



# PŮL NA PŮL NOVINY



MEZINÁRODNÍ DEN ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

NEZÁVISLÝ OBČASNÍK GENDER STUDIES

PÁTEK 19. ČERVNA 2009

**Ekonomická krize: příležitost pro změnu?**  
čtete na straně 2.

**Rovné příležitosti – jak je na tom vaše firma?**  
více na straně 2.

**ROZHOVOR: NA DLAŽBĚ SE OCITAJÍ...**  
čtete na straně 3.

**ZÁBAVA komiks – křížovka**  
na straně 4.



Vážení čtenáři, vážené čtenářky, začali jste se právě do novin Půl na půl, které vycházejí u příležitosti Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů. Ten se již několik let slaví 19. června.

Možná si říkáte, proč další mezinárodní den? Jaký je jeho smysl? Máme Mezinárodní den ochrany ozonové vrstvy, Světový den bez tabáku, Světový den nenásilí nebo Mezinárodní den seniorů. A samozřejmě spousty dalších. Mezinárodní dny nás upozorňují na nějaký palčivý problém: zničené životní prostředí, zdravotní rizika kouření, hrůzy násilí či přehlížení životní situace určitých skupin obyvatelstva. Mezinárodní dny nám alespoň jednou v roce připomínají to, na co ve své každodennosti příliš nemyslíme. Vzpomínám si na jeden vtíp: Když je 8. března Mezinárodní den žen a 21. března Mezinárodní den za odstranění rasové diskriminace, co je po zbytek roku? Poněkud trpká odpověď zní: No přece diskriminace.

Proč tedy Mezinárodní den rovnosti žen a mužů? Třeba proto, abychom aspoň o jeden den ukousli z toho hořkého koláče celoroční diskriminace. A nestačí to staré dobré MDŽ, svátek, který se pomaloučku zbavuje své socialisticke slupky, kdy ženy dostaly karafáty a muži se mohli na jejich počest opít?

Rozdíl je v tom, že Mezinárodní den rovnosti mužů a žen má upozornit na to, že pokud chceme zlepšit postavení žen, které stále v mnoha oblastech a v mnoha zemích není rovnoprávné, nesmíme mluvit jen o ženách. Musíme mluvit o ženách a mužích. Nejde přeci jen o to, aby se ženy vyrovnaly mužům. A už vůbec ne o to, aby muži začali být ženami. Jde o to, pokusit se žít rozmanitější životní role, nespoutané větami jako „To se na chlapa nehodí!“, „S tou vedoucí funkcí ztratila svou ženskost.“, „Kluci nepláčou.“ nebo „Holčičky se neperou.“

Kdo tvrdí, že rovnost žen a mužů znamená stejnost, mylí se. Dokud jsme výchovou prefabrikovaní jen jako „typičtí“ muži a „typické“ ženy, jsme mnohem méně rozmanití, než když si klademe požadavek rovnosti. Nikdy totiž nejsme stejní, všichni jsme individuality. A právě rovnost otvírá cestu k respektu k různosti. K tomu, abychom přestali být svázaní předsudky. Abychom přestali vidět svět jen černo-bíle, nebo, chcete-li růžovo-modře.

Přeji Vám hezké a pestré čtení.

Jitka Kolářová, šéfredaktorka

## OBRAŤTE SE NA NÁS! POMŮŽEME VÁM:

Informujte se o platných podmínkách poskytování rodičovského příspěvku, o možnostech pracovat na částečný úvazek i vhodné úpravy pracovní doby v případě rodičovství či péče o osobu blízkou.

## Právní poradna v oblasti sladění práce a rodiny:

Každé úterý od 9.00 do 11.00, středu od 14.00 do 16.00 a pátek od 16.30 do 18.30 hodin můžete využít telefonickou právní poradnu na číslech 224 913 350 a 774 913 350. Své otázky můžete také zasílat v průběhu celého týdne na e-mailovou adresu pravo@genderstudies.cz nebo prostřednictvím webové stránky www.rovneprilezitosti.cz. Veškeré dotazy zodpovídá specializovaná právnička.

## Informační centrum a knihovna:

Informační centrum poskytuje literaturu a informace z oblasti rovných příležitostí žen a mužů a sladění práce a rodiny. Je součástí knihovny Gender Studies zaměřené na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže. Knihovna je otevřena od úterý do čtvrtka od 12.00 do 18.00 hodin v Gorazdově 20, Praha 2. Schůzku si můžete sjednat telefonicky na čísle 224 913 350 nebo e-mailu office@genderstudies.cz. Více z oblasti rovných příležitostí žen a mužů a sladění osobního a pracovního života naleznete na internetových stránkách www.rovneprilezitosti.cz.

## Gender Studies, o.p.s.

Otevřeno úterý až čtvrtek ve 12.00–18.00 hodin Gorazdova 20, 120 00 Praha 2  
+420 224 913 350  
library@genderstudies.cz  
www.genderstudies.cz



Noviny vychází v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života“.  
Projekt je financován Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy. Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti.

# Plné školky odmítají stovky dětí.



foto - Jitka Hejmanová - 2009

Kdy se budu moci vrátit do práce? Tuto otázku si v současnosti klade čím dál tím víc žen. Mateřské školy jsou v řadě měst přeplněné a zajištěné místo mají pouze předškoláci. Rodičům, především matkám, se tak výrazně komplikuje návrat do práce. O stoupající porodnosti se ví dávno nejen z demografických prognóz, přesto se málokde na tuto situaci připravili.

Nezodpovědné jednání některých zastupitelstev a vlády, jejichž členové ve vzájemné součinnosti nepřišli s včasnou podporou systémových i alternativních řešení, lze v podstatě vnímat jako nepřímou diskriminaci matek. Jsou to totiž především ony, kdo „si to musí nějak zařídit“. Na předškolní vzdělávání neexistuje nárok, což vede k liknavým reakcím na vzniklou potřebu.

## Začarovaný kruh zaměstnání školka

A jaká je tedy situace matek, jejichž dítě není ve třech letech přijato do školky? Pokud stále trvá původní pracovní poměr, po třileté rodičovské dovolené je čeká vyjednávání se zaměstnavatelem – výpověď, nebo neplacené volno. Maminka Šárka z pražského Jižního města o tom ví své: „Když mi syna do školky nevzali, požádala jsem o neplacené volno a zaměstnavatel mi odpověděl tak, že si mám rovnou požádat o ukončení pracovního poměru dohodou.“

Nemožnost návratu k původnímu zaměstnavateli maminkám pořádně zamotá hlavu, jak dodává Šárka: „Po roce jsem snad ještě v horší situaci. Do nějaké práce bych ráda nastoupila, ale místo ve školce je přednostně pro maminky, co již pracují. Na druhou stranu zaměstnavatelé chtějí přijmout jenom takovou matku, která už má místo ve školce jisté. Prostě Hlava 22.“

Jenže ani zaměstnané maminky nemají místo jisté, jak dokládá paní Eva z Prahy 3: „Zastupitelstvo naší městské části se prostě rozhodlo, že do školky se děti budou brát podle věku. Dostaly se tak všechny čtyřleté, i když jsou maminky doma, u mladších ani ty, které se chtěly vrátit do práce, nemají šanci.“

Paradoxem celé situace je fakt, že zatímco politické proklamace v duchu „omezit zneužívání sociálních dávek“ vyhrávají volby, existuje skupina lidí, kteří do práce chtějí, ale vzhledem k nedostatečnému zajištění služeb jim stojí v cestě řada překážek. Nazmar tak přicházejí i opatření jako je třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku, které mělo umožnit variabilnější návrat na trh práce.

## Budeme se muset přestěhovat...

Situace je v různých částech země odlišná. Dramatická je zejména v okrajových částech Prahy, kde se v posledních letech rychle stavělo, stěhovali se sem především mladí lidé a obecní úřady nebyly schopné s developery domluvit zástavbu, která se službami, jako je předškolní péče, automaticky počítá. Jedná se o desítky odmítnutých dětí, dozvěděli jsme se také o místě, kde již nyní jsou odmítnutých stovky a očekává se další nárůst. Jedna z maminek z takto postižené oblasti zmínala, že se s rodinou plánují přestěhovat, toto rozhodnutí zřejmě zvažují i další. Nedoostatek služeb tak výrazně zasahuje do soukromého života obyvatel a celkově zcela zbytečně zvyšuje míru stresu, které je rodina včetně dětí vystavena.

Nutno dodat, že některé obce se opravdu snaží situaci řešit. Například v středočeských Čelákovcích si nechali vypracovat demografickou analýzu pro svoji oblast a zahájili rekonstrukci školky, která zvýší počet míst. Stejně tak se s předstihem připravují na potřebu zvýšené kapacity ve školách.

Kateřina Machovcová

# Nastal výprodej rovných příležitostí?



Linda Sokačová

V (ne)rovných příležitostech žen a mužů a diskriminaci nastal průlom. Zatímco před pár lety tyto pojmy znali jen zasvěcení, dnes je už řadě lidí jasné, že jde nejen o prázdné nálepky, ale o skutečné „věci“, které ovlivňují naše životy.

Ne všichni ale chápou tyto termíny stejně, nebo spíše nechtějí, aby tak byly chápány. A tak místo podpory rovných možností pro vzdělávání a pracovní uplatnění žen a mužů, jsou podporovány projekty, které zvěšují rozdělení zaměstnání na specificky mužské a ženské profese bez ohledu na individuální zájmy a schopnosti. Vždyť přeci ženy jsou pečlivější, méně schopné v řízení a emocionálnější. A muži naopak chtějí jen kariéru a hodně peněz. Takže muži do managementu a poradenství a ženy do sociálních služeb a administrativních pozic. Že to je škoda hlavně pro celou společnost, je jedno. Hlavně když se nenaruší stávající řád.

Dochází i k zmatení toho, co je sladování rodinného a pracovního života. V původním slova smyslu jde o možnost, jak skloubit svůj osobní, rodinný a pracovní život bezdětných, rodičů a těch, kdo se starají o své rodiče nebo nemocného partnera. Prostě aby člověk nebyl jen strojem na práci, nebo nemusel zůstat jen v domácnosti, pokud má zájem rozvíjet se i jinak. V pojetí řady konzervativních politických stran jde spíš o to, jak skloubit pracovní život manžela a rodinný život manželky. Donucení vybrat si to, o čem se předpokládá, že je tak nějak správné. A ještě se to nazývá svobodnou volbou.

Doufejme, že původní obsah rovných příležitostí a sladování přežije a nestaneme se obětí nového pojetí rovnosti a rovnováhy pracovního a rodinného života.

# Ženy, muži a konec války na Šrí Lance

Zuzana Hrdličková

**V posledních týdnech přihlížel svět dramatickým zprávám ze Šrí Lanky: masakrování civilistů, pouliční oslavám, a na některých stanicích dokonce odvysílali záběry mrtvého těla Prabhákárana, vůdce poražených Tamilských Tygrů. Konec občanské války na Šrí Lance však nutně neznamená konec problémů.**

Během 26 let konfliktu mezi tamilskými separatisty a šrílanskou vládou zahynulo více než 70 000 lidí; hospodářství na severovýchodě země zkolabovalo; statisíce lidí přišly o své domovy a žijí v mnozí z nich již léta žijí natěsnáni v uprchlických táborech. Válka výrazně změnila demografii ostrova a šrílanskou společnost.

Příkladem mohou být vztahy mezi muži a ženami. Ve zkratce: muži se v některých oblastech stávali ohroženým druhem (umírali na bojových, stávali se terčem politických únosů a vražd, byli verbováni separatisty či zatýkáni vládními složkami), zatímco ženy byly nuceny zaujmout jejich pozici jako živitelky rodin. V důsledku modernizace a zejména války tak dochází k velké společenské změně. Žena podle Sinhalců, Tamilů i Maurů sice stále má hlavní úlohu jako matka a pečovatelka, během války však musela v zájmu přežití začít výrazněji fungovat na veřejnosti. Před válkou například mnoho žen nevědělo, které autobusy kam jezdí, jak komunikovat s úřady či jak zaplatit účty za elektřinu. Ani to nepotřebovaly vědět, neboť většinu zařízení tehdy měli na bedrech jejich muži. Jako vdovy však musely své tradičně vymezené role rozšířit. Dnes tak vidíme mnohem více pracujících šrílancanek, které zcela běžně jezdí na kolech a na motorkách, což bylo před válkou nemyšlitelné, a některé řídí i automobily.

Válka však ženy uvrhla i do dalších rolí – obětí a bojovnic. Během konfliktu docházelo (a v uprchlických táborech zřejmě stále dochází) k sexuálnímu násilí, zejména na ženách. Šrílanská společnost oběti znásilnění stigmatizuje a vyobcovává, vnímá je jako „poškozené“ a „nečisté“. Ženy tuto „hanbu“ často řešily sebevraždou; válečné okolnosti některým z nich ale nabídly jiné řešení. Je známo, že některé Tamilské Tygřice (ozbrojené separatistky) se jako civilistky staly obětí znásilnění a východiskem jim bylo hrnutí Tamilských Tygrů, kteří zapojili ženy do ozbrojeného boje, a poskytl jim tak nový společenský status – ctnostných a obávaných bojovnic. Kvůli Tygřicím musela i vládní armáda a policie naverbovat sinhalské ženy, aby mohly provádět osobní prohlídky podezřelých Tamilek. Sinhalky však byly vstupem do armády spíše motivovány vídou ekonomické stability, nikoliv sexuálními násilím, které ze strany rebelů nebylo na sinhalském jihu reálnou hrozbou.

Šrílanská armáda tamilské rebely porazila. Vláda však před sebou má ještě dlouhou cestu, než si bude moci oddechnout. Pomineme-li nutnost dohrávání lidských práv všech etnických skupin, vyvstává před námi jiný, velmi reálný problém: demobilizace. Nejdříve budou zřejmě ozbrojeni a demobilizováni zbytky separatistů. Pro muže i ženy bude integrace zpátky do společnosti těžká. Navíc bývalé Tygřice jako ženy překročily genderové normy natolik, že pro společnost budou pravděpodobně nepřijatelné. Již nyní jsou známy případy bývalých tamilských bojovnic, kterým nezbylo než se uchýlit k prostituci. Podobný problém může nastat i u sinhalských žen, které budou zřejmě demobilizovány vzápětí. A pak dojde řada na šrílanské vojáky. V zemi s jedním z největších podílů vojáků na počet civilistů na světě, kde není mnoho dalších zdrojů obživy, mohou tisíce demobilizovaných a válkou traumatizovaných vojáků způsobit velké společenské potíže, nezaměstnanost a kriminalitu. Šrílanská vláda se na tento problém bude muset připravit a pokusit se mu předjet vytvořením nových pracovních míst pro propuštěné vojáky, což v době ekonomické krize zřejmě nebude snadné. Je proto možné, že dnes pracující šrílancanky budou propuštěné a na jejich místa nastoupí demobilizovaní muži, jako tomu bylo v USA po druhé světové válce. Tím by se i jistá emancipace žen na Šrí Lance mohla vrátit o krok zpět. Jen budoucnost však ukáže, jak tomu bude ve skutečnosti.

Autorka je etnoložka a humanitární pracovnice.



foto - skupina Tamilských Tygrů



## Práce, kde se gayové a lesby cítí bezpečně

Již šestým rokem oceňuje britská nezisková organizace Stonewall zaměstnavatele, kteří aktivně podporují příslušníky a příslušnice sexuálních menšin mezi svými zaměstnanci, zákazníky a klienty. Vysoko hodnocené jsou především organizace ochotné měnit se tak, aby neheterosexuální zaměstnanci a zaměstnankyně v jejich prostředí byli respektováni a cítili se bezpečně. Organizace se hlásí pomocí on-line dotazníku o 25 otázkách a svou přihlášku následně doplňují dalším důkazním materiálem. V roce 2009 se na prvních pěti místech umístily:

1. Banka Lloyds TSB
2. Policejní sbor Hampshire
3. Městská rada Brightonu & Hove
4. Policie Kentu
5. Charitativní organizace Nacro

Více informací na  
www.stonewall.org.uk/workplace/

## ČR porušuje lidská práva: registrovaní nesmějí adoptovat dítě

V České republice má právo adoptovat dítě každý muž či žena bez ohledu na sexuální orientaci. Situace se však zásadně změní v okamžiku, kdy gayové a lesby vstoupí do registrovaného partnerství, neboť podle zákona registrované osoby nemohou adoptovat dítě nejen jako pár, ale ani individuálně. Podle právní analýzy Gender Studies je to v rozporu s Evropskou úmluvou o lidských právech a základních svobodách.

Zatímco podle zákona o rodině může dítě adoptovat jednotlivec bez ohledu na sexuální orientaci, po uzavření registrovaného partnerství je mu tato možnost ze zákona zcela odepřena. Vzhledem k tomu, že podle judikatury Ústavního soudu ČR jsou součástí českého ústavního pořádku také ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, je toto ustanovení v rozporu také s ústavním pořádkem ČR.

Uvedený rozpor se však týká pouze individuální adopce, kdy si dítě adoptuje jednotlivec. Nevztahuje se na adopce společně, kdy si dítě adoptuje pár (podle zákona o rodině mohou společně adoptovat dítě pouze manželé), a na adopce biologického dítěte partnera či partnerky. „Právě nemožnost adopce biologického dítěte partnera či partnerky trápí české gaye a lesby asi nejvíce. Podle zákona o registrovaném partnerství má nebiologický rodič povinnost podílet se za trvání registrovaného partnerství na výchově dítěte, ale nemá možnost svůj vztah k dítěti upravit právně. To může mít negativní důsledky nejen pro nebiologického rodiče, ale především i pro samotné dítě,“ říká právnička Martina Štěpánková z Gender Studies.

## Americký Zákon o spravedlivém platu

Americký prezident Barack Obama podepsal na konci ledna 2009 jako svůj první legislativní dokument Zákon Lilly Ledbetter o spravedlivém platu. I když jeho vznik inspiroval příběh ženy, jejíž jméno je součástí názvu zákona, jeho znění nezakazuje pouze platovou diskriminaci na základě pohlaví, ale i věku, rasy, barvy pleti, náboženského vyznání a etnického původu. Lilly Ledbetter pracovala devatenáct let pro firmu Goodyear ve státě Alabama. Až na konci této dlouhé kariéry zjistila, že její mužský kolega pracující na stejné pozici jako ona, pobíral vyšší plat. Ledbetter se pustila do soudního sporu se zaměstnavatelem, který se dostal až k Nejvyššímu soudu Spojených států amerických, kde v roce 2007 skončil prohrou žalobkyně. Důvodem bylo, že Ledbetter žalobu nepodala ve vyžadovaném rozmezí 180 dnů od první výplatní pásky, odrážející situaci genderové platové diskriminace. Zákon Lilly Ledbetter o spravedlivém platu toto časové omezení zrušil. Na jeho základě je ve Spojených státech možné žalobu na platovou diskriminaci podat do šesti měsíců od jakékoli výplatní pásky vykazující diskriminační chování zaměstnavatele.

## V představách o práci a rodině se mladí neshodnou

Mladí muži a ženy se výrazně rozcházejí v představách o své budoucí roli v práci a v rodině. Zjistil to kvantitativní výzkum s více než 1500 respondenty ve věku 15–29 let, který pro Gender Studies na jaře 2008 provedla agentura Ipsos Tambor. Z výzkumu vyplývá, že muži upřednostňují tradiční model rodiny, kde jsou považováni za živitele. Naopak ženy už mají více tendenci k rovnocennému rozdělení rolí, jak v práci, tak i doma. Podle 46 % žen je ideální rozdělení rolí takové, že oba partneři pracují, děti mají ve školce či jeslích a odpoledne se v péči o ně střídají. Stejně odpovědělo jen 26 % mužů. Naopak model, kdy muž chodí do práce a živi rodinu, zatímco žena nepracuje na plný úvazek a stará se o děti, plánuje 38 % mužů a 5 % žen.

Podobně jsou rozdíly mezi mladými muži a ženami i ve vnímání nerovnosti žen a mužů. 87 % mladých lidí si myslí, že muži jsou na tom na českém trhu práce výrazně nebo alespoň o trochu lépe než ženy. Ženy se spíše přiklánějí k názoru, že muži mají výrazně lepší postavení, muži si ale myslí, že jsou na tom jen o trochu lépe než ženy.

Mladí lidé se také domnívají, že pohlaví hraje největší roli v tom, jak vysoký bude mít zaměstnanec plat a zda vůbec bude přijat do zaměstnání.

# Ekonomická krize: příležitost pro změnu?

Od loňského roku se svět a spolu s ním i Česká republika potýká s ekonomickou krizí. Doba, kdy politici popírali, že se do problémů dostala i česká ekonomika, dávno skončila. A začalo se mluvit i o opatřeních, která mohou pomoci. Téměř však neexistují analýzy, jaký budou mít navrhované programy dopad na různé sociální skupiny a specificky pak na muže a ženy.

### Poprvé v historii ČR je více nezaměstnaných mužů

Důsledkem ekonomické krize vzrostl počet nezaměstnaných a klesá počet nabízených volných míst. Statistiky ukazují, že propouštění se v důsledku vysoké segregace povolání podle pohlaví dotkl zatím více mužů. Podíl žen na celkové nezaměstnanosti představoval ke konci března tohoto roku 48,3 % žen. Muži se navíc potýkají s dalším problémem. Ačkoli ztrácejí práci častěji než ženy, nově ji nacházejí obě skupiny přibližně ve stejném poměru. Zaměstnavatelé (např. v sektoru pohostinství a obchodu) také přednostně propouštějí muže, protože nejsou ochotni přistoupit na zhoršené pracovní podmínky a snížení platu tak jako ženy, které jsou na to zvyklé i z dob ekonomické prosperity. Zvýšené propouštění mužů se projevuje na životním standardu domácností a sekundárně dopadne na ženy. Česká republika se vyznačuje poměrně vysokým rozdílem mezi platy mužů a žen, a tento rozdíl je dokonce vyšší než evropský průměr. Domácnosti s nezaměstnanými muži, kteří ve velkém procentu dosud pracovali ve stabilních odvětvích s dobrým finančním ohodnocením, budou samozřejmě závislé na příjmu žen.

### Rovné příležitosti ve firmách

Ekonomická krize se dotýká i programů rovných příležitostí žen a mužů a sladování osobního a pracovního života. Firmy většinou neomezují už existující a méně nákladné programy. Ke snižování zaměstnanecích výhod, a to i těch, které se týkají rodičů, však přistoupilo velké množství firem. Nina Bosničová, která se v Gender Studies zabývá rovnými příležitostmi v personálních politikách firem, říká: „V době krize má talentovaná, produktivní, loajální a diverzifikovaná pracovní síla pro firmu ještě zásadnější význam a hodnotu než v období stability. Navíc rušit již existující a osvědčené programy nedává ekonomický smysl.“

### Příležitost pro změnu

Petr Pavlík z Fakulty humanitních studií upozorňuje, že ekonomické recese a krize vždy znamenaly větší zátěž pro ženy: „Podle Světové banky a Světové obchodní organizace poroste chudoba, která je feminizována. Ekonomická krize bude mít dopad na vzdělávání dívek, nárůst domácího násilí a sexuálního průmyslu. Světová organizace práce uvádí, že v krizi se zvýší počet nezaměstnaných žen v roce 2009 na 22 milionů.“ Na druhou stranu je ale krize příležitostí pro změnu. Odhaluje to, co je nefunkční, a pokud nechcete být zcela slepí, vidíte i důvody, které ke krizi vedly. Alena Křížková ze Sociologického ústavu říká: „Krize je příležitostí, abychom přestali plynout ženským potenciálem a odmítli diskriminaci a nerovnosti na trhu práce a v rodině. Je obdobím pro podporu rovných příležitostí a zmírnění nátlaku na ženy, aby zůstávaly v domácnosti. Umožňuje také zavedení inovativních opatření – jako např. podporu péče mužů o děti.“

Linda Sokačová

## Rovné příležitosti – jak je na tom vaše firma?

Jak si v otázce rovných příležitostí stojí vaše firma? Zkuste si odpovědět na otázky v následujícím minitestu, který by měl sloužit jako barometr rovných příležitostí ve firmě i jako inspirace pro další rozvoj. Čím vícrát odpovíte „ano“, tím větší je vaše šance získat ocenění Firma roku: Rovné příležitosti.

- ▶ Ptáte se svých zaměstnanců a zaměstnankyň, jak jsou spokojeni v práci a jaká opatření nebo zlepšení by uvítali?
- ▶ Zaměstnáváte ženy na řídicích a odborných pozicích?
- ▶ Snažíte se o vytvoření různorodých týmů z hlediska pohlaví a věku?
- ▶ Odměňujete své zaměstnance a zaměstnankyně za stejnou práci stejným platem?
- ▶ Jsou rovné příležitosti žen a mužů součástí vašich firemních hodnot?
- ▶ Jsou rovné příležitosti žen a mužů součástí pracovních řádů?
- ▶ Nabízíte pružnou pracovní dobu a další flexibilní formy práce jako sdílení pracovního místa, stlačený týden či částečné úvazky?
- ▶ Mohou vaši zaměstnanci a zaměstnankyně pracovat z domova?
- ▶ Nabízíte profesní vzdělávání či firemní benefity také lidem pracujícím na částečný úvazek?
- ▶ Udržujete kontakt s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené?
- ▶ Máte vypracovaný plán, jak postupovat v případě sexuálního obtěžování a šikany?

## FIRMA ROKU ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI 2009

www.rovneprilezitosti.ecn.cz

## Audit rovné příležitosti

Gender Studies nabízí genderový audit, který zhodnotí politiky firem zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů a sladění osobního a pracovního života a nabídne doporučení pro zlepšení. Firma, která projde auditem, získá značku kvality. Pokud máte o audit či další informace zájem, neváhejte nás kontaktovat na e-mailu office@genderstudies.cz.

Rovné příležitosti do firem – každý měsíc vám budeme zasílat elektronický zpravodaj, který vám představí jak na rovné příležitosti ve firmě. Přihlaste se k odběru na [www.zpravodaj.genderstudies.cz](http://www.zpravodaj.genderstudies.cz).

## Diskriminace v zaměstnání a při hledání práce je, když:

- ▶ v inzerátech zaměstnavatelé požadují vylučně osobu určitého pohlaví, vylučně pracovníka/pracovnici určitého věku přímo nebo nepřímo (např. přijmeme pracovníka/pracovnici do mladého kolektivu);
- ▶ při pohovoru klade zaměstnavatel otázky týkající se rodinného života (váš věk, vaše děti, případně zajištění jejich hlídání, vaše budoucí těhotenství);
- ▶ v průběhu zaměstnání pak existují různé platy pro muže a ženy, jsou upřednostňováni mladší zaměstnanci, zaměstnavatel brání zaměstnankyni v nástupu na mateřskou, případně brání zaměstnanci nastoupit na rodičovskou dovolenou, zaměstnavatel neumožní muži/ženě zkrácení pracovní doby, resp. práci na částečný úvazek pro lepší sladění pracovního a osobního života;
- ▶ jste sexuálně obtěžován/a. Sexuálním obtěžováním se pak rozumí jakékoli projevy sexuální povahy (narážky, návrhy, obrázky, doteky), které jsou vám nepřijemné.

### Chcete více informací?

Navštivte naše webové stránky: [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz), které nabízejí informace, nebo využijte bezplatnou právní poradnu týkající se rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Nabízíme bezplatnou právní pomoc na telefonních linkách: +420 224 913 350 a +420 774 913 350. Naše právnička zodpoví vaše dotazy každé úterý v 9.00–11.00, středu 14.00–16.00 a pátek v 16.30–18.30.

## Sladování osobního a pracovního života



### NA CO MÁTE PRAVO?

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců a zaměstnankyň do směn též k jejich potřebám souvisejícím s péčí o děti.

### Pokud tedy:

- ▶ pečujete o dítě mladší 15 let,
- ▶ jste těhotná,
- ▶ nebo prokážete, že převážně sám/sama dlouhodobě soustavně pečujete o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, a požádáte o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby,

**je zaměstnavatel povinen vyhovět vaší žádosti, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.**

Pokud jste těhotná nebo pokud pečujete o dítě mladší než 1 rok, nesmí vás zaměstnavatel zaměstnávat prací přes čas. Pokud jste těhotná nebo pečujete o dítě do věku 8 let, pak smíte být vysílán/a na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště pouze s vaším souhlasem.

### OTÁZKY A ODPOVĚDI Z INTERNETOVÉ PRAVNÍ PORADNY:

▶ **Vracím se do práce po rodičovské dovolené, moje místo je obsazené, může mi zaměstnavatel nabídnout jakoukoli práci a musím ji přijmout?**

Po návratu z rodičovské dovolené není zaměstnavatel povinen zařadit vás na původní práci a pracoviště, ale je povinen přidělit vám práci, která odpovídá vaší pracovní smlouvě. Zaměstnavatel vám tedy nemůže přidělit jakoukoli práci.

▶ **Pečuji o malé dítě a požádala jsem svého zaměstnavatele o úpravu pracovní doby, ale on mi sdělil, že mé žádosti nevyhoví a že ve firmě nikdo žádou takovou výjimku nemá.**

Podle zákoníku práce pokud požádáte jako rodič pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

▶ **Jsem na rodičovské dovolené a dítěti budu zanedlouho tři roky. Chci zůstat doma do jeho čtyř let, ale zaměstnavatel mi to nechce umožnit.**

Nárok na rodičovskou dovolenou podle zákoníku práce máte pouze do tří let věku dítěte, zatímco rodičovský příspěvek může rodič dítěte pobírat až do čtyř let věku dítěte. Můžete se tedy dohodnout se zaměstnavatelem na neplaceném volnu, ale zaměstnavatel není povinen vaší žádosti vyhovět.

Můžete zaměstnavatele požádat o zkrácení pracovní úvazek nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby a v tomto případě je vám povinen vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.

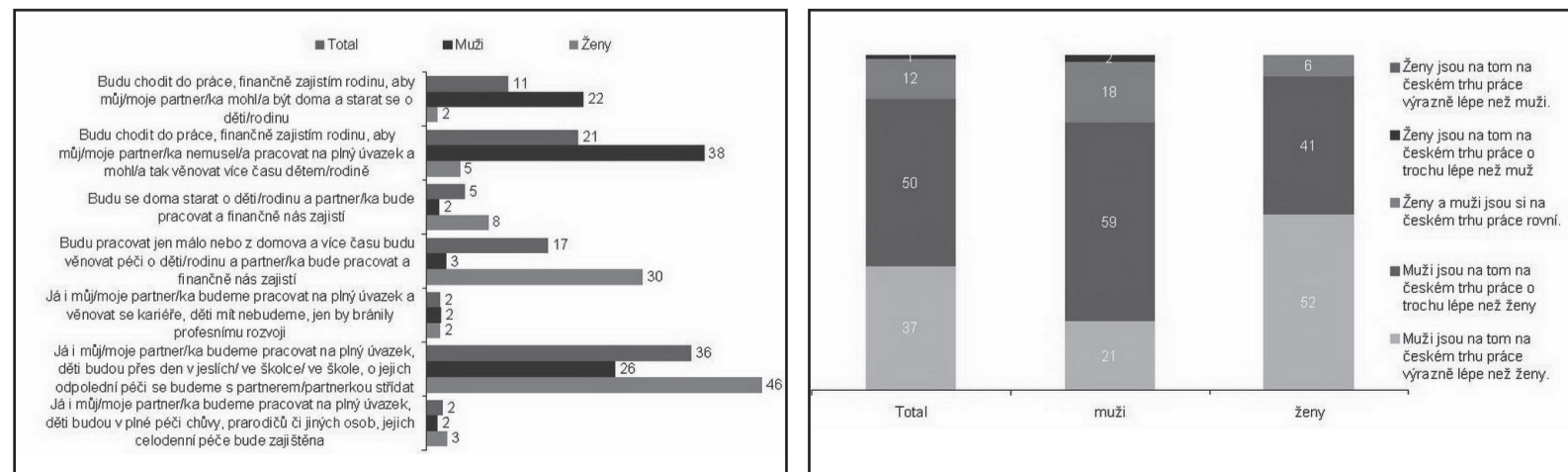
▶ **Mám nárok na volno, když jdu s dítětem k lékaři?**

Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k doprovodu dítěte k lékaři. Volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

### Právní poradna Gender Studies

[www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz), více info na titulní straně

## STATISTIKY





## Afroamerické spisovatelky: na křižovatce rasy, genderu a třídy

**Afroamerická literatura, a zejména ta ženami psaná, je v České republice poměrně neznámá. Je to škoda, protože jde o díla, která dávají čtenářům a čtenářkám nahlédnout do specifické sociální pozice utvářené rasovým, třídním a genderovým znevýhodněním. O černošské literatuře, feminismu a jejich významu hovoří amerikanistka Nina Bosničová.**

### ➤ Svou doktorskou práci a několik let studia jsi věnovala černošské autobiografii. Co tě na téhle oblasti literatury zaujalo?

V rámci mého štúdia amerikanistiky ma vždy zaujímali hlavne história a kultúrna produkcia minorít. Nepopieram, že tento záujem v nemalej miere pramení z mého vlastného multikultúrneho pôvodu a snahy vyriešiť si v sebe a pre seba neľahké otázky príslušnosti a identity. Afroamerická menšina ma fascinovala od prvého kurzu nej venovaného, ktorý som na vysokej škole navštevovala. Ide o najväčšiu menšinu žijúcu v Spojených štátoch majúcu naprosto jedinečný dejinný osud s veľkým akcentom na rasový, genderový a triedny útlak i vnútornú silu tomuto útlaku sa vzopriaf. Konkrétne k žánru černošskej autobiografie ma priviedla viera, že mi skutočné životné príbehy jednotlivých Afroameričanov a Afroameričaniek ukážu, ako bojovať za spravodlivejšiu a rovnejšiu spoločnosť, a akú rolu v tomto boji hrá literatúra ako nástroj disentu. Nie je náhoda, že práve žánr autobiografie má v rámci afroamerickej literatúry naprosto ústredné miesto, ako množstvom, tak kvalitou publikovaných textov, tak mierou intertextuality medzi nimi.



### ➤ Táto literatúra není jen „krásná“, není to jen beletrie, jsou to výpovědi o drsném životě v prostředí silného útlaku. Jaká je spojnice mezi touto literaturou a černým feminismem?

Áno, väčšina týchto kníh má silný politický náboj a je často písaná z pomerne jasne vyhranených politických pozícií. Najmä autobiografie písané ženami (i keď, samozrejme, nie výlučne) hovoria o dvojtom útlaku (rasovom plus genderovom), ktorý ženy čiernej pleti v rôznych etapách americkej histórie musia zažívať. Deje sa tak dávno predtým, než došlo k oficiálnemu ustanoveniu smeru, ktorý môžeme nazvať čierny feminizmus, a to napríklad už v 19. storočí v životnom príbehu bývalej otrokyne Harriet Jacobs (či aktivistickej činnosti Sojourner Truth a podobne). Práve Harriet Jacobs a Sojourner Truth svojimi stanoviskami inšpirovali mnohé neskoršie americké kritičky a teoretičky, ktoré radíme do prúdu čierneho feminizmu. Príznačné je, že keď Harriet Jacobs prvýkrát vydala svoj príbeh v roku 1861, nikto neveril, že by bol pravdivý, prebiehala veľká diskusia o tom, či je nevzdelaná otrokyňa schopná takého intelektuálne-umeleckého počinu, akým je napísanie a vydanie knihy. Až v druhej polovici 20. storočia sa vedkyňa Jean Fagan Yellin podarilo „očistiť“ meno Jacobs a dokázať, že sa neuvieriteľné udalosti v autobiografii popísané Jacobs naozaj prihodili.

### ➤ Múžeš stručne predstaviť základné myšlienky a protagonistky čierneho feminizmu?

Tak ako všetky odnože feminizmu i čierny feminizmus sa prelína rôznymi vedeckými smermi, a tak možno hovoriť o čiernej feministickej sociológii, literárnej kritike a podobne. Mojou obľúbenou predstaviteľkou čierneho feminizmu je bell hooks, ktorá sa vyjadruje k rôznym otázkam kultúrnej produkcie v Spojených štátoch amerických. Veľký význam v čiernom feminizme hrá dôraz na pochopenie křižovatiek, na ktorých Afroameričania a Afroameričanky žijú – křižovatky rasy, triedy, genderu. Ďalej sa volá po otvorenom dialógu a spolupráci medzi čiernymi americkými ženami a mužmi. Pracuje sa teda intenzívne s pojmom gender ako pojmom relačným – dotýkajúcim sa rovnakou mierou zástupcov oboch pohlaví. Často sa vzdáva hold a vďaka generáciám matiek a babiek za ich lásku, starostlivosť a inšpiráciu. „Ja“ je nazerané ako súčasť siete bližších i vzdialenejších príbuzných, prípadne celej afroamerickej komunity. Rieši sa „dedičstvo“ otrokárskeho systému. Za krásny považujem štýl, ktorým sú vedecké state bell hooks písané – prelína sa v nich čtivou formou intímne s vedeckým, súkromné s verejným.

### ➤ Myslíš, že niektoré myšlienky čierneho feminizmu o rasizmu a sexismu jsou prenositelné do českého prostředí, které se také s útlakem na základě pohlaví a rasy/barvy pleti ještě nedokázalo vypořádat?

Afroamerická komunita má isté unikátne postavenie, ktoré vychádza z jej dejinného osudu. Každopádne už ale dlhé roky bojuje proti rôznym formám útlaku a nespravodlivosti, ktorým je vystavená a v tomto zápase isté nepopierateľné úspechy dosiahla. Treba sa predovšetkým, pri vlastnej snahe dosiahnuť spravodlivosti, nechať inšpirovať vnútornou silou a výdržou tejto komunity. Ak mám hovoriť trochu praktickejšie, veľká pozornosť sa v uplynulých desaťročiach venovala problémom, ktoré nám nie sú cudzie ani v Strednej Európe, a sice prístup k bývaniu a službám, ghetozácia, separácia v rámci školského systému, diskriminácia na trhu práce a podobne. Mnohé riešenia, ku ktorým sa v USA dospelo, by s malými úpravami mohli dosť pravdepodobne byť aplikované i u nás, za oceánom.

Ptala se Jitka Kolářová.



## „Na dlažbě se ocitají lidé různých skupin“

Rozhovor s Lindou Sokačovou, ředitelkou Gender Studies, o.p.s.

### ➤ Finanční a ekonomická krize – slova skloňovaná ve všech pádech a ve všech médiích. A ani ve firmách se nemluví o ničem jiném. Myslíš si, že se to může odrazit v pohledu managementů našich podniků na problematiku rovných příležitostí, kterou se Gender Studies snaží už léta mezi zaměstnavateli prosazovat?

Obávám se, že může. Bohužel řada firem dosud k rovným příležitostem přistupovala pozitivně například jen kvůli nedostatku pracovníků na trhu nebo kvůli získání dobrého public relations, ale v podstatě nedělali nic. Takže ano, na tyto firmy to jistě vliv mít bude a rovné příležitosti tu asi půjdou dolů. Výhodou je, že se teprve teď ukáže, pro kterou firmu jsou rovné příležitosti opravdovým závazkem a pro kterou to byl jen reklamní krok. Osobně si myslím, že rovné příležitosti jsou přínosné i teď, může to posílit konkurenceschopnost firm na trhu.

### ➤ Kdo je ve stávající situaci nejohroženější na pracovním trhu?

To se teprve ukáže. V současné době to jsou lidé od 45 let věku, rodiče – především ženy vracející se z rodičovské dovolené a absolventi středních škol. Ale zkušenosti z okolních zemí, kde se o krizi mluví už déle, ukazují, že jsou propouštěny různé skupiny obyvatel z různých příjmových skupin. Takže se na dlažbu dostávají i lidé s poměrně vysokými platy a dobrou profesní zkušeností. Samozřejmě hrozí, že jako první budou propouštěni ti, na které je nahlíženo jako na nejslabší. Mnozí personalisté uvažují tak, že menší zlo je propustit ženu, protože ona není žitelkou rodiny, jiní se zase rozhodnou propouštět starší lidi, protože mladí přece pracují víc. Takže z tohoto pohledu můžou nerovné příležitosti hrát roli v tom, kdo bude propouštěn jako první.

### ➤ A tady asi vzniká prostor pro aktivity Gender Studies. Vždycky jste pomáhali těmto rizikovým skupinám.

Od podzimu roku 2008 vedeme projekt „Nenechte se diskriminovat“, který je financován Nadací rozvoje občanské společnosti, v jeho rámci provozujeme právní poradenskou linku, kam se mohou obracet lidé, kteří se cítí diskriminováni z důvodu pohlaví a věku. Naše právnička je připravena jim odpovídat na dotazy, poskytuje i širší konzultace, jsme schopni obětem diskriminace případně zprostředkovat i psychologickou pomoc nebo přímou pomoc s napsáním dopisu zaměstnavateli nebo úřadu. Poradna funguje i prostřednictvím e-mailu a webu (www.genderstudies.cz).

Dále připravujeme výzkum týkající se rovných příležitostí v praxi mezi soudci, advokáty a experty z oblasti práva a legislativy. Situace v České republice je hodně složitá, co se týče vymahatelnosti toho, co je zakotveno v českém zákonodárství v oblasti rovných příležitostí. Snažíme se proto zjistit hlubší důvody, proč tomu tak je, a najít cesty, jak situaci zlepšit, a tím usnadnit postavení obětí diskriminace. Sice máme možnost využívat antidiskriminační opatření zákona, ale v konkrétních případech advokáti raději využívají cestu klasických pracovních sporů. Česká justice se na problematiku diskriminace nevidá zatím příliš otevřeně.

### ➤ A zaměstnavatelé – co nabízí Gender Studies jim?

Na podzim 2008 jsme zahájili projekt v programu Adaptabilita Evropského sociálního fondu, který je zaměřený na zaměstnavatele. Tam budeme pokračovat v soutěži Firma roku, budeme realizovat kulaté stoly s firmami a pokusíme se vyhledávat nová témata, která by mohla být pro zaměstnavatele zajímavá. Především však nabídneme zajímavé rozšíření aktivity Firma roku a sice o genderové audity. Firmy si od nás budou moci nechat zpracovat analýzu toho, jak v rámci svých zaměstnaneckých politik realizují rovné příležitosti nebo programy slaďování. Současně díky tomu zjistí, jakým směrem dál postupovat a co by jim mohlo pomoci v růstu a rozvoji. Firmy, které projdou auditem, pak získají certifikát, díky němuž bude zřejmé, že jde o firmu dosahující jisté kvality.

### ➤ K čemu bude takový audit dobrý?

Jednak pro vnitřní účely – audit odhalí skryté rezervy a současně poskytne doporučení, jak dál postupovat, jak se dál rozvíjet a zlepšit. Současně firma získá i ohodnocení svého fungování v oblasti rovných příležitostí směrem ven. V potencionálních výběrových řízeních či tendrech, v nichž zadavatel požaduje, aby firma byla společensky odpovědná, se bude mít takový zaměstnavatel čím prokázat. Audity jsou samozřejmě užitečné i směrem k budoucím zaměstnancům, k jejich získávání a udržení.

Ptala se Kateřina Dušková.



## Pokuta za antidiskriminační zákon? Ať platí poslanci!

Antidiskriminační zákon je základní právní dokument, na jehož základě se mohou oběti diskriminace domáhat svých práv. Na stolech poslanecké sněmovny se objevuje už roky: ačkoliv ho v minulosti přijala sněmovna i senát, nyní se opět několik měsíců objevuje na seznámech jednání v poslanecké sněmovně. Důvod? Potřeba přehlasovat prezidentské veto. Místo hlasování se ale o zákoně pouze diskutuje, vedou se o něm dlouhé politické spory a z jednání je pravidelně odkládán kvůli jiným, prý důležitějším věcem.

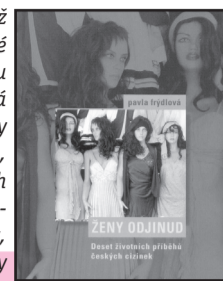
Nezpochybnitelným faktem, na který upozorňují zastánci i odpůrci zákona, je, že stávající návrh je pouze kompromisem k původnímu požadavku na silnou ochranu znevýhodněných skupin. Tento kompromis je ale výsledkem dlouhodobé politické situace v České republice, kdy ambicióznější antidiskriminační zákon nedokázala prosadit ani vláda pod vedením ODS, ani předchozí vláda pod vedením ČSSD. Lze očekávat, že takový návrh neprosadí v budoucnu ani jakákoli jiná vláda, nebude-li k tomu mít alespoň částečnou podporu parlamentní opozice. Neziskové organizace, které pracují s oběmi diskriminací, proto volají po schválení antidiskriminačního zákona alespoň v takové podobě, v jaké je dnes. Neustálé odkládání hlasování ve svém důsledku jen prodlužuje dobu, kdy se diskriminovaní lidé nemohou účinně bránit. Nepřijetí antidiskriminačního zákona v nejbližší době však v sobě má ještě jeden zádrhel. Česká republika jakožto členská země Evropské unie má jisté závazky, mezi které přijetí antidiskriminačního zákona patří. Pokud tedy svou povinnost nesplní, hrozí jí finanční pokuta. Sankce Evropské unie jsou velmi vysoké a pohybují se v řádech desítek až statisíců eur za každý den neplnění povinnosti. Tato pokuta se bude platit ze státní kasy, tedy z peněz nás všech.

Dochází tak k paradoxní situaci, kdy následky neochoty či neschopnosti malé skupiny lidí ponесou všichni občané ČR. Na třicet neziskových organizací se proto v polovině května podepsalo pod otevřený dopis, v němž navrhuje, aby tíhu sankcí za nepřijetí antidiskriminačního zákona nesli ti poslanci a poslankyně, kteří tuto situaci vědomě způsobili.

## Přijďte si vypůjčit do knihovny Gender Studies

**Pavla Frýdlová:  
Ženy odjinud: deset životních příběhů českých cizinek**

Knih *Ženy odjinud* je již čtvrtým pokračováním úspěšné série, vycházející z projektu *Paměť žen*, kterou vydává Nakladatelství Lidové noviny ve spolupráci s Gender Studies, o.p.s. Stejně jako v předchozích třech publikacích Pavly Frýdlové – *Ženská vydrží víc než člověk*, *Ženám patří půlka nebe*, *Ženy mezi dvěma světy* – i v knize *Ženy odjinud* vypráví svůj životní příběh deset žen. Tentokrát to jsou české cizinky, respektive ženy, které z nejrůznějších důvodů odešly ze své původní vlasti, aby u nás našly nový domov nebo se tu dlouhodobě usadily. Pocházejí z různých koutů světa, buď přijely do Čech (nebo ještě do Československa) studovat a už tady zůstaly, nebo se rozhodly žít v zemi svého partnera, některé k nám přišly po roce 1989 trochu ze zvědavosti a určitě ze sympatií, jiné si zvolily Českou republiku jako útočiště na svém úteku před válkou či politickým pronásledováním. Kniha přibližuje jejich životní osudy a názory, jejich počiny z každodenního života mezi námi i problémy, s nimiž se potýkají, to, jak nás vnímají a vidí. Díky tomuto poznání jim můžeme lépe porozumět a české cizinky pro nás možná přestanou být cizí...

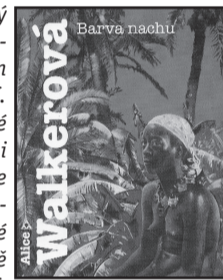


Pavla Frýdlová je místopředsedkyně České asociace orální historie, spoluzakladatelkou neziskové organizace Gender Studies, o.p.s., koordinátorkou dlouhodobého mezinárodního orálně-historického projektu *Paměť žen*. V roce 2008 byla oceněna prestižní americkou cenou Zirin Price za mimořádný přínos ženským studiím v regionu střední a východní Evropy.

Lidové noviny, 2009, 260 str.

**Alice Walker:  
Barva nachu**

Dnes již klasické dílo – slavný román, psaný formou jednoduchých dopisů Bohu, o ženském sebeuvědomování i sebevědomí. Neznámější dílo afroamerické spisovatelky, která spolu s Toni Morrison představuje v Americe výrazný ženský hlas a která započala éru literatury, v níž si ženské spisovatelky troufají psát otevřeně o svém sexuálním prožívání.



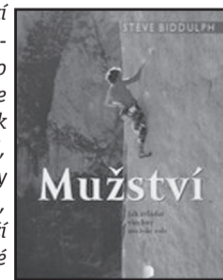
*Barva nachu* byla v USA (tedy ještě v období před později tak opatrnou „politickou korektností“) nadšeně přijata, získala dvě nejdůležitější literární ceny a také ji úspěšně zfilmoval Steven Spielberg. Příběh mladé černošské ženy, která si probíjí cestu nejen v rasistické společnosti bílých, ale také v patriarchální černošské společnosti, měl obrovský komerční úspěch a bezprostřednost postav i celého příběhu zapůsobila na čtenáře bez ohledu na věk, pohlaví či rasu. Nezapomenutelný literární portrét hrdinky Celie, jejich přítel a rodiny, je plný vášně, bolesti a chuti do života. Kniha se stala bestsellerem, v roce 1985 byla zfilmována a v roce 2005 podle ní vznikl a muzikál na Broadwayi.

Alice Walker je afroamerická spisovatelka, která v roce 1983 získala Pulitzerovu cenu právě za knihu *Barva nachu*. Je autorkou románů, povídek, esejí a básní. Zaměřuje se na problémy Afroameričanů, zejména žen, a vystupuje proti rasismu, sexismu a násilí.

Argo, 2001, 252 str.

**Steve Biddulph: Mužství.  
Jak zvládat všechny mužské role**

Od počátku minulého století ovlivnilo Evropu a Ameriku ženské hnutí, které výrazně přispělo ke změně v chápání vztahu muže a ženy. Podle autora je však třeba založit i hnutí mužské, které se bude zabývat tématy otcovství, role muže v rodině, na pracovišti i v životě a položí základy pro nové přijetí mužské role v postmoderním světě.



Steve Biddulph nové pohlíží na postavení mužů v dnešní společnosti, ukazuje jim směr, kudy se vydat, aby pochopili sami sebe. Odhaluje nové rozměry vztahu mezi otci a jejich dětmi a upozorňuje na důležitost mužského elementu ve výchově. Kniha je plná praktických rad, příkladů ze života, humorných kazuistik a citátů slavných osobností. Je určena mužům hledajícím cestu, otcům a synům, kteří se snaží mezi sebou vytvořit nový, lepší vztah, mužům prožívajícím krizi středního věku, ale zaujme i ženy, jež chtějí mužům lépe porozumět – ať už svým partnerům, otcům, či synům.

Steve Biddulph je australský rodinný terapeut a autor řady knih na téma výchova dětí a partnerské vztahy.

Portál, 2007, 224 str.

**KNIHOVNA GENDER STUDIES**

Otevírací hodiny: Út–Čt 12.00–18.00  
Sídlo: Gorazdova 2, 120 00, Praha 2  
Kontakt: telefon: 224 913 350,  
e-mail: knihovna@genderstudies.cz,  
library@genderstudies.cz



## Kulturní tipy na léto

## Filmy

➤ **Porodní plán**

ČR, 2007, režie: Gabriela Kontra, Kateřina Kačerovská

Jak vypadá porod? Jak může jeho průběh ovlivnit život dítěte? A jak ovlivní život rodičů ženy? A za jakých podmínek vlastně v současné době v naší zemi přivádíme děti na svět? Tento film provádí průzkum terénu, který se místy ukazuje jako poměrně nebezpečný – jde o pohyb mezi velmi zneprátenými tábory, příznivci lékařsky vedeného a přirozeného porodu. Jejich spor se týká samotné povahy porodu – je to medicínský zákrok, nebo intimní událost v životě ženy?

www.porodniplan.cz

➤ **35 panáků rumu**

Francie / Německo, 2008, Režie: Claire Denis

Lionel je řidičem RER, pařížských vlaků, které vedou až na vzdálená předměstí, odkud lidé denně dojíždějí za prací do vnitřní Paříže a naveče se zase vrací do svých sídlištních bytů. V jednom takovém bydlí i Lionel se svou dcerou Joséphine, kterou po smrti ženy sám vychoval. Žijí spolu v tiché harmonii, do níž nenechají proniknout ani své přátele. Zůstali jeden pro druhého, ale Joséphine dospívá a bude chtít žít i svůj vlastní život. Čas běží a Lionel si začíná uvědomovat, že přichází změna, která může znamenat i jejich rozloučení.

www.artcam.cz

## Divadlo

➤ **Ženské zbraně**

Alfred ve dvoře, soubor Kolouchův sen, 24.-25. 6. 2009, 20.00

Přec s diktačem mainstreamové módy! Zapomeňte na mýtus o ideálu ženské krásy! Domácí práce jsou ty pravé ženské zbraně! V tomto duchu uspořádal Kolouchův sen v červnu 2007 svérázný večer na závěr divadelní sezony: rozléskávací s mopy a prachovkami namísto třísní, v čele průvodu trojkastrůlek s kadidlem, vějíře z mašlovaček, náušnice z drátěnek, vařeček a vidliček... Úspěšnou „nemodní přehlídku“ teď autorky pod vedením režiséra Jana Nebeského a choreografky Veroniky Švábové proměnily ve vizuálně působivou, veselou a provokativní hru scénických výtvarníků.

www.alfredvedvore.cz

## Výstava

➤ **Evropa, kolébka vědeckého porodnictví**

Národní muzeum, Hollareum, 8. 5.-30. 8. 2009

Dějiny porodnictví dokumentují jedno z nejvýznamnějších civilizačních vítězství. Přesto jsou obecně neznámé. Porodnictví je staré jako lidstvo samo. Porod byl vždy velmi labilním biologickým pochodem, u kterého neustále číhala smrt matky a dítěte. I archeologické nálezy dokládají, že v něm nikdy neexistoval „zlatý věk“. Dějiny porodnictví jsou na výstavě prezentovány vystavenými historickými lékařskými nástroji a učebními pomůckami pro porodní asistentky i mediky, prvními vědeckými lékařskými přístroji, zajímavými anatomickými preparáty a dobovými publikacemi.

www.nm.cz

## Festivaly

➤ **Průvod a festival Queer Pride v Táboře**

V sobotu 20. června proběhne v Táboře festival na oslavu a podporu queer práv, tedy práv na rozmanitost sexuálních identit. Cílem je dostat komunitu Queer do širšího povědomí, zviditelnit a přijmout ji i s tématy, která se v České republice k této komunitě vztahují. Zároveň se jedná i o oslavu pro všechny bez ohledu na identitu gender nebo sexuální preferenci. Průvod začíná ve 12 hodin na vlakovém nádraží v Táboře. Ve večerních hodinách pak proběhne hudební festival.

www.queerprideparadetabor.cz

➤ **Respekt**

12. 5.-27. 6. 2009, Praha, palác Akropolis, Ostrov Štvanice

Nejstarší český festival world music přináší letos unikátní hudební styly z Afriky, Evropy i Latinské Ameriky. Vrcholem festivalu jsou dva open-air koncerty na pražské Štvanici. Francouzský trumpetista Erik Truffaz, „Miles Davis acid jazzu“, tu představí svůj nejnovější indický projekt Benares. Unikátní českou premiérou bude koncert spoluhráče Roberta Planta, kytaristy Justina Adamse, s vynikajícím africkým zpěvákem a hudebníkem Juldeh Camarou. Nedílnou součástí open-air festivalu je již tradičně i prezentace nevládních neziskových aktivit, etnocatering, workshopy, představení rukodělných dílen, speciální program pro děti a další.

www.respectmusic.cz

## Přednášky

➤ **Cesty amerického feminizmu**

Cykly čtyř přednášek o vývoji a odnožích feministické teorie a praxe amerického feminizmu proběhne na podzim roku 2009 v divadle Na Zábradlí. Přednášky budou oživeny dramatickými čteními z významných děl odpovídajících tématu přednášky a projekcí souvisejících dokumentů a fotografií. Přednášky povedou renomované české odbornice:

Pavla Veselá, Ph.D.: Počátky amerického feminizmu v 19. století  
PhDr. Hana Havelková, Ph.D.: Americký feminizmu 20. století  
Mgr. Nina Bosničová, Ph.D.: Černý feminizmu v USA  
PhDr. Marta Kolářová, Ph.D.: Současný americký feministický aktivismus

Data a časy přednášek budou upřesněny, sledujte web [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz). Pořádá Gender Studies, o.p.s. s podporou Americké ambasády.

## Proč je růžová holčičí?

**Základní pravidlo marketingu cíleného na ženy prý zní: „pink it and shrink it“, neboli „ať je to růžové a malé“. A vsuktku, výrobky, které máme vnímat jako určené pro ženy, dívky a holčičky, růžové jsou. Sháníte-li školní tašku pro děti, buďte si zcela jisti, že v sortimentu naleznete růžové a modré batohy, růžové pro holky, modré pro kluky.**



Tohle barevné rozdělení se s námi ostatně táhne už od miminkovata. Pohlaví škrtnete v kočárku už z dálky poznáte podle barvy vybavičky. Někteří rodiče jsou tak zásadoví, že své dcerky navléknou do růžové od hlavy až k patě. (Nebojí se, že oblečení jejich dcerky bude přitahovat nebezpečný hmyz?!). Zato na chlapečka v růžové byste asi nenatrefili. A pokud ano, měli by rodiče tendenci tento barevný lapsus nějak vysvětlit: „polil se a my neměli nic na převlečení, tak nám kamarádka půjčila mikinku své malé dcerky.“

V naší kultuře je zkratka růžová někdy až nezbytnou výbavou žen, ale skoro tabu pro muže. „Od přírody“, jak zní obvyklý argument, to rozhodně není: znáte snad nějaký druh zvířat, kde by samičky byly růžové a samečci modří? Z růžových zvířat si ostatně vzpomenu jenom na plameňáky. No, a pak ještě na Růžového pantera. Růžová je možná holčičí, protože si ji obvykle spojujeme s láskou. Třeba v Indii je to jedna z barev srdečního energetického centra, které vyznačuje lásku. Ale kdo řekl, že lásku prožívají jenom ženy?

V Evropě před nějakým tím stoletím prý zase růžová byla barvou statečnosti – a nosili ji chlapečci. Dnes by se takový chlapeček spíše setkal s poiváváním: „hele, buzerant!“ Nedávno jsem v tramvaji sledovala dva asi desetileté kluky. Jeden druhého obvinil, že má růžové tričko. Druhý se vehementně bránil a snažil se barvu trička určit jako červenou. Žasla jsem, jak silně stigma zženštilosti si s sebou růžová nese. V jiné tramvaji jsem ale zaslechla rozhovor dvou teenagerů: „Ve škole se mu smáli, že má růžovou košili. Ale já ji nosím normálně. Prostě červená a bílá dohromady. No a co?“

Osobně se těším, až přestanou být některé barvy pro některé lidi tabu. Až si budou moct všichni muži, jako ti dva středoškoláci v růžové, říct: No a co?

Jitka Kolářová

## KOMIKS – CIGOŠKA



Nakreslila Dora Dutková pro projekt „Mládež v akci“. Projekt byl financován z programu Evropské unie „Mládež v akci“.

## Středoškoláci píší blog o rovnosti žen a mužů

„Vítejte na SŠokem – prvním blogu o rovných příležitostech, genderových studiích a feminizmu“, stojí v hlavičce blogu pro teenagery.

Blog na adrese <http://ssokem.feminismus.cz> vznikl v lednu 2008 ve spolupráci Gender Studies a (zatím) pěti blogerů a blogerek. Ti tu pravidelně publikují své názory na rovnost pohlaví. Objevují se tu články z nejrůznějších perspektiv, volající po rovnosti i kritizující některé aspekty feminizmu. Blog je otevřený dalším přispěvatelům a přispěvatelkám.

## Autorské čtení pro odvážné

Včera v knihovně Gender Studies, o.p.s. proběhlo autorské čtení nazvané Ze šuplíku na veřejnost aneb moje vlastní genderová tvorba. Na čtení se mimo jiné představily i absolventky Literárních dílen Evy Hauserové. „Akte se koná pro ty, kdo zatím neměli šanci či odvahu uveřejnit svou tvorbu. Proto se snažíme vytvořit intimní a podporující prostředí s dobrou atmosférou,“ vysvětluje organizátorka čtení Nina Bosničová.

Akte se koná pravidelně u příležitosti Mezinárodního dne rovnosti žen a mužů a letos proběhla již potřetí.

## HAIKU KOJÍCÍ MATKY



Olga Škochová Bláhová je scénografka, básnička, novinářka, matka i kaligrafka. V novinách Půl na půl si můžete přečíst její básně, v nichž hravě popisuje každodennost mateřství. Ukázky jsou výběrem z výstavy „Haiku kojící matky“ z loňského roku. Autorka o nich říká: „Haiku kojící matky, vznikla v rozmezí jednoho roku při kojení mého druhého syna Cyrila. Impulsem ke psaní nejprve deníku, ve kterém jsem popisovala události dne po desetiminutových úsecích, a poté i haiku byla tabulka, do které jsem na radu porodní asistentky zaznamenávala rytmus kojení v prvním týdnu po Cyrilově narození. Texty jsou rozděleny do čtyř trimestrů, stejně jako psychosomatický vývoj dítěte v prvním roce života.“

Olga vystudovala Divadelní fakultu Akademie múzických umění - obory scénografie a divadelní antropologie. Navštěvovala psychosomatické semináře a seminář autorského čtení a psaní u prof. I. Vyskočila na Katedře autorské tvorby a pedagogiky. Spolupracovala na koncepcích řady výstav, angažuje se ve Spolku posluchačů, absolventů a přátel DAMU a v aktivitách divadla Alfred ve dvoře. Věnuje se managementu v oblasti neziskového sektoru. Je přispěvatelkou kulturního týdeníku A2. V květnu 2000 se provdala za hudebníka Štěpána Škocha, od ledna 2004 je na rodičovské dovolené se synem Bartolomějem a od září 2005 se synem Cyrilem. Ve volné tvorbě pracuje s deníkovými záznamy. Zajímá ji akt psaní a kreslení jako prostředek orientace ve vnitřní i vnější realitě a experimentuje s jejich možnostmi v kontextu dramatického tvaru. Vytvořila řadu autorských performancí. Od roku 2004 se věnuje studiu sino-japonské tušové kaligrafie. Aktuálně připravuje představení „Vrstvení“, propojující tušovou kaligrafii a chorální zpěv, a sérii velkoplošných kaligrafií s názvem „Lyžařská haiku“ s tematikou novodobého „útěku do hor“.

## Kvíz

1) Kdo byl celoživotním partnerem slavné francouzské feministky Simone de Beauvoir?

- Jean-Paul Sartre
- Jean-Paul Belmondo
- Victor Hugo

2) Kolik žen dostalo do roku 2008 Nobelovou cenu za literaturu?

- 3
- 8
- 11

3) Ve kterém roce získaly české ženy volební právo?

- 1910
- 1920
- 1928

4) Která z následujících metalových kapel je tvořena pouze ženami?

- Nightwish
- Slayer
- Vixen

5) Které z následujících sestřinských párů byly významnými profesionálními boxerkami?

- Dora a Cora Webber
- Charlotte a Emily Brontë
- Serena a Venus Williams

6) Který zvířecí samec bývá těhotný?

- mořský koník
- tučňák
- kolibřík

7) Které značky je ženské auto navržené ženským týmem?

- BMW
- Saab
- Volvo

8) Jakému tématu se věnuje oscarový film „Milk“?

- potraty
- boj za práva gayů
- historii ženského basketbalu

Správné odpovědi: 1a, 2c, 3b, 4c, 5a, 6a, 7c, 8b

## Křížovka

1/ přepych, 2/ monoteistické náboženství uznávající boha Alláha, 3/ rostlina, která pokrývá povrch země, 4/ nejnižší diplomatická hodnost, 5/ společenství lidí, kteří se hlásí ke stejné národnosti, 6/ vzor; vysoký cíl, 7/ systém mravních norem


## PŮL NA PŮL NOVINY

Vydává Gender Studies, o.p.s., Gorazdova 20, Praha 2, [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)

Vychází 19. června 2009 – v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro stařování osobního a pracovního života“

Ředitelka: Linda Sokačová  
Šéfredaktorka: Jitka Kolářová  
PR manažerka: Kateřina Dušková  
Redaktorky: Nina Bosničová, Kristýna Ciprová, Kateřina Dušková, Alexandra Jachanová, Doleželová, Kateřina Machovcová, Linda Sokačová, Helena Skálová

Jazyková redakce: Helena Skálová  
Korektura: Kateřina Sauerová  
Grafika: eatelier.cz

**GENDER STUDIES**



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy. Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti.