

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Katedra genderových studií

Bc. Barbora Sehnalíková

**Genderové redefinice profese
palubních průvodčů**

Diplomová práce

Vedoucí práce: **Doc. PhDr. Blanka Knotková-Čapková, Ph.D.**

Praha 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v repozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 21.května 2010

Bc. Barbora Sehnalíková

*Věnováno Radkovi B.
To poslední, co lze udělat.*

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala docentce Blance Knotkové-Čapkové za její velkou pomoc při tvorbě této práce a za její shovívavost, ochotu a vstřícnost. Taktéž velký dík patří doktorce Haně Havelkové za konzultování analytické části práce.

Stejně tak chci projevit velkou vděčnost, kterou cítím ke všem svým respondentkám a respondentům, kteří si na mě našli čas a podělili se se mnou o své názory, myšlenky a příběhy.

Další dík patří paní Pečené a panu Kubelkovi, bez jejichž pomoci bych nezískala takové množství relevantních údajů.

Za veškerou podporu a pochopení děkuji Liborovi a mé rodině.

ABSTRAKT	5
KLÍČOVÁ SLOVA.....	6
ÚVOD	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	9
1. GENDER	11
2. GENDEROVÁ IDENTITA.....	13
3. PRÁCE.....	19
3.1. <i>Trh práce</i>	19
3.2. <i>Pracovní segregace</i>	19
3.3. <i>Ženská vs. mužská práce</i>	21
3.3.1. <i>Emoční práce</i>	24
3.4. <i>Diskriminace v zaměstnání</i>	25
3.5. <i>Sladování rodinného a pracovního života</i>	27
3.5.1. <i>ČSA</i>	29
4. RODINA A PRÁCE V DOMÁCNOSTI	29
II. ANALYTICKÁ ČÁST	33
1. STAV VÝZKUMU	33
2. SPECIFIKA FEMINISTICKÉHO VÝZKUMU.....	33
3. METODY POUŽITÉ KE ZPRACOVÁNÍ DAT.....	35
3.1. <i>Standardizovaný dotazník</i>	35
3.2. <i>Strukturované rozhovory s otevřenými otázkami</i>	36
3.3. <i>Rešerše časopisových, novinových a internetových článků</i>	38
4. ETIKA VÝZKUMU.....	39
5. POPIS VZORKU.....	40
6. ANALÝZA MATERIÁLU	41
6.1. <i>Standardizovaný dotazník</i>	41
6.1.1. <i>Dotazník – výsledky dat</i>	44
6.2. <i>Strukturované rozhovory s otevřenými otázkami</i>	72
6.2.1. <i>Profesní a životní dráha vybraných respondentů a respondentek</i>	73
6.2.2. <i>Počty žen a mužů v jednotlivých pozicích ve firmě ČSA</i>	75
6.2.3. <i>Otevřené a axiální kódování</i>	78
6.2.4. <i>Selektivní kódování</i>	105
ZÁVĚR	112
POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATURA	116
PŘÍLOHY.....	119
1. INFORMOVANÝ SOUHLAS	119
2. NOVINOVÉ, ČASOPISOVÉ, INTERNETOVÉ ČLÁNKY	120

Abstrakt

Jedná se o empirickou práci vycházející z údajů nashromážděných během průzkumu zaměřeného na otázku definicí a případných redefinicí profese palubních průvodčí. Zajímá mě, jakým způsobem palubní průvodčí vnímají tuto profesi, jak si ji definují, v jaké interakci je tato profese a genderová identita palubních průvodčí, jak palubní průvodčí vnímají své mužství a ženství v rámci tohoto povolání, nakolik jsou ovlivněni genderovými stereotypy, jak je tato problematika propojena s otázkou rodinného a partnerského života. Zároveň se zaměřuji na to, jak je tato profese pojednávána v našich médiích.

Využívám kvalitativní a kvantitativní metody výzkumu a získaná data z provedených strukturovaných rozhovorů s otevřenými otázkami zpracovávám na základě metody zakotvené teorie, dále vyhodnocuji data získaná ze standardizovaného dotazníku a pro srovnání provádím rešerši novinových, časopiseckých a internetových článků věnujících se této profesi. V práci vycházím z odborné teoretické literatury sociologické a sociálně filosofické, týkající se především genderové, rodinné a pracovní problematiky.

Abstract

It is an empirical thesis grounded on data received during a research focused on a question of the definitions and possible redefinitions of a profession of cabin attendants. I am interested in the way cabin attendants perceive this profession, how they define it, in what interaction this profession and gender identity of cabin attendants is, how cabin attendants perceive their masculinity and femininity at their profession, to what extent they are influenced by gender stereotypes, how this dilemma is connected to the issue of family and partnership life. At the same time I am focusing on how this profession is dealt by Czech media.

In this thesis I am using qualitative and quantitative methods of research, I am using grounded theory for data received from structured interviews with open questions, I am evaluating data received from standardized questionnaire and for comparison I am doing search of articles from newspapers, magazines and internet concerning this profession. In my thesis I am using theoretical sociological and socio-philosophical literature, concerning especially the question of gender, family and work sphere.

Klíčová slova

gender, genderová identita, konstrukce, redefinice, mužství, ženství, práce, palubní průvodčí, rodina, zakotvená teorie, strukturované rozhovory, standardizovaný dotazník

Úvod

Tato práce je přepracovanou verzí diplomové práce, která nebyla dostatečně kvalitně zpracována, a to jak z hlediska teoretické koncepce, tak z hlediska metodologického provedení. Snažila jsem se vytykané nedostatky napravit a přepracovat, k jednotlivým změnám se vyjádřím v průběhu textu. V této práci navazuji na svou bakalářskou práci Profese palubní průvodčí z genderového hlediska (Sehnalíková:2005), na získané poznatky a závěry vycházející z prostudované literatury. Ze závěrů mé bakalářské práce pro mě vyplynulo, že vnímání výhod a nevýhod této profese, stejně jako otázka její volby, otázka setrvání v ní, otázka postupu, otázka hodnocení tohoto povolání, otázka kombinace tohoto povolání s rodinou jsou významně ovlivněny tím, jak tuto profesi pojmají a definují samotné/í palubní průvodčí, jak ji tematizují z hlediska své genderové identity.

Vzhledem k tomu, že jsem v jejím průběhu nashromáždila bohatý materiál, který nebyl v omezeném rámci bakalářské práce plně vytěžen, rozhodla jsem se ho zúročit a spolu s nově sesbíranými údaji se hlouběji soustředit na otázku genderových redefiníci této profese s ohledem na genderovou identitu palubních průvodčí a na reflexi vztahu mezi povoláním a rodinou. Toto zpřesnění výzkumného tématu si vyžádalo další otázky a doplnění odborných zdrojů.

Zaměřila jsem se na otázku definíci a případných redefiníci profese palubních průvodčí. Zajímá mě, jakým způsobem palubní průvodčí vnímají a definují tuto profesi, v jaké interakci je tato profese a genderová identita palubních průvodčí, jak palubní průvodčí vnímají své mužství a ženství v rámci tohoto povolání, nakolik jsou jejich představy ovlivněny genderovými stereotypy, jak tato problematika souvisí s otázkou rodinného a partnerského života palubních průvodčí. Zároveň se zaměřuji na to, jak je tato profese pojednávána v našich médiích.

Vzhledem k tomu, že tato profese není u nás předmětem velkého výzkumného zájmu, doufám, že má práce může být užitečná tím, že na tuto tematiku poukáže. Domnívám se, že by mohla přinést zajímavá zjištění, právě díky kombinaci s tímto pro mnoho lidí atraktivním povoláním, o kterém se dle mého názoru stále tvoří dost mýtů, a ukázat, nakolik odpovídají skutečnosti.

Svou práci zakládám primárně na šestnácti nových rozhovorech (volně strukturovaný rozhovor) a sekundárně na deseti původních rozhovorech s palubními průvodčími obojího pohlaví, kdy získané údaje zpracovávám na základě metody zakotvené

teorie, dále na kvantitativním zpracování 155 dotazníků (standardizovaný dotazník), kdy jsem získala údaje od 126 žen, 28 mužů a 1 osoby, která zvolila kategorii jiná charakteristika (viz podkapitola 6.1.1. Dotazník – výsledky dat). Používám několik článků tematizujících profesi palubních průvodčů k ilustraci toho, jak je u nás mediálně konstruován obraz této profese a vybrané články uvádím v příloze 2. Ve své práci vycházím z odborné teoretické literatury sociologické a sociálně filosofické, tematizující především genderovou problematiku a problematiku rodinné a pracovní sféry.

I. Teoretická část

Pro zkoumání tématu genderové redefinice profese palubních průvodčů jsem se ve výzkumu zaměřila na to, jak palubní průvodčí vnímají svou profesi, nakolik se podle jejich názoru jedná o „ženskou“, „mužskou“ či neutrální povolání, proč se pro tuto profesi rozhodli/y, co si myslí o roli mužů a žen v této profesi, zda v této profesi uplatňují ženství či mužství a jakým způsobem. Profese palubních průvodčů je podle mého názoru, i jak je patrné z několika novinových článků, které jsem k tomuto tématu našla (viz příloha 2.), ve společnosti nadále pojmána jako spíše „ženská“ profese, a je spojována s různými stereotypy. Mimo jiné, že tato práce je vhodná pro mladé, svobodné ženy, bez závazků, že tyto atraktivní ženy ze své profese profitují, zvláště co se týče možností navázání kontaktů s žádoucími protějšky, že pracovní podmínky usnadňují případné sexuální vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Všechny tyto představy se mohou promítat do pojmání a definování si této profese palubními průvodčími, proto jsem se rozhodla ve svém výzkumu zaměřit také na zkoumání, jak pojmají, realizují své vztahy v rámci partnerství, rodiny, jak je ovlivňuje rodinný život, případné rodičovství vzhledem k profesi.

Další výzkumnou oblastí se stala otázka kariérní, zajímalo mě, zda palubní průvodčí v této feminizované profesi (podle Křížkové (2002) hovoříme o feminizované profesi, jestliže ženy v ní tvoří víc než 70% všech zaměstnanců/kyň) zažívají rovné příležitosti, zda existuje v této profesi nějaký rozdíl v kariéře mužů a žen, jak kombinují osobní, případně rodinný život s prací. Pro tematizování obrazu palubních průvodčů jsem se zaměřila také na jejich představu vlivu profese na jejich image, jak je vnímají lidé v okolí, na pracovišti. S tímto je spojeno i zkoumání problematiky diskriminace na základě pohlaví a sexuálního obtěžování v rámci této profese. V této části práce přibližuji, jak jsou výše uvedené otázky tematizovány v odborné literatuře.

Vzhledem k tomu, že mě současně zajímalo, jaké existují koncepty mužství a ženství v souvislosti s povoláním palubních průvodčů v našich médiích, jak je toto povolání vnímáno a hodnoceno, nakolik je spojováno s ženami či muži, zda zde přece jen stále nepřevládají stereotypní představy, zda tyto konstrukce korespondují s tím, jak svou identitu vnímají palubní průvodčí, doplňuji svůj výzkum o dodatkový materiál novinových, časopisových a internetových článků, které se nějakým způsobem věnují profesi palubních průvodčů. Články měly sloužit ke zjištění obecného povědomí o této profesi; měly spolu s ostatními metodami umožnit prozkoumání genderového obrazu palubních průvodčů zevnitř i zvenjšku. Jak upozorňuje například Mohanty (1991), také to, jak je o někom

hovořeno, jakým způsobem je diskurzivně konstruován, má vliv na to, jak se daný člověk skutečně vnímá. Stereotypní a zjednodušující obrazy palubních průvodčích v médiích mohou ve svých důsledcích negativně ovlivňovat a konstruovat také jejich sebepojímání. Zjištěné údaje v práci využívám k dokreslení jevů, které se ukázaly během rozhovorů či dotazníků. Články samotné nejsou předmětem analýzy, slouží jen jako kontextové pozadí zkoumaných jevů.

Provedla jsem tedy rešerši časopisových, novinových a internetových článků, které se jakkoli zabývaly palubními průvodčích, jejich profesí. Z vyhledaných článků, rozhovorů či reportáží jsem vybrala ty (pohybují se v časovém rozmezí let 2002-2007), které ve větší míře tematizovaly profesi palubních průvodčích nebo byly z genderového hlediska významné; jejich plné znění je uvedeno v příloze 2. Většina se týkala palubních průvodčích v České republice, čtyři z nich se týkala jiných zemí, ale i ty mohou čtenářskou obec a její představu o této profesi ovlivnit. Vzhledem k existenci překvapivě malého množství článků, které tematizují tuto profesi, jsem byla v podstatě vděčná za jakýkoli relevantní text (více viz podkapitola 3.3. Rešerše časopisových, novinových a internetových článků). Články jsem roztřídila podle obsahu a témat a průběžně na ně odkazuji ve výzkumné části.

Ve své práci se tedy zaměřím na tyto výzkumné otázky:

- jak je profese palubních průvodčích redefinována z genderového hlediska
- jaké se objevují genderové stereotypy
- jaký je obraz palubních průvodčích – jejich vlastní vnímání vs. mediální pojetí
- zda a jak lze práci dle názoru respondentů a respondentek kombinovat s rodinou
- zda zde existuje genderový rozdíl v povýšení a pravomocích
- zda palubní průvodčích vnímají existenci skleněného stropu či skleněného výtahu
- zda pociťují jevy spojené s feminizací profese
- zda zde dochází k diskriminaci (vertikální segregace a sexuální obtěžování)

1. Gender

Gender je podle Ann Oakley sociálním konstruktem na rozdíl od pohlaví, které je vrozené a kde se jedná o biologickou kategorii. Pohlaví lze popsat jako „soubor biologických vlastností specifických pro jedno a druhé pohlaví“ (Linková 2000:1) a gender jako psychologické, sociální a kulturní rozdíly mezi osobami opačného pohlaví. Gender zahrnuje „společensky utvářené postoje a modely chování, obvykle dichotomicky dělené na mužské a ženské“ (Renzetti a Curran 2003:58).

Gender je společností udržován procesem socializace, je chápán jako neměnná součást reality. Gender pak ovlivňuje či formuje vlastnosti, schopnosti, názory, postoje a chování mužů a žen. Není univerzální veličinou, mění se podle místa, času, bývá ovlivněn sociální příslušností jeho tvůrce i nositele (Maříková 2000). Gender „není dichotomní. Zahrnuje široké spektrum postojů, chování a společenských očekávání, které v průběhu života získáváme prostřednictvím interakce [...] a na základě zkušeností [...]“ (Renzetti, Curran 2003:73). Většina společností je na základě genderu organizována, vše je rozdělováno na ženské a mužské, zároveň jsou tomuto uspořádání přiřazovány hierarchické významy. Představa pravého muže a pravé ženy se svým odkazem na biologické pohlaví jeví jako přirozená, konstantní, byť byla uměle zkonstruována a neodpovídá skutečným ženám a mužům. Vlastnosti jim připisované napomáhají oddělovat soukromou a veřejnou sféru společnosti a udržovat genderové nerovnosti nejen v rodinné a pracovní sféře (Smetáčková 2005).

Profese palubních průvodčích je konstruována jako „ženská“, vyznačuje se převahou mladých žen, muži jsou stále v této profesi menšinou, lze očekávat, že se ve výpovědích dotazovaných osob, stejně jako v mediální prezentaci budou objevovat **genderové stereotypy**. Ty „označují předsudky a stereotypní představy o „správném“ a „přirozeném“ chování a posuzování jedinců na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví (vzory „ženskosti“ a „mužskosti“) bez toho, abychom se hlouběji zabývali tím, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, potřeby, hodnoty“ (www.rovnoprapnost.cz – slovníček pojmů).

Tyto obecně sdílené zjednodušující popisy maskulinity a femininity, na jejichž základě lidé často přistupují k osobám mužského a ženského pohlaví, pak ovlivňují způsoby, jak s lidmi jednají. Nedodržování genderových stereotypů je většinou společností vnímáno jako něco nežádoucího. Každé pohlaví s sebou nese určitý soubor vlastností, způsobů chování a jednání, tento soubor je definován kulturou a je institucionalizován ve

společnosti. V patriarchální společnosti jsou pak vlastnosti a jevy spojované s ženami do velké míry ovlivněné ohodnoceny odlišně a většinou hůře než vlastnosti a jevy spojované s muži (Renzetti a Curran 2003).

Genderová role představuje „soubor určitých pravidel (většinou nepsaných, neformálních), které předepisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům“ (www.feminismus.cz – slovníček pojmů). „Ženská“ a „mužská“ role jsou brány jako vzájemně komplementární, přirozený protiklad, problémem je, že si nejsou rovné, velký význam má moc, hierarchie. Svou roli hrají předpoklady o biologické podmíněnosti, kdy je například často argumentováno reprodukční rolí žen a ta bývá využívána pro vysvětlení a k ospravedlnění nerovnosti či diskriminace na základě pohlaví, ať už ve veřejné, nebo v soukromé sféře. (Renzetti a Curran 2003).

Tradiční **genderový řád**, jak uvádí nejen Bourdieu (2000), staví na **androcentrismu**, kdy muži jsou považováni za normu, od které je vše ostatní poměřováno. Ženy jsou podřízeny mužům, jsou jim vnucovány ctnosti požadované od nich morálkou, zároveň jim jsou vštěpovány negativní vlastnosti, které pak dominantní vidění připisuje jejich přirozené povaze. Ženy mohou uplatnit moc jedině z pozadí či v zastoupení, nadále trvá vztah podřízenosti, dochází k potvrzení stereotypů o negativní identitě žen a ospravedlňují se tím zákazy a předsudky vůči nim. Ženy podle Plecka (1992) pro muže představují zázemí, vizitku jejich postavení, under-class - kdy i ten nejméně významný muž se může utěšovat, že je lepší než ženy; zároveň zprostředkovávají vztahy mezi muži.

Mužství nutí muže projevat se za všech okolností jako muž. Ženství ohrožuje virilitu, je potřeba ocenění druhých mužů, muž musí obstát hlavně v očích dalších mužů (Bourdieu 2000, Pleck 1992). Strach z výsměchu vede k některým formám odvahy či agresivního chování. Mužnost je vztah budovaný před druhými muži a proti ženství (hlavně ženství v sobě) (Kimmel 1999).

Vztah nadvlády je legitimován tím, že je činěn součástí přirozenosti, která je však naturalizovanou sociální konstrukcí. Arbitrární konstrukce biologického mužského a ženského těla slouží za zdánlivě přirozený základ rozdělení pohlavní aktivity a dělby práce (Bourdieu 2000), což ve svém důsledku ovlivňuje mimo jiné pozici mužů a žen v rodinném životě a na pracovním trhu (Padavic a Reskin 2002). V rámci **patriarchátu** nejsou zvýhodňováni všichni muži (vliv má také třídní a etnický původ), stejně tak všechny ženy nejsou znevýhodňovány ve stejné míře, některé se na útlaku podílejí, což je dokladem osvojení struktury nadvlády a spolupráce podřízených na své podřízenosti (Bourdieu 2000). Patriarchát představuje nevýhodný systém také pro muže, je pro ně

náročný svým tlakem na to, jak mají uspět, role živitele se stává pastí, pokud není muž schopný jí dostát, ztrácí svou „mužskou“ hodnotu (Pleck 1992, Kimmel 1999).

2. Genderová identita

V této práci se zaměřuji na otázku definování a redefinování profese palubních průvodčích, důležitou součástí je také jejich vnímání a tematizování genderové identity. Podle mého názoru se nabízí možnost zkoumat, jak palubní průvodčí vnímají tuto feminizovanou profesi v souvislosti se svým pojetím identity, jak jejich představa mužství a ženství koresponduje či je v rozporu s definicí profese.

Identita znamená „relativně stálé a komplexní vědomí sebe sama“ (Smetáčková 2005: 19) na rovině osobní i sociální. Všichni nějakým způsobem konstruujeme svou osobní identitu, identita jedince se utváří v průběhu jeho života na základě kategorií věku, pohlaví, společenského postavení. Během času je identita jedince utvářena na základě rozmanitých společenských rolí, které vyplývají ze situací, v nichž se daný jedinec nachází. Identita jedince je souborem všech jeho rolí a je také určována jeho příslušnostmi k různým skupinám“ (<http://www.varianty.cz> – pojmy). S vědomím identity se nerodíme, formování identity je proces, na genderovou identitu může mít vliv také profese, kterou si člověk zvolí, identita se může vlivem práce, lidí v okolí pozměnit. Zajímá mě, zda palubní průvodčí budou reflektovat, zda jejich profese nějakým způsobem ovlivňuje jejich definice maskulinity a femininity.

Pohlavní identita znamená definování sebe sama a vnímání se jako žena nebo muž vázané čistě na biologické pohlaví (Smetáčková 2005), **genderová identita** znamená „zařazení sama sebe k jednomu nebo druhému genderu. Označuje prožívání a pojmání sama sebe jako muže, nebo jako ženy. Volbu genderové identity formují do velké míry také společenská očekávání a sankce za jejich nedodržování“ (<http://www.rppp.cz> – slovník pojmů). Podle Čermákové (2003) genderová identita označuje osobní zkušenost s mužskou nebo ženskou existencí, poukazuje na mužskou nebo ženskou determinaci osoby, odkazuje na sociální a kulturní rozdíly mezi muži a ženami.

Genderová identita je vždy odvislá od „genderově-pohlavního systému v dané společnosti“ (Smetáčková 2005: 20) a pomáhá udržet její genderový řád, který ve většině společností je pro ženy i muže nevýhodný, mimo jiné důrazem na naplňování charakteristik přiřazených mužům a ženám potlačuje možnost uplatnit své vlastní

schopnosti. Jak upozorňuje Čermáková (2003), genderové identity jsou brány jako neměnné, přestože jejich konstrukce probíhá jak v reálném čase, tak v perspektivě, kdy jsou zváženy důsledky určitých kroků a zpětně je navrženo chování, které umožňuje se těmto důsledkům vyhnout. „Ve skutečnosti lidé tedy nejednají na základě nějaké objektivně dané reality, ale na základě významů, které této realitě přiřkládají [...] lidé jednají podle toho, jak si interpretují to, co ostatní považují za správné chování muže nebo ženy“ (Čermáková 2000:60).

Jednotlivé jevy či témata, které v této práci zkoumám, by mohly být palubními průvodčími interpretovány z pozic esencialismu či konstruktivismu. **Esencialismus** vychází z toho, že vše má v sobě přirozený základ, který je daný, „existuje určitá objektivní podstata mužství a ženství, přičemž podstatu ženství sdílejí všechny ženy a podstata mužství je vlastní všem mužům“ (<http://www.rppp.cz> – slovník pojmů). **Konstruktivismus**, ze kterého vycházím, naproti tomu tvrdí, že vše „spoluutváříme v procesu sociální interakce a komunikace“. To, co se zdá jako přirozené, může být kulturním konstruktem; nelze popřít, že existují biologické rozdíly mezi muži a ženami, lze však zpochybnit představu mužského a ženského chování jako biologicky daného nebo přirozeného (<http://www.rppp.cz> – slovník pojmů).

Alternativní¹ a podle mého názoru nosnou teorií o utváření genderové identity spojující poznatky kognitivní psychologie s tematizací vlivu kultury představuje Sandra Bem. V kultuře každé společnosti existují předpoklady o vzhledu, přemýšlení, vnímání a jednání jejích členů a členek. Tato „**optická skla**“ (Bem 1993 podle Renzetti a Curran 2003) se uplatňují na úrovni kulturní, společenské a individuální. Pro formování genderu jsou důležitá tři „optická skla“, skrze která vše vnímáme a posuzujeme (Bem 1993 vychází z amerického kontextu, její závěry lze vztáhnout také na země Západní Evropy):

➤ **genderová polarizace** – muži a ženy jsou chápáni jako rozdílní, vše ve společnosti je rozdělováno mimo jiné na základě genderové polarizace

¹ Existují různé teorie, které se snaží osvětlit utváření genderové identity a vznik genderových vztahů ve společnosti:

- psychoanalytické teorie socializace (teorie identifikace) – osvojování genderových rolí probíhá pomocí identifikace dítěte s rodičem stejného pohlaví, u této teorie je špatná ověřitelnost její platnosti
- teorie nápodoby – socializace probíhá sociálním učením, kopírováním genderových rolí a chování osob stejného pohlaví v blízkém okolí
- kognitivní vývojová teorie – chápání genderových rolí se mění postupně, jak dítě roste (Křížková a Pavlica 2004).

➤ **androcentrismus** – muži jsou vnímáni jako nadřazení ženám, jsou normou, podle které jsou ženy hodnoceny

➤ **biologický esencialismus** – pomáhá ospravedlnit genderovou polarizaci a androcentrismus tím, že je definuje jako přirozené, dané biologickými rozdíly mezi muži a ženami.²

Bem (1993 podle Renzetti a Curran 2003) upozorňuje na provázanost působení těchto optických skel při formování života dětí, které internalizují nejen představu, že je potřeba realitu dělit na „mužskou“ a „ženskou“, ale také představu toho, že to „mužské“ je lepší a nesoucí moc a to „ženské“ je horší, odchylkou od normy, kterou představují muži. Tato společensko-kulturní konstrukce je prezentována jako daná biologickými rozdíly. Výsledkem této **enkulturace**, na které se podílejí společenské instituce, stejně jako nepřímou předáváním metadělání o genderu, pak konvenčně genderovaní lidé nevnímají konstruovanost skutečnosti a dodržují zásady, které jsou v souladu, co se týče jejich pohlaví a genderu, a totéž očekávají i od ostatních.

Jak uvádí Šmausová (2000), biologické rozdíly mezi muži a ženami jsou užívány pro vysvětlení rozdílů v chování mužů a žen, avšak tyto rozdíly jsou ve větší míře dány specifickou socializací k mužským a ženským rolím. **Socializace** probíhá ve všech společnostech a vede k poznání, že každému pohlaví jsou připisovány jiné genderové role a také různé hodnoty a postavení. Velký vliv zde má zpětná vazba. Genderové role, stejně jako genderové vztahy, jsou pak součástí genderového řádu. Genderový řád mimo jiné obsahuje sociální konstrukci genderových kategorií na základě biologického pohlaví, genderovou dělbu práce a společenskou regulaci sexuality. Tyto propojené prvky významně ovlivňují životy členů a členek společnosti a jejich možnosti (Renzetti a Curran 2003).³

² Biologický esencialismus pracuje s představou odlišnosti vycházející z biologického pohlaví, rozdíly mezi muži a ženami jsou dané biologicky, jsou vrozené a neměnné. Nesprávnost tohoto názoru dokládají lidé, kteří vykazují rozpor mezi jim připisovaným pohlavím a skutečným chromozomálním, hormonálním či genitálním pohlavím. Přestože např. nejsou geneticky ženou, protože však jejich pohlavní orgány vypadají žensky, je k nim přistupováno jako k ženám, a tudíž vykazují femininní chování a vlastnosti. (více viz Smetáčková 2005, Renzetti a Curran 2003).

³ Existují různé teorie, které se snaží osvětlit utváření genderové identity a vznik genderových vztahů ve společnosti:

➤ psychoanalytické teorie socializace (teorie identifikace) – osvojování genderových rolí probíhá pomocí identifikace dítěte s rodičem stejného pohlaví, u této teorie je špatná ověřitelnost její platnosti

➤ teorie nápodoby – socializace probíhá sociálním učením, kopírováním genderových rolí a chování osob stejného pohlaví v blízkém okolí

➤ kognitivní vývojová teorie – chápání genderových rolí se mění postupně, jak dítě roste (Křížková a Pavlica 2004).

Šmausová (2000) představuje kritický přístup ke kategorii gender a genderová identita, vychází ze závěrů Sandry Harding (1990), že západní společnost vidí svět ve dvou protikladných kategoriích. Protiklady byly přiřazeny k ženskému či mužskému principu (genderový symbolismus). Protože je více ceněna kultura než příroda, je kulturní mužství nadřazeno přirozenému ženství. Příroda byla přiřazena ženám na základě reprodukční funkce, mužům tato schopnost chybí, v rámci kompenzace vytvářejí kulturní hodnoty (Ortner 1998).

Bytostné mužské či ženské vlastnosti však nejsou, jedná se o takzvané vlastnosti. Nelze připsat genderové vlastnosti podle tělesných znaků. Genderový symbolismus se reprodukuje v genderové organizaci společenské dělby práce, obě sféry jsou udržovány učením genderových rolí během socializace, kdy představa o vlastním genderu vede k formování korespondující pohlavní identity (Šmausová 2000).

Společenské struktury a instituce jsou vnímány genderovou optikou, proto od svých členů požadují hraní role odpovídající genderové sebedefinici. Lidé nelze pojímat jako jedinou identitu, vždy představují genderovou roli, která odpovídá genderovému kontextu, genderu instituce, v níž jsou (koncept „doing gender“ West, Zimmermann 1987 podle Šmausová 2000). Pak by palubní průvodčí muži měli vystupovat v souladu s obrazem ženského genderu profese.

Socializace do mužské či ženské role, mužského či ženského genderu, které bývají vnímány jako celoživotní a neměnné genderové identity (jako esenční kategorie) a jako takové legitimizující nerovný status podle tělesných reprodukčních orgánů (Šmausová 2004), ale neznamenají neměnné chování jako muž či žena po celý život, gender a genderové role jsou proměnlivé, fluidní, vliv má rodová konstrukce sociálního kontextu (Šmausová 2000).

Během socializace se však muži i ženy učí hrát i protikladnou roli, rozumí perspektivám obou rodů. Genderovou identitu vnímáme jako trvale přítomný předpoklad našich interakcí. Podle Šmausové je genderová identita chybně kódována přes tělo, kdy „jednání je označováno buďto jako mužské, nebo ženské, bez ohledu na to, zda „tělo“ zrovna hraje mužskou, či ženskou roli“ (Šmausová 2000: 22), což je typické například pro hodnocení žen v mužských profesích a mužů v ženských (přitom nezáleží na jejich biologické vybavenosti), tedy i palubních průvodčí mužů.

Vlivem současné individualizace identit, stejně jako díky změnám genderovaných společenských struktur jako je pracovní trh, dochází k tomu, že se genderové identity stávají flexibilními, už neodpovídají požadovaným homogenním identitám muže a ženy. Dochází k rozpouštění genderových identit (prostřednictvím genderově nekoherentních identit, které jsou kolážemi tzv. mužských a ženských vlastností). (Šmausová 2000)

Jak se ukazuje, samotný koncept identity je zpochybnitelný, fluidita genderu vede k neustálé změně, napomáhá zániku binárních opozicí, dichotomie já a druhí. Dochází ke zpochybnění difference pohlaví, femininita a maskulinita mohou být nahrazeny novými modifikacemi pohlaví (Braidotti 2006). Podobně Bhabha (1997) dekonstruuje koncept fixnosti, přichází s konceptem neustálé proměny, nového konstruování, kdy se staré setkává s novým a vzájemně se obohacuje. Identity se tedy neustále mění, jsou nově utvářeny. Jak uvádím výše, objevuje se také kritika samotné analytické kategorie gender užívané ke klasifikaci reality, snahy o její dekonstrukci (např. Šmausová 2000), kdy by se význam genderové identity, maskulinních a femininních charakteristik snížil, aby již pro život člověka, jeho vývoj, aspirace, zájmy a sebe naplnění nebylo důležité, zda je žena nebo muž. Utváření genderové identity by pak nemuselo být tak důležité (Smetáčková 2005).

Ve své bakalářské práci (Sehnalíková 2005) jsem došla ke zjištění, že pojmání genderových identit palubními průvodčími odpovídá spíše fixním kategoriím genderu (Oakley 2000), než že by docházelo k subverzi dichotomní kategorizace či k dekonstrukci femininity a maskulinity po vzoru Bhabhy (1997) či Braidotti (2006). V této práci mě tedy dále zajímá otázka, jakým způsobem budou výše uvedené skutečnosti reflektovat palubní průvodčí, zvláště muži, když vykonávají „ženskou“ práci.

Součástí genderové identity je **sexuální orientace**. Většina společností staví na principu **heteronormativity**, což je kulturně a společensky vytvářená norma heterosexuality (<http://www.ta-gita.cz/genderovy-slovnicek>). Normativní heterosexuality se odvolává na nutnost přirozené reprodukce (z čehož plyne nerovnost na pracovním trhu), přispívá k udržení genderovaného uspořádání světa, je oporou patriarchátu (Šmausová 2004). **Heterosexuality** má tedy privilegované postavení přirozenosti a normy a je brána jako jediný přiměřený projev lásky a sexuality. Sexualita je sociálně konstruována, je založena na mužské dominanci a ženské pasivitě, ženy jsou objektivizovány, spolu se

svými těly jsou vnímány jako objekty mužské sexuální touhy, ženská sexualita je definována z mužské perspektivy (Bem 1993).

Představa o výlučnosti heterosexuality je zakotvena v rámci většiny institucí (Ondrisová 2002), její normativní charakter může být příčinou homofobních projevů, netolerance ke všem, kdo se nějakým způsobem odlišují.

Vlivem androcentrismu mají spíše muži problém se svou genderovou identitou, jsou si méně jistí svou maskulinitou, vliv má jednak podceňování všeho, co je definováno jako ženské (překročení genderových hranic u mužů vede k větší stigmatizaci, než je tomu u žen), ale i nedosažitelnost definice pravého muže (jen málo mužů má skutečnou moc a privilegia). V rámci snahy o potvrzení své maskulinity muži staví na dominanci nad ženami a na kulturní marginalizaci gayů (Bem 1993).

Jak uvádí Kimmel (1999), **homofobie** je strach, že jiní muži odhalí, že muž není skutečným mužem, že ho připraví o mužskost, že bude označen za babu. Muži se obracejí ke zveličenému maskulinnímu chování, bezmocní muži ponižují ženy a ostatní jiné, tímto si potvrzují nárok na vlastní mužskost (Kimmel 1999). Funguje zde představa, že gayové ohrožují maskulinitu, existuje nebezpečí stigma, že muži nejsou správní muži (vliv heteronormativity), jestliže se s gayi budou například přátelit (Pleck 1992).

Jak tematizuje například Jagose (2004), homosexuální identita pojímaná jako skupinová identita se zakládá na zkušenosti s diskriminací většinovou společností a jakožto emancipační koncept slouží k prosazování zájmů této skupiny, zároveň však znamená odklon od důrazu na nestabilitnost kategorií identity a vede k přijetí binární opozice heterosexuality a homosexuality (více viz kategorie Asymetrie heteronormativity). To je však kontraproduktivní mimo jiné v tom, že je omezen prostor pro lidi, kteří se s těmito nálepkami neidentifikují a nezapadají ani do jedné z těchto skupin (např. bisexuální, transgender lidé).

Prostředkem, který destabilizuje všechny identity, vede ke zpochybnění heteronormativních konceptů, ale i pozitivistických argumentů gayů a leseb, protože narušuje genderový řád a rigidní binární pojetí pohlaví, je **queer identita**. Performancí role se mimo jiné zpochybní propojení maskulinity s mužským tělem a femininity s ženským (Jagose 2004).

3. Práce

3.1. Trh práce

Trh práce zajišťuje, že ekonomika má k dispozici dostatek pracovních sil a že pracovní síly mají dostatek ekonomických prostředků ke své reprodukci. Trh práce lze podle Čermákové (1999) rozdělit na primární a sekundární, jejich rozdíly se projevují v protikladné charakteristice pracovních míst a přesun ze sekundárního trhu do primárního je minimální, ne-li nulový. Podobně pracovní místa sekundárního trhu bývají obsazována většinou ženami, jejich přístup na primární trh je omezený.

„Primární trh :

- relativně jistá pracovní místa
- dobře placená
- perspektivní
- dobře ošetřená z hlediska péče o pracovníky, zvyšování kvalifikace, školení apod.
- s možností pracovního postupu

Sekundární trh:

- méně stabilní nebo přímo nejistá
- špatně placená
- ohrožená propouštěním
- bez možnosti kvalifikačního růstu
- bez dalších sociálních či platových výhod“ (Čermáková 1999:52).

Profese palubních průvodců, byť je dominována ženami, přesto splňuje charakteristiky o primárním trhu.

3.2. Pracovní segregace

Jak se shodují Křížková (2003) a Padavic a Reskin (2002), genderová nerovnost je v pracovní sféře udržována pomocí **vertikální segregace** žen a mužů – „koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice; čím vyšší a odpovědnější pozice, tím méně žen“; a **horizontální segregace** – „koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen bývají omezenější než mužů, časté je například odlišné finanční ohodnocení jednotlivých

zaměstnání a sektorů, genderově typická pracovní místa a odvětví vznikají často na základě výchovy a zvyklostí ve vzdělávacím systému“ (<http://management.gendernora.cz> – slovníček). Tyto skutečnosti se odráží v rozdílné pracovní náplni žen a mužů, ve všeobecně vyšším výdělku mužů a v rozdílech v povýšení a pravomocí opět ve prospěch mužů. Ve výzkumu jsem se zaměřila i na otázky rozdílu v kariéře, zajímalo mě, zda palubní průvodčí reflektují nějaké formy pracovní segregace či znevýhodňování vzhledem k tomu, že majoritu palubních průvodčí tvoří ženy.

Ženy jsou v rámci placené práce segregovány do povolání, která odpovídají **androcentrickým definicím ženy** podle Sandry Bem (1993 podle Pavlík 2005):

- povolání zahrnující administrativní a logistickou podporu nadřízenému muži (vliv reprodukční a rodinná role) - sekretářka
- povolání související přímo se sexuálním uspokojováním mužů – prostitutka; nebo nepřímo zdůrazňováním ženské atraktivity – palubní průvodčí (vliv schopnosti povzbuzovat nebo naplňovat sexuální touhy mužů)
- dočasná povolání nebo práce na částečný úvazek (vliv odchylky od mužské normy, podle které jsou práce a kariéerní postup definovány).

Podle Čermákové (1999) jsou v mnohých profesích upřednostňováni muži, častěji obsazují vedoucí pozice, je od nich očekáváno vyšší pracovní nasazení. Na trhu práce přetrvává představa muže živitele rodiny, tuto roli i vyšší plat muž získává z titulu pohlaví, bez ohledu na to, zda rodinu má. Tímto se zároveň dostávají pod tlak vydělat dost peněz, jsou nuceni k neustálé účasti na trhu práce, což ústí mimo jiné k nízkému podílu na péči o děti a domácnost. Zajímá mě, zda palubní průvodčí muži budou nějakým způsobem reflektovat tyto skutečnosti.

Placená práce je pro muže vyjádřením jeho samotného, kdežto ženy k práci přistupují jako k tomu, co je nutné vykonat. I v případě, že ženy vydělávají, připadá veškerý benefit z finančního zabezpečení rodiny stejně mužům. Ženám se přisuzuje na základě jejich schopnosti rodit děti i povinnost o ně pečovat a s tím i o celou domácnost, práce nepředstavuje smysl jejich života. Také těmto tématům jsem se v rámci svého výzkumu věnovala. Předpoklad budoucí mateřské role ženy má význam při výběru vzdělání, což ovlivňuje její budoucí pozici na trhu práce. Její potenciál být matkou i její skutečné mateřství a její děti jí ztěžují získávání pracovní pozice, kdy je její kariéra přerušena či ohrožena mateřstvím. Mnohdy na tom nic nezmění ani brzký návrat do

pracovního procesu. Její absence během budování pracovní dráhy s sebou nese nižší příjmy a ztížené znovuprosazení se na pracovním trhu (Čermáková a kol. 2000). Zajímá mě, jak budou palubní průvodčí ženy reflektovat přerušení pracovní dráhy vlivem mateřství a jeho případné důsledky na svou pracovní pozici.

3.3. Ženská vs. mužská práce

V naší společnosti existuje **genderová dělba práce**, podle které muži a ženy vykonávají rozdílné práce, které mají pro společnost různý význam a jsou odlišně oceňovány. Typickým rysem je nadhodnocování práce mužů vůči práci žen, což je důsledkem genderové ideologie oceňující muže a vše s nimi spojené výše (Pavlík 2005). Rozdělení zaměstnání na „mužská“ a „ženská“ je do velké míry ovlivněno stereotypy na základě pohlaví a stereotypy o vlastnostech, které jsou pro vykonávání dané profese nejvhodnější. „**Ženská**“ **zaměstnání** jsou obecně vnímána jako málo atraktivní, jednotvárná, nezajímavá, vyžadující menší kvalifikaci, vzdělání, vyžadující kontrolu. S tímto je spojen nižší plat, nižší prestiž, nižší poměr ekonomických a zaměstnaneckých výhod (Renzetti a Curran 2003). „**Mužská**“ **zaměstnání** jsou pak obecně hodnocena opačně, s čímž se pojí vyšší prestiž a finanční ohodnocení.

Čím více žen vykonává určité zaměstnání, tím menší je výdělek obou pohlaví v tomto zaměstnání (Padavic a Reskin 2002). **Rozdíly v platech** mužů a žen v rámci jedné ženské profese, kdy muži vydělávají více než ženy (ale i tak méně než muži v mužských profesích), jsou podle Williams (1989) dány tím, že se muži vyskytují na administrativních nebo vedoucích pozicích, pracují na specializovaných pracovištích, odpracují více hodin (ale i tak méně než v mužských profesích), protože jim zároveň odpadá péče o rodinu. Profese palubních průvodčí představuje v tomto směru výjimku, přes vysokou koncentraci žen je podle respondentů a respondentek finanční ohodnocení v porovnání s jinými podobnými profesemi vyšší. Budu se zabývat otázkou, zda v ní existuje rozdíl ve výši platu podle pohlaví.

Jak uvádí Křížková (2002), **feminizované obory** (ženy tvoří víc než 70% všech zaměstnanců), jako zdravotnictví, služby, pedagogika či obchod, jsou silně finančně podhodnoceny, zastoupení žen na vedoucích a řídicích pozicích je rovněž nedostatečné a ženy jsou také častěji ohroženy nezaměstnaností než muži. Vyšší zastoupení žen způsobuje, že „ženské“ vlastnosti jako obětavost, empatie, citlivost jsou přisuzovány i

těmto feminizovaným pracovním místům, což mnohdy vede ke ztíženému přístupu mužům do těchto oborů a k následným sankcím pro ty, kdo o toto projeví zájem. Pokusím se tedy zjistit, zda se tato skutečnost bude projevovat také u profese palubních průvodčů.

Snáze se ženy dostávají do mužských profesí než naopak, usilují o vstup ve větší míře než muži do ženských profesí, protože se jim zvyšuje status, jejich okolí je podporuje. V tomto ohledu podle mého názoru profese PP není úplně typická, jak mě informoval jeden respondent školící nově přijaté PP, postupně přibývá zájemců o tuto profesi, byť jsou jejich status a maskulinita vlivem stereotypů problematizovány, jejich okolí je ve volbě spíše podporuje a také mezi palubními průvodčími jsou většinou kladně přijímáni.

Výhodou žen je, že totiž mohou přizpůsobit oblečení, své chování tomu mužskému, jejich femininitu to tolik neohrozí (byť se mohou objevit předsudky, že jsou lesby), naopak u mužů je maskulinita ohrožena spojením ženského chování a předpokladu mužské homosexuality. Pokud by muž převzal částečně ženské chování, mohl by být automaticky označen za gaye, a to jeho mužnost ohrožuje (Bradley 1993). Muži se tedy méně snaží překonávat genderové bariéry, mají z toho méně výhod než ženy v mužských profesích, snižuje se jim status, hrozí jim **stigmatizace**. Proto je okolí obvykle tlačí do zvyšování vzdělání nebo do lepších specializací, jejich zásluhy jsou zveličovány (Williams 1989).

U jakékoliv feminizované profese se předpokládá, že přitahuje homosexuální muže. Gender je úzce propojován se sexuální preferencí (Pringle 1993). Zajímá mě, jak se k tomuto tématu vyjádří respondenti a respondentky mého výzkumu, zda budou reflektovat tento předpoklad, případně přítomnost gayů mezi palubními průvodčími.

U mužů je výběr ženské profese vzácný a většinou trvá jen krátce, protože zažívají větší tlak, co se týká genderové identity (je horší být „zženštilý“ muž než žena „mužatka“), svou roli hraje také neatraktivita ženských profesí z hlediska nízkých platů a výhod. Zatímco ženy bývají z mužských profesí vytlačovány, muži bývají z ženských přetahováni do jiných profesí.

Protože muži bývají ve feminizovaných oborech považováni za vzácné, vlastnosti spojené s muži jsou i zde ceněny více než ty spojené s ženami, mezi zaměstnanci jsou pak muži upřednostňováni na základě rozšířeného kulturního stereotypu, že jsou prostě lepší než ženy; mají tak v tradičně ženských profesích privilegovaný status. Jako skupina nejsou tedy objektem diskriminace nebo znevýhodňování, což je v protikladu k teoriím, že status menšiny samotné vede k diskriminaci (Williams 1989). Je snahou udržet si je, a proto je v těchto oborech zřejmá snaha nabízet jim vyšší pracovní pozice spojené s netypicky vysokým finančním ohodnocením, navíc muži sami se snaží ovládnout posty spojené

s mocí v těchto profesích, případně je pozměňován charakter a náplň práce tak, aby byla zodpovědnější a více „hodna muže“. Muži jsou také podporováni k účasti v odborech a dalších postech či profesionalizacích, které podporují jejich mužnost, mužskou identitu (Williams 1989).

Jak uvádějí Renzetti a Curran (2003), jestliže se muž dostane do pro něj netypického zaměstnání, bývá na něj vyvíjen neviditelný tlak, aby usiloval o postup, ať už v podobě podpory nadřízených nebo odsudku jeho okolí, veřejnosti, kdy je zpochybňována jeho maskulinita. Zajímá mě, zda tento tlak budou reflektovat palubní průvodčí muži. I z tohoto důvodu pak platí, že v převážně ženských typech práce nalézáme na vyšších pozicích spíše muže. Mnoho žen na středních pozicích vnímá vyšší pozice jako nedosažitelné (Čermáková a kol. 2000).

Muži ve feminizované profesi představují **tokeny** (pojem R.M.Kanter (1977) - malá skupina lidí dříve vyloučeného pohlaví může vstoupit do určité profese, ale zůstane v ní minoritou, její zástupcem/kyní; Bradley 1993), přitahují zvláštní pozitivní pozornost, získávají respekt a autonomii. Ženy vítají muže ve své profesi, protože doufají, že jim to zvýší status, prestiž a také plat, muži „normalizují“ atmosféru v práci, objevuje se předsudek, že díky jejich přítomnosti se v kolektivu vyskytuje méně konfliktů a pomlouvání. Muži jsou tlačeni do stereotypně maskulinních rolí, v profesi se od nich očekává něco jiného, než vyžaduje stejná profese od žen (např. zdravotní bratři nepřevlékají postele, ale zvedají pacienty). Muži zároveň své chování a svou maskulinitu konstruují (někdy jako extrémně hypermaskulinní) na základě předpokladů o ostatními vymezeném vhodném projevu maskulinity v dané profesi (Williams 1989).

Profese se přeměňuje, jestliže se mění gender jejích pracovníků, Bradley (1993) zmiňuje tři způsoby vstupu tokenů:

1. **převzetí** – muži převezmou ženské povolání, které je předefinováno jako mužské a ženy jsou z něj vyloučeny.

2. **invaze** – muži se vyskytují v profesi ve velkém množství, ale ženy nevytlačují, zaměřují se na určité specializace, ženy na jiné. Profese je pro obě pohlaví, ale muži zabírají pozice spojené s mocí.

3. **infiltrace** – muži zůstávají v ženské profesi menšinou, vstupují z nedostatku příležitostí nebo k tomu osobně inklinují, profese zůstává ženská, muži užívají své mužské atributy, aby zlepšili své vyhlídky na kariéru.

Uvidím, zda můj výzkum poukáže na způsob vstupu mužů do profese palubních průvodců, případně na budoucí vývoj obsazenosti této profese ženami a muži.

3.3.1. Emoční práce

Jak zmiňují Křížková a Pavlica (2004), vyžadují feminizované obory i **tzv.emoční práci** – řízení pocitů za účelem vytvoření milého výrazu tváře a vzhledu, což je obzvláště viditelné u profesí palubních průvodců nebo zdravotních sester. Muži vykonávající obě zmiňované profese nejsou do emoční práce tolik nuceni. Vzhledem k doporučení oponentky práce jsem se více zaměřila na koncept emoční práce, se kterým přišla A. Hochschild (2003).

Ta profesi palubních průvodců, kteří jsou v neustálém kontaktu s cestujícími, definuje jako vyžadující od zaměstnanců/kyň emoční práci, která je typická pro sektor služeb, v němž ženy dominují. Emoční práce je specifická tím, že člověk musí své pocity, emoce a výraz obličeje (instrumentální funkce) řídit, regulovat a přizpůsobovat tak, aby uspokojil co nejlépe nároky a potřeby cestujících (nejvíce toto může ovlivnit při poskytování servisu, současně se zde uplatňuje analogie mezi domovem a kabinou letadla, cestující má být vnímán jako host) a následně tak pomohl letecké společnosti k dalším ziskům.⁴ Nelze tedy v mnoha případech reagovat způsobem, kterým by palubní průvodci chtěli, což může vést k jejich zlosti a stresu. Ženy musí více interagovat s cestujícími, věnovat jim maximální pozornost, oceňovat jejich vtipy, poslouchat historky. Protože jsou méně uznávané (více viz kategorie Odlišná míra autority), musí být k cestujícím více uctivé a taktičtější než muži a jsou více vystaveny případné nespokojenosti či výčitkám cestujících.

Palubní průvodci tak podle Hochschild (2003) mají menší právo na ohleduplné zacházení s jejich city než cestující, v tomto vztahu neexistuje reciprocita, jejich osobní

⁴ Konstrukci profese jako ženské, stejně jako důraz na emoční práci lze nalézt i v československé odborné literatuře: „První československé letušky podávaly cestujícím kávu, čaj, zákusky a bonbóny. K povinnostem letušek nepatřilo jenom podávat jídlo a nápoje, ale starat se i o malé děti a cestující stížené nevolností, dohlížet na jejich bezpečnost, pečovat o jejich blaho, rozptýlovat případné obavy před nehodou, v několika jazycích podávat informace o průběhu letu a hlavně za žádných okolností neztratit vlídný úsměv a dobrou náladu (Strejček a kol. 1982:123).

O profesi letušky jako vysloveně ženském zaměstnání vypovídaly i požadavky leteckých společností na kandidátky. Každá společnost měla jiné požadavky na vzrůst, váhu, barvu očí a vlasů, půvab, vzdělání a jazykové znalosti. Všechny však shodně vyžadovaly vlídný úsměv, ochotu a přívětivé jednání s cestujícími (Strejček a kol. 1982:224). Neboť na palubě je letuška servírkou, dětskou sestrou, ošetřovatelkou, stále příjemně naladěnou hostitelkou, průvodkyní a informátorkou (Strejček a kol. 1982:226).“ (Sehnalíková 2005)

schopnosti empatie a srdečnosti jsou využívány ve veřejné sféře. Palubním průvodčím jsou doporučovány preventivní taktiky pro řízení emocí, např. mají nepříjemné cestující vnímat jako mající strach z létání, touto racionalizací může být potlačen případný vztek PP a pozornost se zaměří na problém cestujícího. Palubní průvodčí zároveň musí zvládnout emoční práci tak, aby byli v jejím projevu upřímní, aby působili, že to tak opravdu cítí, jednají od srdce a ne že vše předstírají.

Hochschild (2003) také tematizuje prodej emoční práce palubních průvodčí zvláště v reklamách leteckých společností. V rámci soupeření o trh je potřeba prodávat úsměvy. Důraz na obraz přátelské usměvavé PP může mít sexualizovaný význam, žena PP by pak měla být vstřícná, užitečná, odpovídat sexuálním fantasiím cestujících, tomu musí v reálu podřídit své vystupování, musí potlačit pocit, že je ponižována, naopak má se cítit a jednat, jako že flirtování a nabízení se jsou znaky její atraktivitu (více viz kategorie Genderově (ne)symetrické nároky na vzhled). Do určité míry také dochází k sexualizaci atmosféry v letadle, atraktivní palubní průvodčí má sloužit pro rozptýlení cestujících, kteří se např. bojí létání, má být potlačeno vědomí rizikovosti letecké dopravy. Dalším významem reklamovaného úsměvu palubních průvodčí může být přátelskost a empatie, což opět ovlivňuje očekávání cestujících z hlediska obdržených služeb a zvyšuje nároky na vystupování palubních průvodčí.

Letecké společnosti působící ve Spojených státech amerických, které zkoumala Hochschild (2003), jsou si navzájem konkurenty, takže kladou o to větší důraz na emoční práci svých zaměstnanců a zaměstnankyň, zatímco národní/státní letecké společnosti (např. v Evropě), které nejsou v rámci daného státu tolik vystaveny konkurenčnímu prostředí, nemusí klást takový důraz na emoční práci palubních průvodčí. Předpokládám, že podobně tomu bude i u společnosti ČSA a jejích zaměstnanců z řad PP, byť i ona má v dnešní době významnou konkurenci, ne sice v rámci jiné české letecké společnosti, ale určitě v rámci evropských leteckých společností, které operují na stejných destinacích jako firma ČSA.

3.4. Diskriminace v zaměstnání

Pro tematizování obrazu palubních průvodčí, toho, jak se vnímají a chápou, jsem se rozhodla zaměřit na jejich představu vlivu profese na vlastní image. Svou roli zde bezesporu hraje to, jak je vnímají lidé v okolí a na pracovišti. Z hlediska pracovních vztahů

mě zajímá, zda palubní průvodčí ženy a muži zažívají rovné příležitosti, zda se v rámci této profese nesetkávají s diskriminací na základě pohlaví nebo se sexuálním obtěžováním.

Zaměstnavatelé mají tendenci přistupovat k jednotlivým pohlavím podle zjednodušených soudů, které jsou zvláště u žen ovlivněny jejich předpokládanou mateřskou rolí či vlastnostmi jim přisuzovanými, které podceňují jejich schopnosti vést, získat autoritu, prosadit se a podobně. Projevuje se to **genderovou diskriminací** nejen v přístupu k zaměstnání, ale i v zacházení v zaměstnání. Nejde jenom o odmítání ženské pracovní síly, ale i o využívání žen pro práci, kterou muži odmítají vykonávat nebo o ni nemají zájem (Křížková a Pavlica 2004). Svou roli mohou hrát podle Padavic a Reskin (2002) také **diskriminační preference zákazníků**, které zaměstnavatele vedou k preferenci určitého pohlaví, což uvidím, zda bude či nebude případ profese palubních průvodčí.

Nejčastěji se diskriminace žen projevuje:

- při procesu výběru a přijímání nových pracovníků
- ve formě mzdové diskriminace
- homosociální reprodukci – zaměstnavatel dává při najímání přednost podobným typům zaměstnanců jako je on sám (Křížková a Pavlica 2004).

Nedostatečné zastoupení žen ve vyšších funkcích má spojitost s překážkami, které se objeví, pokud žena o podobné pozice projeví zájem. **Tzv. skleněný strop**, „neviditelná bariéra či zábrana pracovní mobility; nepsaný a neviditelný strop na trhu práce, který ženám či členům a členkám minoritních skupin zabraňuje při postupu na vyšší pozice v zaměstnání; způsobený genderovými stereotypy jak prosazovanými jedinci, tak zakotvenými v organizačních principech a procesech“ (<http://www.ta-gita.cz/genderovy-slovnicek>), zahrnuje podle Křížkové a Pavlicy (2004:92-3) několik druhů bariér.

Jedná se o **společenské bariéry** – přístup ke vzdělání, zaměstnání, genderové stereotypy; **informační bariéry** – nedostatečná informovanost o existenci žen na vedoucích pozicích; **bariéru odlišnosti** – preference uchazečů, kteří se neodlišují; **genderové rozdělení pracovního trhu** – ženy na vedoucích pozicích spíše ve feminizovaných oborech; **existence tzv. old-boys network** – síť neformálních vztahů vzniklá na základě pracovních i mimopracovních aktivit; **nedostatky v antidiskriminačních zákonech** – mnohdy vágní legislativa; **sexuální obtěžování** – jeho základem je uplatňování moci, jde o nežádoucí chování sexuální povahy, většinou bývají

obtěžovány ženy, výsledkem bývá stres, neuspokojení z práce. Rozlišujeme: a) obtěžování pro něco – sexuální služba je požadována jako úplatek za udržení určitého stavu, funguje ve vztahu nadřízený-podřízený, b) nepřátelské prostředí – chování, které znepříjemňuje pracovní prostředí, urážlivé, zastrášující podmínky, vyskytuje se často mezi spolupracovníky (Křížková a Pavlica 2004:97-8, obdobně také Pavlík 2005).

Padavic a Reskin (2002) upozorňují na fakt, že naproti tomu muži v profesích dominovaných ženami jsou pomocí **tzv. skleněného výtahu** vyvezeni do vyšších pozic, stejně tak je s nimi přednostně zacházeno při přijímacím řízení. Svou pozornost zaměřím na to, zda palubní průvodčí reflektují fungování výše zmíněných jevů.

3.5. Slad'ování rodinného a pracovního života

Protože je tato feminizovaná profese spojena s nepravidelnou pracovní dobou, je nutností hledat způsob, jak vhodně zkombinovat pracovní vyčerpání palubních průvodčích s uspokojujícím fungováním rodinného a partnerského života. Vzhledem k teoretickým poznatkům a na základě mé bakalářské práce (Sehnalíková 2005) předpokládám, že tato otázka bude více tematizována ženami PP než muži PP.

Jak uvádí Maříková (2002), muži s ohledem na udržovaný stereotyp muže-živitele upřednostňují výdělek před pracovní dobou, zatímco ženy berou ohled na možnou zkombinovatelnost rodiny a zaměstnání;⁵ řešení lze nalézt ve formě různého rozložení pracovní doby nejlépe obou rodičů:

- pružná (klouzavá) pracovní doba – sami zaměstnanci si navrhnou její posun podle toho, jak to vyhovuje jejich rodinné situaci
- stlačený pracovní týden – lze kombinovat s pružnou pracovní dobou, zaměstnanec by získal den volna navíc

⁵ Existují tři modely fungování rodin, jak zkombinovat zaměstnání a mateřství (Možný 1999):

➤ dvoukariérová rodina – manželství dvou vysokoškolsky vzdělaných osob zaměřených na svou kariéru a přesto vychovávajících alespoň jedno dítě poukázalo na to, že jejich schopnosti tolik potřebné pro budování kariéry jim stejným způsobem posloužily pro zorganizování jejich rodiny a péče o děti, kdy muž je nucen se více zapojit do domácích prací či péče o děti. Zároveň jim jejich vyšší příjmy umožňují využívat placených služeb. V případě, že se rozhodnou pro bezdětnost, vykazují ženy v těchto manželstvích největší míru spokojenosti se svým životem, u mužů je to podmíněno mírou zájmu žen o jejich kariéru.

➤ jednokariérová rodina – pár se rozhodne, že v kariéře bude pokračovat jen jeden z nich za významné spolupráce a podpory toho druhého. Pokud nedojde k přerušení solidarity, tak z výsledného sociálního postupu profitují oba dva. Muž má větší možnost na pracovní seberealizaci díky ženě, která přebírá většinu domácích povinností.

➤ nekariérová rodina – nejrozšířenější forma ve společnosti. Pár vykonávající nekariérová zaměstnání společně přispívá do domácnosti, jejich profese není pro ně nutně zdrojem osobní identity.

- nerovnoměrně rozložená (rozvržená) pracovní doba – nepravidelný pracovní rytmus, práce večer či v noci, je charakteristická např. pro stavebnictví a zemědělství
- částečný úvazek – více výhodný pro osoby s nízkými ambicemi, pro kvalitní pracovníky představuje zpomalení jejich kariéry, vhodné pro pracovníky zvažující předčasný odchod do důchodu
- sdílení pracovního místa
- práce doma – přes zjevnou výhodnost této formy práce může prolínání práce za peníze a péče o domácnost nebo práce a volna vést k nespokojenosti či většímu vyčerpání, kdy je těžší se doma plně soustředit.

Všechny zmiňované formy práce mají kromě mnoha výhod i nevýhody, které nemusí být tak zjevné; např. zkrácený úvazek bývá napadán jako forma genderové segregace. **Zkrácený úvazek** celkově není v naší společnosti populární, pokud je využíván, tak většinou ženami, které nechtějí pracovat plnou pracovní dobu nebo nemohou z důvodu péče o některého rodinného příslušníka, muži jej využívají v případě zdravotních problémů (Křížková 2003). Toto zaměření na ženy opět oslabuje jejich pozici na pracovním trhu, v případě mužů nezvyšují flexibilní formy práce jejich podíl na povinnostech v rodině. Navíc se zkrácené úvazky objevují na nižších postech, místech s menší odpovědností, u žen a mužů v profesích s vysokou časovou náročností se nic nemění.

Základní chyby, které mohou nastat při harmonizaci práce a rodiny, zmiňuje Maříková (2002:73): prodlužování rodičovské dovolené – hrozí ztráta kontaktu s profesí, profesní „zakrnění“, které se těžko překonává; pracovní úvazky na dobu určitou – nejistota, v případě ukončení pracovního úvazku ženy s dětmi hůř hledají novou pracovní pozici, protože je jejich mateřství diskriminuje a omezuje; částečné úvazky výhodné pouze pro zaměstnavatele; práce doma, dokud není ošetřena Zákoníkem práce – nese s sebou většinou nízké ohodnocení a nedostatečné zabezpečení a jistoty; práce na živnostenský list – výhodné pro zaměstnavatele, protože zaměstnanci přicházejí o výhody, které poskytuje řádný pracovní poměr.

Důležitou roli v této problematice hrají také finanční možnosti zaměstnavatele (např. vznik firemních školek); v České republice se už vyskytují první případy, kdy

zaměstnavatel napomáhá svým zaměstnancům sladovat pracovní život s rodinným (ČEZ, ŠKODA AUTO).

3.5.1. ČSA

Firma ČSA, na jejíž zaměstnance a zaměstnankyně byl tento výzkum soustředěn, se začíná angažovat v otázce sladování soukromého a pracovního života, což dokládá zvláštní cena Gender Studies za rok 2007, kterou získala za výrazný pokrok v oblasti prosazování rovných příležitostí, v rámci soutěže Firma roku. Oceněna byla mimo jiné pro „koutek pro děti rodičů na mateřské/rodičovské dovolené, [...] rozvojové a vzdělávací programy pro budoucí manažerky [...]“ (<http://rovneprilezitosti.ecn.cz>).

„[...] Přesto byli v ČSA ochotní hledat cestu, jak svým lidem umožnit sladit osobní a pracovní život (zkrácené úvazky, pružná pracovní doba, možnost volby místa pracoviště, poměrně ojedinělé je poskytování prodloužené dovolené pro matky či otce samoživitele). Zcela nově zavedli v ČSA také program na podporu rodičů na mateřské a rodičovské dovolené (MD/RD). Jeho cílem je usnadnit odchod na MD/RD, komunikaci během tohoto období i návrat na pracoviště. Zaměstnankyně (zaměstnanci) odcházející na MD/RD například obdrží písemné informace o právech a povinnostech souvisejících s touto situací; během MD/RD mají také možnost se vzdělávat a udržet si kvalifikaci. [...] V Českých aeroliniích se provádí průzkumy vnímání dodržování rovného zacházení a rovných šancí z hlediska pohlaví, jejichž výsledky jsou použity při navrhování nových opatření. Citlivost k genderovým otázkám je zanesena i do kolektivní smlouvy na následující tříleté období. [...] Kariérní postup žen do manažerských pozic podporuje dlouhodobý vzdělávací program Leadership Academy. Ačkoliv není zaměřen výlučně na ženy, přesto právě ony dnes tvoří zhruba dvě třetiny všech přihlášených. To rozhodně svědčí o tom, že ženy mají o vedoucí pozice zájem a jsou ochotné na sobě pracovat“ (<http://www.feminismus.cz>).

4. Rodina a práce v domácnosti

Utváření genderové identity úzce souvisí s příslušností lidí k různým společenským institucím, stejně jako s rodinnými a partnerskými vztahy. Vlivem oddělení veřejné sféry od soukromé došlo k nárůstu emocionálního významu rodiny, ta je útočištěm, kde je člověk chráněn před nároky veřejného a pracovního života. Tradiční **tzv. nukleární rodina**

je definována rozdělením rolí na **instrumentální** (rozhodování, zajištění rodiny), která je vztahována k mužům, a na **expresivní** (péče, uspokojování potřeb), která je přisuzována ženám. I když v reálném životě toto rozdělení rolí není striktně dodržováno a je otázkou vyjednávání (Smetáčková 2005) a samotný funkcionalistický koncept nukleární rodiny je kritizován (Renzetti a Curran 2003), přesto je naše společnost stále nakloněna konzervativnímu uspořádání rodiny s mužem-živitelem a ženou-pečovatelkou, byť je druhý příjem pro ekonomickou soběstačnost většiny českých rodin nutností. Většina žen je proto vystavena alespoň citovému konfliktu, když je její mateřství v protikladu s její vlastní kariérou, neboť muži k tomu, aby byl nahlížen jako úspěšný, stačí úspěch v práci, kdežto žena se musí stát „superženou“ a zvládat jak zaměstnání tak domácnost pro obyčejný přívlastek úspěšná. U palubních průvodčí může být tento problém znásoben také velmi nepravidelnou pracovní dobou. (Hašková 2003).

Jak uvádí Hašková (2003:40), české společnosti chybí „všeobecná genderová senzitivita a angažovanost mužů v péči o děti a domácnost“ a vyznačuje se „dvojím zatížením žen (v zaměstnání a v rodině) a genderovou diferenciací pracovních drah mužů a žen: a) kontinuální pracovní dráhou muže a b) přerušovanou pracovní dráhou ženy“.

Muži se soustředí na založení rodiny až poté, co mají zajištěnu dobře placenou práci; ženy už práci hledají s ohledem na svou budoucí rodinu. „I když se většina mužů hodlá oženit [...], považuje manželství za omezení osobní svobody“ (Čermáková 2000:101). Pokud do manželství vstoupí, shodně uvádějí, že jsou s partnerským vztahem spokojeni, na rozdíl od žen, které to připisují nerovnoměrnému rozdělení povinností v rodině. Muž se většinou na domácích pracích podílí spíše jako pomocník než jako rovnocenný partner (viz také Smetáčková 2005). Na základě výzkumu z mé bakalářské práce (Sehnalíková 2005) si dovoluji předpokládat, že podobný přístup naleznou také u palubních průvodčí mužů.

Práce v domácnosti je směřovaná k ukojení potřeb členů rodiny, jedná se o neplacenou formu práce a její vykonavatelkou je převážně žena. Jako taková je společností brána jako samozřejmost, z toho vyplývá také její nízké ohodnocení, a schopnost zkombinovat práci v domácnosti a práci v zaměstnání je odvislá od té určité ženy. Práce, kterou ženy odvedou v domácnosti je díky své netržní, ale pouze užitné hodnotě, degradovaná, nedocenená a přehlížená. Ve společnosti je přesto vidět nechuť žen vzdát se úplné zodpovědnosti za práci v domácnosti, byť bývá představa o zatížení žen touto prací příčinou diskriminačního zacházení, představuje totiž jejich jediný prostředek, jak

rozhodovat či prosadit své požadavky a získat tak určitou míru moci v rámci rodiny (Křížková 2002).

Vysoký podíl rovnosti při vykonávání domácích prací je charakteristickým rysem soužití na zkoušku nebo rodin bez dětí. Už během plánování dětí však dochází k rozhodování o budoucích rolích v rodině, i o tom, kdo zůstane s dítětem doma. Je nutno podotknout, že dnešní páry berou v potaz i finanční situaci, a tudíž i tu možnost, že doma zůstane otec v případě, že žena vydělává víc. Ženy budující kariéru se buď rozhodnou děti nemít, nebo rození dětí odkládají na co nejpozdější dobu s tím, že se do práce vracejí velmi brzy a díky svým vysokým finančním výdělkům využívají placených služeb ke skloubení péče o rodinu a zaměstnání. Tuto strategii lze očekávat také u palubních průvodčích, neboť nepravidelnost pracovní doby vyžaduje hledání způsobu, jak zkombinovat rodinný a pracovní život, a vyšší plat pak umožňuje využívání placených služeb.

S příchodem dětí se situace mění v neprospěch ženy. Ve většině případů je to ona, kdo zůstává s dítětem doma na mateřské či rodičovské dovolené, a k tomu se automaticky připojuje i péče o domácnost. „Teprve rodina s dětmi je u nás považována za rodinu v pravém slova smyslu, a tak právě v této fázi rodinného cyklu se nejsilněji uplatňují stereotypy o gender rolích v rodině“ (Čermáková 2000:67). Na muže je položeno břímě obživy a finančního zajištění celé rodiny. To, že díky tomu nemá muž čas na rodinu a své děti, je společností akceptováno a nahlíženo jako normální.

Jak zmiňuje Čermáková (2000), která vychází z výzkumu Maříkové (1999), každá další generace mužů se dětem věnuje stejně, mnohdy více, než generace jejich otců. Nejedná se však o každodenní rutinní péči, ale spíše o volnočasové aktivity – muži raději vystupují ve vztahu k dětem jako vychovatelé než pečovatelé, jsou méně ochotní si vyměnit tuto svou roli s ženami a převzít jejich zodpovědnosti za každodenní péči o děti, zastávají konzervativní postoje a vnímají ženu jako vhodnější pro tuto roli.

Svou roli zde hraje také diskriminace, která neexistuje jen mezi pohlavími (jsem si vědoma dalších kategorií, které se stávají předmětem diskriminace – věk, rasa, etnicita, náboženské vyznání, sexuální orientace; v této části se cíleně zaměřuji na diskriminaci na základě pohlaví), je potřeba si dávat pozor i na nerovnosti uvnitř pohlaví. Muž dávající přednost rodině a dětem může být ostatními muži stigmatizován stejně jako žena.

Nedostatečná síť jeslí a mateřských škol zhoršuje dřívější návrat do zaměstnání těm ženám, jejichž finanční situace není natolik příznivá, aby využily placeného hlídání. Zvyšování věku odchodu do důchodu spolu s rostoucím počtem osob využívajících možnost si k důchodu přivydělávat zase snižuje počet prarodičů ochotných či schopných

převzít hlídání dítěte. Jak tvrdí Čermáková (2000), můžeme očekávat, že odkládání narození dítěte mladou generací časem povede k určité rovnováze, kdy prarodiče budou opět v důchodu a schopni pomáhat mladým.

Situace se mnoho nemění ani po návratu ženy do zaměstnání, návrat k rovnoprávnému rozdělení povinností mezi oba partnery je mnohdy nemožný. Žena nadále zvládá domácnost i zaměstnání, mnohdy s pocitem, že obojí nebo část šidí. Pokud se jí dostává pomoci s péčí o domácnost, je tomu tak v době, kdy jsou do domácích prací zapojeni i její potomci. Další náročné období pro ženy nastává po odchodu dětí z rodiny. Jedná se o **tzv. sendvičovou situaci**, kdy žena pomáhá svým dětem a jejich rodinám a zároveň svým rodičům, kteří se dostali do věku, kdy pomoc potřebují (Křížková 2002, Čermáková a kol. 2000). U palubních průvodců tuto situaci navíc komplikuje jejich pracovní vytíženost a hlavně nepravidelnost pracovní doby, nevýhody, které vyplývají z nepřetržitého pracovního provozu (stejně jako například u zdravotních sester).

II. Analytická část

1. Stav výzkumu

Vzhledem k tomu, že u nás neexistuje odborná literatura zpracovávající profesi palubních průvodčí ze sociologického nebo genderového hlediska, ani příliš literatury na téma genderového redefinování profese v českém kontextu, kromě několika studií zaměřených na výzkum profesí, a to povolání zdravotních sester (Heitlingerová a Trnková 1998) nebo lékařek (Simerská a Smetáčková 2000) v kombinaci s rodinou, partnerstvím nebo mateřstvím, a protože výzkum nějakého povolání z hlediska jeho genderového redefinování jsem neobjevila, má práce nutně vychází především z údajů nashromážděných během průzkumu a má tedy empirický charakter. Většinu odborných materiálů a podkladů jsem získala z fondu knihoven institucí Klementinum, Národní knihovna ČR, Sociologický ústav AV ČR, Moravskoslezská vědecká knihovna a Gender studies.

2. Specifika feministického výzkumu

Ve své práci jsem se držela zásad feministického výzkumu, který vychází z feministické teorie a apeluje či se snaží přispívat k sociální změně, přináší alternativní pojetí k mainstreamovému výzkumu, který, jak dokládají Abbott a Wallace (1990), lze interpretovat jako mužský, dělaný muži o mužích, kteří svá zjištění generalizují na všechny lidi, tedy i ženy. Zároveň jsou v tomto typu výzkumu ženy představovány sexistickým způsobem, jsou vnímány jako inferiorní, jejich zájmy a témata za podřadná a nezajímavá.

Podle Reinharz (1992), stejně jako Kiczkové a kol.(2006) je ve feministickém výzkumu důraz kladen na životní zkušenosti zvláště žen, cílem není hledání objektivní pravdy, ale pochopení sociální reality a vztahů, přiznání se k subjektivitě a významu osobní zkušenosti, snaha o narušení hierarchie a mocenských vztahů mezi zkoumanými a zkoumajícími osobami, snaha o vytvoření interaktivního vztahu mezi všemi účastnicemi/ky výzkumu, které/ří jsou interakcí vzájemně ovlivněny/i. Tomuto přístupu odpovídá také mnou použitá metodologie (viz kapitola 3. a 4.).

V rámci feministického výzkumu jsou nejen zaváděny nové metody nebo způsoby získávání a zpracovávání dat, ale také jsou využívány původní metody, s tím, že jsou

přizpůsobovány, aby splňovaly kritéria feministického přístupu. Oproti obvyklému využívání kvantitativních metod jsou upřednostňovány metody kvalitativní, které se vyznačují vysokou validitou, ale zároveň nízkou spolehlivostí. Problémem je, že nelze na jejich základě například zobecňovat závěry, které nejsou podpořeny statisticky, přesto se díky nim mohou například ukázat či objevit jevy nebo témata, která by u kvantitativního výzkumu zůstala skryta. Uplatňuje se v nich induktivní logika, kdy se postupuje od zkoumání a shromažďování co nejvíce poznatků až k vytváření nových hypotéz či teorií (Disman 2002).

Feministický výzkum je inovativní ve výběru témat (např. zkoumání domácí sféry a vztahů), zkoumaných skupin, určitého chování, ve využívání nových forem dat, materiálů, na které se dosud pohlíželo jako na nedůležité. Originalita tohoto výzkumu se projevuje i ve způsobu napsání samotného textu či studie, v přiznání autorství či spoluúčasti zkoumaných osob. Důležitým prvkem je interdisciplinarita. Feminističtí badatelé a badatelky novým způsobem pracují s jazykem, využívají nové metafory.

Důležitým teoretickým konceptem, který je v tomto typu práce potřeba mít na zřeteli, je lokace. Podle Rich (1986) je potřeba artikulovat a zkoumat osobní a společenské a strukturální lokace. Lokace se odvíjí od toho, kdo jsme, kde se nacházíme, co nás ovlivňuje, co zakoušíme, jak poznáváme. Svůj vliv má nejen gender, rasa, třída, náboženství, sexualita, historické, zeměpisné, politické okolnosti, ale i žitá zkušenost, materiální situace a další aspekty.

Jak zmiňuje Spivak (1986), naše lokace závisí na tom, co nás formuje zvnějšku, musíme neustále kriticky nahlížet a reflektovat svou pozici, lokaci. Je tedy potřeba si neustále uvědomovat, že tvrzení a závěry respondentů a respondentek, stejně jako mé vlastní, jsou ovlivněny naší lokací a že nelze jednoznačně generalizovat zjištění na všechny jedince, kteří pracují jako palubní průvodčí. Jsem si vědoma, že také moje vlastní lokace jakožto mladé ženy s genderovým backgroundem měla vliv na respondující osoby. Už jen výběr zkoumaného tématu a s ním spojených otázek mohl respondující osoby ovlivnit v tom smyslu, že se jejich pozornost mohla obrátit k jevům, které dosud brali automaticky a neproblematicky, případně je neřešili. Tato skutečnost může mít jednak pozitivní důsledek v tom, že se mohou o danou problematiku začít více zajímat, ale i negativní, kdy by si mohli uvědomit některé rozpory, čímž by se zproblematizovala jejich situace. Z respondentů a respondentek měla určité povědomí o genderové problematice jen má sestra a jeden respondent, který se zabývá také personální agendou.

Je možné, že pokud by rozhovor vedl muž nebo například starší osoba, odpovědi na některé otázky by se mohly lišit. Například respondenti muži by se mohli snáze identifikovat s tazatelem mužem (navíc starším) a v rámci představy mužské solidarity by si mu dovolili říct to, co by před ženou neřekli, protože chtějí působit dobrým dojmem. Stejně tak by možná respondenti a respondentky na některá témata kladli větší důraz než při rozhovoru se mnou. Také při distribuci dotazníků byla patrná větší ochota je vyplnit, když byla má žádost podpořena autoritou zaměstnanců a zaměstnankyň z kanceláře, kterým se spolupráce patrně hůře odmítala.

3. Metody použité ke zpracování dat

Ve své práci jsem se rozhodla kombinovat kvalitativní a kvantitativní metody výzkumu, protože se domnívám, že použití pouze jednoho typu metod by vedlo k ochuzení závěrů, k nemožnosti plně analyzovat získaná data a k možnému zkreslení zkoumaného tématu.

Jak uvádí Strauss a Corbinová (1999), kvantitativní metody nám ukazují, že k něčemu dochází, dokážeme říci v jaké míře, četnosti, ale bez použití kvalitativních metod dokážeme hůře vyvodit, proč se tak děje, jaké souvislosti a důvody působí a ovlivňují zkoumaný jev. Kvantitativní údaje lze použít k částečnému ověření závěrů, ke kterým jsme došli na základě kvalitativní analýzy.

Pro mnou zvolené téma výzkumu používám následující metodologie, které považuji za adekvátní a vhodné:

- 1) standardizovaný dotazník
- 2) strukturované rozhovory s otevřenými otázkami
- 3) analýza časopisových, novinových a internetových článků

3.1. Standardizovaný dotazník

Standardizovaný dotazník jakožto kvantitativní metodu výzkumu jsem použila pro získání informací od více osob najednou. „Dotazníkové šetření může zviditelnit problém tím, že poukáže na jeho větší rozšíření, než jsme se domnívali“ (Reinharz 1992: 79). „Dotazníkové šetření může také pomoci identifikovat rozdíly mezi skupinami a změny

v čase. [...] Statistiky se používají nejen k dokumentaci rozdílů mezi pohlavími, ale také k ukázání podobností a rozdílů mezi ženami“ (Reinharz 1992: 81).

Výhodou této metody je právě snadnost jejího použití, snadnost zpracování výsledků, která je daná možností získat odpovědi v rámci stanovené škály. „Statistiky jsou mocné, z části protože jsou stručné, [...] jsou lehce zapamatovatelné a pochopitelné“ (Reinharz 1992: 83). Nevýhodou je naopak možnost zkreslení výpovědí právě s ohledem na danost odpovědí.

Dotazník se skládal z 36 otázek, množství možných odpovědí se pohybovalo v rámci škály ano, spíše ano, nejsem si jistá/ý, spíše ne, ne, respondenti a respondentky měli možnost vybírat jednu jedinou vyhovující odpověď. Zároveň měli možnost doplnit vlastní komentář, připomínky.

Získané údaje jsem podle doporučení oponentky práce zpracovala následujícím způsobem: u každé otázky jsem spočítala, kolik žen a kolik mužů vybralo danou možnost odpovědi a ze získaných údajů jsem pro snazší orientaci ve výpovědích respondentů a respondentek vytvořila grafy. Zastoupení jednotlivých odpovědí u žen a mužů uvádím v absolutních číslech, neboť uvádět zjištěné údaje v procentech nemá při vzorku 155 lidí významnou výpovědní hodnotu. Opravila jsem tak chybu, jíž jsem se dopustila v minulé verzi práce. Získané údaje jsem využila jako background pro srovnání, jestli respondenti a respondentky, které jsem vybrala pro rozhovor, nejsou ve svých výpovědích výjimeční. Dotazníky měly sloužit k naznačení, zda jejich výroky lze považovat za do jisté míry charakteristickou odpověď.

3.2. Strukturované rozhovory s otevřenými otázkami

Rozhovory jakožto kvalitativní metodu výzkumu využívám pro získání hlediska palubních průvodčích. Vzhledem k tomu, že tuto profesi vykonává má sestra, využila jsem sociální kapitál a jejím prostřednictvím jsem získala respondentky a respondenty.

Vzhledem k tomu, že jsem již ke své bakalářské práci dělala deset rozhovorů, použila jsem také tento materiál. Přestože došlo k jisté obměně a doplnění otázek, stěžejní témata, jako otázka kombinace povolání a rodiny, otázka ženství a mužství s ohledem na tuto profesi, otázka kariérního postupu, byla probírána i v předchozích rozhovorech. Tentokrát byl výzkum soustředěn na genderové redefinování profese palubních průvodčích. Chtěla jsem prozkoumat tuto feminizovanou profesi a to, jak ji vnímají a pojmají

samotní/é palubní průvodčí. Pro tuto novou práci se mi podařilo získat 16 rozhovorů, čímž jsem výzkumný vzorek kvantitativně rozšířila, získala jsem tak širší vzorek pro novou hloubkovou analýzu do jisté míry nových výzkumných otázek. Domnívám se, že získané údaje mají výpovědní hodnotu, přinesou relevantnější informace a širší bázi pro závěry a interpretaci, mohou být přínosem pro případný další výzkum nebo studii.

Zvolený typ rozhovorů má tu výhodu, že strukturovaná forma otázek je použitelná u všech respondentů a respondentek, tudíž jsem získala odpovědi od všech na stejné otázky a mé výsledky je možné považovat za relevantní. Otevřené otázky pak umožňují získat široké spektrum odpovědí, „[...] provádění rozhovorů nabízí výzkumným osobám přístup k představám, myšlenkám a vzpomínkám lidí za použití jejich vlastních slov a ne pomocí slov výzkumné osoby“ (Reinharz 1992: 19). Dotazované osoby nebyly omezeny ve svých odpovědích, mohly se zaměřit, na co chtěly, v případě, že byla jejich odpověď matoucí či nedostatečná, využila jsem možnosti doplňující otázky pro upřesnění výpovědi.

Dotazovaným osobám jsem předložila 7 okruhů pro diskuzi a požádala je, aby se rozvyprávěly, aby řekly, cokoli je k danému tématu napadne. Měla jsem připraveny také podotázky, které jsem kladla v případě, když mluvčí nevěděli, jak pokračovat, nebo když něco, co jsem považovala pro téma za podstatné, pominuli. Musím přiznat, že jsem byla nucena klást podotázky také z toho důvodu, že některým mluvčím nebyl jasný první okruh, nevěděli, o čem přesně mají mluvit a žádali specifikaci. O sdělení základních osobních údajů jsem požádala na konci rozhovoru, abych mluvčí neodradila přílišnou důvěrností hned na začátku. Po vzoru Reinharz (1992) jsem dotazovaným osobám umožnila, aby se mě také ptaly, případně doplnily komentář nebo připomínky, této možnosti nebylo příliš využíváno, některé komentáře uvádím v podkapitole 6.1.1. Dotazník – výsledky dat.

Co se týče zpracování získaných dat, vycházela jsem z metody zakotvené teorie dle Strausse a Corbinové. „Zakotvená teorie je teorie induktivně odvozená ze zkoumání jevu, který reprezentuje. To znamená, že je [...] vytvořena [...] systematickým shromažďováním údajů o zkoumaném jevu a analýzou těchto údajů. Proto se shromažďování údajů, jejich analýza a teorie vzájemně doplňují. Nezačínáme teorií, kterou bychom následně ověřovali. Spíše začínáme zkoumanou oblastí a necháváme, ať se vynoří to, co je v této oblasti významné“ (Strauss a Corbinová 1999: 14).

Nejprve jsem provedla otevřené kódování přeepsaných rozhovorů s využitím kategorií *in vivo* (plynoucích z textu samotného), i mnou konstruovaných kategorií, neboť konstruování se nelze úplně vyhnout, protože k tématu s ohledem na mou předchozí práci i na mé studium nepřistupuji jako k tabula rasa (Strauss a Corbinová 1999). Následuje

axiální a selektivní kódování, analýza směřující k objevení centrální kategorie a za využití pracovní, rodinné a sociálně filosofické teoretické literatury odpovídám na výzkumné otázky. K materiálu jsem se neustále vracela a procházela různé roviny kódování, aby mi něco podstatného neuniklo (Strauss a Corbinová 1999).

3.3. Rešerše časopisových, novinových a internetových článků

Rešerši článků jsem provedla na internetu a v databázi novin a časopisů, které existují na trhu České republiky Státní vědecké knihovny v Ostravě, kdy jsem si ve vyhledávači zadala termín letuška, palubní průvodčí. Celkový výsledek byl ve shodě s mým očekáváním, tyto články se objevují spíše sporadicky. Článků, které by se přímo či výhradně věnovaly této profesi, není mnoho, objevují se jak v „seriózním“ tisku, tak v časopisech lehčího žánru. Rozpětí textů je od odborných psychologických statí, věnujících se osobnosti palubních průvodčí, přes články probírající otázku zrušení výsluhového důchodu, články o odborových stávkách leteckého personálu, o bezpečnostních prověrkách NBÚ, až po různé rozhovory s palubními průvodčími, které mají přiblížit čtenářské obci toto povolání, jeho náročnost, podmínky pro přijetí a podobně.

Ne všechny texty byly relevantní pro zvolené téma, v textu práce jsem využila jen část z nich jako ilustraci některých mnou probíraných jevů. Pracovala jsem dohromady s 16 články z internetu (tyto převažovaly), z časopisů a z novin. Vybrané články byly z časového období let 1995-2007, vybrala jsem takové, které tematizovaly profesi palubních průvodčí a její úskalí (rozhovory s ženami PP, pohled muže PP), kriticky poukazovaly na některé problematické jevy (sexistická reklamní kampaň automobilky, způsob oblákání PP žen a mužů a jeho odlišné konotace, nerovné odměňování mužů a žen PP) a další, které měly z genderového hlediska výpovědní hodnotu. Použila jsem následující zdroje a periodika: www.ilist.cz, www.mladazena.cz, <http://lidovky.zpravy.cz>, www.tiscali.cz/news, www.novinky.cz, www.zabanaprameni.cz, www.euroskop.cz, www.zena-in.cz, www.feminismus.cz, <http://aeronoviny.cz>, MF Dnes Příloha Magazín, Hospodářské noviny, Nedělní blesk, Mladý svět, ZN – Zemské noviny, Trend politiky, vědy, kultury, společnosti, Sondy: Týdeník pro sociální otázky.

Články jsem rozčlenila z hlediska obsahu, jaké informace přináší, zohledňovala jsem, proč jsou pro dané téma důležité, jakým způsobem autor nebo autorka dané téma pojednává, jaké používá stereotypy, k jakým závěrům dochází. Třebaže tato rešerše

znamenal značnou práci navíc oproti vlastnímu vymezení tématu, považovala jsem za užitečné obohatit svůj výzkum o aspekt mediálních stereotypů o zkoumané profesi a zasadit tak tento výzkum do širšího kontextového rámce.

4. Etika výzkumu

Při hledání vhodných a hlavně ochotných respondentů a respondentek jsem využila sociální kapitál a díky pomoci své sestry, která pracuje jako palubní průvodčí, jsem mohla provést 16 rozhovorů. Bez této výhody bych měla patrně problém najít někoho ochotného, protože jsem získala dojem, že mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci firmy ČSA panuje velká neochota k jakýmkoli výzkumům a dotazníkům. Určité vysvětlení nechuti se takových akcí zúčastnit může přinést článek č.4 o prověřování leteckého personálu NBÚ, kdy docházelo k přehnaným zásahům do jeho soukromí. Avšak musím konstatovat, že nakonec všechny rozhovory proběhly dle mého názoru hladce a v příjemné atmosféře, dovolím si tvrdit, že se vytvořila interakce, vzájemný vztah, všechny dotazované osoby byly ve svých výpovědích otevřené, ochotné a velmi mi vyšly vstříc, za což jsem jim vděčná. Jeden respondent rozhovor označil za nesmírně zajímavý. Jediný problém nastal, když respondentka nejprve důrazně odmítla záznam na diktafon, i když o něm věděla dopředu, aby si to nakonec rozmyslela. Důvodem byla obava z toho, aby neměla problémy s nadřízenými, což je jistě zajímavé z hlediska fungování mocenských vztahů ve firmě.

Respondentům a respondentkám jsem dopředu popsala průběh rozhovoru, zaručila jsem jim naprostou anonymitu a požádala jsem je o podpis informovaného souhlasu (viz příloha 1.). Z 16 zúčastněných mi chybí podpis jediného respondenta, tomu jsem tento souhlas dodala zpětně a dosud jsem ho neobdržela.

Přepisování rozhovorů mi zabralo nejvíce času, vzhledem k předchozí zkušenosti jsem hovorovou a nespisovnou češtinu opravovala na spisovnou, zároveň jsem případně vynechávala pomocná slova, která se často mnohokrát v promluvě opakovala. Tento zásah do autenticity projevu považuji v rámci usnadnění práce a s ohledem na to, že neprovádím diskursivní analýzu, za omluvitelný.

Pro distribuci dotazníku jsem opět využila svou sestru a jednoho palubního průvodčího, ten však nebyl příliš úspěšný a konstatoval velkou neochotu svých kolegů a kolegyně dotazník vyplnit. Pokus kontaktovat zaměstnance ČSA přes „kastlíky“, poštovní schránku každé/ho palubní/ho průvodčí/ho v budově APC, také skončil nezdarem. Zájem o

poskytnutí informací byl malý, dále byl tento nepřímý způsob kontaktu nepřehledný a neumožňoval zaručit, že při dalších pokusech o získání respondentů a respondentek nebudou kontaktovány stejné osoby. Po tomto zjištění jsem se obrátila na osoby, které s palubními průvodčími přicházejí do kontaktu z pozice jisté nadřízenosti či autority, získala jsem pomoc školící osoby na Výcvikovém středisku ČSA, která tuto anketu rozdávala během svého kurzu v rámci každoročního Opakovacího výcviku, který je nutnou podmínkou pro udržení licence palubních průvodčí a kterou tedy absolvují všichni zaměstnanci. Opakovací výcvik navíc zaručoval, že nedojde k opakovanému obtěžování zaměstnanců ČSA. Díky tomuto postupu jsem získala více vyplněných dotazníků, než jsem doufala. Jsem si vědoma toho, že může být tento postup považován za sporný, ale nešlo o nátlak, palubní průvodčí byli požádáni o spolupráci a je jistě zajímavé zjištění, že osobě s autoritou spíše vyšli vstříc a přítomnost školící osoby dodala mému dotazníku punc důležitosti a serióznosti.

5. Popis vzorku

Původně jsem si stanovila, že vzorek respondentů a respondentek bude početně vyrovnaný, nakonec jsem pro rozhovory získala 10 žen a 6 mužů. Počet není shodný, ale vzhledem k tomu, že ve firmě ČSA tvoří z celkového počtu palubních průvodčí dvě třetiny ženy a jedna třetina muži, pak se domnívám, že poměr respondujících osob tomuto odpovídá a je takto obhajitelný. Chtěla jsem získat výpovědi řadových palubních průvodčí i těch na vyšších pozicích či s dalšími funkcemi, tj. vedoucí kabiny, purser, instruktor, inspektor, školící osoba na Výcvikovém středisku, vedoucí letek palubních průvodčí. Jsem si vědoma toho, že vybraný vzorek je dosti nesourodý a že každý respondent a respondentka mají odlišnou lokaci, ať už se jedná o pohlaví, věk, vzdělání nebo pozici, přesto se domnívám, že variabilita pozic dotazovaných osob obohatila vzorek i získané údaje, navíc byla potřeba pro možnost tematizování otázek kariéry, možnosti jejího kombinování s rodinou. Věková hranice byla u žen od 27 do 53 let a u mužů od 30 do 66 let.

Respondenty a respondentky dotazníku jsem nijak nevymezovala, šlo mi o doplnění informací získaných z rozhovorů, o statistické dokreslení zkoumaných jevů. Vyplněné dotazníky jsem získala od celkem 155 lidí, 28 bylo mužů, 126 žen, 1 osoba vybrala jinou charakteristiku, věková hranice mužů se pohybovala od 25 do 66 let, u žen od 24 do 56 let.

6. Analýza materiálu

6.1. Standardizovaný dotazník

Otázky standardizovaného dotazníku se týkaly hlavních témat, která mě zajímala při mém výzkumu, šlo o definování profese z hlediska vhodnosti pro pohlaví, z hlediska náplně, otázky vnímání a přijímání této profese, otázky skloubení s rodinným životem, péčí o děti, otázky kariérního postupu, otázky autority palubních průvodčích z hlediska pohlaví, otázky vztahů na pracovišti. Závěrečné kategorie sloužily k získání informací o odpovídající osobě a vytvoření tak celkového obrazu o palubních průvodčích účastnících se této ankety. Jednalo se o informace týkající se pohlaví – žena, muž a jiná charakteristika, věku, stavu – svobodná/ý, vdaná/ženatý, žijící v partnerském soužití, rozvedená/ý, vdova/vdovec, počtu dětí – bezdětná/ý, 1 dítě, 2 děti, více dětí, délky pracovního poměru, pracovní pozice – řadová/vý palubní průvodčí, vedoucí kabiny, purser, instruktor/ka, inspektor/ka a jiné, a dalších funkcích případně pracovních aktivit – školící osoba, administrativní pracovník/ce a jiné.

Přestože genderová identita není v principu dichotomní, duální kategorií, v dotazníku používám klasické dělení na dvě pohlaví - mužské a ženské (nabídla jsem i kategorii jiná charakteristika, ale jak zmiňuji níže (viz podkapitola 6.1.1.), byla přijata spíše jako žert), čemuž odpovídají i další kategorie týkající se stavu. Postupuji tak v souladu s obvyklou praxí; většina statistických zkoumání, která častokrát ani pohlaví nerozlišují, čímž dochází ke zkreslení informací (Reinharz 1992), uvádí pouze kategorie muž a žena. Stejně tak dominující vnímání i sebevnímání je heterosexuální, i když z rozhovorů zajímavě vyplynulo téma homosexuality, jak uvádím níže (viz kategorie Asymetrie heteronormativity).

Označte vyhovující odpověď	ano	spíše ano	nejsem si jistý/á	spíše ne	ne
PP- jde podle vašeho názoru o "ženské" povolání?					
PP- jde podle vašeho názoru o "mužské" povolání?					
Jde podle vašeho názoru o povolání vhodné pro ženy?					
Jde podle vašeho názoru o povolání vhodné pro muže?					
Setkáváte se s pozitivními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP ve vašem okolí?					
Setkáváte se s pozitivními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP na pracovišti?					
Setkáváte se s negativními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP ve vašem okolí?					
Setkáváte se s negativními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP na pracovišti?					
Zvyšuje podle vás profese PP vaši image jako ženy/muže ve vašich vlastních očích?					
Myslíte si, že vaše profese zvyšuje vaši image jako ženy/muže v očích vašeho okolí?					
Lze skloubit tuto práci s rodinou? (případně s partnerským životem?)					
Je nutné upřednostnit jedno před druhým? (práci nebo rodinu)					
Má toto povolání vliv na rozhodnutí zda mít děti?					
Je při tomto povolání těžké starat se o dítě, děti?					
Je podle vašeho názoru při péči o děti potřeba většího zapojení partnera/partnerky než je běžně obvyklé?					
Považujete v péči o děti za nezbytnou pomoc vašeho okolí, příbuzných, známých?					
Usiloval jste, usilujete či budete usilovat o služební postup?					
Vnímáte služební postup jako nezbytný pro vaši prestiž, image?					
Ovlivnilo či ovlivňuje to, že máte, chcete mít rodinu, vaše rozhodnutí usilovat o služební postup?					
Je služební postup vhodnější pro muže?					
Je služební postup vhodnější pro ženu?					
Myslíte si, že služební postup je ve vaší profesi dosažitelný pro obě pohlaví stejně?					
Liší se úkoly, činnosti, které v rámci své pozice vykonáváte (jejich náplň) podle pohlaví PP?					
Pozorujete nějakou formu zvýhodňování mužů při přidělování prac.pozic/zadávání prac.úkolů?					
Pozorujete nějakou formu zvýhodňování žen při přidělování prac.pozic/zadávání prac.úkolů?					

Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro cestující?					
Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro kolegy/kolegyně?					
Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro piloty/pilotky?					
Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro nadřízené?					
Má v dané profesi podle Vás větší autoritu muž PP?					
Má v dané profesi podle Vás větší autoritu žena PP?					
Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany cestujících?					
Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů/kolegyně?					
Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany pilotů/pilotek?					
Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany nadřízených?					

Zakroužkujte odpovídající možnosti a doplňte údaje:					
pohlaví:	muž	žena	jiná charakteristika		
věk:					
stav:	svobodná/ý	vdaná/ženatý	žijící v partnerském soužití	rozvedená/ý	vdova/vdovec
počet dětí:	bezdětná/bezdětný	1 dítě	dvě děti	více dětí	
délka pracovního poměru:					
pracovní pozice:	řadová/vý PP	vedoucí kabiny	purser	instruktor/ka	inspektor/ka jiné:
další funkce, prac.aktivity:	školicí osoba	administrativní pracovník/ce	jiné:		

Váš komentář, doplnění, upřesnění:

6.1.1. Dotazník – výsledky dat

Celkem se mi podařilo získat odpovědi od 155 osob, z toho bylo 126 žen, což činí 81% ze všech zúčastněných, 28 mužů, tj. 18% a 1 osoba (1%) se přiřadila k jiné charakteristice, ovšem nelze vyloučit, že se jednalo o přepsání při vyplňování nebo o formu recese, protože v několika dotaznících se objevily poznámky ve stylu, že jsou respondentky a respondenti touto možností pobaveni. To poukazuje mimo jiné na to, že dichotomizace muž – žena je při sebeurčování přijímána bezvýhradně, alternativní kategorizace či zpochybnění kategorizace se neobjevuje nebo jsou vnímány jako prostředek k pobavení. Procentuální zastoupení mnou získaných zúčastněných žen (81%) a mužů (18%) odpovídá procentuálnímu zastoupení žen (86%) a mužů (14%) ve společnosti ČSA mezi palubními průvodčími. Věkový průměr všech zúčastněných je 32 let, průměrná délka pracovního poměru je 9 let.

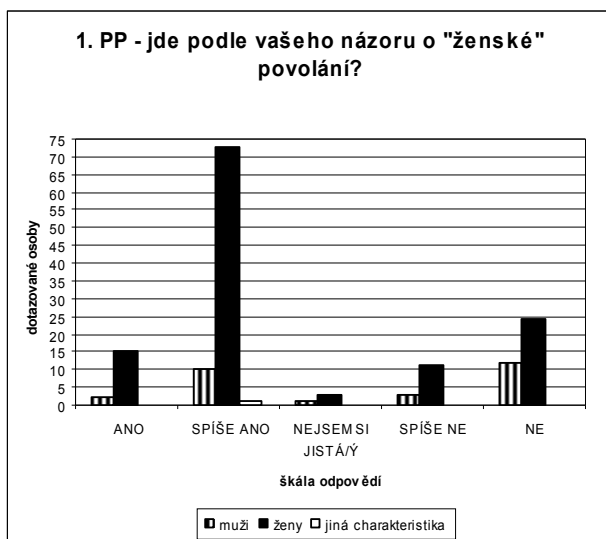
Průměrný věk žen, které vyplnily dotazník, byl 31 let; věkové rozmezí se pohybovalo mezi 23 až 56 roky. 38 žen uvedlo, že je svobodných, 53 ženy byly vdané, 27 žije v partnerském soužití, 8 bylo rozvedených a mezi respondentkami se vyskytla 1 vdova. Mezi ženami se délka pracovního poměru pohybovala mezi 2 až 37 roky, průměr pak u žen vycházel na 8 let. Bezdětných žen, které vyplnily dotazník, bylo 68, 1 dítě má 36 respondentek, 2 děti 18 žen a více dětí uvedly 4 ženy. Většina respondentek – 97 žen pracuje na pozici řadová palubní průvodčí, vedoucích kabin se mého výzkumu zúčastnilo 25, 4 ženy se vyskytují na pozici purser, jako další funkce uvedly respondentky 1x instruktorka, 5x inspektorka a 3x školící osoba. Kombinace pracovní pozice a dalších funkcí byly následující: 3x VK a zároveň inspektorka a školící osoba, 1x PS a zároveň inspektorka a 1x PS a zároveň inspektorka a instruktorka.

U zúčastněných mužů byl věkový průměr 37 let, nejmladšímu bylo 25 let, nejstaršímu 66 let. 10 mužů uvedlo stav svobodný, 9 mužů ženatý, 8 mužů žije v partnerském soužití, 3 muži byli rozvedeni a mezi respondenty se nevyskytl žádný vdovec. U mužů je průměrná délka pracovního poměru 12 let, nejkratší pracovní doba byla 2 roky, nejdelší 45 let. 15 respondentů uvedlo, že nemá děti, 6 mužů má 1 dítě, 5 mužů dvě děti a 2 muži zahrli kategorii více dětí. U mužů bylo zastoupení pracovních pozic víceméně rovnoměrně rozložené – 11 mužů pracuje na pozici řadový palubní průvodčí, 10 bylo vedoucích kabin a 7 uvedlo pozici purser. Další funkce byly i v takto malém vzorku mnohem více zastoupeny než v případě žen a poukazují na snahu mužů kompenzovat své

působení ve feminizovaném odvětví zvýšeným zájmem o kariérní postup (Křížková 2002), což potvrdily i výpovědi respondentů v rozhovorech. Muži uvedli 6x pozici inspektor, 4x instruktor, 7x školící osoba, 3x administrativní osoba a 1x zahrli jiné, ovšem bez bližší specifikace. Kombinace pracovních a dalších pozic byly následující: 1x řadový PP a zároveň školící osoba, 1x řadový PP a administrativní pracovník, 1x VK a instruktor, školící osoba, administrativní pracovník a jiné, 1x VK a instruktor, inspektor, školící osoba a administrativní pracovník, 2x PS a inspektor, 3x PS a inspektor a školící osoba, 1x PS a instruktor a 1x PS a instruktor a školící osoba.

Další otázkou, která se ve spojení s dotazníkem nabízí, je, jestli nedochází u odpovídajících osob k prolínání kategorií svobodná/ý a žijící v partnerském soužití a nakolik jsou osoby, uvedené jako svobodné, bez trvalého partnera/ky či naopak. Proto je také možné uvést, že osob, které se zúčastnily mého dotazníky a doposud nebyly ve stavu manželském, bylo 65 žen a 18 mužů. Vdané ženy byly pak přibližně stejně početně zastoupeny jako neprovdané, u mužů byl tento počet, oproti výše zmiňovanému číslu nesezdaných a svobodných, poloviční.

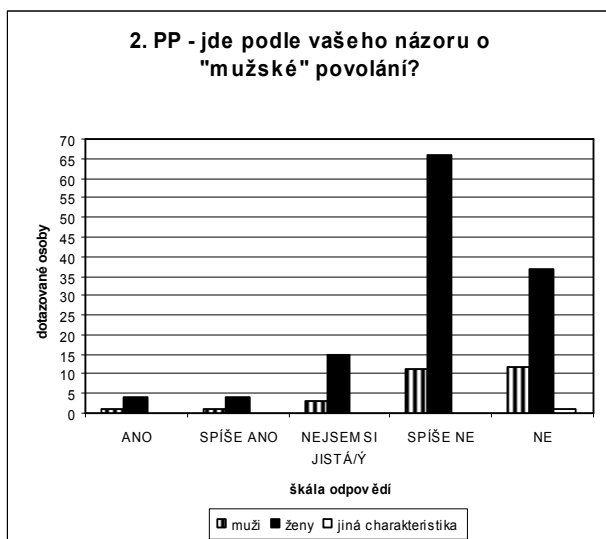
Osoba, která vyplnila kolonku jiná charakteristika o sobě uvedla, že jí je 34 let, je vdaná/ženatý, má jedno dítě, u ČSA je zaměstnána 11 let a pracuje na pozici řadová/ý palubní průvodčí. V případě jedné osoby z celkového množství 155 zúčastněných osob nemají její odpovědi velkou výpovědní hodnotu, a proto při rozboru dotazníku ji záměrně vynechávám. Její odpovědi jsou však zapracovány jak do tabulek, tak i zpracovány v grafech.



1. PP - jde podle vašeho názoru o "ženské" povolání?	muži	ženy	jiná ch.
ano	2	15	0
spíše ano	10	73	1
nejsem si jistý/á	1	3	0
spíše ne	3	11	0
ne	12	24	0

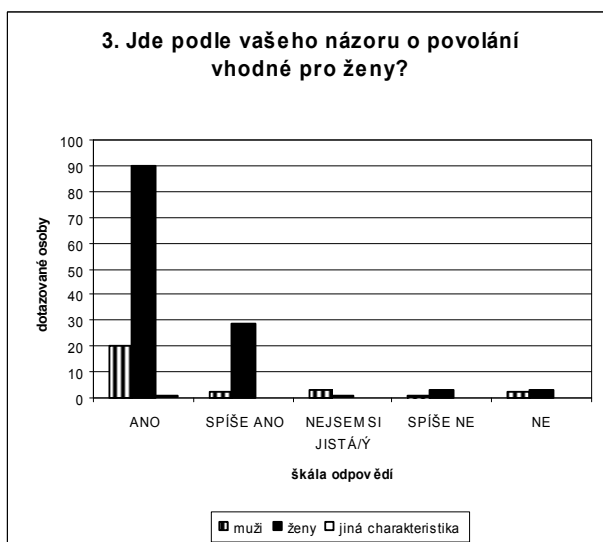
Zajímalo mě, jak respondenti a respondentky vnímají tuto profesi z hlediska její genderové charakteristiky. V dotazníkovém šetření se u prvního dotazu PP - jde podle vašeho názoru o "ženské" povolání? odpovědi mužů PP téměř shodně rozdělily mezi souhlas (spíše ano, ano) a nesouhlas (ne, spíše ne). Z žen PP převažovala odpověď spíše ano a ano, ale zastoupeny byly i kategorie ne a spíše ne. Celkově převládá vnímání této profese jako „ženské“, což odpovídá také jejímu pojmání v jednotlivých člancích, zároveň je to dáno i tím, že se jedná o feminizovanou profesi, která byla od počátku spojená s ženami (viz poznámka č.1 a č.7), ženy v ní významnou mírou převládají a její náplní je poskytování servisu cestujícím (nejdůležitější je samozřejmě zajištění jejich bezpečnosti). To, že polovina mužů (z žen se jednalo ani ne o třetinu) se proti tomuto pojetí povolání ohradila, je možné interpretovat jako snahu o odstranění genderového zabarvení této profese, které je zřejmě vystavuje tlaku z hlediska jejich genderové identity (u žen tento problém není, to, že pracují jako palubní průvodčí, je v souladu s obecnou představou femininity), „ženské“ povolání je do určité míry stigmatizuje (Williams 1989). Mohou tak klást větší důraz na význam profese jakožto spojené s letectvím a zajištěním bezpečnosti cestujících, než s péčí o ně.

2. PP - jde podle vašeho názoru o "mužské" povolání	muži	ženy	jiná ch.



ano	1	4	0
spíše ano	1	4	0
nejsem si jistý/á	3	15	0
spíše ne	11	66	0
ne	12	37	1

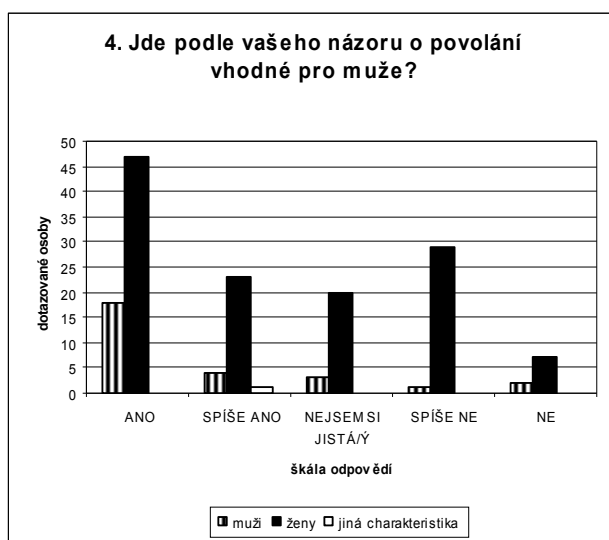
Zcela ve shodě pak byla volba odpovědí u druhé otázky PP - jde podle vašeho názoru o "mužské" povolání? U žen i mužů PP převažovalo ne a spíše ne. Také vzhledem k převaze negativních odpovědí mužů u této otázky se domnívám, že hlavně muži z vybraného vzorku profesi pojmají buď jako ženskou nebo jako neutrální. O „mužskou“ profesi se nejedná, neodpovídá tomu charakteristika práce (byť v některých prvcích neodpovídá ani pojetí tradičního ženského zaměstnání podle Renzetti a Curran (2003) - např. plat, nepravidelnost, pobyty v cizině), ani početní převaha žen ji vykonávajících.



3. Jde podle vašeho názoru o povolání vhodné pro ženy?	muži	ženy	jiná ch.
ano	20	90	1
spíše ano	2	29	0
nejsem si jistý/á	3	1	0
spíše ne	1	3	0
ne	2	3	0

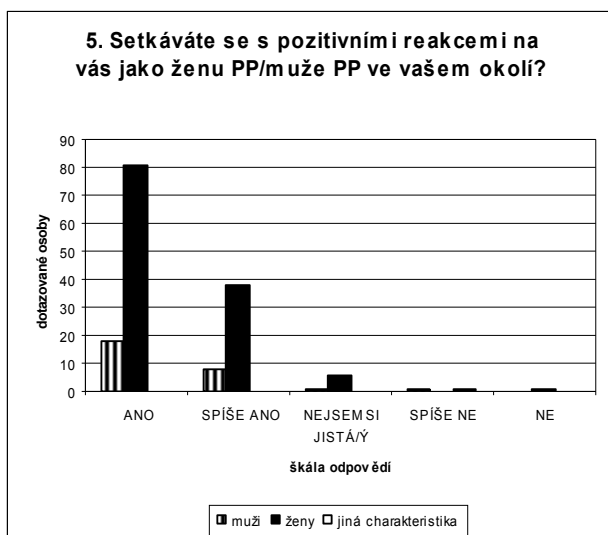
V rámci dotazníkového šetření se u otázky Jde podle vašeho názoru o povolání vhodné pro ženy? všechny kategorie shodly na odpovědi ano a spíše ano. Taková odpověď není překvapivá, vzhledem k tomu, že se jedná o feminizovanou profesi, pak by těžko

mohlo být vnímáno jako pro ženu nevhodné, maximálně z hlediska negativního vlivu profese na zdravotní stav ženy (zvláště plodnost), který byl respondenty a respondentkami rozhovorů zmiňován. Případně by mohla být vhodnost profese časově omezena, jak bylo uvedeno v komentáři ženy PP v dotazníku S, podle které je tato práce vhodná pro ženu jen kratší dobu, než založí rodinu. Tato profese celkově odpovídá genderovému stereotypu zaměstnání vhodných pro ženy z hlediska nároků na vzhled, péče o cestující, práce s lidmi (Renzetti a Curran 2003).



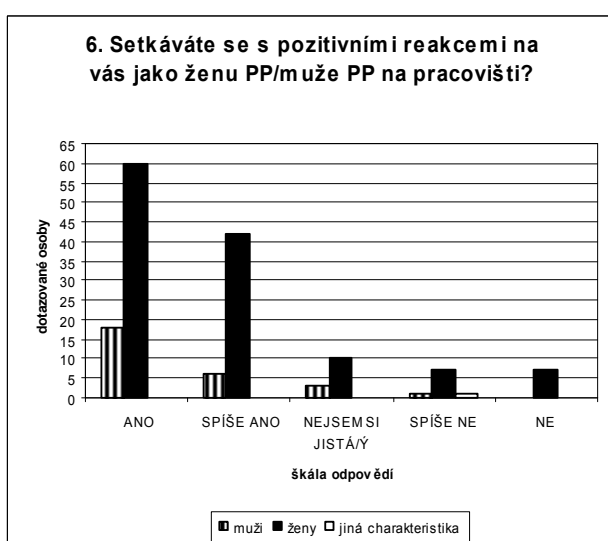
4. Jde podle vašeho názoru o povolání vhodné pro muže?	muži	ženy	jiná ch.
ano	18	47	0
spíše ano	4	23	1
nejsem si jistý/á	3	20	0
spíše ne	1	29	0
ne	2	7	0

Také u otázky Jde podle vašeho názoru o povolání vhodné pro muže? se ženy a muži shodli na většinové odpovědi ano. Přesto lze poznat, že respondentky si vhodností profese PP pro muže nejsou až tak jisté, neboť i možnosti spíše ano, nejsem si jistá a spíše ne byly vydatně zastoupeny. Z rozhovorů s respondentkami vyplynulo, že profesi palubních průvodčích vnímají jako nevhodnou pro muže jednak z hlediska jejich kompetence - nejsou schopni dostatečně pečovat o cestující; jejich oddanosti práci - je to pro ně jen přestupní stanice na pilota; dále pro nedostatečnou seberealizaci a pracovní uspokojení - jedná se o pro muže podřadnou práci, nemůže je bavit dlouho. *...ženy jsou tam, protože máme asi vrozené starání se o někoho a opatrování, člověk má na starosti ty lidi a vlastně jim má sloužit. A to možná ti mužský nemají až tak a navíc zase je to práce i třeba v kuchyni, kde my jsme daleko pořádnější...* (rozh.s Ž9.). Všechna tato vysvětlení generalizují a staví na genderových stereotypech o mužích a ženách a jejich vhodnosti pro určitou práci (Renzetti a Curran 2003).



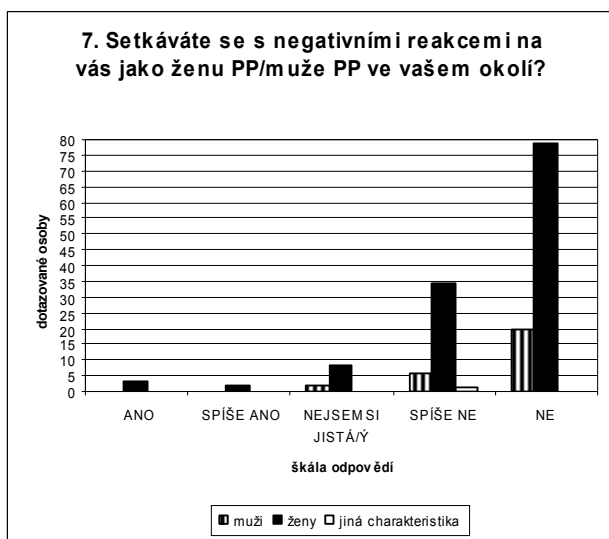
5. Setkáváte se s pozitivními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP ve vašem okolí?	muži	ženy	jiná ch.
ano	18	81	0
spíše ano	8	38	0
nejsem si jistý/á	1	6	0
spíše ne	1	0	1
ne	0	1	0

U otázky Setkáváte se s pozitivními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP ve vašem okolí? jasně převažovala u obou kategorií odpověď ano, podpořená výběrem spíše ano. U žen to lze podle mého názoru opět chápat jako potvrzení obecného vnímání této profese jako ženské, vhodné pro ženu, prestižní (během totality palubní průvodčí tvořily/i výrazně početně omezenou, elitní skupinu), zajímavé a exotické, určitě se jedná o práci, která ženě spíše zvyšuje status, takto to pak zřejmě vnímá i její okolí. U mužů se pak může promítat také představa zajímavé a nezvyklé práce, doplněná o profitování (byť jen symbolické) z přítomnosti mezi kolektivem mnoha atraktivních žen, což bylo respondenty rozhovorů vnímáno jako významné plus. Palubní průvodčí muži v této souvislosti zmiňovali závist ze strany jiných mužů. Možná stigmatizace ženskou prací (Williams 1989) je tedy do určité míry vyvažována „ženskou krásou“.



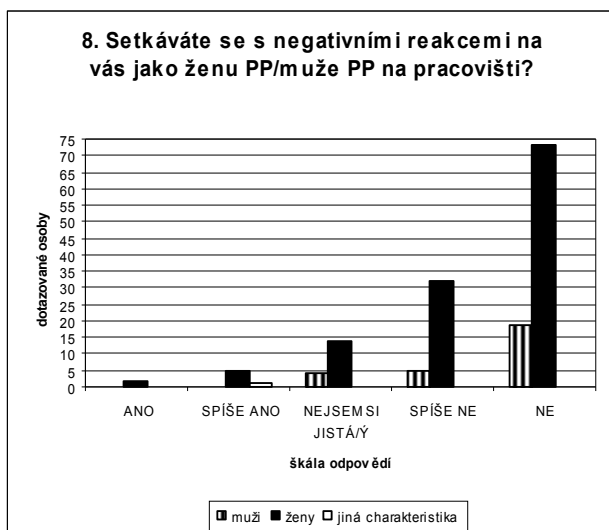
6. Setkáváte se s pozitivními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP na pracovišti?	muži	ženy	jiná ch.
ano	18	60	0
spíše ano	6	42	0
nejsem si jistý/á	3	10	0
spíše ne	1	7	1
ne	0	7	0

Na otázku Setkáváte se s pozitivními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP na pracovišti? se respondentky a respondenti shodli na převažující odpovědi ano, kterou podpořili výběrem spíše ano. Vzhledem k tomu, že po palubních průvodčích ženách je vyžadována emoční práce (Hochschild 2003) a podle vyjádření respondentek soudím, že ji samy považují za nezbytnou součást práce: „*Tato práce je především o pochopení, ochotě sloužit lidem a především vlastní skromnosti a nadhledu.*“ (komentář ženy PP v dotazníku G); pak lze očekávat, že jsou cestujícími ve velké míře přijímány kladně. Zároveň to svědčí o všeobecném pohledu na tuto profesi, kdy jí připisované atributy (péče o lidi, starostlivost) jsou lidmi přenášeny i na její vykonavatele/lky a přispívá to k pozitivnímu postoji k nim samotným. Muži pak mohou být vítáni z hlediska jejich „mužského“ příspěvku, ať už pro poskytnutí pomoci, zajištění bezpečnosti nebo pro zpříjemnění letu cestujícím ženám. *...tou autoritou, určitě spousta žen, že zase ohodnotí, že je obsluhuje muž nebo, že s ní komunikuje muž, než pořád jenom žena, že s ní dovede zakoketovat nebo nějakou srandu udělat...*(rozh.s M8).



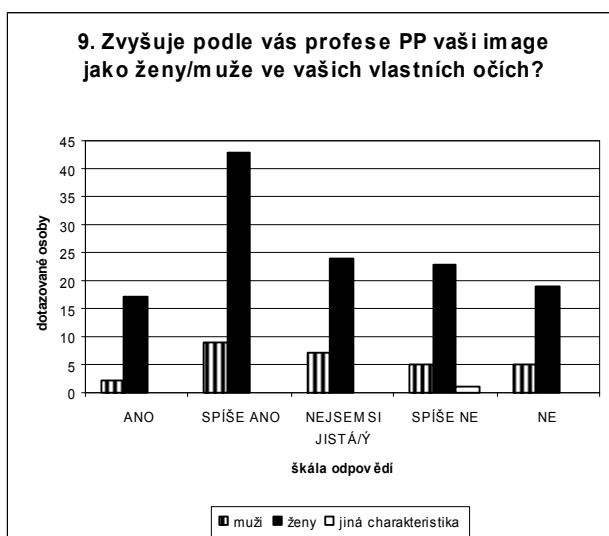
7. Setkáváte se s negativními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP ve vašem okolí?	muži	ženy	jiná ch.
ano	0	3	0
spíše ano	0	2	0
nejsem si jistý/á	2	8	0
spíše ne	6	34	1
ne	20	79	0

U otázky Setkáváte se s negativními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP ve vašem okolí? jasně převažovala odpověď ne a spíše ne. Tato profese je tedy přijímána okolím palubních průvodčí převážně kladně, pouze pět žen se do určité míry setkává s negativní reakcí. Lze jen spekulovat proč, jedna respondentka například zažila negativní reakci ve svém okolí, kdy byla zpochybněna její schopnost naplňování role manželky a matky vzhledem k pracovnímu rytmu zaměstnání (viz např. Hašková 2003).



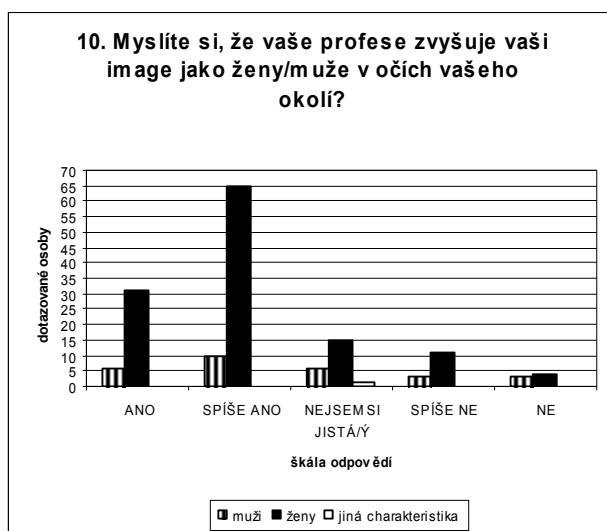
8. Setkáváte se s negativními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP na pracovišti?	muži	ženy	jiná ch.
ano	0	2	0
spíše ano	0	5	1
nejsem si jistý/á	4	14	0
spíše ne	5	32	0
Ne	19	73	0

Na otázku Setkáváte se s negativními reakcemi na vás jako ženu PP/muže PP na pracovišti? převažovala u obou kategorií odpověď ne, následována možností spíše ne. U letecké společnosti se podle vyjádření respondujících osob projevuje ambivalentní vztah mezi létajícím (PP a piloti/ky) a pozemním personálem (zaměstnanci letiště a kanceláři) – obě složky se navzájem potřebují, aby společnost fungovala, ale pozemní personál může mít pocit, že létající zneužívají svého postavení k prosazování svých zájmů (vyšší platy apod.), což může vést k určité vzájemné nevraživosti. ...*pozemním personálem jsme často vnímány jako letušky dost negativně, asi závist, stewardky jsou elita v tom podniku...* (rozh.s Ž15).



9. Zvyšuje podle vás profese PP vaši image jako ženy/muže ve vašich vlastních očích?	muži	ženy	jiná ch.
ano	2	17	0
spíše ano	9	43	0
nejsem si jistý/á	7	24	0
spíše ne	5	23	1
ne	5	19	0

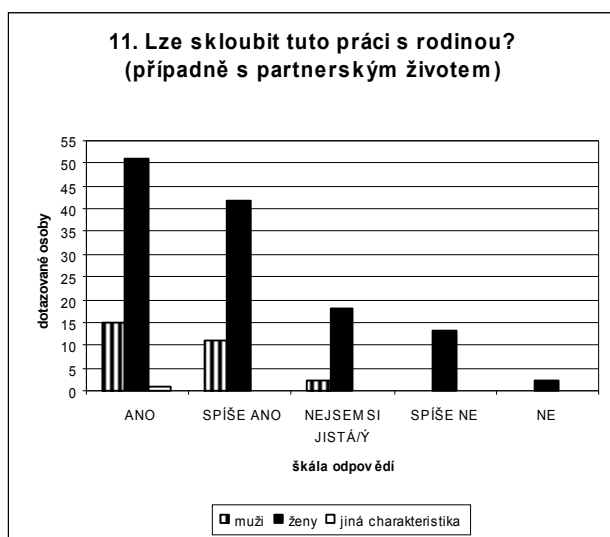
Odpovědi v dotazníku u otázky Zvyšuje podle vás profese PP vaši image jako ženy/muže ve vašich vlastních očích? se u mužů a žen, s výjimkou velké koncentrace odpovědi u spíše ano, rovnoměrně rozprostřely i mezi ostatní možnosti. Výhody plynoucí z tohoto povolání (zajímavé finanční ohodnocení, pobyty v cizině, zlevněné letenky), nabyté zkušenosti a zážitky, stejně jako vnímání důležitosti profese mohou u palubních průvodců přispívat ke kladnému obrazu sebe sama. *...image to zvyšovalo, jsem se víc mohl podívat po světě, takže jsem měl jako velký přehled, snažil jsem se být dobře jazykově na tom, ...člověk se může prezentovat, že viděl kus světa a zajímavých věcí, ...plus setkáte se s báječnými lidmi na té palubě letadla...(rozh.s M5). ...V mých očích člověk asi má větší sebevědomí, že se tedy dostal tam, kam se chtěl dostat, vím, že je to něco lepšího, že jsem postoupila od horší práce k lepší práci...(rozh.s Ž4). Záporný obraz pak souvisí se zpochybněním důležitosti a významu palubních průvodců, s náročností profese a jejími nevýhodami (viz kategorie Vliv profese na přijetí sebe sama).*



10. Myslíte si, že vaše profese zvyšuje vaši image jako ženy/muže v očích vašeho okolí?	muži	ženy	jiná ch.
ano	6	31	0
spíše ano	10	65	0
nejsem si jistý/á	6	15	1
spíše ne	3	11	0
ne	3	4	0

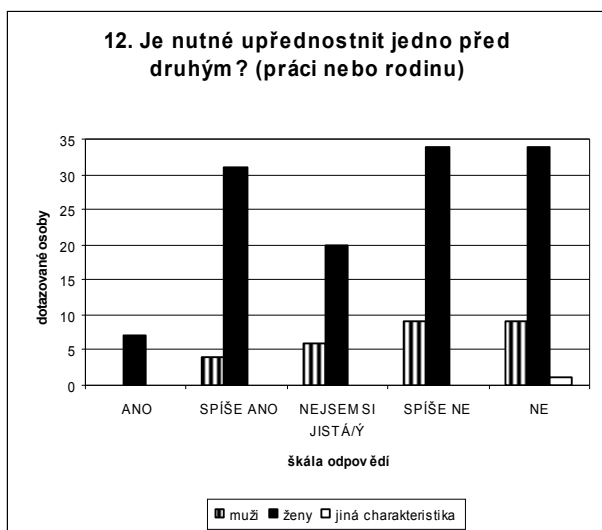
Kladné odpovědi (spíše ano, ano) převažovaly u mužů a žen u otázky Myslíte si, že vaše profese zvyšuje vaši image jako ženy/muže v očích vašeho okolí? Oproti samotným PP, které/ří svou profesi nijak zvlášť nenadhodnocují, je podle respondujících osob pohled okolí a společnosti stále do velké míry ovlivňován stereotypními představami o tomto zaměstnání, které má vlivem spojitosti s cestováním nádech exotiky. Přestože může docházet k podceňování úlohy palubních průvodců, častěji je u žen tato profese vnímána jako prestižní, lepší práce než jiné obdobné, v nichž ženy dominují. Svou roli i zde hraje předpoklad o práci v rámci kolektivu atraktivních žen, což je v okolí mužů PP dosti

oceňováno. ...v očích kamarádů jsem stoupl tím, že všude tady jsou samé krásné ženské...(rozh.s M2). Stejně tak partneři žen PP symbolicky profitují ze svých partnerek, viz komentář ženy PP v dotazníku EQ: „Již několikrát jsem se setkala se změnou chování k lepšímu po zjištění, kde pracuji. Můj přítel tím dokonce v očích kolegů taky stoupl, když jim oznámil, kde pracuji.“



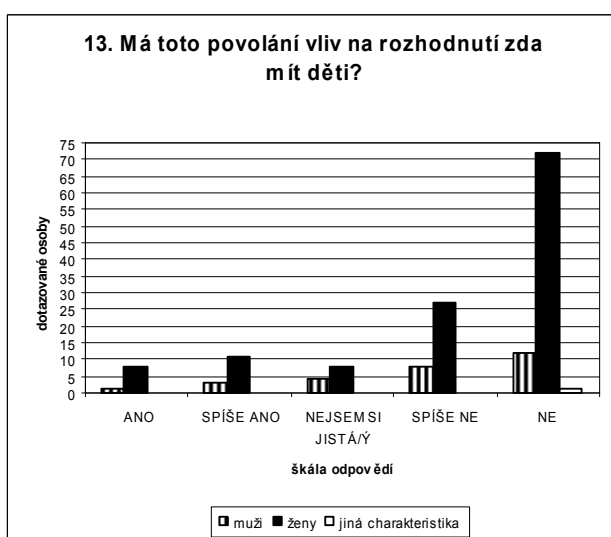
11. Lze skloubit tuto práci s rodinou? (případně s partnerským životem)	muži	ženy	jiná ch.
ano	15	51	1
spíše ano	11	42	0
nejsem si jistý/á	2	18	0
spíše ne	0	13	0
ne	0	2	0

Většina respondentů a respondentek odpověděla na otázku Lze skloubit tuto práci s rodinou? (případně s partnerským životem) kladně (ano, spíše ano). Přes nevýhody plynoucí z nastavení této profese, kdy člověk nemá pravidelnou pracovní dobu, volno přes víkendy, svátky, klasický pravidelný rodinný koloběh, se zdá, že mít rodinu, děti je dost dobře možné. Oproti dřívější době, kdy ženy PP měly ztíženou možnost sladit své mateřské povinnosti s prací, nyní hraje významnou roli při řešení této otázky možnost částečného úvazku nabízená firmou ČSA. Oproti mužům ženy vybraly i negativní odpovědi, je otázkou, nakolik je to důsledek toho, že spíše ženy musí řešit zkombinovatelnost práce s rodinou než muži, jejichž primární starostí je zaměstnání (Hašková 2003). Toto potvrzuje komentář ženy PP z dotazníku AQ: „...nepravidelné a časově náročné služby se promítají do rodinných vztahů opravdu negativně...Mnoho kolegyně volí pouze jedno dítě, případně změnu zaměstnání. Podle mého názoru – ideální povolání pro svobodné typy a cestovatele, tak do 30 let.“



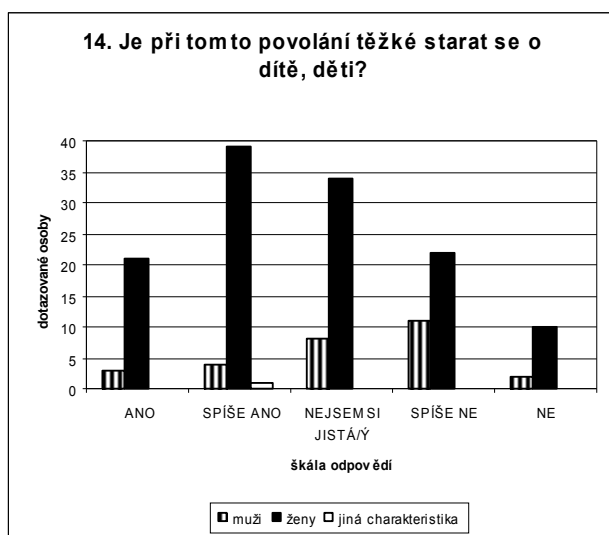
12. Je nutné upřednostnit jedno před druhým? (práci nebo rodinu)	muži	ženy	jiná ch.
ano	0	7	0
spíše ano	4	31	0
nejsem si jistý/á	6	20	0
spíše ne	9	34	0
ne	9	34	1

Nutnost upřednostňování něčeho před něčím u otázky Je nutné upřednostnit jedno před druhým? (práci nebo rodinu) odmítly/i respondentky i respondenti. Stejně vysoké počty respondentek však s nutností upřednostňování souhlasí (spíše ano) nebo si nejsou jisty. Respondenti rozhovorů ve shodě s teoretickými závěry Maříkové (2002) vnímali profesi jako nutný základ, díky němuž mohou zajistit své rodiny (stereotyp muže živitele), proto je profese upřednostňována před rodinou, ta musí v případě nutnosti ustoupit, naopak u žen byly potřeby rodiny vnímány na prvotním místě, pokud by to situace vyžadovala, rodina by dostala přednost před prací. *...upravuji, ustupuji, dokud to jde, pak řeknu, že to není možné, kompromis je možný jen do určité míry, firma očekává výkon, tradiční pojetí, ženy na mateřské, poloviční úvazky, muž živitel, maká, uvažuje-li o hypotéce, nic jiného mu nezbyvá, musí se taktizovat...*(rozh.s M6).



13. Má toto povolání vliv na rozhodnutí zda mít děti?	muži	ženy	jiná ch.
ano	1	8	0
spíše ano	3	11	0
nejsem si jistý/á	4	8	0
spíše ne	8	27	0
ne	12	72	1

Otázka Má toto povolání vliv na rozhodnutí zda mít děti? vyvolala u obou kategorií ve velké míře záporné odpovědi (ne a spíše ne). Podle vyjádření některých respondentek to tak dříve mohlo být, ženy s dětmi tuto práci častěji opouštěly, protože neměly možnost částečných úvazků a koordinace péče o děti byla náročnější. V současnosti může profese ovlivnit to, kdy děti mít, protože možnost cestování a poznávání cizích zemí je díky této profesi veliká, takže mateřství může být odkládáno na pozdější dobu. ...*myslím si, že tady mají kolegyně děti později než jako v ostatních profesích, že se to tady trochu odkládá, z toho důvodu, že ještě si chce zajet na dovolenou a ještě zcestovat a ještě nepotkala toho pravého partnera, právě proto, že je to spojené s tím, že najít natolik tolerantního partnera, se kterým založí rodinu, je i těžké, takže určitě tohle i ovlivňuje ten důvod, kdy ty děti mít...*(rozh.s Ž10).



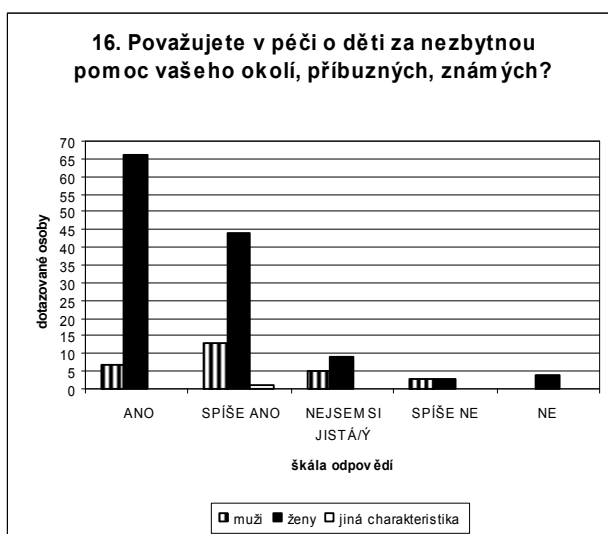
14. Je při tomto povolání těžké starat se o dítě, děti?	muži	ženy	jiná ch.
ano	3	21	0
spíše ano	4	39	1
nejsem si jistý/á	8	34	0
spíše ne	11	22	0
ne	2	10	0

Odpovědi žen na otázku Je při tomto povolání těžké starat se o dítě, děti? byly v dotazníku dost rovnoměrně rozprostřeny u všech nabízených odpovědí. Ženy si jsou zřejmě více vědomy komplikací, které přináší nepravidelná pracovní doba a nutnost zkombinovat ji s rodinou, přesto možnost částečného úvazku ji může zjednodušit. Muži PP nevidí péči o dítě jako příliš náročnou v kombinaci s tímto povoláním (spíše ne, nejsem si jistý), což může být vysvětleno tím, že starost je primárně na ženách a muž k dětem mnohdy přistupuje jako partner a ne jako vychovatel (Čermáková 2000) a k tomu mu čas, který mu tato profese poskytuje, bohatě stačí.



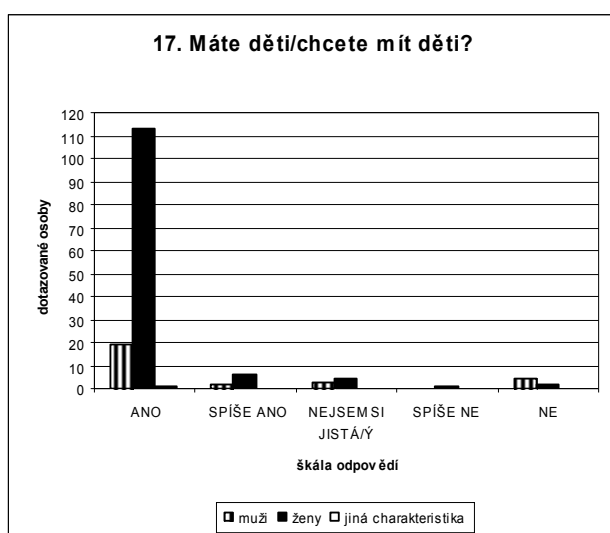
15. Je podle vašeho názoru při péči potřeba většího zapojení partnera/rky než je běžně obvyklé?	muži	ženy	jiná ch.
ano	14	78	0
spíše ano	8	39	1
nejsem si jistý/á	2	6	0
spíše ne	3	3	0
ne	1	0	0

Ženy a muži shodně potvrdili (ano, spíše ano) nutnost kooperace v rámci rodiny u otázky Je podle vašeho názoru při péči potřeba většího zapojení partnera/partnerky než je běžně obvyklé? Pracovní podmínky vyžadují větší míru zapojení druhého partnera při péči o děti a domácnost, u mužů palubních průvodců může být tento nárok na partnerky přijímán snáze, vlivem „přirozené“ dělby práce bývá péče o rodinu a děti úlohou žen, mužům je tolerována případná nepřítomnost vlivem práce. Naproti tomu u žen palubních průvodců může být nárok kladený na partnery přijímán problematicky, v rozhovorech byla velice zdůrazňována nutnost tolerance ze strany partnera (více viz kategorie Náročnost udržování vztahů u žen).



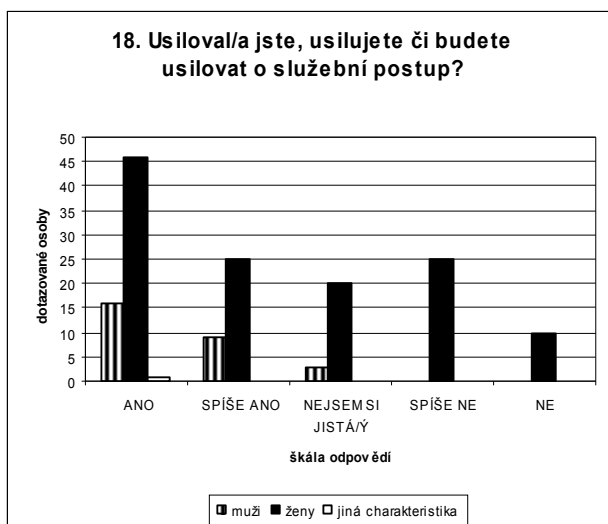
16. Považujete v péči o děti za nezbytnou pomoc vašeho okolí, příbuzných, známých?	muži	ženy	jiná ch.
ano	7	66	0
spíše ano	13	44	1
nejsem si jistý/á	5	9	0
spíše ne	3	3	0
ne	0	4	0

Také u otázky Považujete v péči o děti za nezbytnou pomoc vašeho okolí, příbuzných, známých? respondentky a respondenti odpovídali kladně, pomoc okolí je nezbytná pro chod rodiny, v níž jeden nebo oba rodičové mají nepravidelnou pracovní dobu. Je nutno zdůraznit, že u mužů PP vedla odpověď spíše ano, kdežto u žen PP ano. Tento nepatrný rozdíl může svědčit o tom, že žena se cítí za děti odpovědná (Maříková 2000), na bedrech jí leží také péče o domácnost, proto je pro ni pomoc okolí či příbuzných a známých tolik důležitá. Muži svou odpovědí mohou vyjadřovat neochotu přiznat tuto pomoc okolí, důvodem může být prostá ješitnost nebo fakt, že s péčí o děti spíše vypomáhají, a proto netuší nebo nechtějí vědět, kolik pomoci jim jejich okolí a příbuzní poskytují.



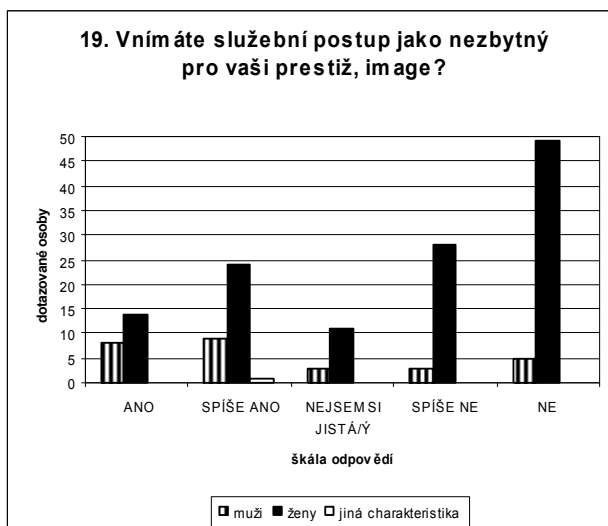
17. Máte děti/chcete mít děti?	muži	ženy	jiná ch.
ano	19	113	1
spíše ano	2	6	0
nejsem si jistý/á	3	4	0
spíše ne	0	1	0
ne	4	2	0

V otázce Máte děti/chcete mít děti? se opět většina respondentů a respondentek shodla na odpovědi ano. Přibližně polovina mužů a žen děti má, ze zbývajících osob většina děti mít chce, samotná práce palubních průvodčí tedy není na překážku případného založení rodiny. Jedině v případě zdravotních problémů, které jsou ovlivněné podmínkami práce (časté časové posuny, noční lety, působení tlaku), kdy ženy mají problém otěhotnět nebo těhotenství končí samovolným potratem. *...já jsem ty děti chtěla, chtěla a nebylo to o tom, jestli je člověk chce nebo nechce, ale bylo to o tom, aby se vám to podařilo. Protože pokud to má nějaký vliv, tak ty zdravotní problémy tady jsou, a já opravdu ty dva kluky mám vymodlené....(rozh.s Ž1).* U mužů nebyl možný vliv práce na plodnost či zdraví celkově uváděn, což je, jak uvádí Renzetti a Curran (2003), obvyklé.



18. Usiloval/a jste, usilujete či budete usilovat o služební postup?	muži	ženy	jiná ch.
ano	16	46	1
spíše ano	9	25	0
nejsem si jistý/á	3	20	0
spíše ne	0	25	0
ne	0	10	0

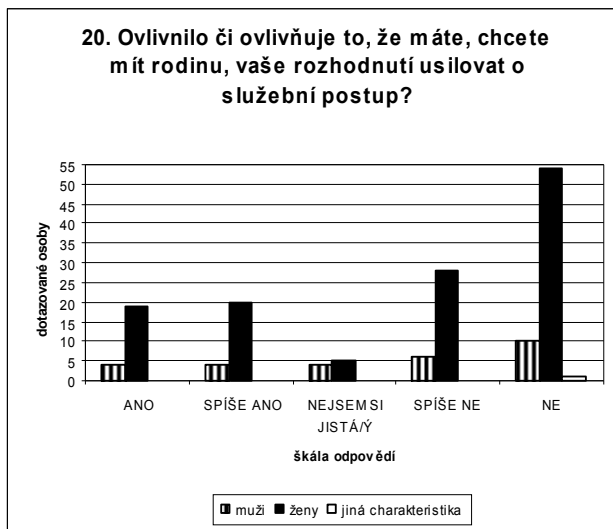
U otázky Usiloval/a jste, usilujete či budete usilovat o služební postup? se většina mužů shodla na kladné odpovědi (ano, spíše ano), což může poukazovat na jejich ambice a snahu budovat kariéru i v této profesi, případně na existenci podpory postupu mužů v tomto feminizovaném zaměstnání (Williams 1989, Křížková 2002). Ženy tak rozhodně nejsou, pro ano se vyjádřilo nejvíce žen, ale i ostatní možnosti byly hojně zastoupeny. Velkou roli při jejich rozhodování hraje rodina a jejich úloha v ní (viz kategorie Genderově diferencovaná funkce kariéry)



19. Vnímáte služební postup jako nezbytný pro vaši prestiž, image?	muži	ženy	jiná ch.
ano	8	14	0
spíše ano	9	24	1
nejsem si jistý/á	3	11	0
spíše ne	3	28	0
ne	5	49	0

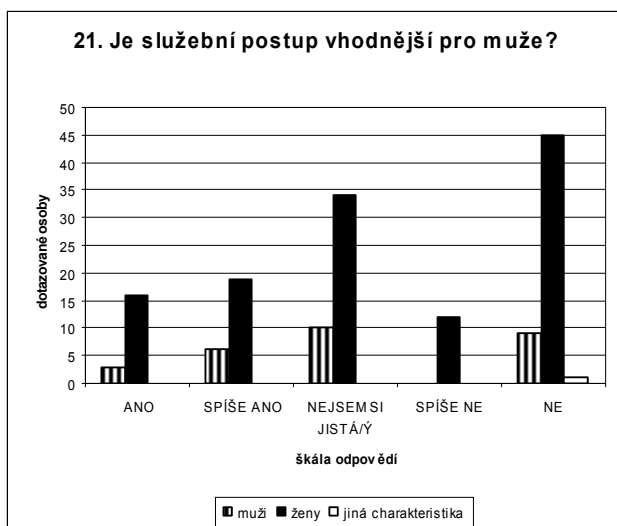
Poměr odpovědí u otázky Vnímáte služební postup jako nezbytný pro vaši prestiž, image? může naznačovat větší ambice mužů ohledně postupu v této profesi a také to, že muži více spojují svou prestiž s kariérním postupem (Williams 1989). Ženy naproti tomu

postup a svou image tolik dohromady nespojují, u respondentek byly zastoupeny všechny možnosti odpovědí, většina zvolila zápornou odpověď. Zde podle mého názoru může hrát roli to, že již samotná volba tohoto povolání, které je stále do určité míry nahlíženo jako prestižní pro ženy, přispívá ke zlepšení image a není již tolik důležité, zda žena zastává pozici řadové PP či volí další služební postup.



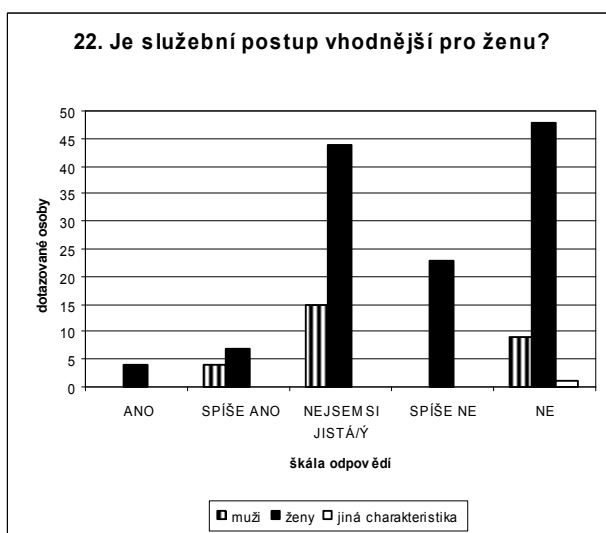
20. Ovlivnilo či ovlivňuje to, že máte, chcete mít rodinu, vaše rozhodnutí usilovat o služební postup?	muži	ženy	jiná ch.
ano	4	19	0
spíše ano	4	20	0
nejsem si jistý/á	4	5	0
spíše ne	6	28	0
ne	10	54	1

Všechny kategorie respondujících osob se u otázky Ovlivnilo či ovlivňuje to, že máte, chcete mít rodinu, vaše rozhodnutí usilovat o služební postup? ve velké míře shodly na záporné odpovědi (ne, spíše ne). Jen malá část žen i mužů připouští vliv rodiny a dětí na volbu služebního postupu (spíše ano, ano). Vzhledem k teoretickým závěrům Haškové (2003) bych přitom u žen očekávala větší míru kladných odpovědí. I v rozhovorech byly přístupy k této otázce různorodé, někteří muži vnímali rodinu jako motivaci pro postup, aby ji mohli lépe zajistit, někteří například postup dočasně kvůli rodině omezili, podobně některé ženy vnímaly postup jako usnadňující jim péči o rodinu, pro některé postup nebyl vzhledem k rodině a dětem prioritní. Svou roli hraje to, jaké si palubní průvodčí kladou priority, jak si pro sebe interpretují význam služebního postupu ve vztahu k rodině.



21. Je služební postup vhodnější pro muže?	muži	ženy	jiná ch.
ano	3	16	0
spíše ano	6	19	0
nejsem si jistý/á	10	34	0
spíše ne	0	12	0
ne	9	45	1

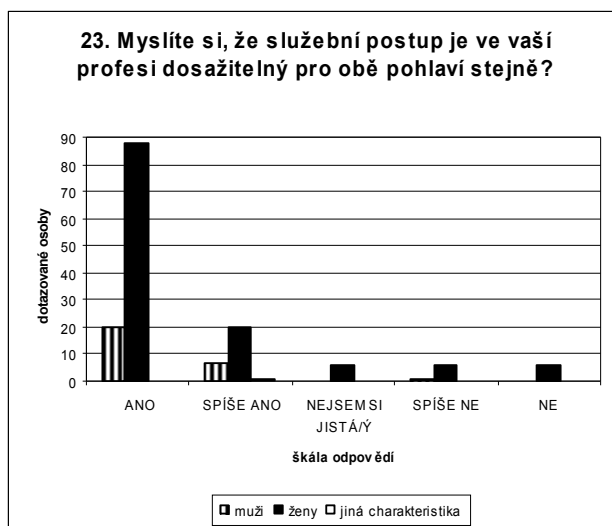
U otázky Je služební postup vhodnější pro muže? u mužů byly shodně vybrány odpovědi kladné, záporné i vyjadřující nejistotu, u žen PP byly také rovnocenně zastoupeny všechny možnosti odpovědí, početně však převládaly záporné odpovědi. To, zda je služební postup vhodnější pro muže, nelze podle odpovědí respondujících osob jednoduše potvrdit nebo vyvrátit. Spíše muži než ženy jsou stereotypně na základě představy jejich přirozenosti spojování s kariérou (Renzetti a Curran 2003), odtud zřejmě plyne tato nejednoznačnost odpovědí.



22. Je služební postup vhodnější pro ženu?	muži	ženy	jiná ch.
ano	0	4	0
spíše ano	4	7	0
nejsem si jistý/á	15	44	0
spíše ne	0	23	0
ne	9	48	1

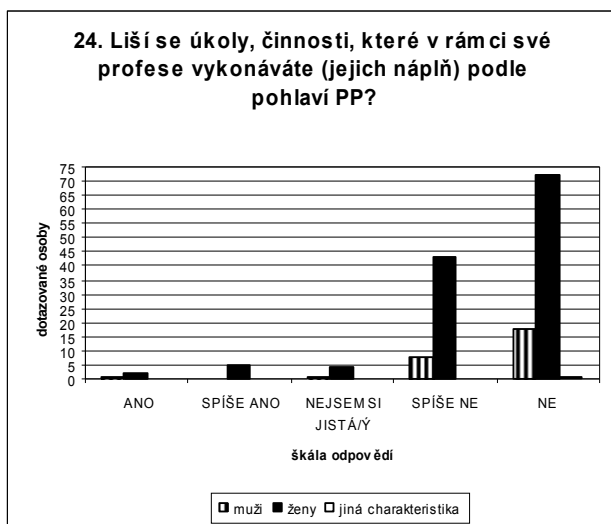
U otázky Je služební postup vhodnější pro ženu? nebyly vybírány všechny odpovědi stejně vyrovnaným způsobem jako u předchozí otázky, podstatně jednoznačněji respondenti a respondentky nevnímají postup jako vhodnější pro ženy. Jak jsem již uvedla,

i mezi palubními průvodčími přetrvávají stereotypy ohledně vhodnosti kariérního postupu pro muže a nevhodnosti pro ženy. Obě pohlaví svými odpověďmi a přístupem či ambicemi tyto stereotypy i nadále podporují (více opět viz kategorie Genderově diferencovaná funkce kariéry).



23. Myslíte si, že služební postup je ve vaší profesi dosažitelný pro obě pohlaví stejně?	muži	ženy	jiná ch.
ano	20	88	0
spíše ano	7	20	1
nejsem si jistý/á	0	6	0
spíše ne	1	6	0
ne	0	6	0

Služební postup je podle respondentů a respondentek stejně dosažitelný (ano, spíše ano) pro muže i ženy, viz otázka Myslíte si, že služební postup je ve vaší profesi dosažitelný pro obě pohlaví stejně? Podle mého názoru u této otázky hraje roli představa o rovných příležitostech pro obě pohlaví uplatňovaných v dané letecké společnosti, kterou vyjadřovali i respondující osoby rozhovorů. Důraz kladli na velkou míru zastoupení žen na vyšších pozicích (jak tomu je ve skutečnosti viz 6.2.2. Počty žen a mužů v jednotlivých pozicích ve firmě ČSA), na průběh výběrových řízení na další pozice, který je nezávislý na pohlaví (lze zpochybnit poukazem na rysy privilegovaného postavení mužů ve feminizované profesi podle Williams 1989), na svobodnou volbu případného postupu (z teoretického hlediska problematické tvrzení, opomíjí se vliv genderových stereotypů, existence tzv. skleněného stropu, jak uvádí Renzetti a Curran 2003, Křížková 2004). *...to je otázka jejich [žen PP] výběru, ony můžou zrovna tak na tu pozici, to je otázka jejich rozhodnutí...* (rozh.s Ž1).

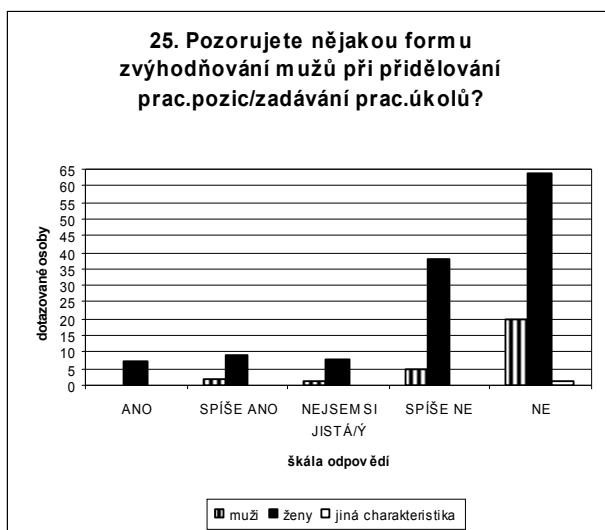


24. Liší se úkoly, činnosti, které v rámci své profese vykonáváte (jejich náplň) podle pohlaví PP?	muži	ženy	jiná ch.
ano	1	2	0
spíše ano	0	5	0
nejsem si jistý/á	1	4	0
spíše ne	8	43	0
ne	18	72	1

V rámci dotazníku mě zajímalo, zda existuje rozdíl v přidělování pracovních úkolů na základě pohlaví, případně jestli dochází ke zvýhodňování určitého pohlaví. U otázky Liší se úkoly, činnosti, které v rámci své profese vykonáváte (jejich náplň) podle pohlaví PP? většina zvolila zápornou (ne, spíše ne) odpověď. Toto patrně svědčí o propojenosti každé pracovní pozice s přesně danými pracovními úkoly, kdy není prostor pro nějakou diskuzi. Je však otázkou, zda rozdělování pracovních pozic, o kterém rozhoduje VK, nemůže být do určité míry ovlivněno jejími/jeho genderovými stereotypy.⁶

25. Pozorujete nějakou formu zvýhodňování mužů při přidělování prac.pozic/zadávání prac.úkolů?	muži	ženy	jiná ch.

⁶ Pracovní pozice jsou pojmenovány podle dveří, které příslušná/ý PP obsluhuje a s tím souvisí pracovní úkoly a bezpečnostní postupy, vše současně závisí na typu letadla. Např.u B737 VK na pozici 1L obsluhuje vstupní dveře, vítá cestující, nese za ně a za celý let zodpovědnost, v předním galley s ní/m spolupracuje 1R, jejíž/jehož cateringové dveře jí/mu určují starost o servis v business třídě. Obdobně je v zadním galley u zadních vstupních dveří na pozici 2L PP, která/ý funguje jako zástupce VK, kromě obsluhy ekonomické třídy může např.hlásit cestujícím, na druhé straně je pak 2R, která/ý má na starost druhé cateringové dveře a servis v ekonomické třídě. PP na pozicích R zodpovídají za správně naložené zásoby jídla a pití na palubě, na samotném servisu se podílejí víceméně všichni (rozh.s Ž7).

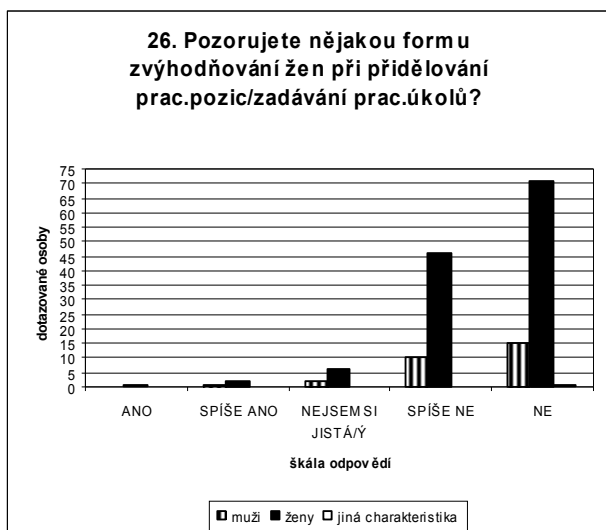


ano	0	7	0
spíše ano	2	9	0
nejsem si jistý/á	1	8	0
spíše ne	5	38	0
ne	20	64	1

Stejně odpovídali respondenti a respondentky u otázek Pozorujete nějakou formu zvýhodňování mužů při přidělování pracovních pozic/zadávání pracovních úkolů? Většina respondujících osob odpověděla záporně, součástí jednoho dotazníku však byla poznámka ženy PP v komentáři: „Nelíbí se mi, že za celou dobu létání...jsem se setkala pouze v jednom případě, že mladý muž dostal na briefingu pozici 1R...Pamatuji si, že chlapec byl značně vyveden z míry a po celou dobu letu na ostatní PP – ženy velmi nevrly. ...Všeobecně platí, že mužům nejsou přidělovány pozice práce v business třídě, pouze kromě airbusu 310.“ (dotazník označený DK).⁷ Vlivem stereotypů o vhodnosti žen pro tuto profesi a o přirozené dělbě práce se od mužů může očekávat např.nedostatečná reprezentativnost nebo menší ochota v případě nutnosti uklidit znečištěné toalety či se postarat o malé dítě, a tak jsou tyto úkony směřovány spíše na ženy. Na muže se pak spíše nechávají „mužské“ činnosti (např.mohou pomoci s těžkými zavazadly či zastoupit náhle indisponovanou/ého VK).

26. Pozorujete nějakou formu zvýhodňování žen při přidělování prac.pozic/zadávání prac.úkolů?	muži	ženy	jiná ch.
---	------	------	----------

⁷ V případě povinného přezkušování nebo hodnocení požadovaného vedením ÚLP VK dané osobě přiřadí pozici v předním galley, aby ji mohl/a při činnosti sledovat (rozh.s Ž7).



ano	0	1	0
spíše ano	1	2	0
nejsem si jistý/á	2	6	0
spíše ne	10	46	0
Ne	15	71	1

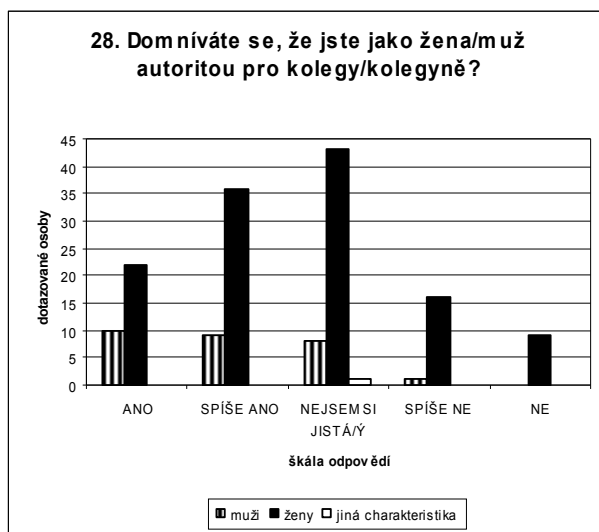
U otázky Pozorujete nějakou formu zvýhodňování žen při přidělování pracovních pozic/zadávání pracovních úkolů? se muži i ženy shodli na tom, že ženy nejsou zvýhodňovány. Jedna respondentka rozhovoru zmínila, že je pravidlem, že do business třídy si k sobě na výpomoc vybírá vedoucí kabiny spíše ženu, protože stereotypně předpokládá, že cestující business třídy, ale i pilotující posádka jsou raději obsluhováni ženami a očekávají je zde (diskriminační preference viz Renzetti a Curran 2003). Nevnímalá to však jako zvýhodnění, protože to s sebou nese nutnost být obzvlášť příjemná a neustále usměvavá (viz také kategorie Reflexe emoční práce žen).



27. Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro cestující?	muži	ženy	jiná ch.
ano	12	42	0
spíše ano	12	57	0
nejsem si jistý/á	4	19	0
spíše ne	0	6	1
ne	0	2	0

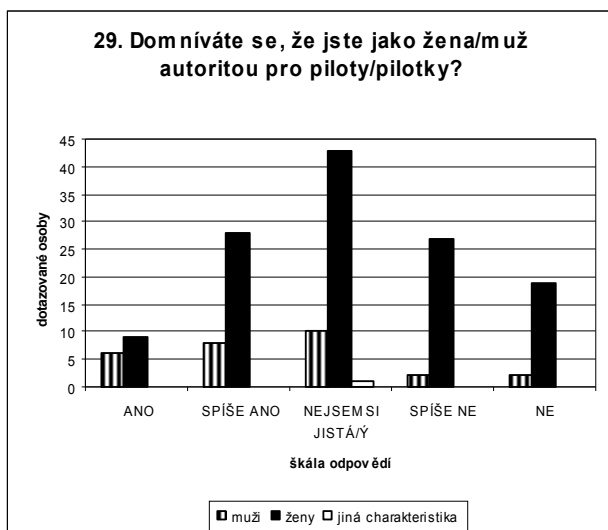
U otázky Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro cestující? reflektuje sebe jako autoritu pro cestující shodně většina mužů i žen (odpovědi ano, spíše ano).

Důvodem může být význam palubních průvodčí z hlediska zajištění bezpečnosti cestujících, který je všemi respondenty a respondentkami uváděn jako prvotní. V rozhovorech bylo navíc uváděno, že ženy mají problém s autoritou (např. u cestujících z Izraele, arabských zemí), zatímco muži automaticky a přirozeně získávají respekt (viz. kategorie Odlišná míra autority). V komentáři dotazníku označeného AQ žena PP uvádí: „Co se týče pohlaví, je stevard – muž psychologickou výhodou, ne-li nutností na náročných linkách... Z pozice cestujícího je muž solidní autoritou.“



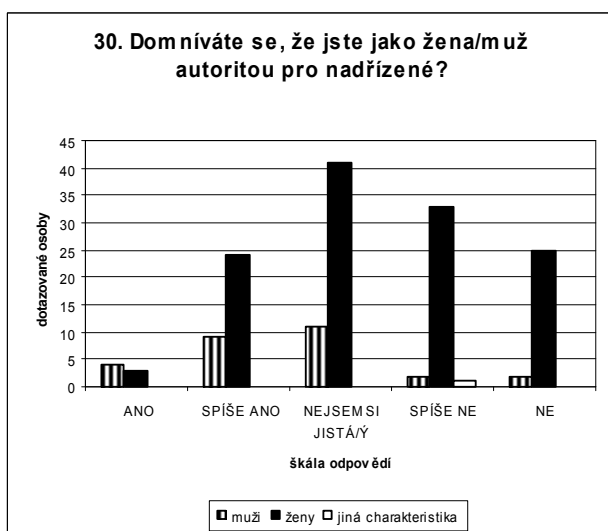
28. Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro kolegy/kolegyně?	muži	ženy	jiná ch.
ano	10	22	0
spíše ano	9	36	0
nejsem si jistý/á	8	43	1
spíše ne	1	16	0
ne	0	9	0

V otázce Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro kolegy/kolegyně? si velký počet žen není jisto, dále pak volí odpovědi spíše ano a ano. U mužů je pořadí přesně obrácené. Muži se ve vztazích ke kolegům/kolegyním vidí daleko lépe než ženy, které se více podceňují. *...muž spíše jako vedoucí kabiny, jako autorita, vliv vzezření, úplně nejlepší je, když ten chlap je tam v té pozici vedoucího stewardů, si myslím, že i ty holky prostě k tomu chlapovi šéfovi koukají jinak než na tu ženskou šéfovou...*(rozh.s M7). Svou roli zde opět hrají genderové stereotypy, kdy s muži je „přirozeně“ spojována autorita a s ženami její absence či potíže si ji vydobýt (např. Williams 1989, Renzetti a Curran 2003). Tato tendence pokračuje i v dalších otázkách ve vztahu k pilotující posádce či nadřízeným (ať už se jedná také o létající nebo jen pozemní zaměstnance/kyně či vedení společnosti).



29. Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro piloty/pilotky?	muži	ženy	jiná ch.
ano	6	9	0
spíše ano	8	28	0
nejsem si jistý/á	10	43	1
spíše ne	2	27	0
ne	2	19	0

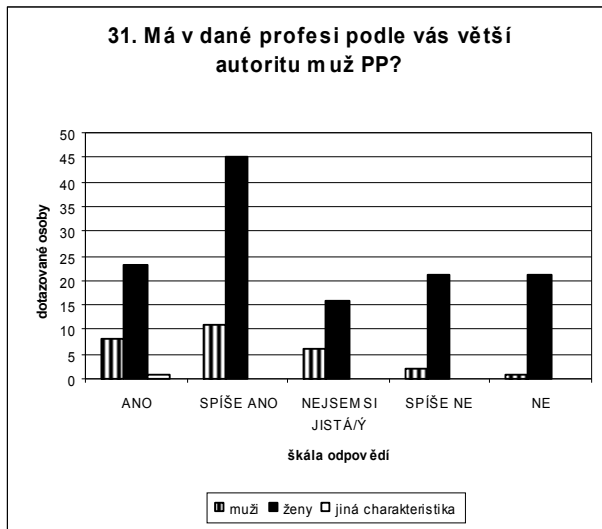
Na otázku Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro piloty/pilotky? převažuje odpověď nejsem si jistá, poté spíše ano, spíše ne a ne. Muži PP si také nejsou jisti svou autoritou, ale přiklánějí se i k názoru, že ano. Pozice pilotů a pilotek je podle mého názoru díky jejich zodpovědnosti za lidské životy a majetek společnosti takřka neotřesitelná a společností, svými kolegyněmi a kolegy i médií jsou vnímáni jako nejvyšší autorita v letadle. Je fakt, že jsem nezkoumala, zda existuje rozdíl mezi autoritou pilotů a pilotek, u společnosti ČSA létají pilotky příliš krátkou dobu, teprve od 90.let 20.st.



30. Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro nadřízené?	muži	ženy	jiná ch.
ano	4	3	0
spíše ano	9	24	0
nejsem si jistý/á	11	41	0
spíše ne	2	33	1
ne	2	25	0

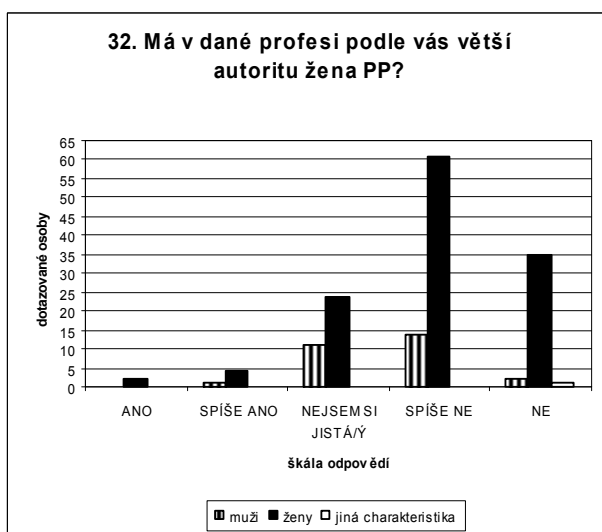
Také v otázce Domníváte se, že jste jako žena/muž autoritou pro nadřízené? ženy opět a ve větší míře vyjadřují nedůvěru ve svou vlastní autoritu; zastoupení mají všechny odpovědi, nejvíce žen si není jisto, následují záporné odpovědi. V komentáři ženy PP

v dotazníku S se vyskytl názor, že autorita je závislá na osobnosti a ne na pohlaví. U mužů je pořadí skoro stejné jako u předchozího dotazu. Muži PP si tedy více věří, než ženy PP.



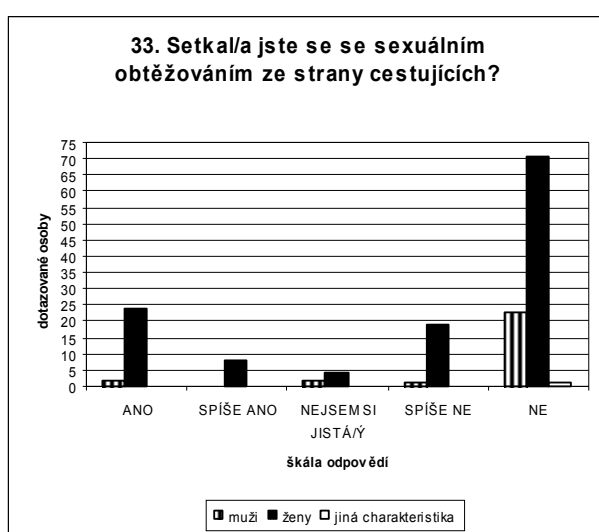
31. Má v dané profesi podle vás větší autoritu muž PP?	muži	ženy	jiná ch.
ano	8	23	1
spíše ano	11	45	0
nejsem si jistý/á	6	16	0
spíše ne	2	21	0
ne	1	21	0

V odpovědi na dotaz Má v dané profesi podle vás větší autoritu muž PP? jsou muži PP přesvědčeni, že jejich autorita je větší. Ženy si nejsou tolik jisté – jejich odpovědi zahrnují všechny nabízené možnosti s tím, že převažuje odpověď spíše ano. Důraz na obraz racionálního, fyzicky silnějšího muže, který je kolegyním v práci oporou napomáhá tomu, že ženy své kolegy vnímají jako mající větší autoritu, některé respondentky dokonce i z tohoto důvodu uvádějí, že muži mají spíše zastávat vyšší pozice. Opět se zde reprodukuje genderové stereotypy, zároveň je tento přístup k mužům typický i pro ostatní feminizované profese, jak uvádí Williams (1989) i Křížková (2002).



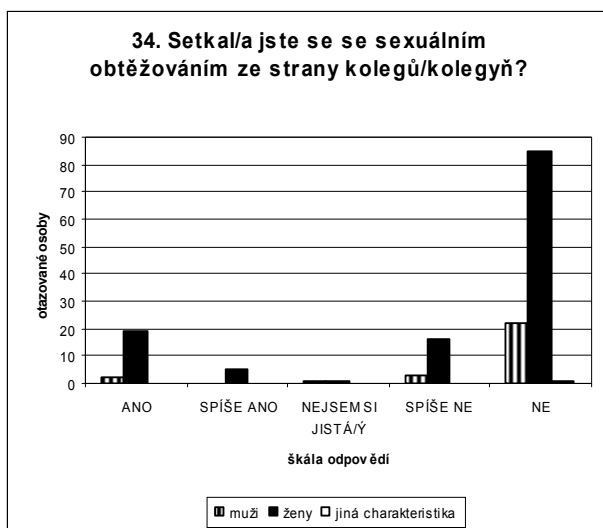
32. Má v dané profesi podle vás větší autoritu žena PP?	muži	ženy	jiná ch.
ano	0	2	0
spíše ano	1	4	0
nejsem si jistý/á	11	24	0
spíše ne	14	61	0
ne	2	35	1

V otázce Má v dané profesi podle vás větší autoritu žena PP? se respondentky výrazně přiklánějí k záporným odpovědím nebo si nejsou jisté, což může mimo jiné svědčit o zažitém obrázku pečující a pomáhající ženy PP (viz kategorie Péče pro ženy a gaye), a přestože tato profese vyžaduje schopnost správně reagovat na nenadálé situace a starat se o bezpečnost cestujících, je tato její část opomíjena. O autoritě žen PP pochybují také muži PP výběrem možností spíše ne a nejsem si jistý. *...přístup k ženám a mužům se asi liší, z pohledu chlapů určitě, jí řekne slepičko, ty mě tady nebudeš školit, ze stran toho pozemního personálu zejména mužského pohlaví, někteří piloti si myslí, že jsou pány tvorstva, tak to některým děvčatům dávají sežrat...*(rozh.s M3)



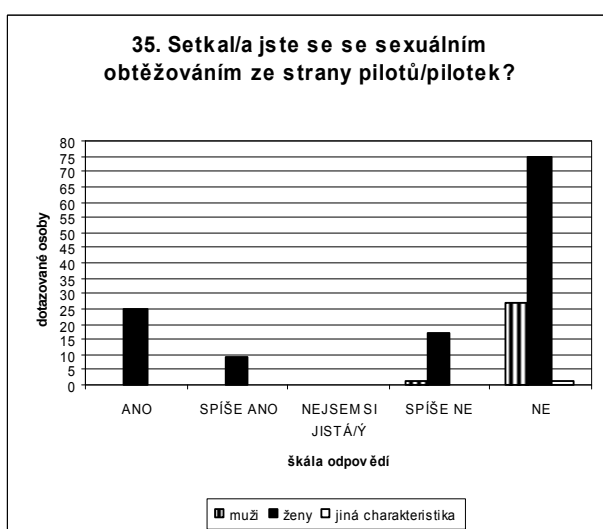
33. Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany cestujících?	muži	ženy	jiná ch.
ano	2	24	0
spíše ano	0	8	0
nejsem si jistý/á	2	4	0
spíše ne	1	19	0
ne	23	71	1

Zajímalo mě také, zda se respondentky a respondenti setkali v této profesi se sexuálním obtěžováním. Množství kladných odpovědí nebylo velké, přesto je sexuální obtěžování respondujícími osobami reflektováno, takže nelze říct, že by se tato problematika v této profesi neobjevovala. I když muži představují v profesi menšinu a obecně jsou obětmi sexuálního obtěžování spíše ženy, je vidět, že se nejedná o jednostrannou záležitost a že i muži PP (byť jen dva) přiznávají tento zážitek. Obraz ženy PP jako atraktivní, usměvavé, jsoucí na palubě pro cestující zcela jistě přispívá k možnosti vzniku obtěžování ze strany cestujících (viz kategorie Genderově (ne)symetrické nároky na vzhled).



34. Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů/kolegyň?	muži	ženy	jiná ch.
ano	2	19	0
spíše ano	0	5	0
nejsem si jistý/á	1	1	0
spíše ne	3	16	0
ne	22	85	1

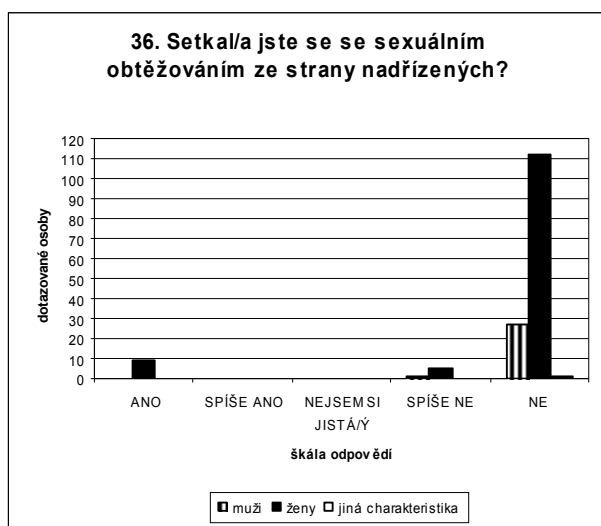
O trochu méně respondentek a stejný počet respondentů přiznává, že byli sexuálně obtěžováni ze strany kolegyň/ů v otázce Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany kolegů/kolegyň? Nižší míra sexuálního obtěžování může být ovlivněna také tím, že se posádky na palubě neustále mění, vzhledem k obchodní strategii společnosti postupně ubývá delších pobytů v cizině, nárůstem množství cestujících, které je potřeba obsloužit, není na palubě čas na toto nevhodné chování. Tímto vším jsou ztíženy podmínky pro vznik sexuálního obtěžování, oproti jiným zaměstnáním, kde spolu ženy a muži např. neustále sdílejí jednu kancelář.



35. Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany pilotů/pilotek?	muži	ženy	jiná ch.
ano	0	25	0
spíše ano	0	9	0
nejsem si jistý/á	0	0	0
spíše ne	1	17	0
ne	27	75	1

U mužů se podle údajů z dotazníku nedá o sexuálním obtěžování ze strany pilotek hovořit - což může být vysvětleno nízkým počtem pilotek a tím i potenciálních možnostmi

- počet pilotek, uvedený v rozhovoru s kapitánkou pracující u firmy ČSA (článek č.11), je 15 (stav k roku 2007). Ženy se se sexuálním obtěžováním ze strany pilotů setkávají o trochu více než ze strany cestujících, svou roli zde může opět hrát androcentrické pojmání ženy (Bem 1993 podle Pavlík 2005) jakožto sloužící k uspokojení mužské sexuální touhy, které je u této profese zvýrazňováno důrazem na atraktivitu palubních průvodčí žen.



36. Setkal/a jste se se sexuálním obtěžováním ze strany nadřízených?	muži	ženy	jiná ch.
ano	0	9	0
spíše ano	0	0	0
nejsem si jistý/á	0	0	0
spíše ne	1	5	0
ne	27	112	1

V případě žen je sexuální obtěžování přiznáváno v nejmenší míře ze strany nadřízených. Je otázkou, koho pod nadřízené respondentky a respondenti zahrnuli, zda pouze vedení v kanceláři nebo také nadřízené na palubě (ti by mohli být zahrnuti také pod kategorií kolegové/kolegyně). Svou roli podle mého názoru může hrát také to, že se jedná o feminizovanou profesi, kdy ačkoli muži vzhledem ke svému celkovému počtu v této společnosti jsou ve větší míře zastoupeni na vyšších pozicích a ve vedení, přesto je jich výrazně méně než žen.

Ve výzkumu nebylo zachyceno případné obtěžování mužů muži či žen ženami, což je do určité míry ovlivněno formulací otázek v dotazníku, lze však předpokládat, že vzhledem k nízké míře přiznaného sexuálního obtěžování opačným pohlavím by bylo toto téma zmiňováno ještě řidčeji.

Vzhledem k tomu, že se v rámci uskutečněných rozhovorů ukázalo, že palubní průvodčí významně tematizují přítomnost gayů v rámci této profese (viz kategorie Asymetrie heteronormativity), vidím jako nedostatek, že jsem v dotazníku toto neřešila, mohla jsem doplnit otázky soustředěné na tuto skupinu, což by jistě obohatilo zkoumané téma.

Výstupy z dotazníku potvrzují teoretické závěry Williams (1989) i Křížkové (2002) o feminizované profesi a postavení mužů v ní, profese je vnímána jako spíše „ženská“, byť u mužů se objevuje snaha o odstranění genderového zabarvení profese, práce je brána jako vhodná pro obě pohlaví, i když pro muže v menší míře, zároveň je reflektována jejich větší autorita. Ze strany vlastního okolí, stejně jako pracoviště se muži i ženy setkávají s pozitivními reakcemi, profese do určité míry přispívá k jejich image zvláště v očích okolí.

V rámci dotazníku se potvrdilo, že při této nepravidelné profesi je sladění práce s rodinou náročné, vyžaduje výrazné zapojení partnera či partnerky, stejně jako okolí palubních průvodců, přesto většina respondujících osob rodinu má či plánuje, což je zřejmě usnadněno také díky možnosti částečných úvazků, které firma nabízí a které jsou využívány především ženami (Maříková 2002). Kariérní postup je tematizován muži i ženami, překvapivě není uváděno, že by byl vhodnější pro muže, stejně jako u žen rodina není vnímána jako ovlivňující rozhodování o postupu, což bychom vzhledem k teoretickým závěrům Haškové (2003) a Čermákové (2000) mohli očekávat.

Podmínky v dané letecké společnosti jsou vnímány jako nediskriminační, rovnocenné, neupřednostňující žádné z pohlaví, což by mohlo být odrazem prováděných průzkumů vnímání dodržování rovného zacházení a rovných šancí z hlediska pohlaví (viz podkapitola 3.5.1. ČSA). Když se ale z teoretického hlediska (Křížková a Pavlica 2004) podíváme na počty žen a mužů na jednotlivých pozicích a zaměříme se na výpovědi respondentů a respondentek rozhovorů k daným tématům, realita může být problematičtější.

6.2. Strukturované rozhovory s otevřenými otázkami

Pro své respondenty a respondentky jsem si připravila pět okruhů, které jsem jim přiblížila a ke kterým jsem je požádala, aby se mi rozvyprávěli, aby mi řekli, cokoli je k danému tématu napadne. Měla jsem také připraveny podotázky, které jsem kladla v případě, když mluvčí nevěděli, jak dál nebo když se jim ve své výpovědi vůbec nevěnovali.

Okruhy a podotázky byly tyto:

1. Otázka volby tohoto povolání a jeho vlivu na sebepojímání

Proč jste si toto povolání zvolil/a?, Jak ho nahlížíte, co pro vás znamená?, Jak ovlivňuje vaše vnímání sebe sama?, Jak definujete sebe sama vzhledem k tomuto povolání?

2. Jak se podle vás slučuje vaše zaměstnání s partnerským, rodinným životem?

Jak definujete partnerský, rodinný život, existují nějaké překážky, jsou nutné ústupky?, Přináší toto povolání nějaké výhody vzhledem k rodině?, Co je pro vás prioritou?, Je nutné podřízovat jedno druhému?, Jaké strategie volíte vy?

3. Jaký je/byl rodinný model vás samých?

Jaká je/byla dělba rolí, práce?, Co je/bylo vaší zodpovědností, co partnerovou/partnerčinou?, Jakou roli hraje/hrálo jeho/její zaměstnání?, Význam okolí, rodinných příslušníků?

4. Jak definujete a vnímáte své ženství/mužství, zvláště s ohledem na tuto práci?

Co je podle vás ženství a mužství, chápete tyto kategorie jako dané?, Jak souvisí, odporuje či koreluje vaše definice s touto profesí?, Jde podle vašeho názoru o povolání vhodné pro obě pohlaví?, Uplatňujete v této profesi své ženství/mužství?, Jedná se o „ženské“ či „mužské“ povolání?, Jakou máte zkušenost s přijímáním této profese okolím?, Zvyšuje vaše profese vaši image jako ženy/muže a) ve vlastních očích, b) v očích vašeho okolí?

5. Děti a toto povolání?

Má toto povolání např. vliv na rozhodnutí, zda a kdy mít dítě, kolik dětí mít?, Péče o dítě vzhledem k tomuto povolání (když jde o miminko, školáka, adolescenta), otázka mateřské,

rodičovské dovolené, návratu do zaměstnání, Hraje roli, jaké zaměstnání má partner/partnerka?

6. Kariéra a rodina?

Chcete usilovat či usilujete o postup, proč ano, proč ne, v případě vyšší pozice respondentky/respondenta otázka motivace, Je existence rodiny rozhodujícím faktorem?, Kariéra ženy, muže, existuje nějaký rozdíl?, Vliv rodiny, partnera/partnerky?

7. Jak reflektujete to, jak vás vnímají lidé na pracovišti?

Jak vás vnímají, reagují na vás jako na ženu PP/muže PP, přístup a chování cestujících, kolegů a kolegyň, nadřízených osob?, Jaký obraz sebe sama si z toho odnášíte?, Pozitivní či negativní reakce, pocit diskriminace?

8. Osobní údaje (pohlaví, věk, rodinný stav, pracovní pozice)

6.2.1. Profesionální a životní dráha vybraných respondentů a respondentek

Respondentkami a respondenty z roku 2008:

1. Žena, podruhé vdaná, dva synové, 53 let, studium hotelové školy, řadová PP, (asi 10 let nebo 12), VK (3 roky), instruktor, inspektor, purser, práce na Inspektorátu bezpečnosti letu, poté šéfová všech palubních průvodčích, pak šéfová výcviku palubních průvodčích, v současnosti inspektor, školení, lítání, manžel je bývalý létající, navigátor
2. Žena, vdaná, bezdětná, 52 let, řadová PP, VK, instruktor, purser, inspektor, vedoucí letky palubních průvodčích, na starosti zajišťování cateringu, manžel je pilotem
3. Žena, svobodná, v partnerském vztahu, bezdětná, 27 let, řadová PP, VK, partner je palubní průvodčí
4. Žena vdaná, těhotná, 28 let, po škole dva roky cestování, práce v bance, řadová PP, manžel dělá sám na sebe
5. Žena, vdaná, dcera, 30 let, studia filosofické fakulty UK, řadová PP, VK, nyní na MD, plánuje nastoupit na částečný úvazek, manžel dělá sám na sebe
6. Žena, svobodná, bez partnera, bezdětná, 33 let, dříve bankovní makléřka, řadová PP
7. Žena, svobodná, v partnerském vztahu, syn, další dítě na cestě, 31 let, VŠ studia, řadová PP, nyní na MD, partner dělá sám na sebe

8. Žena, vdaná, dcera, 31 let, VŠ studia, řadová PP, nyní na MD, manžel zaměstnán mimo obor
9. Žena, vdaná, dcera, 50 let, gymnázium, řadová PP, VK, purser, manžel dělá sám na sebe
10. Žena, podruhé vdaná, dcera, 42 let, studium služeb a cestovního ruchu, řadová PP, VK, instruktor, školitel, purser, inspektor, vedoucí letky, v současnosti lítání, školení pracovního hodnocení, 1. manžel byl palubním průvodčím, 2. manžel dělá sám na sebe
11. Muž, svobodný, v partnerském vztahu, bezdětný, 30 let, studium hotelové akademie, práce v gastronomii a cestovním ruchu, řadový PP, partnerka je palubní průvodčí
12. Muž, ženatý, dva synové, 33 let, dříve recepční v hotelu, řadový PP, VK (po 5 letech), lektor pozemního výcviku, školení Crew resource management, Security, vedoucí letky, manželka je palubní průvodčí, také VK, nyní na MD, rok létá na poloviční úvazek
13. Muž, ženatý (žijí odděleně), syn, 36 let, vystudoval vojenskou školu, práce číšníka, řadový PP, VK, instruktor, inspektor, purser, manželka je palubní průvodčí
14. Muž, ženatý, tři dcery, 43 let, řadový PP, VK, po konfliktu opět řadový PP, manželka je v domácnosti, pečuje o postiženou dceru
15. Muž, ženatý, dcera, syn, 66 let, studium hotelové školy, studium pedagogické fakulty, při zaměstnání studium právnické fakulty, řadový PP, VK, instruktor, inspektor, inspektor bezpečnosti letu, šéfinspektor (práce na Flight Safety oddělení), práce pro Úřad civilního letectví, práce na výcviku posádek, již nelétá, učí, manželka podniká v cestovním ruchu
16. Muž, ženatý, dcera, 43 let, vědecký pracovník na AV, vedoucí výcviku PP, řadový PP, VK, instruktor pozemního výcviku, i za letu, manželka je palubní průvodčí, VK, nyní na MD

Respondentkami a respondenty předešlého výzkumu (z roku 2004/2005) byli:

1. Muž, rozvedený, dcera, 38 let, gymnázium, rok učitelem na ZŠ, poté náhradní vojenská služba u Federálního ministerstva vnitra, střední policejní škola, postup na kriminalistu trestných činů mládeže a protidrogové oddělení, řadový PP, VK, inspektor, lektor na Výcvikovém středisku
2. Žena, vdaná, bezdětná, gymnázium, dvouletá živnostenská škola, pobyt v Anglii, Francii, řadová PP, roční pauza - práce u francouzské firmy - vedoucí prodejny oděvů, návrat zpět do ČSA, VK, manžel zaměstnán mimo obor
3. Muž, svobodný, bezdětný, 25 let, střední škola konzervatoř, pobyt v USA, Japonsku, Německu, po maturitě náhradní vojenská služba, asistenční práce u letecké společnosti, řadový PP

4. Muž, svobodný, bezdětný, 28 let, lesnická škola, pobyt v Anglii, řadový PP
5. Muž, svobodný, v partnerském vztahu, bezdětný, 35 let studium filologie, průvodce cestovní kanceláře Čedok, řadový PP, VK, instruktor, lektor na Výcvikovém středisku, partnerka zaměstnána mimo obor
6. Žena, vdaná, na mateřské, 28 let, jazykové gymnázium, dva roky mezinárodní škola - hotelový management, cestovní ruch, práce v cestovní kanceláři, poté v hotelu v PR, řadová PP, manžel dělá sám na sebe
7. Žena, rozvedená, dcera, 54 let, střední škola s maturitou, dva roky u ČSA, pak řadová PP, VK, purser, instruktor, inspektor, bývalý partner byl z oboru
8. Muž, svobodný, v partnerském vztahu, bezdětný, 31 let, střední průmyslová škola, vysoká škola pedagogická, řadový PP, VK, instruktor, auditor, partnerka je palubní průvodčí
9. Žena, svobodná, v partnerském vztahu, 27 let, VŠ studia, řadová PP, partner dělá sám na sebe
10. Žena, vdaná, dcera, 47 let, střední ekonomická škola, řadová PP, VK, purser, manžel dělá sám na sebe

V přehledu uvádím funkce a pracovní pozice žen tak, jak o sobě hovořily samy respondentky. Je zajímavé, že byt' se jedná o profesi, v níž ženy převládají, mají respondentky tak silně zažité užívání generického maskulina (školitel, inspektor).

6.2.2. Počty žen a mužů v jednotlivých pozicích ve firmě ČSA

Na základě výběrového řízení jsou vybíráni:

- řadový/vá palubní průvodčí (PP) – odpovídá za servis na palubě letadla a za bezpečnost cestujících během celého letu.
- vedoucí kabiny (VK) – odpovídá za systém obsluhy a dalších služeb na palubě letadla do šesti palubních průvodčí. Odpovídá za dodržování předpisů o bezpečnosti od vzletu letounu do jeho přistání, zodpovídá za palubní prodej a za propagační materiál a dárkové předměty. Také plní v plném rozsahu činnost palubní průvodčí.
- purser (PS) - vykonává obdobné povinnosti a úkoly jako vedoucí kabiny s tím rozdílem, že působí na vyšším typu letadla.

Bez výběrového řízení, na základě návrhu vedení palubních průvodčích jsou vybíráni:

- instruktor/ka (ITR) - školí na výcvikovém středisku, instruuje
- inspektor/ka (IPE) - hlavně provádí kontroly a přezkušuje (více viz Sehnalíková 2005).

palubní průvodčí - PP	ženy	muži	celkem
počet osob	1098	174	1272
procenta z celkového počtu PP	86%	14%	100%

vedoucí kabiny - VK	ženy	muži	celkem
počet osob	297	69	366
procenta z celkového počtu VK	81%	19%	100%
procenta z počtu PP podle pohlaví	27%	40%	

purser - PS	ženy	muži	celkem
počet osob	39	13	52
procenta z celkového počtu PS	75%	25%	100%
procenta z počtu PP podle pohlaví	4%	8%	

instruktor - ITR	ženy	muži	celkem
počet osob	14	9	23
procenta z celkového počtu ITR	61%	39%	100%
procenta z počtu PP podle pohlaví	1%	5%	

inspektor - IPE	ženy	muži	celkem
počet osob	43	21	64
procenta z celkového počtu IPE	67%	33%	100%
procenta z počtu PP podle pohlaví	4%	12%	

Zdroj: Sekretariát PP – ÚLP (r.2008)

6.2.3. Otevřené a axiální kódování

Ze strukturovaných rozhovorů jsem získala otevřené kódy, které jsem zařadila do 75 podkategorií. Z nich jsem během axiálního kódování vytvořila 14 kategorií, které byly východiskem pro selektivní kódování. Oproti původní verzi diplomové práce jsem se při kódování zaměřila ne na jednotlivé aspekty týkající se stanoveného zaměření práce, ze kterých se však špatně abstrahovaly kategorie, navíc mi pod ně spadalo mnoho témat a docházelo ke zmatečnosti, ale spíše na podstatu zjištěného, na jevy, které z kategorií otevřeného kódování vyplynuly. Snažila jsme se, aby výroky respondentek a respondentů byly dostatečně zachyceny axiálními kategoriemi a aby tyto kategorie přehledně a srozumitelně postihovaly mnou zvolené téma práce. Více jsem se zaměřila na otázku vnímání a genderového redefinování této profese.

První kategorii jsem nazvala **Genderově (ne)symetrické nároky na vzhled**. Pod tuto kategorii spadá to, jak jsou palubní průvodčí pojímáni z hlediska svého vzhledu a jak se k němu samy/i vztahují. Vzhled je součástí genderové identity, v každé společnosti existují měřítko toho, jak by ženy a muži měli vypadat, proto mě zajímalo, jak je u profese palubních průvodčí toto téma reflektováno, jak se zde promítá. Palubní průvodčí žena je objektivizována⁸ jako krásná, příjemná, usměvavá, atraktivní pro cestující a to nejen mediálním diskurzem - v článcích se opakuje genderovaná tematizace vzhledu, kdy ženy mají být „příjemné“, „usměvavé“ (článek č.1, č.2, sken č.15, 16); ale také samotnými respondenty a respondentkami. Žena PP musí být neustále upravená, její vzhled a úprava jsou jedním z posuzovaných kritérií při kontrolách prováděných během letu. Eleganci a ženskost žen zdůrazňuje také uniforma – klasický či kalhotový kostým nebo šaty.

Respondenti uváděli, že sami o sobě či u svého okolí profitují z obecné představy, že dělají v kolektivu krásných žen, partneri palubních průvodčí, jak tematizuje Bourdieu (2000), symbolicky profitují ze stereotypu, že jejich partnerka musí být nutně atraktivní. Tato objektivizace není zpochybňována ani jednou stranou. Naopak některé ženy ještě uvádějí, že nejsou tak atraktivní, jak by měly být, případně že už stárnou, takže pro cestující musí být méně příjemné na pohled, tuto svou „nevýhodu“ pak kompenzují svým přístupem, svou laskavostí a ochotou pomoci. Toto je podle mého názoru příkladem

⁸ Objektivizace žen je „způsob nazírání na ženu nikoli jako na individuální bytost s neopakovatelnými osobnostními rysy, ale jako na objekt, který může být jakkoli definován... [jedná se o ni] všude tam, kde je upřednostňováno tělo ženy před ostatními projevy její osobnosti“ (www.feminismus.cz - platforma pro akci – malý slovník výrazů).

naturalizace (Bourdieu 2000), kdy identitu žen PP, jejich sebevědomí založené na kráse, oslabilo jejich stárnutí, případně dojem, že nejsou dostatečně atraktivní, pod vlivem vnějšího okolí si vnímání sebe sama a svého významu předefinují, jsou o to ochotnější, o to víc „slouží“ cestujícím.

Objevil se názor, že je lepší, když starší ženy dělají více v kanceláři a už tolik nelétají, protože z hlediska cestujícího tam mají být mladé a hezké PP, což odpovídá diskriminačním preferencím zákazníků, jak je uvádějí Padavic a Reskin (2002), navíc je to doklad přijetí objektivizace žen. Respondentky a respondenti měli společné internalizované propojení profese s nutně atraktivním vzhledem žen, kdy muži nikdy nemohou být z tohoto hlediska adekvátní náhradou. Jedna respondentka vnímala, že ji její práce i v soukromí nutí k sebedisciplinaci v tom smyslu, že se musí chovat a vypadat jako palubní průvodčí. *...je to omezující, má nálepku, když okolí ví, že jste letuška, tak byste v soukromí měly jako ta letuška vypadat, nemůžeš se chovat jako letuška jenom v práci...(rozh.s Ž5).*

Vzhled palubních průvodčí mužů je také důležitý, existují pravidla, jak má muž vypadat, jak být upravený (nosit plnovous lze na základě lékařského potvrzení o problémech způsobovaných holením), přesto není vzhled pojímán jakožto nutný předpoklad k výkonu profese. Na rozdíl od žen není u muže vzhled tolik důležitý při posuzování jeho pracovní kompetence (jako schopnost využití autority). *...kolegům a kolegyním jsem odpustil nějaký pracovní nedostatek kvůli jejich pohlaví, muž komunikuje a pracuje kapánek jiným způsobem než žena, ženy mají všeobecně větší smysl pro detail a třeba co se týče osobní úpravy, tak jí věnují podstatně víc péče než muži, proto jim neodpustím tolik jako muži, jednání s nedisciplinovaným cestujícím, tam jsem ochotný kolegyni víc odpustit než kolegovi...(rozh.s M2).*

Existuje genderově podmíněný rozdíl v pojetí krásy u žen a mužů, kdy žena je vnímána jako ikona krásy, s čímž je spojena objektivizace žen. Bytí žen je bytím-viděným, jsou objektivizovány skrze pohled mužů, potřebují pohled druhého, jejich chování se řídí tím, že odhadují, jak bude jejich tělesný zjev, způsob držení těla a prezentace těla oceněn (Bourdieu 2000). Naproti tomu muž se krásou nemá příliš zabývat (byť existují určité představy, jak by měl atraktivní muž vypadat a pokud jim muž nevyhovuje, může se cítit špatně), když tak činí, není s ním něco v pořádku, tento sklon je vyhrazen gayům či metrosexuálům, kategoriím, které nepředstavují pravé „mužství“. I u palubních průvodčí mužů se ukazuje, že existuje tenká hranice mezi adekvátní péčí o sebe a podezřením z metrosexuality nebo homosexuality.

Co se týče palubních průvodčí mužů, nedochází tedy u nich obvykle k objektivizaci z hlediska vzhledu, že by byli oceňováni (ať už cestujícími nebo společností, pro niž pracují), protože jsou sami o sobě atraktivní. Že se mohou objevit snahy o změnu v tomto směru, ukazuje jeden z analyzovaných článků, který jako jeden z mála tematizuje palubní průvodčí muže (článek č.10) a jenž přináší informaci, že japonské aerolinie zavedly speciální lety pro ženy, kde obsluhující personál je tvořen pouze urostlými a sympatickými muži. Problematické je, že tímto krokem se zavádí pojetí mužů jakožto sexuálních objektů namísto toho, aby se zrušila objektivizace žen jako znevažující a nevhodná strategie.

Podobně jako u dalších feminizovaných profesí (např.zdravotní sestry) i u této profese kolují v povědomí společnosti stereotypy o sexuálních poměrech mezi piloty a letuškami⁹ (oficiální název profese je palubní průvodčí, v rámci zrovnoprávnění mužů a žen v této profesi se nově používá spolu s termíny steward a stewardka, nadále frekventovaně užívané označení letuška je problematické, protože implikuje pouze ženy, navíc je podle mého názoru významově zabarvené, nezní dostatečně seriózně), které jsou usnadněny společnými pobyty na hotelích. Svou roli v této skutečnosti hraje i obraz palubních průvodčí žen jako ikon krásy určených pro cestující, stejně jako představa žen PP snažících se ulovit movitého partnera mezi piloty či cestujícími, což dokládá také článek č.3, ve kterém se dozvídáme, že palubní průvodčí si vynutily stažení stereotypní a sexistické reklamy na auto firmy Škoda, kde byly palubní průvodčí ženy představeny jako lehce k mání, stačí si pouze pořídit odpovídající auto. Takový obraz palubních průvodčí žen je vnímán jako nedůstojný a nevhodný.

Druhou kategorií je **Péče pro ženy a gaye**. Zcela v duchu definice „tradiční“ femininity byly u žen PP uváděny jako nezbytné mateřskost, starostlivost a péče. Tato dimenze vlastností představuje protipól atraktivity palubních průvodčí žen. Sklon pečovat, starat se o druhé, ať už se jedná o cestující nebo o posádku zvláště během pobytů, je jim „přirozeně dán“, vyplývá z jejich ženství. Péče je zdůrazňována zvláště u starších palubních průvodčí. Ty jsou v práci také důležité, protože plní roli „maminy“, k níž se pak mohou obracet o pomoc cestující, kterým je například špatně a mohli by se před atraktivní

⁹ Z přehledu vývoje profese palubních průvodčí u nás i v USA (podrobně viz Sehnalíková 2005) vyplývá, že prvotně byla profese palubní průvodčí určena ženám (nejprve se jednalo o zdravotní sestry), což dokládá i označení letuška. Až kolem 70. let 20.st. mohli v USA muži aspirovat na tuto pozici, po soudním rozhodnutí, „že diskriminační preference zákazníků neospravedlňují diskriminaci při najímání do profese na základě pohlaví (dle Renzetti a Curran 2003, a také dle Padavic a Reskin 2002). Toto vedlo k postupnému mizení slova letuška a místo něj se začalo používat neutrální označení palubní průvodčí (cabin attendant) a nebo steward a stewardka.“ (Sehnalíková 2005: 23,24)

mladou PP stydět. V takovou chvíli pak je před vzhledem upřednostňován věk a empatie. *...a starají se o tu posádku, zase ne všechny, ale jak se říká, já to nechci říct nějak ošklivě, jako ty kvočny takhle mají ta svá kuřátka, starají se a volají a nepotřebuje někdo z té posádky a nedej bože, když je někdo nemocný na tom pobytu, tak se starají a nakupují mu tam...*(rozh.s M7).

Nelze však generalizovat, každá starší žena nemusí být vnímavá k potřebám lidí a ne každé atraktivní, či mladé ženě je cizí empatie či ochota pomoci. Ženy PP tedy plní na palubě funkci pečovatelky, stejně jako hostitelky, protože jsou podle respondujících osob k tomu nadány, jsou zvyklé tyto činnosti vykonávat i v soukromé sféře, takže nemají problém se „špinavou“ prací (např. úklid toalet během letu) oproti heterosexuálním mužům PP.

Péče o cestující ze strany palubních průvodčí mužů byla zmiňována pouze u PP gayů (podrobněji viz kategorie Asymetrie heteronormativity), kterým podle respondujících osob tato součást profese vyhovuje, péče a starostlivost je jim dána, mají ji v krvi, realizují se v ní. *...je posílen ten prvek ženství, v té péči, tak je to přitahuje, mají v sobě kus ženy...*(rozh.s Ž10). *...jsou to chlapi, kteří rádi zdobí a hrají si a mají hezky vyzdobené toalety pro ty cestující...*(rozh.s Ž7). Protože je péče tradičně přisuzována ženám, je tento sklon zároveň dokladem „ženské“ stránky a „ženskosti“ gayů.

Naproti tomu u heterosexuálních mužů PP poskytování péče nebylo zmiňováno, o péči nejde, není podstatná, navíc nepatří do rejstříku maskulinních vlastností. V této profesi jsou heterosexuální muži oceňováni pro své fyzické předpoklady a z nich plynoucí pomoc a usnadnění práce palubních průvodčí žen. *...vhodné pro obě pohlaví, je potřeba mít i tu reprezentativní část, tu hezkou holku v uniformě, tu pečovatelku, ale měl by tam být i ten chlap, na tahání těžších věcí a na problémové cestující, ta něžná děvčata i ti v uvozovkách drsní chlapi...*(rozh.s M3). I v této oblasti působí heteronormativita, ukazuje se, že představa pečujícího muže není vhodná pro „správné“ chlapy, takový muž nutně budí podezření, že s ním není něco v pořádku.

Racionalizace přítomnosti mužů je třetí kategorie, poukazuje na to, že ve shodě s dalšími typicky feminizovanými profesemi se u mužů PP objevuje potřeba obhájit svou přítomnost v profesi palubních průvodčí. Genderová identita mužů je ohrožována tím, že jsou zaměstnáni v této profesi, proto nápadně kladou důraz na „mužské“ přednosti, které při výkonu povolání mohou (ne vždy je jich potřeba) využít. Tím se podle mého názoru zbavují možných vlastních nebo jejich okolím vyjadřovaných pochybností o svém

„pravém“ mužství (viz Pleck 1992, Kimmel 1999). Také zde jsou tedy význam mužů a opodstatnění jejich přítomnosti mezi PP přičítány hlavně jejich fyzické síle (Williams 1989).

Ta se hodí nejen z hlediska pomoci kolegyním či cestujícím s těžkými předměty, ale také z hlediska opory, kterou v mužích PP naleznou kolegyně v případě nějakého konfliktu s cestujícími. Zde nebylo činěno rozdílu mezi muži z hlediska sexuální orientace, i gayové jsou vnímáni jako dostatečně autoritativní. *...když je potřeba, tak dokážou být tvrdí...*(rozh.s Ž7). To, že když muž PP nebyl dříve v této profesi přítomen nebo v současnosti není v posádce, musí být ženy PP schopny tyto záležitosti vyřešit samy, nebylo respondenty zmiňováno. Schopnosti žen jsou „zneviditelňovány“, aby se došlo k opodstatnění mužů v této profesi.

Existují některé skupiny cestujících, kteří komunikují pouze s muži PP. Muži podle respondentek i respondentů do této profese patří, počet mužů mezi PP by se měl zvyšovat, přesto v tomto povolání nebudou nikdy většinou, nedojde k převzetí profese. Způsob vstupu mužů do profese palubních průvodčích podle mého názoru odpovídá infiltraci (Bradley 1993), podle jedné respondentky se první stevardi rekrutovali z bývalých mechaniků či navigátů, kteří původně tvořili součást pilotující posádky, jakmile jejich práci převzaly stroje, stávali se v rámci rekvalifikace palubními průvodčími. V současné době se zvyšuje počet zájemců o toto povolání, jejich vstup podle respondenta školitele není snadný, mnoho jich neprojde přijímacími testy, přesto když už v profesi jsou, tak aspirují na kariéerní postup s důrazem na svůj „mužský“ přínos a význam.

Muži údajně pomáhají při technických problémech, působí pozitivně na cestující ženy a na kolegyně, zlepšují atmosféru v práci co se týče negativních aspektů ženského kolektivu (pomlouvání, hašteření) (Williams 1989) i z hlediska humoru a komunikace, zároveň představují autoritu pro posádku i cestující. Několikrát bylo zmíněno, že muž na palubě je oproti ženě také vnímán jako přinášející pocit bezpečí, jistoty, *...ženy tomu dodávají estetickou stránku, ale je to fyzicky náročná práce, to dodává té mužské práci náhled serióznosti, se neočekává, že bude elegant, ale lidem poradí, bude opora cestujících...*(rozh.s M6), *...mužský element dodává větší jistotu, pocit bezpečí...*(rozh.s Ž8).

V této souvislosti se mi jeví zajímavý výrok jedné respondentky, která negativně nahlížela na ženy pilotky a zmiňovala, že dříve bylo rozdělení pohlaví na palubě jasně dané a vyrovnané - muži piloti, mechanici, navigátoři, ženy letušky. Na rozdíl od článků o pilotkách pracujících u ČSA (článek č.11, sken č.13, 14), které dokládají svou

kompetentnost a kladné přijetí mezi kolegy piloty, respondentka argumentovala tím, že to, že pilotky nejsou muži nebo založením jako muži a že mají na starosti rodinu, je činí méně kompetentními a důvěryhodnými také v očích cestujících, kteří se necítí dobře, zjistí-li, že letadlo řídí žena. ...*Je to asi tím, že ženský se cpou na posty mužských, nemyslím si jako že je to dobře, možná teď by mě za to ukamenovaly, ale z těch, co třeba vidím, co tam je a po těch letech můžu tak nějak posoudit, tak snad jedna jediná je opravdu založením jako chlap...a nepůsobí to dobře ani na cestující, to bych si nikdy nemyslela, když se tady to dozvedí, necítí se dobře. Protože já si myslím, že přece jenom ta ženská má trošku jiné starosti a konkurovat chlapovi v tady tom je velmi těžké...*(rozh.s Ž12). Zřejmě vlivem stereotypně rozdělených charakterových vlastností (mužská racionalita, logičnost versus ženská emotivnost, iracionálnost) piloti oproti pilotkám budí větší důvěru a očekávání, že snáze zvládnou případné řešení problémů.

Muži jsou podle respondentů vhodní pro tuto práci také z toho důvodu, že oproti ženám nejsou zatíženi rodinou (týká se to heterosexuálů PP i gayů PP – u těch se automaticky a mylně předpokládá, že jsou bezdětní, nemají rodinu, závazky), nechodí na mateřskou, nebývají s nemocnými dětmi doma, takže jsou z ekonomického hlediska větším přínosem pro firmu ...*ti muži jsou teda třeba v této profesi, že pomůžou, že vlastně i pro ten podnik jsou podle mě výhodnější, protože nejsou mateřské, nejsou paragafy, takže si myslím, že i tady pro podnik je vlastně toto lepší a ne že nabere plno dívek, a pak během tří měsíců třeba 50 odejde na mateřskou, což je přirozený jev, je to tak, ale proto si myslím, že by se měl zvýšit nějak ten poměr, aby to trošku dovedlo do nějakých mezí...*(rozh.s M8). Je smutné, že výhoda mužů je spatřována ve skutečnostech, které ženy obecně znevýhodňují zvláště v pracovní sféře.

V neposlední řadě byl zmiňován vliv emancipace a zrovnoprávnění na přítomnost mužů v této profesi, ...*když může ženská řídit letadlo, proč by chlap nemohl dělat stevarda a roznášet tam kafe...*(rozh.s M4), respondenti nezmiňují, že by je činnosti spojené se servisem cestujícím mohly bavit, že pro muže je to stejně dobrá a vhodná práce. Emancipaci podle mého názoru respondenti viděli ve vyrovnání možností a šancí zvláště z hlediska žen, ale spíše jen v pracovní oblasti, například o rodinné sféře či svém postavení se nezmiňovali.

Odlíšná míra autority je čtvrtou kategorií. Zde poukazují na reflektovaný rozdíl mezi muži a ženami PP ve schopnosti „přirozeně“ vzbudit autoritu. Muži podle respondujících osob představují autoritu pro cestující, ostatní lidi na pracovišti i kolegy a

kolegyně automaticky, je-li muž v pozici VK či dalších, o to více budí respekt, podřízené/í PP mu neodporují a také cestující ho spíše poslechnou. Autoritu muži dodává zvláště uniforma, která je na rozdíl od pracovního kostýmku žen PP velmi podobná uniformě pilotů a stejně jako vojenská či policejní navozuje pocit serióznosti a respektu. Případný konflikt je podle respondujících osob řešen snáze.

Ženy PP naproti tomu v daleko menší míře představují pro ostatní autoritu, spíše až s věkem a díky případné funkci, chybí jim respekt cestujících, jsou vystaveny hrubšímu zacházení ze strany cestujících, přitěžuje jim, že podle respondentů a některých respondentek při řešení problémů spíše podléhají emocím a mohou jednat afektovaně, což u mužů, kteří jsou racionální a emocím nepodléhají, nehrozí. Problematická je také uniforma žen PP, která zdůrazňuje ženskost, podtrhuje hlavně atraktivní vzhled, ale nebudí respekt. Zde se objevuje problém, na který poukazuje také jeden z článků (č.8), kde se řeší rozdílný styl oblékání palubních průvodčích mužů a žen při servisu u portugalských aerolinií, u ČSA je situace obdobná, během servisu si ženy PP také navlékají zástěru, zatímco muži PP jen odloží sako a zůstávají ve vestě, což má podobné implikace o roli žen na palubě, jako je uvedeno v článku.

V této práci je potřeba podle jedné respondentky propojit ženskost s autoritou, ...*v partnerském životě by žena měla být žena, v té práci žena ano, navenek, ale musí člověk být tvrdý, v té práci není místo pro nějakou slabost ženskou, jemná, křehká letuška může vzbuzovat něhu, ale nevzbuzuje dostatečnou autoritu, ženskost by měla být, neměla by se vytrácet a hlavně ani z uniforem, ale ta slabost ne, skloubit tu ženskost s tou razancí a autoritou...*(rozh.s Ž5). Tento výrok naznačuje, že tradiční ženskost se vylučuje s autoritou, podle mého názoru se zde naráží na snahy o redefinici genderových rolí, kdy výchova a vzdělávání nemá být stereotypní, ale má zahrnovat dovednosti a vlastnosti, které jsou tradičně vymezeny opačnému pohlaví (Renzetti a Curran 2003).

Několik respondentů i respondentek se vyjádřilo, že je lepší, když je na palubě muž jako vedoucí kabiny, což by se mohlo zdát překvapivé vzhledem k tomu, nakolik je to profese, ve které dominují ženy. Zároveň to však odpovídá charakteristice feminizovaných profesí, kdy to málo mužů, kteří se v nich objevují, je povzbuzováno, případně upřednostňováno v postupu, aby v dané profesi zůstali (Křížková 2002). Bylo však poukazováno na to, že se jedná o ženský kolektiv, a proto nedochází k upřednostňování mužů (k této otázce viz kategorie Genderově diferencovaná funkce kariéry).

Byla používána stereotypní generalizace, že muž je racionálnější, nad věcí, snáz řeší konflikty mezi cestujícími i v rámci emocemi ovládané ženské posádky, ženy potřebují

řízení či dohled mužů a dokonce ho rády přijímají. V duchu těchto tvrzení se pak nelze divit, že nikdo, ani ženy samotné, nezmínil, že by preferoval ženy jako vedoucí kabiny, spíše byl konstatován jejich nižší respekt u cestujících a zvláště u ženské části posádky a jejich nedostatky při výkonu vedoucí pozice. Objevovaly se stereotypy o negativní identitě žen, jak uvádí Bourdieu (2000), kdy se palubní průvodčí ženy vzájemně pomlouvají, intrikují, odmítají poslouchat VK ženu, některé VK ženy nejsou vhodné pro vedení, a kdy je na mužích, aby situaci srovnali.*muži se spíše hlásí víc, nesnesou nad sebou nadvládu, aby je jako pány tvorstva jako nikdo neomezoval, tak si myslím, že chtějí raději být jako oni, kteří budou dávat ty hranice, podle mě to je přirozené, mě se ten chlap v té pozici líbí víc, protože je daleko víc v pohodě, nelpí na maličkostech, některé ženské jsou soutěživější, vychytávají maličkosti, kluci jsou víc vyrovnanější, nejsou takhle zákeřnější, jsou víc spravedlivější...*(rozh.s Ž13).

Pátou kategorií jsem označila **Ženy konají srdcem a chlapi rozumem**. Při otázce na mužství a ženství měli respondenti a respondentky největší problémy, často přiznali, že nad tím moc nepřemýšlejí, nikdy to neřešili. Výroky respondentů a respondentek se příliš nelišily, objevilo se tradiční pojetí dvojího genderu, nedošlo k inverzi, k narušení dichotomizace muž - žena, ke zpochybnění kategorií ženství a mužství, mužství a ženství všichni brali jako něco daného, protikladného, vzájemně se doplňujícího, nikdo nereflektoval, že jsou v hierarchickém vztahu, jak uvádí Renzetti a Curran (2003). Často se argumentovalo vrozeností a přirozeností. To, že lze tyto skutečnosti interpretovat konstruktivisticky, že se může jednat o důsledky socializace do odlišných genderů, se ve výpovědích bohužel neobjevovalo (Renzetti a Curran 2003).

Mužství bylo respondenty i respondentkami charakterizováno rolí, fyzickou silou, „mužskými“ vlastnostmi, schopnostmi a sklony, morální převahou; argumenty vycházely ze stereotypů, ženy byly líčeny jako emotivní, vztahovačné, špatně spolupracující, nevyrovnané, hormony ovládané, muži jako racionálně uvažující, ovládající se a klidní, pro podporu přirozenosti těchto rozdílů (to, že jde spíše o důsledek odlišné socializace žen a mužů, jak uvádí např. Šmausová (2000), nikdo neuvedl) byly chybně využívány analogie s živočišnými druhy. ...*ženy konají srdcem a city a chlapi víc racionálně, rozumem, tak reálně se dívají na svět...kromě fyzických rozdílů jsou rozdíly i v tom, jak obě pohlaví komunikují, jaké mají tendence vnímat některé situace nebo některé pocity, muži jsou v kolektivu PP většinou takoví racionálně uvažující a klidnější...chování přítelkyně [je také palubní průvodčí a v práci se podle respondenta projevuje její emocionalita] bývá*

ovlivněné jejími hormonálními jevy...(rozh.s M1). Zde dochází k biologizaci, všichni lidé mají stejné hormony, rozdíl je pouze v jejich hladině v těle, přesto je u žen užíváno této biologické argumentace pro vysvětlení jejich jednání, dochází k přeceňování biologických procesů, nebere se ohled na sociální kontext (Renzetti a Curran 2003).

Při tematizování mužství se u respondentů opakovalo to, že je příliš netrápí, že by dělali „ženskou“ práci (zvláště servis cestujícím), pokud k profesi palubních průvodčích vykonávají jakožto kompenzaci další funkce nebo činnosti, svůj přínos viděli mimo jiné v respektu, který vzbuzují. *...uplatnění mužství v té funkci toho výcviku, ta serióznost, spolehlivost, zodpovědnost, rozvaha, jako manažer taky, na té palubě jako PP, servis mě neobtěžuje, manuální práce, zručnost, jdu si tam odpočinout, já to беру komplexně jako celou tu funkci VK, servis je asi 40% doby letu...*(rozh.s M6).

Ženství bylo charakterizováno vzhledem, vnitřním kouzlem, které však ne každá žena má, rolí, „ženskými“ vlastnostmi, schopnostmi a sklony. Opět se ve výrocích objevovaly genderové stereotypy, generalizace, argumentovalo se přirozeností, vrozeností. Vliv profese na ženy, co se týče zlepšování komunikačních dovedností a zvýšení sebevědomí (o mužích se nezmínil), tematizoval respondent, který se věnuje školení PP. Výčet pozitiv však vztahoval pouze na ženy. Je otázkou, zda to bylo důsledkem nízkého počtu palubních průvodčích mužů, kdy mu ani nepřišlo na mysl, aby je zmínil, nebo v negativním smyslu, kdy ženy na rozdíl od mužů vnímá jako potřebující zdokonalit určité schopnosti.

Jedna respondentka reflektovala to, že současná profese po ní vyžaduje přizpůsobení se „ženskému“ genderu, zatímco v předchozí na její ženství nebyl kladen důraz, představuje tedy genderovou roli v závislosti na genderovém kontextu, na genderu dané instituce (Šmausová 2000). Zároveň to podle mého názoru dokládá, jak moc je tato profese konstruována jako „ženská“, jaký důraz je u žen kladen na jejich ženství, na podporu rozvoje těch aspektů, které přispívají k jejich ženskosti. *...dřív [v předchozí práci] jsem absolutně nepotřebovala ženství k tomu, abych byla v práci dobrá a tady ho potřebuješ, ženství to asi podporuje, rozvíjí ženu v tobě, je to ryze ženská práce, pro to ženství je to pozitivní věc...Pro ženu jako z ženského pohledu je to ideální práce...*(rozh.s Ž6).

Důraz byl také kladen na to, že vzhledem k vyššímu finančnímu ohodnocení této profese jsou palubní průvodčích ženy ekonomicky nezávislé, stojí na vlastních nohách, což však současně působí v jejich neprospěch co se týče partnerských vztahů. *...my v té práci jsme takové, že zapomínáme na tu ženskost, pokud je člověk takový soběstačný, má dost*

peněz, nepotřebuje partnera pro finanční záležitosti, tak najednou žena ztrácí hlavně v očích mužů takovou tu ženskou slabost, spousta kamarádek, které mají všechno, akorát toho partnera nemají, už z vás je superžena a ta ženskost, taková ta slabá žena se ve vás jakoby ztrácí...(rozh.s Ž5). Místo, aby byla skutečnost ženiny nezávislosti vnímána jako pozitivní jev, umožňující v partnerství rovnocenný vztah, ztráta slabosti a závislosti na muži, a tudíž „podstaty“ ženství, znamená pro takovou ženu osamělost.

Ženy své ženství zvláště u mužů využívají pro dosažení určitých cílů. ...protože většina chlapů má pocit, že jim musí být dáno za pravdu, takže vlastně trpělivostí, neustále opakováním a tím, že jim dáváte mírně najevo, že teda víte, že oni jsou ti nejlepší, tak vždycky je dostanu, tam kam potřebuji, muži chtějí být obelháváni, jsem se nepotkala s mužem, který by chtěl ten vztah mít rovný, ten malinký podvod já provádím i v té své rodině v zájmu té moudrosti toho klidu, že to bude fungovat, je důležité, že to nesmí ponižovat vás, beru to jako sport a srandu...(rozh.s Ž1), což je dokladem toho, že ženy těžko získávají autoritu a určitou míru moci, ať už v osobním nebo pracovním životě, mohou získat jen „nečestnými“ prostředky. Tato skutečnost je však následně sankcionuje negativním obrazem žen jakožto lstivých intrikánek nebo sexuálních objektů (Bourdieu 2000).

Šestou kategorií je **Sbližování femininity a maskulinity**, kdy byť jsou palubní průvodčí rozdělováni na femininní ženy a maskulinní muže (zvláštní kategorii představují femininní gayové), tak tato dichotomie je v určitých okamžicích či vlivem určitých okolností narušována. Ve výrocích se objevilo téma vlivu ženskosti, ženského kolektivu na muže, jejich mužství.

To, že je muž v zaměstnání neustále v kontaktu s tolika ženami, je reflektováno jako ovlivňující a oslabující jeho maskulinitu, otevírá se „ženská“ stránka muže, působení ženského kolektivu se přenáší i do soukromého života muže. ...protože už i já se přistihnu nebo spíš moje partnerka mě přistihne, že udělám něco, co bych možná dříve ani neudělal jako chlap...je to tím kolektivem, protože když jste pořád mezi ženským kolektivem, tak tomu se neubráníte ...takže si myslím, že to je i jinde, kde je hodně žen v kolektivu, že ti chlapi jakoby té mužskosti trochu ztráceli. Nemyslím si, že je to na škodu...(rozh.s M8). Respondent zde podle mého naráží na fluidnost genderu (Šmausová 2000, Bhabha 1997), kdy svou maskulinitu začal vnímat jako něco ne nutně neměnného, stálého, vymezeného určitými charakteristikami, ale jako něco, co se i vlivem života v určitých podmínkách a v čase může proměňovat a vyvíjet, do určité míry se vlivem pracovního kolektivu

proměňuje jeho identita, už není takový muž jako dříve, podle něj však tím nedochází k devalvací jeho genderové identity.

Respondentky v rozhovorech zase zmiňovaly, že v této profesi je potřeba, aby v sobě měly více „mužskosti“ než v nějakém jiném zaměstnání, zvláště z hlediska zajištění bezpečnosti všech během letu, což je podle respondujících osob hlavní náplní práce palubních průvodčích a vyžaduje po palubních průvodčích „mužské“ schopnosti. *...kvůli bezpečnosti musí být zase v té holce zakotvený, aby nezpanikařila, ale to se spíš zase připisuje chlapům, ti chlapi můžou reagovat úplně stejně, že třeba bude v něm kousek ženské, ale zase ženský můžou mít v sobě kousek chlapa, většinou zachraňuje doma situaci, mi připadá, že ženská... (rozh.s Ž...).*

Taktéž všechny analyzované články, které představují profesi PP, uvádějí bezpečnost cestujících a posádky jako hlavní náplň tohoto povolání, protože je však bráno jako profese žen, je netypicky na ženách požadována síla, odvaha, schopnost rychlé reakce, což jsou vlastnosti nebo schopnosti, které stereotypně očekáváme spíše od mužů (jedinou výjimkou je kritický pohled na bezpečnostní výcvik PP, který je podle autora povrchní a nedostatečný, a tudíž zbytečný - viz článek č.12).

Stejně tak musí být ženy technicky zručné, což je také tradičně doménou spíše mužů, takže i v tomto ohledu není jejich genderová identita, jejich femininita tak rigidní a neměnná, *...pracujeme s technikou, tak v každé z nás musí být kousek chlapa, mužství...(rozh.s Ž10).*

Sedmou kategorií je **Asymetrie heteronormativity**. Při otázce na genderovou identitu se automaticky objevilo téma palubních průvodčích gayů, rozlišení PP mužů na heterosexuální a homosexuální, kdy gayové neodpovídají tradiční definici mužství, představují specifickou kategorii mužů. Respondenti a respondentky se shodovali v tvrzení, že z celkového počtu mužů palubních průvodčích je velká část (půl až skoro dvě třetiny) gayi, (neexistuje však u nás žádná statistika o počtu gayů v této profesi) *...se setkáváme s mnoha muži, kteří jsou jinak orientováni...bývalý šéfstevard, když pak začalo chodit hodně těchto hochů jinak orientovaných...řikal, já si myslím, že jsme poslední chlapi, kteří vstoupili tady do té profese...v naší době se...o jiné orientaci mužů nemluvílo a když, tak to bylo něco velmi pejorativního a takže velkým přínosem pro mě bylo, že jsem zjistil, že ty lidi jsou úplně stejní jako my a že se s nimi dobře spolupracuje...(rozh.s M5).* Zde vidíme příklad toho, že jedním z řešení proti homofobii je osobní kontakt s gay lidmi, jejich poznání (Ondrisová 2002).

Muži PP byli rozlišováni podle motivace, proč tuto profesi vykonávají a charakteristika sexuální orientace byla pro toto rozdělení klíčová. *...kolegové, většina jsou gayové, oni v sobě mají větší ženskost než ženy samy, je to tak, oni se v tom povolání našli, dělají to rádi a dobře, i heterosexuální muži to dělají a rádi, byť si myslím, že ze 60% je to kvůli penězům, je to taková přestupní stanice mezi pilotem, měli sen dostat se k letadlu, odmala měli rádi letadla a ten život kolem a neměli možnost se stát pilotem...*(rozh.s.Ž5).

Zmiňované množství gayů v této profesi bylo interpretováno jako důsledek všeobecného povědomí o této skutečnosti a komunikace mezi samotnými gayi, *...nalezlých je jich tu hodně, oni si to řekli, ta komunikace má k sobě podstatně blíž, mají tu vlastnost, pojící prvek, který je výraznější asi než u heterosexuálů...*(rozh.s M6). Lze polemizovat, zda gayové drží pospolu jakožto gayové kvůli své sexuální orientaci nebo zda se v tomto bodě jedná o projekci většinové společnosti, o skupinovou identitu připsanou druhými, která může být v rozporu s pocíťovanou identitou. Sexuální orientace nemusí pro gaye být nejdůležitější pojítka, heterosexuality se tolik nezdůrazňuje u lidí jako homosexualita, gaye spojuje spíše jejich zkušenost s diskriminací (Jagose 2004).

Výskyt gayů byl také některými respondenty a respondentkami zmiňován jako možný důvod, proč v této profesi nadále převažují ženy, že muži, kteří se rozhodují, zda jít na PP, se mohou obávat, že budou touto profesí stigmatizováni v očích veřejnosti, že s nimi jakožto muži musí být něco v nepořádku, pokud chtějí dělat tuto profesi (Pleck 1992, Bourdieu 2000). Také některé respondentky zmiňovaly, že v jejich okolí funguje stereotyp, že všichni muži PP jsou nutně gayové. Tento předpoklad může být do určité míry také podporován mediálním obrazem profese PP v naší společnosti, kdy v článcích není dán prostor mužům PP, mluvčími či reprezentkami profese jsou pouze ženy (viz články č.1, č.2., sken č.15, 16).

Heterosexuální muži, kteří v této profesi jsou, pak mají potřebu se vymezit vůči předpokládané homosexualitě, která je s muži PP spojována nebo musí dokazovat často přehnaným důrazem na mužství a „mužské“ vlastnosti, že gayi nejsou, což je projevem obavy ze ztráty mužství, jak uvádí Kimmel (1999). *...Ale bohužel ti kluci, kteří se narodí jako kluci, musí vlastně někdy malinko dokazovat v tom ženském kolektivu, že takoví jsou a tam, když nemá silnou povahu a takovou tu svou osobnost, tak tam to bude dělat problém. Jo vlastně, že oni pak tou svojí dominantností se snaží dokázat, že oni jsou ti správní chlapi a přehánějí to. Jako tam to není jednoduché...*(rozh.s Ž1). Heterosexuální muži tedy mohou vzhledem ke své genderové identitě zažívat dvojí stigmatizaci spojenou s touto

profesí, jednak že se jedná o „ženskou“ práci a navíc o práci „vyhledávanou“ gayi (Pleck 1992).

Objevil se názor, že v tomto povolání převládá ženskost a někteří muži si až díky tomu uvědomili svou homosexualitu, *...jako je tu velké procento, dokonce, jak už jste se mě ptala, k tomu bych se možná vrátil, jak jste se mě ptala taková ta mužskost a ženskost v tomto povolání, že tady asi opravdu převyšuje ta ženskost, je v tom, že mám tady pár kolegů, kteří byli šťastně ženatí, děti a rozvedli se a dali se na dráhu prostě gaye...ale prostě uvědomili si a změnili sexuální orientaci až tady.* Určitě lze spekulovat nad tím, zda práce v ženském kolektivu, případně mezi gayi může ovlivnit sexuální orientaci, diskuze nad tím, zda je homosexualita vrozená či záležitostí volby (více k této debatě např. Jagose 2004) je stále otevřená, na druhou stranu proces srovnání se se svou identitou a coming-out není jednoduchá záležitost.

Je zajímavé, že u žen není žádné rozlišování související se sexuální orientací uváděno. Přítomnost leseb v pracovním kolektivu nikdo z dotazovaných osob nepotvrdil, ani sám o sobě nezačal tematizovat, což odpovídá obecně nižší míře pozornosti, která je lesbám věnována, což ve svém důsledku vede k podceňování jejich významu. „Neviditelnost“ leseb, která je podle Bem (1993) způsobena tím, že je ženská sexualita definována z mužské perspektivy, byla zdůvodňována stereotypními představami, neobjevilo se žádné propracovanější rozlišování či typologizace leseb či gayů. Stereotypní generalizace jsou problematické, nemusí odpovídat tomu, jak sebe sama, svou identitu lesby a gayové skutečně vnímají (Jagose 2004). Mezi respondujícími osobami převažovala představa lesby jakožto mužatky, s „mužskými“ vlastnostmi, která vyhledává „mužské“ prostředí a práce PP tudíž představuje naprostý opak, *...Ženy zase, když jsou jinak orientované, možná, že mají radši i nějaké drsnější prostředí, že tady se až tak nevyskytují...kdežto opačně u těch chlapů to je, že hledají nějaké takové prostředí, ve kterém je nebudou šikanovat, ve kterém to nehrozí...*(rozh.s Ž2). Shodně se ve výpovědích objevoval také obraz gaye, který má v sobě „ženskou“ stránku, „ženské“ vlastnosti a chování, své „ženství“ pak může uplatnit právě v této profesi.

Všechny respondující osoby se označovali jako tolerantní - je však důležité, co definujeme jako toleranci; zda je nám to jedno; vnímáme to s respektem a vážností, na stejné úrovni; nebo k tomu přistupujeme s imperiální benevolencí (Spivak 1986), jako k něčemu, čemu jsme nadřazení a shovívavě to necháváme být. Gaye PP vnímali jako většinou kvalitní kolegy, přesto lze v jejich výpovědích nalézt dost stereotypních představ. Gayové, kteří vykonávají tuto práci, jsou podle respondentek a respondentů femininní,

emotivní, rádi se předvádějí; je zajímavé, jak jsou negativní stereotypy o ženách přenášeny či aplikovány na gaye – několikrát byl zmiňován jejich sklon k hysterii, náladovosti, které mají společné se ženami, ...*Oni to berou jako divadlo, jako show. A hlavně teda to teď říkám tu jednu stránku věci, ale druhá stránka věci je, ti kluci jsou většinou velice vzdělání, umí několik jazyků, jsou chytrí a opravdu umějí. To nejsou žádní přízemní lidi, opravdu ne. No ale mají tu ženskou vlastnost takové té trochu hysterie, je to roztomilé, vždycky říkám bacha, hysterka jde, ale jinak dobrý...*(rozh.s Ž1).

Další možnou motivací pracovat jako PP je pro gaye podle respondentů možnost navázat kontakty s cestujícími (i když tuto možnost mají i heterosexuální palubní průvodčí obojího pohlaví). Přestože respondenti podle svých tvrzení berou gaye bez problémů, je jim případný zájem cestujících mužů, považujících je za gaye, nepříjemný, vnímají to jako nenormální, na rozdíl od zájmu žen. Zde se objevuje hranice tolerance, vše je v pořádku, dokud se mě to nezačne týkat.

Osmou kategorií jsem nazvala **Tichý zápas o genderové pojetí profese**. Pod tuto kategorii jsem zahrнула výroky vztahující se k pojetí profese, tichý zápas se týká genderového charakteru profese, který je jí připisován muži a ženami, kteří se však o svá pojetí profese neprou, nedochází k žádným střetům. Většina respondentek tuto feminizovanou profesi definovala jako „ženskou“, protože zde převládá více žen, práce v sobě obsahuje ženskost, je to dáno historickým pojetím profese, ta je vhodná zvláště pro ženy, které v ní také lépe vypadají, více se do ní hodí. Tato profese tedy po všech stránkách souzní s genderovou identitou žen. Náplní práce je poskytování služeb zákazníkům a zákaznicím, péče o ně („ženská“ práce), navíc obohacené o „mužské“ prvky (práce s technikou, zajištění bezpečnosti cestujících).

Z výpovědí respondentů jsem měla pocit určitého obranného postoje, jako by měli pocit, že adekvátnost jejich místa v této profesi je zpochybňována, odpovídali ve smyslu toho, že je to profese, jejíž součástí je i „ženská“ část, „ženské“ činnosti, a to péče o cestující a servis, ale není prvotní, ...*tyhle věci mě nedokážou rozhodit, protože je tam i spousta technických věcí, na které vy ženy nemáte až takové buňky jako chlapi a v současné době emancipace, co je čistě mužské a co je čistě ženské povolání, už bych to nějak takhle neroztříd'oval...*(rozh.s M3).

Větší část respondentů se vymezovala proti pojetí profese jako „ženské“, což může být do určité míry snahou zbavit se této nálepky, která s sebou nese určitý negativní náboj; to, co je definováno jako ženské, je vždy podřadnější, než to, co je definováno jako mužské

(viz např. Ortner 1998, Renzetti a Curran 2003), tudíž i na muže, kteří vykonávají „ženskou“ práci může být nahlíženo s despektem, jak jsem již zmiňovala výše. Poukazovali na to, že jen otázkou náhody se na tuto profesi nahlíží jako na ženskou, nereflektují však vliv diskurzu, nejde o náhodu, naopak byla a v určitých aspektech stále je takto konstruována. Tomu odpovídá také obecné pojmání profese ve společnosti, kdy rozhovory pro tisk jsou dělány pouze se ženami, reportáže přibližující tuto profesi (skan č.15, 16) hovoří o letuškách, stevardi nejsou tematizováni ani nemají prostor k vyjádření, mužský element je obsažen jen v osobě kapitána a druhého pilota, jejichž doménou zůstává kokpit a kteří do práce PP vůbec nezasahují. Tento přístup zároveň podtrhuje také volba fotografií, kdy vedle „báječných mužů na létajících strojích“ stojí křehké a usměvavé dívky. Stevardi (v mužském rodě) jsou jmenováni pouze ve dvou článcích, a to č.5, kdy se hovoří o hrozící stávce leteckého personálu, a č.7 ve spojitosti s napadením cestujícího, a tudíž neprofesionálního chování PP cizí letecké společnosti.

Opomíjení palubních průvodčí mužů je na škodu, neboť jak ukazuje článek č.6, mohou přinést zajímavý pohled. Jsou zde zpochybňovány stereotypy o povolání PP, například že jde o lehké povolání, o snadno vydělané peníze, že si PP jen užívají na pobytech a k cestujícím jsou nepříjemní. Autor poukazuje na negativní aspekty této profese, ať už se jedná o jeho náročnost fyzickou i psychickou, negativní vliv na zdraví (zvláště žen), partnerské problémy a alkoholismus PP, který je důsledkem kombinace všech těchto faktorů. Všechna tato témata byla zmiňována také respondenty a respondentkami mého výzkumu (více viz příslušné kategorie).

Lze se tedy domnívat, že vzhledem k tomu, že nikdo nepojímá profesi PP jako „mužskou“ a zároveň většina mužů se brání také přívlastku „ženská“, snaží se podle mého názoru tedy více muži než ženy přizpůsobit pojetí profese tak, aby bylo v souladu s jejich genderovou identitou, usilují o redefinici pojetí profese, o odstranění genderového nahlížení na profesi, aby se tak zrušily negativní konotace, které toto spojení nutně vyvolává a jež mohou mužům komplikovat konstruování vlastní genderové identity.

Reflexe emoční práce žen je devátou kategorií. Ženy PP reflektovaly nezbytnou emoční práci (Hochschild 2003), *...být milá, ale mít i autoritu vůči všem, máme let zpříjemňovat a ne se mračit, starat se o zákazníky, neventilovat vlastní problémy...* (roz.h.s Ž5), která je po nich mimo krásu a péči v rámci tohoto povolání požadována. Důležitý je neustále pozitivní, vstřícný a jedinečný přístup k cestujícím a řízení vlastních pocitů za účelem vytvoření příjemné „domácké“ atmosféry na palubě letadla. *...to není práce o IQ a*

o tvých osobních kreativních možnostech, vlastnostech, je to o tom, jestli jsi příjemná a sympatická, schopná se vcítit v člověka...(rozh.s Ž6).

Tato práce je výhradně na bedrech žen, muži PP nemusí vynakládat úsilí, aby byli neustále milí, naopak protože plní roli racionálního a autoritativního člena posádky, spíše se očekává, že budou věcní a v případě potřeby usměrní problémové cestující důrazným a „mužným“ způsobem. *...Vždyť ta děvčata...jsou velmi tvrdě cvičené na to, aby byly příjemné k těm cestujícím kromě nějakých výjimečných případů...(rozh.s M5).*

Emoční práce je zároveň reflektována jako náročná, neboť je potřeba potlačovat vlastní pocity, případné starosti, aby cestující toto nevnímali/y a vždy bezpodmínečně obdrželi/y kvalitní služby. Spokojenost cestujících je důležitá pro úspěšnou obchodní strategii leteckých společností. Palubní průvodčí žena tak nemůže na některé situace reagovat způsobem, kterým by v běžném životě reagovala, je potřeba být neustále úslužná, což je psychicky náročné. *...mě štve, že jsi v práci a nemůžeš se projevovat, jako by ses normálně projevila, protože musíš být pořád ta úslužná, že nemůžeš reagovat... (rozh.s Ž3).*

Desátou kategorií je **Genderově diferencovaná funkce kariéry**. Usilování o kariéru či budování kariéry má podle výpovědí respondujících osob odlišné významy pro muže i ženy. Zatímco u mužů kariéra znamená prostředek, kterým mohou podpořit svou maskulinitu, kariéra u žen je vnímána spíše jako v rozporu s jejich femininitou. Muži ve feminizované profesi palubních průvodčí pociťují potřebu usilovat o další pozice, funkce či činnosti, důvodem je mimo praktických, materiálních, ale i společenských výhod také například snaha nabourat pracovní stereotyp, rozvíjet se.

Kromě uspokojení ambicí je postup důležitý i proto, aby si zachovali tvář před cestujícími, lidmi v okolí, a tím pádem před sebou samým. *...[muži] už s tím věkem trošičku jako chtějí, aby si i ti cestující nemysleli, že tam jenom tak nějak pobíhají mezi nimi...té ženské opravdu asi nevádí, když bude dělat tuhleto základní práci třeba i 10 let...(rozh.s Ž11).* To, že obsluhují cestující, se nezdá být dostatečně uspokojující na to, aby muž tuto práci vydržel dělat delší dobu, navíc jako někdo, kdo je někomu podřízený. Ukazuje se, jak moc je identita mužů spojována nejen s jeho prací a její náplní, ale také s tím, jak na ně pohlížejí ostatní lidé, hlavně muži (Kimmel 1999). Problematická mužova volba profese je legitimizována v očích samotného muže a jeho okolí díky tomu, že se začne věnovat kariéře.

Objevily se výroky, že když už se muž sníží k tomu, že pracuje v ženském kolektivu, pak si musí svou cenu dokázat tím, že bude postupovat dál (Křížková 2002). *...jsem muž a to že bych chtěl u ČSA zůstat jako stevard, tak se budu snažit dostat co nejvíc to půjde v oblasti stevarda, to znamená na pursera a inspektora, protože si myslím, že jako chlap bych měl jít tedy stupínek po stupínku a ne lítat celý život jako řadový stevard...*(rozh.s M8).

Snaha mužů o postup byla ženami i muži vnímána jako něco přirozeného, vyplývající z jejich pudů; postup mužů je rychlejší (skleněný výtah dle Padavic a Reskin 2002) či dříve započatý, *...je možnost docela rychlých postupů, dva jsme po roce a tři čtvrtě začali lítat jako šéfové, už lítáme sedmý rok a budeme dělat instruktory, on školí a já dělám auditora, jsou tady různé možnosti, že člověk se i odreaguje od toho stereotypu v těch letadlech ...*(rozh.s M11). Gay PP se shodoval s heterosexuály PP v tvrzení, že jako muži je mu snaha o postup přirozenější. Je vidět, že i když jsou gayům PP okolím přisuzovány ženské atributy, oni sami v určitých situacích zdůrazňují své mužství a vlastnosti a očekávání s ním spojována.

Postup byl vnímán také jako mužova povinnost, *...muž se cítí vůči svému zázemí nebo vůči sám sobě povinovaný, i vůči společnosti se minimálně pokusit o rychlejší kariéru než žena...*(rozh.s M2), jako výpomoc společnosti, *... navíc se to asi od nich i očekává, že když už tam ten chlap je, tak ať jde dělat toho vedoucího kabiny, aby tím vlastně pomohl, takže a ty ostatní ženský vůči tomu nic nenamítají, protože nemají takové ambice. Že jo ony jsou spokojený se svojí prací. Takže já myslím, že tam je to tak jako hezky vyřešený, že každý si jde svojí cestou a ke spokojenosti všech ...*(Rozh.s Ž7). Do určité míry byl reflektován tlak, který je na muže vyvíjen, aby se snažili profesně prosadit, o němž hovoří Renzetti a Curran (2003), stejně jako Pleck (1992) a Kimmel (1999), tento tlak však nebyl vnímán jako něco negativního, pro ně nevýhodného.

U žen se naopak objevila z pohledu jejich okolí konstrukce kompenzační funkce kariéry. Ta byla viděna v tom, že se na ni dávají ženy, které nemají nebo nechtějí mít děti. Některé starší ženy, které nemají rodinu nebo nejsou spokojené s osobním životem, se v rámci kompenzace osobního nedostatku zaměřují na kariéru a stávají se nepříjemnými vůči podřízeným, navíc se u nich podle respondujících osob objevují také problémy s alkoholem. Objevoval se zde stereotyp, že nepříjemná či náročná žena ve vedoucí funkci musí být nutně nespokojená s osobním životem, jinak by na tu funkci nešla, případně by v ní měla být příjemná, protože jako žena má být milá a submisivní; u muže tento předpoklad není, pokud je nepříjemný, tak se to nevysvětluje jeho nespokojeností

v osobním životě. Bylo reflektováno, že bezdětnost v kombinaci s budováním kariéry s sebou může přinášet odsudek společnosti, *...ženy, pokud chtějí dělat kariéru...je to těžší, když mají malé děti nebo když je nemají, lidi na ně koukají, nikdo ji nechce, když to ten člověk nevidí, neslyší, tak to může dělat...(rozh.s M6).*

Ve velké míře byl také zmiňován nezájem žen o postup, který údajně vyplývá z jejich povahy, kdy ženy preferují klid a malou zodpovědnost, tento nezájem je posilován jejich odpovědností za rodinu, kterou mají na starost, muž toto řešit nemusí, což opět dokládá zakořeněnost „přirozené“ dělby práce. *...kolegyně, které mají třeba dvě děti, nechtějí žádnou funkci, protože sedí na těch dvou židličkách...muž to neřeší, doma je manželka nebo kolegyně manželka, která nemá žádnou funkci, ale on klidně postupuje dál...většinou, když jsou oba létající, tak ty funkce má ten kluk, muž...(rozh.s Ž15.)* Mezi respondentkami jsem přitom měla i ženy na vyšších postech, ke kariéře se dostaly až v pozdějším věku, případně až po založení rodiny, což odpovídá genderové diferenciaci pracovních drah, jak ji tematizuje Hašková (2003). Motivací pro postup žen bylo podle respondentek mimo praktické důvody také přání vyzkoušet své schopnosti, uplatnit zkušenosti a naučit se něco nového.

Zlehčování a nedostatečná reflexe negativních jevů je jedenáctá kategorie, spadají pod ní výroky týkající se negativních jevů v pracovní oblasti – vertikální segregace, skleněného stropu, skleněného výtahu, diskriminace a sexuálního obtěžování; které mohou ovlivňovat to, jak se lidé vnímají, jak na sebe pohlížejí. Respondenti a respondentky rozhovorů se ve velké míře shodovali na tom, že v této profesi vzhledem k možné kariéře nezáleží na pohlaví, k případnému postupu je potřeba zájmu dané osoby, přihlíží se pouze k jejím schopnostem, znalostem a odvedené práci. Příležitosti vnímali jako rovnocenné zvláště muži a starší ženy, které samy zastávaly nějaké funkce a vyšší pozice. *...tady není, tady je to naprosto rovnoprávné, tady se na to nehraje, to je o tom, že to někdo chce dělat a nebo nechce a že na to ty schopnosti má, jsou nastavena ta pravidla naprosto přesně a musí se splňovat přesně, že je to úplně jedno, kdo to dělá...(rozh.s Ž1),* což může být ovlivněno také tím, že privilegovaní nevidí svá privilegia.

Tvrzení, že případný postup žen je otázkou jen jejich volby, není správné, do určité míry implikuje to, že ženy mohou postupovat a pokud ne, tak je to jejich vina, jejich selhání. Jak uvádí Křížková a Pavlica (2004), není to však jen o svobodné volbě, svou roli v rozhodování či v samotném uskutečňování nějakého postupu hraje mnoho okolností, mnohdy i neviditelných bariér, s tímto tzv.skleněným stropem se muži neseťkávají. Většina

mých respondentů buď nějaké funkce či pozice zastávala nebo o ně chtěla usilovat, v případě létajících párů měl funkce muž, s jedinou výjimkou, kde žena byla VK a muž se chystal přihlásit na VK a uvažoval i o dalším postupu.

Na rozdíl od výzkumu, který jsem prováděla během bakalářské práce, se mi podařilo tentokrát získat údaje o celkovém počtu mužů a žen PP u firmy ČSA, stejně jako počty podle pohlaví na pozicích vedoucí kabiny, purser, instruktor, inspektor (viz podkapitola 6.2.2. Počty žen a mužů v jednotlivých pozicích ve firmě ČSA). Je zřejmé, že i přes tvrzení respondujících osob v této profesi platí, že byt' zde početně převažují ženy, muži obsazují významnou mírou vyšší pracovní pozice, což je dokladem vertikální segregace, jak ji definují Křížková (2003) i Padavic a Reskin (2002).

To, že o čím vyšší pozice či funkce se jedná, tím se počty mužů a žen, kteří je zastávají, v poměru k celkovému počtu mužů a žen PP ve firmě, stávají vyrovnanější, bylo většinou respondentů a respondentek vnímáno, že je v pořádku, jako něco přirozeného, daného odlišnými vlastnostmi obou pohlaví. Výjimku představovala jedna respondentka, která vnímala privilegované zacházení s muži v této profesi zvláště při otázce jejich postupu, jak tematizuje Křížková (2002), kdy vzhledem k nedostatku mužů ve feminizovaných profesích je zřetelná snaha si ty, kteří tam jsou, udržet, případně je motivovat k postupu nebo upřednostnit u výběru (také viz Renzetti a Curran (2003) a Padavic a Reskin (2002)). Jediný respondent připustil, že vzhledem k tomu, že na vyšších pozicích či ve funkcích je poměr pohlaví mnohem vyrovnanější, než odpovídá celkovému počtu mužů a žen, by mohlo být něco v nepořádku, *...že by někdo řekl, jsi žena, nesmíš, to se veřejně nepřizná, když je výběrové řízení do určitých funkcí, tak je otázkou, kdo to vyhraje, jestli v tom podvědomí nehraje roli, jestli je to muž nebo ne...*(rozh.s M6).

Argumentovalo se rozdílnou pracovní náplní funkcí, zcela v duchu stereotypního rozdělování schopností mezi muže a ženy, kdy *...ve vedení našeho úseku jsou samé ženské, ...bylo jich 11 a byli tam 3 chlapi jenom, ...asi dané tím, že vy ženské jste pečlivější v takové té byrokratické práci a ti chlapi, co tam jsou, ti naši vedoucí, tak ti tam jsou přes ty technické věci...*(rozh.s M3), případně se připustila existence skleněného výtahu (Padavic a Reskin 2002) u mužů, ale hned byla skutečnost zvýhodňování mužů zlehčena a ospravedlněna tím, že řeší nezajímavou, „ženskou“ agendu, a to péči o garderobu PP *...je tu víc žen, ale zase, když to pak je na těch postech půl na půl, tak je fakt, že ti muži to mají svým způsobem otevřenější, ale není o co stát, řešit jaké budou uniformy, jestli mají špinavé lodičky...*(rozh.s M6). Vyšší pozice však s sebou nese další významné implikace (mimo jiné např. mocenské hledisko), nejedná se jen o náplň práce.

Je otázkou, zda nedochází k diskriminaci při výběru lidí na další či vyšší pozice, vzhledem k tomu, že se na tyto funkce nelze přihlásit. Záleží, nakolik je výběr ovlivněn stereotypy, zda jsou kandidáti či kandidátky vybíráni opravdu jen podle zkušeností a dovedností. Může se jednat o uplatňování principu preference stejného pohlaví - homosociální reprodukce, případně tzv. old-boys network (Křížková a Pavlica 2004). Například muž motivuje, případně koučuje další muže, *...mě nadřizený říkal, přihlaš se, máš velkou šanci...*(rozh.s M3), aby jich v organizaci bylo více (Williams 1989). Také o tom by mohlo vypovídat větší procentuální zastoupení mužů na vyšších pozicích vzhledem k jejich celkovému počtu ve firmě.

Plat PP je vyšší v porovnání s prací například v administrativě či školství, které lze považovat za obory, ve kterých početně také převažují ženy. Jak uvádí Padavic a Reskin (2002), čím více žen se vyskytuje v dané profesi, tím je její finanční ohodnocení nižší. Je zvláštní, že profese PP se v tomto bodě vyjímá, důvodem může být dřívější prestižnost tohoto zaměstnání, stejně jako firmy ČSA.

Podle vyjádření respondentů a respondentek je v ČSA plat dán tabulkově podle seniority a pracovního zařazení (skládá se z pevného základu podle platových tříd a pohyblivé složky tvořené letovými hodinami, navíc jsou diety v zahraniční měně za pobyt mimo ČR), a tudíž by se neměla vyskytovat mzdová diskriminace mezi pohlavími (Křížková a Pavlica 2004), jak tomu bylo podle článku č.9 o sporu rakouské ženy PP s leteckou společností, která odhalila rozdíl ve výši svého platu oproti kolegově a následně se dočkala omluvy a finanční kompenzace. Je otázkou, nakolik by byla úspěšná česká stěžovatelka. Vzhledem k zjištěné existenci vertikální segregace, kdy muži PP zastávají více funkcí či pozic, je jasné, že pobírají také větší plat než ženy PP.

Respondentky a respondenti shodně prohlašovali, že pocit diskriminace, co se týče pohlaví, nemají nebo se s ní neseťkali, byť připouštěli existenci genderových stereotypů. Vzhledem k náplni práce podle nich existuje určitá míra opovržení okolí vůči mužům i ze strany cestujících, že se na palubní průvodčí muže dívají přes prsty, což může být dokladem stigmatizace mužů touto profesí.

Zajímavé bylo, že při otázce na diskriminaci na základě pohlaví bylo často tematizováno postavení gayů v této profesi, kteří se zde mají podle respondujících osob lépe než v jiných zaměstnáních. Respondenti a respondentky také popírali existenci vyrovnávacích (afirmativních) opatření, že by bylo některé pohlaví zvýhodňováno, nijak tato opatření nehodnotili, nikdo nezmněl aktivity, které jsou firmou ČSA uskutečňovány,

například průzkumy vnímání dodržování rovného zacházení a rovných šancí z hlediska pohlaví (viz podkapitola 3.5.1.).

Co se týče sexuálního obtěžování, nebyla jeho četnost ve vyjádřeních respondentů a respondentek příliš vysoká. Některé respondentky a jeden respondent měly/i osobní zkušenost nebo věděli o kolegyních, které se s tímto jevem setkaly. Přestože jim to bylo nepříjemné, sami toto téma nebrali jako něco závažného, zlehčovali ho, *...jedna stewardka napsala na nějakého kapitána hlášení, to se dá řešit mezi čtyřma očima a ne bavit nezúčastněné, možná, že jsem to nezažila, přesně co ona a tak nechápu...*(rozh.s Ž15.). Záleží podle nich na tom, co člověk připustí, nakolik se chová vyzývavě, *...když člověk nedává tu příležitost, tak k tomu ani nemůže dojít...*(rozh.s M1), což je obvyklá kriminalizace oběti. Docházelo k omlouvání případných proviněných jejich přirozeností *...ten mužský má asi od přírody dané, že on se prostě zeptá nebo to zkusí...*(rozh.s Ž15.), což implikuje, že za své chování v podstatě nemohou. Objevila se tvrzení, že naopak ženy jsou agresorkami a snaží se muže získat, zvláště z finančních důvodů. *...když nechce jedna, tak chce ta druhá, to zkoušejí [muži] tak dlouho, až jim to vyjde, některé kolegyně sem už nastupují s tím, že chtějí nějakého pilota získat, proč by on sexuálně obtěžoval jiné...*(rozh.s Ž10).

Nízká míra přiznaného sexuálního obtěžování může být způsobena rotací posádek, kdy se člověk každý den, na každé lince setkává s jinými kolegyněmi, kolegy, nízké procento opakování stejných posádek snižuje pravděpodobnost vzniku sexuálního obtěžování, hypoteticky existuje možnost vyžádání si létání s určitou kolegyní, kolegou, ale tomuto požadavku bývá málokdy vyhověno z důvodu provozuschopnosti letového řádu. Záleží také na definici sexuálního obtěžování mezi palubními průvodčími, ve společnosti je tolerována určitá míra sexuálních narážek a poznámek vedoucí podle respondujících osob k uvolnění ovzduší, ke zpříjemnění pobytu s cizími lidmi.

Náročné, ale kvalitní naplňování rodičovství je dvanáctou kategorií. Zde patří výroky, které se týkaly tematizace důležité součásti genderové identity – mateřství a otcovství palubních průvodčí. Vzhledem k nepravidelné pracovní době, práci přes noc a o svátcích, pobytům v cizině je sladování rodinného a pracovního života podle většiny respondentů a respondentek náročnější, než v profesích s pravidelnou pracovní dobou, zvláště, co se týče péče o malé děti, ale toto konstatování se týkalo téměř výlučně žen. I zde se objevovalo rozdělení, kdy muž má být úspěšný v práci, zatímco žena musí zvládat rodinu, domácnost i práci, aby byla úspěšná (Hašková 2003). S náročnou prací a

nepřavidelnou pracovní dobou to však nemohou zvládat tak, jak je od žen „tradičně“ očekáváno. Většina respondentů a respondentek děti měla, čekala, případně je chtěla mít. Bylo zmiňováno, že patrně vlivem pracovního prostředí má dost žen problém otěhotnět, případně dítě donosit. U mužů nebyla žádná zdravotní rizika tematizována, i když nelze vyloučit, že pracovní podmínky mohou ovlivňovat například jejich plodnost (Renzetti a Curran 2003).

Pouze jeden respondent vypověděl, že si neumí představit, že by měl u tohoto povolání rodinu, ostatní muži to vnímali jako víceméně bezproblémové (jeden respondent přiznal, že mu uteklo dětství jeho dětí a v rodině chyběl, ale znovu by se zachoval stejně a upřednostnil by práci). Jak jsem uvedla výše, u palubních průvodců gayů nebyla otázka rodiny tematizována, naopak fungoval předpoklad, že rodinu nemají. Respondenti spíše zmiňovali situaci žen PP, pro které je i z pohledu respondentů nutnost sladit obě oblasti prvořadější vzhledem k jejich „primární“ mateřské roli (viz Maříková 2002). Dvě respondentky na MD, které navíc bydlely mimo Prahu a nejbližší okolí a musely za práci dojíždět, dále respondentka, která má práci palubní průvodčí za přechodnou, než se dozdělá a najde si jiné povolání, a respondentka, která už není příliš v práci spokojená, vnímaly rodinu a péči o dítě s profesí palubní průvodčí za těžko slučitelné a uvažovaly o odchodu ze zaměstnání, případně o změně pracovního zařazení.

Skloubení rodiny se zaměstnáním, zvláště jsou-li děti malé, vyžaduje přizpůsobení se okolnostem, mít zajištěnu osobu, která se v případě nutnosti může o dítě postarat, je potřeba většího zapojení partnera, příbuzných či okolí při péči o dítě, čímž se potvrzují závěry Křížkové (2002). Většina respondentů a respondentek si také dovedla představit najmutí někoho na hlídání, případně takové služby využila. Čímž narážíme na současný trend, kdy nedostatek mateřských školek spojený s růstem důchodového věku způsobuje problémy při péči o dítě, nedostává se prarodičů, kteří by mohli mladé rodině vypomoci s hlídáním (Čermáková 2000).

V rámci firmy ČSA je nyní možnost částečných úvazků (viz informace z www.feminismus.cz v podkapitole 3.5.1.), což péči o dítě podle respondentek usnadňuje, většina z těch, které děti teprve čekají či jsou na MD, plánují, že této možnosti využijí, důvodem je mimo jiné také finanční propad vzhledem k výši rodičovského příspěvku. Jak zmiňuje Křížková (2003), tato forma pracovní doby je využívána převážně ženami, což se shoduje s vyjádřeními respondentek, Maříková (2002) varuje před nevýhodami, které alternativní formy mohou skrývat, ale jak se zdá, v tomto případě z částečného úvazku

profitují jak zaměstnankyně (i když se tak udržují stereotypy o jejich roli v rodině), tak zaměstnavatel.

Žádná z respondentek nezažila či neočekává, že by partner využil možnosti rodičovské dovolené, nemá důvěru v partnerovy schopnosti nebo ten podniká a nemůže si dovolit pauzu, stejně jako žádný z respondentů nebyl na rodičovské dovolené. Mezi důvody proč ne patřily neochota, nezvládnutí každodenní péče, vyšší plat než partnerčin, nutnost splácet hypotéku, budování kariérního postupu, někteří respondenti by na rodičovskou šli v případě nutnosti, odkazovalo se na „přirozené“ pouto matky s dítětem a na „přirozenou“ schopnost matky pečovat o dítě, jež muži nemají a nemohou tedy své partnerky plnohodnotně zastoupit, což už bylo vyvráceno Badinter (1998).

Starší respondentky zmiňovaly, že návrat do zaměstnání byl snadný, *...bez problémů, je to profese, ve které nelze příliš zaspát čas, člověk tady nemá žádnou nějakou vlastní zodpovědnost nebo objem nějaké práce, je v podstatě zastupitelným tělem...*(rozh.s Ž10). Přestože Maříková (2002) tematizuje prodlužování rodičovské dovolené jako problematické vzhledem k hrozbě profesního zakrnění, u palubních průvodčí to nemusí být tolik aktuální jako v jiných profesích. Není co zameškat, postupy ani činnosti se razantně nemění, v případě změny letadla nebo servisu se postupy dají rychle naučit, navíc si palubní průvodčí vědomosti udržují opakovacím výcvikem.

Stejně tak naplňování svého mateřství vnímaly ženy jako bezproblémové, *...A kluci to vnímali nádherně, protože je to v pohodě. Žádný problém takový jako matka nebyla doma, matka je macecha, tak to vůbec ne. A je pravda, že jsem tomu přizpůsobila taky život, že to období, kdy mě nejvíc potřebovali, tak jsem nelítala dálkové lety...*(rozh.s Ž1). Nepravidelná pracovní doba a více volna, než mají lidé s pravidelnou pracovní dobou, jim naopak umožnila více se dětem věnovat, zaměstnanecké výhody jako zlevněné letenky nebo možnost brát děti na pobyty zase sloužily k obohacení společných zážitků. *...když jsem zůstala sama...dokonce bylo lepší v tomhle povolání zůstat. Protože ano kumulovaně to znamená, že člověk je často pryč, ale na druhou stranu má spoustu volného času, který té rodině věnovat může, nenosí si práci domů, volno míváme kumulovaně i čtyři dny i víc najednou pohromadě, takže nakonec jsem zjistila, že se svojí dcerou strávím víc času, než kdybych byla v kanceláři. A máte to srovnání, že jsem 4 a půl roku byla napůl v kanceláři a v podstatě jsem napůl lítala a kvůli rodině jsem tu kariéru opustila, nechala jsem kancelářské práce a vrátila jsem se na plný úvazek létat, protože mám víc času, víc se jí můžu věnovat...*(rozh.s Ž10). Je vidět, že to, co je obvykle vnímáno jako nevýhoda, si pro sebe interpretují jako výhodu a usnadnění rodinného života.

Třináctou kategorií je **Náročnost udržování vztahů u žen**. Partnerské problémy, rozpady vztahů vlivem této profese byly převážně zmiňovány u žen, a to i ze strany respondentů *...je velice náročné na čas a myslím si, že hlavně u těch žen, kterých je tady většina to točení problémů, tam někdy můžou vznikat problémy... tak potom i ve vztahu, jak jsem říkal k těm partnerům, protože ono málokdy máte tak tolerantního partnera, který vám bude tolerovat, že jste věčně někde pryč...*(rozh.s M8). Nejvíce potřeba je tedy tolerance ze strany partnera, zvláště co se týče fungování domácnosti. Naopak nepravidelná práce mužů palubních průvodčí se vzhledem k jejich partnerskému soužití nejvíce jeví jako problematická.

V rozhovorech se potvrdilo, že jak uvádí Čermáková (2000), většina péče o domácnost a děti je stále na ženách, že partner má případně pomáhat, ne se rovnoměrně o vše dělit. V podobném duchu bývají koncipovány také články, kdy na palubní průvodčí ženy jsou směřovány dotazy typu Pomáhá vám manžel?, které obecně při rozhovorech s muži zásadně chybí (článek č.2). Někteří respondenti s menšími dětmi tvrdili, že se podílejí na péči o děti a domácnost ve velké, ne-li stejné míře jako jejich partnerky, které také jsou palubními průvodčími, a tudíž je nutná výraznější účast otce na péči.

Byť jsou ženy významnými spoluživitelkami rodiny, tato skutečnost se nijak zvlášť nepromítá do dělby práce v domácnosti, v naší společnosti se udržuje konzervativní model muže-živitele a ženy-pečovatelky (Hašková 2003). U mužů je představa živitele funkčním ospravedlněním jeho neúčasti na péči o děti či domácnost (Maříková 2000), zvláště v době pobytu ženy na rodičovské dovolené. *...když budu chodit do práce a přítelkyně bude doma s dětmi, tak bude vařit ona, to je přirozená dělba práce...*(rozh.s M1).

To, že žena vydělává, ale nemůže tolik plnit standardní úkoly spojené s rodinou, je pro muže hůře akceptovatelné, než opačná situace u muže PP, nadále přetrvává představa „přirozené“ dělby práce. Muži PP se vyjadřovali ve smyslu, že případnou kariéru partnerky také PP by podpořili za podmínky, že bude zvládat svou tradiční roli v domácnosti. Lze pochybovat, zda by obdobná podmínka ze strany ženy byla vznesena.

Jak vyplývá z přehledu respondujících osob (viz podkapitola 6.2.1. Profesní a životní dráha vybraných respondentů a respondentek), většina má za partnera či partnerku někoho ze stejné pracovní oblasti, takže lze předpokládat, že jsou lépe srozuměni s nároky profese, u zbylých žen pak většina partnerů podniká nebo nemá zaměstnání s pravidelnou

pracovní dobou, kdy by se nemohli v dostatečné míře přizpůsobovat pracovní době partnerek.

Také kontakt se známými, s příbuznými a s rodiči je dosti omezený nepravidelností práce, což se ukazuje jako problém zvláště u starších žen, které podle očekávání mají pečovat o své, případně partnerovy rodiče na stáří a zároveň ještě stále podporovat své děti. Tato sendvičová situace, jak uvádí Křížková (2002) i Čermáková a kol. (2000), byla reflektována jednou respondentkou. Zmiňovala nutnost nějak to v budoucnu řešit, například částečným úvazkem ...*Určitě mi vadí, že třeba vidím rodiče jen jednou za měsíc, že nemám čas jet 120 km častěji, ale zase na druhou stranu, stárnou a pokud to bude potřeba, tak se vybičují samozřejmě a třeba si i vezmu volno...*(rozh.s Ž15).

Vliv profese na přijetí sebe sama je čtrnáctou kategorií. Pod tuto kategorii spadají výroky týkající se spokojenosti palubních průvodčích s touto profesí, co pro ně znamená, jak je ovlivňuje. I tato kategorie je podle mého názoru genderově diferencovaná. Vnímání této profese a menší míra atraktivity pro muže jsou podle respondentů a respondentek ovlivněny mimo jiné představou veřejnosti, že se nejedná o prestižní či vhodné povolání pro „pravé“ muže. ...*si myslím, že spíš jako, spíš si myslí ti chlapi, že to je opravdu teda ženská profese a že to je spíš pro takové ty zženštilé týpky nebo jinak třeba sexuálně orientované, což taky, co si budeme povídat, je o tom taky tady, ale nevím, jak bych to jinak rozved, prostě myslím, že mezi většinou mužské populace je to prostě povolání pro ženské, prostě tam chlap, pokud je chlap, nemá co dělat...*(rozh.s M7). V rozhovorech se objevilo dvojí pojetí práce jak u respondujících, tak podle nich u veřejnosti – palubní průvodčí je jen servírka, co tam roznáší kafe, nebo se v této profesi jedná o něco důležitějšího. Podle tohoto rozdělení se liší také reakce cestujících na palubní průvodčí, buď je vnímají jako někoho důležitého nebo jako „služku“. Tento obraz podporují také články, které většinou začínají obligátním dotazem, jestli tato profese není jen o roznášení kávy a čaje (článek č.1, č.2, sken č.15).

Většina respondentek vnímala profesi jako zvyšující jejich image jako ženy, jedná se o povolání, které nadále má nálepkou zajímavého, exkluzivního, zvláště díky cestování a pobytům, s tím souvisí nutnost udržovat se v kondici, pečovat o svůj vzhled. To, že dělají profesi, která je vnímána jako prestižní pro ženy, je zdrojem pocitu uspokojení.

Respondenti vnímali práci v letectví jako zajímavé a prestižní povolání, ...*mou image nepoškozuje, jestli zvyšuje to nevím, ta funkce výcviku asi jo...*(rozh.s M6).

Ukazovalo se, že muži jsou obecně vnímání spíše skrze profesní život (a tudíž vyšší pozice či tituly), ženy naproti tomu skrze rodinný (Renzetti a Curran, 2003).

Vnímání profese okolím respondentů a respondentek je podle jejich vyjádření veskrze pozitivní, jsou v něm podporováni, okolí oceňuje jednak schopnosti či znalosti palubních průvodčích vyplývající z profese, ale také pracovní podmínky a okolnosti, které přinášejí materiální, praktické, stejně jako společenské výhody.

Starší ženy se zmiňovaly o tom, že práce přináší rozhled, životní zkušenosti, poznání odlišnosti, poučení o neplatnosti stereotypů o lidech, potřebu udržovat se fyzicky i mentálně, sebevzdělávání, komunikační schopnosti, využití jazyků, definovaly to jako zaměstnání, které naplňuje, uspokojuje, je koníčkem, vidí za sebou kus práce, vyzdvihovaly setkávání s lidmi, častou změnu prostředí, žádný stereotyp, orientaci ve světě, mladý, nezatížený kolektiv, vnímaly to jako důkaz, že dokázaly jít za svým cílem, dosáhly vrcholu, reprezentovaly stát v zahraničí, uváděly, že je nutná zodpovědnost, sebedisciplína. Zároveň tematizovaly, že už nic jiného neumí, musí vydržet do důchodu, co jiného by mohly či chtěly dělat, a že stárnou a už nemusí být na pohled tolik příjemné či atraktivní pro cestující, což ukazuje, že otázka vzhledu je přes zkušenosti a praxi pro palubní průvodčičky ženy z hlediska pracovního výkonu velmi důležitá.

Mladší ženy projevovaly větší kritičnost k povolání než starší, dokonce rozčarování či zklamání, ať už vlivem zhoršení létání, zrušení pobytů, vlivem vypěstované averze vůči cestujícím nebo vztahy s nadřízenými. Zároveň byly obecně s prací spokojené, jedna je pyšná, že se tam dostala, cítí se sebevědoměji, že má lepší práci než dříve, že prošla konkurzem, dokázala tak, že něco umí, navíc uváděla, že i manžel je spokojenější s její současnou prací. To lze interpretovat také tak, že do určité míry stoupla jeho prestiž, protože má doma „letušku“; jak uvádí Pleck (1992), žena slouží muži jako vizitka jeho postavení. Další respondentka není na tuto práci hrdá, chtěla by dělat něco jiného, tuto práci vnímala jako něco, co svými podmínkami člověka chytí do pasti, stane se otrokem volného času a peněz.

Tato respondentka se také setkala s nespokojeností s volbou této profese v jejím okolí, bylo to vnímáno jako propad vůči předchozí práci, která měla zase spíše „mužské“ rysy, byla výborně finančně ohodnocena a zřejmě respondentce přinášela vyšší status, než práce současná, kterou její okolí vnímá s despektem. Oba případy jsou dokladem dvojího pohledu na tuto profesi.

Respondentky profesi definovaly jako zaměstnání, které je baví, dává jim adrenalin, zvyšuje jim sebevědomí, jsou finančně nezávislé, mají možnost uplatnit svou kreativitu při

řešení nestandardních situací, nenosí si práci domů, nevysedávají u počítače, negativem je, že dochází k degradaci jazykových schopností. Zároveň oceňovaly, že jsou v mladém kolektivu, mezi fajn lidmi, objevil se názor, že pro mladou holku je to super práce, zvláště z praktických důvodů (nabízí hodně volna, spoustu času na koníčky, k vystudování školy, nepravidelnost práce, zároveň je to mentálně nenáročná práce).

Až na jednoho muže, který byl nespokojen se současným vedením společnosti, byli všichni mladší i starší respondenti spokojeni, kvitovali relativně hodně volného času, benefity pro rodinu, zajímavé zkušenosti, možnost podívat se do světa, být každou chvíli někde jinde, nepravidelnost, větší naplnění, než by jim přinášela práce například v kanceláři, proměnlivost lidí na pracovišti. Práci brali jako prostředek na zabezpečení rodiny, slušně zaplacené zaměstnání v řádné, prosperující firmě, s dobrým jménem a vyhlídkami do budoucnosti, objevily se ale i obavy ohledně budoucnosti firmy. Většina respondentů upřednostňuje či plánuje různorodost pracovního zařazení, přináší jim to seberealizaci, větší uspokojení, než rutina práce řadového palubního průvodčího, možnosti životního vzdělání, osobního rozvoje v komunikaci.

6.2.4. Selektivní kódování

V rámci selektivního kódování jsem došla k centrální kategorii **Redefinování profese na základě pohlaví** (schéma jednotlivých kategorií a vztahů mezi nimi uvádím na konci této části). Jak vyplynulo z výzkumu, palubní průvodčí jsou respondenty a respondentkami rozdělováni na ženy, muže a gaye (lesby jsou tematizovány jako mužatky, které tato ženská profese zřejmě nepřitahuje). Z hlediska teorie genderové identity (Čermáková 2003, Smetáčková 2005) lze profesi palubních průvodčí vnímat jako v souladu s ženskou identitou a jako v rozporu s mužskou identitou. Analýzou získaných dat jsem došla k závěru, že dochází k průniku mezi genderem a touto profesí, kdy se proměňuje nejen genderová identita palubních průvodčí, ale zároveň i obsah dané profese. Podle mého názoru u mnou zkoumaných palubních průvodčí je důležitější definování profese než snahy o nějakou přeměnu chápání a pojmání genderové identity, případně její dekonstrukci. Palubní průvodčí ženy, muži i gayové pojmají a definují svou profesi vždy trochu odlišným způsobem, profesi v různých aspektech v podstatě předefinovávají tak, aby byla v souladu s jejich genderovou identitou, s tím, jak se vnímají, jak na ně nahlízejí lidé z jejich okolí, co od nich očekávají. Tato strategie zvláště mužům usnadňuje volbu tohoto pro ně atypického povolání obhájit nejen před sebou samým, ale také před svým okolím, což je nezbytné pro potvrzení jejich maskulinity (Pleck 1992, Kimmel 1999, Bourdieu 2000). Toto sebepotvrzení významně přispívá ke spokojenosti palubních průvodčí.

Pod kategorií **Ženy konají srdcem a chlapi rozumem** spadá genderově stereotypní pojmání ženství a mužství, které je zakořeněno v myslích lidí a které je ilustrováno výroky palubních průvodčí obojího pohlaví. Stále jsou reprodukovány negativní představy a obrazy žen, které jsou emocionální, intuitivní, bez dostatečného respektu, malicherné a pozitivní představy a obrazy mužů, kteří jsou racionální, logičtí, autoritativní, zodpovědní, zároveň není vědomě reflektován hierarchický vztah mezi těmito ideálními typy, což napomáhá přetrvávání genderového řádu (Bourdieu 2000, Renzetti a Curran 2003), udržení nerovnosti mezi muži a ženami, která se projevuje i v rámci této profese.

Přes udržování dichotomní kategorizace genderové identity palubními průvodčími a skutečnost, že je profese palubních průvodčí konstruována jakožto ženská, mající ženský gender, neodpovídají genderové identity palubních průvodčí žen a mužů homogenním identitám ženy a muže, jak tematizuje Šmausová (2000), nejsou rigidní a ne ve všem

souzní s tradiční definicí maskulinity a femininity. V rámci kategorie **Sbližování femininity a maskulinity** ženy vnímají, že po nich profese vyžaduje i „mužské“ schopnosti a vlastnosti, muži naopak reflektují možný vliv ženství na proměnu své maskulinity.

Shodně se závěry Pringle (1993) se i u profese palubních průvodčí předpokládá a tematizuje, že přitahuje gaye, pod kategorií **Asymetrie heteronormativity** patří vnímání gayů respondenty a respondentkami jakožto specifické kategorie mužů (používají výhradně kategorii femininního gaye). Přestože z hlediska fyzické stránky a svého působení na cestující odpovídají gayové roli muže PP na palubě, pro svou sexuální orientaci nejsou „pravými“ muži, jsou jim stereotypně připisovány ženské vlastnosti, ženství, což je opět činí vhodnými pro tuto profesi. Gayové PP jsou tedy bráni jako muži, mají respekt cestujících, ale zároveň jsou pro svou „ženskost“ vnímáni jako mající lepší vztah k cestujícím, i ke kolegyním (odkaz na menší míru homofobie u žen podle Ondrisové (2002)), jako by v sobě vhodně slučovali ženské i mužské aspekty potřebné pro tuto práci.

Kategorie **Náročnost udržování vztahů u žen a Náročné, ale kvalitní naplňování rodičovství** se týkají náročnosti profese vzhledem k osobnímu životu palubních průvodčí. Tato práce může například svou nepravidelností komplikovat partnerské a rodinné vztahy, komplikace jsou však tematizovány jako týkající se palubních průvodčí žen. Ty jsou vystaveny riziku, že budou vnímány jako špatné matky, že jejich partner nebude tolerovat to, že jsou často pryč, pracují přes víkendy, svátky, v noci, mohou mít problém zvládat péči o děti, domácnost, které jsou stále v převážné míře jejich zodpovědností (Hašková 2003, Čermáková 2000). Toto vše pak může mít na ženy vliv v pracovní sféře, jejich starosti se mohou podepisovat na jejich práci, pracovním výkonu. Samotné ženy však až na pár výjimek vnímaly sladování rodinné a pracovní oblasti jako sice náročné, ale možné.

Naopak u mužů tyto problémy v soukromé sféře nejsou tematizovány, v důsledku přetrvávání „přirozené“ dělby práce (Renzetti a Curran 2003) se předpokládá, že muži nejsou tolik rodinou zatěžováni, protože mají doma manželku, partnerku, která se o domácnost i děti stará, toto jim oproti ženám PP umožňuje se na práci více soustředit a proto jsou užiteční pro leteckou společnost. Co se týká palubních průvodčí gayů, u těch se stereotypně předpokládá úplná absence rodiny, tím pádem jsou opět bez starostí a mohou profesi nerušeně vykonávat.

Kategorie **Genderově (ne)symetrické nároky na vzhled** zahrnuje nároky, které jsou v rámci této profese kladeny na palubní průvodčí z hlediska jejich vzhledu. Také tato kategorie je z velké míry vztahována k ženám, které jsou jakožto PP objektivizovány,

velký důraz je kladen na to, aby byly krásné, příjemné, usměvavé, tato objektivizace žen pro cestující muže nebo piloty (Bourdieu 2000) je tematizována ženami i muži PP, je bez námitek přijímána, uplatňuje se i v okolí samotných PP. Vzhled je důležitý i pro palubní průvodčí muže, také na ně jsou kladeny určité nároky, problémem je, že se zde objevuje stigmatizace mužů, kteří o sebe pečují, hrozí, že na ně bude nahlíženo jako na gaye či metrosexuály, což jsou opět problematické kategorie z hlediska udržování maskulinity v tomto feminizovaném prostředí (Williams 1989).

Péče pro ženy a gaye se týká další role palubních průvodčí na palubě. Tou je péče o cestující, která je opět přiřazována ženám, vzhledem k jejich ženství, jemuž je stereotypně přisuzována pečovatelská složka, jsou vnímány jako pro tuto pracovní náplň vhodnější než muži. Z mužů se pak u otázky péče tematizují výhradně PP gayové, kteří jsou respondenty a respondentkami vnímáni jako mající v sobě kus ženy. Toto je následně zvýhodňuje, analogicky jsou jim přisuzovány pečovatelské sklony, proto se pak v této práci realizují. Naproti tomu heterosexuální muži PP na palubě nejsou kvůli péči o cestující (představa pečujícího heterosexuálního muže je v rozporu s tradiční definicí maskulinity), ale pro svou fyzickou sílu a autoritu (Williams 1989).

Reflexi emoční práce žen jsem našla pouze ve výpovědích žen. To, že palubní průvodčí ženy musí být na cestující neustále milé, příjemné, usměvavé, individuálně s každým zacházet, je podstatou emoční práce (Hochschild 2003). Tato práce je zároveň náročná, ženy jsou nuceny potlačovat své vlastní pocity, své případné starosti, aby cestující dostali bezchybnou službu a odcházeli spokojení. Muži (heterosexuální i gayové) tolik své emoce neprodávají, ve shodě se závěry Williams (1989), stejně jako v ostatních feminizovaných profesích, i zde je zdůrazňována jejich mužská role, jejich hlavním úkolem je pomáhat s těžkými věcmi a s případnými problematickými cestujícími.

Kategorie **Racionalizace přítomnosti mužů** je podle mého názoru společná gayům PP a heterosexuálním mužům PP. Její podstatou je potřeba mužů ospravedlnit svou přítomnost ve feminizované profesi, protože zažívají stigmatizaci, že si zvolili jejich genderové identitě nevhodné povolání, v této profesi nemají co dělat, je s nimi tedy patrně něco v nepořádku (Williams 1989, Bradley 1993). U žen tato potřeba není, neboť jejich genderová identita je v souladu s touto feminizovanou profesí. K racionalizaci slouží vyzdvihování významu mužů v této profesi, který souvisí s jejich mužskými schopnostmi a vlastnostmi. Díky své fyzické síle a „přirozené“ autoritě se vnímají jako důležitá opora pro své kolegyně, které to vyjadřují obdobně, a je zmiňována potřeba jejich početnějšího zastoupení.

Je zajímavé, jak je potlačována a zneviditelnována skutečnost, že dříve musely toto vše ženy zvládat samotné, případně, že je tomu tak dosud, když zrovna není v posádce přítomen PP muž. Pro potřebu vysvětlení přítomnosti mužů, jejichž maskulinita je volbou této profese v ohrožení, dochází ke konstrukci nenahraditelnosti mužů, s jejich vstupem do profese je zdůrazňována potřeba mužských vlastností. Vzhledem k tomu, že u palubních průvodců gayů se podle názoru respondujících osob mísí mužství i ženství, je pro ně zřejmě racionalizace přítomnosti v profesi jednodušší, než pro heterosexuální muže, kteří jsou navíc stigmatizováni podezřením, že by mohli být také gayové.

V kategorii **Odlišná míra autority** tematizují to, že opodstatnění mužů v této profesi je významnou měrou viděno v jejich „přirozené“ autoritě, kterou narozdíl od žen představují pro cestující, nadřízené i kolegyně. Vliv má uniforma PP, která mužům dodává autoritativní vzhled, v porovnání s ženským kostýmek, který zdůrazňuje ženskost. Stejně tak stereotypní připisování vlastností mužům a ženám (viz např. Ortner 1998, Renzetti a Curran 2003), vedoucí ke vnímání muže jako někoho racionálního, přímého a férového v protikladu k emocionálním a afektovaným ženám, které v menší míře budí na palubě respekt. Co se týče palubních průvodců gayů, přes stereotypy o jejich ženské stránce, jsou také oni vnímáni jako autority, v případě potřeby dokážou „mužně“ vystupovat a zasahovat.

Kategorii **Genderově diferencovaná funkce kariéry** chápu tak, že vzhledem k tomu, že pouhá racionalizace přítomnosti mužů v této profesi není dostačující pro potvrzení jejich maskulinity, dochází ještě k legitimizaci přítomnosti muže mezi palubními průvodčími kariérním postupem. Mužova problematická volba povolání je legitimizována tím, že se věnuje kariérnímu postupu, což odpovídá obecně sdílené představě mužství (např. Williams 1989, Renzetti a Curran 2003). Muž PP je společností, vlastními ambicemi tlačěn do postupu, důvody pro jsou mimo praktických výhod také potřeba obstát před ostatními lidmi (hlavně muži) a tím pádem před sebou samým (např. Bourdieu 2000).

Další funkce a pozice či činnosti slouží mužům k „přežití“ ve feminizovaném prostředí, k obhájení své maskulinity. Protože vykonávají tyto specializované činnosti, již pro ně není problém poskytovat cestujícím servis, který je vnímán jako ženská činnost. Palubní průvodci gayové otázku postupu vnímají obdobně jako heterosexuální palubní průvodci muži. Přes stereotypní definování PP gayů ostatními PP na základě jejich sexuální orientace, oni sami zdůrazňují svou genderovou identitu muže, kdy aspirace na postup je jim jakožto mužům „přirozenější“.

Naproti tomu ženy jsou vnímány jako neambiciózní, kariéře se nevěnují, protože komplikuje naplňování mateřské role, stejně jako by mohla působit problémy v partnerském životě. To, že by se věnovaly kariéře, by jim přitížilo, už tak důsledkem pracovních podmínek profese nesplňují standardy femininity týkající se soukromé sféry. Jestliže se žena věnuje kariéře, je buď starší s odrostlými dětmi, nebo je vnímána jako nespokojená se svým osobním životem a postup jí má sloužit jako kompenzace za tento nedostatek. Zde se opět objevuje negativní obraz starších žen na vedoucích pozicích, které svou nespokojenost kompenzují nezdravým zápallem, jsou respondentkami i respondenty vnímány jako nepříjemné, špatně se s nimi létá, z výroků respondujících osob vyplývá očekávání, že ženy ve vedení by měly být příjemnější v uplatnění své autority než muži (Hochschild 2003).

S touto oblastí souvisí také **Zlehčování a nedostatečná reflexe negativních jevů** v pracovní sféře, kdy palubní průvodčí v rámci své profese a dané letecké společnosti jsou přesvědčeni o fungování rovných příležitostí, avšak na základě získaných dat a počtů žen a mužů na jednotlivých pozicích vyvozují, že zde funguje pracovní segregace, kdy muži přes své méně početné zastoupení v celkovém množství palubních průvodčích (14%) na vyšších pozicích výrazně převládají. Tato skutečnost je však vnímána spíše jako důsledek jejich přirozenosti, větších ambicí, což je dokladem neznalosti fungování jevů jako je skleněný strop, skleněný výtah, atd. Přitom to odpovídá postavení mužů ve feminizovaných profesích, jak ho tematizuje např. Williams (1989), Bradley 1993 nebo Křížková (2002) (viz podkapitola 3.3. Ženská vs. mužská práce).

Kategorie **Vliv profese na přijetí sebe sama** je podle mého názoru nejnáročnější pro heterosexuální palubní průvodčí muže. To, jak přijímají sebe sama v rámci této feminizované profese, je ovlivněno tím, nakolik úspěšně pro ně a pro jejich okolí funguje princip racionalizace přítomnosti a její legitimizace kariérou. Jestliže tyto dvě strategie souzní, pak je genderová identita mužů v této profesi udržitelná a obhajitelná. Muži se pak cítí spokojeni, profesi vnímají jako zajímavou a pro sebe vhodnou.

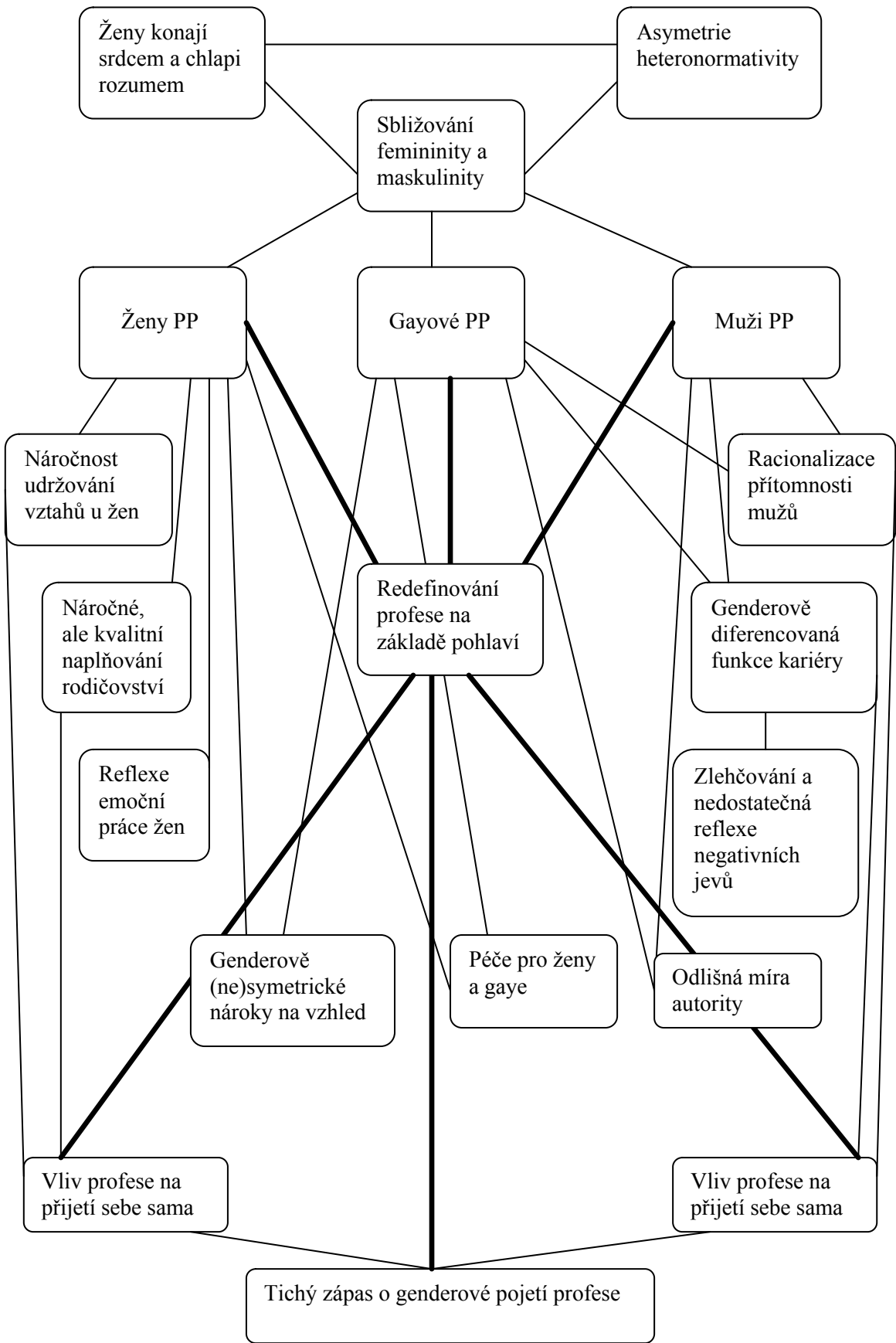
Co se týče palubních průvodčích gayů, opět je stereotypní pohled na ně, na jejich „ženskou“ stránku užíván ke zdůraznění toho, že je tato profese přitahuje, je pro ně ideální a jsou s ní velice spokojeni. Vliv na toto pojetí má podle respondujících osob jednak to, že jsou zde pozitivně přijímáni, veřejnost předpokládá, že zde jsou přítomni, zároveň zde mohou budovat kariéru, uplatnit své pečovatelské vlohly a ženám palubním průvodčím ulehčovat práci. Z hlediska sebezpřijetí tedy gayové PP zřejmě zakoušejí menší rozpor než

heterosexuální muži, protože se zde uplatňují stereotypy o jejich vhodnosti pro tuto práci, podporované jejich hodnocením ze strany kolegyň/ů jako velice kvalitních pracovníků.

Vzhledem k tomu, že tato profese je vnímána a konstruována jako ženská, ženy zde převažují, jejich genderová identita je v souladu s touto profesí, pak i otázka sebepřijetí není problematická (pakliže zvládají svou roli v rodině a domácnosti (např. Hašková 2003)) a vede k jejímu kladnému vnímání. Ženy jsou s prací spokojené, berou ji pozitivně, jako zlepšující jejich image, zároveň oceňují, že byť jde o feminizovanou profesi, tak benefity a plat odpovídají spíše mužské profesi. I to má vliv na jejich sebepojetí, stejně jako zkušenosti získané touto prací.

V kategorii **Tichý zápas o genderové pojetí profese** ženy palubní průvodčí profesi pojmají převážně jako ženskou, určenou ženám, která se pro ně lépe hodí, ať už z hlediska půvabného zevnějšku, pečovatelských sklonů, které zde mohou uplatnit nebo pro emoční práci, která je po ženách vyžadována více než po mužích. Také jejich role matek a partnerek spolu s rolí v domácnosti, které vyžadují péči i emocionalitu, jsou vnímány v souladu s touto profesí, která, jak uvádí Hochschild (2003), symbolizuje přenos ženskosti, ženských rolí v domácnosti do veřejné, pracovní sféry.

Muži palubní průvodčí profesi pojmají spíše neutrálně, snaží se o odstranění genderové charakteristiky profese, uplatňuje se zde racionalizace přítomnosti i legitimizace kariéry, usnadňující sebepřijetí mužů ve feminizované profesi. Toto přispívá k zneutralizování „ženskosti“ profese, jsou v ní pouze některé ženské činnosti (servis, péče o cestující), hrají tedy ženskou roli (Šmausová 2000), to však nemá vliv na jejich mužství, které je potvrzováno jinými prostředky. U gayů palubních průvodčí může být profese pojmána jako neutrální i jako ženská, záleží, nakolik se v této otázce projeví, co je pro ně významnější, zda genderová identita muže, kterou potvrzují svým zájmem o postup a racionalizací přítomnosti, nebo ženské prvky práce, které mohou souznít s jim připisovaným ženstvím.



Závěr

V této části hodlám zodpovědět výzkumné otázky, které jsem si na začátku práce položila a shrnout výsledky analýz.

Palubní průvodčí muži i ženy ve svých výrocích reprodukuje genderové stereotypy takřka ve všech probíraných tématech, v oblasti definování maskulinity a femininity, v tematizování gayů a leseb, v otázkách vhodnosti kariérního postupu pro muže a ženy, míry autority mužů a žen, otázkách sladování rodinného života s prací, atd.

Obraz palubních průvodčích je závislý na významu, který sobě a své práci přiřkládají (role obsluhujícího personálu vs. důležitost kvůli bezpečnosti), jakým způsobem si redefinují profesi, aby nenarušovala jejich sebepojetí, genderovou identitu. Mediální obraz palubních průvodčích, který mi vyplynul z rešerše článků, je nedostatečný, protože pozornost věnovaná této profesi, palubním průvodčím je dosti omezená, spíše vycházející ze stereotypů, i když se objevuje i kritické zhodnocení některých aspektů spojených s touto prací.

Muži v této feminizované profesi představují tokeny (Kanter 1977 podle Bradley 1993), jejich postavení je minoritní (muži jsou zastoupeni 14% z celkového počtu palubních průvodčích u firmy ČSA), ale jak zdůrazňuje Křížková (2002), neznamená to, že by byli diskriminováni či znevýhodňováni, naopak se setkávají s respektem. Profese palubních průvodčích je obdobná profesi zdravotních bratrů, kterou zkoumala Williams (1989), ve svém výzkumu jsem došla k podobným závěrům. „Ženské“ vlastnosti jako empatie, pečovatelské, starostlivost jsou s touto profesí pevně propojeny (Křížková 2002), v důsledku toho jsou muži ohroženi stigmatizací ženskou prací (např. tradiční maskulinitě neodpovídající představa pečujícího muže), mají ztížený přístup do profese, ženy PP je však v ní vítají. Oproti jiným feminizovaným profesím má profese palubních průvodčích určité aspekty, které odpovídají spíše mužským zaměstnáním (plat, nepravidelnost, pobyty v cizině, možnost cestování za zlevněné letenky, vlivné odbory), což je kvitováno muži i ženami PP.

Když už muži v profesi jsou, tak ve shodě s Renzetti a Curran (2003) usilují o vyšší pozice (reflexe tlaku okolí), zároveň bývá postup využíván jako prostředek k jejich udržení v profesi (Williams 1989). K vysvětlení jejich nároku na postup jsou opět využívány racionalizace (jsou racionální, mají větší autoritu, nejsou zatíženi rodinou). Většina respondujících osob podle výsledků výzkumu příliš nevnímá existenci skleněného stropu či

skleněného výtahu. Rozdíly mezi procentuálním zastoupením mužů a žen na vyšších pozicích vzhledem k jejich celkovému počtu, které jsou přitom dokladem existence těchto jevů v dané profesi, vysvětlují odlišnými ambicemi a např. upřednostněním rodiny, což vnímám jako důsledek neznalosti problematiky pracovní segregace.

Genderový rozdíl v povýšení a pravomocích oficiálně a podle vyjádření většiny respondujících osob neexistuje. Většina postupů probíhá na základě výběrového řízení, kdy podmínky jsou zřejmě nastaveny rovně, podle mého názoru velice záleží na míře podpory a tlaku na muže a ženy PP, nakolik zde fungují homosociální sítě (Křížková a Pavlica 2004). Některé funkce jsou přidělovány na základě jmenování, tím dochází k zneprůhlednění procesu volby vhodné osoby.

Jak jsem uvedla výše, z počtů mužů a žen na jednotlivých pozicích lze vyvodit, že zde dochází k vertikální segregaci. S jevem sexuálního obtěžování ze strany cestujících a kolegyně se setkala několik mužů, o něco vyšší počet žen zažilo toto chování navíc také ze strany pilotů (z pozice, že je kapitán) a nadřízených, tento jev je ve zkoumané profesi patrně omezenější díky rotaci posádek, kdy palubní průvodčí nejsou tak často spolu jako lidé v jedné kanceláři, nelze ho však zlehčovat.

Podle respondentek a respondentů lze kombinovat práci s rodinou, nepravidelná pracovní doba je sice obecně brána jako znesnadňující sladování těchto dvou sfér, ale palubní průvodčí ženy si tuto skutečnost předefinovávají jako usnadňující péči o děti a rodinu. Naopak pro ně nepravidelná pracovní doba znamená, že se mohou dětem více věnovat například během pracovního týdne, přes den. Jen je nutné upravit si koloběh rodinného života s pracovním, volí se různé strategie pro kvalitní naplnění rodičovské role. Problémy se mohou objevovat v udržování partnerských vztahů, záleží, nakolik je partner náročný, co se týče očekávaného plnění role ženy v domácnosti. U mužů toto není tematizováno, role živitele je užívána pro omluvu jejich absence v rodině (Čermáková 2000).

Při porovnání analýzy údajů získaných v rámci dotazníku a v rámci rozhovorů je podle mého názoru zřejmé, že respondenti a respondentky rozhovorů se ve velké míře shodují s odpověďmi respondujících osob z dotazníku, jejich odpovědi nejsou tedy nikterak specifické či nepředstavují výjimku, lze se na ně dívat jako na svým způsobem charakteristickou odpověď pro zkoumanou skupinu. Naopak díky rozhovorům se otázky či zkoumané jevy více ujasnily a zpřesnily, ukázalo se, že to, co je možné z údajů v dotaznících označit jako neproblematické (např. rovné příležitosti ve společnosti), je

ovlivněno různými genderově významnými jevy, čímž se interpretace daného tématu výrazně mění.

Pomocí metody zakotvené analýzy (Strauss a Corbinová 1999) jsem došla k centrální kategorii Redefinování profese na základě pohlaví. Převážná většina respondentek vnímá profesi jako ženskou, odpovídající jejich pojetí identity. Jde v ní mimo zajištění bezpečnosti cestujících hlavně o to, aby o ně pečovaly, staraly se, pokud je jim zle, servírovaly jim jídlo, uklidňovaly je, což jsou „tradiční“ ženské schopnosti a činnosti, které ženy vykonávají i v soukromé sféře a které byly přeneseny do pracovní sféry (Bourdieu 2000).

Zároveň se prostřednictvím důrazu na atraktivní vzhled palubních průvodčích žen spolu s emoční prací po nich požadovanou neustále reprodukuje obraz ženy PP určený k nepřímému uspokojení sexuální touhy cestujících mužů (Bem 1993 podle Pavlíka 2005), který je podle mého názoru udržován i v rámci mediálního obrazu této profese. Ten je dosti omezený, profese palubních průvodčích není příliš často tematizována, jednotlivé jevy, které byly pro tuto práci podstatné, jsem uváděla průběžně v analytické části práce.

Otázka kariérního postupu je u žen problematizována jejich předpokládanou mateřskou rolí, rodina a úloha žen v nich slouží k ospravedlnění případného nezájmu o postup, což je opět v souladu s „tradiční“ femininitou. Zároveň však ženy mohou mít skutečný zájem o postup, ale nemohou tyto aspirace při i tak dosti časově náročné profesi s rodinou skloubit. V případě věnování se kariéře, která je v rozporu s ženstvím (stereotyp, že si ji volí bezdětné a osamělé ženy), je využíván negativní obraz nepříjemné, nefemininně působící nadřizené ženy, jež si takto má kompenzovat svůj nedostatek v osobním životě. Jak zmiňuje Bourdieu (2000), u žen struktura prostoru domácnosti zatěžuje strukturu profesního prostoru.

Muži palubní průvodčí jsou rozdělováni na heterosexuální a homosexuální. Toto úzké propojení genderu se sexualitou (Pringle 1993) se u žen vůbec nevyskytuje. Gayové tedy představují určitou třetí kategorii, ve které se vhodně slučují předpoklady žen a mužů pro tuto profesi, jejich genderová identita se díky stereotypům společnosti nejeví příliš v rozporu s definicí profese. Pro své mužské aspekty splňují důvody přítomnosti mužů na palubě, projevují obdobné kariérní ambice (vnější znaky mužství jsou tak významnější než sexuální orientace), zároveň je jim „vlastní“ ženská stránka, takže by měli bez potíží zvládat i pečující složku profese.

Většina heterosexuálních respondentů profesi vnímá jako zbavenou genderového zabarvení, nepřímo reflektují rozpor profese s jejich maskulinitou. Vzhledem ke své

problematické volbě povolání se muži obracejí ke strategii, kdy racionalizují svou přítomnost v profesi. Oni, ale i ženy zdůrazňují mužský přínos a schopnosti - např. sílu, autoritu; ty jsou náhle prezentovány jako nenahraditelné a nemožné nalézt u žen, byť dříve musely ženy vše zvládat samy. Muži tak předefinovávají své aktivity podle tradičních mužských rolí. Svou přítomnost v profesi muži zároveň legitimizují důrazem na kariéerní postup, který je vnímán jako pro muže přirozený. Palubní průvodčí muži tedy nevystupují v souladu s obrazem ženského genderu profese (Šmausová 2000), naopak jejich jiné chápání a pojmání profese souvisí s legitimizací toho, že ji dělají, díky čemuž neutrpí jejich identita. Takto je možné si maskulinitu udržet (Pleck 1992, Kimmel 2000) a ubránit se stigmatizaci.

Palubní průvodčí vnímají tuto feminizovanou profesi v souvislosti se svým pojetím identity, muži, ženy i femininní gayové pojetí profese a své role v ní přizpůsobují a redefinují odlišným způsobem, nesnaží se narušit genderové role, nesnaží se zvrátit genderový řád (Bourdieu 2000, Renzetti a Curran 2003), či jej problematizovat, naopak se mu v duchu jeho zvnitřnění snaží přizpůsobit své okolí, svou profesi. Jedná se tedy o proces, neustálou racionalizaci. Naopak profese zpětně vyžaduje úpravy definice genderu (např. v otázce vzhledu mužů), genderová identita je však brána jako stabilní a přetrvávající.

Uvedené závěry podle mého názoru vedou k problematizaci otázky stability genderové socializace. Opět se nastolují teoretické otázky, nakolik či do jaké míry je gender performativní, nakolik se jedná o doing gender (West, Zimmermann 1987 podle Šmausová 2000), nakolik v rámci potřeby udržování naturalizovaného genderového řádu (Bourdieu 2000) postupujeme spíše tak, že se mu adekvátně přizpůsobujeme (např. redefinováním profese), než abychom narušili, zpochybnili či zproblematizovali samotný genderový řád (např. zpochybněním vlastní genderové identity).

Použitá a doporučená literatura

- Abbott, P., Wallace, C. (1990). *Introduction: The Feminist Critique of Malestream Sociology and the Way Forward*. In: *An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives*, London and New York: Routledge.
- Badinter, E. (1998). *Materská láska od 17. storočia po súčasnosť*. Bratislava: Aspekt.
- Bem, S. L. (1993). *The Lenses of Gender*. New Haven: Yale University Press.
- Bhabha, H. (1997). *The Location of Culture*. New York: Routledge.
- Bourdieu, P. (2000). *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum.
- Bradley, H. (1993). *Across the Great Divide: The Entry of Men Into "Women's Jobs"*. s.10-27, In: *Doing „Women's Work“ – Men in Nontraditional Occupations*. Newbury Park: Sage Publications.
- Braidotti, R. (2006). *Affirming the Affirmative: On Nomadic Affectivity*. In: *Rhizomes*, 11-12.
- Čermáková, M. (1999). *Gender a pracovní trh*. s.51-57, In: *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund.
- Čermáková, M. a kol. (2000). *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90.tých letech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Čermáková, M. (2003). *Genderové identity – ekonomické a sociální souvislosti*. s.1-2, In: *Gender, rovné příležitosti, výzkum 1-2/2003*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.
- Gunew, S., Spivak, G.Ch. (1986). *Questions Of Multi-Culturalism*. In: *Hecate*, 12 (1-2).
- Hašková, H. (2003). *Partnerství v rodině*. s.39-64, In: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Heitlingerová, A., Trnková, Z. (1998). *Životy mladých pražských žen*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling. Twentieth Anniversary Edition. With a New Afterword*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Jagose, A. (2004). *Limity identity*. s.353-366, In: *Lesby – by – by: Aspekty politiky identit*. Bratislava: Aspekt.
- Kiczková, Z. a kol. (2006). *Pamät' žien. O skúsenosti sebaotvárania v biografických rozhovoroch*. Bratislava: IRIS, Vydavateľstvo a tlač, s.r.o.

- Kimmel, M.S. (1999). Mali by/možu/budú muži podporovať feminizmus? s.57-62, In: Aspekt, 2. Bratislava.
- Křížková, A. (2002). *Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech*. s.13-26, In: Podmínky harmonizace práce a rodiny v české republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. (2003). *Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference*. s.5-28, In: Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.
- Linková, M. (2000). *Gender v sociologii*. s.1-3, In: Gender, rovné příležitosti, výzkum, 4. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Maříková, H.(ed.) (2000). *Dvoukariéra*. s.101-130, In: Proměny současné české rodiny. Rodina-gender-stratifikace. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Maříková, H. (2002). *Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny*. s.59-78, In: Podmínky harmonizace práce a rodiny v české republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Mohanty, Ch.F. (1991). *Under Western Eyes. Feminist Scholarship and Colonial Discourses*. s.51-80, In: Third World Women and the Politics of Feminism. Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press.
- Možný, I. (1999). *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Ondrisová, S. (2002). *Homofóbia a heterosexizmus. Postoje ku gejom, lesbickým ženám a bisexuálom*. In: Neviditeľná menšina: Čo (ne)vieme o sexuálnej orientácii. Bratislava: Nadácia občan a demokracia.
- Oakley, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.
- Ortner, S.B. (1998). *Má se žena k muži jako příroda ke kultuře?* In: Dívčí válka s ideologií. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Padavic, I., Reskin, B. (2002). *Women and men at work*. Sociology for a new century, CA: Pine Forge Press.
- Pavlík, P. (2005). *Gender a trh práce*. s.32-37, In: Gender ve škole – pomůcka pro vyučující ov, on a zsv. Praha: Otevřená společnost, o.p.s.
- Pleck, J.H. (1992). *Mens Power with Women, Other Men, and Society*. s.19-27, In: Men's Lives. New York: Macmillan publishing company.
- Pringle, R. (1993). *Male Secretaries*. s.128-151, In: Doing „Women's Work“ – Men in Nontraditional Occupations. Newbury Park: Sage Publications.

- Reinharz, S. (1992). *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press.
- Renzetti, C.M., Curran, D.J. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: UK, Karolinum.
- Rich, A. (1986). *Notes towards a Politics of Location*. New York: Norton.
- Sehnalíková, B. (2005). Profese palubní průvodčí z genderového hlediska. Praha, bakalářská práce.
- Simerská, L., Smetáčková, I. (2000). *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek*. Sociologické texty, Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Smetáčková, I. (2005). Gender a osobnost člověka. s.18-25, In: Gender ve škole – pomůcka pro vyučující ov, on a zsv. Praha: Otevřená společnost, o.p.s.
- Strauss, A., Corbinová, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: ALBERT.
- Strejček, J. a kol.(1982): *Léta létání*. Praha: Nakladatelství dopravy a spojů
- Šmausová, G. (2000). *Proti tvrdošíjně představě o ontické povaze gender a pohlaví*. In: Politika rodu a sexuální identity. Sociální studia 7, Brno: MUNI.
- Šmausová, G. (2004). *Normativní heterosexualita bez nátlaku k prokreaci?* s.1–4, In: Gender, rovné příležitosti, výzkum, č. 2–3
- Williams, Ch. L. (1993). *Doing „Women’s Work“ – Men in Nontraditional Occupations*. Newbury Park: Sage Publications, 1.kapitola.
- Williams, Ch. L. (1989). *Gender differences at work*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.

www.csa.cz (2008)

www.feminismus.cz - slovníček pojmů (2008)

www.feminismus.cz - platforma pro akci – malý slovník výrazů (2008)

www.rovnoprvnost.cz – slovníček pojmů (2008)

<http://www.rppp.cz> – slovník pojmů (2008)

www.united.com - *Flight Attendant History* (2005)

<http://www.varianty.cz> – pojmy (2008)

Přílohy

1. Informovaný souhlas

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru, který bude využit pro diplomovou práci mapující otázky sladování rodinného a pracovního života u profese palubních průvodčů, a s jeho nahráním na diktafon za následujících podmínek:

- získaný materiál a osobní údaje dotazovaných osob nebudou žádným způsobem zneužity
- získaný zvukový záznam nebude nikdy reprodukován druhým osobám
- přepsané znění rozhovoru bude sloužit pouze k získání údajů potřebných pro psaní diplomové práce
- při prezentování výzkumu bude zachována naprostá anonymita respondentů a respondentek

K dodržení těchto podmínek se zavazuje Barbora Sehnalíková, studentka GS FHS UK a autorka diplomové práce.

2. Novinové, časopisové, internetové články

1. Štefková, Veronika : Jak se lítá vzhůru aneb letuška ve školních lavicích

<http://www.ilist.cz/clanky/letuska-ve-skolnich-lavicich> ze dne 4.12.2002

Už když začala studovat na VŠE, toužila Milada Biláková (24) získat finanční nezávislost na rodičích. Poté, co vyzkoušela různé brigády, byla zaměstnána na zkrácený úvazek jako recepční, pak učila na základní škole angličtinu. Před rokem úspěšně prošla konkurzem ČSA a dnes pracuje coby letuška. Přitom dokončuje studia na vysoké škole.

Povolání letušky je, anebo bývalo, tajným přáním mnoha mladých slečen. Splnila sis tím svůj dětský sen, nebo tě k tomu vedly praktické důvody?

Asi obojí. Ale je pravda, že mi to přišlo velice výhodný finančně. Tolik peněz jako u ČSA jsem si předtím nikde nevydělal. I když nikam neletím, dostávám pevný plat. K tomu mám peníze za hodiny strávené ve vzduchu plus diety v dolarech za pobyt v cizině. Navíc jsem žila v iluzi, že se pocvičím v cizím jazyce. Taky jsem si od toho slibovala, že se někam podívám. Lákaly mě velké slevy na letenky.

Pracuješ na pevný úvazek. Jak přitom zvládáš své školní povinnosti?

Zatím to zvládám v pohodě. V sezóně sice nalítáme 80 až 90 hodin za měsíc, ale sezóna trvá od května do října, tzn. v době prázdnin. V zimě se lítá méně, asi jen 60 hodin. Tím, že lítáme v noci, o víkendech a svátcích, vlastně kdykoli, se pracovní doba rozmělní do celého týdne. Práce ve firmě, kam člověk musí chodit od pondělí do pátku, mi časově připadá daleko náročnější. Na zkouškové období si беру dovolenou – dva týdny v lednu, dva týdny v květnu. Jediným problémem byl kurz, který jsem musela absolvovat před svým prvním letem, kde nás učili zdravotní údaje o letadle apod. Byl velmi intenzivní, trval bezmála tři měsíce a zrovna během semestru. Takže po tu dobu jsem musela školu přerušit.

ČSA vypisuje konkurz na nová místa několikrát do roka. Myslím, že o tuto práci se uchází mnoho zájemců. Bylo těžké jej udělat?

Během toho konkurzu, kdy jsem procházela jednotlivými koly, mi to přišlo těžký hodně. Ale zpětně mi to přijde hrozně jednoduchý. Podle mě pro to člověk nemusí nic moc speciálního umět. Mezi požadavky patří jazykové znalosti, a sice abychom mluvili jedním jazykem plyně a druhým se dorozuměli. Jenže když teď slyším některé mluvit, tak nechápu, jak tím konkurzem prošli. A do kritérií na fyzický vzhled se vejde snad každá mladá holka. Když jsem ten konkurz dělala já, tak přijali asi 50 % uchazečů, resp. uchazeček, protože jde většinou o ženy.

Takto to vypadá, že ČSA přijímá stále nové zaměstnance, takže jejich počet roste...

...na druhou stranu jich plno odejde, protože je mezi nimi hodně mladých holek, které odcházejí na mateřskou.

Máš možnost se v cizině podívat i mimo letiště?

Bohužel ne. Většinou to vypadá tak, že někam přiletíme, počkáme, než úklidová četa uklidí palubu, až nastoupí noví cestující, a letíme zpět. Zaoceánské lety se mě netýkají, protože nemám kvalifikaci na typ letadla, které se na tyto trasy používá. Kvalifikaci si můžu rozšířit až po určité praxi. Na nočních linkách spíme v hotelu, který stojí často u letiště, tedy daleko od centra. Navíc odlet bývá druhý den již brzy ráno, takže ani tam není velká šance se podívat po okolí. Existují samozřejmě i pobytové lety, například do Dubaje nebo Bahrainu. Jedná se o destinace, kam se nelítá tak často. Tam tráví celá posádka třeba tři dny, někdy i týden. Ubytování má zajištěno v pětihvězdičkovém hotelu, k tomu dostává diety na stravu.

Jestli tomu dobře rozumím, tak vy tam čekáte na další letadlo, kterým poletíte zpět. To je vlastně taková placená dovolená! Tím samým letadlem odletět nemůžete?

My máme stanovené normy na max. počet hodin strávených ve vzduchu. Pak musíme mít 12 hodin odpočinek. U těchto vzdálených míst bychom při návratu normy překročili. Proto tam zůstaneme. O tyto lety je ale velký zájem. Na mě za celý ten rok vyšly jen jednou Athény. Ale na léto plánuji využít volné letenky – já, včetně partnera, mám 90% slevu. Budu mít vždycky čtyři dny volna, protože lítáme v turnusech, kdy po sedmi pracovních dnech máme čtyřdenní pauzu. Takže během těchto dní se, doufám, někam podívám. Už mám vybráno pár míst, která bych chtěla navštívit.

Je počet těchto slev nějak omezený?

Během prvního roku jsem mohla využít jen jednu slevu. Po roce u ČSA jsem ale limitovaná jen svým časem a penězi.

Není tvoje práce stereotypní? Baví tě vůbec?

Momentálně si vybírám týdenní dovolenou z loňska a abych pravdu řekla, už se mi po práci stýská. Ale je pravda, že veškeré úkony od startu po přistání jsou stále stejné a dělám je již automaticky. Na druhou stranu, pokaždé se mění posádka. A hlavně díky lidem – cestujícím to stereotypní není. Každý má jiné zvyky, jiná přání, jinak vypadá, jinak mluví... Pokaždé se stane něco zvláštního. Jednou jsme vezli skupinku muslimů, kteří se během letu asi čtyřikrát modlili. Koberečky si přinesli srolované pod paží a od nás chtěli vědět, kde je Mekka. Neměly jsme sice ani páru, ale některým směrem jsme přece ukázaly. Oni to vzali jako směrodatné, protože ještě aby letuška nevěděla, kde leží Mekka!

Spoustu perných chvil nám připraví opilí pasažéři. Alkohol je v letadle zdarma a rozdáváme jej, dokud nedojde anebo dokud cestující nezačne vykazovat známky opilosti. Mezi létajícím personálem se traduje tzv. aféra honpírko o jednom opilém pánovi, který se začal na palubě svlékat a dělat nepřístojné věci.

Lidé často nerespektují těch pár základních pravidel, které v letadle mají dodržovat. Například zákaz používání mobilních telefonů nebo přehrávačů na bázi CD. Jejich vliv na řídicí systém sice nebyl nikdy prokázán, přesto z důvodu bezpečnosti nesmí být zapnuté.

Jak dlouho bys chtěla ještě létat?

Tak rok dva, než dokončím školu. Ale nevylučuji, že pokud neseženu místo, tak u toho vydržím déle. Trochu se bojím, aby neztvrděla lenost a já tu nezůstala jen proto, že se mi nechce shánět nové zaměstnání. Protože tady mám dost peněz a celkem za nic. Ale pevně věřím, že ne. Byla bych sama sebou velmi zklamaná.

Je věk letušky nějak omezen?

Omezen není a už jsem potkala spoustu starších letušek. Ty sice nejsou tak pěkné na pohled, evidentně nesplňují BMI index (body mass index), který nám měřili při konkurzu, zato mají hodně zkušeností a zažily nejrůznější situace. A starat se o bezpečnost cestujících je naším prvořadým úkolem. Roznášení jídla je jaksi podružné, ačkoli nám to zabere většinu času. My tam nejsme proto, aby na nás někdo koukal a hodnotil nás.

Nemáš strach? Jak na tebe působily zářijové útoky na USA?

Po loňských atentátech jsem se víc obávala, aby mě nepropustili. Mnoho společností zkrachovalo, protože lidé nelítali, měli strach. Jinak se nebojím.

Ani při turbulencích?

Když to háže, tak mám radost, že se něco děje, že je vzrůšo. Jsem asi divná, ale mě to baví.

2. Schmidtová, Šárka: Letuška

<http://www.mladazena.cz/scripts/detail.php?id=265888> ze dne 26.9.2006

Chtěla jste být, jako mnoho jiných děvčat, letuškou?

Nikdy mě to nenapadlo. Chtěla jsem se stát fotografkou. Jenomže rodiče mi vysvětlili, že fotografování můžu dělat jako koníčka, a když budu dobrá, pak se mu můžu věnovat i profesionálně. Tak mi zůstalo jako záliba. Asi v devatenácti letech jsem viděla v novinách inzerát, ve kterém hledali letušky - a řekla jsem si: „To by mohlo být ono!“

Jaký musí být člověk, aby mohl toto povolání dělat?

Letuška se musí naučit řešit všechno s úsměvem, i situace, kdy jí do smíchu vůbec není.

Obecně v povědomí lidí leží, že letuška je mladá a krásná. Je to tak?

Když se rozhlédnete po palubách českých letadel, pak to do určité míry souhlasí. Ovšem jistě i proto, že ženy, které mají rodinu, postupem let hledají jiné uplatnění. Práce letušky, která je stále na cestách, není snadná. Ale u nás jsou ještě pořád letušky hezčí a mladší než jinde ve světě.

Co všechno jste se musela naučit?

Zájemci o tuto profesi procházejí dvouměsíčním intenzivním kurzem, jsou od rána do večera v učebně, kde se učí - v češtině a v angličtině - pracovní a bezpečnostní postupy, dokola se rozebírají nouzové situace, které by mohly nastat a které, jak doufáme, nikdy nenastanou, a také zdravotní vědu. Rozsah učiva je velký a zkoušky se dělají v obou jazycích.



V obecném povědomí je letuška na palubě jen pro to, aby roznášela jídlo ...

Práce palubního personálu rozhodně není jenom o roznášení kávy. Je především o bezpečnosti, což je první zásada na palubě letadla. Posádka se vždy před letem sejde na tzv. briefingu, kde vedoucí kabiny určí pozici každého člena posádky, ze které potom vyplývají povinnosti pro jednotlivé stewardy na daný let. Každý z nás musí bez zaváhání přesně vědět, co má v jaké situaci udělat. Bohužel někteří cestující si výjimečnost letecké přepravy neuvědomují a nedokážou pochopit, proč si u nouzového východu nemohou ponechat svá zavazadla, a někdy si také myslí, že nám způsobuje zvláštní potěšení nepustit nikoho na toaletu v případě turbulence. Na druhou stranu existuje velká část cestujících, kteří s námi spolupracují a naši práci dovedou ocenit, třeba potleskem po přistání.

Učíte se, jak se zachovat v extrémních situacích?

Ano. Především jak máme lidem pomoci co nejrychleji opustit letadlo. Bývá v něm až dvě stě lidí a my se musíme naučit dostat je ven co nejrychleji. Minulý rok zvládla posádka zahraniční letecké společnosti evakuovat z letadla 297 cestujících za necelé dvě minuty. Letadlo v tu chvíli sjelo z přistávací dráhy a začalo hořet. Mezi cestujícími vypukla absolutní panika. Přesto se jim to podařilo. Než letadlo pohltily plameny, všichni se dostali ven.

Musela jste tuto dovednost někdy sama použít v praxi?

To naštěstí ne.

Zažila jste někdy v letadle horké chvílky?

Vyloženě nebezpečná situace myslím nenastala, ale turbulence za špatného počasí jsou někdy dost nepříjemné.

Jak vypadá váš běžný pracovní týden?

V létě mám pocit, že trávím ve vzduchu více času než na zemi. V zimě většinou zůstávám v Praze a jako instruktorka výcviku školím budoucí kolegy a kolegyně. Také máme všichni každý rok opakovací školení a zkoušky.

Je pravda, že v zimě létají lidé za teplem víc a víc ...

Ano, a dál od středního pásma. Pro posádku letadla to znamená, že často zůstává na místě a vrací se, až když přiletí letadlo s další posádkou. Pobyty tak mohou trvat pár dnů, ale také několik týdnů.

Co jste měla šanci vidět -díky svému povolání?

Kus světa, to určitě ano, ale abych řekla pravdu, posledních několik let dávám přednost pobytu doma s rodinou a přenechávám tuto radost mladším kolegyním. Úžasným zážitkem bylo vidět královský palác v Bangkoku a také mě nadchl Mauricius.

Máte nějaké silné vzpomínky?

Na co rozhodně nezapomenu, je půl roku ve Vietnamu. Naše letadlo si pronajala i s posádkou místní letecká společnost. Dobrodružný byl také pobyt v Kongu v době jedné z jejich mnoha občanských válek, kde jsme létali hlavně na vnitrostátních linkách.

Jak svoji náročnou práci skloubíte s péčí o rodinu?

Když se narodila dcera Nela, byla jsem doma rok a půl, až pak jsem začala pozvolna pracovat, dokonce hned pro dvě letecké společnosti, ale byla to tzv. práce na výzvu - zavolali mi, když mě potřebovali. Bylo to ideální pro obě strany. Teď už pár let pracuji naplno, takže skoro celé léto trávím v letadle.

Manžel vám pomáhá?

Moc. Bez jeho pochopení a podpory a pomoci bych tuto profesi dělat nemohla. Letuška musí počítat se vším. Letíte třeba 21. prosince na otočku do Egypta, zůstanete viset na půli cesty a jenom doufáte, že se včas vrátíte. Takto jsme loni uvízli v Athénách v hotelu, jenom v uniformě - ti šťastnější měli s sebou aspoň kartáček na zuby. Den před Vánoce jsme se nakonec vrátili domů.



Jak prožívají létání děti?

Ty větší úplně v pohodě. Je to pro ně zážitek. Holčičky okukují letušky a kluky zajímá spíše technická stránka věci. Často mají všetečné otázky. Nedávno kolegyni zkoušel asi 5letý klouček. Zajímalo ho úplně všechno. Kolik se vejde do našeho letadla lidí, kolik má okének, kolik měří, kolik váží plné letadlo, kolik váží prázdné letadlo... Kolegyně mu ochotně za pomoci ostatních členů posádky odpovídala na všechny jeho otázky, až ji dostal dotazem: A kolik váží kapitán?

A menší děti?

Hodně záleží na délce letu, ale také na denní době. Malé děti logicky snášejí hůře noční lety, kdy se naruší jejich režim. Ale je to individuální. Některé děti prospí celý let a některé pláčou, ať letí ve dne nebo v noci. Často se stává, že malé děti pláčou při startu nebo přistání. Bývá to proto, že v letadle se laicky řečeno mění

tlak a lidské tělo se s tím musí vyrovnat. Může se stát, že malé děti v této fázi letu bolí ouška a plácou. Nejlépe jim pomůže, když jim dá maminka napít. Jak dítě polyká, dochází k lepšímu vyrovnání tlaku ve vnitřním uchu a bolest pleví. Proto je dobré mít pro tuto chvíli po ruce lahvičku s pitím. Zvýšený příjem tekutin je pro organismus, a nejenom ten dětský, dobrý i během letu.

Existují pravidla pro přepravu malých dětí?

Děti do dvou let nemají v letadle nárok na sedačku ani jídlo. Zní to trošku necitlivě, ale je to logické - jsou přepravovány zdarma. Každý má samozřejmě možnost přikoupit letenku pro dítě anebo speciální dětskou stravu u letecké společnosti či cestovní kanceláře. Některé společnosti nabízejí dětské postýlky. Pokud není letadlo úplně plné, může také maminka u odbavení poprosit o volnou sedačku vedle sebe. Při startu a přistání vždy sedí dítě, kterému ještě nebyly 2 roky, jednomu z rodičů na klíně a je připoutáno zvláštním bezpečnostním pásem. S jídlem to bývá tak, že si maminky berou do letadla pro děti jídlo vlastní a nechají si ho u letušek pouze ohřát. Důležitá je také hygienická úroveň země, do které se chystáte vycestovat. Pokud už se rozhodnete s dítětem letět, doporučovala bych poradit se s pediatrem.

Máte nějaké rady do letadla pro nastávající maminky?

Těhotná maminka by měla být před letem po zdravotní stránce úplně v pořádku. Kromě letenky a pasu musí mít s sebou také těhotenský průkaz. Každá letecká společnost má svá pravidla pro přepravu cestujících. Ženám v pokročilém stadiu těhotenství doporučuji si zjistit, jaká omezení má pro tento případ společnost, se kterou se chystá letět. V České republice většinou platí, že těhotné ženy do konce 34. týdne jsou přepravovány bez omezení, ale jakmile skončí 34. týden, musí nastávající maminka předložit potvrzení od lékaře, které není starší než 6 dnů a ze kterého vyplývá, že je schopna letu. Dále mohu doporučit pohodlné oblečení, dostatek tekutin, nejlépe neperlivé vody, a při delším letu pravidelné procházky po kabině letadla jako prevenci proti trombóze. Pak už mi zbývá jen popřát šťastný let!

3. Bureš, Vladislav: Letušky a reklama Škoda Auto

<http://bures.blog.sme.sk/c/2807/Letusky-a-reklama-Skoda-Auto.html> ze dne 15.2.2005

"Letušky nejsou součástí standardní výbavy. Ale mohou být, pokud spatří toto auto."

Tímto textem na ubrouscích chtěla automobilka pobavit pány cestující se společností ČSA. Kreativní oddělení evidentně doplatilo na to, že se snažilo udržet agresivní sexy linku, kterou automobilka používá při komunikaci svých produktů. Není divu, že si letušky vynutily stažení reklamních materiálů. Kdo by se nechal "degradovat" na úroveň dutinek, které jen touží po nablýskaných vozech? Rozhodně neobstojí tvrzení, že šlo o "vtip". Takové "vtípky" většina cizinců vůbec nepochopí. Možná by text obstál na pivních táccích v nějaké čtyřce, ale to už je zase něco jiného...

4. Tylová, Klára – Šupová, Tereza: Letušky čeká vyhazov

http://lidovky.zpravy.cz/ln_domov.asp?r=ln_domov&c=A051115_103018_ln_domov_bat_ze dne 15.11.2005



Letušky ČSA

Práce au-pair u arabské rodiny nebo známost s člověkem z Blízkého východu mohou pro letušky, piloty a letištní personál znamenat konec zaměstnání u ČSA.

Tyto údaje musejí uvádět v podrobném dotazníku Národního bezpečnostního úřadu (NBÚ), který na jeho základě prověřuje spolu s Bezpečnostní informační službou (BIS) jejich věrohodnost. Pokud se NBÚ rozhodne doklad o bezpečnostní způsobilosti nevydat, letištní personál ztrácí přístup na letiště. Zejména letušky, které mají se zahraničím mnoho kontaktů a některé se provdaly za cizince, se proti postupu NBÚ bouří.

"Uvedla jsem, že jsem delší dobu pobývala v zahraničí, kde jsem byla jako au-pair, a že můj manžel je cizinec. Zaměstnanec NBÚ dospěl k závěru, že jsem vydíratelná," řekla jedna z letušek ČSA, která si nepřála kvůli obavě ze ztráty zaměstnání uvést své jméno. "Na NBÚ po mně chtěli kontakty na manžela, bratra a kolegyni z práce. Nechtěla jsem je dát, ale podlehla jsem nátlaku. Tvrdili mi, že to musím udát, že mi už nic jiného nezbyvá," dodala letuška.

Následovaly pohovory s jejími blízkými. "BIS se mého bratra a kolegyně z práce ptala na moje majetkové poměry i na to, jaký život vedu. Beru to jako ohromný zásah do soukromí," stěžovala si letuška. NBÚ má na vydání osvědčení až šest měsíců. Řada zaměstnanců tak na verdikt stále čeká. Objevují se však již první odmítnutí.

Pětadvacetiletá letuška ČSA neprošla prověrkou s tím, že vykazuje takové chování a způsob života, které mohou mít vliv na její důvěryhodnost, a pohybuje se "v prostředí osob, které vyvíjely nebo vyvíjejí činnost proti zájmu České republiky". Jestli bylo skutečným důvodem, že měla přítele ze země Středního východu, nebo skutečnost, že stále žije s rodiči, se však nedozvěděla. "Výsledek šetření je utajovanou skutečností," stálo v odůvodnění. Proti rozhodnutí se odvolala.

Podle šéfa NBÚ Jana Mareše jsou styky s cizinci považovány u letištního personálu za rizikové. "Nelze říct, že každý, kdo se stýká s člověkem ze zahraničí, je vyloučen. Při posuzování hraje roli víc faktorů. Zkoumáme také, zda se prověřovaná osoba stýká s někým, kdo vyvíjí činnost proti zájmům ČR," řekl Mareš. NBÚ pátrá také po majetkových poměrech, sexuální orientaci a trávení volného času personálu ČSA. BIS vyslýchá jejich rodiče, kolegy, přátele i sousedy. Zajímá je, zda lidé, kteří se pohybují v prostoru letiště,

náhodou nemají drahé koníčky, zda pořádají večírky nebo neužívají drogy. Důvodem je snaha zabránit případným teroristickým útokům. Tak přísné prověrky se přitom neprovádí v žádné zemi EU. Tři roky stará unijní pravidla vyžadují jen ověření bezúhonnosti a spolehlivosti letištního personálu, což se běžně dělá výpisem z trestního rejstříku. Čeští zákonodárci se však rozhodli pro razantnější opatření.

"Podle nového zákona se dost přísná prověrka vztahuje na veškerý letištní personál, který se pohybuje v běžně nepřístupném prostoru letiště. Poslanci odkazovali na nařízení unie, ale podle právních rozborů jde naše úprava vysoko nad rámec unijních požadavků. Opět jsme se snažili být papežštější než papež," řekla LN Kateřina Šebková z advokátní kanceláře Bezděk & Brückler, která k prověrkám dělala na žádost Senátu posudek. I přes protesty pilotů a letušek a vyjádření právníků byl zákon i s přísnými prověrkami schválen. Zahraniční posádky letadel přitom pro pohyb po ruzyňském letišti žádné prověrky nepotřebují.

"Nakonec jsme museli našim pilotům doporučit, aby dotazníky vyplnili. Ti, kteří nedostanou vyrozumění NBÚ do 1. ledna, dostanou přidělený doprovod s prověrkou. To znamená, že nejdříve mě bude po letišti někdo doprovázet a potom si sednu jako pilot do letadla se 170 lidmi na palubě. To je absurdní," podívoval se David Reimer z Českého sdružení dopravních pilotů ČSA.

Pilot, který svévolně odmítne vyplnit požadovaný dotazník pro NBÚ, může být i propuštěn.

Kdo všechno četl dotazníky?

Dotazníky, které zaměstnanci ČSA vyplňovali, obsahovaly řadu citlivých informací. Jak je tedy možné, že se k nim mohl dostat někdo nepovolaný, ptají se nyní čeští piloti a zmiňují v této souvislosti prezidenta ČSA Jaroslava Tvrdíka. „Normálně by na ně měly být k dispozici nějaké obálky, ale to neexistovalo. Dotazníky se tam jen tak povalovaly,“ řekl pilot ČSA David Reimer. Zaměstnanci měli možnost dotazníky dodat přímo na Národní bezpečnostní úřad (NBÚ) nebo je zanechat ve firmě. „Potom nám na mítinku se zaměstnanci ČSA, který se týkal prověrek bezpečnostní způsobilosti, prezident Tvrdík sdělil, že četl posměšně napsaný životopis v dotazníku, čehož by se měli ostatní vyvarovat. To nás zarazilo,“ sdělil Reimer. Zaměstnanci ČSA chtěli vysvětlení. České sdružení dopravních pilotů ČSA (CZALPA) dokonce v červenci adresovalo Tvrdíkově dopis s žádostí o odpověď. „Mohl byste nám vysvětlit, dle jakého nařízení jste postupoval při nahlížení do životopisů uvedených v dotaznících NBÚ?“ napsal v dopise prezident CZALPA Radomil Kratochvíl. Dosud se ale zaměstnanci odpovědi nedočkali. ČSA se stížnostem pilotů brání. Podle mluvčí ČSA Jitky Novotné jsou dotazníky předávány v uzavřených obálkách a mají k nim přístup jen oprávněné osoby. Ředitel NBÚ Jan Mareš však připustil, že dotazníky se na úřad dostávají různým způsobem. „Většinou se k nám dostávají v zalepené obálce nebo v deskách. Není ale závazné pravidlo, že by musely být v zapečetěné obálce. Je na pověřených osobách, aby se citlivé informace nešířily,“ uvedl Mareš.

5. Stávku ČSA podpoří i letušky a stevardi

http://www.tiscali.cz/news/news_center_030612.611421.html ze dne 12.6.2003

Do stávkové pohotovosti vstoupila další odborová organizace zaměstnanců Českých aerolinií. Po pilotech, leteckých mechanicích a leteckých inženýrech vyhlásili pohotovost i letušky a stevardi. Odborová organizace



posádek letadel ČSA sdružuje zhruba 630 palubních průvodčí z celkového počtu 800 lidí, uvedlo sdružení v tiskovém prohlášení.

Stejně jako další organizace, prosazují palubní odbory uzavření samostatné kolektivní smlouvy. Ta jim má umožnit dohodu lepších podmínek pro jejich profesi i lepší pozici pro případné mzdové jednání. Odboráři ale odmítli snahy managementu ČSA o zúžení celého sociálního konfliktu ve firmě na otázku neopodstatněných mzdových nárůstů. *"Konkrétně ve vztahu k naší organizaci mzdové otázky vůbec ještě nebyly na pořadu jednání,"* uvedl předseda organizace Josef Maurer.

Proti požadavku odborářů ČSA na samostatné kolektivní smlouvy se postavil Odborový svaz zaměstnanců letectví, který zastupuje převážně pozemní zaměstnance ČSA. Podle předsedy Romana Čížka je jediná kolektivní dohoda nezbytnou podmínkou k zajištění vyváženého nárůstu mezd pro všechny zaměstnance a profese ve firmě. Mzdy se totiž dlouhodobě vyvíjejí v neprospěch právě pozemních pracovníků. K požadavku jediné smlouvy se podle něj zatím připojilo 1220 z 4500 zaměstnanců ČSA.

Piloti ve středu vyhlásili na příští úterý časově neomezenou stávku. Jejich základním požadavkem je jednání o samostatné kolektivní dohodě. Podle vedení ČSA je skutečným důvodem snaha docílit zvýšení platů o desítky procent ze současných více než 90.000 korun. To je pro firmu neúnosné a pro další tři roky navrhuje roční růst o čtyři procenta.



Provozu ostatních linek se stávka v Ruzyni nedotkne

Chystaná stávka pilotů Českých aerolinií by neměla mít výrazný vliv na provoz dalších leteckých dopravců na pražském ruzyňském letišti. Odbavení cestujících ostatních leteckých firem, či pasažérů na společných linkách, které s ČSA provozují letadla jiných dopravců, nebude přerušeno a lety nebudou zpožděny, uvedla mluvčí České správy letišť Anna Kovaříková.

Správa letiště podle mluvčí stávková opatření průběžně upřesňuje, protože dosud není známo, jaká část pilotů do stávky vstoupí a jakého počtu cestujících se protest dotkne. Dosud není jasné ani to, zda budou bez náhrady zrušeny všechny lety ČSA, nebo někteří cestující budou přepraveni těmi leteckými dopravci, kteří létají do stejných míst jako ČSA a disponují volnými kapacitami.

Piloti ČSA oznámili na úterý neomezenou stávku. Chtějí si tak vynutit jednání o samostatné kolektivní smlouvě. To by jim umožnilo dohodnutí lepších sociálních i mzdových podmínek, než v případě jednání o jedné smlouvě pro celý podnik. Vedení firmy ale prosazuje rovný přístup pro všechny zaměstnance.

Pasažéři v Ruzyni budou moci i nadále sledovat časy přiletů a odletů v on-line režimu na internetových stránkách ČSL nebo využívat služeb operátorů mobilních sítí. Odbavení všech přilétávajících cestujících, kteří mají letiště v Praze jako cílové místo své cesty, se bude provádět v běžném režimu. Pro tranzitní cestující bude zajištěn servis přímo v tranzitním prostoru letiště nebo mohou tito lidé let v Praze přerušit a na odlet vyčkat v tranzitním hotelu.

Pro cestující s ČSA budou vyčleněny speciální informační přepážky, na něž upozorní navigační systém. V odletové hale budou blokovány přepážky, které bude podporovat vlastní informační servis ČSA. Pro každý plánovaný let je ve spolupráci s národním dopravcem připravováno otevření jedné přepážky, která cestujícím podle standardních postupů této letecké společnosti zajistí rezervaci na další let. O změnách bude informovat zvýšený počet operátorů na linkách + 420 220 113 314 a + 420 220 113 321.

Letadla ČSA, která zůstanou na letišti, bude správa parkovat na plochách v těsné blízkosti hangárů aerolinií. Zároveň je připravena dostatečná kapacita na odbavovací ploše letiště, kde nebudou překážet ostatnímu provozu. Jako záložní plocha bude sloužit část jedné uzavřené vzletové a přistávací dráhy.

Podobná opatření jako pražské letiště přijala i mezinárodní letiště Ostrava a Karlovy Vary. Tak jako v Praze doporučují cestujícím počítat s určitou časovou rezervou v případě, že by se deklarovaná stávka pilotů ČSA uskutečnila.

6. Veselý, Ondřej: Zápisky stevarda - Odvrácená strana měsíce

<http://ondrejvesely.blog.respekt.cz/c/1656/Zapisky-stevarda-O-odvracene-strane-mesice.html>

ze dne 20.1.2007

Moje kolegyně mi dneska volala. Končí. Už nemůže dál. Má lehkou neurózu, zvrací, má průjmy. V noci se jí zdají ošklivé sny a v letadle se začíná bát. Skutečně bát. Podle psychologa je už na samé hranici. Proč? Protože pracuje jako letuška.

Pokud se chcete stát stevardem, je potřeba, abyste byl kombinací psychické zralosti a tělesné zdatnosti. Není nutné znát deset jazyků, důležité je právě to slovo „kombinace“. Musíte být prostě fit. Víc než to. V Ústavu leteckého zdravotnictví projdete komplexní vstupní prohlídkou. Zkoumají vaše tělo i duši. Trvá to celý den a

stojí přes pět tisíc. Formálním důvodem je vaše připravenost v nouzových situacích. Mnohem důležitější je ale jistota, že vás nepoloží tahle práce jako taková.

V polovině sezóny jsem šel na let. Jedna kolegyně stála před vchodem už oblečená do uniformy. Držela se za břicho. Kroutila se. A .. brečela. Brečela z vyčerpání. Odvezli ji domů. Zkuste si to. Čtyři, pět měsíců v řadě nalítat pokaždé sto hodin. Šest, sedm nočních letů za sebou s přestávkou dvanácti a půl hodiny. Třicet šest hodin pauza, a znova. Je jedno jakého jste pohlaví, nebo v jaké formě jste byl před sezónou. Tohle dostane každého. Doktoři říkají, že tělo stewarda stárne asi dvakrát rychleji než u ostatních, nemluvě o silně nadlimitních dávkách kosmického záření. Otěhotnět je pak spíš zázrak, než umění.

Moje první sezóna byla dost ostrá. Společnost nutila posádky létat na hranici bezpečnostních norem a občas i za ní. Normy jsou určité maximum, podle kterého se musíte řídit v neobvyklých případech. My jsme podle nich litali dlouhodobě. Ukázat svůj letecký deník někomu od Lufthansy, postaví mi pomník. Svůj první let jsem měl v polovině května a do konce měsíce nalítal devadesát hodin. Víc, než kolegové u konkurence za nejvytíženější měsíc v roce. Pak to šlo pořád stejně. Průměrně sto deset letových hodin měsíčně. (Ve skutečnosti tak o pětinu víc, záznamy se upravovaly.) V říjnu jsem věděl, že toho mám dost. Dvacet procent našich posádek bylo v té době už v pracovní neschopnosti. Dalších dvacet podalo výpověď. Mě zachránilo to, že mě firma poslala na měsíc do Egypta.

A co psychika? To je klíč. Tuhle práci nemůže dělat každý, a neříkám to proto, že bych z nás dělal nějakou elitu. Prostě nemůže. Psychická odolnost a schopnost vypořádat se s neustálým stresem je to, co dělá stewarda stewardem. Hodně působí i fakt, že spousta letušek má problémy zároveň v osobním životě. Není jednoduché si při takto vedeném životě někoho najít, popřípadě udržet, nebo neztratit. Není to jen práce, je to životní styl. A ten bolí. Odolnost v práci a osamělost v životě. Letušky pláčou.

Tradičním lékem je alkohol. Pokud lítáte dlouho, řekněme přes deset, patnáct let, pravděpodobně pijete. V naší společnosti je z těch starších letušek skoro polovina alkoholiček. Nedávno dva takoví odešli, tak se ten poměr trochu zlepšil. Čím déle lítáte, tím víc se bojíte a čím víc se bojíte, tím víc pijete. Jeden starší kolega chtěl vystoupit(!!!), když viděl, jak nám v Mauritánii nakládají kufry, ke kterým se nikdo nehlásí. Musel se napít. Hned. Teď už roznáší noviny v Pendolinu.

A jedna historka na závěr: Vím o klukovi, který se dostal k ČSA. Prošel přísnými zdravotními testy, psychotesty i dvouměsíčním intenzivním kurzem. Těšil se, až se dostane do vzduchu. Jako každý. Při jeho prvním letu nastaly potíže a kapitán musel nouzově přistát. Jeho kolegyně se pozvracela. Strachy. Když na zemi otevřeli dveře, vstal, sundal si z košile nárameníky a odešel. A s ním celá posádka stewardů.

Takže, až nám budete závidět, že se válíme za vaše peníze v Thajsku nebo na Srí Lance, nebo snad vyčítat, že nejsme dost příjemní, vzpomeňte si i na tohle. (Jinak máte pravdu, Thajsko je super..)

7. Opilí stewardi zmlátili pasažéra

<http://www.novinky.cz/03/65/14.html> ze dne 21.7.2004

Přední ruská letecká společnost informovala o případě, kdy opilý stevardi seřezali jednoho z cestujících. Podle mluvčí aerolinií Iriny Dannenbergové si pasažér A. Černopup nakládačku vysloužil hlavně proto, že si na alkoholem opojenou dvojici postěžoval.

Stevardi měli být natolik zpití, že se o cestující domácího letu Aeroflotu z Moskvy do sibiřského města Nižněvartovsko začali starat až po devadesáti minutách čtyřhodinového letu. Posádka přitom patřila společnosti Aviaeněrgo.

Podle jistého cestujícího stevardi měli půlku servírovaného jídla vysypat na zem, aniž by se snažili zbytky uklidit. Rozpatlaný pokrm pak bránil pasažérům při vystupování ze stroje.

Odnesl si monokl

Černopup si stavu stevardů všimnul a rozhodně nenechal věci náhodě. Ihned se dožadoval, aby ho obsloužil střízlivý personál. Opilá dvojice jeho žádost nevyslyšela a okamžitě se na něj vrhla. Dala mu přitom pořádnou nakládačku.

Nešťastník prý letadlo opouštěl s černým monoklem a musel být převezen k ošetření lékařem. Cestou si postěžoval policii, která zahájila trestní stíhání letového personálu.

8. Kyselá žába 2006 - koho jste nominovali?

<http://www.zabanaprameni.cz/1/index.php?c=Tipy-na-Kyselou-zabu&s=kyselá-zaba#top>

Narazili jste na genderově stereotypní nebo sexistický výrok v novinách, v médiích, v rodině, mezi známými, na reklamním billboardu, na ulici?

Sexistická situace ze života

Stevardi a stevardky aerolinií TAP:

Letěl jsem nedávno s portugalskou aerolinkou TAP. Zaujalo mne, že stevardi, kteří cestující během letu obsluhovali, byli oblečení do bílých košil klasického střihu s hodnostními nárameníky a do tmavých kalhot, jak je tomu v leteckých společnostech běžné. Uniformy s epoletami jim dodávaly důstojnost. Ovšem stevardky, naproti tomu, nejen, že neměly obdobné bílé košile s nárameníky, ale jen tmavé „casual“ halenky s proužkem, ještě ke všemu byly oblečeny do dlouhých zástěr. Patrně tím měla být zdůrazněna jejich ženská role – tedy role ženy-pečovatelky, což působilo velice ponižujícím dojmem...

Na adresu společnosti TAP jsem proto poslal dopis vyjadřující mé rozčarování, ovšem dosud jsem nedostal odpověď.

9. Příběh Petera a Margarety

<http://www.euroskop.cz/40105/clanek/>

Diskriminace se zaměstnavateli opravdu nevyplácí

Již pět let pracovali Peter a Margareta u letecké společnosti Air Ski, která dopravovala turisty z různých zemí do lyžařských středisek v Rakousku a Německu. Shodou okolností pracovali od začátku na stejné palubě letounu. Peter jako druhý stevard měl na starosti přední část paluby, Margareta jako druhá letuška zadní část paluby. Oba byli velmi spokojeni, neboť firma prosperovala. Od prosince do dubna neměli téměř nikdy volno, v květnu museli připravit letoun na odstávku a technickou kontrolu a v říjnu pak museli být opět zpátky, protože se připravovala nová sezóna. Práce tedy bylo dost a placená byla také dobře.

Až jednou si Peter mimoděk postěžoval, že by společnost Air Ski mohla platit o trochu víc, když její zaměstnanci pracují velmi často přesčas, aniž by nárokovali práci přesčas zaplatit. Proto také Peterovi připadá jeho mzda nízká. Margareta se tomu velmi podivila. Její příjem u firmy dosahuje pouze zhruba dvou třetin platu, o kterém Peter mluvil. A přitom vykonávají úplně stejnou práci. Peterovi je to také divné. Někdo mu kdysi vyprávěl, že podobný případ se před lety vyskytl v Belgii a příslušná letuška spor o stejnou mzdu za stejnou práci vyhrála. Rozhodně by se Margareta měla obrátit na osobní oddělení a na celou záležitost se podrobně vyptat.

Margareta se vypravila nejen na osobní oddělení, ale i na odbory. Na osobním oddělení byli sice překvapeni, že Margareta zná výši platu svého spolupracovníka, ale jinak byli vstřícní. Nejprve se snažili hledat důvod rozdílu ve mzdách. Vždyť nemusí nutně jít o chybu. Osobní oddělení musí zejména zkontrolovat výši praxe a dosažené vzdělání Margarety a jejího kolegy. I to by mohlo být příčinou rozdílu ve výši vyplácené mzdy. Margareta však tuto verzi odmítla. S Peterem chodili do hotelové školy, ona dokonce o rok výš, a po povinné praxi oba nastoupili u Air Ski. Osobní oddělení Margaretu vyslechlo a přislíbilo jí vyrozumění do jednoho týdne.

Na odborech se Margareta dověděla ještě víc. Pokud skutečně Peter a Margareta mají stejné vzdělání a délku praxe, je současný stav protiprávní. Článek 141 Smlouvy o založení EHS totiž zaručuje stejnou mzdu za stejnou práci bez rozdílu pohlaví. Již v minulosti se soustředila spousta žalob proti členským zemím, jakož i proti soukromým firmám. V této situaci zjevně jde o chybu, protože i rakouské právo obsahuje zákaz diskriminace již dlouho. Pokud neexistuje jiné logické vysvětlení, proč je Margaretina mzda nižší než Peterova, dá se náprava požadovat soudní cestou v případě, že by společnost Air Ski nechtěla napravit chybu okamžitě. Odbory také Margaretu upozornily, že pokud se prokáže pochybení na straně Air Ski, má Margareta právo nejen na vyrovnání mzdy, ale také na vrácení její poměrné části za posledních pět let, kdy u Air Ski pracuje a kdy k pochybení patrně docházelo.

I když se podezření z pochybení na straně Air Ski potvrdilo, nebylo soudního projednávání třeba. Osobní oddělení Margaretu ihned vyrozumělo, že její stížnost je oprávněná a že od následujícího měsíce se její mzda zvyšuje o 27 % na úroveň mezd druhých stevardů. Zároveň osobní oddělení nabízí vrácení poměrné části

ušlého výdělků za posledních pět let plus 8% úrok. V rámci celé firmy bude dále provedeno důkladné utřídění všech pracovních míst včetně aktualizace popisu odpovědnosti a povinností na všech pracovních místech tak, aby k podobným problémům již nedocházelo. Firma také prověří, zda nepoškodila i jiné zaměstnance. Osobní oddělení doufá, že Margareta přijme nabízené řešení a že nebude firmu žalovat.

Odbory Margaretě doporučily přijmout nabízené řešení. Margareta se tedy s osobním oddělením dohodla a podepsala ujednání o vyrovnání ušlé mzdy. Na její bankovní konto teď přibude docela slušná suma peněz.

Byl květen a byl čas se rozmýšlet, kam na dovolenou. Margareta nebude tentokrát muset brát ohled na peníze. Ale nejdřív musí oslavit svůj úspěch s Peterem. Někdy je užitečné, když se muži svěří s vlastními problémy svým spolupracovníkům.

10. Japonské aerolinie testují speciální lety pro ženy

<http://www.zena-in.cz/rubrika.asp?idc=8502&id=4> ze dne 14.1.2004

Japonské aerolinie Skynet Asia Airways se rozhodly přilákat více pasažérů z řad žen, a tak pro ně připravily speciální lety.

Na linkách mezi Tokiem a městem Mijazaki tak při letu více než tři stovek pasažérů a pasažérek obsluhují pouze urostlí, svalnatí a pohlední stevardi. Mužské obsluhy si dámy mohou dopřávat dlouhých osm set padesát kilometrů. „*Létáme tak od Vánoc a zatím si na nezám v žádném případě nemůžeme stěžovat,*“ řekl zástupce aerolinek Hiroshi Yanagisawa. „*Mužské lety*“, jak se speciálním linkám začalo v Japonsku přezdívat, obsluhují prozatím čtyři stevardi ve věku od dvaceti do čtyřiceti let.

O pracovních úbořech urostlých mužů se prozatím podle Yanagisawy jedná. Jednoznačně odsouhlaseny jsou prozatím pouze motýlky. Jestli budou svalnatá těla pokrývat pouze ony, nebo zůstanou aerolinie u klasických oblekových uniforem, se rozhodne podle zájmu cestujících. Nad úroveň klasických služeb se každý z mužů cestujícím na začátku letu představí a nabídne jim společnou fotku. „*Pak následuje klasická nabídka nápojů a služeb, které jsou na palubách našich letadel běžným standardem,*“ informoval Yanagisawa a dodal, že některé muže osobně zná a může zaručit jejich dokonalý vzhled. *Jednoho z nich znám osobně. Je mu osmadvacet a musím uznat, že má atletickou, vsutku atraktivní postavu, která určitě potěší i nejedno mužské oko,*“ uvedl zástupce aerolinií.

Zpětná vazba je prozatím kladná, a tak letecká společnost pomalu začne nasazovat mužskou obsluhu na všechny lety z Tokia do Mijazaki. „*Jsmo v leteckém průmyslu noví, a tak na sebe potřebujeme upoutat pozornost a zaujmout zákazníky,*“ vysvětlil Yanagisawa.

11. Králíková, Alena: Od větroňů až k první pilotce ČSA

<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2065222> ze dne 30.12.2007

Vlasta Diblíková byla první pilotkou ČSA létající na velkých letadlech; řídila letadla ATR, Boeing i Airbus. Dnes ji můžete slyšet oznamovat výšku, v níž letíte, počasí ve vaší destinaci a další podrobné informace o průběhu letu zejména, cestujete-li přes oceán. Paní Diblíková má dva velké syny a malou dceru, která chodí do druhé třídy. V době, kdy není pracovně ve vzduchu, se intenzivně věnuje rodině a své profesní nasazení si vynahrazuje se svými nejbližšími. Dnes už není jedinou pilotkou ČSA, ale obdiv za ono prvenství jí bude patřit pořád: splnila si totiž celoživotní sen a to se nepodaří každému.



Zaměstnání pilota je často stereotypně spojováno s muži – jak jste se pilotkou stala vy a proč?

Létání mě oslovilo už v době dospívání, kdy jsem začala létat na větroních na letišti v Krnově. Uchvátilo mě to natolik, že jsem svůj život směřovala k tomu, aby se ze mě stala profesionální pilotka. Po gymnáziu jsem šla studovat letecký obor na Vysoké škole dopravy a spojů v Žilině, po jeho absolvování jsem nastoupila u ČSA jako dispečerka a postupně si nalétávala v aeroklubu letové hodiny potřebné k získání kvalifikace obchodního pilota. Je pravda, že toto povolání je tradičně spojováno s muži, snad proto, že k němu potřebujete mít technické vědomosti: a na vysokých školách technického směru je převaha mužského pohlaví.

Čelila jste při své přípravě na toto povolání větším obtížím než muži? Pokud ano, jak se projevovaly?

Bylo docela těžké překonat předsudky a celou řadu nesmyslných bariér: ženy u nás létaly běžně na malých letadlech, ale k velké dopravě se žádná nepropracovala. Mě se to povedlo díky pili, houževnatosti, cílevědomosti a pevné vůli. Musela jsem být hodně úporná, aby se mi podařilo dokázat, že mezi piloty patřím. Zpočátku jsem cítila, že se ostatní piloti se mnou necítí úplně ve své kůži, ale postupně se to změnilo. U profesionálního létání navíc existuje přísná objektivita, pravidelná přezkoušení a neustálé doplňování vědomostí, kdy se na pohlaví ohled nebere. Ale musím přiznat, že první kroky nebyly v době, kdy jsem začínala létat na velkých letadlech, vůbec snadné. Dnes už je naše společnost i celá civilizace naštěstí dál a ona stereotypní výhrada vůči ženám pilotkám už není cítit ani takzvaně mezi řádky.

V současnosti se často mluví o sladění osobního a pracovního života - jak se daří vám zvládat svou pozici a zároveň "žít" osobní život?

Svůj pracovní plán létání a služeb dostanu vždy na měsíc dopředu, nemám tedy problém zorganizovat si svůj osobní život podle něj. Taky mám doma skvělého muže, který mě v mé nepřítomnosti plně zastane. Výhodou je, že když jsem doma a nelétám, mám čas plně se věnovat rodině a koníčkům. Svou práci bych přirovnala ke

službám lékařů – také musejí být k dispozici, kdy je to třeba, strávit v zaměstnání dlouhé hodiny a pak mít naopak volno. Přesně tak, jen s o něco delšími časovými úseky, je to v mém případě.

Co byste doporučila ženám, které by se chtěly stát pilotkami, nebo zastávat jinou pozici, která je stále ještě vnímána jako "vhodnější pro muže"?

Létání je jako droga, když vás jednou osloví, už se ho nedokážete vzdát. Dnes již existuje spousta leteckých škol, které vás kvalitně připraví na povolání dopravního pilota, není to ovšem levná záležitost. Kromě nalétání potřebných hodin musíte ještě složit mnoho zkoušek na Leteckém úřadě: jak teoretických, tak praktických. Nutná je také znalost anglického jazyka. Pokud tohle všechno dotyčný či dotyčná zvládne, může se přihlásit do výběrového řízení letecké společnosti.

Jaké výhody a nevýhody má Vaše profese? Umíte si představit, že byste ji vyměnila za jinou?

Ač to může znít zvláště, za výhody mé práce považuji její nepravidelnost. A určitě také nadhled nad zemí i nad obyčejnými starostmi. Největší nevýhodou je příliš časté střídání časových pásem a tím narušení biorytmů. Přestože je má profese v tomto směru velmi náročná a vyžaduje pravidelné přezkušování, nevyměnila bych ji za jinou: práce se mi stala koníčkem a to je sen každého člověka.

Jak velké zastoupení mají v ČSA ženy mezi piloty a jak je tomu v jiných zemích?

Pokud vím, je poslední stav pilotek u ČSA 15, pilotů je kolem 650. Přesné zastoupení pilotů a pilotek u jiných společností neznám, ale například u Air France a Lufthansy běžně slyším své kolegyně ve vzduchu na rádiu a mohu říci, že jich po světě létá hodně.

12. 911

<http://aeronoviny.cz/storage/letusky.html>

Blíží s první výročí 911 - jedné z největších událostí minulého roku, která podstatně ovlivnila dění v globálním leteckém prostředí. Tato událost vyvolala mnoho reakcí jak ze strany publika, tak ze strany odborného personálu leteckých společností, který je odpovědný za bezpečný provoz letadel a tím pádem bezpečnou přepravu cestujících a materiálů. Jak to už bývá, po každé takovéto události všichni hledají příčiny, na základě kterých se událost stala a za nedlouho poté hledají prostředky, jak co nejlépe tyto příčiny odstranit. Jak uvidíte z dalších řádků, ne vždy se snaha a hlavně finanční výdaje setkají s adekvátní odezvou a účinností. Na paškál si v této chvíli vezmu (managery velkých leteckých společností vítanou) protiteroristickou akci - fyzický výcvik posádek v boji proti teroristům.

Původní myšlenka vedení leteckých společností není špatná - zaplatíme lidem, kteří ovládají bojová umění, ať naučí naše piloty a průvodčí sebeobraně. Potud vše OK. Bohužel, realita praktického výcviku je přímo otřesná. Nebudu prodlužovat a předložím rovnou fakta: Průměrný požadavek v objednávkách velké letecké společnosti zní asi takto: Vycvičit 10-20 člennou skupinu palubních průvodčí v sebeobraně v průběhu dvouměsíčního kursu - každý týden 2 hodiny - na víc není čas a personál se nedokáže uvolnit. Objednávka přijde, následuje několik upřesňujících telefonátů a mailů ohledem času a místa výcviku a jde se na věc. Před

instruktorem bojového umění stane v tělocvičně kolem 20 děvčat (občas i nějaký kluk:-) v řadě připraveno stát se protiteroristickou bojovnicí. Pohled na tuto scénu je tragikomický: Navoněná děvčata (když se však jejich vůně smíchají je z toho pěkný puch:-) stojící v řadě před instruktorem, který má za sebou často desítky let tvrdého tréninku. Na jedné straně děvčata v naivním očekávání, že nich šlachovitý instruktor udělá za nějakých 15 - 20 hodin přebornice v bojových uměních a na druhé straně instruktor, který při pohledu na neohrabaná těla s velkými zadky v duchu svolává všechny svaté aby mu poradili jak jen mohou.

Každý instruktor ví, že v bojovém umění tělo musí být schopné sledovat mysl. A že mysl je o mnoho rychlejší než ta nejrychlejší stíhačka a chce-li jakýmkoliv pohybem mysl sledovat, musí tento pohyb nacvičit - zopakovat třeba stotisíckrát a to po dobu nejméně jednoho roku každý den. Z předcházejícího plyne, že úkol kladený instruktorovi za pouhých 1000 amerických dolarů za 20 hodin výcviku je jednoznačně nespílitelný. Na druhé straně však stojí manažeři leteckých firem s tisícidolarovým šekem v ruce za každý vycvičený kus v netrpělivém očekávání certifikátu o výcviku letového personálu. A to je ta nejsmutnější pravda - vedení leteckých firem "nažene" personál do tělocvičen, zaplatí instruktorům bojových umění a má kladnou čárku jak před vedením své společnosti, tak před veřejností. Že výsledek je více než k pláči, to už nikoho nezajímá.

A jak se ke všemu staví sami instruktoři? Jak jinak, než sportovně - jsou to přeci sportovci, kteří roky cvičí bojová umění aniž by jej někdy v životě reálně použili. Sami nejlépe vědí, že se takovýto požadavek realizovat nedá. Obloustlá a neohebná těla za 20 hodin k ničemu nenaučíte, proto si každý instruktor najde cestičku jak těch 20 hodin co nejefektivněji zabít a děvčatům při pokusu o jakýsi úder neublížit. Někteří instruktoři se pokusí naučit děvčata alespoň nějakým základním pohybům a držení těla, ti zkušenější to vzdají hned a začnou s fyzickou přípravou - běh, kotrmelce, dřepy, kliky, základní postoje. Je to poctivě nejbezpečnější a nejučinnější začátek v bojovém umění. Z řad managerů společností si také nikdo nestěžuje. Bylo přeci zapláceno a je na to certifikát. Děvčata se často ptají, proč tu musíme dřít a nenaučíme se žádné triky? K odpovědi stačí krátká instruktaž k jednoduchému bojovému tahu. Po chvilce nácvičku holky nevědí, kde mají ruce a kde nohy a pletou páte přes deváté. Touhy po tricích je rychle přejdou, sbalí papír a hurá do útroh dopravních letadel. Osobně jim na cestu přidávám jednu, podle mě celkem přirozenou radu: Holky až Vás někdo napadne, kopejte ho mezi nohy a vyškrabte mu oči! Jste ženský, proto to nepotřebujete trénovat, s tím už jste se narodily:-)) Jak vypadá začátek tréninku bojového umění jste viděly a jistě chápete, že za 20 hodin Vás nikdo nic nenaučí. Chcete-li ve vlastním zájmu v bojovém umění pokračovat, přihlaste se do DOJO (výuková místnost bojového umění) v místě svého bydliště a po několika letech tvrdého tréninku budete schopny čelit člověku zvanému terorista, vycvičenému k teroristickým akcím v trvání několika měsíců v teroristických táborech kdesi v hlubokých pralesích. Smutné pohledy letušek pak svědčí o zklamání z podvodu ze strany managerů, kteří jim slíbili rychlý výcvik v bojových uměních a tím také zajištění vlastní bezpečnosti. Realita je smutná, manažeři velkých leteckých firem si ruku v ruce s vedením firem pouze efektivně a jen navenek kryjí vlastní záda.

Zajímavé na těchto akcích je, že na výcvik chodí jen palubní průvodčí a ne piloti tak, jak se to všude v tisku píše. Jak mi vysvětlil jeden z managerů velké letecké společnosti, je to pod jejich úroveň a svůj pádný důvod

proti návštěvě tělocvičny si vždy najdou. Bohužel, statistika však mluví jinak: Vybere li si terorista či únosce letadla cíl v posádce, není ním letuška, ale druhý pilot sedící na pravém sedadle. Tak tomu diktuje i logika únosce či teroristy: Letuška je k zastrašení málo a v kabině zbudou dva chlapi. Terorista uvažuje: Proto raději zabiju toho méně potřebného - druhého pilota (sorry prvního důstojníka - aby mi nějaký ješitný český pilot autobusu nevynadal:-) Statistika mluví jasně, druhý pilot je nejčastějším terčem fyzického útoku s následkem smrti na palubách dopravních letadel.



Teorie protiteroristického boje na palubě - zatím samá sranda - holky živého teroristu nikdy neviděly.

Nácvikový trenažér pro palubní průvodčí. Jindy také místo, kde si nacvičují zásahy ozbrojený doprovod.



Závěrem článku: Výše uvedené řádky jsou jen zrnkem toho, co se opravdu děje po události 911 v oblasti zabezpečení bezpečnosti letového provozu. Jednoduše lze říci, letecké firmy vydávají na různé bezpečnostní opatření miliony, ale přitom samy dobře vědí, že peníze zaplacené za tyto akce jsou penězi vyhozenými z okna. Terorista nikdy nezopakuje svou akci stejným způsobem, ale vždy bude hledat nové a nové cesty jak dosáhnout svého cíle. To, jak se utrácejí obrovské prostředky dnes, je znakem pouhého alibismu vedení leteckých firem, které nemá mnoho společného se zvýšením bezpečnosti cestujících na palubách letadel. Z těchto akcí mají radost pouze firmy, které na nich řádně profitují a navíc jejich vedení dobře ví, že jejich služby jsou v praxi nepoužitelné.