní přípravu. To znamená, že ten mítink svolám, zarezervuju zasedačku, zarezervuju notebook... rozfotím pro ně veškerý podklady, aby věděli jaký případy na ten úvěrový výbor jdou. Takže všechno rozfotím, roznesu, připravím jim to, a pak v to úterý s nimi zasedám na tom úvěrovém výběru... to trvá asi tři hodiny. A během těch třech hodin zapisuju to, co oni k tomu úvěru... jaký mají dodatky. Dělam zápisky z té schůze s tím, že tam mám originál aplikace, ten mi oni podepíšou, a po tom úvěrovém výběru odcházím

k sobě k počítači a dělám veškerý zápisy do systému.“ (O.N.) „Ale úklid prostoru po schůzi vám zajišťuje někdo jiný?“ (tazatelka) „No, to už je zase ta paní. Uklízečky nebo ta konkrétní paní, která má na starosti tyhle ty zasedačky. Takže vyloženě to není práce jako vaření kafe nebo nějaký úklid, a tak.“ (O.N.). Prestižnější chápání asistentek je v této organizaci podpořené i tím, že na služby jako je příprava občerstvení a zasedací místnosti – které jsou spojované s nižším statutem – zaměstnává tato bankovní instituce specializovanou osobu. O.N. také poukazuje na to, že její profese není spojena pouze s požadavky jejího nadřízeného, což by mohlo vést k tomu, aby byla chápána jako sekretářka, ale poukazuje na to, že její profese obnáší množství další, odbornější práce. „Většinou po ránu dochází k takový smršti telefonátů, kde vlastně uhání... protože já dělám na úvěrech, na korporátech. To znamená, že oni honí to, aby ten úvěr byl co nejdřív schválený, aby ten klient mohl čerpat peníze. To znamená, že vyřídím nějaký telefonáty po ránu, a pak ten den probíhá tak, že se u mě schází všechny úvěry, já je zapisuju do takový databáze, kterou tam máme... a je to hodně administrativní práce. Je to hodně tabulek, hodně zápisů, nějaký rozfocování, shánění podpisů, takže je to hodně administrativy. (...) Takže dělám zapisování těch úvěrů do databáze, pak k tomu nějaký schvalování ratingu, a zapisování tabulek, tabulek, tabulek... protože vlastně je potřeba, aby ke každému úvěru to bylo dohledatelný. Když se něco zapomene, tak aby to bylo nějakým způsobem dohledatelný. To znamená, že každé úvěr zapisuju do dalších třech různých tabulek. Z kterých se dá dohledat o kolik peněz šlo, kdy to bylo schválený, s jakým datem, s jakějma připomínkami, s jakějma podmínkami. Takže vlastně hodně zápisů.“ (O.N.) Naproti tomu je náplň práce O.U. zcela spojena s požadavky jejich dvou vysoce postavených nadřízených. „Jsem asistentkou generálního ředitele a zároveň asistentkou člena představenstva. Takže asi hlavní náplní mojí práce je vést jim kalendář, organizovat schůzky, hlídat aby – pokud si pánové zorganizují schůzky sami – aby se to nekřížilo, dále pak samozřejmě zpracovávám dokumenty, který jsou na podpis, co dál... připravujeme samozřejmě prezentace na různé schůzky. To jsou asi tak ty základní 3 základní věci, co se musí.“ (O.U.).

Asistentky potvrzují domněnku o proměnlivosti této profese jak v souvislosti s potřebami konkrétního nadřízeného, tak i v rámci různých institucí. To komentuje i B.D., která působí v této organizaci jako asistentka, ovšem získala i odbornější controllingovou agendu. Tím vybočuje z „klasického“ schématu kariérní dráhy asistentek (sekretárek), která je dle Pringle (1988) uzavřena v kariérním žebříčku nižších úředníků, odděleného od těch linií, které by mohly vést do jiných profesí v rámci organizace, natož do managementu. B.D. se tím také vymaňuje z klasického „ženského“ přístupu k této práci, jak jej definuje Pringle (1988). Ta

uvádí, že ženy mnohdy považují toto povolání za svůj definitivní cíl v rámci práce pro organizaci a neusilují o posun na vyšší posty. Muži naproti tomu obvykle své asistentské období chápou jako dočasnou epizodu ve své kariéře, která jim slouží ke sbírání zkušeností a informací o dané instituci. B.D. tvrdí, že již od počátku své působení v této pozici jako asistentka chápala pouze jako dočasné zařazení sloužící ke sbírání zkušeností. „*Když už jsem sem nastupovala, tak ta dohoda taková byla, že bych se chtěla posunout někam jinam, že bych na té pozici asistentky nechtěla zůstat dlouho, bylo to spíš z toho důvodu, že jsem chtěla mít takovej všeobecněj přehled o té firmě, a to člověk na pozici té asistentky dostane docela slušnej. Takže jsem zároveň dostala částečnou controllingovou agendu. (...) Samozřejmě že to přišlo až po těch zhruba třech měsících té zkušebky, co si ten můj šéf vyzkoušel co zvládnou, co nezvládnou. Když viděl, že to jde, že jsem šikovná, pomalu ale jistě mě začal nabalovat dalšíma věcmi.*“ (B.D.). Ačkoli v pozici controllera vidí svoji budoucnost a působení v organizaci jako asistentka chápe pouze jako dočasné, momentálně velká část její práce souvisí s plněním požadavků jejích nadřízených. „*Samozřejmě obsahuje tu agendu klasickou kancelářskou, administrativní, ale plus jsem do toho ještě dostala částečnou agendu controllingovou. A když budu mluvit vyloženě o té asistentce, tak je to kompletní support finančního ředitele a celý finanční divize, třídění pošty, vyřizování korespondence mezi divizema, různý zpracování cestovních příkazů, následný vyúčtování... prostě support. Kompletní, veškerěj support pro ty lidi, který na té divizi jsou.*“ (B.D.). Tím potvrzuje premisu, dle níž náplň práce asistentky (sekretářky) do velké míry závisí na dané společnosti a potřebách konkrétního nadřízeného. Tento faktor také může přispívat k nejasnému profesnímu postavení asistentek a sekretářek. B.D. srovnává náplň své práce a další zkušenosti ze současné práce s minulou, kde se cítila dle svých slov spíše „jako sekretářka“ díky osobním službám, které vykonávala pro svoji nadřízenou. Svoji současnou práci hodnotí oproti minulé jako prestižnější i díky tomu, že její povinností není již zmíněná negativně hodnocená povinnost přípravy kávy. „*To je další věc, která se tady nedělá, což je úplně dobře, protože my na těch patrech nemáme k dispozici žádněj erár co se týče kafe, čajů a tohohle sociálního zázemí. To funguje pouze na prvním patře, kam chodí externí klienti, takže když je schůzka takhle organizovaná někde v bance, tak ne. Maximálně jim můžu přinést vodu, když jsou tam skleničky. Ale říkám, zase v té minulé práci tam to tak fungovalo, že jsem i dělala kafe a posluhu. (...) Vzhledem k tomu, že asistentku jsem už dělala i v jiný společnosti, tak musím říct, že na každý pozici je to jiný. Záleží prostě na společnosti. (...) V té společnosti, kde jsem dělala dřív, když svolávala jednání ta moje šéfová, tak ano – já jsem obvolávala lidi, aby dorazili, že už je čas, když nešli, ale tady to většinou chodí tak, že tyhle mítinky svolává buď nadřízeněj mýho šéfa, což je*

generální ředitel, takže si to zastřešujou holky samy, a když je to interní mítink, tak si to většinou obvolá sám, nebo když se to týká někoho z jiný divize, tak mi akorát zavolá, jestli bych mu mohla zavolat kde je, jestli přijde...ale jinak ne. Maximálně pošlu pozvánku, ale to je celý.“ (B.D.).

Náplň práce tedy hraje velkou roli při utváření názoru na jejich povolání a stupni jejich profesních ambicí. Dotazované asistentky nepotvrzují tezi Pringle (1988) o „strnulosti“ v jednom povolání a nezájmu o profesní mobilitu, ale dá se říci, že snaha o kariérní posun mimo současné povolání nebo setrvání v něm souvisí s individuálními strategiemi. Mezi důležité faktory, které ovlivňují jejich postoj k profesní dráze, patří také stupeň vzdělání. B.D. vystudovala vysokoškolský obor Finanční management a i na jeho základě není jen asistentkou, ale získala i controllingovou agendu. Na vzdělání klade důraz i O.U., která sama sebe díky němu vyčleňuje z řad „klasických“ asistentek. „...*Nejsem asi úplně standardní sekretářka, jelikož mám vystudovanou vysokou školu a šla jsem sem původně vlastně překládat. Protože mám vystudovanou filosofii, anglistiku, germanistiku, takže jsem na tu pozici šla tak nějak postupem. Ale nejsem asi ten klasickéj typ, co vystuduje střední ekonomickou školu a jde dělat asistentku.“ (O.U.). O.N. jako jediná ze tří účastnic rozhovorů není vysokoškolsky vzdělaná, což pociťuje jako nevýhodu v dalším uplatnění. Její původní představa o této práci se neshoduje s realitou, a proto se chce uplatnit v jiné profesi. „*Já jsem měla poměrně naivní představu o práci asistentky, protože jsem byla šest let v Americe a když jsem se vrátila, tak jsem si vysnila, že bych chtěla dělat asistentku. Nevím, proč jsem si myslela, že to bude dobrá práce, pro mě vhodná. Ale vidím, že chci najít něco jinýho. Určitě ne asistentku ...Určitě něco jinýho. Od toho se odvíjí i to, že chci začít studovat vejšku, protože vidím, že bez tý vejšky se to nikam neposouvá... že ten výběr práce je strašně zúžený, třeba i v bance. Kdybych měla vejšku, tak se tam nabízí poměrně hodně zajímavých pozic, který mi ale bez vejšky nikdo nenabídne.“ (O.N.). Kromě vzdělání a vlastních ambic patří i náplň práce mezi důležité faktory, které ovlivňují názor asistentek na setrvání v této profesi. „*Já si myslím, že i ta moje práce je hodně monotónní. Protože když ji už člověk dělá delší dobu, já už jsem tam nějaký rok a čtvrt, tak je to strašnej stereotyp. Je to pořád dokola: tabulka, zápis, tabulka, zápis... Ta administrativa je hrozně stereotypní. Pak když do toho člověk zaběhne. (...) Chtěla bych zdůraznit, že z mého hlediska mi přijde, že jsem taková ta poslední v řadě, kde končí to, s čím nechce mít nikdo nic společnýho. Nebo takový hodně pracný věci, u kterých chvíli trvá...že se to zapíše, ty, který vyžadují pečlivost. Ty mi většinou končí na stole, protože s tím je moc práce a nikdo se s tím nechce zdržovat, tak to nechají u mě. Myslím si, že asistenská práce je taková nedocenená, protože musím být pořád k ruce,***

řeším většinou věci, který už nikdo nechce řešit, nebo když si někdo neví s něčím rady, tak řekne: „Hele, prosím Tě, zjisti to jak to je.“ Já permanentně dennodenně řeším nějaký věci, s kterými už nikdo mít nic společného. „Prosím Tě, vyříd' to nějak nebo tam zavolej. Nebo to zjisti jak to je.“ Tohleto mě úplně unavuje, že se nemůžu soustředit na jednu práci, kterou bych chtěla dokončit, ale permanentně mě někdo s něčím vyrušuje...s nějakajma dotazama: „Kde to je““, „Co s tím mám...?“ (O.N.). Ačkoli zastává O.U. poměrně vysokou funkci jako asistentka generálního ředitele, i ona svou budoucnost vidí v jiném oboru. „Protože já kromě práce, kterou dělám, tak dělám ještě hudební management a tomu se věnuju čím dál tím víc. Takže si myslím, že nakonec skončím u toho hudebního managementu.“(O.U.).

Vztah k nadřízenému je důležitým faktorem při vymezování povolání asistentky a sekretářky. Od něj se odvíjí velká část náplně práce asistentek i jejich subjektivní hodnocení spokojenosti s jejich prací. Asistentky potvrzují důležitost přátelské formy vztahu s jejich nadřízeným pro jejich práci i pro celkově dobré fungování týmu. Kromě O.U. si obě dotazované asistentky se svým šéfem tykají. „Takže si tykáme. A ten vztah je takovej, že mi vypráví o své rodině, protože má dvě děti a teď ještě čeká dvojčata, takže je z nich úplně vyřízenej... takže mi o nich vypráví. Řekla bych, že ten vztah je přátelskej.“ (O.N.). Na otázku, zda má podobný úzký vztah její šéf i s jinými zaměstnanci, uvádí, že některým by osobní informace, které sděluje jí, zřejmě neřekl. Dá se zde tedy hovořit o jistém druhu neformálního až osobního vztahu, který mezi nimi panuje a který je ze vztahů dotazovaných asistentek k jejich nadřízeným nejsrdečnější. Popírá však jakékoli užší kontakty, které by měly jinou formu než přátelskou. B.D. si svým šéfem také tyká, avšak uvádí, že jejich vztah není dobrý a svého nadřízeného nazývá „jediným špatným elementem na tomto oddělení“. „Jo, tykáme si. My jsme se poznali na úrovni kolegů, já jsem pod něj nespádala. On byl vedoucí controllingu a já jsem spadala pod někoho jinýho. Tím, že jsme byli na stejný úrovni, tak jsme se dokázali normálně bavit. Od té doby, co se stal mým šéfem, tak to prostě nešlo.“ (B.D.). O.U. sice poukazuje na to, že má se svým nadřízeným kladný vztah, nicméně formální oslovení mezi nimi spojuje s jeho vysokým statutem (který se sekundárně odráží na ni). „Tak přátelský určitě je, ale vykáme si. Protože si myslím, že přeci jenom... je to generální ředitel, takže určitá úcta by tam měla být. Podle mě pokud je tam to tykání, tak to není úplně to nejlepší.“ (O.U.).

Všechny tři asistentky popírají, že by vztah s jejich nadřízeným měl sexuální dimenzi.²⁶ Nepřipouštějí, že by se mezi nimi vyskytovaly podobné užší kontakty, nicméně oceňují

²⁶ jelikož se jedná o choulostivé téma, je nutné na tomto místě upozornit na faktor pravdivosti jejich výpovědí.

přátelskou podobu jejich vztahu. „*S mým původním šéfem, ke kterému jsem nastupovala, jsem měla myslím hezkej vztah, ale ryze pracovní. Ryze pracovní, maximálně když jsme se dostali někam ven, na nějaký večere a večírky, tak jsme se dokázali bavit o našich soukromých životech, ale jinak v práci to bylo vyloženě na pracovní bázi.*“ (B.D.). Důraz na emociální stránku jejich vztahu se neprojevuje v tak velké míře jak ho akcentuje Kanter (1993). Aspekty osobního vztahu mezi asistentkou (sekretářkou) a jejím nadřízeným tedy asistentky v této organizaci naplňují pouze částečně. Možnou příčinou je nastavení struktury společnosti, v níž osobní asistentky má pouze nejvyšší vedení banky. Níže postavené asistentky nejenže nepracují pouze pro jednu osobu, ale obsah jejich práce zahrnuje i odbornější úkony, které nejsou přímo spojené s jejich nadřízenými. Tím je omezen faktor zásadové libovůle a pravomoci nadřízeného jsou tímto omezeny. Můžeme hovořit o odvozenosti statusu, kdy je funkce asistentky hodnocena dle postavení jejího nadřízeného a jejich profesní kariéry mohou být propojeny. O.N. potvrzuje tezi Kanter (1993) o svázanosti kariérního posunu asistentky s jejím nadřízeným. „*Předchozí generální ředitel měl taky nějakou svojí asistentku, sekretářku...a ta odešla s ním. Tu on si vzal s sebou. O ní byla pěná chvála, že to byla neuvěřitelná asistentka nebo sekretářka, že byla schopná zařídit úplně všechno. Prý byla úplně neuvěřitelná... a ta teda odešla s ním.*“ (O.N.). Podotýká, že jí by se však tato situace zřejmě netýkala z toho důvodu, že není asistentka pouze jednoho člověka a pracuje i pro jiné osoby. Profesní dráha O.U. také kopíruje schéma společného kariérního posunu sekretářky s nadřízeným. „*Tam to bylo proto, že jsem nastupovala vlastně pro cizince, který pracoval tady na pozici šéfa operations, který se vlastně postupně vypracoval jako člen představenstva. On už tady v současné době není, ale vlastně tím, že jsem postupovala celou dobu s ním. Takže vlastně díky tomu nějak i díky restrukturalizaci ústavu jsem se vlastně dostala až na pozici tuto.*“ (O.U.).

Faktor poslušnosti, který bývá s asistentkami spojován a který ústí v zaměření na pochvalu, byl také v rozhovoru tematizován. Ačkoli asistentky zdůraznily důležitost pochvaly od nadřízeného, neinterpretovaly ji jako specifický determinant povolání asistentky (sekretářky), ale komentovaly ji jako všeobecně motivační faktor ve vztahu nadřízeného a podřízeného. To, že nepotvrdily zaměření na pochvalu, osobní hodnocení a absolutní oddanost, jak ho předpokládá Kanter (1993), může mít příčinu v tom, že nejsou asistentkami (dle jejich názoru tedy spíše sekretářkami) pouze jednoho nadřízeného, kterému by byly zcela podřízené. „*Myslím si, že všeobecně je motivující pokud vám šéf prokáže, že je s vaší prací spokojen. Že se mu to líbí nebo že takhle si tu cestu taky představoval. Pokud by tam - obzvláště mezi asistentkou a nadřízeným – byl nějaký střet, tak si myslím, že by moc ta spolupráce asi*

nemohla jít někam dál. Tak myslím si, že samozřejmě je to určitě motivující, pokud ta pochvala přijde nebo aspoň... nemusí to být úplně pochvala ale pokud vidí člověk tu spokojenost, tak určitě jo.“ (O.U.). O důležitosti pozitivního ohodnocení pro motivaci pracovníků hovoří i B.D., která ji dokládá vlastní negativní zkušeností. „Myslím si, že je to hodně důležitý, ve vztahu jako vůbec nadřízenýho a podřízených. Jestliže ten nadřízený neumí ty podřízený alespoň takhle slovně ohodnotit, když už nijak jinak, tak ty lidi časem ztrácej motivaci proč by to pro něj vlastně měli dělat. Proč by měli strávit takovej čas, věnovat takový úsilí prostě do něčeho, za co stejně nebudou nějakým způsobem ohodnoceny... Konkrétně se mi stalo to, že jsem měla zlomenou nohu a byla jsem tři měsíce doma a tím, že na mě tlačili, kdy se vrátím a kdy přijdu, tak jsem o 14 dní dřív ukončila svoji neschopnost. Šla jsem do práce a v domnění, že to nějakým způsobem někdo ocení, tak naivně... a nic prostě. Nebrali na mě absolutně žádný ohledy i když ta noha nebyla v castku a honili mě jak nadmutou kozu a já jsem si hned druhý den rvala vlasy proč. Jestli jsem to vůbec měla zapotřebí.“ (B.D.).

V rámci tradičního pojetí bývá vztah asistentka (sekretářka) – šéf tematizován jako archetyp vztahu žena – muž. Na tomto základě jsou na ně aplikovány konvenční role, připisované ženám a mužům. Pringle (1988) dokonce uvádí, že vlastnosti ideální sekretářky jsou často zobecňovány na vlastnosti ideální ženy či manželky. V současné době jsou nadřízenými všech tří dotazovaných asistentek muži. Při otázce na jejich názor, zda si myslí, že by tento vztah byl jiný, kdyby jejich nadřízenou byla žena, odpověděly O.U. a O.N. záporně. Upozorňovaly na to, že nechtějí generalizovat, ale nepředpokládají, že by vztah přinesl negativní stránky. Dále však eventuální výhody či nevýhody nerozváděly. „Já myslím, že ne. Že by to bylo stejný... určitě záleží osoba od osoby. Ale myslím si, že normální ženská by se mnou taky neměla žádný problém.“ (O.N.). Podobně reagovala i O.U.: „Tu zkušenost nemám, ale myslím si, že se to takhle všeobecně nedá říct, jestli muž nebo žena. Že je to víceméně o konkrétních lidech. Ale myslím si, že snad bych neměla problém ani s ženou.“ (O.U.). B.D. jako asistentka pro nadřízenou pracovala ve svém minulém zaměstnání. Vyřizovala pro ni mnohé soukromé záležitosti včetně vyzvedávání auta ze servisu a plateb z jejího účtu, ovšem rozdíl práce pro ni a pro současného nadřízeného připisuje spíše velikosti organizace než skutečnosti, že nadřízenou byla žena. „Měla jsem tam na starosti nějaký reporty, ale spíš to bylo vyložene o supportu tý ředitelky. Dokonce jsem ani nezastřešovala jiný lidi, byla jsem pravá ruka jenom tý šéfový... kolikrát jsem jí zajišťovala i soukromý věci... vyzvednout auto ze servisu, zavést ho tam. Takovýhle vychytávky. Zaplatit nějaký její faktury, měla jsem přístup dokonce k jejímu účtu, mohla jsem jí přes internetový

bankovníctví zadávat příkazy. Tam to bylo takový... takový bližší. Tady s těma šéfama nejsem v takovém vztahu jako jsem byla s ní. Měla jsem o ní takový informace, který se normálně nedostanou k lidem, a znala jsem ji tím, že jsem pronikla i do jejího soukromí. Byl to trošku jinej vztah.“ (B.D.).

Vztah mezi asistentkou (sekretářkou) a jejím nadřízeným je podstatným aspektem jejího povolání a do velké míry ovlivňuje náplň její práce i postavení, které získává v rámci organizace. Ačkoli není pozice sekretářek a asistentek exekutivní a převážná náplň práce slouží jako podpora managementu, disponují jistou mírou moci. Potvrzují teze Kanter (1993) a Pringle (1988), dle nichž mohou asistentky získat autoritu díky svému úzkému vztahu s nadřízeným. Můžeme rozlišit dva směry uplatňování vlivu: jednak směrem ke spolupracovníkům a spolupracovnicím, a také směrem k nadřízenému.

O.U. pociťuje jistý stupeň autority, který jí prokazují její kolegyně a kolegové. *„Tak mocí bych to nenazvala, ale určitě to takhle funguje. Obzvlášť pokud je někdo asistentka generálního ředitele, tak myslím si, že to prostě funguje. Pokud člověk něco potřebuje a zavolá, tak ty lidi už jsou v pozoru a opravdu to funguje.“ (O.U.).* Její výrok však zcela reálně nevystihuje autoritu, která je spojena s jejím postavením. Jelikož rozhovor s ní probíhal narozdíl od další dvou interview v jejím pracovním prostředí, mohla jsem pomocí pozorování vystihnout i atmosféru, která panuje v tomto prostředí. Vystupování O.U. je distingované a formální. Když o O.U. hovoří ostatní pracovníci této instituce, mluví vždy s jistou mírou úcty a nedovolí si k ní neformální chování podobné tomu, které mají mezi sebou.

Asistentky O.N. a B.D., které mají nižší postavení než O.U., nepociťují, že by měly vzhledem ke svým spolupracovníkům autoritu na základě své funkce. U B.D. je toto zapříčiněno také jejím negativním vztahem ke jejímu nadřízenému, který je důvodem toho, že se mezi nimi nevyvinula úzká spolupráce a tedy stav, který mnohým asistentkám umožňuje disponovat mocí. Asistentky připouštějí, že z jejich funkce může plynout moc i co se týče ovlivňování některých kroků jejich nadřízeného. Ačkoli nemají post konzultantek nebo poradkyň, spolupracují s ním při vedení jeho kalendáře, a asistentkami dojednané termíny musí jejich nadřízení respektovat. *„Vliv co se týká chodu banky, tak to určitě ne, to si samozřejmě řídí sám. Ale co se týká jeho diáře nebo ovlivňování těchto věcí, tak to samozřejmě ano. (...) Jsem asistentkou generálního ředitele a zároveň asistentkou člena představenstva. Takže... asi hlavní náplní mojí práce je vést jim kalendář, organizovat schůzky, hlídat, aby – pokud si pánové zorganizují schůzky sami – se to nekřížilo.“ (O.U.).* Přístup do diáře nadřízeného a sjednávání schůzek je často uváděným aspektem jejich práce, který umožňuje „organizování“ jejich šéfa. Tuto premisu Pringle (1988), která hovoří o

manipulování nadřízeného tím, že organizuje jeho schůzky, vyřizuje mu agendu, vede jeho diář a zprostředkovává komunikaci s jeho pracovními partnery, potvrzuje i B.D. „*Mám přístup do šéfova kalendáře, takže čas od času zavolá, napíše email, že potřebuje zorganizovat nějakou schůzku, zajistit zasedačku nebo něco vytisknout.*“ (B.D.). O.N. potvrzuje další tezi Pringle (1988), když se označuje za „pravou ruku“ svého nadřízeného a popisuje některá privilegia, která pro ni z tohoto jejího postavení plynou. „*Protože pro svého šéfa dělám hodně věcí, je na mě poměrně závislej, protože jsem na telefonu a spoustu věcí mu vyřídím, když on tam není... tak jsem si všimla, že mě bere jako svoji pravou ruku. To znamená, že trošičku si myslím, že si mě předchází. Když ho o něco požádám, dejme tomu, že bych chtěla jít na nějaký školení, který platila banka, tak takovýhle věci, různý školení...on mi vlastně podepíše bez jakýchkoli problémů. Ještě je za to rád. Myslím si, že o cokoli ho požádám, tak to vždycky udělá jakoby přednostně.*“ (O.N.).

Vztahy ke spolupracovníkům hodnotí všechny tři asistentky pozitivně. Hovoří o přátelských vztazích a poukazují na to, že jsou důležité pro pozitivní atmosféru v organizaci podobně jako dobré vztahy s nadřízenými. „*Tak já už jsem tu devět let, takže za tu dobu už víceméně znám většinu osazenstva banky a musím říct, že ty vztahy jsou přátelské, že si nepamatuju, že by tady byl někdy nějaký konflikt s kýmkoli.*“ (O.U.). Nerozlišují mezi vztahy ke spolupracovnícům a spolupracovníkům, nijak je neproblematizují. Je však možné, že tyto vztahy jsou ovlivněny vztahem k nadřízenému. Například B.D. má lepší vztahy se svými kolegy než se svým šéfem, a proto s ním také není spojována užší souvislostí, jež by mohla mít negativní dopad na vztah jejích kolegů a kolegyně k ní.

Možnost sexuálního poměru mezi kolegy tematizovala pouze O.N. Nicméně ve svém případě je popřela hovořila o nich s jistou mírou sarkasmu. „*A chápu i tohleto, že nějakým domácím stereotypem hledají povyražení. To mi taky přijde celkem normální. A tohleto, k čemu bych se asi já přiřadila... asi k tomu „málokdy“* (pozn. autorky - procentuální poměr odpovědí na otázky z ankety „*Flirtujete v práci s kolegy?*“ v rámci článku „*Flirtování prospívá zdraví, tvrdí sekretářky*“ – viz příloha č.8). *Určitě teda ne s těma, s kterejma sedím u stolu. Možná na nějakým jiným patře nebo z nějakýho jinýho departmentu, ale s těma, s kterejma já konkrétně sedím u stolu, v tom týmu, tak asi ne. Ty mě moc nepřitahujou, jak je vidím každé den.*“ (O.N.).

V průběhu rozhovorů jsem se snažila zjistit názor asistentek na stereotypy, které bývají spojovány s profesí asistentek a sekretářek. Ačkoli se samy nazývají asistentkami (na základě formálního názvu jejich pozice ve firemní hierarchii), přijímají i označení sekretářka a diferencují se od něj až při přímé otázce. Proto mě zajímal jejich pohled na stereotypy, které

degradují profesi, do níž bývají zařazovány. Snažila jsem se zjistit, zda je pobuřují či zda je ignorují, nebo zda je chápou tak, že mohou mít nějakou souvislost s realitou. Nejprve jim však byla položena otázka, jestli znají nějaké tradované výroky o sekretářkách. Na základě jejich odpovědí jim byly předloženy tištěné materiály k okomentování. Ty zahrnovaly jednak články, jejichž obsah souvisel se stereotypy o tomto povolání, a dále vtipy, které je poměrně lascivně rozvíjely.

B.D. a O.N. předložené materiály přijaly se zaujetím a poměrně spontánně reagovaly na jejich obsah. Naproti tomu O.U. mou prosbu striktně odmítla s odůvodněním, že nepatří do kategorie „klasických sekretárek“ a tudíž se na ni nevztahuje. *„Já teda...já to takhle nemůžu asi obecně hodnotit, protože si myslím, že nejsem asi úplně standardní sekretářka, jelikož mám vystudovanou vysokou školu a šla jsem sem původně vlastně překládat. Protože mám vystudovanou filosofii, anglistiku, germanistiku, takže jsem na tu pozici šla tak nějak postupem. Ale nejsem asi ten klasickéj typ, co vystuduje střední ekonomickou školu a jde dělat asistentku, takže na to nevím, co bych Vám odpověděla.“* (O.U.). Je tedy pravděpodobné, že vzhledem k jejímu vysokému postavení si před ní nikdo nedovolí podobné vtipy prezentovat a pokud ano, O.U. je na sebe ani nevztahuje. Na základě své snahy dozvědět se, jak tyto vtipy chápe, nastínila jsem ji některé z nejčastějších stereotypů (hloupost sekretárek, důraz na vzhled a sexuální podstata vztahu s nadřízeným). *„Ne, tak já. To jsem samozřejmě slyšela, ale musím říct z vlastní zkušenosti, že jsem to teda nezažila ani u sebe ani u kolegyně. Takže je možný, že to někde funguje ty vtipy, že třeba vycházejí ze života, ale musím říct, že jsem se s tím nikdy nesešla ani s kolegyněma, nebo že bych o tom slyšela. Určitě je možný, že to někde funguje, ale tady ne.“* (O.U.). V rámci tohoto výroku i vyznění jejího komentáře své pozice je evidentní, že O.U. nepovažuje tematizování stereotypů týkajících se sekretárek za podstatné. Sice registruje jejich existenci, nicméně vzhledem k tomu, že se distancuje od kategorie běžných asistentek, zcela je ignoruje.

Stereotyp, který spontánně uvedla O.N., se týká sexuálního poměru mezi sekretářkou a jejím nadřízeným. Ovšem ihned popřela jeho výskyt v této organizaci, což odůvodnila i způsobem členění prostoru. *„Určitě se traduje, že šéf spí se sekretářkou. To je určitě standardní. Ovšem myslím si, že to by musel být užší kolektiv, podle mě i menší firma a myslím si, že by to musely být i jiný prostory. Myslím si, že tím, že pracujeme v openspaceu, kde prostě sedí pohromadě sto lidí, tak to vůbec nejde. Na nějaký sexuální harašení tam není moc prostor. Otázkou je, pokud by to byla menší firma, kde sekretářka má svoji vlastní kancelář, kde šéf má svoji vlastní kancelář... tak tam už by to bylo asi o něčem jiném.“* (O.N.). Jelikož O.N. nevyloučila možnost výskytu takových aktivit, zeptala jsem se jí, zda zná nějaký

případ, kdy se tento stereotyp shodoval s realitou. „Vím, že v bance byla nějaká asistentka, která tam měla svého šéfa jako přítele, ale bylo to tajně...chodili spolu tajně. Ona krátce potom, co spolu začali chodit, přešla někam jinam. Nezůstala tam.“ (O.N.). B.D. také potvrdila, že tento stereotyp je založen na skutečnosti. „Opravdu to tak funguje. Ale opravdu je to o lidech. Ani jeden v tom není nevinně. Když ten chlap vidí na tý ženský, že se o něco snaží, tak má na rozmyšlenou. Říct si: „Tak to teda ne, frajerko. Půjdeš někam jinam.“ nebo si říct: „No ale proč ne.“ To samý ta ženská. Když začne svádět sekretářku šéf, tak ona má taky na výběr. I když je fakt, že je v pozici podřízený jde hůř říct jako že ne. Ale když ženská nechce, tak nechce. Takže buď se tomu podvolí a nechá to připustit anebo si dokonce i řekne „Proč ne, můžu na tom třeba něco vyzískat, nějakých pár korun navíc, nebo nějaký lepší postavení.“ Anebo si řekne „Tohle teda ne“ a půjde pryč. Vždycky to v životě funguje tak, že má člověk na výběr.“ (B.D.). Obě tyto asistentky se shodují v tvrzení, že tento stereotyp má reálný původ. Chápu ho jako dobrovolné rozhodnutí každého jedince než jako aplikaci moci a nátlaku. Jeho výskyt neproblematizují a spíše o něm hovořily s jistou mírou zlehčování a sarkasmu. O.U. na otázku, zda byla někdy se svým nadřízeným spojována jiným než pracovním poutem, odpověděla také negativně a jeho výskyt celkově popřela. „Já musím říct, že naštěstí se mi to nikdy nestalo. Že mě nikdo nikdy se šéfem nespojoval. A teď teda v tomhle okamžiku si ani nevybavuju, že by to tady třeba v tomhle prostředí. Ne, ne.“ (O.U.).

Sexuality sekretárek se týká článek „Flirtování prospívá zdraví, tvrdí sekretářky“ (viz. příloha č.8), který byl asistentkám předložen k okomentování. O.N. i B.D. na něj reagovaly poměrně podobně, když nejprve s úsměvem podotkly, že nedokáží posoudit jeho vliv na zdraví. Posléze opět vyloučily, že by měly s podobnou situací osobní zkušenost, nicméně dá se říci, že v rámci svého liberálního přístupu chápu takové vztahy jako běžnou záležitost a vyústění individuálního rozhodnutí. „Tak co se tady toho článku týče, jestli flirtování prospívá zdraví, to nevím, asi jo. Myslím si, že flirtování je docela fajn, ale nejsem ten typ, kterej by ho provozoval na pracovišti. Já i vzhledem k tomu, že jsem jinak osobně orientovaná, na jiné typ lidí, tak mě tyhle ty kravaťáci vůbec nic neříkají... takže já jsem se s tím nikdy nesešla, aby mě nějaký způsobem přitahoval šéf nebo nedej bože aby na mě něco zkoušel. Podle mě pro to ty ženský musejí vysílat nějaký signály, že to ten jejich šéf zkusí.“ (B.D.). O.N. se k článku vyjadřuje takto: „Ten byl hodně zajímavý. Ale tam bych určitě s něčím nesouhlasila. Tak nevím, jestli prospívá zdraví, nicméně asi chápu, že někdo, kdo by si byl jistý, že flirtem si zvýší plat, by toho využil. Myslím si, že to je celkem pochopitelný. Neříkám, že bych to zrovna dělala já, ale chápu že jako...jo. A chápu i tohleto, že nějakým domácím stereotypem hledají povyražení. To mi taky přijde celkem normální.“ (O.N.). O.N.

navíc sexuální podstatu takového vztahu pragmaticky spojila s možností kariérního postupu či vylepšení finančního ohodnocení sekretářky skrze takový poměr. B.D. na dotaz, proč si myslí, že je sexuálně podbarvené jednání asociováno právě se sekretářkami, odpověděla také ve smyslu využití tohoto vztahu sekretářkou k získání výhod. *„Já si myslím, že ono to tak skutečně funguje. Kolem sebe mám pár takovejch slečen, sekretářek, asistentek, který prostě vím, že chrápou se svejma nadřízenejma. Ale říkám, k tomu musí bejt nátura. Na těch holkách je to cítit, prostě ten chlap to z nich vycejtí nebo třeba je to i záměr kolikrát, že ten chlap je v tom nevinně. Že prostě ta ženská ho fakt svede. Kolikrát to třeba nebyl úplně jeho plán, ale ta ženská si to naplánovala a málokterej chlap tomu odolá.“* (B.D.). V souvislosti s konstatováním reálnosti sexuálních kontaktů mezi sekretářkou a jejím nadřízeným byl předložen obrázkový vtíp, nazvaný „Správně oblečená sekretářka“ (viz příloha č.9). O.N. na něj reagovala poněkud rozpačitě, nicméně v rámci svého celkového přístupu s úsměvem a nadlehčením. *„To je dobrý, no. Nevím, jestli je teda tohleto správná sekretářka. Určitě je pěkná, atraktivní, což je určitě dobrý pro šéfa, nevím, jestli je taky výkonná pracovně.“* (O.N.).

Na tomto základě byla také jedním z výchozích témat rozhovorů důležitost vzhledu v profesi sekretářka/asistentka i její role v přijímacím pohovoru. Dotazované asistentky se shodovaly v tom, že necítí, že by u nich ve firmě byl kladen důraz na vzhled. Jsou si však vědomy toho, že může být pro asistentku/sekretářku důležitý, především ho akcentovaly u menších firem. (Je zajímavé, že v souvislosti se vzhledem používaly termín sekretářka, nikoli asistentka). *„Myslím si, že když je to nějaká menší firma, kde takhle ta sekretářka funguje, tak vzhled je určitě důležitěj. V tuhleto chvíli jo. Určitě.“* (O.N.) Totéž potvrzuje i O.U.: *„Tak asi v některých firmách, myslím si, obzvlášť asi v některých menších soukromých firmách, kde ta sekretářkách se zúčastňuje i různých akcí, tak se na to může brát i ohled.“* (O.U.). Je možné, že se asistentky od hodnocení z hlediska vzhledu snaží distancovat v rámci své snahy o vyčlenění se z řad „klasických“ sekretářek, které samy ony hodnotí jako méně prestižní post, a které je možné sledovat při jejich komentování rozdílu mezi profesí sekretářky a asistentky. Ačkoli posuzování dle vzhledu ve své současné pozici popírají, nevyklučují, že v jiných organizacích může fungovat. B.D. poukázala v této souvislosti na zkušenosti ze svého předchozího působiště. *„Nezažila jsem to tady v bance, ale zažila jsem to v tý minulý práci, tam skutečně ta asistentka generálního ředitele se oblíkala hodně vyzývavě, stylem že nenosila podprsenku a nosila bílý přiléhavý tričko, takže prostě všechno bylo vidět...tak to bylo na můj vkus až dost nepříjemný. Ale věřím tomu, že ty holky to tak provozují. Jsou rádi, když se na ně chlapi koukaj.“* (B.D.). Asistentka generálního ředitele v této organizaci, O.U., se snažila

od hodnocení dle vzhledu distancovat a spíše hovořila o hodnocení na základě zkušeností a profesionality. „...znám spoustu asistentek, co jsou dámy kolem padesáti, pětapadesáti let, a určitě se o nich víc hodnotí jejich zkušenosti a schopnosti než vzhled.“ (O.U.). O.N. na otázku zaměřenou na roli atraktivního mladistvého vzhledu při přijímacím pohovoru reagovala poukázáním na diskriminaci z hlediska věku. „Nemyslím si, že vzhled by tam byl rozhodující, to určitě ne. Ale obávám se, že tam s věkem vzniká diskriminace, to rozhodně. Třeba konkrétně v našem týmu jsou všichni mladý lidi do třiceti let. Někdo málo je tam přes třicet. Ale většinou jsou ti lidi ještě mladší než jsem já (pozn. autorky - O.N. bylo v době rozhovoru 29 let). 25, 26, 27...Lidi třeba po škole, který oni si zaučí, vypěstujou si je, a to se zase odvíjí od toho, že těm lidem platí míň peněz. Já nevím... mně přijde, že si vybírají lidi po škole z toho důvodu, že ušetří hodně peněz. Oni si je zapracujou, chvílku to třeba trvá, čtvrt roku, půl roku, ale to nevádí. Oni si je zapracujou a začínají za úplně minimální mzdu. Myslím si, že to je hlavní důvod toho mladýho kolektivu, v kterým pracuju. Ale myslím, že starší lidi by tam taky mohli mít, ale těm už by museli o dost víc zaplatit, ty zkušenosti. Ale co se týče asistentky, žádnou starší asistentku neznám. Nejstarší je asi D.V., tý je něco přes třicet, asi nějakých 34, ale nikoho staršího tam snad ani nemají.“ (O.N.).

Při dotazu na formu vstupního pohovoru se asistentky spontánně nezmiňovaly o možnosti, že by jedním z kritérií byl i atraktivní fyzický vzhled. Při přímo položené otázce však tento faktor B.D. nevyloučila. „Tak samozřejmě to oblečení asi taky hraje nějakou roli, ale zase to funguje jinak, když jdeš na pohovor s ženskou a když jdeš na pohovor s chlapem. A nikdy nevíš.“ (B.D.). Dotazované asistentky uváděly spíše různé odborné schopnosti, které rozhodovaly o jejich přijetí při přijímacím pohovoru. Například znalost práce s některými počítačovými programy, komunikativnost a znalost cizích jazyků, především angličtiny. „Požadavky byly... hlavně angličtina, ta byla pro ně hodně důležitá... takže angličtina, pak základy na počítači, to znamená Excel, Word... a mám pocit, že to bylo všechno, už nic víc nebylo potřeba. Práce s počítačem a angličtina hlavně.“ (O.N.). Znalost jazyků byla podstatná pro O.U., jejíž profesní kariéra v této organizaci započala na pozici překladatelky, přes kterou se vlivem různých okolností dostala až na současnou pozici. Svůj vstupní pohovor komentovala i B.D.: „Dostala jsem vstupní test, pár nějakých příkladů, tím, že jsem to zřejmě vypočítala nějak normálně, tak mě to posunulo dál, do dalšího kola s finančním ředitelem. Tam jsem dostala další příklady v angličtině, tak zkoušeli angličtinu. Prostě taková ta klasika. Co bych chtěla, co bych nechtěla, jak si to představuju, nepředstavuju.“ (B.D.).

Dále byly asistentkám předloženy vtipy, v nichž figurují sekretářky nejčastěji v sexuálním kontextu anebo tematizují jejich nízkou inteligenci (viz. příloha č.10). O.N. nereagovala na

jejich degradující podstatu a dokonce konstatovala, že jeden z nich ji vystihuje.²⁷ „Ty se mi libily. Nevím teda, jestli jsou pravdivý... našla jsem se v tom posledním a to ne, že jsem líná, protože někdy už je toho tolik, že ty telefony nezvedám. Někdy je ignoruju.“ (O.N.). B.D. naopak jejich podstatu kritizovala v souvislosti s negativním mediálním obrazem, který o sekretářkách a asistentkách vytvářejí. „Tak jasně. Jsou zaměřené přesně na tohleto, že jsou sekretářky jenom od toho, že chrápou se svýma nadřízenýma, že jim dělají takovou tu zajímavější kulisu nebo naopak jsou zase tady zmíněný ty případy, kdy jsou ty ženský úplně blbý a neumí skoro ani uvařit kafe a tak. Jako jo, takhle se to traduje, stejně tak se to traduje o blondýnkách, ale nikdo to nedovede vyloženě potvrdit, že to tak je. Asi na tom musí něco bejt, že se to začalo takhle říkat. To je právě asi i další věc, proč se to začalo takhle rozdělovat sekretářka – asistentka, že fakt když chtějí mít jednodušší ženskou, hezky vypadající, reprezentativní, prostě jenom aby fakt se mihla kolem nějakých obchodních partnerů a oni z ní byli vyřízený, tak fajn, tak koukaj hlavně na to, jak vypadá. Ale jestli potřebujou ženskou, která by měla něco zvládnout, něco umět, tak nejenom, že by měla asi nějak normálně vypadat, neměla by to bejt žádná to... ale nezáleží na tom úplně tak doslova. Je to složitý. Takhle i jak o tom mluvím, tak o spoustě věcí by se dalo povídat daleko dýl, ale stejně ve finále si člověk položí otázku „a co?“... Je to furt a stále jenom o lidech. Každý nejsme stejnej, každej je jinej.“ (B.D.).

Tendenci trivializovat profesi sekretářek komentovala B.D. i u článku „Sekretářka nerozumí Linuxu. A Windows snad rozumí?“ (viz.příloha č.11). „Tohle je přesně úvaha toho vývoje. Já si myslím, že dneska se tý pozici radši říká asistentka, protože ty holky fakt jenom neprijdou, nasednou si k počítači, nenaťukají tam heslo a nepodívají se prostě do záložky pošta a tím to pro ně končí. Ty holky většinou už musí mít nějaký hlubší znalosti toho počítače, aby... Samozřejmě existujou špatný a dobrý asistentky... skutečně blbý a chytrý. To záleží na tý volbě toho manažera, jakou si on vybere. Jestli potřebuje blbou nebo chytrou. Ale každopádně by ta holka měla, i když se dostane do nějakýho problému se softwarem, být schopná to nějaký způsobem vyřešit. Jestli si to vyřeší tím, že se v tom sama bude pítit a zjistí jak ten software funguje, a najde si tu cestu, tak je to zřejmě asi ta chytrá asistentka a jestli jenom někomu zavolá: „hele, mám problém, vyřešte ho“, tak je v zásadě taky chytrá, protože

²⁷ Líná sekretářka

Nová sekretářka trávila většinu času čtením časopisů nebo hraním pasiansu a okázale ignorovala zvonící telefon. Nakonec se její šéf naštvál a povídá:

"Poslyšte, slečno Sklenářová, když telefon zvoní, musíte ho zvednout!"

Slečna se šéfovi podívá přímo do očí a suše odvětlí:

"A proč? Většinou je to stejně pro vás."

si to vyřešila. Kdyby jenom seděla a říkala „nevím, co s tím“, tak asi patří do té kategorie těch blbějších.“ (B.D.). O.N. obsah tohoto článku vztáhla na svou osobní zkušenost a potvrdila, že její přístup se dá přirovnat k situaci popsané v textu. *„No, přijde mi, že něco pravdy na tom je. Tím, jak tedy píše, že sekretářku nezajímá, co je uvnitř... co se děje uvnitř. (...) Tady jsem se trošku našla.“* (O.N.). V přístupu dotazovaných asistentek k stereotypům, které degradují povolání sekretářek a asistentek, nacházíme odlišné prvky. Zatímco O.U. je zcela odmítla komentovat, B.D. je kritizovala pro jejich jednoznačné negativní konotace, O.N. je vztahovala k sobě a některé z nich na vlastním příkladě potvrzovala.

Rozhovory s asistentkami v této organizaci přinesly některé zajímavé poznatky o tom, jak chápou své povolání. Poměrně nepřesně používají pojmy asistentka-asistent a sekretářka-sekretář. Muže v tomto povolání označují spíše jako tajemníka a nedokáží přesně určit, zda jsou termíny sekretářka a asistentka synonymy, která představují dva názvy pro jedno povolání, nebo dvěma různými profesemi. Ve svých výrocích tyto dva pojmy často zaměňují, ačkoli se snaží od (pejorativní) kategorie „klasických sekretářek“ odlišit, když tvrdí, že „nevaří kafe“ a svou náplň práce definují komplikovanějším a odbornějším obsahem. Ten je však různorodý a odvíjí se od pozice konkrétní asistentky. Zejména je ovlivněn postavením jejího nadřízeného v organizační struktuře a množstvím jeho požadavků. Tato skutečnost však může přispívat k nejasnému postavení sekretářky či asistentky na trhu práce a představě, že se pouze snaží vyhovět šéfovi ve všech jeho přáních a jinak „nedělá nic“. To ústí v mnoho stereotypů o její hlouposti, sexualitě a pasivitě.

Náplň práce je také jedním z faktorů, které ovlivňují profesní strategie asistentek. Nenaplnily tak tezi, že ženy v tomto povolání neusilují o další kariérní posun. Dokonce ani jedna z nich nechápe své momentální postavení asistentky jako definitivní a mají ambice aspirovat na vyšší posty ať už v rámci této instituce nebo mimo ni. Mezi další činitele patří také stupeň dosaženého vzdělání a spokojenost se současnou pozicí. Ta je do velké míry ovlivněna hodnocením kvality vztahu s nadřízeným, který je možné označit jako ústřední faktor, jenž ovlivňuje tuto profesi v mnoha rysech. Asistentky potvrdily domněnku o provázanosti kariér asistentky (sekretářky) a jejího nadřízeného co se týče posunu v hierarchii organizace i možnosti přesunu moci. Uvědomují si, že díky specifickému vztahu se svým nadřízeným a tím, že jsou jeho „pravou rukou“, mohou svého šéfa „organizovat“ díky vedení jeho kalendáře a disponovat některými privilegii i autoritou vůči spolupracovníkům. Vztahy k nim však hodnotí asistentky převážně pozitivně a nevnímají, že by byly nějak narušeny blízkostí k nadřízenému. Tento vztah je předmětem mnoha stereotypů, jejichž námětem je jednak nízká inteligence sekretářek a asistentek, důležitost vzhledu a také sexuální podstata

tohoto vztahu. I na jejich základě se dotazované asistentky snažily distancovat od označení sekretářka, jelikož zejména s ním jsou takové výroky asociovány. Přístup asistentek k nim a jejich názory jsou však různé. Nejčastěji uváděným stereotypem je ten, který pracuje s námětem sexuálního vztahu mezi sekretářkou a nadřízeným. Dotazované asistentky uvedly, že podstata tohoto stereotypu je založená na skutečnosti a takové vztahy chápou jako rozhodnutí každého jedince. Spontánně se o něm vyjádřily jako o možné taktice k dosažení lepšího postavení či finančního ohodnocení. Tento vztah je založen na archetypu nadřízený – muž (asociující maskulinní vlastnosti jako síla a racionalita v rozhodování) – sekretářka – žena (spojená s feminními vlastnostmi jako emocionalita, slabost a neschopnost rozhodovat). Situaci, kdy je nadřízenou žena, asistentky nepovažovaly za fakt, který by podstatným způsobem měnil formu tohoto vztahu.

4. Závěr

Mým cílem v této práci bylo popsat povolání sekretářka/asistentka a jeho specifické rysy a zasadit jej do kontextu českého trhu práce. Poukázala jsem na genderové nerovnosti, kterým čelí sekretářky a asistentky jako ženy na českém trhu práce. Tato práce si však nekladla za cíl obsáhnout veškeré genderové nerovnosti na trhu práce, avšak pro komplexní analýzu situace osob v tomto povolání bylo nutné tematizovat jejich dopady na profesi sekretářka/asistentka.

Zabývala jsem se problematickým uchopením profese sekretářka/asistentka, jelikož pro české prostředí neexistuje odborná literatura, která by kodifikovala jeho náplň a jednotný název, od čehož se odvíjí trivializace tohoto zaměstnání. Tu navíc umocňuje fakt, že se jedná o feminizovaný obor. Proto jsem také nastínila zásadní důsledky, které plynou pro osoby vykonávající feminizovaná povolání jako je malá prestiž, podhodnocované schopnosti a nízká mzda. V této souvislosti se muži v tomto povolání vyskytují pouze v omezené míře a své působení na této pozici vnímají jako dočasné. V hierarchii organizace se rychleji posunují na vyšší posty. Pokud v tomto povolání setrvávají déle, mohou vznikat domněnky o homosexuální orientaci jak jejich, tak jejich nadřízeného (za předpokladu, že je jím muž).

Podstatné rysy profese sekretářka/asistentka, které byly na základě dostupné literatury popsány v teoretické části, byly námětem rozhovorů s asistentkami nejmenované bankovní instituce, která je jednou z větších bank působících v ČR. Tyto rozhovory tvořily rámec případové studie zpracované v praktické části.

Ráda bych zde uvedla nejdůležitější poznatky zjištěné v rozhovorech s asistentkami a poukázala na potvrzení či naopak vyvrácení skutečností vyplývajících z teoretických konceptů. Ačkoli jsou termíny sekretářka a asistentka v obecném diskurzu chápány jako synonyma, dotazované asistentky se od sekretářek snažily distancovat a charakterizovaly je jako osoby v odnoži jejich profese, která je od jejich kvalitativně odlišná. Kopírují tak všeobecný názor na povolání sekretářky jako méně prestižního zaměstnání, které vykonávají osoby s nízkou kvalifikací, schopnostmi a dokonce inteligencí. A tak jelikož i ony se snažily z pojmenování sekretářka vymanit – ačkoli bývají jako sekretářky také označovány, opětovně tím toto povolání degradovaly. Nedokázaly však zcela jasně konstatovat, zda se jedná o dvě odlišná povolání či o různá označení jedné profese, z nichž jedno asociuje negativní konotace a druhé je v tomto smyslu neutrální a tedy výše hodnocené. V jejich výrocih bylo možno vypořádat nejednoznačné užívání těchto pojmů, které je navíc zatížené odlišným významem pojmu sekretář. Tento výraz je definován jako specifická profese s odlišnou náplní práce i vyšším statusem než jeho ženský ekvivalent, což potvrdily i asistentky.

Kariérní ambice osob v povolání sekretářka/asistentka jsou rozdílné a nelze je generalizovat ve smyslu schématu „strnulosti“ pouze na této pozici. Ty souvisí s mnoha faktory, jako je dosažené vzdělání nebo spokojenost s uplatněním a jsou vyústěním osobních strategií každého jedince. Dotazované asistentky se však shodly v tom, že z vlastního hlediska pozici asistentky nechápou jako naplnění svých představ o profesní dráze a chtěly by se uplatnit v jiné funkci, čímž vyvrátily názor, že asistentky se orientují pouze na kariéru sekretářky či asistentky a netouží po pozicích s exekutivními pravomocemi nebo jiném uplatnění. Přiklonily se tak spíše k „mužské - asistentské“ profesní strategii, která je charakterizována pouze dočasným působením na této pozici.

Důležitým námětem bylo propojení profesní kariéry sekretářky/asistentky s profesní dráhou jejího nadřízeného, jelikož tento vztah se jeví jako primární pro charakterizování povolání sekretářka/asistentka. Dotazované asistentky uvedly, že převážná část náplně jejich práce se odvíjí od potřeb konkrétního nadřízeného, a proto může být odlišná nejen v rámci různých organizací, ale také dle „příslušnosti“ k danému šéfovi. Tento fakt také může přispívat k nejasnému vymezení této profese. Sekretářka/asistentka od svého nadřízeného také získává odvozený status. Rovněž potvrdily, že díky tomu může disponovat jistou mírou moci (jak směrem ke spolupracovníkům a spolupracovnicím, tak i vůči nadřízenému) a na základě úzkého vztahu, který je netypický v rámci byrokratických vztahů moderních organizací, dochází ke vzniku stereotypů, které okolo tohoto povolání vytvářejí mýtus emocionality, pasivity, sexuality ale i moci. Všemi těmito aspekty, které ve společnosti vytvářejí negativní obraz o profesi sekretářky a asistentky, jsem se zabývala v rozhovorech s asistentkami a nutno konstatovat, že asistentky potvrzovaly, že některé ze stereotypů mají původ ve skutečnosti a shodují se s jejich zkušenostmi. Námětem nejčastějších stereotypů je vzhled sekretářky/asistentky a sexuální dimenze jejího vztahu k nadřízenému. Jelikož je tento vztah zobrazován jako archetyp vztahu muž (s „maskulinními“ vlastnostmi jako moc, síla a racionalita) - žena (s „femininními“ vlastnostmi jako emocionalita, bezmoc a pasivita), je situace, kdy je nadřízenou žena (a natož podřízeným muž) vnímána jako nepřírozená a marginální. Moc muže je vnímána jako „samozřejmá“ i ve spojení se sexualitou, zatímco pokud větší mocí oplývá žena, je tato situace interpretována jako „nepřírozená“. Dotazované asistentky se však o takové podobě vztahu vyjádřily pouze v tom smyslu, že se domnívají, že by jejich vztah nebyl problematictější než s jejich současným nadřízeným-mužem a konkrétněji ji nekomentovaly. Obecně chápaný vztah nadřízený (muž) – sekretářka (žena) ve smyslu mocenského vztahu, v němž se sekretářka/asistentka maximálně přizpůsobuje potřebám svého nadřízeného a její kariéra závisí na jeho, je přenášen do sexuální roviny a ústí

do obrazu ideální sekretářky jako sexuálně přitažlivé mladé ženy, která používá sex jako taktiku k dosažení úspěchu v rámci svázanosti své profesní dráhy s kariérou nadřízeného. Sekretářka uváděná ve spojení s reprezentativním vzhledem, úzkým vztahem k nadřízenému a kariérním prospěchem souvisejícím s jeho, je obsažena jak v zahraničních teoretických koncepcích, tak v práci Šedivé a Dvořáka, která tato hlediska rozvádí do dalších stereotypů. Jelikož jsou tyto stereotypy příčinou pejorativního nazírání na toto povolání, chtěla jsem v rozhovorech s asistentkami zjistit jejich postoje k nim a také jejich názor na dopad těchto stereotypů na realitu této profese. Ačkoli jsou přístupy asistentek ke stereotypům individuální, do velké míry potvrdily jejich platnost ve smyslu, že skutečně znají takové případy, kdy se mezi sekretářkou/asistentkou a jejím nadřízeným vyvinul sexuální vztah. Spontánně také hovořily o takovém poměru jako taktice ke kariérnímu vzestupu. Vždy je však vztahovaly ke kategorii sekretářek, od které se snažily odlišit a nechtěly je aplikovat přímo na svoji pozici a na sebe.

5. Seznam literatury:

- Čermáková, M. (1995). Gender, společnost, pracovní trh. *Sociologický časopis*, č. 31.
- Dudová, R. (2007). *Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru u žen a mužů v manažerských pozicích*. Dostupný na: <http://www.genderonline.cz/rservice.php?akce=tisk&cisloclanku=2007010609> (6.6.2007)
- Durda, L. (2000). *Mzdová diferenciacce a segregace mužů a žen na trhu práce*, Praha: FHS UK.
- Dvořák, J. & Šedivá, V. (1998). *Vademecum dokonalé sekretářky*. Praha: Management Press.
- Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus, Critical Reflections on the Postsocialistic Conditions*. London, Nex York: Routledge.
- Kanter, R.M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Křížková, A. (2003). Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. & Maříková, H. (2005). Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: Politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. *Sociologické studie 05:04*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Křížková, A. & Hašková, H. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., Maříková, H. & Uhde, Z. (2006). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Křížková, A. & Uhde, Z. (2006). *Genderové bariéry: příklad sexuální obtěžování*. Dostupný na: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020607> (2.5.2007)
- Práce a mzdy in *Ženy a muži v letech 2005*. (2005). Dostupný na: <http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/1415-05-> (1.6.2007)
- Pringle, R. (1988). *Secretaries Talk (Sexuality, Power and Work)*. London, New York: Verso.
- Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku, sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu*. (2005). Praha: Rovné příležitosti 2004.
- Schneiderová, V. (2001). *Rovné příležitosti mužů a žen v Evropské unii a v České republice se zaměřením se na trh práce*, Praha: FHS UK.
- Strukturální statistika mezd (Informační systém o průměrném výdělku a Informační systém Plat) ČSÚ, *Ženy a muži v letech 2005*. (2005). Dostupný na: <http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/1415-05-> (3.6.2007)
- Všeobecná encyklopedie*. (1999). Praha: Encyklopedie Diderot.

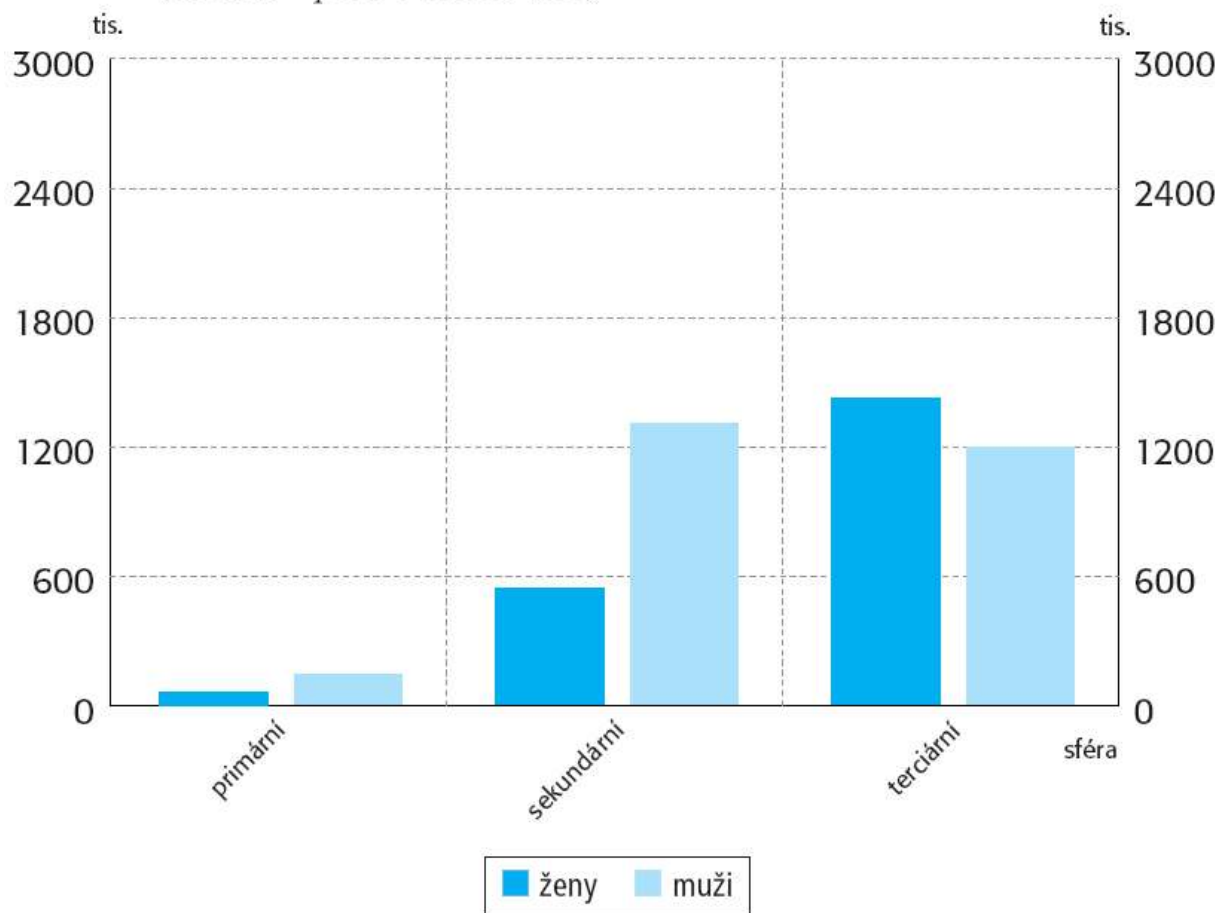
Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ (průměry za rok 2004). *Ženy a muži v datech 2005*. (2005). Dostupný na: [http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/1415-05-\(3.6.2007\)](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/1415-05-(3.6.2007))

6. Seznam příloh

1. Graf: Zaměstnání podle sfér ekonomiky. Práce a mzdy in *Ženy a muži v datech 2005*. (2005). Dostupný na: <http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/1415-05->
2. Tabulka: Zaměstnání s nejvyšším, nejvyrovnanějším a nejnižším podílem žen. Práce a mzdy in *Ženy a muži v datech 2005*. (2005). Dostupný na: <http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/1415-05->
3. Graf: Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání. Práce a mzdy in *Ženy a muži v datech 2005*. (2005). Dostupný na: <http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/1415-05->
4. Graf: Křížková, Alena. Hašková, Hana. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
5. Grafy: Mediány mezd. Práce a mzdy in *Ženy a muži v datech 2005*. (2005). Dostupný na: <http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/1415-05->
6. Články souvisejí s aférou J.Čunka. Dostupné na: www.novinky.cz
7. Seznam témat rozhovorů s asistentkami
8. Flirtování prospívá zdraví, tvrdí sekretářky. (25.5.2007). Dostupný na: <http://sex.dama.cz/clanek.php?d=1938>
9. Správně oblečená sekretářka. (20.2.2007). Dostupný na: <http://www.super.cz/vtipky/6118-spravne-oblecena-sekretarka.html>
10. Anekdoty o sekretářkách. (20.2.2007). Dostupné na: <http://www.smich.cz/pracovni/>;
<http://vtipy.legrace.cz/vypis.php?k1=27&k2=10&str=2>
11. Krause, T. (21.1.2007). Sekretářka nerozumí Linuxu. A Windows snad rozumí? Dostupný na: <http://www.root.cz/clanky/sekretarka-nerozumi-linuxu-a-windows-snad-rozumi/?SID=307E552BA7E0276F8AE6101D391A1134>

Příloha č.1

*Graf 19: Zaměstnaní podle sfér ekonomiky (průměr za rok 2004)
(tabulka – počet v tisících osob)*



	Ženy	Muži
Primární	62,0	140,3
Sekundární	543,3	1301,4
Terciární	1437,8	1220,7

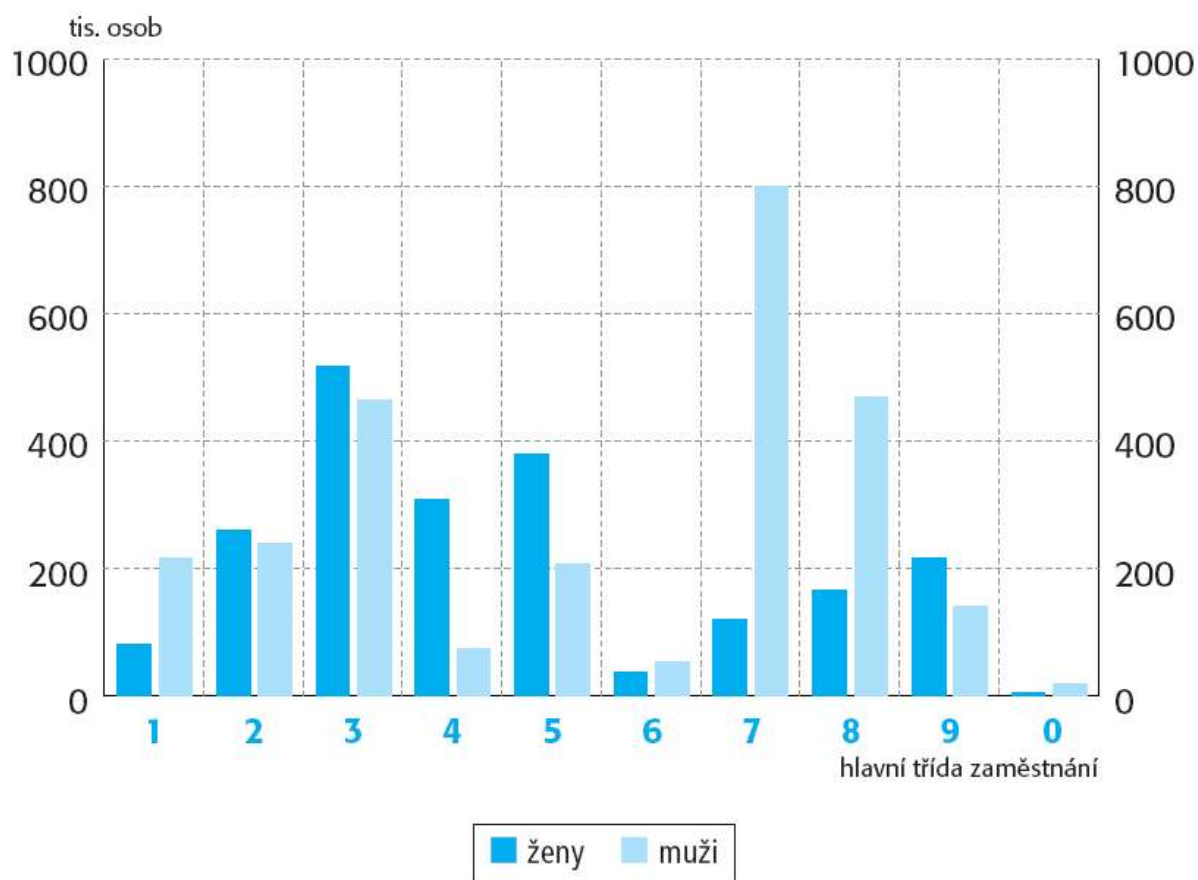
Příloha č.2

*Tabulka 9: Zaměstnání s nejvyšším, nejvyrovnanějším a nejnižším podílem žen
(průměry za rok 2004)*

	Podíl žen (%)
Deset zaměstnání s nejvyšším podílem žen	
Učitelé předškolní výchovy	100,0
Sestry pro intenzivní péči	100,0
Obsluha šicích a vyšívacích strojů	100,0
Ženské sestry, porodní asistentky	100,0
Sestry pro péči o dítě	99,8
Pedagogové pro předškolní výchovu	99,6
Ruční pradláči a žehlíři (kromě obsluhy strojů)	99,6
Ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry	98,6
Písačky – opisovačky, stenotypistky	97,9
Pečovatelé v domácnosti	97,6
Deset zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen	
Pomocní a nekvalif. prac. v dopravě, ve skladech, v telekom.	52,6
Ved. pracovníci v dopr., skladování, telekom. a na pošt. úř.	52,0
Pomocní a nekvalif. prac. v dopr., ve skladech, vazači břemen a ostatní pomocní prac.	50,8
Dělníci zabezpečující jízdu vlaků v mezistaničních úsecích	50,3
Obsluha ostat. zařízení při chemické výrobě jinde neuved.	50,2
Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	49,8
Školníci vč. školníků-údržbářů	49,7
Pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci	49,5
Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové	49,3
Obsluha jin. stacionárních zařízení a ost. montážní dělníci	49,3
Deset zaměstnání s nejvyšším podílem mužů	
Řidiči nákladních automobilů a tahačů	0,5
Obsluha zemědělských a lesních strojů	0,4
Řidiči sanitních a rzp vozů	0,3
Tesaři a truhláři	0,3
Strojvedoucí	0,1
Stavební montážníci	0,0
Dělníci pro těžbu dřeva (kromě obsluhy pojízdných zařiz.)	0,0
Horníci, lamači pro uhelné doly	0,0
Obsluha důlního zařízení a razicích štítů	0,0
Zedníci, kameníci, omítkáři	0,0

Příloha č.3

*Graf 22: Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání (průměr za rok 2004)
(tabulka – počet osob v tisících)*



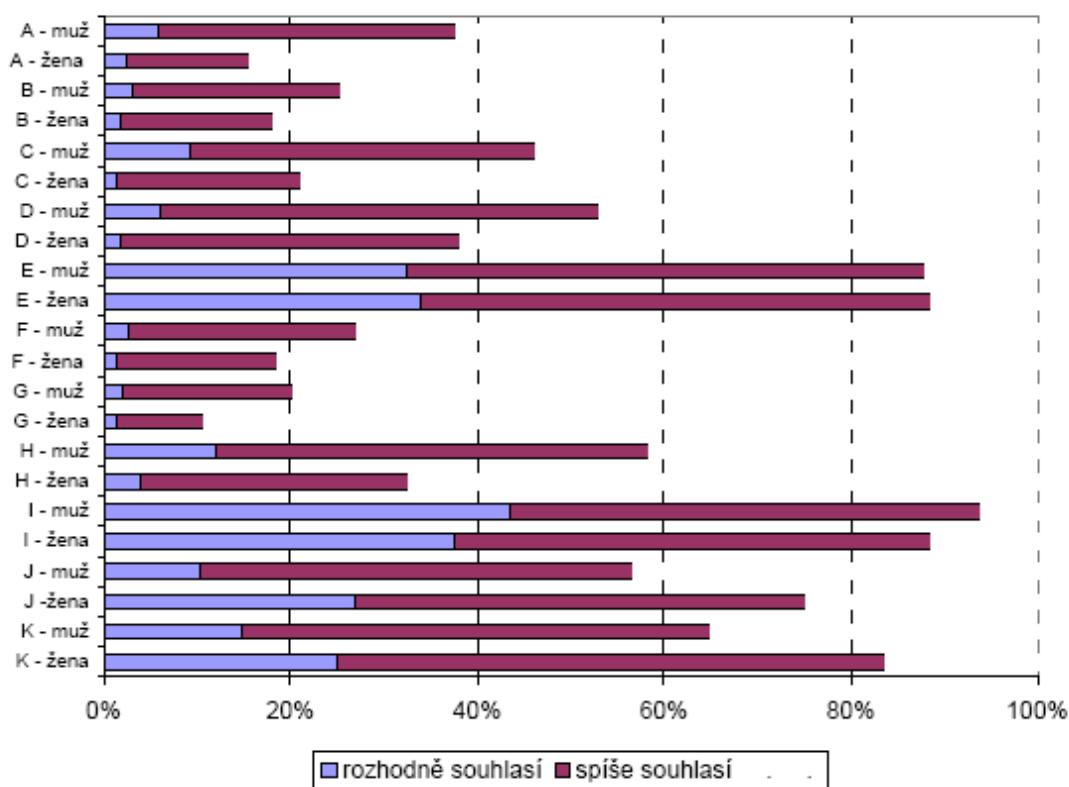
	Ženy	Muži
1 Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	81,1	210,7
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	255,9	243,2
3 Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci	510,0	463,9
4 Nižší administrativní pracovníci	300,1	73,1
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu	371,7	206,1
6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	32,6	49,0
7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	112,8	792,2
8 Obsluha strojů a zařízení	166,7	464,3
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	210,8	137,5
0 Příslušníci armády	1,2	21,5

Příloha č.4

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce

Graf 7: Podle údajů Českého statistického úřadu u nás ženy vydělávají v průměru o 30% méně a nedosahují zdaleka tak často vedoucích pozic ve srovnání s muži. Co je podle vás důvodem nižší úspěšnosti žen v práci?

- A. Ženy obecně nemají schopnosti a znalosti, které jsou na trhu práce požadovány, srovnatelné s muži
- B. Ženy mají obecně nižší vzdělání než muži
- C. Ženy nemají autoritu a řídicí schopnosti
- D. Ženy jsou málo průbojné
- E. Lidé preferují ve vedoucích pozicích muže
- F. Ženy nezajímá pracovní postup a kariéra
- G. Ženy se bojí úspěchu
- H. Ženy nejsou stabilní pracovní silou
- I. Ženy omezuje těhotenství, péče o malé děti a rodinná zátěž
- J. V práci dominují muži a ti nedávají ženám šanci
- K. Současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje.



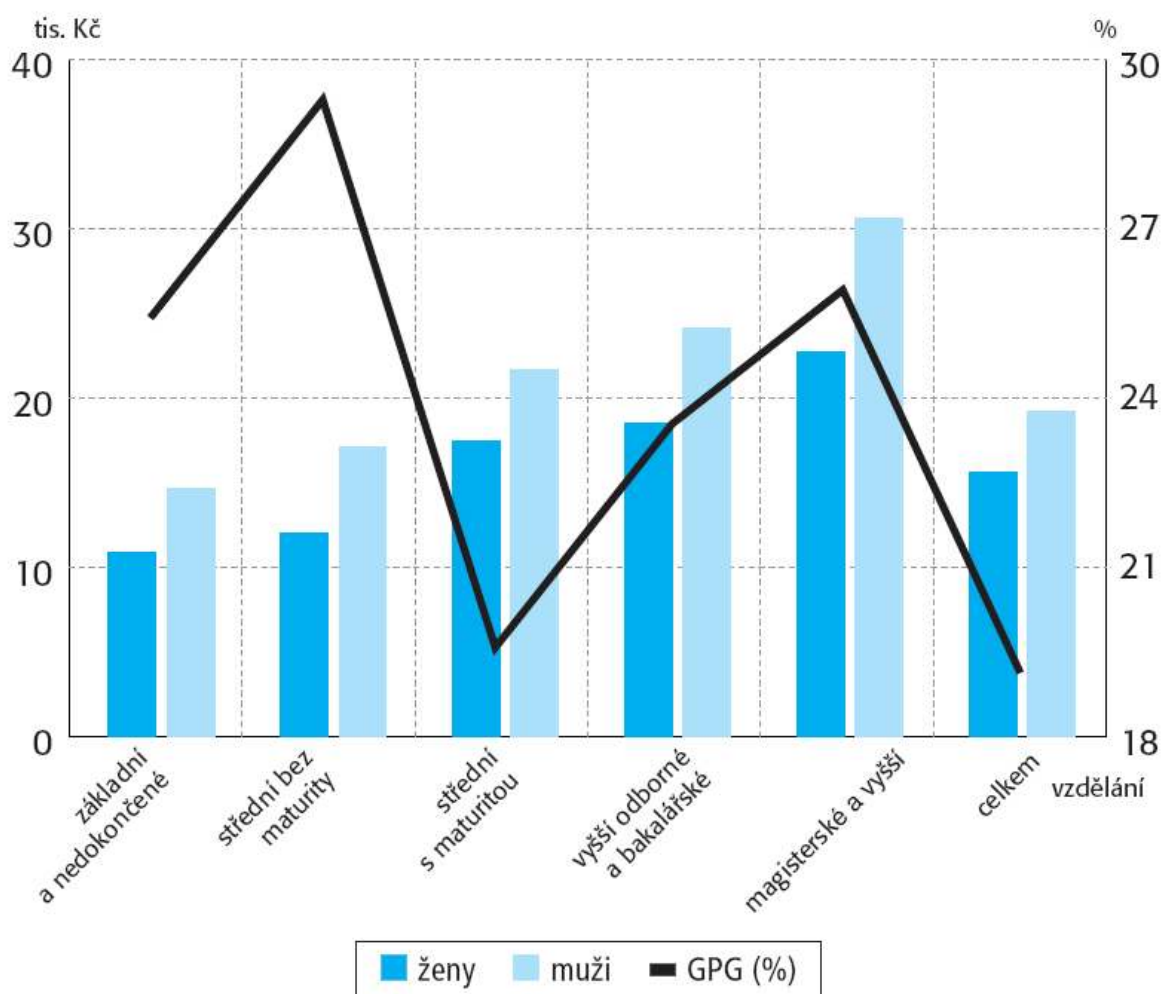
N muži= 502
N ženy= 536

Příloha č.5

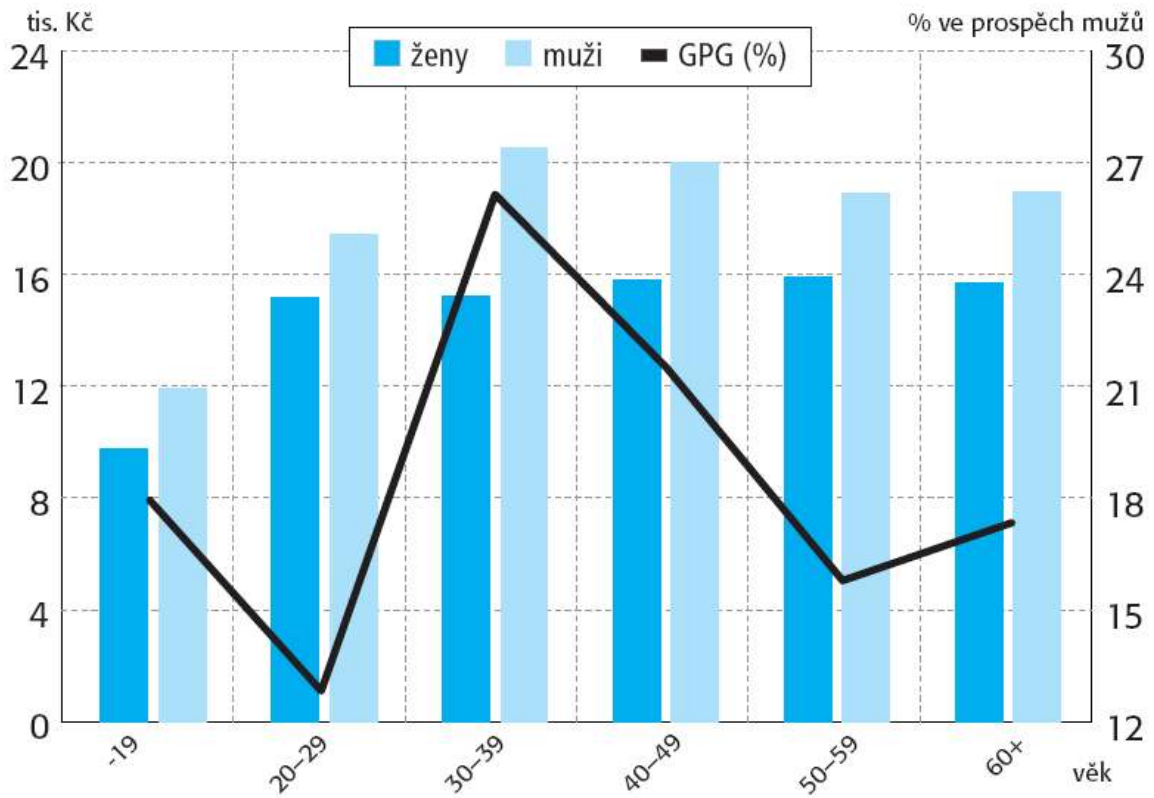
Mediánová hrubá měsíční mzda představuje prostřední hodnotu vzestupně seřazené řady mezd, jde tedy o přesnější, reálný a extrémními hodnotami nezkrácený ukazatel mzdové úrovně. Hrubá měsíční mzda zaměstnance se vypočte jako podíl, v němž je číselník kumulace měsíční hrubé mzdy (včetně prémie a 13. a 14. platů) od počátku roku do konce sledovaného období a jmenovatel počet měsíců od počátku roku do konce sledovaného období. Aby zjišťovaná mediánová hrubá měsíční mzda nebyla ovlivněna zaměstnanci, kteří pracovali na kratší úvazky, zahrnují se do výpočtu jen zaměstnanci s týdenním úvazkem 30 a více hodin za týden.

GPG – Gender Pay Gap – relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu mzdy mužů). Vyjadřuje se v %. Vyšší GPG v některé z kategorií nemusí nutně znamenat existenci diskriminace. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou u mužů a žen (kromě vzdělání se jedná např. o odvětví, zaměstnání, počet odpracovaných hodin ad.).

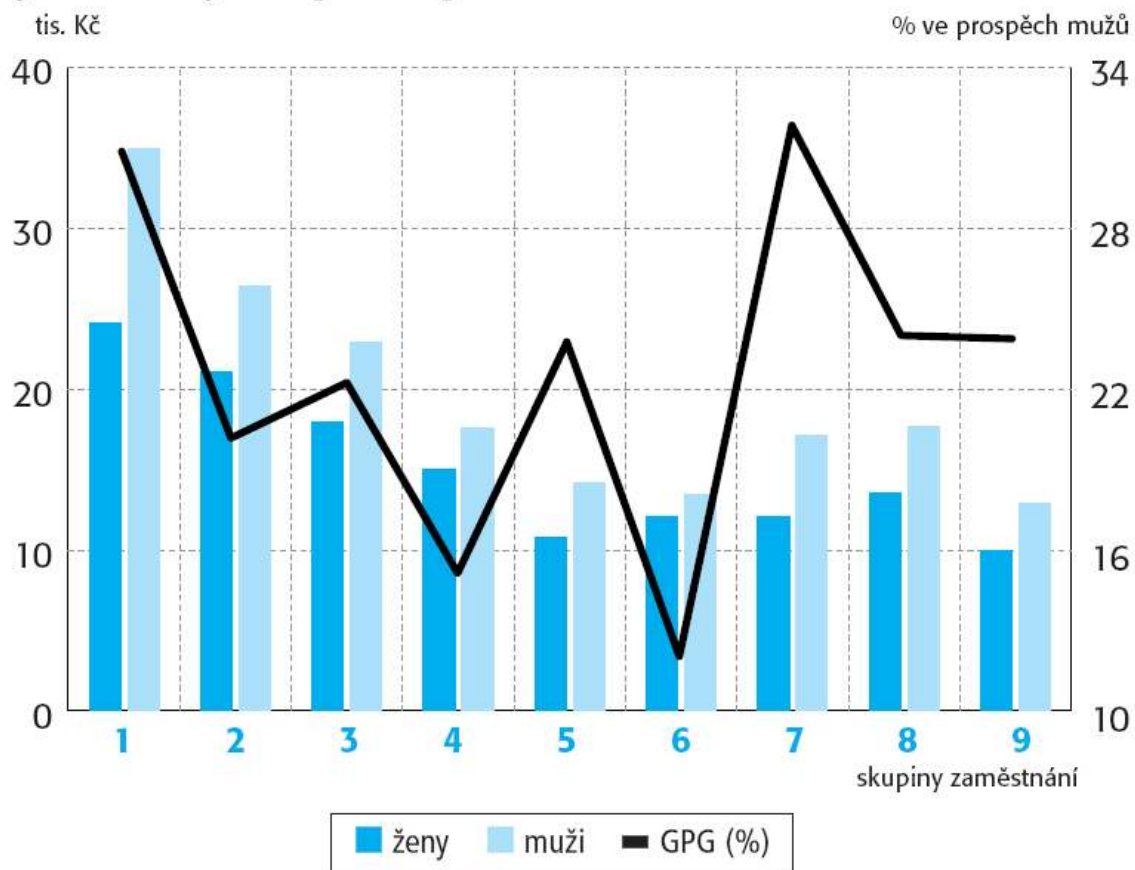
Graf 23: Mediány mezd podle úrovně vzdělání



Graf 24: Mediánové mzdy podle věkových skupin

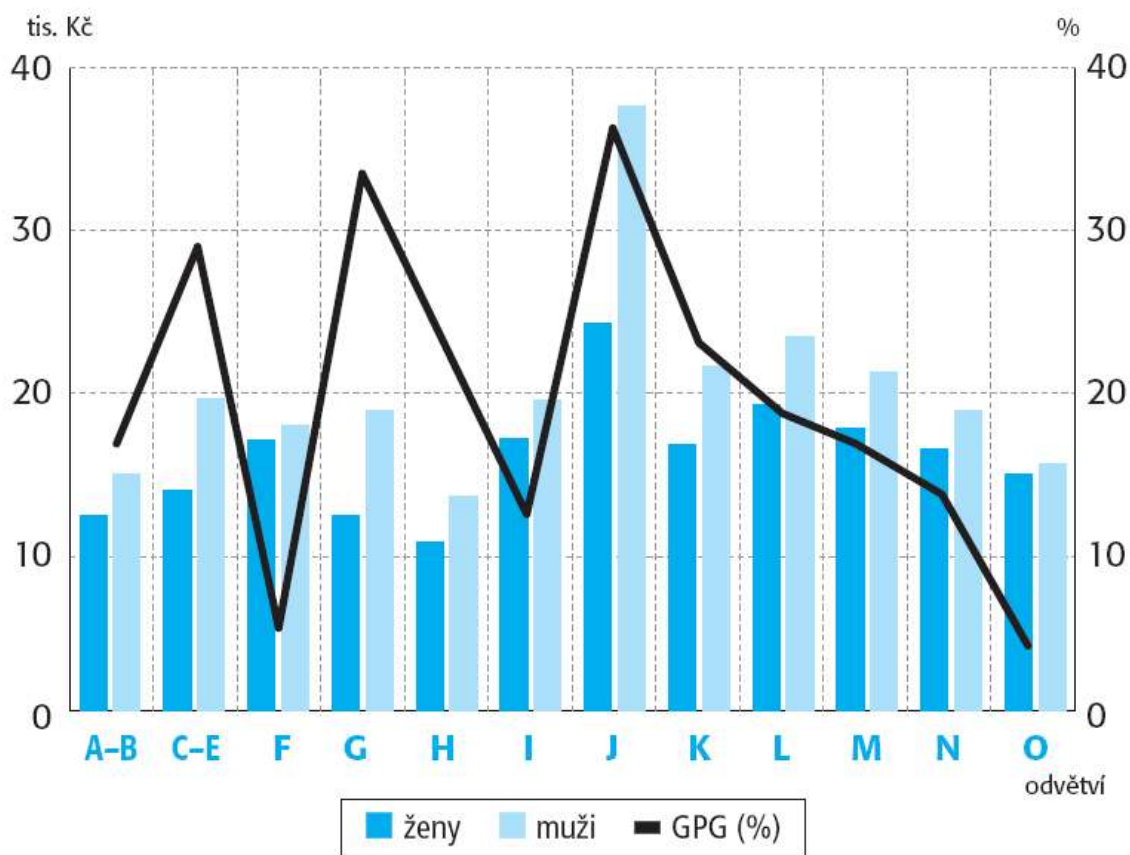


Graf 25: Mediány mezd podle skupin zaměstnání



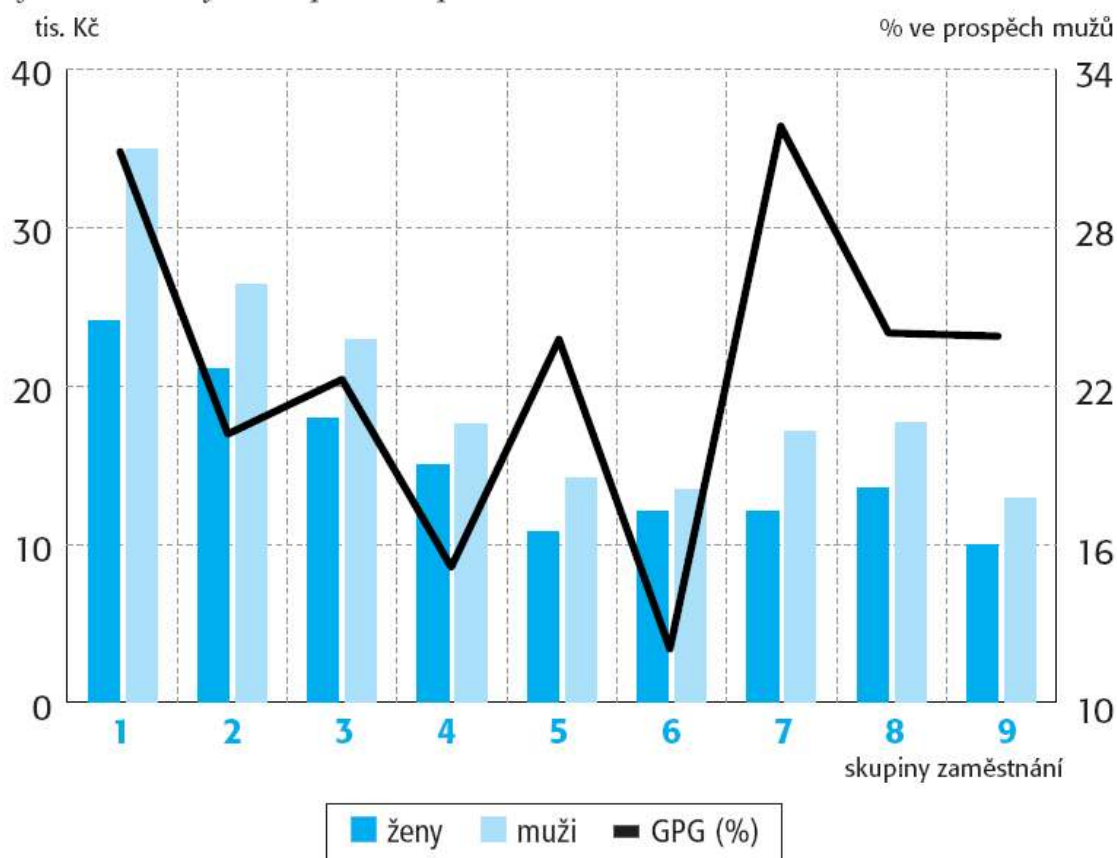
- 1 Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
- 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci
- 4 Nižší administrativní pracovníci
- 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu
- 6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé
- 8 Obsluha strojů a zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Graf C: Mediány mezd podle skupin odvětví



- A-B** Zemědělství, lesní hospodářství, rybolov
- C-E** Průmysl celkem
- F** Stavebnictví
- G** Obchod, opravy motorových vozidel
- H** Pohostinství a ubytování
- I** Doprava, skladování, pošty a telekomunikace
- J** Peněžnictví a pojišťovnictví
- K** Nemovitosti, služby pro podnikatele, výzkum
- L** Veřejná správa, obrana, soc. pojištění
- M** Školství
- N** Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost
- O** Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

Graf 25: Mediány mezd podle skupin zaměstnání



- 1 Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
- 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci
- 4 Nižší administrativní pracovníci
- 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu
- 6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé
- 8 Obsluha strojů a zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Příloha č.6

Vyšetřování vicepremiéra a předsedy KDU-ČSL Jiřího Čunka kvůli podezření z korupce iniciovala jeho bývalá sekretářka Marcela Urbanová. Informovala o tom v pátek televize Nova s odvoláním na příslušný policejní dokument.

16.2. 2007 20:59

Trestní oznámení na šéfa lidovců prý advokát Jiří Novák podal proto, že Urbanová nechtěla být vedena jako oznamovatel. Z písemnosti podle Novy vyplývá, že Urbanová vyšetřování iniciovala prostřednictvím advokátní kanceláře Brož & Sokol & Novák.

Urbanová, která Čunka už dříve obvinila ze sexuálního obtěžování, dosud popírala, že oznámení podala ona. Exministr spravedlnosti Novák podle úředního záznamu kontaktoval policisty loni v říjnu. Řekl, že v této věci dělá jen "pošťáka". Novák ani Urbanová podle Novy nechtěli svoji roli v kauze komentovat.

Policie šéfa lidovců podezřívá z převzetí půlmilionového úplatku od realitní společnosti H&B Real v roce 2002. To ale exstarosta Vsetína odmítá. Částka podle něj pocházela z vyplacení vkladů ve zkrachované Universal bance.

Ve stížnosti proti stíhání Čunek uvedl, že policie do obvinění vůbec nezahrnula dokumenty, které v ČT ukázal na konci ledna a které podle něj původ peněz vysvětlují. Předseda KDU-ČSL navrhuje, aby bylo státním zástupcem předešlé řízení zrušeno. [\[celá zpráva\]](#)

Policie obvinila Čunka z přijetí úplatku



[Zvětšit obrázek](#)

Vicepremiér a ministr pro místní rozvoj Jiří Čunek (KDU-ČSL)

foto: PRÁVO/Petr Hloušek

Policie v pátek obvinila vicepremiéra a předsedu KDU-ČSL Jiřího Čunka z přijetí úplatku. Senátor policejní usnesení převzal odpoledne. "Proti tomuto usnesení bude právními zástupci podána v zákonné době stížnost," reagoval Čunkův advokát Eduard Bruna. Sdělení obvinění Právu potvrdil mluvčí KDU-ČSL Martin Horálek s tím, že Čunek nebude tento krok policie nijak komentovat.

9.2. 2007 17:38 - 19:23 Aktualizováno

PRAHA - Čunka ve středu zbavil Senát imunity a vydal ho tak trestnímu stíhání. [\[celá zpráva\]](#) Nad případem vykonává dozor náměstek okresní státní zástupkyně v Přerově Radim Obst, podle kterého bylo na kauzu uvaleno informační embargo.

Policie zkoumá, kde vzal Čunek 497 tisíc korun, které si 14. února 2002, kdy byl starostou Vsetína, uložil do banky. Vklad těchto prostředků dává do souvislosti s tím, že realitní firma H&B Real tři dny před tím z banky vyzvedla 499 tisíc korun.

Šéf H&B Realu popřel, že je nezvěstný. Policie po něm pátrá

Policisté chtějí obvinít z úplatkářství také šefa H&B Realu Petra Hurta, kterého považují za nezvěstného. Proto po něm vyhlásili celostátní pátrání. Hurta ale v pátek večer vystoupil v ČT, kde popřel, že by se policii vyhýbal. "Byl jsem na cestách," řekl Hurta. Zároveň popřel obvinění, že by se snažil Čunka uplatit. Hurta také sdělil, že se nejpozději v sobotu dopoledne sám přihlásí vsetínské policii. Policie podle něj měla mnoho příležitostí ho zastihnout. "Blíží se konec pětileté promlčecí lhůty, policie znervózňela," komentoval Hurta konání policistů, kteří provedli opatření i na hranicích.

Čunek obvinění odmítá

Čunek veškerá obvinění odmítá. Půl miliónu korun prý pocházelo z peněz, které postupně dostával vyplacené po krachu Universal banky, kde měl uložené své celoživotní úspory, tedy milión korun.

Bývalý starosta Vsetína se domnívá, že obvinění pocházejí od jeho bývalé sekretářky Marcely Urbanové. Ta ho dříve nařkla ze sexuálního obtěžování. To Čunek odmítl a na ženu podal trestní oznámení.

Některá média tento týden mylně informovala, že obvinění musí být sděleno do neděle, jinak hrozí promlčení případu. Skutek se sice měl stát v únoru 2002, do pětileté promlčecí lhůty se ale nezapočítává doba, která uplynula od okamžiku, kdy se stal Čunek senátorem.

dan, [Právo](#), [Novinky](#), [ČTK](#)

http://www.novinky.cz/domaci/policie-obvinila-cunka-z-prijeti-uplatku_108967_56e0i.html

Vsetín podá trestní oznámení na Čunkovu exsekretářku



[Zvětšit obrázek](#)

Vícepremiér a ministr pro místní rozvoj Jiří Čunek (KDU-ČSL)

foto: PRÁVO/Petr Hloušek

Vsetínská radnice připravuje trestní oznámení na bývalou sekretářku vsetínského starosty a nynějšího vicepremiéra a ministra pro místní rozvoj Jiřího Čunka (KDU-ČSL) Marcelu Urbanovou. Tvrzení Urbanové jsou prý postavena na prokazatelných lžích a poškozují nejen Čunka, ale i Vsetín.

6.2. 2007 15:31

VSETÍN - Podle radnice uvádí Urbanová ve všech svých mediálních rozhovorech skutečnosti, jejichž nepravdivost může radnice snadno dokázat. "Nestydí se poukazovat na zápisy z jednání městské rady a zastupitelstva. Přitom právě ony zápisy dokazují, že Urbanová lže," uvádí mluvčí radnice Eva Stejskalová v tiskové zprávě.

"Nemůžeme již mlčet k tomu, jakou "pravdu" Marcela Urbanová veřejnosti předestírá, a je na dalších orgánech, jak tuto skutečnost vyhodnotí," řekl místostarosta Lubomír Gajdušek.

Urbanová podle radnice například lhala, když uvedla, že Čunek byl proti prodeji hájenky, ve které bývalá sekretářka bydlí se svým druhem. "Zápis ze zastupitelstva města ze dne 25. března 2003 však hovoří zcela opačně," stojí ve zprávě.

Urbanové šlo o vyšší plat

Urbanová se obrátila na svého právního zástupce už v březnu 2004, podle města to ale nebylo kvůli sexuálnímu obtěžování ze strany exstarosty, ale proto, aby dosáhla vyššího osobního příplatku. Ten jí byl 1. ledna 2004 snížen proto, že se v průběhu roku 2003 zmenšil rozsah její práce a pořizování zápisů a usnesení orgánů města dostala na starosti jiná pracovnice, kterou Urbanová jen zastupovala.

"Tím hlavním důvodem, proč se Urbanová obrátila na svého právního zástupce, byl tedy záměr dosáhnout vyššího osobního příplatku, který je mimochodem nenárokovou složkou platu," zdůrazňuje Stejskalová.

Urbanová také nařkla radnici z jejího neúspěchu v podnikání. Podle ní dostala od města likvidační podmínky pro provozování kavárny a galerie. To ale město odmítá. "Za podnikatelský neúspěch si Marcela Urbanová může sama tím, že zvolila špatný podnikatelský záměr, když si ve třicetitisícovém městě, v němž je 259 provozoven s hostinskou činností, zřídila další," uvádí zpráva.

[Novinky](#)

http://www.novinky.cz/domaci/vsetin-poda-trestni-oznameni-na-cunkovu-exsekretarku_108646_p1c97.html

Čunek chce žalovat bývalou sekretářku



[Zvětšit obrázek](#)

Ministr pro místní rozvoj, senátor a předseda KDU-ČSL Jiří Čunek

foto: PRÁVO/Lukáš Táborský

Ministr pro místní rozvoj, senátor a šéf lidovců Jiří Čunek chce podat trestní oznámení a žalobu na bývalou sekretářku Marcelu Urbanovou. Ta při výslechu na policii uvedla, že viděla, jak Čunek v únoru 2002 přijal půlmiliónový úplatek. Její výpověď se dostala do médií.

Majetek Jiřího Čunka



Jiří Čunek vlastní rodinný dům ve Vsetíně (3,5 miliónu Kč). Splácí hypotéku v hodnotě 1,7 miliónu korun. 1,8 miliónu byly podle jeho slov úspory, z toho 500 tisíc, jejichž původ prošetřuje policie.

Čunek ještě spoluvlastní dům po rodičích ve Zlíně (1,5 miliónu Kč), dále garáže ve Zlíně a u domu ve Vsetíně (obě 300 tisíc Kč), třetinu rekreační chalupy v Jeseníkách (odhadní cena 400 tisíc Kč), zahradu ve Zlíně (po rodičích) a ve Vsetíně (odhadní cena 150 tisíc Kč) a družstevní byt ve Vsetíně 3+1, ve kterém žil s rodinou předtím, než postavili rodinný dům (odhadní cena 800-900 tisíc Kč).

27.1. 2007 12:51

PRAHA/VSETÍN - "Opětovně veřejně prohlašuji, že jsem nikdy nevzal žádný úplatek. Proto jsem se rozhodl proti těmto neuvěřitelným lžím a pomluvám, která se objevují v médiích, bránit soudně," uvedl v pátek po konzultaci s právníky Čunek v tiskovém prohlášení.

Policie podezřívá Čunka, že přijal od vsetínské realitky H&B Real půlmiliónový úplatek. Již požádala Senát, aby šéfa lidovců vydal. Čunek podezření odmítá a tvrdí, že jde o úspory. Podle dosavadních informací policie opírá své podezření na tom, že Čunek v únoru 2002 vložil necelých půl miliónu na svůj účet pár dní poté, co podobnou částku firma H&B Real vybrala.

Hlavním důkazem má být výpověď Urbanové. Do protokolu měla říci, že byla 11. února 2002 při tom, když Čunek přijal úplatek od vsetínské realitky H&B Real z rukou manželky ředitele firmy Petra Hurty.

"Po předání částky Čunek řekl: Viděla jste, jak vypadá půl mega, takhle se vydělávají peníze. Proběhl komentář, že to má být osobní odměna za obchodní styk s Hurtou, který se týká prodeje podílu města ve společnosti Vsetínské byty," řekla do protokolu Urbanová. Právu potvrdila, že jsou to její slova. "Toto jsem jako své vysvětlení podala na policii. Tak se to stalo a je to pravda."

Podle Čunka se Urbanová mstí za osobní spory v minulosti. Urbanová podala již před podzimními senátními volbami na Čunka trestní oznámení kvůli sexuálnímu obtěžování. Proti Čunkovi také svědčil i partner Urbanové Jaroslav Růčka a známá Urbanové Emílie Pašková.

O víkendu chce najít důkazy

Čunek se chystá o víkendu doma ve Vsetíně prohlédnout všechny dokumenty a výpisy, které si objednal u své banky, aby mohl doložit své tvrzení, že nevzal půlmiliónový úplatek. Právě nedostatkem podkladů šéf lidovců celý týden omlouval svou neschopnost vysvětlit jasně, kde v únoru 2002 vzal v hotovosti půl miliónu.

"Chtěl by o víkendu pracovat na svém očištění. Chystá se projít dokumenty od roku 1998," řekl v pátek Právu nový Čunkův mediální zástupce Tomáš Zdechovský.

Kvůli podezření z braní úplateků vyzývají soc. demokraté Čunka, aby odstoupil z vládních funkcí. Čunek to odmítá. Zatím za ním stojí kolegové z KDU-ČSL i z vlády, ale začínají se množit názory, že aféra poškozují jméno vlády, a vicepremiér by proto měl urychleně jasně vysvětlit, kde peníze vzal.

"V případě, že míra důkazů o možném pochybení dosáhne kritické míry, a nemusí to být až výrok soudu, pak by se k tomu měl politik postavit čelem, aby nevrhal stín i na své koaliční partnery a celou vládu," řekl Právu (viz rozhovor v sobotním Právu na str. 16) šéf sněmovního výboru pro evropské záležitosti Ondřej Liška ze Strany zelených.

Oldřich Danda, [Právo](#)

http://www.novinky.cz/domaci/cunek-chce-zalovat-byvalou-sekretarku_107778_lo7lg.html

Příloha č.7

Seznam témat rozhovorů s asistentkami:

- Kontextuální otázky: věk, rodinný stav, vzdělání
- Rozdíl termínů sekretářka – asistentka
- Muž v asistentské/sekretářské funkci
- Pracovní náplň, popis běžného pracovního dne
- Zkušenosti s prací sekretářky
- Možnost seberealizace v této profesi
- Osobní a kariérní strategie
- Vztahy se spolupracovníky/spolupracovnicemi
- Vztah s nadřízeným
- Důležitost osobního ohodnocení (pochvaly) od nadřízeného
- Eventuální moc či autorita
- Důležitost vzhledu
- Znalost stereotypních názorů na sekretářky versus realita
- Názor na stereotypní výroky o sexuálních kontaktech mezi sekretářkou a jejím nadřízeným versus realita, názor či osobní zkušenost s takovým případem

Příloha č.8

Flirtování prospívá zdraví, tvrdí sekretářky

Osmdesát procent sekretářek v zemích EU je přesvědčeno, že flirtování v zaměstnání je dobré pro zdraví a kondici. Dokazují to výsledky výzkumu, který provedli sociologové na reprezentativním vzorku pěti tisíc žen v několika zemích Evropské unie. Je pravděpodobné, že kdyby se podobný výzkum uskutečnil u nás, dopadl by velmi podobně.








Studie prokázala, že flirtování s radostí neprovozují jen sekretářky a administrativní pracovnice, ale vůbec všechny ženy, které chodí do zaměstnání společně s muži. Výsledky dále uvádějí, že každá desátá žena měla nebo má menší románek se svým šéfem, přičemž tři pracovnice ze čtyř přiznávají, že flirtovaly s některým ze svých kolegů.

Poněkud zarážející je ovšem zjištění, že téměř třetina žen, přesně osmadvacet procent, udržuje se spolupracovníky sexuální poměr! Ze zmíněných deseti procent románeků mezi pracující ženou a jejím nadřízeným skončí pravidelně jedenáct procent manželstvím. Pouhých dvanáct procent žen se však k poměru s kolegou veřejně přiznává.

Podle magazínu Top Sante, ve kterém byly výsledky výzkumu zveřejněny, je jedna žena z pěti ochotna začít flirtovat se svým vedoucím, pokud by to prospělo jejímu pracovnímu postavení a platu. □ Většina žen je svými domácími povinnostmi natolik vyčerpána a vyčerpaná, že hledá nějaké odreagování a povyražení, které ji třeba manžel nemůže nebo dokonce nechce nabídnout. A když se k vám pak přitočí atraktivní kolega, tak není co řešit, □ míní jedna z dotázaných žen, podle které flirtování prospívá zdraví tím, že ženy zbavuje stresu, jemuž je mnoho z nich vystaveno nejen v práci, ale i doma. (Plus)

Flirtujete v práci s kolegy?

Ano, mám i sexuální poměr	24%	
Ano, ale jen flirtuji	21%	
Občas	19%	
Málokdy	18%	
Nikdy	18%	

Celkem hlasovalo 2970 čtenářů(ek).

Příloha č.9

Správně oblečená sekretářka



Příloha č.10

Prémie

Povídá šéf sekretářce:

"Ivanko, přijďte ke mně dnes večer, popovídáme si o vašich prémiech."

Ona odpoví:

"Ale soudruhu řediteli, na toto téma jsme souložili už minulou středu."

Přijímací pohovor

Šéf přijímá sekretářku a říká:

"Na zkouškách jste obstála dobře, hodnocení a doporučení vynikající, ale rád bych věděl, jestli umíte dobře počítat."

"Samozřejmě perfektně."

"Tak běžte do vedlejší místnosti, svlečte se a počítejte s tím, že za chvíli jsem u vás..."

Půjčka

Sekretářka na ředitele:

"Pane řediteli, můžete mi půjčit stovku? Vrátím vám to, až budete moct."

Sekretářka u šéfa

Přijde sekretářka za šéfem a říká: "Mám pro Vás 2 zprávy, špatnou a dobrou, kterou chcete slyšet první?"

"Začněte tou dobrou."

"Nejste neplodný..."

Cizí jazyk

Z konkurzu na sekretářku:

"Mluvíte nějakým cizím jazykem?"

"Ne, jen česky, ale zato hodně."

Omezené schopnosti

Sekretářka se vrací od šéfa značně rozčuchaná.

"Co se ti stalo?" ptá se kolegyně.

"Ale šéf mi ukazoval, co neumí počítač."

Líná sekretářka

Nová sekretářka trávila většinu času čtením časopisů nebo hraním pasíánsu a okázale ignorovala zvonící telefon. Nakonec se její šéf naštvál a povídá:

"Poslyšte, slečno Sklenářová, když telefon zvoní, musíte ho zvednout!"

Slečna se šéfovi podívá přímo do očí a suše odvětlí:

"A proč? Většinou je to stejně pro vás."

Přebírání sekretářek

Výjezdní porady se zúčastnili ředitelé i se svými sekretářkami. Jednomu řediteli se zalíbila cizí sekretářka a tak ji lanaří:

"Slečno, kolik u vás máte?"

"10 000."

"Tak to pojd'te k nám, já Vám dám s radostí 15 000!"

"Říkáte s radostí...? Tak to mám u nás 20 000."

Sekretářka

Rozcuchaná sekretářka s natrženou blůzou, ze které kouká podprsenka, a s puštěným okem vysoko na punčoše otevírá dveře ředitelovy kanceláře:

"Pane řediteli, jak jste na inzerát hledal energického muže, který nedělá okolků a umí se prosadit, tak jeden uchazeč dorazil již před dvaceti minutami."

Sekretářka

Tuhle přišel šéf do kanceláře a viděl mě, jak se pusinkuju se sekretářkou.

"Sakra, chlape, je snad tohle to, za co vás platím?"

"Není, tohle dělám zadarmo."

POZDNÍ PŘÍCHOD

Šéf mrazivě k nové sekretářce: „**Měla jste tu být v osm hodin!**”
„**A co se tu zajímavého dělo?**”

HODNOCENÍ NOCI

Starý ředitel se ptá mladé sekretářky po společně strávené noci: „**Tak jak se vám to líbilo, slečno?**”

„**To záleží na tom, kolik zaplatíte...**”

ANTIKONCEPCE

Na služební cestě se šéf ptá své sekretářky: „**Slečno, a máte s sebou antikoncepci?**”
„**Ach, na tohle jsem zapoměla!**” spráskne ruce sekretářka. „**Ale nebojte se, hned ji vypracuji.**”

SEKRETÁŘKA U FRANCOUZŮ

„**Jak to, že tě na tu sekretářku u té francouzské firmy nevzali?**” diví se matka velmi vzdělané mladé dívky. „**Vždyť máš přeci i státnici z francouzštiny!**”

„**Pan ředitel také říkal, že francouzsky mluvím báječně,**” rozpovídá se dcera, „**ale propadla jsem ve francouzském milování...**”

SKARTOVÁNÍ DOKUMENTŮ

Šéf se zlobí na novou sekretářku: „**Paní Musílková, říkal jsem, že máte ty dokumenty skartovat!**”

„**A nejsou z nich snad karty...?**”

SPOLEČNÁ MYŠLENKA

Šéf se zeptá své mladé sekretářky: „**Myslíte na to, co já?**”

„**Ano, ale ne s vámi!**”

TANEČNICE EVIČKA

Povídá sekretářce kolega: „**Evičko, já vás včera na tom podnikovém večírku viděl tančit na stole.**”

„**Opravdu? A viděl jste ještě něco víc?**”

„**Ne, to jsem neviděl.**”

„**No, tak to jste odešel hodně brzy!**”

DOBRÁ A SKVĚLÁ

Jaký je rozdíl mezi dobrou a skvělou sekretářkou?

Ta dobrá pozdraví šéfa: „**Dobré ráno!**”

Ta skvělá: „**Už je ráno!**”

SPOLEČNÝ VÍKEND

Šéf navrhuje atraktivní podřízené: „**Pojed'te se mnou přes víkend na chatu a já na ni napíši vaše jméno.**”

„**Abych s vámi jela,**” sladce se usměje kráska, „**to byste musel napsat chatu na moje jméno!**”

STÁVKUJÍCÍ PROPISKY

Prosí šéf svou sekretářku: „**Nemáte nějakou propisku, všechny mi dopsaly?**”

„**To je smůla, mně zrovna také žádná nepíše,**” omlouvá se sekretářka. „**Ale když mi to tady podepíšete, objednám je...**”

PRACOVNÍ PŘEZDÍVKA

Nový kolega se ptá staršího zaměstnance: „**Proč Aniče všichni říkají chřipka?**”

„**No, chřipku už měl každý!**”

NENORMÁLNÍ SEKRETÁŘKA

Šéf se oboří na svou sekretářku: „**Vy asi nebudete úplně normální, že slečno?**”

„**No, co si to dovoluujete! Proč mi říkáte takovéhle věci?!**”

„**No, nic proti vám, ale právě gumujete orbitkou!**”

VYHOZENÝ ŠÉF

Přijde ředitel do práce a sekretářka na něj hned vybafne: „**Pane šéf, mám pro vás dvě zprávy - jednu dobrou a jednu špatnou.**”

„**Tak mi nejprve řekněte tu špatnou.**”

„**Propustili vás.**”

S ředitelem to trhlo a zdrceně odpoví: „**A ta dobrá zpráva?**”

Sekretářka se sladce usměje: „**Budeme mít spolu děťátko!**”

NEDONESENÁ KÁVA

Sekretářka jde panu řediteli udělat kávu, ale za chvíli se vrátí s nepořízenou: „**Šéfe, kafe došlo.**”

„**A mně zase došla trpělivost,**” zlobí se ředitel. „**Máte padáka!**”

KOMPROMITUJÍCÍ INZERÁT

Generální ředitel zahraniční firmy se zlobí na personálního ředitele: „**Co jsi to nechal napsat do novin za inzerát? Co to má znamenat - hledáme sexretářku. Já jsem ženatý muž, víš, jaké se doma strhne peklo?!**”

Pak se šéf trošku uklidní a říká svému podřízenému mírnějším hlasem: „**Já vím, že jsi pravdomluvný člověk, ale co jsem ti vždycky říkal - když je to nutné, někdy se lhát musí.**”

PŘIJÍMÁNÍ SEKRETÁŘE

Co znamená, když do firmy přijímají sekretáře?
Ředitel je homosexuál.

Příloha č.11

Sekretářka nerozumí Linuxu. A Windows snad rozumí?

Jak jsme již informovali v 'Krátkých zprávách', strhla se minulý týden zase jedna z mnoha přestřelek mezi zastánci Windows a Linuxu. Tentokrát hádku vyvolal celkem neškodný článek na Živě.

V samotném článku nehledejte důvod rozepře, to podstatné se totiž odehrálo v ohlasech pod ním. A zaznělo zde několik věcí, které je dle mého názoru třeba uvést na pravou míru.

Soustředil bych se na jeden argument 'windowsáků', který zaznívá téměř vždy, když dojde k výměně názorů těchto dvou 'nepřátelských' skupin. Ta kouzelná věta zní: 'Až si s Linuxem poradí i blbá sekretářka, budeme ho brát na vědomí' (omlouvám se všem chytrým sekretářkám :)). Hned vzápětí někdo kontroval otázkou 'A poradí si sekretářka s Windows?'. A já si dovolím hned odpovědět - samozřejmě, že neporadí.

Budeme tedy brát za model sekretářku, která přijde ráno do práce, zapne počítač, naťuká heslo k přihlášení do sítě, klikne na ikonu 'DOPISY' a začne psát 'na stroji'. Chtějí mi obháječi Windows namluvit, že to samé nezvládne v Linuxu nebo na Applu? Když jí program na něčem zkolabuje, bude bezradná na jakékoliv platformě, bude muset zavolat odborníka a je jí asi srdečně jedno, co je uvnitř počítače - prostě 'to' nefunguje.

Středně velká firma jistě zaměstnává někoho, kdo se stará o chod počítačů a tento člověk je klíčový, ne ta sekretářka. Jestliže tento technik (admin, správce nebo jak mu chcete říkat) má Linux v malíčku, nevidím nejmenší důvod, proč by firma nemohla fungovat k plné spokojenosti na Linuxu.

Další argument, který hovoří jasně pro Linux, a který zastánci M\$ vůbec neberou v úvahu, je cena (na to by měli slyšet i ekonomičtí šéfové firem).

Představme si dvě stejně velké firmy, jednu s počítači na Linuxu, druhou s M\$ technologií a počítejme.

1 licence Windows 98 vás přijde na 4.590.-* a to asi k práci nestačí, takže připočtete 13.900,- * za MS Office 97 CZ (samozřejmě vím, že deset licencí nestojí 10 x jedna licence, ale pro představu vystačíme s těmito cenami, nepočítáme totiž vůbec s žádným dalším softwarem a jen s Officem asi nevystačíme, takže nula od nuly pojde). K tomu všemu přidejme plat technika starajícího se o chod počítačů ve firmě - 25.000,- měsíčně. A nezapomeňte také na to, že za chyby, které udělal v softwaru Micro\$oft, zaplatíte vy - zapomeňte na opravy zdarma. A to, že cca každé dva roky budete přinuceni upgradovat OS za další nemalé peníze, už snad připomínat ani nemusím.

Naproti tomu stejná firma používající Linux zaplatí čas za stažení instalace z Internetu (případně jedno CD, pokud jí nechce tahat přímo z webu) a plat technika, který 'to' rozchodí a bude udržovat v provozu. Bude-li firma hodně rozhazovačná zakoupí i některé komerční

aplikace. Nic jí k tomu však nenutí.

A když se sekretářky těchto dvou firem sejdou někde na kafičku, budou si nejspíš OBĚ vyprávět, že přijdou ráno do práce, zapnou počítač, natukají heslo k přihlášení do sítě, kliknou na ikonu 'DOPISY' a začnou psát 'na stroji'. Zajímá některou z nich co se děje uvnitř počítače? Těžko.

Ale majitel jedné z firem ušetřil slušné peníze a může třeba zvýšit plat té sekretářce...

Žádný soudný člověk asi nebude tvrdit, že Linux je bez chyb, a že s ním jde všechno hravě. Jistě chyby má, např. často bývá problémem lokalizace aplikací. Výhodou těch Open Source ale je, že lze podobný problém snadno napravit (nemyslím teď, že by si to měl každý dodělat sám, jak se občas někdo snaží tvrdit - toho už se ujme někdo z odborníků - v ČR je jich dost). Jsou však jiné platformy bez chyb? Která jich má víc?

Závěrem bych vzkázal všem rádoby odborníkům - přestaňte Linux démonizovat, přestaňte vynášet Micro\$oft do nebe, přestaňte papouškovat jejich marketingové slogany a zkuste si nejprve Linux na vlastní kůži. Jsem si téměř jistý, že 90% z vás ho nevidělo ani z rychlíku. A i kdyby tento článek přiměl jednoho jediného člověka k jeho vyzkoušení, splnil svůj účel.