

Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Katedra žurnalistiky

**Případová studie regionální redakce
celorepublikového periodika se zaměřením na
genderové vlivy v profesi novináře a novinářky**

A case study focused on the gender influences in the work of a male
and female journalist at the regional office of a nation-wide newspaper

Magisterská diplomová práce

Kristýna Jarošová

Vedoucí práce: Mgr. Zdeněk Sloboda

Olomouc 2016

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto magisterskou diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím zdrojů uvedených v seznamu literatury. Přesný počet znaků včetně mezer, bez poznámek pod čarou a příloh je 198 026.

V Olomouci dne

.....

Kristýna Jarošová

Poděkování:

Ráda bych poděkovala především zainteresovaným osobám ze zkoumané redakce, bez kterých by nebylo možné tuto práci napsat. Poděkovat bych chtěla zejména šéfredaktorovi za to, že se mi snažil všemožně vyjít vstříc. A je škoda, že kvůli anonymitě není možné uvést jeho pravé jméno. Všem z redakce jsem velmi vděčná, že mi dovolili nakouknout do chodu přípravy mediálních obsahů i jejich životů. V neposlední řadě si poděkování zaslouží také vedoucí práce Mgr. Zdeněk Sloboda za cenné rady a vstřícnost.

Abstrakt:

Magisterská diplomová práce se zabývá vlivem genderu na profesi novinářky a novináře v regionální redakci celorepublikového periodika. Výzkum se zaměří na to, jak gender vstupuje do profese novináře a novinářky v konkrétní zkoumané regionální redakci. V teoretické části jsou na základě odborné literatury vymezeny relevantní koncepty a teorie, konkrétně feministické teorie vztahující se k médiím, rovnosti příležitostí, mediální organizaci, mediálním rutinám, redakční kultuře a kombinování rodinného a pracovního života. Metodická část představuje metody výzkumu, jejich provedení i vyhodnocení dat. Zaměřuje se také na očekávané omezení výzkumu. V empirické části jsou následně prezentována a kriticky reflektována získaná data ze zúčastněného pozorování i polostrukturovaných rozhovorů. Hlavní přínos práce spočívá ve zpracování problematiky v prostředí české regionální redakce, kterým se doposud mediální výzkumy vyhýbaly. Práce je přínosná také možným srovnáním při dalších výzkumech podobného typu. A ukazuje také to, že gender ovlivňuje profesi novináře a novinářky i ve svobodném prostředí seriózních médií.

Klíčová slova:

Gender, regionální redakce, novinářka, novinář, redaktor, redaktorka, editorka, editor, šéfredaktor, mediální rutiny, redakční porady, vliv, vztahy v redakci, kvalitativní výzkum, zúčastněné pozorování, polostrukturované rozhovory.

Abstract:

This master thesis focuses on the influence of the gender on the profession of a female and male journalist in the regional editorial office of a nation-wide newspapers. The research focuses on how the gender actually affects the work of a female and male journalist in the editorial office. In the theoretical part, the relevant concepts and theories are outlined, based on the reference literature – especially feminist theories related to media, equal opportunities, media organisation, media routines, editorial culture and the combination of the family and work life. The methodical part presents the methods used in the research, their implementation, and data assessment. It also focuses on possible research limitations. The empirical part presents and critically reflects the data acquired from the partaking observation and semi-structured interviews. The main merit of this work lies in the fact it elaborates the topic in the environment of a regional Czech editorial office, which is an environment ignored by the relevant media surveys so far. One of the possible benefits of the thesis is that it may

provide a comparison in case of future research of the similar kind. It also proves that the gender actually influences the work of a female and male journalist even in the independent environment of reputable media.

Key words:

Gender, regional editorial office, female journalist, male journalist, female editor, male editor, editor-in-chief, media routines, editorial meeting, influence, relations in the editorial office, qualitative research, partaking observation, semi-structured interviews.

Obsah

1 Úvod	9
2 Vymezení tématu, problému, cíle a dílčích výzkumných otázek.....	11
3 Teoretická část, definování pojmů a teorií.....	12
3.1. Gender, feministické teorie a média	12
3.1.1 Gender v sociologii	12
3.1.2 Feministické perspektivy.....	13
3.1.3 Vliv médií na společnost z genderového hlediska.....	17
3.2. Rovnost příležitostí	18
3.2.1 Rovnost příležitostí	18
3.2.2 Diskriminace.....	19
3.2.3 Legislativa upravující rovné příležitosti a diskriminaci	20
3.2.4 Předsudky a stereotypy.....	22
3.2.5 Genderová segregace na trhu práce	23
3.2.6 Skleněné segregační fenomény.....	24
3.3. Mediální organizace.....	25
3.3.1 Gender v mediálních organizacích.....	25
3.3.2 Segregace v mediálních organizacích	26
3.4 Redakční rutiny.....	28
3.4.1 Redakční porady	28
3.4.2 Profesionalizace	29
3.4.3 Profesionalizace a gender	30
3.4.4 Ženská vs. mužská žurnalistika	30
3.4.5 Tvrdé a měkké zprávy	31
3.4.6 Shrnutí	34
3.5 Redakční kultura.....	36
3.5.1 Rozdíly v ženské a mužské redakční kultuře.....	36
3.5.2 Styly řízení.....	37
3.5.3 Strategie žen v maskulinních redakčních kulturách.....	38
3.5.4 Shrnutí	39
3.6 Ženy v médiích	39

3.6.1 Regionální redakce.....	41
3.7 Proč je méně redaktorek než redaktorů.....	42
3.8 Kombinování rodinného a pracovního života	43
3.9 Shrnutí teoretické části.....	44
4 Metodická část.....	45
4.1 Metoda výzkumu a její volba	46
4.2 Případová studie	47
4.3 Strategie sběru dat.....	48
4.3.1 Zúčastněné pozorování.....	49
4.3.2 Polostrukturované rozhovory.....	50
4.4 Vyhodnocení dat	51
4.5 Etika výzkumu	53
4.5.1 Ochrana soukromí	53
4.6 Omezení výzkumu	54
4.7 Shrnutí metodické části.....	55
5 Empirická část	55
5.1 Průběh výzkumu	56
5.2 Profil zkoumaného periodika	56
5.2.1 Struktura redakce	57
5.2.2 Etický kodex	58
5.3. Účastníci výzkumu	59
5.4. Redakční kultura.....	65
5.4.1 Genderová struktura.....	66
5.4.2 Hierarchie a vztahy ve sledované redakci	66
5.4.3 Strategie řízení	72
5.5 Redakční rutiny.....	76
5.5.1 Redakční porady	76
5.5.2 Profesionalizace a gender	78
5.5.3 Ženská vs. mužská žurnalistika a témata.....	80
5.6 Diskriminace, životní dráhy a kombinace práce a rodinného života.....	82

5.6.1 Diskriminace.....	82
5.6.2 Životní dráhy	84
5.6.3 Kombinace práce a rodiny.....	87
5.7 Limity výzkumu	90
5.8 Shrnutí empirické části.....	91
6 Závěr a diskuze.....	94
10 Literatura a zdroje.....	98
11 Seznam příloh a tabulek.....	106
11.1 Přílohy.....	106
11.2 Seznam tabulek.....	106

1 Úvod

Diplomová práce se věnuje vlivu genderu na profesi novinářky a novináře. Při studiu kulturálních studií jsem absolvovala také na kurzy týkající se genderu. Nejdřív jsem k nim zuajala negativní postoj, ale pak mě začala tematika genderu fascinovat. Zjistila jsem, že vlastnosti a události, které jsem považovala za vrozené nebo přirozené, nejsou nic jiného než výtvar společnosti, v níž žijeme. A začala jsem být zvědavá, jakých aspektů lidského charakteru i života se tato skutečnost. Vzhledem k absolvovanému bakalářskému studiu žurnalistiky se nabízelo zkombinovat problematiku vlivu genderu s mediálním prostředím.

Tématu genderu v médiích je věnována nemalá pozornost už doby vzniku feministických hnutí a teorií. První zahraniční výzkum tohoto typu vznikl už v 70. letech 20. století. Využívaly převážně obsahové analýzy a rozhovory, ale lze nalézt i výzkumy založené na kombinaci pozorování s rozhovory.

V českém kontextu je situace o poznání jiná. Výzkumů zde existuje minimum a navíc staví na obsahové analýze. Ta sice přináší data, ale neumožňuje je zasadit do patřičného kontextu a správně vyložit, jaké fenomény získaná data ovlivňují. Skutečnost, že se vlivu genderu na žurnalistickou profesi věnuje pouze několik málo výzkumů, vedla ke stanovení tématu diplomové práce, které si klade za cíl zjistit, jak gender ovlivňuje profesi novináře a novinářky v regionální redakci. Regionální redakce byla zvolena proto, že se české i zahraniční výzkumy zaměřují převážně na redakce vysokonákladových či celostátních periodik, a tak není zmapován vliv genderu na profesi regionální novinářky a novináře, ačkoli jsou regionální strany periodik jejich důležitou součástí.

Hlavní výzkumná otázka tedy zní: *„Jak gender vstupuje do profese novináře a novinářky ve vybrané regionální redakci celorepublikového periodika?“*

Kvůli zachování soukromí respondentů a respondentek v práci není zveřejněn název periodika ani město, kde se redakce nachází. Ze stejného důvodu jsou změněna jména zúčastněných osob.

Pochopení tématu napomohou vedlejší výzkumné otázky rozdělené do čtyř okruhů. Sledován bude gender v mediální organizaci, životní dráhy členů redakce, vliv genderu na redakční rutiny a na vztahy v redakci. Mimo jiné tak bude zjištěno

Diplomová práce je rozdělena na tři základní části. V teoretické části jsou definovány základní pojmy a představeny hlavní teorie týkající se genderu v médiích. Prostor je věnován také rovnosti příležitostí, diskriminaci a souvisejícím jevům. V další kapitole jsou představeny redakční rutiny, jako jsou například redakční porady, nebo profesionalizace. Prostor je

věnován také redakční kultuře, ženám v médiích nebo kombinování rodinného a pracovního života.

V druhé části práce je představena metodika výzkumu se zdůvodněním výběru metody a techniky výzkumu. Tato část představuje případovou studii a metody sběru dat, tedy zúčastněné pozorování a polostrukturované rozhovory. Metodická část popisuje také vyhodnocení dat, etiku výzkumu i možná jeho možná omezení.

V poslední části jsou představeny výsledky výzkumu. Empirickou část práce uzavírá závěr interpretující získaná data.

2 Vymezení tématu, problému, cíle a dílčích výzkumných otázek

Cílem této práce je zjistit, jaké genderové vlivy působí na profesi novináře a novinářky v regionální redakci celorepublikového periodika¹. Hlavní výzkumná otázka zní:

„Jak gender vstupuje do profese novináře a novinářky ve vybrané regionální redakci celorepublikového periodika?“

Součástí práce budou také vedlejší výzkumné otázky, které napomohou k pochopení tématu a zodpovězení hlavní výzkumné otázky. Výzkum bude zaměřen na gender a to, jakým způsobem determinuje působení žurnalistů a žurnalistek v regionální redakci. Podotázky budou rozděleny do čtyř okruhů. Sledováno bude fungování jednotlivých redaktorů a redaktorek, také fungování redakce a její kultury, zda ji ovlivňuje osoba editora či editorky. Bude zohledněn vliv šéfredaktora na chod redakce. Dále budou zkoumány redakční rutiny, například ranní redakční porady, rozdělování témat, rozhodovací proces. Sledována bude také mocenská hierarchie jednotlivých redaktorů a redaktorek v rámci pracovního kolektivu a vztahy v redakci.

Při rozhovorech bude zjišťován názor samotných redaktorek a redaktorů na vliv genderu na jejich práci, vztahy v redakci, zjišťována bude jejich pracovní ambice, jaká je jejich motivace vykonávat profesi novináře či novinářky. Jaké jsou na ně v práci kladené nároky, jak tuto situaci lze skloubit s rodinným životem apod. Při rozhovorech bude zjištěno, jaký je názor dotazovaných na rozdělování témat, zda si myslí, že existují témata vhodná pro ženy a pro muže, nebo zda gender ovlivňuje způsob jejich práce. Zodpovězeno bude také to, jaký vliv má na chod redakce osobnost editora a šéfredaktora.

V rozhovorech s editory bude zjištěno, jak se jeví vztahy vyššího managementu i vztahy mezi redaktorkami a redaktory. Zda se některými z redaktorů či redaktorek zachází jinak než ostatními. Bude jasně popsána náplň práce editorů, redaktorů a šéfredaktora.

Vedlejší otázky jsou v rámci čtyř okruhů stanoveny takto:

○ **První okruh otázek se zaměří na gender v mediální organizaci**

Jaký je v redakci podíl žen a mužů?

Limituje členy redakce příslušnost k genderu?

Liší se způsob práce jednotlivých editorů?

Setkávají se pracovníci/e redakce s nějakým druhem diskriminace?

¹ Kvůli anonymitě respondentů v práci není záměrně uveden název periodika ani město, kde se redakce nachází.

Jakou strategii řízení uplatňuje šéfredaktor redakce?

- **Druhý okruh otázek bude sledovat životní dráhy členů redakce**

Mají členové redakce ambice na povýšení nebo přestup do celostátních médií?

Jaká je časová náročnost jejich profese?

Lze skloubit rodinný život s jejich profesí?

- **Třetí okruh otázek se zaměří na vliv genderu na redakční rutiny**

Jak jsou v redakci rozděleny tematické oblasti?

Má gender vliv na přidělování témat?

Existují ženské či mužská témata?

Jaká je motivace členů redakce?

Vnímají svou profesi jako prestižní?

Ovlivňuje gender redakční porady?

- **Poslední okruh otázek bude sledovat vliv genderu na vztahy v redakci**

Jaká je v redakci hierarchie?

Jak probíhá spolupráce mezi jednotlivými členy redakce?

Jaký je v redakci kolektiv?

Jaké mají redaktoři a redaktorky vztahy s editory či editorkami?

3 Teoretická část, definování pojmů a teorií

V teoretické části budou představeny výchozí teorie, ze kterých bude diplomová práce vycházet. A také zde budou zde definovány základní pojmy. Pozornost bude věnována rovnosti příležitostí, mediální organizaci, redakčním rutinám a kultuře. Další kapitoly se budou věnovat ženám v médiích a také kombinování rodinného a pracovního života.

3.1. Gender, feministické teorie a média

V následující kapitole budou definovány základní pojmy diplomové práce. Představí feministické teorie podle van Zoonen, které se zabývají genderem v médiích. Bude také vysvětleno, jaký vliv a dopad mají média a proč je tedy vhodné se zabývat výzkumem genderu v médiích.

3.1.1 Gender v sociologii

Gender je multiplicitní pojem a v sociologických vědách se vyskytuje zhruba tři desítky let. Původně označoval gramatický rod a někdy je v tomto významu stále používán. V obecné rovině „vyjadřuje, že sociální a kulturní normy ženskosti a mužskosti, které určují, co

znamená být ženou anebo mužem v konkrétním historickém období a v konkrétní společnosti, jsou historicky proměnlivé a že způsoby, jakými jsou uspořádány vztahy mezi muži a ženami ve společnosti, tvoří „přirozeně daný“ a neměnný stav. Sama tato kategorie se vyvíjí spolu s proměnou reflexe toho, co má primárně zachytit, a sice konstrukci mocenské dimenze vztahů mezi muži a ženami i uvnitř těchto skupin.²

Teoretička Joan W. Scott do konceptu genderu také zahrnuje mocenské vztahy a definuje tento pojem jako „základní element sociálních vztahů založených na vnímaných rozdílech mezi pohlavími“³ a zároveň dodává, že gender patří mezi primární způsob označující vztahy moci.⁴ Kvůli tomu, že je gender sociálním aktérem vnímám jako něco daného, přirozeného, co nelze měnit, nebývá gender zpochybňován a jeho pravidla jsou dodržována. Takže muži a ženy konstruují své společenské role podle těchto nastavených pravidel.⁵

Hierarchizující složka genderu se projevuje tzv. maskulinním řádem, který je stejně jako kategorie genderu vnímán jako neutrální, a proto nevyžaduje legitimizaci.⁶ „Nadvláda je podle Bourdieua provázána zapomináním minulosti, což jí dodává zdání univerzální pravdy a nerovnost se pak stává přirozenou.“⁷

I proto se konvence genderu mění pomaleji než společenská realita, a tím dochází k rozporům mezi očekáváním a skutečností. Například se dnes od ženy očekává, že bude

3.1.2 Feministické perspektivy

Při zkoumání redakce genderovou optikou budu vycházet z feministických teorií, proto budou v následující kapitole představeny tři základní perspektivy podle přední teoretičky genderových studií van Zoonen. U každé perspektivy bude také uvedeno, jak jednotlivé přístupy nazírají problematiku genderu v médiích.

Podle van Zoonen jsou feministické teorie mezi sociálními a humanitními vědami specifické tím, jak se zaměřují „na analýzu genderu jako mechanismu, který strukturuje materiální a symbolické světy a to, jak tyto světy zakoušíme“⁸. Podle tohoto přístupu má gender významný vliv na mezilidské vztahy, ale kromě něj je ovlivňují také další faktory jako je například ekonomický status, etnicita a další. Mezi významné faktory patří také moc.

²Maříková, Křížková, Vohlídalová 2012: 35, Křížková 2007: 20

³Scott 1988: 42

⁴Tamtéž

⁵Connell 2002: 23, Křížková 2007: 20

⁶Bourdieu 2000: 13

⁷Maříková, Křížková, Vohlídalová 2012: 21

⁸van Zoonen 1994: 3

Van Zoonen ale vysvětluje, že moc není monolitická, nelze striktně říct, jestli jí některé skupiny disponují a jiné nikoliv, společnost totiž není postavena na striktně vymezených vztazích mezi utlačovanými a utlačujícími.⁹

Následující kategorie vymezené van Zoonen jsou samotnou autorkou považovány za ideální typy, protože feministická praxe i teorie jsou eklektické a čerpají z různých ideologií.¹⁰

3.1.2.1 Liberální feminismus

Z perspektiv van Zoonen je liberální feminismus nejstarší. Čerpala z něj první vlna feministického hnutí. Zastánci liberálního feminismu vidí příčinu nerovného postavení žen ve společnosti v iracionálních **stereotypech** a **genderové socializaci**, které ženu staví do role matky a manželky a označují tuto roli za přirozenou. V rámci genderové socializace si ženy i muži osvojí vlastnosti, které jsou v dané společnosti vnímány jako přirozené pro jejich pohlaví. Ty jsou ale společensky konstruované.¹¹

Křížková k genderové socializaci dodává, že *„probíhá ve všech dosud známých společnostech. Sociální vědci se víceméně shodují na tom, že i když se člověk rodí s určitou genetickou výbavou a předpoklady, hlavní vliv na to, jaké role bude jedinec v životě plnit a hrát, má právě proces socializace. Sociální zkušenost totiž ovlivňuje (aktivuje, spouští nebo blokuje) biologické charakteristiky, se kterými „přicházíme“ na svět. Hlavním argumentem, který vyvrací tezi tzv. sociobiologů některých přírodních vědců o převážně biologickém základu genderových rolí jako „přirozených“ a vrozených¹², je právě lpění a tlak většiny členů společnosti na systematické výchově a učení těmto rolím již od narození – dítěti je podle jeho pohlaví přisouzena barva oblečení (ružová nebo modrá), přesně definovaný typ hraček, určitý charakter („statečný“ klu, „hodná“ holčička) apod. to vše bývá následované jasnou kontrolou a korekcí jednání. Pokud vychovávaný jedinec vybočí ze souboru chování a jednání, které je od něj očekáváno, je na to různým způsobem (včetně trestů) upozorňován. Kdyby měli biologové pravdu, nebyly by podobné sociální procesy a opatření potřebné.“¹³*

Východiskem by mělo být to, že ženy vstoupí *„do oblastí, jimž dominují muži, měly by se ujmout netradičních rolí a rozvinout u sebe maskulinní kvality, aby dosáhly moci a rovnější pozice ve společnosti.“¹⁴*

⁹ van Zoonen 1994: 3–4

¹⁰ van Zoonen 1996: 32

¹¹ van Zoonen 1996: 32 – 35

¹² Například Dawkins, R. 1998. Sobecký gen. Praha: Mladá fronta.

¹³ Křížková 2007: 22

¹⁴ van Zoonen 1996: 34 in Vajbarová 2013: 22

Média takto nastavené genderové role reprodukují a přispívají k jejich udržení. Liberální feministky proto podrobily média kvantitativním analýzám, ve kterých se zaměřují na stereotypní zobrazení genderových rolí - chování, zájmy, vzhled, nazírání na sebe atd.¹⁵ Pracovníci médií by měli genderové stereotypy znát a vědomě by měli přispět k rovnému zobrazování mužů a žen, ukazovat je v netradičních rolích a nepoužívat sexistický jazyk. Na tvorbě médií by se mělo podílet víc žen, aby byly mediální obsahy vyvážené.¹⁶

Van Zoonen vysvětluje: „*Pro liberální feminismus jsou ženy esenciálně stejné jako muži, ale ne rovné.*“¹⁷ Ženy by měly znovu získat rovnost, stejnost, kterou kvůli genderové socializaci ztratily. Měly by se zapojit do oblastí, kde dominovali muži. Tím ale vzniká nový stereotyp „superženy“, která je dokonalá pracující matka a manželka. Tohoto modelu ale není možné stoprocentně dosáhnout.¹⁸

Hypotézu, že více žen v médiích povede ke větší genderové rovnosti, se snažila svým výzkumem potvrdit teoretička Gallagher, ale nepodařilo se jí nashromáždit dostatečné důkazy.¹⁹ Jiné výzkumy poukazují na to, že gender není jediný faktor, který ovlivňuje tvorbu v médiích, a proto mu nelze přisuzovat stěžejní roli²⁰

3.1.2.2 Radikální feminismus

Radikální feministky označují za příčinu nerovného postavení žen ve společnosti patriarchát. Van Zoonen se o něm vyjadřuje jako o „*výsledku vrozeného mužského zkaženého sklonu dominovat ženám, geneticky determinované potřebě, kterou dokážou naplnit – v poslední řadě - použitím své fyzické síly*“²¹

Tento typ feminismu média vnímá jako instituce patřící především mužům, které produkují materiály přispívající k diskriminaci, čímž udržují patriarchální společnost. Jako řešení je označováno vytváření vlastních ženských prostředků komunikace, které nebudou hierarchicky organizované. Hierarchie je totiž označovaná jako součást maskulinní společnosti, a proto by se v médiích vedených ženami nevyskytovala.²²

¹⁵ Vajbarová 2013: 21

¹⁶ van Zoonen 1996: 32

¹⁷ van Zoonen 1996: 38

¹⁸ Vajbarová 2013: 22

¹⁹ de Bruin 2014

²⁰ viz Delano, Henningham, 1995, Weaver, Wilhoit, 1996

²¹ van Zoonen 1996: 35

²² Vajbarová 2013: 23

Na rozdíl od liberálního feminismus, který ženy považuje za esenciálně stejné jako muže, ale odlišné; radikální feminismus považuje ženy za esenciálně odlišné od mužů a současně ne rovné.²³

Podle van Zoonen radikální feminismus ženy nabádá k tomu, „*aby oslavovaly svou odlišnost a bojovaly za opětovné sociální ocenění ženskosti.*“²⁴

3.1.2.3 Socialistický feminismus

Je komplexnější než předchozí dva typy. Do problematiky zahrnuje více faktorů než je gender. Mezi tyto faktory patří například třída, ekonomické postavení, etnicita apod.

Základní koncepty tohoto myšlenkového proudu tvoří reprodukce pracovní síly a ekonomická hodnota domácí práce, ze které kapitalismus profituje a bez které by nebyl udržitelný. Socialistický feminismus sdílí s liberálním feminismem představu o nutnosti začlenit ženy do placené práce. Současně ale usiluje o reorganizaci trhu, v němž by se na výživě a domácích pracích podíleli shodně muži i ženy.²⁵ Moc tak socialistický feminismus považuje za součást socio-ekonomických struktur.²⁶

Socialistické feministky provádějí převážně ideologickou analýzu mediálních textů, protože média považují za ideologické nástroje zobrazující kapitalistickou, patriarchální společnost jako přirozené uspořádání.²⁷

Tento myšlenkový koncept řešení spatřuje v proměně současných médií, tvorbě nových feministických mediálních platforem a hlavně klade důraz na strukturální změny v organizaci práce v médiích a nabízí podobné řešení jako liberální a radikální feminismus.²⁸

Liberální, radikální a sociální feminismus představují tři typy vnímání společnosti, genderové nerovnosti a médií, které ve společnosti reprodukují zažitá genderové stereotypy a hegemonické hodnoty. Každý typ feminismus popisuje příčinu nerovností a také nabízí způsob řešení. Ty jsou ale, stejně jako feminismy samotné, ideálními typy a v praxi se ukazují jejich nedostatky, jak například ukázal výzkum Gallagher v případě liberálního feminismu.²⁹

²³ Vajbarová 2013: 23

²⁴ van Zoonen 1996: 38

²⁵ van Zoonen 1996: 37

²⁶ Vajbarová 2013: 24

²⁷ van Zoonen 1996: 37

²⁸ Vajbarová 2013: 24

²⁹ Viz kapitola 3.1.2.1

3.1.3 Vliv médií na společnost z genderového hlediska

Předchozí kapitola představila základní tři feministické perspektivy, které se mimo jiné zabývají genderem v médiích. Podle nich média konstruují a reprodukují genderové stereotypy, které se zdají být univerzální a stabilní v čase.

Genderová mediální studia se k této problematice staví dvojím způsobem. Jedna větev zastává striktně dichotomní pojetí genderu a zaměřuje se kvantitativní sběr dat mediální produkce. V rámci tohoto proudu se předpokládá, že větší počet žen v médiích povede k větší genderové korektnosti.

Ale už v roce 1988 teoretička Beasley upozornila, že vyšší přítomnost žen v médiích a jiných oborech vede ke snížení prestiže žurnalistiky a menšímu platovému ohodnocení práce.³⁰

Druhá linie odborníků a odbornic v genderových mediálních studiích má za to, že gender není univerzální, ale je **konstruován sociálně a historicky**. Působí na něj kulturní a historické faktory.³¹ K tomu Kimmel dodává, že gender je i vztahový a situační. Takže představu o svém genderu si jedinci utvářejí také ve vztahu k opačnému genderu a ve specifických sociálních situacích.³²

Do druhého proudu se řadí také van Zoonen, která gender vysvětluje **dynamicky** - jako jistý diskurs, soubor překrývajících se popisů, které mohou být vzájemně protichůdné a odkazují k odlišnosti pohlaví. Tyto popisy vycházejí z ekonomických, politických, sociálních a dalších nediskursivních kontextů, které gender reguluje. Gender je vepsán do subjektů. Nemá tedy jasně definované vlastnosti, je spíše součástí procesu, ve kterém jedinci konstruují vlastní identitu.³³

Studovat mediá genderovou optikou je vhodné kvůli tomu, že, jak už bylo řečeno, se podílejí na socializaci jedinců. Gallagher to dokládají téměř všechny mediální analýzy zaměřené na gender. Jejich shodná zjištění hovoří o tom, že média pracují s typizovanými modely chování a posilují stereotypy. Ženy jsou stereotypně zobrazovány ale také zapojovány do mediální produkce.³⁴

„Když publika čtou noviny, dívají se na televizní zpravodajství nebo poslouchají rozhlasové zprávy, obecně přijímají to, co je jim předkládáno, jako ‚pravdu‘. [...]Když jsou ženy a muži zobrazováni genderově stereotypním pohledem, ovlivňuje to chování, jednání i

³⁰ Beasley 2007: 24

³¹ Carter, Steiner 2004: 3

³² Kimmel 2000: 90

³³ Vajbarová 2013: 25 – 28, van Zoonen 1994: 32- 33

³⁴ Gallagher 1981: 22, 28-30

*přístup společnosti, což má zase dopad na vývoj společnosti, míru genderové rovnosti a na ženská práva.*³⁵ Tento jev ovlivňuje nejen zobrazování respondentů, ale také producentů obsahu médií a jejich spojování s určitými tématy. Důsledek těchto stereotypních zobrazování jsou stereotypní očekávání v běžném životě. Od mužů a žen jsou očekávány pouze některé vlastnosti, role apod.³⁶

Tento způsob zobrazování konzumenti médií považují za pravdivý, bez ohledu na to jakkoli se odlišuje od jejich žité zkušenosti. Což bývá označováno jako konstrukce reality. Carter se Steiner tento jev popisují tak, že média realitu nezrcadlí, ale spoluvytvářejí představu o tom, co by jako realita mělo být považováno.³⁷

Je nutné říct, že mediální sdělení nemá pouze jednu možnou interpretaci. Podle McQuail a kulturalisté poukázali na to, že zprávy mohou být dekódované odlišně různými skupinami a také jinak, než zamýšleli autoři zpráv. Na mediální sdělení se proto nahlíží jako na polysémické a otevřené s několika možnými interpretacemi.³⁸

3.2. Rovnost příležitostí

Tato podkapitola bude zaměřena na genderové stereotypy a předsudky. Nejprve bude vysvětlena rovnost příležitostí a na ni navazující diskriminace. Další část předloží legislativní opatření, které se zaměřují na diskriminaci a genderovou rovnost. Po té budou definovány pojmy stereotyp a předsudek. Bude také vysvětleno, jak se tyto pojmy budou v této diplomové práci používat. Kapitola se bude věnovat také genderové segregaci na trhu práce a představí základní typy pracovní genderové diskriminace označované jako skleněné fenomény.

3.2.1 Rovnost příležitostí

Podle Matouška je rovnost příležitostí definovaná jako rovnost přístupu ke vzdělání, bydlení, práci, zdravotní péči, vlivu na veřejné dění, přístupu k sociálnímu zabezpečení, k informacím bez ohledu na pohlaví, rasu, věk, náboženství nebo sexuální orientaci.³⁹

Nerovnost žen není založena pouze na biologii, ale i na stereotypním vnímání, které ženám a mužům přisuzují jisté charakteristiky. Už Giddens hovoří o hlavním faktoru, který ovlivňuje kariéru žen. A tím je přesvědčení, že žena má vždy práci až na druhém místě po péči o děti a rodinu. V tomto kontextu je zmíněn britský výzkum, který analyzoval postoje

³⁵ Pesántez-Calle in Macharia, Ndangam, O'Connor 2010: 37

³⁶ Gallagher 2004: 157

³⁷ Carter, Steiner 2004: 2

³⁸ McQuail 1997: 18-19

³⁹ Matoušek 2008: 128

zaměstnavatelů při přijímacích pohovorech. Ženy se vždy ptali na děti na rozdíl od mužů, údajně proto, že ženy budou více žádat o dovolenou, nebo o uvolnění z práce při nemoci dítěte. Zaměstnavatelé automaticky předpokládali, že péče o děti je pouze na matce, nikoli na obou rodičích.⁴⁰

*„Příčiny a důsledky genderové segregace lze jen velmi těžko oddělit, jelikož jde o propojený systém, kde se jednotlivé jevy vzájemně reprodukuje.“*⁴¹ Nerovnosti se stále udržují a podílejí se na nerovném zacházení. To vede k zachování nerovností.

3.2.2 Diskriminace

Od rovnosti příležitostí je neoddělitelně spojena diskriminace. Za ni *„považujeme stav, kdy jsou jedné skupině lidí upírána práva a příležitosti, jimiž disponují druzí (například když černoch nesmí dostat určitou práci, zatímco běloch ano). Velmi často jsou sice příčinou diskriminace předsudky, ale přesto je mezi těmito dvěma kategoriemi nutno rozlišovat, protože mohou existovat nezávisle na sobě.“*⁴²

Základem diskriminace založené na příslušnosti k pohlaví je tzv. **genderové schéma**, což je *„souhrn stereotypních charakteristik přisuzovaných jednomu pohlaví bez ohledu na individuální rozdíly“*⁴³ Křížková a Pavlica hovoří o dvou druzích diskriminace, a to **genderová diskriminace v přístupu k zaměstnání a v zacházení v zaměstnání.**

Podle antidiskriminačních zákonů nelze s lidmi zacházet odlišně na základě obecných charakteristik, pouze na základě jejich individuálních vlastností. V tomto zákoně 198/2000 Sb. se hovoří o několika druzích diskriminace – přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Přímou a nepřímou diskriminaci koná zaměstnavatel konkrétním jednáním, nebo jeho opomenutím v případech, ve kterých je zaměstnavatel podle zákona povinen jednat.

Jako **přímá diskriminace** je v zákoně: § 2 odst. 3 ADZ (ČR. Zákon č. 198/2009 Sb.) definována následovně: *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání,*

⁴⁰ Giddens 1999: 300-325

⁴¹ Křížková, Sloboda 2009: 31

⁴² Giddens 1999: 231

⁴³ Křížková, Pavlica 2004: 73

víry či světového názoru.“ Jako příklad přímé diskriminace Havelková uvádí odlišné odměňování mužů a žen na stejné, nebo srovnatelné pozici.⁴⁴

Oproti tomu **nepřímá diskriminace** se ve stejném zákoně rozumí jako „takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“⁴⁵ Havelková jako příklad nepřímé diskriminace zmiňuje nastavení takového požadavku, který častěji splňují muži než ženy.⁴⁶

Diskriminace se týká nejen přijímacích postupů, ale také platových podmínek, kariérního růstu a dalších odvětví. „Dokud bude většina populace považovat za samozřejmé, že rodičovské povinnosti nelze dělit rovným dílem, budou problémy zaměstnaných žen přetrvávat.“⁴⁷

3.2.3 Legislativa upravující rovné příležitosti a diskriminaci

V české legislativě je několik zákonů, které ošetřují rovnost příležitostí a diskriminaci. Další zákony fungují na mezinárodní úrovni, nebo působí na úrovni Evropské unie.

První zásadní zákon, který zrovnoprávňoval ženy, byla úprava Ústavy z roku 1920, která ženám zaručovala **volební právo**.⁴⁸ Aktuální **Ústava a Listina základních práv a svobod** (Parlament ČR, 1992) zaručuje rovné právo žen a muž na spravedlivou odměnu. O rovném ohodnocení říká „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (Čl. 3 odst. 1) „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ (Čl. 28)

Rovné zacházení na pracovním trhu by měl zaručovat **zákoník práce** (Zákon č. 262/2006 Sb.) a **zákon o zaměstnanosti** (Zákon č. 435/2004 Sb.). Ten upravuje rovný přístup k zaměstnání. Zakazuje diskriminaci v inzerci zaměstnání (§ 12 odst.), při přijímacím pohovoru (§ 12 odst.) a ošetřuje i kritéria pro výběr zaměstnance (§ 4 a) - § 12 odst.).

⁴⁴ Havelková 2013: 7

⁴⁵ § 3 odst. 1 ADZ (ČR. Zákon č. 198/2009 Sb)

⁴⁶ Havelková 2013: 7

⁴⁷ Giddens 1999: 323

⁴⁸ Nedvěďová 2016

Diskriminací se zabývá také **zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací** (Zákon č. 198/2009 Sb.), který ošetřuje i diskriminaci během těhotenství. Přesně říká: „*Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*“⁴⁹ Naopak tento zákon vymezuje i tři výjimky, kdy se o diskriminaci nejedná: „*Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené...*“⁵⁰ „*Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, ...*“⁵¹ „*Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.*“⁵² „*[...] Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.*“⁵³

V české legislativě se rovnými příležitostmi a diskriminací zabývá také **zákon o inspekci práce** (Zákon č. 251/2005 Sb.) a **zákon o veřejném ochránci práv** (Zákon č. 349/1999 Sb.)

Na mezinárodní úrovni tuto problematiku řeší **Všeobecná deklarace lidských práv** (United Nations, 1948) ustanovuje princip rovné odměny za stejnou práci: „*Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. Každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba jinými prostředky sociální ochrany.*“⁵⁴

⁴⁹ § 2 odst. 4 ADZ

⁵⁰ § 6 odst. 3 ADZ

⁵¹ § 6 odst. 5 ADZ

⁵² § 7 odst. 2 a 3 ADZ

⁵³ § 16 odst. 3 ZP

⁵⁴ Všeobecná deklarace lidských práv 1948: článek 23, odstavce 1 a 2.

Dále pak **Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen** (18. 12. 1979), ke které se hlásí více než 170 států. V tehdejší Československé socialistické republice vstoupila v platnost 18. 3. 1982 (62/1987 Sb.). A díky 10 článku Ústavy stále patří do českého práva.

Na mezinárodní úrovni je nutné zmínit také **Pekingskou akční platformu**, která byla vytvořena v září 1995 na světové konferenci OSN nevládními organizacemi a zástupci 189 vlád. Zaměřuje se na odstranění překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Určuje 12 hlavních oblastí, představuje cíle a doporučuje kroky ke zlepšení. Mezi vytyčenými oblastmi jsou mimo jiné i média, ve kterých by Platforma měla zajistit rovný přístup k informacím a odstranění genderových stereotypů v médiích.⁵⁵

Důležitý je také **Opční protokol** k Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, který je dle článku 10 Ústavy také součástí českého práva. A stejně jako Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, je nadřazen k českým zákonům. V České republice vstoupil Opční protokol v platnost 26. 5. 2001 ve Sbírce mezinárodních smluv (MZV č. 57/2001 Sb. m. s.).⁵⁶

V rámci práva **Evropské Unie** ošetřují tuto problematiku následující dokumenty: Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání, Směrnice Evropského parlamentu a rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, Směrnice Rady 99/70/ES a dále čísla 75/117/EHS, 97/81/ES, 76/207/EHS, 96/34/ES a 97/80/ES), **Lisabonská smlouva**, která posílila genderovou rovnost tím, že tento princip zahrnuje mezi hodnoty a cíle EU ve smlouvě o fungování Evropské unie. Dále je nutné zmínit také směrnici č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy, která ukládá povinnost odstranit diskriminaci v legislativě, zásady rovného odměňování pro ženy a muže a možnosti vystoupit proti diskriminaci bez rizika propuštění.⁵⁷

3.2.4 Předsudky a stereotypy

S diskriminací souvisí předsudky a stereotypy. Oba pojmy jsou vykládány jako iracionální názory o druhých lidech, popř. situacích.

⁵⁵ 15 let Pekingské deklarace a akční platformy – čas na hodnocení? *Feminismusz* [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/15-let-pekingse-deklarace-a-akni-platformy-cas-na-hodnoceni>

⁵⁶ Dandová 2005: 7

⁵⁷ Havelková 2013:34

Předsudek je emocionálně zabarvený a vztahuje se k lidem nebo situacím. Často je utvářen z neúplných nebo nepřesných informací a velmi obtížně se mění.⁵⁸

Stereotyp Matoušek definuje jako „*předsudečné zobecněné přesvědčení určující očekávání.*“⁵⁹ Mají dlouhodobý charakter, nejsou založené na vlastní zkušenosti a zjednodušují rozhodování.

Rozdíl mezi předsudkem a stereotypem není jasně vymezený. Někteří autoři mají za to, že předsudky jsou negativní, ale stereotypy mohou mít negativní i pozitivní povahu. Naopak Průcha (2004) uvádí, že někteří autoři tyto pojmy nerozlišují.⁶⁰ K tomuto pojetí se přikloní i tato diplomová práce a předsudky a stereotypy se v ní nebudou rozlišovat.

V obecné rovině lze **genderový stereotyp** popsat jako „*tradiční a často i diskriminační představy o typicky mužských a ženských vlastnostech a o rolích a pozicích mužů a žen ve společnosti.*“⁶¹ Mohou se týkat určitých druhů obyvatelstva, ras, národů nebo skupin. Často souvisí s předsudky a odolávají změnám.⁶²

S feminitou je stereotypně spojena například emocionalita, spolupráce, prozíravost, hádavost, nižší inteligence, oproti tomu s maskulinitou se pojí vlastnosti jako racionalita, zručnost, soutěživost, síla, individualismus, bezcitnost.⁶³

Tyto stereotypy se objevují i v médiích, projevují se například v pravidelném zobrazování určitých témat a v reprodukování jistého vidění světa. Tím média upevňují stereotypní vnímání role ženy.⁶⁴

3.2.5 Genderová segregace na trhu práce

Genderová struktura společnosti a její normy se promítají také do podoby trhu práce a podoby organizací, a tak se lze stále setkat s genderovou segregací. Díky této segregaci je například v některých odvětvích více zastoupený pouze jeden gender, a obvykle jsou tyto pozice vnímány jako vhodné pouze pro ženy nebo pro muže. Existují ale tzv. **integrované oblasti**, ve kterých se poměr zastoupení žen a mužů vyrovnává.⁶⁵

V rámci genderové segregace trhu práce se rozlišují dva typy. Horizontální a vertikální segregace označují genderování organizací na hierarchické a strukturní úrovni.

⁵⁸ Jandourek 2007: 46, Nakonečný 1995: 68

⁵⁹ Matoušek 2008: 215

⁶⁰ Průcha 2004: 25 - 30

⁶¹ *Socioweb: Sociologický magazín* [online]. Praha [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=352&lst=115>

⁶² Uhrová 2012: 24

⁶³ Vajbarová 2013: 25

⁶⁴ Kubálková 2011: 38

⁶⁵ Křížková 2009: 58

Horizontální segregace je termín, který označuje situaci, kdy je v určitém odvětví nebo povolání vyšší koncentrace žen nebo naopak mužů. Tato povolání nebo celé oblasti jsou vnímány jako typicky „mužská“ či naopak typicky „ženská“.⁶⁶ Horizontální segregace bývá konstantní, Anker⁶⁷ tvrdí, že je to prakticky neměnná a univerzální charakteristika sociálně-ekonomických systémů. Naopak Franco tvrdí, že má poměr žen v některých oblastech tendenci růst.⁶⁸

Vertikální segregace je definovaná jako nerovné zastoupení žen nebo mužů v určité pozici v rámci zaměstnanecké hierarchie (například na vedoucích pozicích).⁶⁹

3.2.6 Skleněné segregační fenomény

Jako skleněné fenomény jsou označovány speciální typy horizontální a vertikální genderové segregace.

Skleněný strop je případem vertikální segregace. Toto pojmenování (1984) označuje neviditelnou bariéru, která ženám zabraňuje povýšení do důležitých a rozhodovacích pozic. Vysvětluje se dvěma způsoby. První akcentuje genderovou socializaci, díky které ženám chybí vhodné dovednosti a vlastnosti pro vysoké pozice. Druhé vysvětlení zpochybňuje povahu pracovního prostředí, ve kterém se ženy musí s nerovnými podmínkami smířit.⁷⁰ Skleněný strop se může týkat jakéhokoli zástupce minoritní skupiny, nejen žen. Ženy jsou takto diskriminované v pozicích, které jsou vnímány jako typicky mužské. Obdobně se muži se skleněným stropem setkávají v situacích, kdy se ucházejí o pozici, která je vnímána jako typicky ženská.⁷¹

Tokenismus souvisí s fenoménem skleněného stropu. Žena, která skleněný strop překoná, se stává tzv. tokenem. Přestává být vnímána jako individuální osoba, ale pohlíží se na ni jako na ztělesnění skupiny a její chování má vliv na vnímání této skupiny, kterou zastupuje.⁷²

V této souvislosti Ciglerová zmiňuje tzv. **syndrom první generace manažerek**. Který popisuje jako situaci, kdy se žena, která překoná skleněný strop a dostane se na vedoucí pozici, se cítí ohrožena ostatními ženami. Vnímá je jako konkurentky a ohrožení, a proto se je snaží zlikvidovat.⁷³

⁶⁶ Reskin 1993: 52

⁶⁷ Anker 1998: 48

⁶⁸ Franco 2007 in Zajíčková 2015: 14

⁶⁹ Valentová, Šmídová, Katrňák 2007: 43

⁷⁰ Powell in Davidson 2000: 237

⁷¹ Brnáková 2008: 25

⁷² Ciglerová 2007: 14

⁷³ Tamtéž

Skleněné stěny jsou typem horizontální segregace. A označují stav, kdy jsou ženy převážně zaměstnávány na genderově stereotypních pozicích. Kvůli tomu nemůžou získat praxi, která je vyžadována u řídicích pozic nebo u jiných zaměstnání. Jsou tak zvané za skleněnými stěnami, které by musely překonat, aby mohly usilovat o následné překonání skleněného stropu.⁷⁴

Skleněný útes označuje jev, kdy je žena povýšena v situaci, když se podniku nedaří. K dosazení ženy do vysoké pozice se vedení uchyluje jako k poslední možné záchraně. Ale vzhledem ke stavu firmy problémy přetrvávají. Zdánlivě se pak potvrzuje stereotyp, který ženy vidí jako neschopné vedení. Skleněný útes je druh vertikální segregace.⁷⁵

Otáčivé dveře kromě efektu skleněného útesu se ženy na vyšších pozicích potýkají také s fenoménem otáčivých dveří. Kvůli mužské převaze ve vyšším managementu jsou organizační struktury vedení nastaveny podle mužských kritérií, které ženám ztěžují setrvání v takovém prostředí. Ženy tak bývají nuceny z pozice odejít.⁷⁶

3.3. Mediální organizace

Mediální organizace jsou podle Trampoty a Vojtěchovské „*subjekty založené za účelem vytvářet a šířit mediální obsah. Jsou složeny z jednotlivých částí, které dohromady tvoří konzistentní jednotku (televizní nebo rozhlasovou stanici, vydavatelství, provozovatele internetového portálu atp.)*“⁷⁷

3.3.1 Gender v mediálních organizacích

Mediální pracovníci a pracovnice ovlivňují mediální obsah. Do jejich tvorby se promítají získané životní zkušenosti a názory. Podle Kubátové muži a ženy žijí odlišné životy. Každý z nich během dospívání prožije jiný průběh **genderové socializace** a okolí od nich očekává odlišný způsob života. Proto muži a ženy mají odlišný způsob mediální tvorby.⁷⁸ Mužům v médiích bývají svěřovány tzv. tvrdé zprávy (viz 3.4.5.1) a ženy dostávají na starosti měkké zprávy, které se pojí s tématy jako je rodina, školství, zdravotnictví, nebo sociální oblasti.⁷⁹ Steiner uvádí, že muži redaktoři vidí gender jako nedůležitý. Dle jejich názoru mediální tvorbu ovlivňují více ekonomické, technologické faktory a publikum.⁸⁰

⁷⁴ Vinnocombe 2000: 16

⁷⁵ Králíková 2006: 46

⁷⁶ Yamagata 1997: 570

⁷⁷ Trampota, Vojtěchovská 2010: 60

⁷⁸ Kubátová 2011: 38

⁷⁹ Gender Studies. *Analýza přítomnosti žen ve zpravodajství médií*. Ostrava, 2003.

⁸⁰ Steiner 2009: 42-55

Se vznikem feminismu se poměr žen v redakcích stále zvyšuje. McQuail tvrdí, že se zvyšuje jejich přítomnost kvůli zaměření orientace na ženskou část publika. Také zmiňuje, že feminizace bývá spojována s negativními stereotypy, jako je senzacechtivost, trivializace apod., které vedou k úpadku médií.⁸¹ Ross připomíná obavu odborníků, že vyšší počet reportérek povede ke snížení statutu profesí a změně hodnot.⁸²

3.3.2 Segregace v mediálních organizacích

Segregace v českých médiích byla předmětem několika kvantitativních studií, které ale neodhalují příčiny tohoto jevu ani jeho důsledky a pouze mapují poměr mužů a žen v médiích a v jejich vyšším managementu. Tyto studie pomohou nastínit, jaká je genderová situace v médiích v České republice.

„Podle výzkumu EIGE existuje v médiích vertikální a horizontální segregace. V prvním případě jsou ženy zastoupeny na nižších postech a chybí v rozhodovacích a řídicích pozicích. V případě druhém se dostávají do vyšších pozic v managementu především v případě žánrových médií zaměřených na ženy, naopak magazíny orientující se převážně na politiku nebo ekonomiku jsou řízeny spíše muži.“⁸³

Navzdory zvyšujícímu se počtu žen v redakcích jsou zaměstnané převážně na nižších postech, nebo místech, které nemají přímý vliv na obsah média. Takže řídicí pozice jsou stále obsazeny muži.⁸⁴ Ženy jsou povyšovány méně často a mají nižší platy.⁸⁵

„Šéfredaktorské pozice v českých médiích, která mají klíčový vliv na agendu (tj. určují, o jakých událostech se veřejnost dozví), v současné době zastávají výhradně muži. [...]Dále z celkového počtu 187 porovnávaných vedoucích a manažerských pozic jich 46 zastávají ženy, jejich podíl na vedení tedy činí 24,6 %.“⁸⁶

Podle analýzy serveru Datová žurnalistika je v klíčových médiích podíl žen a mužů v managementu a vedoucích pozicích roven 46:141 (výzkum byl proveden k datu 15. 6. 2105). Například v radách veřejnoprávních médií jsou pouze čtyři ženy, oproti 27 mužům.

⁸¹ McQuail 2009: 78

⁸² Ross 2001: 123

⁸³ Kongres žen: V Česku chybí ženy v rozhodovacích pozicích v médiích[online]. 2016 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://kongreszen.cz/v-cesku-chybi-zeny-v-rozhodovacich-pozicich-v-mediich/>

⁸⁴ Stejner 2009: 53

⁸⁵ de Bruin 2014

⁸⁶ Kongres žen: V Česku chybí ženy v rozhodovacích pozicích v médiích[online]. 2016 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://kongreszen.cz/v-cesku-chybi-zeny-v-rozhodovacich-pozicich-v-mediich/>

V Radě pro rozhlasové a televizní vysílání jsou pak tři ženy a devět mužů. Zastoupení žen je tedy vždy menší než 20 %.⁸⁷

V sedmnáctičlenném vrcholovém managementu České televize nalezneme pouze dvě ženy (jejich podíl činí 12 %). Mezi vedoucími zpravodajství a publicistiky působí pět žen a šestnáct mužů, tedy 24 %. O něco vyšší je genderový podíl v České tiskové kanceláři, kde pracuje ve vysokém managementu jedna žena jako tisková mluvčí a jedenáct mužů. Vedoucí redakce jsou v pěti případech muži a ve dvou ženy (podíl je 29 %). Nejvyšší podíl zastoupení žen ve vedení má Český rozhlas (40 %). Ve vysokém managementu působí jedna žena a pět mužů a ve vedení zpravodajství a publicistiky jsou čtyři ženy ku šesti mužům.⁸⁸

V komerčních médiích je situace příznivější ve vedoucích pozicích redakce. V Mladé frontě DNES je na vedoucích pozicích v 58 % žena (7:5), na iDnes.cz ve 29 % (7:17), v Lidových novinách v 26 % (5:14), v ihned.cz 42 % (3:4). Nejhůře jsou ženy zastoupeny v Hospodářských novinách (14 %) a na Aktuálně.cz (19 %).⁸⁹

Z uvedených dat jasně vyplývá, že se s tzv. **skleněnými fenomény** setkáváme i v mediálním průmyslu v České republice. Velká část odborníků⁹⁰ skleněný strop považuje za možnou hlavní příčinu genderové nerovnosti v médiích.

„Neslavný skleněný strop možná utrpěl pár trhlin v malé, i když nepochybně vlivné části médií, ale stále nebyl ještě rozbit. Jinde v médiích je strop – skleněný nebo jakýkoliv – tak vysoko nad ženami, že je pro většinu žen zcela v nedohlednu.“⁹¹

Prolomení skleněného stropu navíc bývá velmi náročné kvůli **tokenismu** (viz výše). Kanter navíc uvádí, že tokeni jsou vystaveni vyšší míře stresu. „[...]Daleko častěji (jsou) konfrontováni ostatními kolegy, což posiluje stres. Dominantní skupina na pracovišti se navíc k zástupcům tokenů chová jako k outsiderům a vylučuje je z neformálních sítí.“⁹² Opačně je to ale v situaci, kdy je tokenem muž a vyskytuje se v pozici, která je stereotypně připisována ženám.⁹³ Tento jev je popisován jako **skleněný výtah**. Muži v těchto pozicích jsou velmi rychle povyšováni bez ohledu na jejich profesní kvality.⁹⁴

⁸⁷ *Datová žurnalistika: Jak média ovlivňují realitu* [online]. 2016 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.datovazurnalistika.cz/jak-media-ovlivnuji-realitu/>

⁸⁸ Tamtéž

⁸⁹ Tamtéž

⁹⁰ Například Byerly 2011: 27, Fleming, Chambers, Steiner 2004: 10, Morna 2007: 26, Nicholson 2007: 37-40

⁹¹ Joseph 2004: 170

⁹² Kanter in Curran 2003: 281

⁹³ Williams 1992: 253, 256-257

⁹⁴ Kanter in Curran 2003: 281

Byerly zkoumala postavení žen v médiích a ve 20 zemích z 59 narazila na problém skleněného stropu. Studie dokázala, že se **skleněný strop** vyskytoval i tam, kde se poměr mužů a žen blížil vyrovnanému stavu.⁹⁵

Výraznou překážkou v kariéře bývá pro ženu i problematika neformálních vztahů. Žena bývá z neformálních akcí (mužských) kolegů vyřazována a nezapojí se do tzv. **oldboys network**, což ji znevýhodňuje v případě dalších výběrových řízení. Nicholson totiž zjistila, že muži mají tendenci preferovat jiného muže, o kterém si myslí, že je jim podobný.⁹⁶ Van Zoonen doplňuje, že vyřazení z neformálních vztahů má za následek horší zařazení do kolektivu a ochuzení o pracovní dovednosti, které mohou mít význam při povyšování.⁹⁷

V audiovizuálních médiích se ženy kromě jiného setkávají také diskriminací na základě věku a atraktivního vzhledu.

3.4 Redakční rutiny

Na procesu výroby mediálních sdělení se významně podílí redakční (mediální) rutiny. Jde o ustálené postupy, které umožňují zpracování i neočekávaných událostí. Lze je nalézt při všech typech činnosti v médiích, vytvářejí pevný rámec produkce, čímž jsou pro žurnalisty užitečné.⁹⁸

Významnou měrou se podílejí také na udržování stávající rozložení moci v redakci a potlačují individuální přístup jednotlivce. Tyto rutiny je nutné sledovat a analyzovat, aby bylo možné pochopit fungování redakcí, respektive samotných médií. Redakční rutiny se projevují během celého procesu zpracování událostí. Patří mezi ně redakční porady, přidělování témat i prostoru v periodiku, vytvářejí zvyky a hodnoty v prostředí, ve kterém se žurnalisté nacházejí. Existující rutiny posilují dominantní redakční kulturu a do značné míry zajišťují její pokračování.⁹⁹

Jiráček s Köpplovou dodávají, že redakční rutiny mají také vliv na výběr témat, která se v médiu objeví. Dokonce ovlivňují i způsob zpracování.¹⁰⁰

3.4.1 Redakční porady

Redakční porady mají v mediálních rutinách nezastupitelné místo. Právě během nich se hodnotí předchozí práce a přidělují se nová témata. A také se tehdy nejvíce projevují vztahy

⁹⁵ Byerly 2011: 28

⁹⁶ Nicholson 2007: 38

⁹⁷ van Zoonen 1994: 52

⁹⁸ Jiráček, Köpplová 2003: 76

⁹⁹ Burton, Jiráček 2001: 102-106

¹⁰⁰ Jiráček, Köpplová 2003: 76

na pracovišti. Toto potvrzuje i Gallego s kolektivem tvrdí, že kromě praktické funkce mají porady „symbolickou funkci pro reprezentaci moci a autority starších členů organizace.“¹⁰¹

Podle Melin-Higgins redakční porady pomáhají zachovat stávající redakční kulturu, například redaktorkám zabraňují stát se „jednou z kluků“ při přidělování témat a zachovat tak dominantní zavedený pořádek.¹⁰²

Mocenské vztahy v redakci mohou být vyjádřeny i tím, kolik se na poradách věnuje prostoru jednotlivým tématům, v jakém pořadí jsou témata navrhována. Kdo má při poradách více nebo méně prostoru k vyjádření. Roli hrají i ironické narážky.¹⁰³

Symbolický význam porad potvrzují také Clayman a Reisner, kteří sledovali editorské rozhodnutí. Odhalili, že hodnocení práce na poradách před kolektivem je i aktem sociálních vztahů, editoři nebrali v úvahu pouze samotné články, ale i sociální vazby. Které se na poradách mohou posilovat, nebo narušovat.¹⁰⁴

Redakční porady mají nezastupitelnou praktickou funkci. Určuje se při nich obsah nadcházejících vydání a rozděluje se práce. Během porad mají redaktoři a vedení také možnost zhodnocení předchozí práce. Kromě této praktické funkce mají také funkci mocenskou. V průběhu porad totiž dochází také k demonstraci moci, autority a prestiže, čímž je možné udržovat stávající redakční kulturu.

3.4.2 Profesionalizace

Hallin a Mancini definují profesionalizaci pomocí tří indikátorů – **autonomie** (míra kontroly pracovního procesu ze strany vedení); vlastní **normy profese** a orientace na **veřejnou službu**. Tyto indikátory jsou zaměřeny na fungování a roli ve společnosti než na pracovní novinářské postupy.¹⁰⁵

Volek a Jiráček u profesionalizace zdůrazňují, že tento pojem není jednoznačně definovaný, odborníci a odbornice se neshodují, zda jde o profesi s jasnými pravidly. Někteří o žurnalistice dokonce hovoří jako o semi-profesi, která leží na pomezí politické činnosti, řemeslem a uměním.¹⁰⁶

Profesionalizace se pojí s vnímáním prestiže té které profese, a proto se žurnalisté snaží nezpochybnitelné profesionalizace dosáhnout. Dosahuje se jí pomocí dlouhodobé přípravy,

¹⁰¹ Gallego a kol. 2004: 53

¹⁰² Melin-Higgins 2004: 208

¹⁰³ Gallego a kol. 2004: 55 - 56

¹⁰⁴ Clayman, Reisner 1998: 194

¹⁰⁵ Hallin, Mancini 2008: 65

¹⁰⁶ Jiráček, Volek 2006: 22-23

ale je nutné si také osvojit normy a pravidla profese. Žurnalisté si je osvojují pomocí socializace, když začnou vykonávat dané povolání.¹⁰⁷

Volek a Jirák dávají do souvislosti s profesionalizací také sebe-pojetí samotných žurnalistů/tek. Poslední transformace role žurnalistiky proběhla po změně režimu v roce 1989. Po revoluci se do profese vrátili zkušení lidé a také přišla nová generace. Do procesu tvorby médií výrazně vstoupily moderní technologie a komercializace, které měly za následek, že stále častěji měli novináři/ky spíše administrativní roli. V jejich výzkumu se žurnalisté nejčastěji vnímali jako pátračsko-advokáti, druhá nejpočetnější skupina žurnalistů vnímala především svou osobní rovinu a upřednostňovala svůj kariérní pracovní postup. Třetí skupina se vnímala jako tvůrce veřejného mínění.¹⁰⁸

3.4.3 Profesionalizace a gender

Odbornice Ross a Carter říkají, že normy nastolené v médiích vypadají neutrálně. Budovaly se od vzniku žurnalistiky a existuje tendence do nich neprojektovat genderové hledisko a nahlížet na ně jako na samozřejmé. Je pak složité na ně aplikovat genderovou optiku, protože si je všichni začínající žurnalisté (bez ohledu na gender) osvojují stejně.¹⁰⁹

Gallego se svým kolektivem v tomto kontextu hovoří o tzv. druhé socializaci. Tou první ženy projdou v průběhu dospívání, kdy se učí být ženou. Druhá socializace začne s nástupem do mediální praxe, kdy si ženy (i muži) osvojují pravidla médií a projdou maskulinním socializačním procesem. Během druhé socializace se mohou potlačit prvky osvojené v první socializaci, které souvisí s ženskou stránkou osobnosti.¹¹⁰

Fleming, Chambers a Steiner dokonce hovoří o tom, že aby byla žena vnímaná jako profesionálka, musí přijmout dominantní maskulinní hodnoty spojené s danou profesí.¹¹¹

Van Zoonen upozorňuje na paradox, kdy se od žen očekávají jisté femininní vlastnosti a zároveň by měly splňovat maskulinní profesní kritéria. Dále tato autorka dodává, že hodnoty žen mohou být velmi odlišné, stejně jako je to u mužů.¹¹²

3.4.4 Ženská vs. mužská žurnalistika

Lze se setkat s pojetím, které rozděluje žurnalistiku na mužskou a ženskou. Ta ženská se orientuje především na tzv. měkké zprávy a témata ze soukromého sektoru. U žen novinářek se předpokládá empatie s ostatními lidmi, kooperativní přístup, upřednostňování žen jako

¹⁰⁷ Jirák, Volek 2006: 22-23

¹⁰⁸ Jirák, Volek 2006: 22, 36-37

¹⁰⁹ Carter, Ross 2011: 1149

¹¹⁰ Gallego a kol. 2004: 59

¹¹¹ Fleming, Chambers, Steiner 2004: 105

¹¹² van Zoonen 1994: 54

respondentů i jejich perspektiv. Také se u nich předpokládá, že se budou snažit informace podat v širším kontextu, jejich přístup bude pedagogičtější. Oproti tomu muži mají působit ve veřejné sféře a vytvářet tzv. tvrdé zprávy. Jejich přístup je vnímán jako neutrální a objektivní, ale také pátračský. Snaží se odhalit fakta, které okamžitě předávají čtenáři bez většího backgroundu. Muži na rozdíl od žen dodržují pouze profesní etiku a nehledí na důsledky, nebo morální odpovědnost.¹¹³

S obdobnou dichotomizací žurnalistických vlastností žen a mužů souhlasí i další odborníci. Například Fröhlich, Schulman nebo van Zoonen.¹¹⁴

V kontextu vyššího počtu žen v médiích se hovoří o tzv. feminizaci zpravodajství. S tímto procesem jsou spojovány také termíny jako tabloidizace, infotainment, popularizace nebo komercializace.¹¹⁵ Van Zoonen upozorňuje na to, že příčinou změny médií nemusí být vyšší míra žen mezi žurnalisty, ale že změny, které jsou s tímto procesem spojovány, patří mezi čtyři znaky komercializace. Tedy orientace na potřeby publika, emocionalitu, senzacechtivost a zájem o lidské příběhy. Nelze však jednoznačně říct, zda za těmito prvky stojí právě ženy, nebo zmíněná komercializace médií, které chtějí oslovit stále větší publika.¹¹⁶

3.4.5 Tvrdé a měkké zprávy

Zprávu například Stephense definuje jako „*novou informaci o subjektu veřejného zájmu, o kterou se zajímá určitá část veřejnosti*“¹¹⁷. Zpráva referuje o faktech a událostech. Měla by být „*přesná, vyvážená, nepředpojatá a poctivá jak při výběru, tak při ztvárnění a následné prezentaci, nestranná, ověřená přinejmenším ze dvou nezávislých zdrojů, aktuální, včasná, jasná a srozumitelná. Na rozdíl od publicistiky nemá obsahovat novinářův názor, pouze tlumočit fakta. Z tohoto hlediska je přísně neosobní.*“¹¹⁸

Aby událost média zaujala, musí splňovat jistá kritéria, která se nazývají zpravodajské hodnoty. Analytikové Galtunga a Ruge mezi ně řadí frekvenci, práh pozornosti, jednoznačnost, význam, překvapení, variaci, souznění, kontinuitu, variaci, personalizaci, negativitu a vztah k elitním národům nebo elitním osobám.¹¹⁹ Tato kritéria jsou obecně platná a vztahují se k tvrdým i měkkým zprávám.

¹¹³ Djerf-Pierre, Löfgren-Nilsson 2004: 82-83

¹¹⁴ Fröhlich 2004: 69-70, Schulman 1995: 57-58, van Zoonen 1998: 35-37

¹¹⁵ Djerf-Pierre, Löfgren-Nilsson 2004: 79

¹¹⁶ van Zoonen 1998: 41

¹¹⁷ Stephens in Poindexter 2008a: 8

¹¹⁸ Kolektiv autorů 2005: 21

¹¹⁹ Galtung, Ruge 1965: 65-71

Tvrdé a měkké zprávy jsou spojeny i s genderovým a hierarchickým hlediskem. Poindexter dodává, že na tvrdé zprávy se nahlíží jako na důležitější, a proto zaujímají exponovanější místa v periodiku. Tato teoretička také dodává, že tvrdé zprávy jsou obvykle vnímány jako doména mužů a měkké zprávy jsou přiřazovány ženám.¹²⁰ Dichotomie zpráv je spojována také s dvěma odlišnými logikami, a to důležitosti a potěšení. První logika staví na tom, že ženy a muži mají jinak nastavené to, co je pro ně důležité, protože působí v odlišných prostředích. Obecně se má za to, že ženy působí v soukromé a muži ve veřejné sféře. Tím pádem se redaktorky a redaktoři zajímají o události z jiných sfér. Druhá logika vychází z toho, že ženy a muži se a priori zajímají o odlišná témata.¹²¹

Žurnalisté a žurnalisti jsou si vědomi hierarchizace tvrdých a měkkých zpráv, ženy stále více usilují o práci právě na tvrdých tématech.¹²² Robinson upozorňuje, že studie sice potvrdily, že žurnalistky a žurnalisté pracují na odlišných tématech, tato odlišnost ale nemusí být dána pouze jejich genderem.¹²³

Studie Morna a Ramy se zaměřila na africká média a zjistila, že vzdělání, zdraví, násilí na ženách, lidská práva, životní styl, děti a média výhradně zpracovávaly ženy. Muži působili v oblastech vědy, techniky, pokrývali katastrofy, investigaci, války, konflikty a zemědělství. Na pomezí pak byly mediální výstupy z oblastí zločinu, umění, kultury a genderu, ve kterých byli stejnoměrně zastoupeni muži i ženy. Žen bylo více v oblasti ekonomiky a obchodu.¹²⁴ Tato studie ukazuje, že striktní přiřazování tvrdých či měkkých zpráv konkrétnímu genderu neodpovídá skutečnosti.

3.4.5.1 Tvrdé zprávy

Mezi prvními popsala rozlišování tvrdých a měkkých zpráv Tuchman, která si tohoto rozdělování všimla během svého výzkumu. Její respondenti a respondentky specifikovali tvrdou zprávu jako faktickou prezentaci důležité události, o které by občané měli vědět, a to co nejdříve. Do tvrdých zpráv patří neplánované (přírodní katastrofy) i plánované události (legislativní schvalování), řadí se mezi ně i investigativní reportáže.¹²⁵

Mezi vlastnosti tvrdé zprávy se také řadí její analytičnost a téma, kterým se zabývá. Jako témata tvrdých zpráv byly označeny: politika, legislativa, ekonomika, veřejné záležitosti,

¹²⁰ Poindexter 2008b: 72

¹²¹ Djerf-Pierre, Löfgren-Nilsson 2004: 82

¹²² Melin-Higgins 2004: 204

¹²³ Robinson 2004: 190

¹²⁴ Morna, Rama 2009: 4

¹²⁵ Tuchman 1978: 47-48, 51, 131

významné události, lidé a jevy, válka, technologie, sport, kriminalita, obchod a jiné události, které zasahují do každodenního života.¹²⁶

3.4.5.2 Měkké zprávy

Oproti tvrdým zprávám jsou měkké zprávy nadčasové, lze je vydat kdykoli (například jako součást magazínové přílohy), a referují o životě čtenářů. Tuchman upozorňuje, že často nebylo možné jasně rozlišit, zda by událost měla být zpracována jako tvrdá či měkká zpráva.¹²⁷

Měkké zprávy charakterizuje také její zajímavost pro čtenáře¹²⁸, referuje o životě celebrit, životním stylu nebo vtipných událostech.¹²⁹ Mezi témata měkkých zpráv se řadí zdravotnictví, školství, sociální oblast, péče o děti, životní prostředí, bydlení, kultura, příběhy čtenářů, zábava.¹³⁰

3.4.5.3 Přiřazování témat

Při rozdělování témat mezi členy redakce hrají roli i další vlivy než jen preference jejich členů. Na tento proces se zaměřilo několik výzkumů, většina z nich byla postavena na kvantitativní obsahové analýze, která nemůže odhalit skryté vlivy, jako jsou sociální vztahy v redakci a jiné.

Například Sigal zdůrazňuje roli editora ve výrobním zpravodajském procesu: „*Editoři mohou redaktorovi přidělit nudné příběhy, přeřadit ho z tématu na jiné téma, zamítnout článek nebo ho ‚pohřbít‘ uvnitř listu.*“¹³¹ Editoři a editorky mohou přidělovat prestižní i neprestižní témata, mohou práci také odebírat. Výzkumy dokonce odhalily, že do systému přidělování témat mohou zasahovat, kteří nejsou na rozhodovací pozici, ale disponují mocí (prestiž apod.).¹³²

Rozdělováním témat se zabývala i Tuchman, ta nejenže také zaznamenala významnou pozici editorů a editorem v rámci tohoto procesu podobně jako Sigal. Popsala tři základní principy při přidělování témat. Prvním z nich je **geografická zodpovědnost** redaktora za určité území, druhý princip je **specializace** na určité organizace, jako jsou soudy nebo úřady. Třetím principem je specializace na **určitá témata**. Autorka ale upozorňuje, že tyto popsané

¹²⁶ Mott in Harp, Poindexter 2008: 85; Patterson, Seib in Harp, Poindexter 2008: 85; Djerf-Pierre, Löfgren-Nilsson 2004: 82; Lehman-Wilzig, Seletzky 2010: 37, 41 – 43, 45-46

¹²⁷ Tuchman 1978: 47-48, 51, 131

¹²⁸ Mott in Harp, Poindexter 2008: 85

¹²⁹ Patterson, Seib in Harp, Poindexter 2008: 85

¹³⁰ Djerf-Pierre, Löfgren-Nilsson 2004: 82

¹³¹ Sigal 1973: 49

¹³² Sigal 1973: 14, 17, 51

principy nebyly vždy dodržovány. Důvodem byly mimořádné události, při kterých bylo nutné naradit kolegu, ale také to, že velké kauzy dostávali ke zpracování zkušení redaktoři s jistou prestiží a kontakty.¹³³

Rozdělování témat v redakci řešila i Vajbarová, které sledovala regionální redakci České televize. Zjistila, že převážná většina redaktorů si vybírala oblast tvrdých zpráv (kriminální zpráv, soudnictví, ekonomika apod.) a pouze dva redaktoři si vybírali i témata z měkké oblasti. Kromě jednoho redaktora byli všichni ostatní specializovaní na konkrétní oblast. Naopak v rámci redaktorek většina svou specializaci neměla. Několik z nich bylo takzvaně obecných bez tematického zaměření. Redaktorky vyhledávaly zprávy tvrdé i měkké, ale pouze jedna se specializovala výhradně na tvrdé a prestižní zprávy. Do okruhu redaktorek patřila kultura, společnost, lidské příběhy sociální témata a zdravotnictví, čili měkký typ zpráv. Z výzkumu autorky lze říct, že muži se orientovali na tvrdá/mužská témata, kdežto ženy zpracovávaly měkká tzv. ženská témata. Vajbarová si během svého výzkumu všimla také toho, že editoři v některých případech váhali při schválení měkkých témat a také zaznamenala situace, kdy editor odebral navrhované téma redaktorce a přidělil ho redaktorovi. Vždy bylo téma odebráno redaktorce a přiděleno redaktorovi a nikdy ne obráceně. Odebraná témata byla tvrdá i měkká.¹³⁴

Do přidělování témat vstupují kromě genderu i další aspekty. Volčič uvádí například věk, osobní zájmy, seniorita, třída, specializace na určitou oblast nebo zkušenosti redaktorek a redaktorů s daným tématem.¹³⁵

3.4.6 Shrnutí

V této kapitole byly popsány redakční rutiny. Ustálené postupy, které umožňují a usnadňují zpracování i neočekávaných událostí. Podílejí se také na udržování stávající rozložení moci v redakci a potlačují individuální přístupy. Do redakčních rutin lze zařadit všechny kroky procesu zpracování mediálního obsahu, od redakčních porad, přes přidělování témat až po zpracování samotných textů.

Redakční porady mají mezi rutinami významné místo. Právě během nich se rozhoduje o celém obsahu periodika, přidělují se témata, lze při nich také odměňovat, či kritizovat chování redaktorů, čímž lze udržovat zaběhnuté procesy v redakci i mocenské vlivy. V neposlední řadě se při redakčních poradách demonstruje hierarchické postavení redaktorů a redaktorek i vyššího managementu.

¹³³ Tuchman 1978: 25-29, 125

¹³⁴ Vajbarová 2014: 163 - 170

¹³⁵ Volčič 2008: 12

S pracovními postupy redaktorů a redaktorek souvisí profesionalizace žurnalistické profese. Ta nikdy nebyla natolik silná jako například u lékařské profese, mezi prvky profesionalizace se zahrnuje autonomie, profesní normy a orientace na veřejnou službu. V souvislosti s tím, si redaktoři a redaktorky osvojují hodnoty, pravidla či normy, které se pojí profesionalizací a zejména prestiží a které by měl vykazovat ideální žurnalista či žurnalistka. S mírou profesionalizace úzce souvisí prestiž, která je s daným povoláním spojována, proto se žurnalistika snaží profesionalizace dosáhnout. Mezi odborníky ale není na profesionalizaci žurnalistiky jednotný názor.

Normy, které si žurnalistky a žurnalisté po nástupu do profese osvojují, se jeví jako neutrální, ale byly vytvořené při vzniku žurnalistiky, kdy v profesi byli zastoupeni pouze muži. Jak upozorňuje van Zoonen¹³⁶ tyto normy pak znevýhodňují ženy a staví je do paradoxních situací, kdy by žurnalistky měly mít femininní vlastnosti a zároveň splňovat maskulinní kritéria profesionalizace.

Kvůli rozdílnému přístupu žen a mužů se lze setkat s rozdělováním žurnalistiky na ženskou a mužskou. Ženský přístup je spojován s empatií, kooperativním přístupem, upřednostňování ženské perspektivy i při výběru respondentů, podání informací v širším kontextu a pedagogičtějším způsobem. S žurnalistkami jsou také spojována tzv. měkké zprávy či témata, která jsou nadčasová, mohou být proto zveřejněna jako součást přílohy, není nutné je vydat v krátkém čase, jsou zaměřené na čtenáře a jeho příběhy. Často jde o tematiku zdravotnictví, školství, sociální oblast, děti, životní prostředí, kulturu, bydlení nebo zábavu.

Naopak mužský přístup je vnímán jako neutrální a objektivní, který se snaží odhalit fakta, která čtenáři představují bez většího kontextu. Redaktoři by podle této dichotomie měli dodržovat pouze profesní etiku bez ohledu na morální odpovědnost. Jsou s nimi spojovány tvrdé zprávy a témata, mezi které patří politika, legislativa, ekonomika, veřejné záležitosti, války, sport, kriminalita, obchod apod. Tvrdé zprávy jsou analytické a aktuální, měly by být čtenáři zprostředkovány v co nejkratším čase.

Přirazování témat se věnovalo několik odbornic a odborníků. Zjistili, že při tomto procesu hraje roli více vlivů, než jen preference budoucího autora/rky. Podle Sigal¹³⁷ je velmi výrazná role editora, kteří téma mohou přidělit, nebo ho naopak vzít a přidělit ho někomu jinému. Vajbarová¹³⁸ také zdůrazňuje editorskou roli, při svém pozorování zaznamenala, že ženy se častěji věnují měkkým tématům a tvrdá témata jim bývají odnímána a předávána

¹³⁶ van Zoonen 1994: 54

¹³⁷ Sigal 1973: 14, 17, 51

¹³⁸ Vajbarová 2014: 163 - 170

mužským kolegům. Tuchman¹³⁹ popsala tři základní principy při přidělování témat – geografickou zodpovědnost, specializace na organizace a specializace na téma.

Do procesu přidělování témat ale vstupuje více aspektů. Volčič¹⁴⁰ uvádí například věk, osobní zájmy, nebo zkušenosti.

3.5 Redakční kultura

V každém vydavatelském domě, či redakci je důležitá tzv. redakční kultura, kterou odbornice Poindexter vysvětluje jako „*hodnoty, názory, chápání a normy sdílené mezi žurnalisty a předávané novým žurnalistům.*“¹⁴¹ Melin-Higgins k definici dodává, že tato kultura je nehomogenní, ačkoli se vlivem hegemonie utváří dominantní kultura, která je vnímána jako „normální“ a odchylky jsou brány jako deviantní.¹⁴²

Redakční kultura se skládá ze tří složek či úrovní – viditelné, neviditelné a zvnitřněné. Do **viditelné** složky patří pozorovatelné faktory. Například oblékání, vzorce chování nebo ceremoniály v organizaci. **Neviditelná** složka zahrnuje vyjádřené hodnoty nebo názory. **Zvnitřněnou** úroveň tvoří zažití názory, hodnoty a představy, kterých si žurnalisté při své práci nejsou vědomi. Do této složky například patří představy o genderu. Zvnitřněná úroveň může nevědomě ovlivňovat rozhodování jedinců.¹⁴³

3.5.1 Rozdíly v ženské a mužské redakční kultuře

Rozdíly mezi ženskou a mužskou redakční kulturou v Herald-Tribune se zabývala Everbach. Podle jejího výzkumu se mužské redakce vyznačují vyšší mírou kontroly, hierarchičnosti, autoritativnosti, strategičnosti, soutěživosti, analytičnosti a nedostatkem emocí. Oproti tomu ženský styl vedení redakce je význačný s vyšší mírou empatie, flexibility, týmovou spoluprací, demokratičností, kreativitou a otevřeností.¹⁴⁴

Tomuto zjištění oponuje Vajbarová, která mapovala redakční kulturu v regionálních redakcích České televize. Zjistila, že gender není hlavní aspekt, který redakční kulturu ovlivňuje. Více záleží na konkrétní osobnosti vedoucího. Ve zkoumaných redakcích zastávali vedoucí posty pouze muži, ale pracovní prostředí, které vytvářeli, se lišilo. Vytvářeli prostředí jak s převahou ženských znaků, tak s převahou mužských přesto, že šlo ve všech případech o

¹³⁹ Tuchman 1978: 47-48, 51, 131

¹⁴⁰ Volčič 2008: 12

¹⁴¹ Poindexter 2008b: 69

¹⁴² Melin-Higgins 2004: 196

¹⁴³ Poindexter 2008b: 69

¹⁴⁴ Everbach 2006: 480-481

muže. Také zdůrazňuje, že ani jedno prostředí nevykazovalo čistě maskulinní nebo femininní znaky.¹⁴⁵

Pokud se do nejvyššího vedení redakce dostanou ženy, může se změnit viditelná úroveň redakční kultury. Pak redakce může mít přívětivější rodinovou politiku, otevřenější atmosféru, transparentní rozhodování, řídicí styl postavený na konsensu a jasné komunikaci se zaměstnanci. Naopak se mohou vyskytnout nové problémy (genderové, etnické, rasové...). Například může vymizet dožadování se práce a redakce může odrazovat tradiční mužské novináře.¹⁴⁶

3.5.2 Styly řízení

V rozdílném vedení redakcí lze zmínit také **teorii vůdcovství** popisovanou teoretičkou Aldoory. Hovoří o dvojím způsobu vůdcovství – transakční a transformační.¹⁴⁷

Transakční vůdcovství je zaměřeno na splnění úkolu. Má jasně definovaný cíl, na který je zaměřeno. Je autoritativní, sebevědomé. Více dohlíží na zaměstnance a nebere v potaz názory ostatních. Tento styl vedení je spojován s muži. Naopak **transformační vůdcovství** je připisováno ženskému stylu vedení. Motivuje jedince, kteří pak všemi silami usilují o společný cíl. Bere v potaz identitu jedince a její realizaci v kolektivní identitě dosahuje výsledků. Tento způsob vedení bývá označován za efektivní v dynamickém prostředí. Ve stabilních situacích je vhodné transakční vůdcovství.¹⁴⁸

Joseph mezi specifické aspekty ženského řízení řadí také vřelost, přátelskost, větší ohled na rodinné povinnosti a soukromí život a důvěrnost. V kontrastu s mužským přístupem je zdůrazněna menší frekvence sexismů a absence nutnosti chovat se mužsky kvůli prosazení se.¹⁴⁹

Co se týká vybírání témat v redakci výzkum Crafta a Wanta zjistil, že mezi výběrem žen a mužů ve vedení není rozdíl. Ale v redakci vedené ženami se při přidělování nezohledňuje gender, na rozdíl od redakcí s mužským stylem vedení.¹⁵⁰ Závěr, že muži přidělují témata stereotypně, potvrzují i další výzkumy.¹⁵¹

Z výzkumů vyplývá, že redakce vedené ženami a ženským způsobem jsou vnímány jako zaměstnanecky příjemnější. Vedení v těchto redakcích nezohledňuje gender a k zaměstnancům přistupují rovnocenně bez ohledu na to, zda jde o ženu či muže.

¹⁴⁵ Vajbarová 2013: 173 - 174

¹⁴⁶ Everbach, 2006: 483-486

¹⁴⁷ Aldoory 2007: 249-253

¹⁴⁸ Tamtéž

¹⁴⁹ Joseph 2004: 168-169

¹⁵⁰ Craft, Wanta 2004: 124

¹⁵¹ Například Danielewicz, Desmond 2010: 827, Everbach 2005: 20-21

V maskulinně vedených redakcích se zaměstnanci setkávají s přístupem ovlivněným genderovými stereotypy.

Výše zmíněné aspekty mužské redakční kultury nejsou jediné. Robinson ve své studii kanadských redakcí uvádí, že maskulinní redakční kulturu utváří několik prvků. Stojí zejména na debatách o sportu (fotbal, hokej, kriket...), rasistických vtipech a sexistickém přístupu ke kolegyním. Čímž jsou redaktorky vyřazené z neformálních debat a interakcí na pracovišti a cítí se vyčleněné. Důležitá je v mužských redakcích také soutěživost – o prestižní témata se bojuje a nakonec bývají přidělena genderově stereotypním způsobem. Důležitým aspektem mužské kultury jsou večerní návštěvy hospod, kterých se obvykle ženy z časových důvodů nemohou účastnit. Tím se upevňuje tzv. **oldboys network** (viz výše), která ovlivňuje přidělování práce v redakci a také případné postupy v hierarchii.¹⁵² Britská žurnalistka Melin-Higgins dokonce vidí v této neformální síti (oldboys network) základní prvek, kterým si muži udržují moc v redakci.¹⁵³

3.5.3 Strategie žen v maskulinních redakčních kulturách

V současnosti neexistuje studie, která by zkoumala, jak se novinářky vyrovnávají s převažující maskulinní kulturou. Informace o těchto kombinačních strategiích částečně přináší Melin-Higgins, která v anglických a skotských národních médiích pomocí rozhovorů zkoumala přístup k redakčním mocenským strukturám. Popsala následujících několik typů strategií:¹⁵⁴

„**Ženské ghetto (marioneta)**“ se týká převážně začínajících a mladých novinářek. Ty po nástupu do redakce nezpochybňují dosavadní uspořádání. Přijmou to, že jsou v první řadě považovány za ženy a až po té za novinářky. Sexismus vnímají jako akceptovatelné vtípkování, ale vadí jim nedostatek šancí k povýšení. Často mají na starosti tzv. měkké zprávy, nebo části periodika určené pro ženy. Další strategií je „**Jedna z kluků**“. Ani při této strategii ženy nezpochybňují stávající ustanovení redakce. Ale snaží se zařadit mezi muže – účastní se mimopracovních událostí v hospodě, věnují se tvrdým zprávám atd. Tím ale ohrožují dosavadní genderové uspořádání. Často je na takové ženy nahlíženo jako na agresivní nebo neženské. Strategie „**Jedna z dívek**“ přímo nabourává dosavadní dominantní hodnoty. Tyto novinářky se snaží vytvořit vlastní redakční pojetí s vlastními hodnotami. Lze se setkat také se „**specifickými strategiemi**“, kterými žurnalistky reagují na konkrétní

¹⁵² Robinson 2004: 183-184

¹⁵³ Melin-Higgins 2004: 207-210

¹⁵⁴ Melin-Higgins 2004: 201

nepříjemné situace (např. sexismus), kdy redaktorky raději pracují **na volné noze**, nebo úplně **změní svůj obor**.¹⁵⁵

3.5.4 Shrnutí

Výzkumy redakční kultury prokázaly rozdílný způsob vedení v případě žen a mužů. Redakce vedené ženami jsou charakteristické svou empatií, týmovou spoluprací, zaměřením na úkol, flexibilitu, vyšší demokratičností, otevřeností, podporou, přátelskou atmosférou a ohledem na rodinný život.

Maskulinní redakce se vyznačují autoritativností, důrazem na hierarchii, soutěživostí, sebejistotou, větší mírou kontroly, nedostatkem emocí, orientací na povinnost, nezohledňováním názorů ostatních. V těchto redakcích také bývají přítomny podobné aspekty jako sexismus, rasismus, uzavřené neformální sítě apod.

V souladu s liberálním feminismem jsou někteří autoři přesvědčeni, že vyšší počet žen v redakcích povede ke srovnatelným pracovním podmínkám a genderově korektnějšímu nastavování agendy v médiích. V tuto chvíli ale neexistuje studie, která by tuto tezi prokázala.

Naopak se objevují názory, že redakční kultura je více ovlivněna individuálními vlastnostmi vedoucích než jejich příslušností ke konkrétnímu genderu. Například odbornice Ross hovoří o tom, že „někteří muži mohou být solidárnější k ideálům začlenění než ženy“.¹⁵⁶ Nelze očekávat, že ženy se budou projevovat jako homogenní skupina se stejným cílem. Každá žena má individuální názory a zkušenosti. Ross v tomto kontextu používá označení „**genderově slepé ženy**“ pro ženy, které se dokázaly prosadit i v patriarchální společnosti a nepřipouští existenci nerovností nebo sexismu. A neúspěch ostatních žen připisují pouze jejich vlastnímu rozhodnutí či neschopnosti.¹⁵⁷

I další odbornice a odborníci¹⁵⁸ se přiklánějí k názoru, že na podobu redakční kultury nemá vliv gender vedoucích pracovníků, ale záleží pouze na osobnosti konkrétních jedinců.

3.6 Ženy v médiích

Celosvětový podíl žen v médiích sleduje projekt The Global Media Monitoring Project 2015, který každých pět let monitoruje média ve více než 100 zemích světa. Zjišťuje, jaký prostor v médiích dostávají muži a ženy, sleduje jejich funkci, roli apod.

¹⁵⁵ Melin-Higgins 2004: 211 – 215

¹⁵⁶ Ross 2004: 157

¹⁵⁷ Ross 2004: 146

¹⁵⁸ Fleming, Chambers, Steiner 2004: 10-11, 121, Gallego a kol 2004: 44-45, Joseph 2004: 176

Zjišťuje také podíl autorů a autorek v jednotlivých médiích. Poslední monitoring byl proveden v roce 2015 a podle něj jsou ve 37 % mediálních sdělení autorkami ženy. Což je o 6 % více, než před 15 lety, ale měření z roku 2005 i 2010 dospělo ke stejnému výsledku. Poměr zpráv, které vytvoří ženy, má tedy stagnující tendenci.¹⁵⁹

V monitoringu z roku 2015 byly v tištěných médiích ženy autorkami pouze 35 % zpráv, za to v rádiích vytvořily 41 % zpráv, 38 % pak připadlo na televizní reportérky. Výsledky za Českou republiku jsou dostupné pouze z roku 2010, kdy byly ženy autorkami 49 % zpráv. Lze usuzovat, že situace v České republice je příznivější, než je světový průměr.¹⁶⁰

The Global Media Monitoring Project zpracovává obsahy médií pouze z jediného dne, proto mohou být výsledky zkreslené.

V Českém prostředí se kromě tohoto projektu uskutečnil také výzkum Jiráka a Volka Český novinář v letech 2003 – 2005. Ten odhalil, že v celostátních médiích v České republice působí 38% žen. Výzkum také zjistil, že se ženy cítí být znevýhodněné, zejména při povyšování na řídicí pozice.¹⁶¹

Výzkum českého prostředí provedla také Osvaldová. Vyplývá z něj, že mezi léty 1990 – 2001 nebyla v pozici šéfredaktorky nebo zástupkyně šéfredaktora ani jedna žena. V těchto letech nebyla žena ani mezi editory rubrik domácí a zahraniční politiky. Nízké zastoupení žen bylo také v časopisech Respekt, Reflex, Týden a Euro, nedostatek žen byl i v elektronických médiích a na postech komentátorek.¹⁶²

Organizace Gender Studies provedla analýzu přítomnosti žen ve zpravodajství médií. Mezi lednem 2002 a dubnem 2003 sledovali zpravodajské a publicistické relace základních čtyř českých televizních stanic (České televize (prvního i druhého kanálu), Primy, Novy), Český rozhlas radiožurnál a deníky Hospodářské noviny, Právo, Lidové noviny a Mladou frontu DNES. Analýza měla posoudit variabilitu, relevanci a vyváženost zpravodajství o ženách a vyhodnocovala například podíl citovaných žen a mužů, strukturu „ženských“ a „mužských“ témat, poměr autorek a autorů zpráv.¹⁶³

Analýza deníků zjistila, že průměrně více než 20 % obsahu je tvořen novinářkami. Nejvíce prostoru novinářky dostaly v deníku MF DNES (asi 28 %) a nejméně pak v deníku Právo (pouze 20 %). V Právu se ale texty novinářek dostávají nejčastěji na první stranu, a to až ve 34 %. Nejméně se na první straně novinářky podílejí v Lidových novinách (pouze 22

¹⁵⁹ Global Media Monitoring Project 2015

¹⁶⁰ ibid

¹⁶¹ Volek 2007: 73

¹⁶² Osvaldová 2004: 93

¹⁶³ Gender Studies, o.p.s. 2003. Analýza přítomnosti žen ve zpravodajství médií.

%). Ze sledovaných kategorií témat byly reportérky nejvíce zastoupeny v hospodářské politice a zdravotnictví. Vytvořily skoro 30 % obsahu v těchto tématech. V následujících tématech se jejich podíl snižoval – hospodářský život, bezpečnost, společnost, média, Česká republika a Evropská unie, nehody, státní správa, stranická oblast, mezinárodní události a nejméně obsahu ženy vytvořili v odvětví obrany a NATO (20 %). V publicistické oblasti deníky zprostředkovávají převážně mužský pohled na svět. Nejvíce komentářů ženy napsaly v Hospodářských novinách (22 %), MF DNES (17 %) a Lidových novinách (11%), nejméně pak v deníku Právo, kde ženy vytvořily pouhé 2 % komentářů. Je důležité zmínit, že 60 % ženských komentářů napsaly tři autorky a 60 % mužských komentářů vytvořilo 24 nejfrekventovanějších komentátorů. Z tohoto projektu lze jasně vidět, že sledované deníky v zásadě vyšší míře naplňují obsahem muži napříč všemi tématy. Ženy jsou nejvíce aktivní v MF DNES a nejčastěji referují o hospodářské politice.¹⁶⁴

Další informace o genderu v českých redakcích přinesla Vajbarová. Zaměřila se na přidělování témat v České televizi. Zjistila, že kromě krátkých přechodných období žena nikdy nezastávala pozici ředitelky. V případě regionálních redakcí byl počet žen a mužů ve středním managementu vyrovnaný, v praxi ale neměli stejně mocné postavení. Ženy byly v hierarchii mužům podřízené.¹⁶⁵

„Zatímco ženy se vyskytují zejména na nejnižším stupni organizační struktury redakce, muži převažují ve vysokých a hodnotných postech. Ve struktuře zpravodajské redakce tohoto média veřejné služby se tedy zdají být směrodatnými maskulinní principy – ženy zůstávají v méně mocných funkcích, muži však zauímají řídicí mocenské pozice. Genderové hierarchické uspořádání této redakce České televize se důsledkem toho ukazuje jako patriarchální, v němž ženy a muži disponují odlišnými pracovními možnostmi. Tato skutečnost je však patrná až při podrobnějším náhledu na genderové rozložení pracovních sil, protože početně zde ženy převažují.“¹⁶⁶

3.6.1 Regionální redakce

V regionálních redakcích je situace oproti celostátním médiím odlišná. Volek uvádí, že regionální média tvoří ve 46 % ženy, které svou pozici vnímají jako rovnocennější než novinářky v celostátních médiích. Jsou také průměrně mladší a 66 % z nich nemá

¹⁶⁴ Gender Studies, o.p.s. 2003. Analýza přítomnosti žen ve zpravodajství médií.

¹⁶⁵ Vajbarová 2013: 172 - 173

¹⁶⁶ Vajbarová 2013: 173

vysokoškolské vzdělání. Žurnalistiku nebo podobný obor vystudovalo pouze 15 % regionálních novinářek.¹⁶⁷

Z výzkumu Jiráka a Volka vyplynulo také vyšší časové zatížení regionálních redakcí. Novináři průměrně tráví v práci více než 42 hodin týdně, u řídicích pozicí je to více než 60 hodin týdně. Situace regionálních novinářů a novinářek je horší také z finančního hlediska. „Ve všech uvedených kritériích vnímají regionální novináři svou ekonomickou pozici jako výrazně horší než jejich kolegové v celoplošných médiích.“¹⁶⁸

Novináři celostátních médií uváděli jako nejsilnější příčinu profesního zklamání ekonomický tlak na chování médií.¹⁶⁹

Z toho výzkumu také vyplývá, že 30 % redaktorek v rozmezí 30 – 39 let jsou svobodné a téměř polovina je bezdětná, což je více než u novinářů (mužů).¹⁷⁰

3.7 Proč je méně redaktorek než redaktorů

Tímto tématem se v České republice zabývala ve své práci Monika Hořínková¹⁷¹. Jeden ze závěrů práce byla nemožnost skloubit rodinný život s touto prací. Práce novináře je časově náročná a činnosti nelze rozplánovat dopředu.¹⁷² Ačkoli kvůli netransparentnosti výzkumu autorky, je nutné výsledky vnímat pouze jako orientační, Volek podobně jako Hořínková akcentuje časovou náročnost a mateřské povinnosti.¹⁷³

Těmto závěrům odpovídají i výsledky výzkumu Everbach a Fluornoy¹⁷⁴, které říkají, že v USA studují žurnalistiku a masovou komunikaci převážně ženy, ale v redakcích jsou zastoupeni převážně muži. Obdobně je na tom podle Volka¹⁷⁵ i Česká republika.

Sladit kariéru s rodičovstvím je náročné, ať jde o ženy nebo muže. V České republice je nejdelší rodičovská dovolená v Evropské unii, a tak je výrazným zásahem do profesního života člověka. Na rodičovskou dovolenou chodí převážně ženy¹⁷⁶, od kterých se to očekává. V důsledku toho se mluví o tom, že mateřství je jedním z hlavních důvodů rozdílné výše platů mužů a žen.¹⁷⁷

¹⁶⁷ Volek 2007: 40 – 52

¹⁶⁸ Volek 2007: 45

¹⁶⁹ Volek 2007: 45 - 46

¹⁷⁰ Volek 2007: 46 - 48

¹⁷¹ Hořínková 2014: 52

¹⁷² Tamtéž

¹⁷³ Volek 2007: 45 - 48

¹⁷⁴ Everbach a Fluornoy 2007: 45

¹⁷⁵ Volek 2007: 46

¹⁷⁶ Podle Ministerstva práce a sociální věcí bylo v roce 2012 na rodičovské dovolené pouze 5200 mužů oproti 301 000 žen

¹⁷⁷ Sokáčová 2012: 11

Problematikou slad'ování rodinného a pracovního života se v roce 2012 zabývala Sokáčová, která upozornila na paradox, že matky, jejichž děti nechodí do školky, nemůžou sehnat žádné zaměstnání, ale pokud nechodí do zaměstnání, jejich děti nedostanou místo ve školce.¹⁷⁸

Jako důvody, které stojí za nerovnosti na trhu práce, označila předsudky, nedostatek zařízení péče o děti a malou míru pozitivně flexibilních úvazků.¹⁷⁹

V případě novinářů a novinářek je slad'ování náročnější než u klasických povolání. Everbach akcentuje nepravdivé a dlouhé směny, práci o svátcích. Novináři a novinářky musí být připraveni, kdykoli začít pracovat, jakmile se objeví nějaká aktualita. Pokud ženy mají hlavní starost o děti, popřípadě starší, nebo nemocné příbuzné, není jejich rodinná role slučitelná s prací v médiích.¹⁸⁰

V roce 2005 provedl Poynter Institut šetření se 700 novináři, ve kterém se ukázalo, že mají pocit, že jejich rodinný život trpí.¹⁸¹ Odpovědi v rozhovorech ukázaly, že ženy stále přebírají většinu odpovědnosti za děti. Kvůli tomu po nazření dětí některé novinářky změni podobu zaměstnání – přesunou se na noční směny, jinou pozici, nebo zaměstnání zcela změni. Některé novinářky vzaly práci na částečný úvazek. Everbach uvádí, že novinářky hovořily o dvojím metru při posuzování aspektu rodiny v zaměstnání. Pokud odejde novinář vyzvednout své dítě z kroužku, je vnímán skvělý otec, ale pokud totéž udělá novinářka, ostatní mají komentáře ve smyslu, že už zase odchází.¹⁸²

Tento jev potvrzuje i studie Kanter, muži s rodinou byli nadřizenými vnímání jako stabilní a zralí zaměstnanci, takže byla v jejich případě rodina braná jako plus při zvažování povyšování.¹⁸³

3.8 Kombinování rodinného a pracovního života

Sociologické výzkumy dokázaly, že nutnost kombinovat rodinný a pracovní život je pro většinu žen a mužů na denním pořádku.¹⁸⁴ Pracovní systém nemívá nastavené žádné mechanismy, které se slad'ování práce a rodinných povinností pomáhají. Společenskými normami je starost o rodinu vnímána jako věc žen, a protože se tím pádem týká pouze

¹⁷⁸ Sokáčová 2012: 11

¹⁷⁹ Tamtéž

¹⁸⁰ Everbach 2009: 14-18

¹⁸¹ Poynter Institut in Everbach 2009: 38-55

¹⁸² Everbach 2009: 14-18

¹⁸³ Kanter 1993: 31-38

¹⁸⁴ Hakim 1996, Crompton, Haris 1998a, 1998b, Čermáková et al. 2002, Křížková 2007: 35

poloviny společnosti, je považovaná za individuální problém, který není potřeba řešit systémově.¹⁸⁵

„Na straně druhé tento přístup striktně vymezuje a determinuje také pozici mužů v obou sférách: muži jsou znevýhodněni stereotypními postoji zaměstnavatelů i společnosti jako celku, protože se od nich očekává primární angažovanost v práci a kombinace práce a rodiny není hodnotově vnímána jako slučitelná s mužskými sociálními rolemi. [...] Genderová struktura českého trhu práce a rozdělení genderových rolí v rodině byly sice v průběhu posledních dekád předmětem systematického sociologického výzkumu, ale tyto sféry byly zkoumány téměř výhradně odděleně a problematika prolínání těchto sfér a jejich praktické kombinace byla zkoumána pouze okrajově.“¹⁸⁶

Podpora sladování osobního a pracovního života by byla možná flexibilnějšími pracovními úvazky (práce z domova, pružná pracovní doba, částečné úvazky) nebo přímou podporou zaměstnavatele jako je zřízení firemní školky.¹⁸⁷

Nejčastěji se problematika kombinování práce osobního života týká žen i kvůli mateřské a rodičovské dovolené, na kterou stále chodí nejčastěji právě ženy. V České republice je nejdelší rodičovská dovolená v Evropské unii, a tak je zásadním zásahem do pracovní kariéry v životě rodiče (nejčastěji ženy). Důsledkem mohou být i nižší platy, resp. důchody nebo problematičtější sehnání práce pro matky s dětmi, nebo ženy v plodném věku.¹⁸⁸

3.9 Shrnutí teoretické části

V úvodu teoretické části byla představena problematika související s předmětem práce, tedy s vlivem genderu na profesí novináře a novinářky.

Pojem gender byl zasazen do sociologického kontextu a jako teoretický rámec byly použity feministické teorie podle van Zoonen. Tyto tři základní feministické perspektivy nabídly různá pojetí genderu v souvislosti s médií. U každé perspektivy byly popsány příčiny nerovného postavení žen i způsoby řešení této situace. Také bylo vysvětleno, že gender ovlivňuje obsah v médiích i jeho tvorbu, a tím má dopad na společnost. Tímto bylo zdůvodněno, proč je vhodné se genderem v médiích, zabývat.

Další kapitola byla věnována rovným příležitostem, diskriminaci a generovým předsudkům. Rovnost příležitostí v ní byla definována a na základě teorií odborníka Giddense

¹⁸⁵ Hattery 2001; Hakim 2000 in Křížková 2007: 48

¹⁸⁶ Křížková 2007: 48

¹⁸⁷ Gender Studies 2010

¹⁸⁸ Sokáčová 2012: 70-82

bylo prokázáno, že nerovnost mezi gendery není dána pouze biologicky, a proto je vhodné nerovnosti zkoumat a případně přispět k jejich odbourání. Následně byly popsány dva druhy diskriminace na základě české legislativy a kompletní legislativní úpravy, které se zabývají rovnými příležitostmi. A to na národní i mezinárodní úrovni. Definovány byly také předsudky a stereotypy, u kterých bylo určeno, že se tyto dva pojmy v rámci této práce nebudou rozlišovat. Další podkapitola už hovořila o nerovnosti a diskriminaci konkrétněji. Zaměřila se na genderovou segregaci pracovního trhu, popsala skleněné segregáční fenomény a uvedla jejich příklady v praxi.

Teoretická část se zabývala také mediální organizací. Definovala tento pojem a zabývala se také genderem v tomto kontextu a konkrétními projevy segregace v médiích. Na kapitulu o mediální organizace navázala obsáhlá sekce o redakčních rutinách. Čili zautomatizovaných procesů, které se podílejí na tvorbě médií a umožňují zpracovávat události v krátkém čase. Redakční rutiny obsahují také normy, hodnoty a názory, které ovlivňují způsob vytváření mediálního obsahu a mohou tedy mít dopad na způsob prezentace události v médiích. Tato část práce pojednává o redakčních poradách, vysvětluje jejich funkce i to, jak mohou ovlivňovat obsah médií. Věnuje se také profesionalizaci v souvislosti s genderem, ukazuje, jak se liší tzv. ženská a mužská žurnalistika, jaký typ zpráv a témat je s nimi spojen a zabývá se také procesem přidělování témat s ohledem na gender.

Následující kapitola je věnována odlišnosti v ženské a mužské redakční kultuře, ve které byly představeny rozdíly v nastavení redakcí a přidělování témat především podle výzkumu Vajbarové. Práce se zabývala také styly řízení, čili způsoby vedení vyššího managementu v redakcích a jak se liší vedení ženy a muže. Také byly nastíněny strategie žen, které působí v maskulinní redakční kultuře.

Nadcházející oddíl ukázal situaci v médiích, respektive podíl žen v mediálních organizacích na českém trhu v celostátních i regionálních médiích na základě výsledků několika analýz v průběhu posledních let. Krátká pasáž byla věnována také snaze zdůvodnit, proč je v médiích méně redaktorek než redaktorů. Současně byly popsány strategie pro kombinování pracovního a rodinného života.

4 Metodická část

V předchozích částech práce byla představena existující teorie a dosavadní zjištění k genderovým vlivům v profesi novinářek a novinářky. V této části představím techniku sběru dat a jejich vyhodnocení. Jedna kapitola bude věnována etice výzkumu a ochraně soukromí účastníků. A na závěr popíšu možná výzkumná omezení.

4.1 Metoda výzkumu a její volba

Odbornice Sedláková uvádí, že kvantitativní a kvalitativní metody jsou rozdílné už v ontologické rovině. Každá tato metoda je zakotvena v odlišných pojetích. Na základech novopozitivismu stojí kvantitativní přístup, který předpokládá „objektivně existující, exaktními metodami poznatelnou empirickou realitu nezávislou na jedincích.“¹⁸⁹ Naopak kvalitativní přístup vnímá realitu jako konstruovanou jedinci. „Vzniká až v sociálních interakcích a skrze ně. Tím interpretativní přístupy nepopírají fyzickou existenci sociální skutečnosti, ale zdůrazňují její proměnlivý charakter a závislost na jednajících aktérech. Proto zdůrazňují nutnost nezkoumat žádná jev samostatně, ale v návaznosti na vědomí jedinců, v němž se reprezentuje.“¹⁹⁰

Každý z těchto přístupů používá své specifické metody, ale také pracuje s jiným typem dat. Kvantitativní data jsou označovaná jako takzvaná tvrdá data, převážně jde o data numerická. Kvalitativní metody oproti tomu pracují s měkkými daty, kterými jsou zpravidla data ve formě dlouhých slovních výpovědí.¹⁹¹

Kvantitativní metody sbírají data pomocí dotazníků, testů či pozorování a výsledky se pak zobecňuje na celou cílovou skupinu, čímž se snaží vyvrátit nebo potvrdit dosavadní teorie, což není cílem této práce. Získané výsledky jsou však pouze obecné a abstraktní znalosti.¹⁹²

Pro porozumění sociálnímu dění a sociálních aktérů jsou nejvhodnější kvalitativní strategie výzkumu. Snaží se o pochopení sociálních jevů v patřičném kontextu, odhalit jejich podstatu a porozumět jim.¹⁹³ Kvalitativní výzkum interpretuje sociální realitu a odkrývá význam, který jí sociální aktéři dávají. Jako nejčastější techniky kvalitativního sběru dat Disman uvádí zúčastněné pozorování, nestandardizovaný rozhovor a analýzu osobních dokumentů.¹⁹⁴

Nevýhodou kvalitativního výzkumu je těžké zobecnění výsledků, velmi těžko se výzkum opakuje, nemusí být vždy zcela transparentní, pokud nejsou jasně uvedeny východiska a postupy, a také na něj nelze aplikovat test reliability. U kvalitativního výzkumu je také vyšší riziko ovlivnění průběhu a výsledku badatelkou či badatelem. Výhodou tohoto druhu výzkumu je v získání hloubkových dat, které umožňují pochopit sledované jevy,

¹⁸⁹ Sedláková 2014: 48

¹⁹⁰ Tamtéž

¹⁹¹ Sedláková 2014: 51

¹⁹² Disman 2000: 286

¹⁹³ Esterberg 2002: 2, Hendl 2008: 52, Sedláková 2014: 51

¹⁹⁴ Disman 2007: 258 - 265

objasnit chování sociálních aktérů a zjistit, jak dané jevy zúčastnění lidé chápou. Kvalitativní výzkum navíc dovoluje zohlednit vliv konkrétního kontextu výzkumu a přizpůsobit se situaci.¹⁹⁵

Pro zodpovězení otázek této práce byl použit kvalitativní postup, protože tato diplomová práce měla vytvořit holistický obraz sledovaného fenoménu a porozumět mu. Disman ke kvalitativnímu výzkumu říká, že jde o „nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Cílem je odkrýt význam podkládaný sdělovaným informacím.“¹⁹⁶ Cílem práce bylo hlubší porozumění dané problematice, jelikož genderové vlivy na profesi novinářek a novinářů zahrnují velké množství aspektů, které by nebylo možné při kvantitativní strategii zohlednit.

Z kvantitativních metod bylo možné využít dotazník s otevřenými otázkami, ale vzhledem k malému vzorku respondentů bylo vhodnější použít polostrukturované rozhovory, u kterých bylo možné reagovat na výroky respondentů a doptat se na nejasnosti, nebo nově objevená fakta.

4.2 Případová studie

V předcházející části bylo vysvětleno, proč bude v této práci použit kvalitativní přístup, v rámci kterého byla vybrána metoda případové studie. Hlavní výzkumnou otázkou by bylo možné zodpovědět také pomocí etnografického výzkumu, ten je ale nad rámec mých časových možností.

Trampota a Vojtěchovská případovou studii přímo označují jako vhodnou pro analýzu mediální organizace, pokud se výzkumník zajímá „o komplexnost vztahů, rozdělení rolí a vnitřní uspořádání organizace.“¹⁹⁷

Případová studie podle Hendla umožňuje „detailní studium jednoho případu nebo několika málo případů. Zatímco ve statistickém šetření shromažďujeme relativně omezené množství dat od mnoha jedinců (nebo případů), v případové studii sbíráme velké množství dat od jednoho nebo několika málo jedinců. V případové studii jde o zachycení složitosti případu, o popis vztahů v jejich celistvosti. [...] Na konci studie se zkoumaný případ vřazuje do širších souvislostí. Může se srovnávat s jinými případy, provádí se také posouzení validity výsledků.“¹⁹⁸

¹⁹⁵ Disman 2000: 301-302, Hendl 2008: 53-54

¹⁹⁶ Disman 2000: 258

¹⁹⁷ Trampota, Vojtěchovská 2010: 59

¹⁹⁸ Hendl 2008: 104

Případovou studií lze zkoumat, jak sociální skupiny i organizace či instituce, a tak odhalit vztahy, aktivity sociálních aktérů i zavedené vzorce chování, typy řízení, evaluace procesy a adaptace v organizaci.¹⁹⁹ Hendl také upozorňuje na odlišná pojetí případové studie u různých autorů, které zaštiťují autoři Stake a Yin. „*Stake definuje případovou studii jako úsilí o porozumění určitému sociálnímu objektu v jeho jedinečnosti a komplexitě. Sociální objekt je pro něho ohraničeným systémem, tzn. že představuje systém s určitými sociálními hranicemi. [...] Stake je považován za konstruktivisticky a interpretativně orientovaného výzkumníka. Za cíl výzkumu nepovažuje Stake popis či dobývání světa, ale spíše jeho osvojení. Od kvalitativního výzkumu podle něho očekáváme „hustý popis“ všímající si pohledů účastníků, zdůrazňující mnohonásobnou realitu a holistické pojetí.*“²⁰⁰ Případová studie tedy umožňuje detailně prozkoumat volený jev, ačkoli je vhodnější generalizovat až z několika případových studií, i jedna případová studie je díky své unikátnosti a podobnosti s ostatními případy přínosná.²⁰¹

Oproti tomu Yin „*definoval případovou studii jako strategii pro zkoumání předem určeného jevu v přítomnosti v rámci jeho reálného kontextu, a to zvláště když hranice mezi jevem a kontextem nejsou zcela jasné. Přístup Yina vychází spíše ze zásad vědeckého realismu než z konstruktivismu nebo interpretativismu.*“²⁰²

V této diplomové práci bude využita **instrumentální případová studie**, o které Strake říká, že se při ní výzkumník zaměřuje na konkrétní fenomén, u kterého chce odhalit, jak a proč funguje. Tak že vybere případ, kde je tento fenomén zastoupen, a podrobně ho zkoumá.²⁰³ Tento typ studie se jevil, jako nejvhodnější pro zkoumání vlivu genderu na profesi novinářky a novináře v regionální redakci. Umožní výzkumníkovi se hodně naučit o zkoumané situaci, porozumět důležitým aspektům a zohlednit jejich kontext, ale problém může nastat s prokazováním příčinných souvislostí a generalizováním zjištění. Cílem této práce ale není zobecňování výsledného zjištění, a proto se případová studie jeví jako nejvhodnější metoda výzkumu.

4.3 Strategie sběru dat

V následující kapitole vysvětlím, které strategie sběru dat v rámci případové studie budou zvoleny, odůvodním jejich výběr a zároveň je popíšu.

¹⁹⁹ Hendl 2008: 104 - 105

²⁰⁰ Hendl 2008: 105 - 106

²⁰¹ Stake 1995: 85 in Hendl 104 - 106

²⁰² Hendl 2008: 108

²⁰³ Stake 1995: 3

Případová studie nabízí hned několik možností sběru dat a není výjimkou, když se vzájemně kombinují. Yin uvádí například rozhovory, pozorování, analýzu archivních nahrávek, dokumentů nebo fyzických artefaktů. Odborník také zdůrazňuje, že je vhodné kombinovat více strategií, protože výsledná zjištění budou přesvědčivější a přesnější.²⁰⁴

Van Zoonen zúčastněné pozorování, hloubkové rozhovory a skupinová interview označuje jako nejčastější metody sběru dat v případě zkoumání mediálních organizací.²⁰⁵

Proto v rámci této práce použiji dvě strategie sběru dat, a to zúčastněné pozorování a polostrukturované individuální rozhovory. Vzhledem k ambici odhalit vliv genderu na profesi novinářky a novináře, je tato kombinace nejvhodnější. Samotné rozhovory by nebyly pro odhalení vlivu genderu vhodné v případě, že si ho nejsou vědomi sami aktéři a aktérky, a naopak při zúčastněném pozorování by nebylo možné zjistit názory samotných redaktorek a redaktorů. Rozhovory navíc umožňují odhalit, do jaké míry jsou situace při zúčastněném pozorování standardní, čili relevanci výsledků. Rozhovory budou probíhat individuálně, aby mohli respondenti a respondentky bez ostychu mluvit o dění v redakci a svých kolegyních či kolezích.

4.3.1 Zúčastněné pozorování

Nejprve proběhne zúčastněné pozorování v redakci, na které navážou rozhovory s redaktory/kami a editory. V této kapitole bude popsáno, jak pozorování probíhalo.

Hendl uvádí, že zúčastněným pozorování je „*možné popsat, co se děje, kdo nebo co se účastní dění, kdy a kde se věci dějí, jak se objevují a proč. Tato strategie se používá v etnografickém výzkumu nebo v případových studiích, které se soustřeďují na hloubkový popis a analýzu nějakého jevu.*“²⁰⁶ Také dodává, že tato strategie je obzvlášť vhodná, pokud „*jev, který se bude zkoumat, je málo prozkoumaný; existují velké rozdíly mezi pohledy členů a nečlenů sledované skupiny; jev není přístupný pohledu osob mimo skupinu.*“²⁰⁷ Z tohoto je jasné, že v případě redakce je zúčastněné pozorování ideální strategií.

Výhodou zúčastněného pozorování je to, že pozorovatel není pouhým pasivním registrátorem dat, ale sám se účastní dění v sociální situaci. Je v osobním vztahu s pozorovanými osobami a sbírá data ve chvílích, kdy se účastníci a účastnice přirozeně projevují v životních situacích. Což má za následek, že je výzkumník schopen se těsněji přiblížit ke zkoumanému jevu a odhalit vnitřní perspektivy účastníků a účastnic. Některé typy

²⁰⁴ Yin 1995: 83, 98

²⁰⁵ van Zoonen 1994: 136

²⁰⁶ Hendl 2008: 193

²⁰⁷ Tamtéž

výzkumných otázek lze odhalit pouze tímto způsobem. Během pozorování je možné využít různých prostředků sběrů dat. Například lze použít rozhovor, audio nebo video nahrávky, deníky apod.²⁰⁸

Trampota k této metodě v kontextu zkoumání médií uvádí, že může odhalit, kdo „má pravomoc rozhodovat, co se dostane do médií, jaká kritéria rozhodování jsou uplatňována, a také zda se vzorce rozhodování liší u různých žánrů nebo témat.“²⁰⁹ Dále pak dodává, že lze zjistit také míru autonomie, hierarchie, rutiny, uspořádání redakčního prostoru a další.²¹⁰

Hendl rozlišuje několik typů pozorovatelů. Je to úplný účastník, účastník jako pozorovatel, pozorovatel jako účastník a úplný pozorovatel. **Úplného účastníka** Hendl popisuje jako rovnoprávného člena skupiny, který s ní tráví většinu času, ale neinformuje je o své pravé totožnosti. A **účastníka jako pozorovatele**, který přijímá roli rovnoprávného člena skupiny, ale účastníci vědí o jeho totožnosti.²¹¹ Z hlediska míry pozorování jeví se jako byl zvolen přechod mezi **úplným účastníkem a účastníkem jako pozorovatelem**, protože během pozorování budu zastávat roli stážistky, která není na stejné úrovni jako členové redakce, ale budu se účastnit velké části dění v redakci. A zároveň bude o mém výzkumném záměru vědět pouze šéfredaktor.

Kvůli této pozici jsem mohla sledovat dění v redakci v jeho standardním průběhu, s minimálním rizikem výskytu tzv. efektu morčete. Tento pojem označuje situaci, „*kdy jsou si jedinci vědomi, že jsou zkoumáni, což samo o sobě vede ke zkreslením (a jako výzkumníci to nemůžeme ovlivnit)*“.²¹² Nevýhodou byla omezená možnost doptávání se, aby účastníci nepojali podezření o výzkumu.

Cenným zdrojem informací budou i některé dokumenty, jako etický kodex periodika, schéma novin, do kterého editoři doplňují jednotlivé články²¹³.

4.3.2 Polostrukturované rozhovory

Data získaná při zúčastněném pozorování doplním o data získaná při rozhovorech s některými členkami a členy redakce, abych zjistila jejich názory na dané jevy a jak si je vysvětlují. Toto by mělo pomoci ověřit data získaná při pozorování.

Podle Stake jsou rozhovory důležitým zdrojem informací, protože lze očekávat, že každý respondent má své jedinečné zkušenosti a specifický příběh, který nám může

²⁰⁸ Hendl 2008: 193

²⁰⁹ Trampota 2010: 72

²¹⁰ Trampota 2010: 76

²¹¹ Hendl 2008: 191 - 192

²¹² Sedláková 2014: 169

²¹³ Protože se jedná o interní dokumenty redakce, nejsou součástí této práce.

povyprávět.²¹⁴ Pomocí rozhovorů je tedy možné zjistit, co si sociální aktéři myslí a jak oni sami interpretují dění kolem sebe.

S kvalitativním přístupem se pojí několik typů rozhovorů, vzhledem k tématu práce a kombinaci se zúčastněným pozorováním, jsem se rozhodla, že zvolím **polostrukturovaný** rozhovor někdy označovaný jako rozhovor s návodem. U tohoto typu rozhovoru je podle Hendla možné přizpůsobovat pořadí otázek i jejich formulaci podle situace. Dává tak tazateli možnost, co nejlépe využít čas během rozhovoru, přizpůsobit průběh jednotlivým respondentům a doptat se na nečekané informace. Zároveň díky dopředu připravenému návodu pomáhá udržet zaměření rozhovoru, tazatel se nezapomene na některé z témat a umožňuje snadněji rozhovory srovnat a vyhodnotit je.²¹⁵

4.4 Vyhodnocení dat

Podle Hendla se kvalitativní data v podobně transkripci rozhovorů, protokolů pozorování, audiovizuálních materiálů a dalších druhů dokumentů „transformují a interpretují s cílem zachytit smysluplně komplexitu zkoumaných jevů a případů sociálního světa.“²¹⁶ Hendl dále říká, že „při kvalitativní analýze a interpretaci jde o systematické nenumerické organizování dat s cílem odhalit témata, pravidelnosti, datové konfigurace, formy, kvality a vztahy.“²¹⁷

Při použití kvalitativního způsobu výzkumu nelze zcela jasně definovat, kdy začíná analýza získaných dat, protože probíhá souběžně s jejich sběrem. A jejich sběr končí ve chvíli, kdy se „výzkumník rozhodne, že bylo dosaženo výzkumného cíle.“²¹⁸

Kvalitativní data se vyhodnocují komplikovaněji než kvantitativní, protože nemají jejich strukturovanou podobu. U kvantitativních dat jejich vyhodnocení určují „definované proměnné, četnosti odpovědí a korelace mezi nimi. Naproti tomu kvalitativní data se vyznačují svou kontextuálností a vzpírají se provedení redukce.“²¹⁹ Což se projevuje i při jejich vyhodnocení. Zpráva o analýze je doplňována citacemi částí rozhovorů, výňatky z terénních zápisků nebo zápisků z diskuzí.²²⁰

²¹⁴ Stake 1994: 65

²¹⁵ Hendl 2008: 174

²¹⁶ Hendl 2008: 223

²¹⁷ Tamtéž

²¹⁸ Tamtéž

²¹⁹ Tamtéž

²²⁰ Tamtéž

Při analyzování dat budu vycházet z doporučení odbornice Esterberg²²¹. Nejdříve doslovně přepíšu nahrané rozhovory. Už během přepisování si budu všimnout zkoumaných jevů a budu jim přiřazovat **obecné kódy**. Tato technika **otevřeného kódování** pochází ze zakotvené teorie, ale lze ji aplikovat i v ostatních typech kvalitativního výzkumu.²²² Pečlivě projdu veškeré získané materiály, abych mohla zaznamenat případné souvislosti, pravidelnosti nebo odchylky. Následně použiji techniku zaostřeného kódování, při kterém znovu projdu všechna data a zaměřím se na detaily v již nalezených kategoriích, které se týkají výzkumných otázek práce. A vytvořím konkrétní kategorie těchto jevů. Případně v této fázi přeřadím některé jevy do jiných kategorií podle potřeby. Po té budu v datech hledat vztahy, vzorce, odlišnosti a souvislosti.

Tabulka 1: Seznam kódů

Kategorie	Subkategorie
Gender v mediální organizaci	Genderová struktura
	Genderové limity
	Rozdíly mezi jednotlivými editory
	Diskriminace
	Strategie řízení
Životní dráhy členů redakce	Ambice povýšení, postupu
	Časová náročnost
	Sladování práce a rodiny
Vliv genderu na redakční rutiny	Tematické oblasti
	Přidělování témat
	Ženská vs. mužská témata
	Motivace
	Prestiž
	Redakční porady
Vliv genderu na vztahy	Hierarchie
	Spolupráce
	Kolektiv
	Vtah s editory

²²¹ Esterberg 2002: 151-170

²²² Hendl 2008: 223-230, Esterberg 2002: 158

4.5 Etika výzkumu

Zúčastněné pozorování proběhne se souhlasem šéfredaktora redakce, což je podle Hendla nezbytné, aby byly dodrženy etické standardy výzkumu.²²³ Získat svolení ostatních členů redakce není možné, aniž by se tím prozradil vědecký úmysl. Svolení členů redakce budu potřebovat až při polostrukturovaných rozhovorech.

Nevýhodou této strategie je potenciálně vyšší neochota redaktorů, redaktorek a editorů provést rozhovor. Ačkoli by šéfredaktor svým podřízeným mohl absolvování rozhovorů nařídit, chtěla bych se tomu vyhnout, aby získaná data měla patřičnou vypovídající hodnotu a nebyla zkreslená.

Před začátkem výzkumu je nutné také zodpovědět, zda šéfredaktorovi a následně i ostatním členům redakce sdělím kompletní záměr výzkumu a jeho zaměření na genderové vlivy. Esterberg k tomu uvádí, že zatajení je v některých případech nutné, aby výzkum mohl vůbec proběhnout. A dodává, že bez částečného zatajení, by někdy mohlo dojít ke zkreslení výzkumných dat.²²⁴

Na základě těchto doporučení jsem se rozhodla, že při popisu výzkumného záměru uvedu, že zkoumám profesi novinářů a novinářek a vlivy, které tuto profesi ovlivňují. Vynechám informaci o genderové rovině výzkumu. Tuto informaci jsem nesdělila ani šéfredaktorovi, protože i on je členem redakce a má vliv na chod redakce. Pokud bych mu prozradila celé téma výzkumu, mohlo by dojít ke zkreslením.

4.5.1 Ochrana soukromí

Podle Hendla by v ideálním případě samotný výzkumník neměl znát identitu účastníků a účastnic, a pokud to není možné, nesmí být identita prozrazena nikomu dalšímu.²²⁵

Proto bude celý výzkum anonymní. Bude tak zachováno soukromí členek a členů redakce, a to jak těch, kteří budou zahrnuti do zúčastněného pozorování, tak i těch, se kterými provedu rozhovory. Anonymně budou do výzkumu zahrnuti také bývalí členové a členky redakce, kteří se výzkumu sami nezúčastní, ale budou se o nich zmiňovat ostatní lidé v redakci.

Při domluvě výzkumu s šéfredaktorem jsem zdůraznila zachování anonymity celé redakce. Proto v práci nebude sděleno, kterého periodika se výzkum týká, ani nebude

²²³ Hendl 2008: 155

²²⁴ Esterberg 2002: 52-53, 70-71

²²⁵ Hendl 2008: 155

specifikováno město, ve kterém redakce sídlí. Zachování anonymity zdůrazním také při odhalení výzkumného záměru v redakci a zopakuji ho před realizací každého rozhovoru.

Kromě neuvedení jména periodika a města, kde výzkum probíhal, budou také zatajena pravá jména respondentů a respondentek, či jinak zúčastněných osob. Každému člověku bude před zpracováním analýzy přiřazeno fiktivní jméno, a to bude užíváno ve všech případech (v prepisech rozhovorů i při zápisu ze zúčastněného pozorování). V prepisech rozhovorů budou také v případech, kdy by tyto informace mohly vést k prozrazení identity respondentek a repondentů, změněny jména předchozích zaměstnavatelů, studovaných škol či měst, ve kterých studovali. Ze stejných důvodů v této práci neuvedu přesné datum, kdy výzkum proběhl.

V případě nutnosti, a pokud nebude narušeno vyznění získaných dat, budou změněny i další údaje, které by mohly vést k odhalení identit účastníků a účastnic.

4.6 Omezení výzkumu

Některá omezení výzkumu byla představena už v kapitole 2. Například to, že výsledky kvalitativního výzkumu respektive případové studie jsou platné pouze pro tento případ a není možné je generalizovat. Mezi nevýhody tohoto druhu výzkumu patří také to, že je nelze zcela replikovat. Naopak výhodou této metody je možnost porozumět složitým jevům a jejich kontextu.

Výsledky výzkumu mohou být ovlivněna i **osobou** výzkumníka/ce. Zúčastněné pozorování je podmíněná metoda, která je velmi závislá na výzkumníkovi či výzkumnici. Výsledky jsou ovlivněny jejich zkušenostmi, vzděláním, genderem, názory či aktuálním rozpoložením. Získaná data mohou být zkreslená také **místem**, ze kterého proběhne pozorování dění v redakci. Výzkumnice/ik mohou ovlivnit také průběh rozhovorů výběrem otázek, intonací nebo neverbální komunikací.

Limitem výzkumu jsou také jeho **účastníci**/ce. Ačkoli při zúčastněném pozorování budu vystupovat jako stážistka, stále půjde o narušení běžného chodu redakce a může to mít vliv na získaná data. Respondenti/ky budou ovlivňovat také data získaná z rozhovorů. Nelze předpokládat, že vždy budou odpovídat pravdivě či otevřeně, a očekávat lze také to, že nebudou ochotni odpovídat na choulostivé otázky.

4.7 Shrnutí metodické části

V této části práce byl definován výzkumný cíl a hlavní výzkumná otázka „Jak gender vstupuje do profese novináře a novinářky ve vybrané regionální redakci celorepublikového periodika?“.

Definovány byly také vedlejší výzkumné otázky, které povedou k pochopení tématu a ke zodpovězení hlavní výzkumné otázky. Tyto vedlejší otázky jsou rozděleny do čtyř tematických okruhů podle sledovaných jevů.

Ve výzkumu bude sledován chod redakce a její kultura, fungování jednotlivých redaktorek a redaktora. Zjišťován bude vliv editorů a editorky, zohledněn bude vliv šéfredaktora. Ve výzkumu budou sledovány redakční rutiny, jako jsou porady, rozdělování témat, nebo rozhodovací proces. Důraz bude kladen také na hierarchii v redakci, pracovní kolektiv a vztahy v redakci.

V další kapitole metodické části byl zdůvodněn výběr kvalitativního přístupu a případové studie. Ta byla zvolena, protože umožňuje zachycení složitosti případu v jeho celistvosti a kontextu, odhalit fungování zkoumaného fenoménu a podrobně ho prozkoumat.²²⁶

Následně byla představena konkrétní kombinace strategií sběru dat, tedy zúčastněné pozorování a polostrukturované rozhovory. Tato kombinace umožňuje získat velké množství dat ze zúčastněného pozorování a jejich výklad si pak ověřit v rozhovorech. Na kapitolu o sběru dat navázala kapitola, ve které je popsáno jejich vyhodnocení. Následující kapitola se pak zabývá etikou výzkumu a ochranou soukromí účastníků a účastnic. Popisuje, jak bude v práci ošetřena jejich anonymita. V poslední části jsou rozepsány omezení výzkumu, která se pojí jak se samotnou kvalitativní metodou, tak i s osobou výzkumníka a účastníků.

5 Empirická část

V předchozích částech byla problematika zasazena do teoretického rámce a také byla osvětlena metodika výzkumu. V následující části budou představena data získaná ze zúčastněného pozorování a polostrukturovaných rozhovorů, která budou následně interpretována v závěru práce.

²²⁶ Hendl 2008: 104, Stake 1995: 3

5.1 Průběh výzkumu

Pozorování proběhlo během šesti dní v posledním čtvrtletí roku 2015. První pracovní týden účastníci kromě šéfredaktora a jeho zástupkyně o výzkumu nevěděli. Poslední den, během týdenní porady, odhalil šéfredaktor moji identitu a proběhl první rozhovor.

Během pozorování jsem působila jako stážistka, takže jsem kromě zaznamenávání dění vykonávala standardní činnost stážisty. Původně jsem si měla po prozrazení svého výzkumného záměru pouze domluvit zrealizování rozhovorů s respondentkami/respondenty, ale byla jsem požádána, abych zůstala a tento den pokračovala v práci stážistky. Do redakce jsem docházela každý pracovní den. Přicházela jsem okolo 8:30 a odcházela jsem mezi 15:00 a 16:00. V redakci jsem pozorovala dohromady pět dní a jeden den jsem strávila v editorně. Celkem jsem pozorováním strávila 45 hodin. Během týdenního působení mi dva editoři nabídli tykání, které jsem přijala. S jednou zúčastněnou osobou jsem se znala z doby před výzkumem.

Místnost, kde pracuje Bedřich a ostatní redaktorky, se nachází v prvním patře a je asi deset metrů dlouhá. Místnost opticky dělí vysoké skříně na tři části. V pravé části sedí Karolína, asi dva metry od ní Marie, a hned po pravé ruce Marie pracuje Justýna. Uprostřed místnosti má pracovní stůl Bedřich. Naproti němu byl stůl, na kterém jsem během stáže pracovala já. V levé části místnosti má svůj stůl Gabriela, která je kvůli skříním izolovaná od zbytku kolektivu.

V místnosti zvané **editorna**, kde pracuje vyšší management, sedí stejný počet lidí, jako v případě redaktorů. Je ale zásadně menší, sotva se tam vejdou jejich stoly. V takovém prostředí rozložení stolů nemá větší význam, protože na sebe všichni vidí a mohou být kdykoli v kontaktu. V editorně pracují všichni editoři, šéfredaktor i jeho zástupkyně.

Rozhovory se odehrály v rozestupu 14 dní od zúčastněného pozorování. Snažila jsem se maximálně vyjít vstříc respondentkám/respondentům. Oslovila jsem redaktorky/redaktory a editorky/editory, a s těmi, kteří souhlasili, jsem pořídila rozhovor. Probíhaly ve vydavatelském domě, v samostatné oddělené místnosti. Kromě rozhovoru s Karolínou. S ní jsme se setkaly u ní doma. Nejkratší byly rozhovory s Marií a Bedřichem (shodně dlouhé 33 minut), nejdelší byl rozhovor s Daliborem (1 hodina 8 minut).

5.2 Profil zkoumaného periodika

Zkoumaná redakce byla vybrána díky ochotě ke spolupráci. V přípravné fázi výzkumu jsem kontaktovala šéfredaktory několika regionálních redakcí, ale nejochotněji a

nejpříjemněji na mě působil právě šéfredaktor zkoumaného periodika (v této práci mu bylo přiděleno jméno Dalibor).

Kvůli zachování anonymity není možné zkoumané periodikum zcela definovat. Proto bude popsáno jen v rámci možností tak, aby bylo zřetelné, jaké jsou jeho vlastnosti, ale zároveň nebylo možné odhalit, o které noviny se jedná a jaká je identita zkoumaných žurnalistů a žurnalistek.

Vybrané periodikum je komerční, patří mezi seriózní média a na českém trhu má dlouholetou tradici. Periodikum působí v celé České republice. Má tedy společnou celostátní část, ve které jsou zprávy dotýkající se všech obyvatel napříč regiony. Druhá část novin je pak tvořena regionálními mutacemi, které vytvářejí regionální redakce. V nich jsou zprávy důležité pro místní obyvatele.

Centrální redakce sídlí v Praze, ale regionální redakce mají své sídlo v krajských městech. Menší redakce lze najít i v okresních městech. Předmětem této diplomové práce byla regionální krajská redakce, která dozoruje několik menších okresních redakcí v okolí.

5.2.1 Struktura redakce

V této kapitole představím zkoumanou redakci a její strukturu. Kvůli zachování anonymity členů redakce použiji fiktivní jména, která jsem jim přidělila. Tato jména budou používána v celé práci.

Sledovanou redakci vede šéfredaktor. Ve vyšším managementu jsou dále tři editoři a jedna editorka, která je zároveň zástupkyní šéfredaktora. V redakci působí čtyři redaktorky a jeden redaktor. Sportovní redakce působí do značné míry autonomně. Redaktoři pracují v jiné části vydavatelského domu, své stránky novin si sami zalamují a editují. Kvůli této autonomii nebyla sportovní redakce zahrnuta do tohoto výzkumu.

Ve vyšším managementu redakce jsou čtyři muži a jedna žena. V redakci je to přesně naopak (čtyři ženy a jeden muž).

Šéfredaktor má hlavní zodpovědnost za mediální obsah. Vytváří dlouhodobou strategii deníku. A to jak z obsahového hlediska, tak i finančně a obchodně. Domlouvá partnerství, je v kontaktu s šéfredaktory ostatních regionů i národní redakce. Do redakce dochází 6 dní v týdnu. Během pracovních dní přichází v osm hodin ráno a odchází kolem páté hodiny večer, ale každý večer před odesláním novin do tisku si musí přečíst kompletní vydání. Což znamená, že pracuje víc než 12 hodin denně.²²⁷ Do redakce přichází také v neděli, kdy

²²⁷ Dalibor, 21

kontroluje pondělní vydání. Dalibor při popisování své náplně práce zdůrazňoval hlavně dlouhodobý horizont. Denní produkce je pro něj jen segment jeho činnosti.

„Jinak spíš se věnujete té dlouhodobé práci a plánování na delší dobu dopředu. Je to samozřejmě víc manažerská činnost, kdy řešíte všechny vztahy. Jednak redakční, jednak mimo redakční. Všechny mediální partnerství, všechny spolupráce, všechny tady ty věci. Takže když bych to vzal, jako editor máte 90% náplně to aktuální vydání, jako šéfredaktor je to nějakých 5-10%, ten zbytek je daleko širší,“²²⁸ porovnal práci šéfredaktora a editora Dalibor.

Editoři jsou podřízeni šéfredaktorovi. Mají na starosti obsah konkrétních vydání. Zodpovídají za obsahovou i gramatickou správnost článků, rozdělují témata a úkoly redaktorům. Každý den je jeden editor vedoucí vydání a druhý má příslužbu. Editoři řeší pouze obsah aktuálního vydání a v patrnosti vedou týdenní výhled obsahu vydání. Jedna editorka (Agáta) je zástupkyní šéfredaktora a v případě potřeby ho zastupuje. Editor, který má hlavní službu, přichází do redakce ráno v osm hodin a zůstává až do uzávěrky v deset hodin večer. Editor, který má ten den takzvanou příslužbu, je v práci osm hodin.

V samotné **redakci** jsou čtyři redaktorky a jeden redaktor. Vypracovávají texty, ke kterým shání podklady. Navštěvují tiskové konference, shánějí respondenty a témata. Časová náročnost této práce je také vysoká, víc než osm hodin denně. Obvykle redaktorky a redaktoři přicházejí do práce mezi osmou a devátou a odcházejí v pět odpoledne nebo později. Každý den má jeden z nich službu, takže zůstává v redakci nebo doma v pohotovosti až do uzávěrky. Při této službě redaktorky a redaktoři pokrývají odpolední události. Služby slouží také o víkendu a svátcích. Na těchto službách se podílejí všichni redaktoři kromě Justýny, která má částečný úvazek. Její pracovní doba je ale jinak stejná jako u ostatních.

Na vznik média mají nezanedbatelný vliv také lidé, kteří vykonávají korekturu článků, šéfredaktor celostátní redakce, fotograf, editoři webové mutace a správci mediálních sítí periodika. Tyto vlivy ale nebyly v mé práci uvažovány a ani sledovány. Zanedbán bude také vliv inzerce, které zabírá významné procento obsahu periodika a určuje tak rozsah článků i jejich rozmístění. Dále bude zanedbán vnitřní řád periodika, který určuje, která témata musí být nejdříve zveřejněna v tištěném vydání a teprve po té se mohou objevit v internetové mutaci a naopak.

5.2.2 Etický kodex

Chod redakce, ale také její poměry a genderové vlivy na profesi novinářů a novinářek upravuje etický kodex periodika (dále jen kodex). Během zúčastněného pozorování se

²²⁸ Dalibor, 13

podářilo kodex získat. Kvůli zachování anonymity zúčastněných osob i periodika nebude kodex součástí práce ani jejich příloh. V této kapitole ale budou uvedeny jeho zásadní myšlenky a nařízení, které se týkají genderu.

Kodex se skládá z několika částí (úvod, práce s informacemi, rozdělení redakčních a obchodních záměrů, konflikt zájmů, služební cesty, respektování soukromí a práce se zdroji, spolupráce s jinými médii, závěr). Cílem kodexu je profesně-etické jednání zaměstnanců, které periodiku dopomůže ke společenskému ale i hospodářskému úspěchu. Čtenáři mají právo na informace zaručené Základní listinou práv a svobod, proto členové redakce přijímají zodpovědnost za to, že reprodukováné informace budou včasné, úplné, pravdivé a nezkrácené. Etický kodex k tomuto zdůrazňuje, že nejdůležitější je zájem čtenářů, ne odborníků, politiků, zdrojů informací nebo inzerentů. Dalším úkolem kodexu je zamezit konfliktu zájmů. Kodex je pro zaměstnance periodika závazný a jeho porušení by mohlo vést k rozvázání pracovního poměru.²²⁹

K otázce genderu se kodex vyjadřuje velmi okrajově v kapitole o práci s informacemi. *„Při své práci se členové redakce řídí zákony České republiky. Zejména dbají na to, aby svými články nevyzývali k jakékoliv, zejména rasové, národnostní, třídní nebo náboženské diskriminaci, ani diskriminaci založené na příslušnosti k pohlaví či sexuální orientaci.“*²³⁰

Lze tedy říct, že kodex se genderovou rovností zabývá do té míry, do které ho řeší legislativa České republiky. V otázce genderové diskriminace jde střední cestou. Zakazuje k nerovnostem vyzývat, ale nepodniká kroky k jejímu odstranění.

V dalších částech se kodex genderem nezabývá. Sám tento dokument ale využívá pouze generického maskulina a nejčastěji zaměstnance a zaměstnankyně periodika označuje jako „členy redakce“.

5.3. Účastníci výzkumu

Zúčastněného pozorování se zúčastnili všichni základní členové redakce. Tedy redaktori, redaktorky, editoři, editorka (zástupkyně šéfredaktora) a šéfredaktor. Nepodařilo se ale provést rozhovory se všemi členy redakce. Editorka Agáta v druhé polovině zúčastněného pozorování nastoupila na nemocenskou dovolenou a kvůli jejímu stavu se rozhovor neuskutečnil. S rozhovorem nesouhlasila reportérka Gabriela a editor Pavel. Všechny zúčastněné osoby, jak v případě rozhovorů tak i zúčastněného pozorování, představím v této kapitole.

²²⁹ Kodex zkoumaného periodika

²³⁰ Tamtéž

Jak už bylo řečeno výše, v zájmu zachování anonymity byla všem zúčastněným pozměněna jména, jejich věk bude uveden pouze orientačně a v některých případech byly přehozeny jejich výpovědi, nebo údaje o nich, tak aby byl zachován význam těchto informací.

5.3.1.1 Dagmar

Přímo se výzkumu nezúčastnila. Jde o šéfredaktorku, která redakci vedla před Daliborem. Nebyla součástí zúčastněného pozorování, ale respondenti na ni odkazovali v rozhovorech. Z vedení redakce odešla kvůli mateřské dovolené, respektive rodičovské dovolené, po které by se do redakce měla vrátit.

5.3.1.2 Dalibor

Dalibor je svobodný ve věku mezi 30 – 35 lety. Má přítelkyni a je bezdětný. Rozhovor trval 1 hodinu 8 minut.

Je šéfredaktorem zkoumaného periodika, kde začal pracovat už před deseti lety. Původně začínal jako externí redaktor a zároveň pracoval ve zcela jiném oboru, než je žurnalistika. Po té se stal vedoucím sportovní redakce. Pak periodikum na chvíli opustil, ale vrátil se zpět a pracoval jako vedoucí zpravodajství v jiné regionální redakci a následně editorem v redakci, kterou jsem sledovala. Postupně se Dalibor propracoval na zástupce šéfredaktorky, a když Dagmar odešla na mateřskou respektive rodičovskou dovolenou, stal se Dalibor šéfredaktorem.

Podle rozhovorů vede Dalibor redakci rozdílným způsobem než Dagmar. Snaží se vytvořit příjemnější prostředí, ve kterém jeho podřízení budou rádi pracovat. A chce najít pro každého z nich specifickou motivaci. V redakci zavedl několik změn. Například tzv. monitoring při ranních poradách, nebo způsob hodnocení předchozího vydání (více v kapitole 5.5.1)

Dalibor je komunikativní, v rozhovoru byl velmi sdílný a snažil se zodpovědět na všechny otázky, jak nejlépe to šlo. Ale v osobních otázkách odpovídal velmi vyhýbavě a stručně. Stejně tak nechtěl hovořit o konfliktech v redakci ani genderu. Proto jsem se snažila ptát se oklikou a zjistit jeho názor na zkoumanou tematiku. Při dotazování na jeden konkrétní konflikt v redakci řekl: „(..)To jsou nějaké osobní záležitosti. O tom bych nerad hovořil.“²³¹

²³¹ Dalibor, 64

5.3.1.3 Agáta

Je zástupkyně šéfredaktora a editorka. Je jí mezi 30 až 35 lety a v redakci pracuje tři roky. V době výzkumu byla bezdětná a zadaná. Zúčastnila se pouze pozorování, protože pak nastoupila na nemocenskou dovolenou.

V redakci pracovala od začátku jako editorka bez předchozí zkušenosti. Dalibor její přijetí zdůvodnil jejími vlastnostmi: „*(Vzali jsme ji) pro její zodpovědnost a vztah k té práci, poněvadž to v té editorně je základní.*“²³²

V rozhovorech se o Agátě všichni respondenti vyjadřovali velmi kladně. Zdůrazňovali, že se velmi vypracovala a patří mezi nejlepší editory v redakci. „*Agáta se vypracovala naprosto, pro mě, neuvěřitelným způsobem. Pamatuju si, když přicházela, jaká to byla šílená zmatkářka a chaotička a tu práci příliš nezvládala. A teď po dvou letech je pro mě největší oporou v té editorně a člověkem, na kterého se můžu absolutně spolehnout. A který vždycky to, co chci, udělá naprosto precizně. Začínala hned jako editorka. Ale s nulovými zkušenostmi editorskými.*“²³³

Kvůli tomu, že byla při schůzce, na které jsem s šéfredaktorem domlouvala průběh výzkumu, také věděla o pravém záměru. Během mé stáže, respektive pozorování, byla Agáta ochotná kdykoli pomoci nebo něco vysvětlit.

5.3.1.4 Jan

Jan je starý v rozmezí 25 – 30 lety. Má akademické vzdělání v oboru žurnalistiky a mediálních studií. V této redakci pracuje zhruba 3 roky. Má praxi i z jiných redakcí, kde fungoval jako redaktor. Ve sledované redakci nastoupil rovnou jako editor. Rozhovor s Janem trval 55 minut.

Je svobodný, bezdětný a v době výzkumu nezadaný.

Při rozhovoru byl velice sdílný. Kvůli svému vzdělání chápal, že je výzkum anonymní, a proto se nebál mluvit. Detailně popsal pracovní náplň editorů, svůj náhled na vztahy v redakci, včetně konfliktů nebo nevraživosti. Dokonce i přímo zvažoval genderové hledisko.

Například popisoval svůj pohled na konflikt mezi Justýnou a Karolínou: „*No, tak teďka to jiskřilo mezi Justýnou, co je tady nejdýl, a Karolínou, která je tady pár týdnů. Tam se mi to zdálo. Ale mě to přijde, že je Kamila strašně schopná. Ale dělá chyby začátečnický, kterých by se samozřejmě měla vyvarovat. A Justýna to samozřejmě v ní vidí nějakou konkurenci.*“²³⁴

²³² Dalibor, 106

²³³ Dalibor, 104

²³⁴ Jan, 36

V průběhu výzkumu Jan chtěl, abychom si začali tykat. S touto nabídkou jsem souhlasila.

5.3.1.5 Karel

Mezi editory je nejmladší. Také patří do věkové skupiny 20 – 25 let. Je bezdětný a nezadaný. Vystudoval žurnalistiku a sociologii. S nabídkou tykání jsem souhlasila i v Karlově případě. Rozhovor s Karlem trval 41 minut.

Na pozici editora je krátce, zhruba 6 měsíců. V redakci ale působí už několik let. Začínal jako stážista během studia, poté pokračoval jako správce facebookového profilu redakce. Při nejbližší příležitosti zkusil konkurz na editora, ve kterém uspěl. V té době ale nemohl editorskou práci vykonávat, protože ještě studoval. Ale začal pracovat v přílohách. Když se znovu uvolnilo místo editora, Karel dostudoval, a tak nastoupil na tuto pozici.

Při rozhovoru se projevovala Karlova nejistota, o které mluvily i některé z jeho kolegyň. „Protože se mnou víc mluvil. Ten Karel jenom po tom skypu a jinak moc ne.“²³⁵ Při komunikaci přes skype se Karel projevuje sebevědomě, vtipkuje, je velmi milý, pozorný a rychlý. V osobní komunikaci je to horší. Působí submisivně a nejistě. Nad odpovědí dlouho přemýšlí. V rozhovoru tedy trvalo delší dobu, než odpověděl. Ale jeho odpovědi byly ucelené a propracované, ale mnohdy nejednoznačné a vyhýbavé.

5.3.1.6 Pavel

Poslední editor Pavel dělal tuto práci v době výzkumu zhruba půl roku, ale s touto prací má už zkušenosti. Karel o Pavlovi řekl: „Pavel je ze staré školy, on učil Dalibora lámat ještě kdysi.“²³⁶

Během pozorování působil nervózně a nejistě. Což se projevilo na chování některých redaktorů a redaktorek. Hlavně u Justýny bylo vidět, že na ni nepůsobí jako autorita. Opět i u něj byl rozdíl v chování v závislosti na situaci, respektive na počtu zúčastněných. V osobní konverzaci byla jeho nervozita o poznání menší. Při pozorování přímo v editorně byl Pavel naopak velmi příjemný. Snažil se mi, jako stážistce, velmi pomoci a pečlivě mi vysvětloval zadané úkoly. Pavel rozhovor neposkytl a patří do věkové skupiny 35 – 40 let.

5.3.1.7 Justýna

Justýna si nepřála v práci uvést svůj věk, ale mohu uvést, že je služebně nestarší redaktorka. Vystudovala aplikovanou ekologii a chvíli studovala i žurnalistiku, ale tuto školu

²³⁵ Karolína, 83

²³⁶ Karel, 58

nedokončila. Je vdaná a má jedno dítě. Justýna má vyšší sociální status, není závislá na výdělku ze své práce. V redakci nepracuje kvůli penězům, ale protože ji práce baví. Rozhovor s Justýnou trval 52 minut.

Pracovala v regionálních redakcích několika celostátních periodik, tři roky působila v ČTK. Po tříleté mateřské a rodičovské dovolené, začala pracovat ve sledované redakci, kde působí desátým rokem na částečný úvazek.

V redakci má Justýna výraznou autoritu a je považována za velmi kvalitní žurnalistku, která odvádí profesionální práci. Kvůli tomu má specifické postavení a jistá privilegia. Nadřízení se snaží chápat její osobitost a přehlížejí některé chování, které by u jiné osoby nebylo tolerováno.

Dalibor k tomu řekl, že: „*Justýna je prostě taková, jaká je, a tady těch lidí, co jsou extra zkušená, což ona je, moc není. Je to jedna z nejvýraznějších postav regionální žurnalistiky tady u nás, tak těžko se tam u nich něco mění, pokud nechtějí oni sami. Takže je to samozřejmě těžší pro ty ostatní se s tím nějak naučit vycházet, nějak to překousnout. Ale říkám, měnit toho člověka, který je dvacet let zvyklý něco nějak dělat, samozřejmě nejde.*“²³⁷

Justýna je v redakci výrazná osobnost. Ráda se vyjadřuje a sama svůj přístup vnímá jako přátelský. Chce ostatním poradit. Ne vždy to tak působí a nevyžádané rady mohou způsobovat konflikty.

Při rozhovoru byla sdílná, snažila se pečlivě odpovědět na všechny otázky. Z počátku nechtěla o genderových otázkách hovořit a vyhýbala se jim. Po čase se ale uvolnila a byla těmto otázkám otevřenější. Rozhovor byl ale náhle přerušen telefonátem a už se nepodařilo navázat na předchozí atmosféru.

5.3.1.8 Marie

Marie má mezi 30 až 35 lety, v době výzkumu byla bezdětná a nezadaná. Vystudovala literární akademii a pak pracovala jako redaktorka jiného celostátního periodika v regionální redakci v Čechách. Před nástupem do zkoumané redakce pracovala jako PR v jedné nadaci. Ve zkoumané redakci působí už osmým rokem. Rozhovor s Marií trval 33 minut.

V redakci se moc neprojevuje, věnuje se převážně práci. Sedí vedle Justýny a často spolu potichu mluví. Sama ale říká, že má nejbliže ke Gabriele.

Při rozhovoru řekla, že: „*Vždycky když jsem tady nastoupila, tak mi říkali, že jsem taková jako ČT2.*“²³⁸ Práce ji baví a vnímá ji jako pomoc lidem.

²³⁷ Dalibor, 66

²³⁸ Marie, 12

Marie poskytla i rozhovor, i když to nejdříve odmítla, „protože nerada mluvím o práci. Já tak jako nerada mluvím o práci s cizíma lidma. Ono kór, když je to tak do detailu, tak ne že byste byla úplně mimo obor (vy o tom asi víte mnohem víc než spousta lidí), ale nevím. Jako některý věci se mi nechtějí vysvětlovat. Prostě nerada o tom takhle mluvím.“²³⁹

5.3.1.9 Bedřich

Bedřich je ženatý, v době výzkumu bezdětný a patří do věkové skupiny 30 až 35 let. Po ukončení výzkumu v redakci oznámil, že je jeho žena těhotná. Vystudoval žurnalistiku a environmentální studia. Před nástupem do zkoumané redakce měl praxi v několika jiných periodikách, a to v celostátních i lokálních typech. V této redakci působí tři a půl roku. Rozhovor s Bedřichem trval 33 minut.

Mezi redaktorkami je jediný muž, a pozorování ukázalo, že má díky tomu specifickou pozici, i když to v rozhovorech respondenti vylučovali, zároveň na to nepřímou poukazovali. Například Marie na otázku, zda se s Bedřichem zachází stejně, odpověděla: „Asi je to stejné, my si ho tak nějak hýčkáme.“²⁴⁰

Rozhovor s Bedřichem byl poněkud složitější. Vždy po položení otázky dlouho přemýšlel, a když začal odpovídat, vypadalo to, že stále neví, co přesně chce říct. Několikrát začal opravdu odpovídat až v druhé části své výpovědi. Úskalím tohoto rozhovoru byla také neúplnost odpovědí. Bedřich měl tendenci věty nedokončovat.

5.3.1.10 Karolína

Karolína ještě studuje vysokou školu se zaměřením na média. Je bezdětná, nezadaná a patří do věkové skupiny 25 až 30 let. Rozhovor s Karolínou trval 50 minut.

Karolína je v redakci krátce, pracuje zde pouze několik měsíců. Před tím pracovala jako zpravodajská redaktorka regionálního rádia. Karolína absolvovala několik výběrových řízení, aby se do redakce dostala. Nejdříve úspěšně prošla konkurzem na editorku, ale nakonec dalo vedení přednost někomu jinému. Dalibor Karolíně po čase nabídl pozici krimi redaktorky jako záskok za Ivetu, která odcházela na mateřskou dovolenou.

V redakci ji ale nepřijali nejlépe. Dalibor to dával do souvislostí právě se způsobem přijetí Karolíny jako redaktorky: „A mám pocit, že jsem to udělal takovou asi ne úplně vhodnou formou. Mám pocit, že si ta redakce myslí, že tam ta Karolína je nějakým způsobem protekčně. Přitom prošla dvěma konkurzy – vyhrála konkurz na editora, nevzali jsme ji, ale s

²³⁹ Marie, 73

²⁴⁰ Marie, 38

tím, že jsem ji chtěl dát potom do redakce. Protože si myslím, že to v sobě má, že je to poměrně velký talent. ²⁴¹

Karolína je třetí člen redakce, se kterým jsem si během stáže a při pořizování rozhovoru tykala. Navíc jsme se před začátkem výzkumu znaly, náš vztah byl ale pouze formální. Během výzkumu netušila, jaký je můj pravý záměr.

5.3.1.11 Gabriela

Gabriela se zúčastnila pouze zúčastněného pozorování. Nechtěla poskytnout rozhovor. V době výzkumu byla zadaná a bezdětná. Patří do věkové skupiny 30 až 35 let.

V redakci má specifickou pozici, hlavně proto, že pracuje v druhé části místnosti, kde je prostorově oddělena od ostatních redaktorek a redaktora. Do dění se prakticky nezapojuje. Do práce chodí nejpozději, při poradách také sedí nejdál od editora a šéfredaktora a zapojuje se pouze, když je přímo vyzvána.

Karolína Gabrielu okomentovala jako: *„[...] zvláštní exemplář. Ona jak sedí hodně vzadu, tak si jede to svoje. Ta na nás vždycky promluví akorát, když se jde udělat kafe dopředu. A řekla bych, že ona je na základě těch prvních dojmů, co mám, že je jí je ta práce nejvíc na háku. Si odbude to svoje a jde domů. Chodí nejpozději, odchází sice docela pozdě, ale asi si to moc nebere.* ²⁴²

5.3.1.12 Iveta

Iveta se výzkumu zúčastnila pouze nepřímo. Na její pozici nastoupila Karolína a během rozhovorů na ni několik respondentů a respondentek odkazovalo. O Ivetě se podařilo zjistit jen to, že je vdaná a na mateřské dovolené byla s druhým dítětem. Dalibor její práci velmi chválil: *„Podobně jako Justýna je Iveta člověk, který v tomhle oboru pracuje od devadesátých let. Měla perfektně tu práci zvládnutou a bylo to taková opora, takže já jsem si dal za úkol, že najdu skutečně někoho silného.* ²⁴³

5.4. Redakční kultura

V následující kapitole bude představena genderová struktura redakce, hierarchie a vztahy v redakci a srovnání strategie řízení šéfredaktora Dalibora a předchozí šéfredaktorky Dagmar.

²⁴¹ Dalibor, 128

²⁴² Karolína, 35

²⁴³ Dalibor, 127

5.4.1 Genderová struktura

Každá mediální organizace má svou strukturu. Výjimkou není ani sledovaná redakce. Ve výzkumu byla sledovaná struktura a hierarchie mezi redaktory/redaktorkami a editory/editorkou společně s šéfredaktorem.

Kodex redakce se o přístupu k zaměstnancům/zaměstnankyním nezmiňuje, ale v historii redakce se na všech sledovaných postech vystřídali muži i ženy. Konkrétně například na postu šéfredaktora/šéfredaktorky je momentálně muž (Dalibor), který zastupuje šéfredaktorku Dagmar, protože je na mateřské/rodičovské dovolené. Před Dagmarou byl šéfredaktorem muž.

Na pozici editora/editorky pracovali taktéž muži i ženy. Během zúčastněného pozorování byli v redakci tři editoři a jedna editorka. Agáta ale není jedinou editorkou v historii redakce, podle rozhovorů v posledních dvou letech odešly dvě editorky kvůli rodinným důvodům. Karel, který v redakci v různých pozicích působí právě dva roky, tyto informace zmínil při odpovědi na otázku, jak lze při této práci skloubit pracovní a rodinný život. *„Skloubit by to určitě šlo, ale nebylo by to vůbec jednoduchý. To vidím... tady bylo dřív víc editorek. Předtím byl jenom jeden editor, jako chlap. Právě. Tady byla Renáta a Vanda. A pak tady byla i šéfredaktorka Dáša. A jenom Dalibor tam byl. Pak přišel Honza jako editor a z toho konkurzu vylezla Vendula, ale ta to právě kvůli té rodiny, ale nejsem si jistej, kvůli těm rodinejm věcem odešla.“*²⁴⁴

5.4.2 Hierarchie a vztahy ve sledované redakci

Oficiální hierarchie sledovaných pozic staví na první příčku šéfredaktora, pod něj zástupkyni šéfredaktora, zbylé tři editory a pak by na stejné úrovni měli být redaktorky a redaktor.

Při pozorování se ale hierarchie jevila jinak. Na horní příčce byl šéfredaktor Dalibor, ale takřka na stejné pozici byla i redaktorka Justýna, což uznává i Dalibor: *„Už tím, že má zkušenosti Justýna jako nikdo jiný, si myslím, že ji trošičku staví nad ty kolegy. Přičemž já právě po ní chci, aby ty svoje zkušenosti předávala vhodnou formou těm ostatním, a proto si myslím, že v nějaké takové mini hierarchii je tam nahoře. Ale v podstatě to je hierarchie pro tu redakci dole (myšlena je místnost, kde redaktorky a redaktori pracují), pro ten kolektiv pěti lidí, jinak to neplatí. Jinak jsou všichni na stejné úrovni.“*²⁴⁵

²⁴⁴ Karel, 21

²⁴⁵ Dalibor, 78

Justýna si může dovolit tvrdě zkritizovat všechny členy redakce, a to jak ostatní redaktorky a redaktory, tak i editory nebo editorku. Obzvlášť výrazná byla její pozice při konfrontacích s Agátou. Jako příklad lze uvést situaci z páteční ranní porady, kdy se Justýně nelíbila fotka z předchozího vydání. Agáta byla ve složité pozici, kdy se snažila obhájit rozhodnutí Karla. Justýna ale její argumenty nebrala v potaz. Nakonec Agáta pouze seděla a jen poslouchala, dokud Justýna nepřestane.

*„To je potřeba brát trošičku zase z dlouhodobější perspektivy. Každý editor už dejme tomu s Justýnou svedl nějaký souboj a ví, že to k ničemu nevede. Naopak si tím třeba přidělá ten den daleko větší problémy a stejně tím nevyřeší nic, co by se znovu nestalo. Takže třeba ty věci už ti editoři radši nad tím lámou rukou a nechají to tak, než aby šli do nějakého konfliktu, o kterém ví, že je zbytečný.“*²⁴⁶ Okomentoval tento spor Dalibor.

Tendence, kdy ostatní lidé z redakce Justýně raději ustoupí, hraje v hierarchii a vztazích velkou roli. Pro všechny je autorita, se kterou není dobré být ve sporu. Proto jí většinou všichni ustoupí a snaží se s ní vycházet.

Dalším potvrzením dominantní pozice Justýny bylo přijetí nové redaktorky Karolíny. V rozhovoru prozradila, že krátce po nástupu měla s Justýnou konflikt. Karolína měla jít během své odpolední služby na tiskovou konferenci k jedné kauze, která by jinak byla v kompetenci Justýny. Justýna se v průběhu dne rozhodla, že půjde na konferenci s Karolínou. Ale během tiskové konference přestala s Karolínou spolupracovat a komunikovat, nezvedala telefon ani editorce (Agátě) a nakonec prohlásila, že žádné informace, které jí Karolína poskytne, v článku nepoužije. *„A to byla teda hodně vyhrocená situace, kterou pak řešil zpětně i šéfredaktor. A myslím, že tam se to zlomilo trošku. A tenkrát jsem se dozvěděla, že ona těžko přijímá nové lidi a tak. Tenkrát se ke mně začala chovat slušněji.“*²⁴⁷

Justýna dokáže vzdorovat všem editorům, obzvláště Agátě. Její kolegyně a kolegové vědí, o tom, že je lepší se s ní do konfliktu nepouštět, a zároveň jsou si všichni vědomi jejich pracovních kvalit. Proto je Justýna v hierarchii redakce velmi vysoko. V některých situacích je téměř na stejné úrovni jako šéfredaktor Dalibor nebo editoři.

Justýna chápe, že editoři, Agáta a Dalibor jsou její nadřízení, a tak je složitější přesně určit její hierarchickou pozici. Je proměnlivá vzhledem ke konkrétní situaci.

Pod Justýnou je hierarchii redaktorů a redaktorek **Bedřich**. Jejich tematické oblasti blízce souvisí, a proto spolu často spolupracují. Justýna si na jejich vztahu dává záležet. Lze soudit, že v tomto vztahu hraje výraznou roli Bedřichův gender. Justýna s ním často věci

²⁴⁶ Dalibor, 108

²⁴⁷ Karolína, 28

konzultuje, ptá se na jeho názor. Při poradách u něj pohledem hledá oporu. Neskáče mu do řeči, a když Bedřich mluví, Justýna se tváří přívětivě a dává pozor. Pokud mluví ostatní redaktorky, výraz Justýny je velmi nepříjemný, nebo nepřítomný. Bedřich si své pozice není vědom.

Na stejné úrovni je pak Marie a Gabriela. Pokud by bylo nutné určit jejich pořadí, výše postavená by byla Marie. Její práce je kvalitnější a více se zapojuje do dění v redakci.

Úplně na posledním místě je momentálně Karolína. Její postavení ale není konečné a stále se vyvíjí. Po chladném přijetí, které popisuje ve svém rozhovoru, následovalo několik konfliktů (viz výše). Během výzkumné stáže se ale vztah Justýny s Karolínou začal měnit. Výrazná byla proměna druhé pondělí, kdy došlo k výzkumnému odhalení, a Justýna absolvovala rozhovor. Ten den byla v redakci přítomna pouze Justýna s Karolínou. Lze se domnívat, že během rozhovoru Justýna začala přemýšlet o vztazích v redakci, což mělo vliv na vztah ke Karolíně. Po rozhovoru bylo poprvé v redakci příjemné prostředí a Karolína s Justýnou se společně bavily a smály se.

K této myšlence se přiklonila i Karolína: „*Tak je možný, že na to měla vliv i ta tvoje stáž. Ono když děláš rozhovor na tady ta témata, tak se jí třeba jako otevřely oči. Protože ten den to začalo být takový nějaký lepší. A já jsem vždycky pozitivní. Člověk nad tím asi nepřemýšlí, zvlášť po takové době. Ale když má možnost to tak reflektovat, tak ho to třeba trkne.*“²⁴⁸ V jiné části rozhovoru Karolína ke svému vztahu s Justýnou řekla, že musí přiznat, že ke zlepšení sama pomáhá, „*protože veškerý nápady jako kvituju. A občas mi zadá nějaký úkol, který já teda bezezbytku splním. To je taková jako symbióza zatím.*“²⁴⁹

Lze tedy očekávat, že pozice Karolíny se bude zlepšovat. A vzhledem k jejím pracovním schopnostem by se mohla dostat na úroveň Bedřicha, nebo samotné Justýny. „*Momentálně jsem na konci toho potravního řetězce, ale myslím, že to je fakt tím, že jsem nová. Teď dlouho nebudu, máme novou kolegyni. Sice jen na částečný úvazek, ale myslím, že mě vyšoupne z posledního místa.*“²⁵⁰

Skutečná hierarchie ve sledované redakci neodpovídá zaměstnanecké hierarchii. Na horní pozici je sice šéfredaktor Dalibor, pod ním jsou editoři, ale následující pozice jsou nejasné. Důležitou roli hraje postavení Justýny, kterou ostatní kolegové respektují kvůli zkušenostem a pracovním schopnostem a leccos jí tolerují. Justýna příliš neuznává editorku Agátu, proto lze říct, že Justýna stojí na srovnatelné úrovni jako editoři Jan, Karel a Pavel.

²⁴⁸ Karolína, 30

²⁴⁹ Karolína, 28

²⁵⁰ Karolína, 37

Agáta je v hierarchii až pod ní. Justýna má ráda redaktora Bedřicha. Stojí o jeho názor, ráda s ním spolupracuje a hledá v něm oporu, nelze vyloučit, že to souvisí s genderem Bedřicha. V dalších stupních hierarchie je Marie s Gabrielou. Na poslední příčce je Karolína. Její pozice je ale ovlivněna tím, že je v redakci nová a lze očekávat, že v hierarchii postoupí výš. Vzhledem k jejím schopnostem by se mohla dostat až na úroveň Justýny.

5.4.2.1 Vztahy v redakci

Vztahy v redakci budou vyhodnoceny zvlášť pro vztahy mezi redaktorkami a redaktorem, a vztahy vyššího managementu. Vyhodnocena bude také spolupráce redaktorek a redaktora.

5.4.2.1.1 Vztahy mezi redaktorkami a redaktory

S hierarchií souvisí vztahy v redakci. Vztah mezi **redaktorkami/redaktorem** lze v obecné rovině označit za spíše neutrální.

Kolektiv redaktorek s Bedřichem působí na dvou rovinách. V první rovině jsou redaktorky Justýna, Marie a Karolína. Jejich pracovní místa spolu sousedí, jsou nejčastěji v interakci. V tomto kolektivu tří žen se odehrávají hlavní situace, které definují atmosféru pracovního prostředí. Částečně do této skupiny patří i Gabriela, její stůl je ale vzdálený i opticky oddělený, takže interaguje jen v některých případech.

Na druhé rovině působí Bedřich. Od kolektivu redaktorek je oddělen nejen prostorově, ale i vzájemnými vztahy. Není vůči nim chladný nebo odměřený, ale do interakce se zapojuje minimálně. Převážně sedí za počítačem, pracuje, také má často sluchátka s hudbou. Bedřicha si Justýna váží a snaží se s ním mít dobrý vztah, i proto je v hierarchii těsně pod ní. Ačkoli lze očekávat, že pokud by byl Bedřich žena, Justýna by ho vnímala jako konkurenci a chovala by se k němu nevraživě.

Kvůli tomuto rozvržení je kolektiv vnímán jako ženský. „*Já obecně jsem nikdy neměla problém s ženským ani s mužským kolektivem, ale myslím si, že v té redakci je to hodně znát, že to jsou samé ženské. Že prostě ten Bedřich je takový upozaděný, takový jako skromný a že jsou ty holky takový docela výrazný osobnosti, no jsou to novinářky. A poprvé jsem měla pocit, že mám ženský kolektiv a že jako to má nějaký vliv. Že mezi ně nemůžu nějak úplně proniknout.*“²⁵¹

Velkou váhu má v kolektivu slovo a názor Justýny. Právě ona určuje, jak se zbytek redakce postaví k ostatním kolegům, i těm nově přichozím.

²⁵¹ Karolína, 30

Z rozhovorů vyplynulo, že kolektiv redaktorek byl před příchodem Karolíny nepřátelský více než tomu bylo během výzkumu.

Dalibor jednou Karolíně řekl, „že slečna, která tam pracovala dřív (a její pozici mi (Karolíně) nejdřív nabízel), že ta si s holkama nesesdla vůbec. A že by se nebál říct, že ji šikanovaly. Že když odcházela, tak řekla, že je ráda, že odchází. Že i z hlediska toho prostředí, že se jí to nelíbí.“²⁵² Je možné, že tato kolegyně byla na některé podněty citlivější, jak naznačil v rozhovoru Bedřich: „Měli jsme kolegyni, která měla blízko k takovým, řekl bych, nervové nestálosti. Tady plakala. Není nutné si ty věci úplně brát. Naše noviny denně produkují nové témata a ty staré zapadají. Když něco tzv. bouchne, tak se to dá něčím nahradit.“²⁵³ Ještě doplnil, že mohla mít „pocit, že je toho na ni hodně, nebo že něco je složité. Nějaká otázka, téma. No a prostě k tomu měla asi i sklony.“²⁵⁴

Karolína své přijetí popisovala jako těžké. „Ale to je v každém novém prostředí. Já vždycky, když někam přijdu, tak je takový to, že bych si třeba chtěla udělat kafe, ale nevím, jestli bych si ho měla udělat nebo neměla. A o čem se třeba s nima bavít. A vždycky mě doma učili, že je dobrý se zavděčit nějakým jídlem. Tak jsem pořád nosila nějaký dobroty a nikdo si to ode mě nechtěl vzít. Ze začátku jsem měla pocit, že mě tam vůbec nechtějí. Skoro se se mnou nebavili. Přišlo mi, že pokud tam nebyla Justýna, bylo to lepší. Ale možná to byl jenom můj pocit. A obecně tam jakoby my máme openspace, ale nějaká konverzace během té práce je strašně minimální. Já jsem ze začátku myslela, že je to právě i kvůli mně, ale teď zjišťuju, že to tak asi nebude. Jako vnímali mě trošku, jako nějakýho malýho vetřelce.“²⁵⁵

Na ženský kolektiv během rozhovoru upozornil také Jan: „To je takový... nejde o nějaký privilegia, ale spíš jako, i když to občas může skřípat mezi redaktorkama jednotlivěma, samozřejmě je tam několik ženskejch v jednom kolektivu, tak tam třeba může něco vznikat. Ale konkrétně nevím jo ale je to svým způsobem, když je ta rivalita taková nějaká zdravá, tak si myslím, že to může přispět. A můžou vznikat dobrý věci.“²⁵⁶

Postupně si ale Karolína vypracovává lepší místo v kolektivu. Justýna u tématu nástupu Karolíny zdůraznila, že si dává sluchátka, odstřihne se od okolí a nekomunikuje.²⁵⁷

²⁵² Karolína, 31

²⁵³ Bedřich, 48

²⁵⁴ Bedřich, 50

²⁵⁵ Karolína, 23

²⁵⁶ Jan, 26

²⁵⁷ Justýna, 79

5.4.2.1.1.1 Spolupráce

Vliv vztahů mezi redaktorkami a redaktorem se vztahuje i na jejich spolupráci. Styčným bodem je při nich opět Justýna. Její oblast působnosti je široká, takže se protíná prakticky se všemi ostatními redaktorkami i Bedřichem.

Jeden z případů spolupráce byl popsán výše (kapitola hierarchie), kdy Justýna odmítla použít informace dodané Karolínou. Dalších několik případů proběhlo i během pozorování. Konkrétně Justýna postupně spolupracovala s Gabrielou, Karolínou a v několika případech s Bedřichem.

Spolupráce s Gabrielou byla pouze částečná a proběhla hned první den pozorování, tedy v pondělí. Justýna pracovala na článku, který měl spojitost s oblastí Gabriely. Justýna potřebovala provést rozhovor s osobou, se kterou Gabriela dříve spolupracovala. A tak Gabrielu pověřila tím, aby dotyčné osobě zavolala a sjednala jí schůzku.

„Občas mě někdy zarazí, že si ty kontakty nejsou schopni vyměnit. Sedí vedle sebe. Ale to je takový kouzelný, úsměvný. Že je ani nenapadne se zeptat, někoho vedle sebe a ptaj se nás, editorů, který si myslí, že víme úplně všechno. Samozřejmě já za těch 4 nebo pět let jako mám čísel moc, ale jakože my už prostě s těma lidma nejsme tolik v kontaktu.“²⁵⁸ okomentoval stav komunikace a vliv na spolupráci editor Jan.

Druhá spolupráce proběhla v pátek. Karolína obdržela tip o jisté události v nemocnici a potřebovala vyjádření doktora. Proto oslovila Justýnu o pomoc, zda by mohla zavolat některému ze svých kontaktů a zjistit bližší informace. Justýna se článku chopila a bez oznámení začala na článku pracovat sama. Pak jen pod článek Karolínu podepsala a řekla ji, že si ho může přečíst v agentuře.²⁵⁹

V rozhovoru na otázku, zda dává články před odesláním přečíst tomu, kdo s ní spolupracoval, odpověděla Justýna: *„Ne. Tak ono je to v agentuře. Já třeba řeknu, že už je to v agentuře, ať na to mrkne, jestli má nějakou připomínku. Třeba teď, co jsme psali s Bedřichem tu alej, takže on mi hodil něco, co padlo na tiskovce a já, jednak že o tom něco vím, tak jsem to napsala. A pak jsem mu řekla, ať se na to podívá, jestli je to dobrý. A kdyby mu to nějak nesedělo, tak to ještě nějak změníme.“²⁶⁰*

Z rozhovoru s Karolínou vyplynulo, že Justýna ji může vnímat jako konkurenci, a proto se k ní chová tímto způsobem.²⁶¹

²⁵⁸ Jan, 30

²⁵⁹ Program, do kterého se ukládají napsané články a redaktori je mohou zpětně dohledat.

²⁶⁰ Justýna, 73

²⁶¹ Karolína, 50

Během pozorování proběhlo několik spoluprací s Bedřichem. Přístup Justýny byl vždy zcela jiný než u spolupráce s ostatními členy redakce. Bedřicha se ptala na jeho názor, nechala ho u sporných věcí rozhodnout, informovala ho o vývoji událostí, kooperovali i při psaní výsledného textu, který mu Justýna dala před odesláním do agentury přečíst.

Spolupráce ostatních členů redakce byla minimální. Šlo například o předání telefonního čísla, nebo rada, kam zavolat či jak postupovat. Během těchto spoluprací nebyly zaznamenány žádné odchylky s ohledem na zúčastněné osoby.

5.4.2.1.2 Vztahy vyššího managementu

Vztahy vyššího managementu (včetně šéfredaktora) byly zblízka sledovány pouze jeden den přímo v editorně. V ostatních dnech byli sledováni při ranních poradách, nebo při interakcích s redaktorkami nebo redaktorem v jejich pracovní místnosti.

Z jednodenního pozorování nelze vyčíst tolik jako z pozorování redaktorek a redaktora. Proto byla větší váha přikládána informacím z rozhovorů.

Vztahy v editorně jsou zásadně lepší, než v případě redaktorek a redaktora. Nevnímají se jako konkurenci, ale mají společný cíl, vytvořit dobré noviny. Proto si vzájemně pomáhají a snaží se vyjít si vstříc. V editorně je také lepší komunikace, nebojí se spolu mluvit a případné problémy si vyříkat. Vliv může mít i fakt, že vyšší management spolu se spolu stýká i neformálně po pracovní době.

„Myslím, že teďka si to sedlo, že jsme tam vlastně tři chlapi a jedna ženská. A myslím si, že jako tam vládne celkem dobrá atmosféra. Když někdo třeba nemůže, nebo jsou nějaké zdravotní problémy, tak samozřejmě ten druhý naskočí za něj. Na to jsme prostě připravení, protože ty noviny prostě musí vyjít. Nebo myslím si, že si dost vycházíme i vstříc. Jakože nějakým takovým když má člověk něco důležitýho, že se to dá nějakým způsobem domluvit. Ale samozřejmě to musí mít nějaký systém, nějaký rytmus. Máme systém nějakých služeb. Myslím, že je fajn, že sedíme prostě editoři v jedné místnosti. Tam je ta komunikace jako dobrá, jak jsme jako vedle sebe. A že tam sedíme i s šéfredaktorem. On má přehled o hodně věcech.“²⁶²

5.4.3 Strategie řízení

Ve sledované redakci má zásadní vliv osoba šéfredaktora/šéfredaktorky. Během výzkumu bylo možné přímo sledovat styl řízení pouze jednoho šéfredaktora, Dalibora, ale v rozhovorech respondenti odkazovali i ke způsobu vedení Dagmary. Proto jsem se doptávala i na její styl řízení. V této kapitole bude srovnán přístup Dalibora a Dagmary.

²⁶² Jan, 13

Informace o Dagmar byly většinou nepřímé, respondenti často vymezovali Daliborovu práci k té její. Mluvili o změnách, které v redakci udělal. Ve výpovědích bylo implicitně obsaženo, že Dagmar taková nebyla, a že Daliborův způsob vedení se jim líbí víc.

Podle dělení vůdcovství teoretičkou Aldoory (viz kapitola o řízení) můžeme označit vedení Dagmary jako **transakční**, které je ale obvykle spojováno s muži a je autoritativní, sebevědomé, dohlíží na zaměstnance, nebere v potaz jejich individualitu.

„Říkám, je to tady velký rozdíl v tom (ve stylu řízení Dalibora od Dagmar), že prostě nechodí spousta výhružných mailů, že se něco podělal a příště se to nesmí opakovat. Nebo když máme chybu, tak nedáváme peníze do prasátka, což se taky zrušilo. A takový podobný věci, který sice měly být motivační, ale v tom kontextu přišly spíš demotivační. Nikdo nevydává noviny s tím, že by tam chtěl mít ty chyby. Je paradoxní, že vedoucí toho vydání za to ručí, ale pak to vidí další tři lidi, ale nikoho nenapadne, že to je problém. Ale odnese to pak ten vedoucí vydání.“²⁶³

Naopak styl vůdcovství Dalibora lze označit za **transformační**, které je spojováno s motivací podřízených, aby sami všemi silami usilovali o společný cíl. Zohledňuje individuality, kolektivně dosahuje výsledků. Je připisován ženám.

„Dalibor umí líp motivovat lidi. Zbytečně nestresuje. Myslím si, že si uvědomuje to, že za tím, co děláme, je kus práce. Že se všichni snažíme. Že nikdo se tady nijak nefláká. Zatímco ta Dáša, co byla předním, někdy byla schopna z pusy vypustit něco, co člověka srazilo na kolena. Jakože tady nic nedělá.... I lidsky až urazit toho člověka. Přitom my jsme tady dospělí lidi, zodpovědně k tomu přistupujeme, takže nejsme... nevím, nechci se nějak dotknout studentů, ale myslím, že tam padlo něco v tomto duchu, že tady nejsme ve škole. A myslím si, že v tomhle směru je Dalibor vyzrálejší šéf. A umí motivovat a ví, že je to důležitý pochválit. I když někdy si myslím, že ten článek vůbec nečet.“²⁶⁴

Z výzkumu vyplynulo, že Daliborův způsob vedení je jeho podřízeným příjemnější, ale v některých situacích by měl být autoritativnější.

5.4.3.1 Způsoby práce jednotlivých editorů

Předmětem výzkumu byl také způsob práce jednotlivých editorů a mezi nimi a redaktory/redaktorkami. Při zodpovídání této otázky zúčastněným pozorováním výzkum narazil na výrazné omezení. Protože redaktori a editoři přicházejí do osobního styku převážně jen na poradách a jinak spolu komunikují přes počítačový program Skype, a tuto komunikaci

²⁶³ Jan, 63

²⁶⁴ Justýna, 43

nebylo možné sledovat. Výsledky jsou proto vytvořené pouze z pozorování porad a rozhovorů.

Při rozhovorech respondenti odmítli, že by osoba vedoucího vydání měla zásadní vliv na samotný obsah novin. „*Plány se dělají dopředu. Dělá se týdenní plán, který není jasně daný. Protože se může kdykoli něco stát. Nebo je ten text horší než jinej, u kterého se to nečekalo. Takže to není o tom, že já mám radši vláčky, tak dám na otvírák mašinky. To se prostě domluví, editor to úplně nevybírám.*“²⁶⁵

Mohou ovlivnit do jisté míry umístění článku, nebo u nadčasových témat den, ve který jsou otištěny. „*Bud' mohla dneska vyjít ta Jordánka, nebo to, co vyšlo dneska. A já jsem dal radši Jordánku, ta vyšla ve čtvrtek, protože jsem si myslel, článek o domově pro seniory bude nejlepší vydat v pátek, kdy nás tahle skupiny kupuje nejvíc – koupí si noviny i s magazínem. Občas vybereš něco víc. Když máš hlavní službu, tak seš vedoucí vydání a ty vybíráš články, který tam půjdou. Ale stejně se radši domluví s šéfredaktorem a s ostatníma editorama, než abych sám řekl třeba tohle.*“²⁶⁶

Způsob práce jednotlivých editorů/editorky je odlišný. Respondenti při hodnocení dělili editory na dvě skupiny. Jako schopnější označovali Agátu a Jana.

Nejvíce respondenti chválili Agátu. Jako velmi schopnou ji označila i Justýna, ačkoli ji podle výsledků z pozorování a z rozhovorů s ostatními respondenty nerespektuje jako autoritu. „*Agáta ta se hodně posunula, za tu dobu, co tu je. Ta, si myslím, že má výborný pohled na ty věci.*“²⁶⁷ Karolína však zmínila jako její největší limit, že nezvládá stresové situace. „*Ale kdybych měla srovnat Honzu s Agátou, tak si myslím, že Agáta je kompetentnější, ale je naprosto, naprosto měkká. Jako totálně. To prostě prrrr. To je hodně. A u ní je to tak hodně, že to je hodně špatně. Ona na to, jak je dobrá v té práci, tohle to jí zbytečně bere body. Hůř snáší stresovou situaci. Jako já to mám taky ráda všechno dopředu, ale jako když už je ta stresová situace, tak si myslím, že dýl vydržím. To ona se začne hrozně rychle hroutit, a tím pádem ztrácí tu autoritu. A třeba tenkrát, když jsme měly ten problém s Justýnou, to bylo strašně vidět.*“²⁶⁸

Na podobné úrovni je i Jan, který je v redakci zhruba stejně dlouho jako Agáta. Respondenti u něj zdůrazňovali pečlivost. „*Honza je třeba dost pečlivej, on si každou stránku přečte třikrát, pak to pošle.*“²⁶⁹ Justýna pak dala do souvislostí jeho pečlivost s prodlevami

²⁶⁵ Karel, 60

²⁶⁶ Karel, 62

²⁶⁷ Justýna, 56

²⁶⁸ Karolína, 80

²⁶⁹ Karel, 58

v komunikaci. „Honza, že on je takový v tom vyjadřování složitější, je třeba i v rámci komunikace pomalejší. Ale zase někdy si říkám, že je zase přesnější, pečlivější. Ono je to něco za něco. Já třeba můžu být naštvaná, že půl hodiny neodpoví, když se na něco ptám. Sice nadávám, ale vím, že on toho má hrozně moc.“²⁷⁰

V druhé skupině editorů byli Karel a Pavel, kteří jsou v redakci zhruba 6 měsíců a oba byli vedoucím vydání poprvé až během výzkumného pozorování. A proto je respondenti odlišili od Agáty a Jana.

„Tak já myslím, že je nepoměřitelné srovnávat, jak to dělá Honza s Agátou oproti tomu jak to dělá Pavel s Karlem, protože ti tam jsou chvilku. A vedoucí vydání jsou oba dva asi měsíc. To mluví samo za sebe.“²⁷¹

Karlovou devízou je zdvořilá elektronická komunikace přes program Skype. „Jo, ale Karel je úplně super na komunikaci. On je pozitivně naladěný. S tím se velice dobře mluví, komunikuje nad tou prací. On je velice zdvořilý. A to je hrozně důležité – nějaká vzájemná úcta, aby tam fungovala.“²⁷² Sám říkal, že redaktorky/redaktora nebere jako podřízené, ale jako kolegy. „Přijde mi to právě úplně blbý, že jsou podřízený. Protože bez nich by ty noviny nevycházely. A já to beru spíš tak, že jsme tým. A můj přínos vidím v tom, že vezmu tu jejich práci a napasuju ji do novin. To není o tom, že bych jim rozkazoval, ale spíš o spolupráci.“²⁷³

Pavel má zkušenosti z předchozích zaměstnání, ale zatím se ve zkoumané redakci projevuje nejistě a nervózně. „Ten Pavel je tady kratší dobu a přijde mi někdy takový stresor. Trošku zbytečně. Takže úplně nevím. Asi to chce taky čas. A taky si hledáme tu formu komunikace.“²⁷⁴

Výzkumem se nepodařilo prokázat, zda má osoba editora vliv na obsah vydání. Respondenti toto tvrzení v rozhovorech odmítali. Nicméně se liší způsob práce jednotlivých editorů. Nejschopnější je Agáta, která je i zástupkyní šéfredaktora. Ale špatně snáší stresové situace a má problém s autoritou. Pro Jana je typická jeho pečlivost, která může mít na následek horší komunikaci. Editorské schopnosti Karla a Pavla respondenti vnímali jako horší, ale přikládali to jejich krátké praxi v jejich redakci. U Karla pak vyzdvihovali jeho zdvořilý přístup a respekt k redaktorům/redaktorkám. A u Pavla zmiňovali jeho nervozitu.

²⁷⁰ Justýna, 55

²⁷¹ Karolína, 79

²⁷² Justýna, 58

²⁷³ Karel, 107

²⁷⁴ Justýna, 56

5.5 Redakční rutiny

V této kapitole budou představeny výsledky zúčastněného pozorování a polostrukturovaných rozhovorů, které se týkají redakčních porad, profesionalizace, ženské vs. mužské žurnalistiky a témat.

5.5.1 Redakční porady

V redakci probíhá několik typů porad. Reportérky a reportér se účastní pouze dvou typů z nich – týdenní a ranní. Ostatní typy porad nebyly během výzkumu pozorovány, a proto nebudou v práci zohledněny.

Během výzkumu jsem byla přítomna na dvou týdenních poradách a pěti ranních poradách.

Ranní porady probíhaly v místnosti u redaktorů, byli u nich přítomny všechny redaktorky, redaktor, šéfredaktor a vedoucí vydání, čili editor, který má ten den hlavní službu. Začínaly každý den v 9 hodin, kromě pondělí, kdy jsou kvůli týdenní poradě posunuty na 8:30 hodin. Při ranních poradách se řeší konkrétní vydání, hodnotí se práce z minulého dne, rozdává se práce a kontroluje se vývoj dlouhodobějších kauz. Kromě hodnocení předchozího vydání se na poradě zmiňuje i tzv. monitoring. Redaktor, na kterém je řada, zjistí, o čem psaly jiná periodika a sdělí to ostatním.

Týdenní porady probíhají každé pondělí v 11:30 hodin na stejném místě i ve stejném složení jako ranní porady. Řeší se při nich týdenní plán novin, koncepce článků, rozvržení práce a dlouhodobější strategie. Na týdenních poradách se oznamují také personální změny.

Průběh a podobu ranních porad aktuální šéfredaktor po příchodu do své funkce změnil. Zavedl monitoring a při hodnocení novin se více práce více chválí.

„Dřív to bývalo tak, že vlastně jedinou částí té porady bylo hodnocení těch novin. Ale ne takové, jaké je dneska, kdy hledáme, co se v těch novinách povedlo a co se těm lidem líbí. Dřív to bývalo takové dost negativní a často právě třeba od redaktorů strašně útočné směrem k editorům. Což tomu vedoucímu vydání, když tam ráno potom, co měl šestnáctku, přijde ráno a všichni tu jeho práci okamžitě shodí, tak mu to úplně nepřidá. Proto jsem přistoupil k tomu, že ty kritické... ty chyby, které tam samozřejmě bývají – je to denní produkce a jsme lidi a ty chyby tam budou pořád. Aby ty kritické věci se scházely u mě, a já je potom řeším. A na té poradě by úplně zaznívat neměly.“²⁷⁵

Omezením hodnocení na ranních poradách je častá nepřítomnost vedoucího hodnoceného vydání. Editoři se ve vedení vydání střídají, a tak se stává, že při hodnocení není

²⁷⁵ Dalibor, 118

přítomen editor, který měl vydání na starosti. Přítomný editor v tomto případě není schopen poskytnout zdůvodnění rozhodnutí.

Změna v poradách také nastala v tom, že se během porady ujasní, jak bude vydání vypadat. V předchozím systému za šéfredaktorky Dagmar se podoba vydání ujasnila až večer před uzávěrkou.

„Dřív ani u porady nebylo zdaleka jasné, jak ty noviny budou vypadat a pak se to řešilo až večer, teď se snažíme, aby už u té porady bylo více méně rozhodnuto, co tam půjde a jak a co mají ti lidi konkrétně dělat. Aby ty zadání od toho vedoucího vydání byly přesnější, konkrétnější. Ještě to pořád není úplně vypilované, ale snažíme se, aby se to zlepšovalo a aby to bylo i pro ty redaktory vždycky lepší, když to zadání dostanou přesné, než nějaké obecné a vágní.“²⁷⁶

Důležitost ranních porad vnímá většina redaktorů. *„Ranní porady jsou zásadní. Tam se plánuje, kdysi bývaly i polední, nebo třeba v jiných redakcích, ale tady se od toho pak ustoupilo. Nějaký proměnlivost. Ale jo, zlepšilo se to.“²⁷⁷* Karolína nezažila porady s šéfredaktorkou Dagmar a raději by zavedla kritický pohled při hodnocení. *„Teď mi to přijde někdy jako ztráta času no. Někdy se tím zabije tři čtvrtě hodina a fakt zbytečně. Myslím si, že třeba monitoring bychom mohli klidně vynechat a v podstatě i to hodnocení novin. Možná by se to dalo odbyť tou otázkou – pokud je tady někdo, kdo chce něco říct, ať řekne. Soustředit se především na to kritický, protože to pozitivní nás nezajímá. Většinou, když někdo kritizuje, tak na to nabalí milion toho pozitivního, většinou se spokojíme jen s tím pozitivním. To je asi k ničemu no. Já se jim ráda vyhnu, když jdu k soudu.“²⁷⁸*

Podoba porady je determinovaná i tím, kde se porady odehrávají. A to v pravé části místnosti redaktorek, kde sedí Karolína, Marie a Justýna. Mezi nimi je nízký stůl, ke kterému si obvykle sedne vedoucí vydání. Dalibor sedí za ním u volného stolu. Karolína, Marie a Justýna zůstávají na svých místech, jen se otočí doprostřed. Bedřich a Gabriela si přinesou židle, aby byli blíž. Jelikož redaktorky sedí kolem, k jedné z nich musí být otočený zády. Většinou to bývá Karolína. Gabriela sedí překvapivě daleko, asi čtyři metry od vedoucího vydání a Bedřich zhruba uprostřed mezi Gabrielou a editorem.

Během porad se ukazuje dominance v redakci. Nejvíce mluví Justýna. Většinu témat, o kterých se hovoří, komentuje, nabízí svůj úhel pohledu, nebo návrhy na zpracování. Nejdříve to vypadalo, že by chtěla velkou část témat zpracovat sama, ale v rozhovoru se ukázalo, že

²⁷⁶ Dalibor, 119

²⁷⁷ Bedřich, 38

²⁷⁸ Karolína, 66

chce ostatním kolegům a kolegyním pomoci. „*Jak jsou ty týdenní plánovací porady, tak tam se snažím nadhodit i témata, která nespádají do mého resortu. Takže v podstatě pořád, kontinuálně během pracovního týdne.*“²⁷⁹

Dynamika moci se ukazuje i ve vztahu k editorům, kteří by poradu měli vést. Nejvíce je respektován Jan. Důvodem může být to, že je v redakci už třetím rokem. Pokud by to ale měl být zásadní element, který ovlivňuje dynamiku moci, musela by mít stejnou autoritu i Agáta, protože je v redakci stejnou dobu. Tu ale má v redakci nejmenší autoritu. Mezi Janem a Agátou je Karel a Pavel. Oba působí rozdílně v závislosti na prostředí. Vedení porad jim není příjemné, ale v osobní konverzaci je to jiné. Výhoda Karla je jeho přirozeně uctivý projev. Nešetří slovy „prosím“ a „děkuji“, proto je někteří členové redakce mají raději.

V rozhovoru to zmínila i Justýna: „*Jo, ale Karel je úplně super na komunikaci. On je pozitivně naladěný. S tím se velice dobře mluví, komunikuje nad tou prací. On je velice zdvořilý. A to je hrozně důležité – nějaká vzájemná úcta, aby tam fungovala. Protože není umění tam do Skypu něco vyplivnout, ale když řekne „Prosím, byla bys tak laskavá...“ a já řeknu „Mile ráda, to víš, že jo.“ A pak končíme den: „Děkuju za perfektní spolupráci, přeju ti příjemnou službu“. To je všechno o něčem jiném, než když si tady šviháme – jdeš tam, a proč a co. To on umí. Protože je tu krátce. Tak já ještě když odcházím, tak se zeptám, jestli něco nepotřebuje, jestli mu to sedí. Pak je rád, že jsem mu pomohla.*“²⁸⁰

Na redakčních poradách se demonstruje dynamika moci, vztahů i genderu. Ukazuje se tady, který editor má větší autoritu a jeho podřízení ho více respektují. Nejlépe je na tom šéfredaktor Dalibor a editor Jan. Nejhůře pak editorka Agáta. Mezi nimi je Karel a Pavel, u kterých je autorita otázkou hlavně osobních preferencí jednotlivých redaktorek a redaktora. Redakční porady nejvíce ovlivňuje osoba Justýny, která se snaží u každého tématu (čili i u těch, které se jí přímo netýkají) přispět svým názorem nebo tipem. Ačkoli její chování může budít negativní dojem, snaží se pomoci kolegům, aby to jejich periodikum bylo to nejlepší.

5.5.2 Profesionalizace a gender

Profesionalizace je v literatuře spojována s autonomií vůči vedení, normami profese a orientace na veřejnou službu. Podle Jiráka a Volka profesionalizace úzce souvisí s vnímáním prestiže a sebe-pojetím samotných novinářů a novinářek.

Ve zkoumané redakci měli její členové různě nastavení sebe-pojetí, motivaci či vnímání prestiže. Přímo o tom, jestli je práce redaktora prestižní, se v rozhovoru zmínil **Bedřich**. Jeho

²⁷⁹ Justýna, 69

²⁸⁰ Justýna, 58

odpovědi ukazovaly na nejistotu. Zmínil se o třídním srazu, kde se na něj dívali přes prsty, ale v tomto kontextu zdůraznil více než samotné povolání, působení v regionální redakci. Z čehož lze soudit, že prestižněji vnímá povolání redaktora v ústřední redakci v Praze. Ale že je pro něj důležité ve městě, kde působí, zůstat a zasadit se o jeho zlepšení.

„To záleží před kým. Taký záleží, jestli člověk souhlasí se Zemanem. Rozhodně atmosféra a veřejné mínění je spíš asi proti tomu. A když jsem byl na třídním srazu, tak to tam taky nevypadalo. Některý věci se dají hodnotit bez znalosti a k některým je potřeba něco vědět. Spíš jim to přišlo, že oni někam odešli a já jsem se naopak vrátil. Tak si asi říkali proč. Jenže to asi taky úplně nesouvisí s tou prací, ale vlastně to je taky odliv mozků. A pak můžeme všichni říkat, že se tady nic neděje. To je takový začarovaný kruh. Nějaký přínos tomu prostředí. Když všichni odejdou, nikdo tu nezůstane. Nebude mít, kdo tady to prostředí změnil“²⁸¹

V přehledu sebe-pojetí Jiráka a Volka je Bedřichovou motivací možnost ovlivňovat veřejné mínění. „Jak jsem říkal, že člověk vlastně nastavuje tu agendu, přináší témata, do určité míry je to pořád nový, když je tady nějaká rutina.“²⁸²

Justýna účel své práce vnímá podobně jako Bedřich, chce pomáhat lidem. „Jo, kdybych tu práci neměla ráda, tak už ji nedělám. Protože mě to strašně baví ta novinářina, spíš dělat něco pro lidi, mít pocit, že pomáhám. Když mi někdo zavolá, že to byl super rozhovor, nebo něco. To člověka potěší, ta zpětná vazba.“²⁸³

Karolína v kontextu vnímání prestižnosti povolání srovnávala žurnalistiku s medicínou, kdy vyhodnotila medicínu jako prestižnější. Ale obecně je pro ni žurnalistika důležitá a nestydí se za ni. „Stydím se trošku za svůj plat. Za svou práci určitě ne. Ani před panem Zemanem bych se nestyděla za svoji práci.“²⁸⁴ Problematiku platu zdůrazňoval i Bedřich, a to několikrát. „No. Peníze mě nemotivujou. Jsou tak malý že...“²⁸⁵

Shodně se na čtenáře a veřejný zájem orientuje i Marie, i proto se ráda věnuje sociálním tématům a příběhům čtenářů.²⁸⁶

Ve sledované redakci se žurnalistky a žurnalista orientují na veřejný zájem, jejich motivací je touha pomoci čtenářům, nebo zlepšit poměry města. Své povolání vnímají obecně jako prestižní, ale zdůrazňují, že jiná povolání jsou prestižnější. Například lékaři, kteří

²⁸¹ Bedřich, 108

²⁸² Bedřich, 74

²⁸³ Justýna, 29

²⁸⁴ Karolína, 99

²⁸⁵ Bedřich, 74

²⁸⁶ Marie, 8 - 12

zachraňují životy. V rozhovorech ale naráželi na nízké finanční ohodnocení, které vědomí prestiže snižuje.

5.5.3 Ženská vs. mužská žurnalistika a témata

Jeden z dílčích cílů práce bylo zjistit, zda existují typicky ženská nebo mužská témata a jestli jsou v redakci méně prestižní témata přidělována převážně ženám. Cíl se nepodařilo zcela naplnit kvůli způsobu, jakým probíhá ve sledované redakci volba témat.

Redaktoři si témata volí sami. A jejich schvalování funguje tak, že před týdenní poradou odešlou e-mail editorům, ve kterém je seznam témat, jimž by se chtěli následující dny věnovat. Na poradě se pak už jen řeší způsob zpracování, nebo časový harmonogram.

„Na každý týden posíláme editorům dopředu seznam témat, které bysme chtěli dělat. Takže si každý svou práci vymýšlí sám. Vedení nám akorát třeba řekne, kterému tématu se jako noviny věnovat nebudeme. Myslím, že záleží na spolupráci hlavně u akcí a tak. Na reklamě, na nějaké předchozí zkušenosti. Myslím, že to byl v poslední době nějaký festival.“²⁸⁷

V případě, že vedení s tématem nesouhlasí, zamítne ho bez ohledu na to, kdo by ho měl zpracovat. V redakci se nestává, že by téma bylo přiděleno jinému člověku, než který si ho napsal. Výjimky tvoří jen situace, kdy si téma do svého plánu napíše více lidí. V těchto případech nechávají editoři na redaktorech, aby se spolu domluvili.

„Jenom když se sejdou stejná témata u dvou lidí, tak řeknou, ať se nějak domluvíme. Případně třeba když Bedřich ten den má dělat třeba celé téma, tak aby to udělal ten druhý člověk. Ale už se mi opravdu dlouho nestalo, že by mi něco zarazili.“²⁸⁸

Dalibor v otázkách přidělování témat zdůrazňoval, že vždy dbá na dobrovolnost. *„Vždycky je pro mě nejlepší, když to píše ten, kdo to chce psát. Protože když to člověk nechce psát, tak ten článek pak vypadá jinak, než když to píše ten, kdo chce. Takže záleží na domluvě, záleží... ale to si zas ti redaktoři musí domluvit mezi sebou. Na druhou stranu u Justýny je třeba trošičku problém, že by chtěla psát úplně všechno. Což se ale nedá stíhat, takže v tomhle se spíš snažím ji trošku krotit, aby něco nechávala i těm ostatním. A jinak máme tady rozdělené resorty, takže pod koho to spadá, ten to píše. Pokud o to neprojeví zájem někdo jiný. Ale ta dobrovolnost by měla být prvním parametrem, podle kterého se rozhodujeme.“²⁸⁹*

Největší vliv na přidělování témat ve výsledku mají oblasti, kterým se jednotliví lidé z redakce věnují. Bedřich má na starosti místní politiku, Karolína se stará o oblast kriminality. Gabriela píše články hlavně o dopravě, ale společně s Marií se dělí ještě o kulturu. Marie má

²⁸⁷ Karolína, 101

²⁸⁸ Karolína, 103

²⁸⁹ Dalibor, 68

kromě oblasti kultury na starosti tzv. měkká témata (například lidské příběhy) a větší obce v okolí. Nejširší oblast má Justýna. Zajímá se o zdravotnictví, školství, ekologii částečně i politiku a sociální témata.

„Beru všechno. Všechno a nic. Třeba zdravotnictví dělám, protože jsem vystudovala ekologii, tak mě zajímají věci kolem životního prostředí. Armádu taky dělám. I tu dopravu. Vlastně venkov mám taky jakoby na starosti. Zemědělství a ani nevím, co tam všechno mám. Když jsou nějaký ty kauzy tak taky. Spíš tam, kde se něco vyskytne, tak tam mě strčí.“²⁹⁰

Jasně vyprofilovaní jsou tedy jen Bedřich, Karolín a Marie. Bedřich s Karolínou zpracovávají převážně tvrdé zprávy a Marie měkké. Justýna a Gabriela se pohybují na pomezí a věnují se jak tvrdý, tak měkkým zprávám.

Při rozhovorech byli respondenti dotazováni, zda má gender vliv na výběr témat a zda existují ženská nebo mužská témata. Respondenti si stereotypní uvažování neuvědomovali. Nejdříve jakékoli takové dělení zavrhli, ale pak byli schopni takové dělení navrhnout.

Justýna pak ještě navíc zdůraznila, že pohled redaktora/rky ovlivňuje více faktorů než jen gender. U sebe vnímá jako důležitější, že je matkou než ženou. *„Možná jo...možná ne úplně to, že jsem žena, ale jako žena-matka. Ruku v ruce s tím věkem asi. Už vidím i pro ty děti něco. Určitě jo, určitě jo.“²⁹¹*

Ale v takto malé redakci a s takovým genderovým poměrem, jakým je sledovaná redakce, není možné příliš genderové hledisko zohledňovat. Jak Marie zdůraznila při rozhovoru: *„Myslím, že my jsme tak strašně v tom povolání vychováváni, abyste byli univerzální, že jakoby nějak tu mužskou a ženskou část rozdělovat že se to potlačuje.“²⁹²*

Ve zkoumané redakci nebylo možné zjistit, zda se některé typy témat přednostně přidělují ženám nebo mužům. Protože si témata vybírají samotní redaktoři přes e-mail. V redakci se nestává, že by téma bylo někomu odebráno a přiděleno jinému redaktorovi či redaktorce. Výjimky tvoří pouze situace, kdy by jedno téma chtěli zpracovávat dva lidé. V tom případě se musí dohodnout sami mezi sebou. Výběr témat ovlivňuje zejména oblast, o které se členové redakce zajímají. Tvrdým tématům se výhradně věnuje Bedřich a Karolín. Měkká témata zpracovává převážně Marie. Justýna a Gabriela zpracovávají témata měkká i tvrdá.

²⁹⁰ Justýna, 8

²⁹¹ Justýna, 13

²⁹² Marie, 81

Členové redakce podvědomě dělí témata na ženská a mužská, ale sami toto dělení při práci nezohledňují. Zkoumaná redakce by na takové dělení práce neměla dostatečnou personální kapacitu, proto musí být všechny redaktorky a redaktor univerzální.

Výběr témat ovlivňuje i gender členů redakce, ale do výběru vstupují i další aspekty jako je například věk, zkušenosti nebo rodičovství.

5.6 Diskriminace, životní dráhy a kombinace práce a rodinného života

Tato kapitola ukáže zjištění týkající se diskriminace členů a členek redakce, jejich životní dráhy a ambice a zaměří se také na kombinaci práce a rodinného života.

5.6.1 Diskriminace

Během zúčastněného pozorování nebyl zaznamenán žádný výskyt **přímé diskriminace** členů redakce. O diskriminaci ze strany zaměstnavatele se nezmínil nikdo ani při rozhovorech. Lze se proto domnívat, že ve sledované redakci nedochází k přímé diskriminaci.

Ale v žurnalistice jsou ženy, respektive rodiče **diskriminováni nepřímo** z nastavení samé podstaty jejich profese. Povolání reportérky či reportéra bylo formováno muži, a proto vykazuje vlastnosti těžko slučitelné s rodinným životem (viz kapitola 3.8). Nároky profese jsou časově náročné i ve zkoumané redakci, pracují zde okolo devíti hodin denně i více. Pokud probíhá nějaká kauza, není výjimkou, že v redakci tráví přes 12 hodin denně. Redaktorky a redaktor se střídají v odpoledních a víkendových službách. Limitující je i výše platu, která dává nízký základ pro výpočet příspěvku při rodičovské dovolené. Tento způsob diskriminace je někdy nazýván jako efekt **otáčivých dveří**.

Nepřímá diskriminace se odehrává už během přijímacího řízení, kdy se upřednostňují uchazeči a uchazečky s vyšší časovou flexibilitou, čemuž častěji vyhovují bezdětné osoby. (viz kapitola 3.8).

Z rozhovorů vyplynulo, že ve sledované redakci tuto situaci částečně kompenzují, protože zde zaměstnávají na hlavní pracovní poměr. Což je v médiích méně obvyklé a znamená to, že zaměstnanci a zaměstnankyně mohou například čerpat příspěvek v nemoci, nebo jiné výhody. „Protože tam je strašná výhoda, že my jako jedno z mála médií jsme všichni

*na smlouvy. Dovolené, mateřské všechno, ale taky to znamená, že ten plat je v podstatě nižší. Že ostatní jsou sice na živnostáky, ale ten plat je vyšší.*²⁹³

Z popsaných skleněných fenoménů (viz kapitola 3.2.6) se v redakci lze setkat kromě efektu otáčivých dveří i s částečným **tokenismem**. Tokenismus se projevuje v souvislosti s Bedřichem. Jako u jediného redaktora (muže) jsou u něj očekávané typické maskulinní vlastnosti, které ale nespĺňuje (například nemá řidičský průkaz, je vegetarián). Tokenismus se projevil například při pátečním pozorování, kdy Dalibor nabízel možnost dvoudenní služební cesty s charitou. Tuto možnost nabídl pouze reportérkám. O možnosti jet se Bedřichovi zmínila až Marie, a ten se sám nabídl, že pojede. Z této situace lze vyčíst, že Dalibor očekával, že se měkkého tématu ujme jedna z reportérek, a proto Bedřichovi tuto možnost nenabídl.

Respondenti a respondentky v rozhovorech nehovořili o diskriminaci mimo redakci. Například Marie se s takovou diskriminací nikdy nesetkala, spíše naopak ji ocenili za její kompetentnost. *„Ne, myslím, že ne. Jako určitě si mi mohlo stát, že je to něco o čem nevím. Ale musím říct, že spíš se mi občas stává to, že tady jsem mluvila před lety s ředitelem vyšší odborné školy, tak mě překvapil tím, že [...]mi říkal, že působím strašně fundovaně, jako bych se tím oborem dlouho zabývala.*²⁹⁴

Jedinou výjimkou byla Karolína, která přiznala setkání s touto diskriminací ve dvou případech. Jednou se muži, se kterým na článku spolupracovala, nelíbilo zpracování jeho tématu a v e-mailu ji napsal, že by raději měla v novinách nechat otisknout svou fotku ve spodním prádle. A v druhém případě se jí snažil místní politik zmanipulovat flirtováním přes SMS zprávy.

„Jo. Jedna velká věc kvůli tomu asi vůbec nevyjde. Protože tomu týpkovi se nelíbí, že jsem bezpečnostní agenturu, která mu nezaplatila, neoznačila jako podvodníky a nechtěla je lynčovat. Tejden práce na nic. A to je bývalý novinář. Nakonec mu musel odpovědět Dalibor, protože v tom mailu, ve kterým mi ten článek kritizoval (že nejsem dost soudce - stručně řečeno a dost za něj nekopu), mi napsal, že jestli mi jde o zaplácnutí místa v novinách, mám se radši vyfotit v prádle a dát tam svou fotku, že budou lidi koukat víc. Asi chápeš, jak jsem reagovala a že jsem se musela den uklidnit, než jsem usoudila, že bude lepší, když já nebudu odpovídat vůbec. Taky mu pak Dalibor napsal, že některé jeho připomínky jsou dost za

²⁹³ Karolína, 111

²⁹⁴ Marie, 83

hranicí slušných mravů. Tady se nabízí otázka, jestli by to napsal chlapovi, co? Taky se mi krátce po tom, co jsem tady začala pracovat, stalo ještě něco. Začal mi psát flirtovací smsky jeden místní politik. Asi aby do mě nalil věci, co on chtěl, abych psala. A když jsem mu pak jeho argumenty začala drtit, tak se neozval. A ještě si myslím, že v tom tehdy mohlo hrát roli, že se dozvěděl, že jsem ta nová novinářka a ještě s ním nemám tu zkušenost, že musíš být opatrná v tom, co on říká.“²⁹⁵

Ve výzkumu nebyla v redakci zjištěna přímá diskriminace v zaměstnání. Redaktorky a redaktori se ale potýkají s nepřímou diskriminací, už při přijímacím řízení, kdy je dáována přednost bezdětným osobám. Maskulinním nastavením profese novináře a novinářky znevýhodňuje ženy a rodiče. Například časovou náročností, nebo nízkým finančním ohodnocením. Zaměstnavatel tuto situaci částečně kompenzuje tím, že redaktorky/tor pracují na klasickou smlouvu na hlavní pracovní poměr místo práce na živnostenský list. Respondentky a respondenti v rozhovorech popírali, že by se setkali s diskriminací mimo redakci. Kromě Karolíny, která popsala dva zážitky. V jednom případě se ji snažil zmanipulovat místní politik pomocí SMS zpráv s flirtovacím podtextem a v druhém ji nespokojený respondent doporučil, aby v novinách otiskla svou fotku ve spodním prádle.

5.6.2 Životní dráhy

Z členů redakce, kteří se zúčastnili i rozhovorů, měli všichni kromě Dalibora praxi z jiných médií či periodik. Dalibor se ale v redakci vypracoval z externího redaktora, přes editora až na šéfredaktora. Ostatní členové redakce začínali v jiných regionálních redakcích. Žádný z nich nepracoval v celostátním periodiku. Jako výjimku by bylo možné označit Justýnu, která svého času působila v ČTK.

Otázku na profesní ambice byla položena i editorům Janovi a Karlovi. Karel by pozici šéfredaktora zastávat nechtěl. Je spokojený s prací editora²⁹⁶. Podobně se vyjádřil i Jan. Ale z jeho odpovědi bylo znatelné, že by o vyšší post měl zájem. Což se potvrdilo, když krátce po ukončení výzkumu z redakce odešla Agáta a Jan převzal její pozici zástupce šéfredaktora.

„No víš. Jakože ... tak už mám takový pocit, že se úplně jako neposouvám. Já nevím, když vidím, co dělá Dalibor, tak bych se tam úplně nechtěl hrnout do tady té pozice. Protože si myslím, že to je hlavně o telefonech, schůzkách, který můžou být třeba i nepříjemný. A úplně bych se do toho asi jako nehrnul. A podle mě si myslím, že nejsem úplně vůdčí typ. I když teď dělám manažerskou pozici. Ale nejsem ten, co by chtěl dělat šéfa celého. Já jsem takovej svým

²⁹⁵ Karolína, 105

²⁹⁶ Karel, 120

*způsobem hodnej, což si myslím, že je docela minus. Protože Dalibor dokáže být takovej, že umí dát najevo a popsat nějaký věci. Což já úplně neumím. To už jsem si odhadl. A pro mě je to tak, že mi občas chybí kontakt s těma lidma.*²⁹⁷

Každý z redaktorek i redaktor má možnost postoupit do vyššího managementu, protože se při vypisování konkurzů přednostně oslovují lidé z redakce. Postup ale limituje jejich historie v redakci, jejich ambice i rodinný život. Šéfredaktor Dalibor sám přiznal, že pozice editora není slučitelná s plnohodnotným rodinným životem.

*„Určitě ano. Vždycky to výběrové řízení je otevřeno přednostně ... se ty místa nabízejí tady v domě, ale u toho zase musíme přihlížet zase k tomu, co už víme o těch redaktorech. Pokud víme, že nějaký redaktor má problém s gramatikou a takhle, tak už prostě víme, že z něho ten editor prostě být nemůže. Pokud má někdo problém s tím, že nemůže pracovat večer, tak už víme, že z něho ten editor být nemůže. A jak jste se ze začátku ptala na ten osobní život, tak u editorů je to prostě tak, že se přihlíží trošku i tomu. A není to úplně slučitelné se standardním životem.*²⁹⁸

Redaktorky Marie a Justýna i redaktor Bedřich nevyužili možnost povýšení právě z těchto důvodů. Pro Justýnu má velký význam její rodina²⁹⁹, se kterou chce trávit co nejvíce času. Marii odrazuje míra zodpovědnosti³⁰⁰ a Bedřicha délka pracovní doby i omezení osobního života.

*„Tak ono je otázka, jestli ten žebříček stojí čistě na těch funkcích. Pak se s tím samozřejmě souvisí i nějaké platové ohodnocení, ale editoři tady mají nějaké třináctihodinové služby, to bych nechtěl dělat. To pak člověk limituje v tom osobním životě.*³⁰¹

Ambice na povýšení má v redakci jen Karolína, která se původně hlásila právě na místo editorky. O pozici šéfredaktorky ale usilovat nechce. *„Rozhodně bych nechtěla být šéfredaktorka. To je už hrozně moc politiky, ale umím si představit, že bych dělala editorku. To si umím představit. Ale neumím si představit, že bych tu editorku dělala tak, že bych fakt nastoupila rovnou. To bych tu autoritu neměla vůbec žádnou. Jako třeba u Justýny totálně žádnou. Myslím si, že takhle by to byla rozumnější cesta. Nebudu si fandit, ale myslím si, že Dalibor takový pokoutný plány možná má. Uvidíme.*³⁰²

Karolína svou pozici vnímá jako startovní a chtěla by se vypracovat výš. Buď na zmíněnou editorku, nebo na redaktorku v celostátní redakci, či redaktorku v prestižnějším

²⁹⁷ Jan, 75

²⁹⁸ Dalibor, 100

²⁹⁹ Justýna, 109

³⁰⁰ Marie, 30

³⁰¹ Bedřich, 19

³⁰² Karolína, 54

periodiku. Ideálně by chtěla pokračovat v kriminální oblasti, nebo by ráda pracovala ve sportovní redakci. Vyhnout by se ale chtěla měkčím oblastem jako je například kultura, nebo ženské časopisy. „Nevím, třeba Ona DNES mi ještě nepřijde tak hrozná, protože přece jen jsou některý ty témata ještě dobrý. Ale třeba Maminka, Betyňka, Joy asi jako ne. Já vím, že tam mají hodně peněz, vymýšlí cajdáky a hlavně neumí čárky a tak. Ale jako to ne, to ne. Možná kdybych potřebovala nutně hodně peněz.“³⁰³

Bedřich se k ambicím práce v celostátním médiu nevyjádřil jasně. Zdůrazňoval, že by nebyl schopen bydlet v Praze, ale že jeho nynější pozice je odrazovým můstkem možná do jiné než žurnalistické oblasti. „Jo, tak já neříkám, že chci bejt v novinách do smrti, ale ted' se tomu věnuju tady a samozřejmě noviny, které tady vlastně fungujou, že s těma podmínkami finančníma, které tady jsou spíš takovým odrazovým můstkem do nějakých lepších. Protože tady se opravdu naučí tu poctivou žurnalistickou práci a jinde už z toho pak spíš těží. A no tak možná si najdu něco v jiném větším městě, ale to není ideální, když už má člověk rodinu už starší člověk, třeba 40+, tak už má i rozhled a musí to skloubit. Já nevím, jestli tohle je ideální.“³⁰⁴ Město by nechtěla opustit ani Marie, které o změně místa neuvažovala a ráda by v redakci zůstala.³⁰⁵

Členové redakce se na své pozice vypracovali z nižších postů, nebo přišli z jiných regionálních redakcí či médií. Kromě Justýny, která pracovala v ČTK, nikdo nepůsobil v celostátním periodiku. Editoři Jan a Karel tvrdí, že by nechtěli vykonávat vyšší pozici, ale v případě Jana bylo poznat, že by o povýšení měl zájem. Což se potvrdilo, když z redakce po ukončení výzkumu odešla Agáta a Jan převzal její pozici zástupce šéfredaktora. Při vypisování výběrových řízení na vyšší management, se přednostně oslovují lidé z redakce, ti ale o povýšení nemají zájem. Justýna, Bedřich i Marie shodně říkají, že o pozici editora nestojí kvůli časové náročnosti. Editorkou by se ale výhledově chtěla stát Karolína, která se i původně na tuto pozici přímo hlásila. Karolína přistupuje ke své nynější pozici jako k odrazovému můstku, a pokud by se výhledově nestala editorkou, měla by zájem o působení v celostátním médiu. Zbytek redaktorek ani Bedřich její ambice nesdílí.

³⁰³ Karolína, 62

³⁰⁴ Bedřich, 22

³⁰⁵ Marie, 14

5.6.3 Kombinace práce a rodiny

Práce redaktora a redaktorky i editora a editorky je časově náročná. Směny jsou podle potřeby dlouhé od 8 do 13 hodin, někdy i více. Proto všichni respondenti zdůrazňovali, že tuto práci není dobře možné skloubit s osobním životem, respektive s rodinným životem.

Karel to uvedl jako hlavní zápor práce editora: „*Zápory. Jsme tady dlouho. Mně to zas tolik nevadí. Já nemám žádný závazky nebo tak, s rodinou. Tak jsem více méně v pohodě s tím. Ještě stres je tady dost. Ale to k novinám patří. To je na každém postu asi tady.*“³⁰⁶

I Jan označil práci editora jako neslučitelnou s rodinou. „*Horší je to s nějakou partnerkou. Ale samozřejmě myslím si, že jediný, co je neslučitelný, je, když má člověk fakt rodinu. Když je člověk s partnerkou, tak v pohodě. I když je občas takový, že když se člověku prohodí služby a má něco naplánovaný, tak to není úplně jako v pohodě, což se stává. Ale furt to asi nějak jde. Ale když je ta rodina, tak je to horší.*“³⁰⁷

Optimističtější názor má Karolína, i když přiznává, že se rodině nelze při práci v médiích věnovat stoprocentně. „*Myslím si, že je to pozice vhodná pro ženy. Myslím si, že neexistuje pozice nevhodná pro ženy. Ale určitě záleží na tom, jako ...něco z toho rodinného života tomu obětují. Určitě to nemůže dělat ženská, která chce děti ráno vypravit do školy, posnídat s nima, připravit jim oběd, ve dvě je vyzvednout ze školy, udělat jim program a večer jim uvařit večeri. Ženská, která má takovouhle představu, tohle určitě dělat nemůže. Ale já si myslím, že to není problém. Myslím, že když to ženská dělat chce a má k tomu vhodný podmínky, tak to dělat může. A nemyslím tím, že má chlapa, co se postará. Myslím tím obecně prostě, je ochotná tomu věnovat nějaký čas.*“³⁰⁸

Jedinou členkou redakce, která má rodinu, je Justýna, proto budou její názory popsány podrobněji. Po návratu z rodičovské dovolené Justýna hledala místo, kde by mohla pracovat na částečný úvazek. Umožnila jí to právě redakce zkoumaného periodika. Na částečný úvazek zde Justýna pracuje už desátým rokem. „*Já jsem odešla z četky, abych vůbec mohla mít rodinu. Takže to jsem zvažovala. Dostala jsem dvě nabídky. A v druhé redakci pořád přemýšleli, jestli jsou vůbec schopni mi nějaký částečný úvazek dát, jestli to ustojí, jestli to půjde. Nebyl to pro ně standard. Tak tady prostě přišel tehdejší šéf a řekl, že to není problém. To rozhodlo.*“³⁰⁹

Ačkoli její dítě už přichází do puberty, pro Justýnu je rodinný život důležitý, a tak nemá ambice na povýšení, nebo přestup do celostátní redakce, i když ji práce reportérky baví.

³⁰⁶ Karel, 17

³⁰⁷ Jan, 73

³⁰⁸ Karolína, 17

³⁰⁹ Justýna, 100

Ačkoli Justýna pracuje na částečný úvazek a její pracovní směna by měla končit ve dvě hodiny odpoledne, v redakci tráví osm i víc hodin denně. Jak sama řekla, její rodina tím trpí.

„Jsem tady míň pořád, než ostatní. Ale tak je to blbý, třeba dcera prostě, když byl takovej ten týden tý kauzy, tak to plakala. Prostě plakala, že jsem furt pryč. Navíc manžel je ještě část týdne v Praze, takže A navíc ona je ještě v takovým věku, že jo, ty hormony. Tak to bylo jako strašně náročný psychicky. Já bych tak ráda přišla. Máme spolu ještě krásný vztah. A když vím, že nemůžu, je to takový složitý. Ale to je volba, člověk to bude dělat, nebo nebude.“³¹⁰

Justýna se zamyslela i nad rozložením rolí v rodině. Podle ní je tlak na ženu enormní, když chodí do práce stejně jako muž, ale zároveň kompletně pečuje o rodinu. *„Ty typické role pro ženy a pro muže by se vlastně měly úplně setřít. Pomáhat si, ochota pomoci si. Já vyměním kohoutek, ty nebudeš mít problém vyžehlit tu košili. Musíme si pomáhat, jediné tak budeme fungovat. Jako jasně musí tam být jako by ta sexualita, to ženství a mužství, ale v rámci praktického života, to je nezbytný. I v té rychlosti toho dnešního života, že si musí ti lidi pomáhat. Ne že jeden bude sedět, protože je chlap, a koukat, jak ta ženská tam umře, protože už na to nemá.“³¹¹*

Justýna by uvítala, kdyby na mateřské (rodičovské) dovolené chodili muži častěji. Tak by bylo ve společnosti větší pochopení pro rodinu i pro ženy. *„Já si myslím, že by jim to prospělo. V případě dvou dětí, bych jim to dávala povinně. Ať ví. Ono fakt ten člověk, když to nezažije, tak on si to neuvědomuje. Co všechno ta role ženy... to je problém hodně společnosti, že na tu ženu jsou kladeny nároky jako na muže a zároveň má fungovat jako žena ve své ženskosti, úžasná maminka, milenka, manželka. Perfektní domácnost. Ale ona chodí do toho zaměstnání, které je časově, mentálně, fyzicky náročné jako u toho partnera. Takže já si myslím, že chlapi by se měli daleko víc zapojovat do starostí o dítě, domácnost, protože ono se to všechno jako už s tím, jak se ty ženy kdysi nahnaly do fabrik, tak ono se to všechno pozměnilo. A tím, že ten muž bude trvat na té svojí roli, tak to tu ženu za chvíli úplně odrovná. Takové fungování v takovém vztahu.“³¹²*

Z rozhovoru s Daliborem vyplynulo, že se během přijímacího řízení zohledňuje časová flexibilita uchazeče, čili to zda je uchazeč ochotný v práci trávit více než 8 hodin denně. Nepřímo se tak rovnou vybírají uchazeči bez rodiny. Dalibor na otázku, zda bývají uchazeči dotazováni na rodinu během přijímacího řízení, odpověděl: *„(dlouho přemýšlí) Ne, nebyvá.“*

³¹⁰ Justýna, 92

³¹¹ Justýna, 115

³¹² Justýna, 114

*Ale to tak nějak vytušíte, jestli ten člověk je časově na tolik flexibilní. Není to ani nijak diskriminační, protože by ten člověk stejně nakonec odešel. To už zas vychází z nějakých zkušeností. Když to tady zkoušeli lidi, nebo třeba matky s malým dítětem, prostě po půl roce zjistili, že to úplně nejde.*³¹³

Karolína ale odmítla, že by při přijímacím řízení hrálo roli pohlaví. *„Ale vím, že na toho redaktora se hlásilo 100 lidí, na editora 300 lidí a byli mezi nima chlapi i ženské. Myslím si, že při tom výběru to pohlaví vůbec nehraje roli.*³¹⁴

Lze se tedy domnívat, že tyto faktory mají za následek to, že ve sledované redakci je více redaktorek a ve vyšším managementu naopak více editorů. Kromě Justýny členové redakce patří do věkové skupiny 25-30 let a děti nemají. U redaktorek v tomto věku lze předpokládat, že v následujících pěti letech po přijetí nebudou mít děti, a proto jsou do redakce přijaty. Pro práci editora jsou nutné zkušenosti z médií, které častěji mají starší lidé. Ve sledované redakci jsou editoři relativně mladí, ale jde o muže, tudíž je v jejich případě nižší pravděpodobnost odchodu kvůli mateřské, respektive rodičovské dovolené. Významnou roli může mít také platové hledisko. *„Těch peněz tam prostě není dost. S tím, že ta pracovní doba je docela náročná. Plus občas ten víkend a tak. Takže když by ten chlap dělal ve fabrice, tak by dělal za 3x i 4x víc peněz. Třikrát určitě, když by dělal tolik hodin, tak... ale to je zvláštní, že mezi editořama jsou zase skoro sami chlapi, kromě Agáty. Ale tam mají asi víc peněz, ale zase tomu věnujou ještě víc času.*³¹⁵

Jediná Justýna má rodinu, ale ta má v redakci prestižní postavení díky svým zkušenostem a pracuje na částečný úvazek, přesto je pro ni práce časově náročná a rodina tím trpí.

Práce v redakci je časově náročná. Všichni respondenti a respondentky shodně uváděli, že práce v redakci, ať už v roli redaktora nebo editora, je neslučitelná s plnohodnotným rodinným životem. Tuto náročnost potvrdila i Justýna, která jako jediná v redakci není bezdětná. Díky svému privilegovanému postavení, pracuje na částečný úvazek a netýkájí se jí odpolední ani víkendové služby, ale i tak její časovou vytížeností rodina trpí. Dalším jevem, který limituje členy redakce jako rodiče, je platové hledisko. Lze předpokládat, že toto jsou důvody toho, proč je v redakci více redaktorek než redaktorů. Většina redaktorek patří do věkové skupiny 25-30 let a nemá děti. Ve své profesi teprve začínají a k práci redaktorky

³¹³ Dalibor, 102

³¹⁴ Karolína, 20

³¹⁵ Karolína, 19

přístupují jako k odrazovému můstku, a proto jim nevadí nižší platové ohodnocení a časová náročnost. Jediný redaktor v rozhovoru opakovaně zmiňoval nízké platové ohodnocení a nevyloučil odchod nejen z redakce, ale i z médií. Lze předpokládat, že bude zohledňovat výši platu.

Vy vyšším managementu je situace opačná. Je zde větší podíl mužů (čtyři muži a jedna žena), což nevyvrací předchozí závěry. Práce editora je časově náročnější, je lépe platově ohodnocena než práce redaktora. Proto ji vyhledávají převážně muži. Při výběrových řízeních je navíc dávana přednost uchazečům bez závazků, aby mohli vykonávat tak časově náročnou práci.

5.7 Limity výzkumu

Potenciálními omezeními výzkumu se zabývala už kapitola 4.6, ale v této kapitole budou představeny limity, které ovlivnily výsledky výzkumu v jeho průběhu.

Výzkum ovlivnilo několik faktorů. Prvním z nich byla krátká doba výzkumu. Pro výzkum by bylo vhodnější pozorování prodloužit na několik týdnů až měsíců. Během jednoho týdne byla přítomnost výzkumníka v redakci vnímána jako narušení a mohlo dojít k ovlivnění získaných dat.

Vhodnější by také bylo provést rozhovory se všemi členy redakce a do výzkumu zahrnout i další vlivy, které mají dopad na obsah periodika. Jako je inzerce, pravidla pro zveřejňování textu na sociálních sítích, vliv korektury aj. Omezením výzkumu bylo samotné stěžejní téma, tedy gender, který respondenti vnímali jako choulostiví a nechtěli o něm hovořit. Zároveň byli respondenti neochotní poskytovat osobní údaje, které ale mají bezpochyby vliv na vyhodnocení dat.

Některé dílčí otázky nemohly být vůbec zodpovězeny, kvůli nastavení redakčních procesů. Týkalo se to například přidělování témat, která si redaktorky a redaktor volí dopředu a bývají až na výjimky vždy schválena. Nebylo také možné pozorovat kompletní interakci mezi redaktory, redaktorkami a vyšším managementem, protože většina jejich komunikace probíhá elektronicky přes program Skype.

Vyhodnocení dat ovlivnilo také genderové složení, které nedovolovalo porovnávat přístup mezi zacházením s redaktorkami a redaktorem, či mezi editory a editorkou. Proto v některých případech nebylo možné s jistotou stanovit, zda zkoumaný jev ovlivňuje gender, nebo jiné vlastnosti zkoumaných osob.

V neposlední řadě byl výzkum limitován vlivem mé osoby na získaná data. Kromě zkušeností, vzdělání, názorů a dalších aspektů, které byly představeny v kapitole 4.6, na

výzkum měl vliv také vztah se zkoumanými osobami. Lze říct, že v průběhu výzkumu byla zjišťována data, ale také jsem se přibližovala ke zúčastněným osobám po lidské stránce, což mohlo mít vliv na stanovení závěrů.

5.8 Shrnutí empirické části

Cílem práce bylo zjištění, jak gender ovlivňuje profesi novináře a novinářky ve vybrané regionální redakci. K zodpovězení hlavní výzkumné otázky dopomohlo několik vedlejších výzkumných otázek. V následující kapitole budou zrekapitulovány výsledky výzkumu.

Ve sledované reakci pracují čtyři redaktorky (Justýna, Marie, Gabriela a Karolína) a jeden redaktor Bedřich. Redakci vede šéfredaktor Dalibor a jeho zástupkyně Agáta, která je zároveň i editorkou. Vyšší management doplňují tři editoři Pavel, Jan a Karel.

V hierarchii redakce stojí nejvyšš šéfredaktor Dalibor, hned za ním jsou editoři Jan, Karel a Pavel. Na podobné úrovni je pak redaktorka Justýna a editorka Agáta. Za nimi je Bedřich, Marie, Gabriela a poslední je Karolína.

Justýna má zásadní postavení, a tak její názor často určuje nastavení redakce. Váží si svého kolegy Bedřicha, kterého upřednostňuje, a snaží se s ním dobře vycházet.

Justýna také určovala, jak se kolegové v redakci postaví k nově příchozím. Justýna špatně snáší nové lidi, a tak byla po nástupu Karolíny nepříjemná, ačkoli si to sama neuvědomovala. Karolína dává chování Justýny do souvislosti se strachem z konkurence. Jejich vztahy se začaly měnit po několika konfliktech a po ukončení výzkumu. Lze to vysvětlit tak, že Justýna při rozhovoru uvažovala o otázkách kolektivu a uvědomila si své chování, tak začala ke Karolíně přistupovat lépe.

Redaktoři spolu na některých textech spolupracují. Nejčastěji se spolupráce týká Justýny kvůli širokému nastavení její oblasti působení. Spolupráce mezi redaktory se liší. Na Bedřicha je milá a nechává ho rozhodovat, vychází mu vstříc. V případě Karolíny byla jejich spolupráce v minulosti spojena s několika konflikty, které jsou popsány v kapitole 5.4.2.1.1.1. Ostatním redaktorkám pak spíše přiděluje úkoly. Vzhledem k preferencím Justýny, kdy upřednostňuje Bedřicha a respektuje více editory, než zástupkyni šéfredaktora, lze usuzovat, že dává přednost spolupráci s muži a vnímá je jako přirozené autority.

Vztahy ve vyšším managementu jsou výrazně lepší. Zaměřují se na společný cíl bez rivality a snaží se si vzájemně vyjít vstříc.

Před šéfredaktorem Dalibor tuto funkci vykonávala Dagmar, která aplikovala transakční strategii řízení. Ta je autoritativní, dohlíží na zaměstnance, nezohledňuje jejich individualitu a často je spojována s muži ve vedení. Dalibor vykazuje transformační styl vůdcovství, který je

obvykle spojován s ženami, zaměřuje se na společný cíl a zohledňuje individuality v kolektivu.

Na chod redakce má vliv také osoba editora/editorky. Jako nejkompetentnější byla v rozhovorech označována Agáta kvůli své zodpovědnosti. Její slabinou je ale špatné snášení stresových situací. Druhý nejschopnější editor je Jan, který je pečlivý, ale pomaleji komunikuje. U Karla respondenti a respondentky chválili jeho rovný přístup k podřízeným a zdvořilou komunikaci. U Pavla pak vnímali převážně jeho nervozitu, kterou připisovali krátkému působení v redakci.

Předmětem výzkumu byly také redakční porady, které byly dvojího typu – týdenní a ranní, ta se odehrávala každý den. V průběhu porad byla pozorována hierarchie a vztahy v redakci. Potvrdila se silná pozice Justýny a slabá pozice Agáty, která si nedokázala vydobýt svou autoritu. Nejvíce je uznáván šéfredaktor Dalibor a editor Jan, pokud pomineme autoritu Justýny.

Redaktor a redaktorky se ve své práci orientují na veřejný zájem a jejich motivací je touha pomoci čtenářům. V tomto ohledu své povolání vnímají jako prestižní, ačkoli tento jejich názor narušuje nízké finanční ohodnocení.

V redakci nedochází ke klasickému schvalování témat, protože si je redaktor a redaktorky navrhnou sami, a tak nebylo možné zjistit, jaký typ témat je komu přidělován častěji. Nejvýraznější vliv na výběr témat mají okruhy, které mají jednotliví redaktori na starosti. Tvrdá témata tak zpracovává hlavně Bedřich s Karolínou. Na pomezí tvrdých a měkkých zpráv se pohybuje Justýna s Gabrielou. Měkkým tématům se věnuje Marie.

V redakci neprobíhá přímá diskriminace, ale lze se zde setkat s diskriminací nepřímou. Členové redakce jsou omezeni samotným nastavením profese, které je maskulinní a diskriminuje aktivní rodiče, tedy převážně ženy. Tento jev je možné označit za fenomén otáčivých dveří. Během pozorování byl zaznamenán také jeden případ tokenismu vůči Bedřichovi. V rozhovoru s Daliborem bylo zjištěno, že hledisko rodiny se zohledňuje během přijímacího řízení. Zjišťována byla také diskriminace mimo redakci, se kterou se setkala pouze Karolína.

Kromě Karolíny nemají členové redakce ambice na postup kvůli vyšší časové náročnosti, která je neslučitelná s rodinným životem. Karolína by také měla zájem pracovat v celorepublikové redakci. Z editorů nepřímo přiznal touhu po povýšení Jan, což se potvrdilo krátce po ukončení výzkumu, kdy převzal po Agátě pozici zástupce šéfredaktora.

Jedena z dílčích otázek výzkumu byla také otázka, zda je práci v redakci možné skloubit s rodinným životem. Všichni respondenti a respondentky uvedli, že se nelze plnohodnotně

věnovat práci a přitom mít rodinu. Toto potvrdila i Justýna, která jako jediná v redakci je matka. Tím, že má časově náročnou práci, její rodinný život trpí. Nemožnost skloubit rodinný a pracovní život se jeví jako hlavní důvod, proč je ve zkoumaném periodiku více redaktorek než redaktorů. Jelikož jde o mladé ženy v rozmezí 25-30 let, které v tuto chvíli rodinu neplánují, mohou se věnovat náročné práci. Vysvětluje to také poměr mužů ve vyšším managementu. Jejich pozice je sice časově ještě náročnější, ale je spojená s vyšším platovým ohodnocením. Proto se pro tyto pozice upřednostňují muži, u kterých je nižší pravděpodobnost, že nastoupí na rodičovskou dovolenou.

V práci bylo už dopředu počítáno s některými omezeními, které nelze ovlivnit. Například s limity kvalitativní metody a osobou výzkumnice, s omezením místa pozorování, nebo s ochotou pozorovaných osob k poskytnutí rozhovoru. Tyto omezení se potvrdily a objevily se jiné. Výrazným omezením byla krátká doba pozorování, kdy si účastníci a účastnice nestihli zvyknout na přítomnost osoby výzkumnice a pozorování se tak potýkalo s efektem morčete. Limitujícím byl také systém přidělování témat, který probíhá elektronicky. Elektronicky probíhá i komunikace vyššího managementu s redaktorem a redaktorkami, takže tato komunikace nemohla být předmětem výzkumu.

Kvůli těmto omezením nemohly být zodpovězeny všechny dílčí výzkumné otázky. Hlavní výzkumná otázka bude zodpovězena v následující kapitole.

6 Závěr a diskuze

Tématem práce byl vliv genderu na profesi novináře a novinářky vybrané regionální redakce celorepublikového periodika. Kvůli zachování anonymity účastníků výzkumu v práci není zveřejněno jméno periodika, ani město, kde redakce sídlí. Ze stejného důvodu byla respondentům a respondentkám pozměněna jejich jména. Zkoumané periodikum jsou komerční noviny, které jsou označovány jako seriózní deník s celostátní působností.

Periodikum, jehož redakce byla zkoumána, má vlastní etický kodex, který upravuje profesně-etické jednání zaměstnanců a zaměstnankyň. Diskriminaci řeší ale pouze okrajově, a to v obsahu média. Členové a členky redakce by neměli vyzývat k „*rasové, národnostní, třídní nebo náboženské diskriminaci, ani diskriminaci založené na příslušnosti k pohlaví či sexuální orientaci.*“³¹⁶ Případnou diskriminaci vůči zaměstnancům a zaměstnankyním periodika kodex neřeší.

Hlavní výzkumná otázka zněla: „*Jak gender vstupuje do profese novináře a novinářky ve vybrané redakci celorepublikového periodika?*“ Gender ale nelze sledovat odděleně, proto bylo nutné stanovit dílčí otázky, které dopomohly k pochopení tématu a tedy i zodpovězení hlavní výzkumné otázky. Dílčí výzkumné otázky byly rozděleny do čtyř kategorií. První okruh se zaměřil na gender v mediální organizaci, druhý na životní dráhy členů redakce, třetí sledoval vliv genderu na redakční rutiny a poslední se zaměřil na gender ve vztazích v redakci. Dílčí závěry jsou podrobně popsány na konci empirické části.

Práce byla ukotvena ve feministických teoriích podle van Zoonen a následně byly vymezeny relevantní koncepty pro téma práce, tedy rovnost příležitostí, mediální organizace, redakční rutiny, redakční kultura, ženy v médiích a kombinování rodinného a pracovního života. Tyto kapitoly se mimo jiné zabývaly redakčními poradami, dichotomií tvrdých a měkkých zpráv, rozdílem mezi ženskou a mužskou žurnalistikou a strategií vůdcovství. Nastíněna byla také genderová situace v českých médiích.

Pro výzkum byla zvolena případová studie, tedy kvalitativní metoda, která umožňuje získaná data vyhodnotit v konkrétním kontextu. Ke sběru dat byla využita kombinace zúčastněného pozorování a polostrukturovaných rozhovorů s některými členy a členkami redakce. Tato kombinace byla zvolena proto, aby bylo možné se během rozhovorů dotázat na pozorované jevy a správně je interpretovat.

První zjištění se týkalo genderové struktury redakce, které ukázalo, že se na všech pozicích vyskytují muži i ženy. Ale genderové rozložení bylo nerovnoměrné, protože

³¹⁶ Kodex zkoumaného periodika

v redakci působí jeden redaktor a čtyři redaktorky, a ve vyšším managementu jsou tři editoři s šéfredaktorem a jedna editorka. Ženy tedy převážně zastávají pozici redaktorky a muži se vyskytují ve vedení redakce. Ačkoli by se nabízelo potvrdit výzkum EIGE, který odhalil vertikální i horizontální segregaci v médiích, nelze to udělat, protože se v historii redakce ve vyšším managementu genderový poměr střídá a dokonce ve vedení působila šéfredaktorka. Gender tedy nelimituje členy a členky redakce v postupu na vyšší pozice. Ale všechny ženy z vyššího managementu odešly kvůli rodičovství, je proto otázkou, zda zkoumaná redakce nezmění svou politiku a do vyšších funkcí nebude dosazovat pouze muže. Genderový poměr editorů lze porovnat s daty serveru *Datová žurnalistika*³¹⁷, který uvádí, že v analyzovaných médiích jsou ve vyšších funkcích ženy a muži zastoupeni v poměru 46:141, což zhruba odpovídá poměru sledované redakce 1:3.

Ve výzkumu se nepodařilo zjistit odlišnosti způsobu práce jednotlivých editorů a jedné editorky, protože se většina jejich interakce s redaktorkami a redaktorem odehrávala skrytě přes počítačový program Skype, a nebylo možné ji analyzovat.

Členové a členky redakce se setkávají pouze s nepřímými typy diskriminace. Jsou omezeni maskulinním nastavením samotné profese, která znevýhodňuje rodiče časovou náročností. Toto je zohledňováno i při přijímacím řízení, kdy jsou upřednostňováni časově flexibilnější uchazeči a uchazečky. Zjištění koresponduje s britským výzkumem³¹⁸, který uvádí, že zaměstnavatelé a zaměstnavatelky předpokládají, že péče o dítě je pouze na matce, a tak se jich během pohovorů ptají na rodinnou situaci. Ve zkoumané redakci nejsou znevýhodňovány pouze ženy, ale rodiče obecně.

S generovou diskriminací mimo redakci se setkala pouze redaktorka Karolína.

Výzkum se zaměřil na strategie řízení. Z dat získaných z rozhovorů bylo možné porovnat styl řízení nynějšího šéfredaktora Dalibora a předchozí šéfredaktorky Dagmar. Bylo zjištěno, že Dalibor tíhne k transformačnímu typu řízení, které je obvykle spojováno s ženami, a naopak Dagmar využívala transakční strategie, připisované mužům.

Další zjištění souvisejí s životními drahami členů a členek redakce. Bylo zjištěno, že po povýšení či prestižnější práci v celostátním periodiku touží pouze redaktorka Karolína, která se původně do redakce přihlásila na výběrové řízení na editorku, a editor Jan. Ostatní respondenti a respondentky tyto ambice odmítli a zdůraznili především zvýšení časové náročnosti a omezení v rodinném životě. Shodně také respondentky a respondenti

³¹⁷ *Datová žurnalistika: Jak média ovlivňují realitu* [online]. 2016 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.datovazurnalistika.cz/jak-media-ovlivnuji-realitu/>

³¹⁸ Giddens 1999: 300-325

v rozhovorech vyjádřili názor, že profese novináře či novinářky je těžko skloubitelná až neslučitelná s rodinným životem.

Nepodařilo se zodpovědět dílčí otázku, jak gender ovlivňuje přidělování témat, protože redaktorky a redaktor si témata vybírají sami a seznam vybraných témat posílají elektronicky vyššímu managementu. Nebylo tedy možné zjistit, jaký typ témat je komu přidělován častěji. Nejvýraznější vliv na zpracovávaná témata mají oblasti působení jednotlivých redaktorek a redaktora. Bylo zjištěno, že výhradně tvrdým zprávám se věnuje Karolína a Bedřich, a výhradně měkké zprávy zpracovává Marie. Justýna a Gabriela se věnují tématům měkkého i tvrdého typu. Vzhledem k genderovému poměru v redakci nelze potvrdit ani vyvrátit výzkum Tuchman³¹⁹, která tvrdé zprávy spojovala výhradně s muži a měkké typy zpráv s ženami.

V rozhovorech byl zjišťován názor členů a členek redakce, zda existují ženská a mužská témata. Názory odpovídaly stereotypnímu dělení, ale zároveň informantky a informanti zdůrazňovali, že novinář a novinářka musí být univerzální a nezohledňovat tato dělení. Bylo zjištěno, že členky a členové redakce se orientují na veřejný zájem a motivuje je touha pomoci čtenáři. Tato zjištění vyvracejí výzkum Volka a Jiráka³²⁰, který tvrdí, že novináři a novinářky se vnímají jako „pátračko-advokáti“, a orientace na veřejný zájem skončila až na třetím místě výzkumu. Ve sledované redakci ale vnímání důležitosti veřejného zájmu bylo motivací všech respondentů a respondentek.

Své povolání vnímají jako prestižní, ale v kontrastu s tím zdůrazňují nízké finanční ohodnocení.

Z výsledků sledování redakčních porad nebylo možné jednoznačně určit, na kolik je ovlivňuje genderové hledisko, protože jejich dynamiku určovala hlavně hierarchie v redakci. Ta není zcela shodná s oficiální hierarchií. Na nejvyšší příčce figuruje šéfredaktor Dalibor, ale za ním se nacházejí editoři Jan, Karel a Pavel. Zástupkyně šéfredaktora a editorka Agáta je na srovnatelné úrovni jako redaktorka Justýna, která je v redakci nejvýraznější osobou a určuje dynamiku vztahů a atmosféru redakce. Pod Justýnou v hierarchii figuruje Bedřich. Z pozorování vyplynulo, že jeho postavení je dáno tím, že je oblíbenec Justýny. Sám dominantní tendence nemá. Na předposlední příčce je Marie s Gabrielou a jako poslední je Karolína. Její postavení je určeno krátkým působením v redakci a lze očekávat, že se v hierarchii posune.

Hierarchie ovlivňuje i způsoby spolupráce jednotlivých redaktorek a redaktora. Kvůli své široké tematické oblasti působení nejčastěji spolupracuje Justýna s ostatními členkami a

³¹⁹ Tuchman 1978: 47-48, 51, 131

³²⁰ Jiráček, Volek 2006: 22-23

členem redakce, na jednotlivých spolupracích byly zřetelné rozdíly. Spolupráce ze strany Justýny byla v případě Bedřicha profesionální, ale ve spolupráci s Karolínou dávala najevo nelibost ze své strany, která je ovlivněna strachem z konkurence.

Hierarchie určuje také vztahy redaktorek/redaktora s vyšším managementem. Ačkoli byla v rozhovorech jako nejschopnější označována editorka Agáta, výzkum ukázal její nedostatek autority u podřízených, hlavně ze strany Justýny.

Z dílčích zjištění vyplývá, že gender se v redakci promítá nejvýrazněji do mezilidských vztahů. Hlavní osobou, která v redakci určuje jejich dynamiku, je redaktorka Justýna. Ta upřednostňuje muže, které vnímá jako autoritativnější.

Kvůli genderovému složení redakce není možné výsledky pozorování generalizovat a při jejich interpretaci přikládat hlavní význam genderu. Odlišný přístup k redaktorovi a redaktorkám a odlišné mezilidské vztahy mohou být ovlivněny i jinými faktory. Odpověď na hlavní výzkumnou otázku tedy říká, že gender není jediný faktor ovlivňující profesi novináře a nelze přesně stanovit jeho dopad.

10 Literatura a zdroje

Knihy a studie:

- ANKER, Richard Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world. Geneva: International Labour Review. 1998.
- ALLPORT, G. W. 2004. O povaze předsudků. Praha: Prostor.
- ALDOORY, Linda. 2007. „The Social Construction of Leadership and Its Implications for Women in Mass Communication.“ Pp. 247–256 in *Women in Mass Communication*, ed. by Judith Cramer, Pamela J. Creedon. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- BEASLY, Maurine L. 2007. „How to Stir Up a Hornets' Nest: Studying the Implications of Women Journalism Majors.“ Pp. 23–32 in *Women in Mass Communication*, ed. by Judith Cramer, Pamela J. Creedon. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- BYERLY, Carolyn M. 2011. *Global Report on the Status of Women in the News Media*. Washington, DC: International Women's Media Foundation. <http://iwmf.org/pdfs/IWMF-Global-Report.pdf> (19. 12. 2015).
- BURTON, Graeme – JIRÁK, Jan. 2001. *Úvod do studia médií*. Brno: Barrister & Principal.
- BOURDIEU, P., *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000 - 145 s. ISBN 80-7184-775-5
- CARTER, Cynthia, Steiner, Linda. 2004. „Introduction to Critical Readings: Media and Gender.“ Pp. 1–10 in *Critical Readings: Media and Gender*, ed. by Cynthia Carter, Linda Steiner. Maidenhead: Open University Press.
- CARTER, Cynthia – Ross, Karen. 2011. „Women and news: A long and winding road.“ Pp. 1148–1165 in *Media, Culture & Society* 2011, R. 33, č. 8. <http://mcs.sagepub.com/content/33/8/1148> (19. 11. 2013).
- CIGLEROVÁ, Jana. Sexmise 2008. Magazín DNES, 2007, č. 48, s 14.
- CLAYMAN, Steven E. – Reisner, Ann. 1998. „Gatekeeping in Action: Editorial Conferences and Assessment of Newsworthiness.“ Pp. 178–199 in *American Sociological Review* 1998, R. 63, č. 2. <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2657322.pdf?acceptTC=true> (19. 12.2015).
- CURRAN, Daniel J. – Renzetti, Claire M. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Connell, R. S. 2002. *Gender*. Malden: Blackwell Publishers. In KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání: reflexe (a) praxe*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace.
- CRAFT, Stephanie – Wanta, Wayne. 2004. „Women in the Newsroom: Influences of Female Editors and Reporters on the News Agenda.“ Pp. 124–138 in *Journalism & Mass*

- Communication Quarterly* 2004, R. 81, č. 1. <http://jmq.sagepub.com/content/81/1/124> (19. 11. 2013).
- DANDOVÁ., Eva, Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, 1. vyd., Praha: ASPI, 2005, 144 s., ISBN 80-7357-100-5., str. 7
- DAWKINS, R. 1998. Sobecký gen. Praha: Mladá fronta. In Křížková 2007
- DE BRUIN, Marjan. 2014, „Gender and newsroomcultures“ in UNESCO, Media and Gender International Associationfor Media and CommunicationResearch, Media and gender: a scholarly agenda fortheGlobalAlliance. UNESCO Publishing.
- DELANO, Anthony and Henningham, John (1995) *The News Breed: British Journalists in the 1990s* (London: The London College of Printing and Distributive Trades).
- DJERF-PIERRE, Monika – Löfgren-Nilsson, Monica. 2004. „Gender-Typing in the Newsroom: The Feminization of Swedish Television News Production, 1958–2000.“ Pp. 81–106 in *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*, ed. by Marjan de Bruin, Karen Ross. Cresskill: Hampton Press.
- DISMAN, Miroslav. 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum.
- ESTERBERG, Kristin G. 2002. *Qualitative methods in social research*. Boston: McGraw.
- EVERBACH, Tracy. 2009. Family-friendly? A Study ofWork-Life Balance inJournalism. Media Report to Women.
- EVERBACH, Tracy. 2006. „The Culture of a Women-Led Newspaper: An Ethnographic Study of the Sarasota Herald-Tribune.“ Pp. 477–493 in *Journalism & Mass Communication Quarterly* 2006.
- FLEMING, Carole – Chambers, Deborah – Steiner, Linda. 2004. *Women and Journalism*. London: Routledge.
- FRÖLICH, Romy. 2004. „Feminine and Feminist Values in Communication Professions: Exceptional Skills and Expertise or ‚Friendliness Trap?‘“ Pp. 67–80 in *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*, ed. by Marjan de Bruin, Karen Ross. Cresskill: Hampton Press.
- GALLAGHER, Margaret. 1981. *Unequal Opportunities: The Case of Women and the Media*. Paris: The UNESCO Press.
- GALLAGHER, Margaret. 2004. „The Impact of Monitoring Media Images of Women.“ Pp. 148–161 in *Critical Readings: Media and Gender*, ed. by Cynthia Carter, Linda Steiner. Maidenhead: Open University Press.

- GALLEGO, Juana a kol. 2004. „Gender Stereotyping in the Production of News.“ Pp. 45–66 in *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*, ed. by Marjan de Bruin, Karen Ross. Cresskill: Hampton Press.
- GALTUNG, Johan – Ruge Mari H. 1965. „The Structure of Foreign News: The Presentation of the Congo, Cuba and Cyprus Crises in Four Norwegian Newspapers.“ Pp. 64–91 in *Journal of Peace Research*, 1965, R. 2, č. 1. <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/423011.pdf> (19. 11. 2013).
- Global Media Monitoring Project 2015* [online]. [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: Global Media Monitoring Project 2015 [online]. 2016 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/global/gmmp_global_report_en.pdf
- Gender Studies, o.p.s. 2010. *Slad'ování soukromého a pracovního života – Jak na to?* Praha: Gender Studies, o.p.s.
- GIDDENS, A. 1999. *Sociologie*. Praha: Argo.
- Gender Studies, o.p.s. 2003. *Analýza přítomnosti žen ve zpravodajství médií*.
- HALLIN, Daniel C. – Mancini, Paolo. 2008. *Systémy médií v postmoderním světě*. Praha: Portál.
- HAVELKOVÁ, B. 2013. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce*. [online].[cit. 13.2.2016] Dostupné z: http://www.aperio.cz/data/1/APERIO_Rovne_postaveni_zen_a_muzu_na_trhu_prace.pdf
- HENDL, Jan. 2008. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.
- HARP, Dustin – Poindexter, Paula. 2008. „The Softer Side of News.“ Pp. 85–96 in *Women, Men and News: Divided and Disconnected in the News Media Landscape*, ed. by Sharon Meraz, Paula Poindexter, Amy Schmitz Weiss. New York: Routledge.
- HORÁNKOVÁ, Monika. *Motivace regionálních zpravodajců k přechodu na pozici tiskových mluvčích*. Brno, 2014. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Jan Motal.
- JANDOUREK, J. 2007. *Sociologický slovník*. Praha: Portál.
- JIRÁK, Jan – KÖPPLOVÁ, Barbara. 2003. *Média a společnost: stručný úvod do studia médií a mediální komunikace*. Praha: Portál.
- JIRÁK, Jan – VOLEK, Jaromír. 2006. „Vybrané atributy profesního sebepojetí českých novinářů.“ Pp. 26–45 in *Mediální studia*. 1.

- JOSEPH, Ammu. 2004. „The Gender (Dis)Advantage in Indian Print Media.“ Pp. 163–180 in *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*, ed. by Marjan de Bruin, Karen Ross. Cresskill: Hampton Press.
- KANTER, Rosabeth Moss. 1993. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- KIMMEL, Michael S. 2000. *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.
- KRÁLÍKOVÁ, Alena. „Osmóza“ žen do vyšších pozic nefunguje, musíme ji cíleně podporovat [online]. Zveřejněno 2006-05-27 [cit. 2016-02-15]. Dostupné na internetu: <[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1902980&als\[nm\]=1902919](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1902980&als[nm]=1902919)>.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání: reflexe (a) praxe. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN 978-80-7330-125-5.
- KŘÍŽKOVÁ, A., SLOBODA, Z. 2009. Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- KŘÍŽKOVA, Alena, Andrew M. PENNER, Trond PETERSEN. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2009. roč. 2 s. 55-67. ISSN 1213-0028.
- KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press.
- KUBÁLKOVÁ, Petra. 2011. „Ženy v médiích – ženy v číslech.“ Pp. 37-40 in *Česká novinářka: k postavení a obrazu novinářek v českých médiích*, ed. by Jan Jiráček, Barbara Köpplová, Radim Wolák. Praha: Portál.
- KOLEKTIV AUTORŮ (2005): *Zpravodajství v médiích*. Praha, Univerzita Karlova, Karolinum.
- LEHMAN-WILZIG, Sam – Seletzky, Michal. 2010. „Hard news, soft news, ‚general‘ news: The necessity and utility of an intermediate classification.“ Pp. 37–56 in *Journalism 2010*, R. 11, č. 1. <http://jou.sagepub.com/content/11/1/37> (19. 11. 2015).
- MACHARIA, Sarah – Ndangam, Lilian – O'Connor, Dermot. 2010. *Who Makes the News?: Global Media Monitoring Project 2010*. London: World Association for Christian Communication.
- MATOUŠEK, O. 2008. Slovník sociální práce. Praha: Portál.
- MAŘÍKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-100-8.

- MCQUAIL, Denis. 2009. Úvod do teorie masové komunikace. Vyd. 4. rozš. a přeprac. Praha: Portál.
- MCQUAIL, Denis. 1997. *Audience Analysis*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- MELIN-HIGGINS, Margareta. 2004. „Coping with Journalism: Gendered Newsroom Culture.“ Pp. 197–222 in *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*, ed. by Marjan de Bruin, Karen Ross. Cresskill: Hampton Press.
- MORNA, Colleen L. 2007. *Glass Ceiling Two: An Audit of Women and Men in South African Newsrooms*. Parklands: SANEF. http://us-cdn.creamermedia.co.za/assets/articles/attachments/04784_glassceiling.pdf (19. 11. 2013).
- MORNA, Coleen L. – Rama, Kubi. 2009. *Glass Ceilings: Women and men in Southern African media*. Cyrildene: Gender Links. <http://www.mdda.org.za/Glass%20Ceiling%20-%20%20South%20Africa%20CR%20REV2.pdf> (19. 12. 2015).
- NAKONEČNÝ, M. 1995. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia
- NICHOLSON, June O. 2007. „Women in Newspaper Journalism (Since the 1990s).“ Pp. 35–46 in *Women in Mass Communication*, ed. by Judith Cramer, Pamela J. Creedon. Thousand Oaks: SAGE Publications
- OSVALDOVÁ, Barbora. 2004. *Česká média a feminismus*. Praha: Libri, Gender sondy.
- PRŮCHA 2004: - PRŮCHA, J. 2004. *Interkulturní psychologie*. Praha: Portál.
- POWELL, G. TheGlassCeiling: ExplainingtheGood and BadNews. In DAVIDSON, M. J., BURKE, R. J. *Women in Management (Current Research Issues vol. II)*, Thousand Oaks: Sage publications, 2000
- POINDEXTER, Paula. 2008a. „Trouble in the News Media Landscape.“ Pp. 3–16 in *Women, Men and News: Divided and Disconnected in the News Media Landscape*, ed. by Sharon Meraz, Paula Poindexter, Amy Schmitz Weiss. New York: Routledge.
- POINDEXTER, Paula. 2008b. „Finding Women in the Newsroom and in the News.“ Pp. 65–84 in *Women, Men and News: Divided and Disconnected in the News Media Landscape*, ed. by Sharon Meraz, Paula Poindexter, Amy Schmitz Weiss. New York: Routledge.
- RESKIN, Barbara. Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 1993, roč. 19, s. 241–270.
- ROBINSON, Gertrude J. 2004. „Gender in the Newsroom: Canadian Experience.“ Pp. 181–196 in *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*, ed. by Marjan de Bruin, Karen Ross. Cresskill: Hampton Press.
- ROSS, Karen. 2001. *WomenatWork: journalism as en-genderedpractice*, *JournalismStudies*, 2, Pp. 531-544.

- ROSS, Karen. 2004. „Sex at Work: Gender Politics and Newsroom Culture.“ Pp. 145–162 in *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*, ed. by Marjan de Bruin, Karen Ross. Cresskill: Hampton Press. - Vajb
- SCOTT, 1988: 42 - SCOTT, Joan Wallach. *Gender and the politics of history*. Rev. ed. New York: Columbia University Press, 1988. In KŘÍŽKOVÁ, Alena. Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání: reflexe (a) praxe. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace.
- SIGAL, Leon V. 1973. *Reporters and Officials: The Organization and Politics of Newsmaking*. Lexington: D.C. Heath and Company.
- SOKAČOVÁ, Linda. 2012. „(Ne)děláním rodinné politiky v České republice“ Pp 7-14 in BOSNIČOVÁ, Nina (ed.) a Jitka KOLÁŘOVÁ (ed.). Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě. Praha: Gender studies.
- SEDLÁKOVÁ, Renáta. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. Žurnalistika a komunikace. ISBN 978-80-247-3568-9.
- SCHULMAN, Norma M. 1995. „Wrinkling the Fabric of the Press: Newspaper Opinion Columns in a Different Voice.“ Pp. 55–68 in *Women and Media: Content Careers, Criticism*, ed. by Cynthia M. Lont. Belmont: Wadsworth.
- STAKE, Robert E. 1995. *The art of case study research*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- STEINER, Linda. 2009. „Gender in the Newsroom“ Pp. 116- 129 in WAHLJORGENSEN, Karin (ed.) a Thomas HANITZSCH (ed.). *The handbook of journalism studies*. New York: Routledge.
- TRAMPOTA, Tomáš a Martina VOJTĚCHOVSKÁ. 2010. *Metody výzkumu médií*. Praha: Portál.
- Tuchman, Gaye. 1978. *Making news: A study in the construction of reality*. New York: Free Press.
- Vajbarová 2013: - VAJBAROVÁ, Daniela. Vliv genderu na proces dělby témat: Případ regionální zpravodajské redakce České televize. Brno, 2013. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce PhDr. Monika Metyková, Ph.D.
- VALENTOVA, Marie, ŠMIDOVA, Iva, KATRŇAK Tomáš. Genderova segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2007, roč. 8, č. 2, s. 43-52.
- VAN ZONEN, Liesbest. 1994. *Feminist Media Studies*. London: SAGE Publications.
- VAN ZONEN, Liesbest. 1996. „Feminist Perspectives on the Media.“ Pp. 31–52 in *Mass Media and Society*, ed. by James Curran, Michael Gurevitch. Londýn: Arnold.

VAN ZOONEN, Liesbest. 1998. „One of the Girls? The Changing Gender of Journalism.“ Pp. 33–47 in *News, Gender and Power*, ed. by Stuart Allan, Gill Branston, Cynthia Carter. London: Routledge.

VOLČIČ, Zala. 2008. „Media, Identity, and Gender. Tracking Feminist Media nad Journalism Theories and Methodologies.“ Pp. 5–20 in *Medijska Istraživanja, Croatian Journal for Journalism and the Media* 2008, R. 14, č. 1. <http://www.media-research.cro.net/clanak.aspx?l=en&id=331> (19. 12. 2015).

VOCHOVCOVÁ, Lenka. 2009. „Genderové složení zpravodajských redakcí v ČR: Metodologické komplikace a pokus o teoretické řešení.“ Pp. 159–168 in *Média dvacet let poté*, ed. by Jan Jiráček, Denisa Kasl Kollmannová, Barbara Köpplová. Praha: Portál.

VOLEK, Jaromír. 2007. „Regionální žurnalisté v posttransformační etapě: Vybrané socioprofesionální charakteristiky.“ Pp. 35–51 in *Regionální média v evropském kontextu*, ed. by Lenka Waschková Císařová. Brno: Masarykova univerzita.

VINNOCOMBE, S. The Position of Women in Management in Europe. In DAVIDSON, M. J., BURKE, R. J. *Women in Management (Current Research Issues vol. II)*, Thousand Oaks: Sage Publications, 2000.

Všeobecná deklarace lidských práv 1948

YAMAGATA, Hisashi, aj. Sex Segregation and Glass Ceilings. *The American Journal of Sociology* [online], 1997. roč. 103, č. 3 [cit. 2016-02-15], s. 570.

YIN, Robert K. 1994. *Case study research: design and methods*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

WEAVER, David H. and Wilhoit, G. Cleveland (1996) *The American Journalist in the 1990s: US Newspeople at the End of an Era* (Mahwah: New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates).

ZÁKON č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů: antidiskriminační zákon

ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Online zdroje:

15 let Pekingské deklarace a akční platformy – čas na hodnocení? *Feminismus.cz* [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/15-let-pekingske-deklarace-a-akcni-platformy-cas-na-hodnoceni>

Datová žurnalistika: Jak média ovlivňují realitu [online]. 2016 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.datovazurnalistika.cz/jak-media-ovlivnuji-realitu/>

Socioweb: Sociologický magazín [online]. Praha [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=352&lst=115>

Nedvědová, Anna. VOLEBNÍ PRÁVO PRO ŽENY SE MUSELO VYBOJOVAT. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/volebni-pravo-pro-zeny-se-muselo-vybojovat>. 18.3.2016

Kongres žen: V Česku chybí ženy v rozhodovacích pozicích v médiích[online]. 2016 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://kongreszen.cz/v-cesku-chybi-zeny-v-rozhodovacich-pozicich-v-mediich/>

Akademické práce:

BRNÁKOVÁ, Kateřina. *Postavení manažerek na (českém) pracovním trhu*. Olomouc, 2008. Diplomová. Vedoucí práce Mgr. Martin Fafejta.

HORÁNKOVÁ, Monika. *Motivace regionálních zpravodajců k přechodu na pozici tiskových mluvčích*. Brno, 2014. Vedoucí práce MgA. Jan Motal, Ph.D.

ZAJÍČKOVÁ, Kristýna. *Vývoj genderové segregace na trhu práce v České republice mezi lety 1994 – 2010*. Brno, 2015. Vedoucí práce Doc. PhDr. Tomáš Katrňák, Ph.D.

UHROVÁ, Eliška. *Gender problematika na pracovišti Policie ČR*. Zlín, 2012. Vedoucí práce Mgr. Jana Kitliňská, Ph.D.

VAJBAROVÁ 2013: - VAJBAROVÁ, Daniela. *Vliv genderu na proces dělby témat: Případ regionální zpravodajské redakce České televize*. Brno, 2013. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce PhDr. Monika Metyková, Ph.D.

11 Seznam příloh a tabulek

11.1 Přílohy

Příloha č. 1: Rozhovor Dalibor

Příloha č. 2: Rozhovor Jan

Příloha č. 3: Rozhovor Karel

Přílohy č. 4: Rozhovor Justýna

Příloha č. 5: Rozhovor Bedřich

Příloha č. 6: Rozhovor Marie

Příloha č. 7: Rozhovor Karolína

Příloha č. 8: Zkrácený zápis ze zúčastněného pozorování

Příloha č. 9: Návod na rozhovory

Přílohy jsou k dispozici elektronicky na přiloženém CD.

11.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Seznam kódů