

Postavení a uplatnění žen v managementu českých firem

Iveta Spěváková

Bakalářská práce
2017

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav managementu a marketingu

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Iveta Spěváková**
Osobní číslo: **M13499**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Postavení a uplatnění žen v managementu českých firem**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši odborné literatury a vymezte základní pojmy týkající se postavení a uplatnění žen v managementu českých firem.

II. Praktická část

- Za pomoci dotazníkového šetření na vybraném vzorku respondentů zjistěte aktuální zastoupení mužů a žen v českých firmách a identifikujte nejzásadnější problémy.
- Na základě výsledků šetření předložte návrhy na zlepšení současného stavu.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

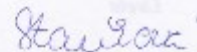
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.**
FIALOVÁ, Eva a Helena SKÁLOVÁ. Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, 2010, 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.
KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2010, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.
KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
POWELL, Gary N. Women and men in management. 4th ed. Los Angeles: Sage, 2011, 251 s. ISBN 978-1-4129-7284-0.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Lucie Tomancová, Ph.D.
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání bakalářské práce: 15. prosince 2016
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. května 2017

Ve Zlíně dne 15. prosince 2016



doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan



doc. Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohou užit své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 15.5.2014

Jméno a příjmení: IVETA ŠTEVÁNKOVÁ

Števková
.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na ženy a jejich kariéru. Teoretická část je věnována vymezení základních pojmů dané problematiky. Zdůrazňuje základní zákony, které pomáhají ženám a zajišťují jejich rovnocennou pozici. Poukazuje na zásadní překážky, které brání ženám získat nejenom vyšší pracovní funkci, ale často i práci samotnou. Část představuje možnosti pro skloubení soukromého a pracovního života žen. Praktická část se věnuje volbě metody, která má za účel získat potřebná data. Získaná data jsou poté analyzována a výsledky interpretovány v závěru praktické části.

Klíčová slova: Gender, genderové stereotypy, rovnost, diskriminace, kariéra

ABSTRACT

The Bachelor thesis focuses on women and their careers. The theoretical part is devoted to defining the basic concepts of the given issue. It highlights the basic laws that help women and ensure their equal position. It points out the major obstacles that prevent women not only from getting a higher position, but often from securing the work itself. One part presents opportunities for reconciling women's private and working lives. The practical part deals with the choice of the method that is designed to obtain the necessary data. The obtained data are analysed and the results interpreted at the end of the practical part.

Keywords: Gender, gender stereotypes, parity, discrimination, career

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Ing. Lucii Tomancové, Ph.D. za odborně poskytnuté rady k práci.

OBSAH

ÚVOD	7
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 ZÁKON A ŽENY	10
2 ZÁKLADNÍ POJMY	12
2.1 POHLAVÍ A GENDER.....	12
2.1.1 Pohlaví.....	12
2.1.2 Gender	12
2.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY	13
3 POSTAVENÍ ŽEN V PRŮBĚHU ČASU	16
3.1 ŽENY V MINULOSTI	16
3.2 ŽENY V SOUČASNOSTI	17
3.2.1 Dnešní významné ženy	17
4 MUŽ VS. ŽENA COBY VEDOUcí	18
4.1 REALITA V ZASTOUPENÍ	19
4.2 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN?	21
4.3 DISKRIMINACE ŽEN	24
4.3.1 Před vstupem do zaměstnání	25
4.3.2 V průběhu zaměstnání	26
4.4 PROPOJENÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	26
II PRAKTICKÁ ČÁST	30
5 METODOLOGIE	31
5.1 STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	31
5.2 VOLBA VÝZKUMNÉ METODY	32
5.3 SBĚR DAT	33
5.4 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ OTÁZEK	33
ZÁVĚR	45
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	50
SEZNAM OBRÁZKŮ	51
SEZNAM TABULEK	52
SEZNAM PŘÍLOH	54

ÚVOD

Pracovní trh už není v současnosti doménou jen mužů. Ženy se chtějí zapojovat do pracovního procesu více a více. Nechtějí stát ve stínu, ale využít svůj potenciál, který je doposud stále v některých směrech přehlížen. Příležitostí je určitě mnoho a ženy mají co nabídnout. Důkazem je i větší zastoupení žen při studiu vysokých škol, které vyplývá z výsledků statistického úřadu. Jen je potřeba, aby jim byla poskytnuta taková šance a důvěra, jako byla vložena mužům. Ti stále zastupují velké procento vedoucích osob ve všech stupních vedení. Pokud ženy chtějí dosáhnout vysokých cílů ve své pracovní kariéře, tak se jedná vždy o komplikovaný proces. Ženy musí vždy vynaložit větší úsilí, co se týče vlastní kariéry. Je nutné, aby stále dokazovaly, že jsou stejně schopné jako mužský protějšek. Bohužel i v dnešní době se mohou setkat se všemi možnými nástrahami, jelikož pracovní trh je velmi obsáhlý a názory každého člověka, ať už je na jakékoliv pozici, jsou značně odlišné. S čím jeden souhlasí, druhý vnímá úplně jinak. Existuje mnoho důvodů a lze se jen domnívat, které důvody to zrovna jsou.

Tento aspekt je promítnut v teoretické části bakalářské práce. Postupně je zde rozebrána literární rešerše různých autorů, kteří se věnují dané problematice. Jsou zde definovány základní pojmy. Záhy se pak dostává do popředí vývoj a postavení žen při pracovním procesu. Jsou uvedeny různé diskriminační důvody, které mohou zapříčinit zamítnutí žen. Popsány jsou vhodné možnosti, při kterých dochází ke skloubení nejdůležitějších povinností, kterými jsou pro ženy rodina a práce.

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na výsledky získaného výzkumu. Popisuje celkový postup od volby výzkumné metody, přes výběr cílených otázek, respondentů až k získání dat pro analýzu. Cílem je zanalyzovat a vyhodnotit situaci žen a jejich kariéry.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Bakalářská práce si dává za cíl odpovědět na stále velmi aktuální téma týkající se žen a jejich kariéry na pracovním trhu.

Teoretická část obsahuje vymezení základních pojmů, srovnání vybraných autorů, kteří se zabývají danou problematikou. Tyto poznatky byly získány prostřednictvím tištěných knih, článků uveřejněných na webových stránkách i přístupných výzkumů.

Základním a stěžejním bodem praktické části je sběr dat, který bude zprostředkován pomocí vybrané metody, která je podle zadaných kritérií nejvhodnější.

Postup volby metody:

- ❖ Zjištění možných metod
- ❖ Porovnání jednotlivých metod
- ❖ Volba nejvhodnější metody

Ze zadaných kritérií byla zvolena metoda ve formě dotazníku. Vytvoření otázek dotazníkového šetření bude korespondovat z uvedenou teoretickou částí. Na základě získaných odpovědí bude probíhat analýza a interpretace výsledků.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKON A ŽENY

Ač jsou v moderní době ženy stavěny v pracovní oblasti na stejnou úroveň jako muži, je zapotřebí mít i zákony, které je chrání a pomáhají v případě nerovného zacházení. K dnešní uspokojivé (ne však samozřejmé) situaci vedla dlouhá cesta – od horního zákoníku Václava II. „*ius ragale montanorum*“, přes robotní patenty, Všeobecnou deklaraci lidských práv či Kodexu pracovního práva z roku 1965 až k dnešní podobě zákonů. (Bělecký, 2008)

Klíčovým momentem, který stojí za zmínku je vstup ČR do Evropské unie. Díky tomuto kroku došlo k ustanovení některých důležitých bodů do českého zákoníku práce. Tehdy došlo poprvé k uzákonění zásad rovných příležitostí pro muže a ženy i zásad v případě diskriminace v pracovněprávních vztazích. Tyto dvě zásady jsou klíčovým principem v právu Evropského společenství. Před konečným vstupem do EU bylo zapotřebí ještě dvou důležitých euronovel, které vedly k harmonizaci českého zákoníku práce s nadnárodním právem. (Bělecký, 2008; Dandová, 2006) A které zákony pomáhají ke zlepšení pracovních podmínek?

Pracovní podmínky jako takové upravuje zákoník práce, jehož nejnovější aktualizace je z roku 2006 (zákon č. 262/2006 Sb.) a nahradil tak zákoník práce č.65/1965 Sb. Zákoník práce je rozdělen do čtrnácti částí, z nich každá část obsahuje několik hlav s příslušnými zákony. Ukázka ze zákoníku práce (Portál veřejné správy, 2017):

ČÁST PRVNÍ – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA IV - ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

§ 16 (1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon).)

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17 Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Zvláštní pracovní podmínky, které chrání ženy a další ohrožené zaměstnance jsou umístěny v části desáté - Hlava IV pod názvem Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. Zaměstnankyně jako takové pak zejména § 238 - § 242 (Portál veřejné správy, 2017):

ČÁST DESÁTÁ – PÉČE O ZAMĚSTNANCE

HLAVA IV – ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ

DÍL 2 – PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANKYŇ

§ 238

(1) Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.

(2) Je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

2 ZÁKLADNÍ POJMY

Mezi základní pojmy, které patří do dané problematiky, jsou pohlaví a gender. Významným pojmem jsou i genderové stereotypy, který poukazuje na obecně zaryté názory týkajících se základních charakteristik o vybraných skupinách.

2.1 Pohlaví a gender

Tyto dva výrazy jsou v jisté míře stále zaměňovány. Je důležité, aby pojmy pohlaví a gender byly správně definovány a rozlišeny.

2.1.1 Pohlaví

Pohlaví jsou biologické vlastnosti. Jsou to podmíněné rozdíly a patří mezi nejzákladnější způsob, jak se ženy a muži od sebe rozlišují. (Fialová, Skálová, 2010) Mezi hlavní odlišnosti patří zejména pohlavní orgány a reprodukční dispozice. Může se zdát, že ani určení biologického pohlaví není považováno za bezproblémové. Předpokladem je soulad podle tří hledisek a to genetické výbavy, vnějších a vnitřních pohlavních orgánů a hormonů. Pohlaví je považováno oproti genderu za univerzální kategorii, která je nezávislá na čase a místě. (Lippa, R.A., 2009). Za zmínku stojí uvést, že v posledních letech se v některých evropských zemích uznává i třetí pohlaví tzv. „hermafroditi“. Týká se lidí, kteří se narodili s nejednoznačnými pohlavními znaky. Každý si pak určí, pro jaké pohlaví se rozhodl. (EuroZprávy.cz, 2013)

2.1.2 Gender

Slovo pocházející původem z řečtiny. Do češtiny překládán jako „rod“, v angličtině jako pohlaví. Je tedy vhodnější se snažit nepřekládat a ponechat ho v původním znění, aby se zachoval význam pojmu. Gender bývá často srovnáván se slovem pohlaví. Jak již bylo uvedeno, pohlaví jsou biologické vlastnosti. Zahrnuje pojmy „mužské“ a „ženské“. Naproti tomu gender je spojován s rozdílností mezi muži a ženami z hlediska kultury, společnosti. Usiluje o zakotvení rovnosti mezi dvěma pohlavími. Gender je v některých publikacích interpretován též pod pojmem sociální pohlaví. (Koldínská, 2010; Šnýdrová, 2006) Zde odpovídají pojmy „feminita“ a „maskulinita“. Role týkající se genderu jsou vlivem určitých podmínek významně odlišné. Mezi tyto podmínky lze zařadit čas, národnostní kultury i historické etapy vývoje společnosti. Na každého člověka tedy působí jiné faktory, které ovlivňují jejich způsob chování. (Lippa, R. A., 2009)

Existuje mnoho definic zahraničních i domácích autorů, kteří se touto problematikou zabývají:

Ann Oakley (2000) popisuje ve své knize pojetí Dr. Roberta Stollera, který definuje v knize *Sex and Gender* (Pohlaví a gender, 1984) takto: „...až na několik výjimek existují dvě pohlaví, muž a žena. K vymezení pohlaví musíme vzít v úvahu tyto fyziologické podmínky: chromozomy, vnější genitálie, vnitřní genitálie, gonády, hormonální stav a druhotné pohlavní znaky.... Pohlaví každého jednotlivce je potom vymezeno algebraickou sumou těchto vlastností a – jak je zřejmé – většina lidí spadá do jedné ze dvou kategorií nazvaných „muž“ a „žena“... Gender je pojem, který má spíše psychologické a kulturní konotace a biologickým pojmům „mužský“ a „ženský“ odpovídají názvy genderu „maskulinní“ a „feminní“. Ty mohou být zcela nezávislé na (biologickém) pohlaví. Gender je podíl maskulinity a feminity u dané osoby a je zřejmé, že u mnoha lidí jsou přítomny obě tyto kvality. U normálního muže převažuje maskulinita, u normální ženy feminita.“

Lippa ve své knize *Pohlaví, příroda a výchova* (2009) uvádí konkrétní příklad, který znázorňuje sociální vlivy. Příkladem je *CHOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN - První rámeček*, na který působí kulturní skupiny, vychází a mění se podle toho, kde lidé vyrostli. Druhý rámeček poukazuje na výchovu, která se nám během vyrůstání dostávala. V rámci třetího nás ovlivňuje okolí, které může zahrnovat rodinné příslušníky, přátele, prostředí. V posledním rámci jsme ovlivněni našimi schopnostmi, stereotypy, názory.

Zde je vidět odlišné vyjádření vlastního pohledu autorů na pojem gender.

2.2 Genderové stereotypy

Jako definici pro vyjádření základního pojetí genderových stereotypů lze uvést, že se jedná o tradičně zažitá představy týkající se vlastností, postavení v různých společenských rolích a kulturách, které jsou přisuzovány ženám a mužům. Tento souhrn představ bere v úvahu jen dvě pohlaví a pro každé pohlaví je typický seznam vlastností, které jsou jim během doby předurčeny. Během celých století jsou postupně tvořeny tyto představy a předsudky, které se vrývají do lidského povědomí už od raného dětství jako zažitá vlastnosti, které by mělo každé pohlaví mít. Kromě osobnostních znaků jsou stereotypy spojeny s fyzickými znaky, sociálními rolmi, zaměstnáním či sexualitou. Tyto zaryté rysy uvažují o tom, že jedno pohlaví nemá vlastnosti toho druhého. Z těchto stereotypů může vycházet deformování našeho vnímání a vzpomínek. (Lippa, R. A., 2009)

Ženy jsou předurčeny pro domácí život, blízkost a vnitřní prostor. Je jim přisuzována pasivita (slabost, skromnost), emocionalita (citlivost, víra), péče o rodinu, domácnost, křehkost, jemnost, elegance, zranitelnost. Naopak muži jsou předurčeny pro veřejný život, dálku a vnější prostor. Mužům je přiřazena aktivita (energie, pevnost, statečnost, odvaha), hlava rodiny, samostatný, cílevědomý. (Strnadlová, 2012; Valdřová, 2006) Hodně lidí stále věří, že porovnávání z hlediska genderových stereotypů je správným měřítkem. Je samozřejmé, že každému pohlaví budou odpovídat základní vlastnosti, které jsou jim přiřazeny. Hlavním rozdílem je, že muži a ženy mohou disponovat i jinými znaky, které nejsou typické pro určitou vymezenou skupinu. Z toho vyplývá, že i žena může mít technické myšlení, které je ve většině případů přiřazováno pouze mužům. Muži mohou být citliví, i když je tato vlastnost podle genderového stereotypu přisuzována jen ženám.

V knize Richarda A. Lippy s názvem Pohlaví, příroda a výchova (2009) je popsán zajímavý experiment Berna Skrypnka a Marka Snydera z roku 1982. Ve svém experimentu poukazují na sebenaplňující přirozenost genderových stereotypů. Rozhodli se za pomoci dvou minnesotských studentů – muže a ženy, aby mezi sebou rozdělili stereotypně femininní (ozdobit dort) a maskulinní (opravit vypínač) úkoly. Vybraní uchazeči se neviděli přímo, komunikace probíhala jen pomocí vypínačů zobrazující jejich volbu pro připravené úkoly. Výzkumníci mohli díky oddělení pozorovaných studentů namluvit vybraným mužským uchazečům, že spolupracující osoba je muž, ačkoli se jednalo o ženu. Při srovnání párů kde se jednalo o muž – žena, docházelo k výsledku, že muži si vybírali spíše maskulinnější úkoly a ženy femininnější. U spolupráce, kdy si muž myslel, že pracuje s mužem, i když se jednalo o ženu, byly výsledky odlišné. Výběr byl méně femininní. Z tohoto výzkumu vyplývá, že výběr úkolu u žen nezávisí jen na vlastní volbě, ale i na očekávání druhého partnera při práci.

Genderové stereotypy mohou v dospělosti ovlivňovat lidské chování třemi způsoby. První poukazuje na fakt, že se snažíme podle nich chovat. Druhý způsob udává naši snahu ovlivnit ostatní, aby souhlasili s genderovými stereotypy, které podporujeme. Snížení výkonů u žen a mužů vlivem tvrzení neschopnosti jednoho z pohlaví se pokládá za třetí způsob. Chování na základě stereotypů se více prokazuje, pokud je gender nějakým způsobem vyzdvihován. Různé studie popisují příklady, kdy ženy vyzdvihují určité potřebné vlastnosti, např. ženy na veřejnosti nepoukazují na své kvality, jelikož skromnost je přiřazena k feminitě (Berg, Stephan & Dodson, 1981, Could & Slone, 1982), na ženy je nahlíženo na méně agresivní, jelikož agresivita není považována za femininní vlastnost (Lightdale & Prentice, 1994). Člověk pohlčený stereotypy se snaží ovlivňovat i ostatní společnost kolem sebe, aby souhlasila

z jeho názory. Tato osoba si ale neuvědomuje, že jeho stereotypní tvrzení může způsobit negativní dopady např. snížení sebevědomí. Třetí způsob ovlivňuje výkon mužů a žen pomocí negativních stereotypů. Jedná se o hrozbu stereotypů, která zpochybňuje schopnosti vybraného pohlaví („ženy nejsou dobré v matematice“, „muži neumějí šít“). (Lippa, 2009)

3 POSTAVENÍ ŽEN V PRŮBĚHU ČASU

Problematika postavení žen stále patří mezi diskutované téma. Z celkového pohledu postavení žen prodělalo během doby významný posun. V současnosti není průběh až tak viditelný, jako by se mohlo pozorovat v minulosti, kdy se ženám podařilo radikálně změnit vnímání žen.

3.1 Ženy v minulosti

V minulosti byla ženská role jasně daná. Ženám byla přisuzována role týkající se všeho kolem domácnosti. Jednalo se zejména o zabezpečování rodiny, tepla domova či hospodářství. Žena byla podřízena muži. Pracovní trh byl od počátku v rukou mužů. Pokud ženy snily o tom, že půjdou do práce či uvažovaly o studium na školách, byly za tyto myšlenky odsuzovány.

Dříve se ženská zaměstnanost pohybovala na velmi nízké úrovni. Pokud ženy pracovaly, jednalo se převážně o pozice služek nebo dělnic. Na postavení žen na pracovním trhu měla u nás velký význam druhá světová válka. Období druhé světové války, nástup komunismu, udržení ekonomiky a nedostatek pracovní síly byl důvodem pro zvýšení a větší zapojení žen do pracovního cyklu. Aby se pojistilo dlouhodobé zapojení žen na trhu práce, byl využit jednoduchý nástroj: snížení mezd. Výsledkem byla neschopnost uživení rodiny z jednoho platu. Tímto krokem u žen došlo ke spojení pracovního a rodinného života. Na jedné straně určitý čas strávený v práci, po příchodu starost o děti a domácnost. Postavení žen se začalo měnit. Významným posunem v postavení žen bylo získání volebního práva. (Koldinská, 2010) Mezi první země na světě, kde žena mohla využít volebního práva, se zapsal Nový Zéland roku 1893. (Müllerová, 2015) Zvyšující se zaměstnanost žen dokazuje i uvedená tabulka, ze které je patrný růst.

Tabulka 1 – Procentuální vyjádření pracujících žen

Rok	1948	1950	1960	1970	1980	1984
%	37,4	38,0	42,8	46,7	45,6	46,0

Zdroj: Československá statistická ročenka (Koldinská, 2010)

3.2 Ženy v současnosti

Ve srovnání s minulostí jsou ženy do pracovního trhu zapojeny více. Staly se nedílnou součástí, ale navzdory tomu není jejich potenciál plně využit. I když ženy pracují a vzdělávají se, není jim zaručena vhodná pracovní pozice. Stále to může být spojeno s genderovou nerovností. Dají se ale vidět role, na které by ženy v minulosti jistě nedosáhly. Zejména se jedná se o pozice ve vedoucích funkcích či dokonce založení vlastní společnosti.

3.2.1 Dnešní významné ženy

I přes nerovné postavení žen a mužů, lze sledovat ženy, které šly za svojí kariérou, prokázaly svoji vytrvalost, odhodlání a staly se vysoce postavenými ženami u nás. Díky různorodosti odvětví, ve kterých se prosadily, je vidět, že pokud má žena ambice a odhodlání, může konkurovat mužům.

- ❖ *Mgr. Zuzana Ceralová Petrofová* – ředitelka a jednatelka společnosti PETROF, spol. s r. o., stala se manažerkou roku 2014, patří mezi 25 nejúspěšnějších manažerek byznysu za rok 2015. I přes peripetie spojené s restitucí dokázala získat zpět celou výrobu. Výroba klavírů PETROF patří mezi špičky v Evropě. Ve firmě spoléhá na otevřené a férové vztahy se zaměstnanci. Je důsledná a profesionálně nekompromisní. (Libšanský, 2015)
- ❖ *Ing. Jaroslava Valová* – zakladatelka společnosti SIKO. Spolu s dětmi se jí podařilo vybudovat jednu z nejúspěšnějších firem v ČR. Právem jí patří místo mezi TOP 25 žen českého byznysu. Z první prodejny o 40 m² se jí podařilo vybudovat velkoobchodní základnu o rozloze 3 000 m². (Redakce Naše peníze, 2015)
- ❖ *Petra Procházková* - finanční ředitelka skupiny Agrofert, vítězka TOP 25 žen českého byznysu. Ukazuje na skutečnost, že i přes diskriminační jednání se dokázala prosadit a zvítězit. Její kariéra v Agrofertu se rozjela po konfliktu s nadřízeným, který oznámil, že jako žena musí počítat s nižším platem. Po incidentu se do práce už nevrátila a její kariéře nic nebránilo. (Salim Issa a Štěpánka Stein, 2016)

4 MUŽ VS. ŽENA COBY VEDOUČÍ

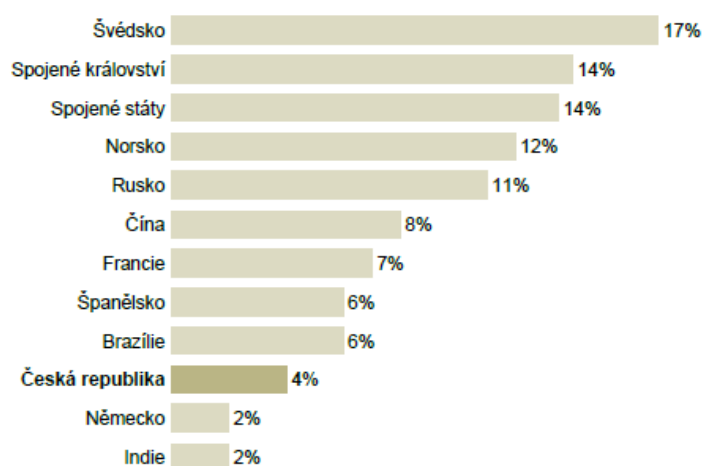
Ještě nedávno by se to mohlo zdát nemožné, aby žena pracovala na vedoucí funkci. Nyní se dostávají do pozic, kdy se mohou a chtějí stát rovnocennými na těchto funkcích. Společnost ve vyspělých zemích už poznala, že k dalšímu kroku rozvoje vede přes větší zapojení žen. Nejedná se o cíl celkového odstranění mužů z takových pozic. Nejlepším vhodným efektem by bylo propojení spolupráce obou pohlaví a tím docílit vyrovnanosti.

V knize *Women & Men in managent* od Garyho N. Powella lze sledovat, že téma žen ve vedoucích pozicích je diskutováno již několik desítek let. Popisuje srovnání výsledků průzkumů z let 1965 a 2005. (Powell, 2011)

Dokonce článek uveřejněný na stránkách Forbes zdůrazňuje, že společnosti, které mají ve vedení ženy, jsou dokonce ziskovější. K tomuto tvrzení jim dopomohla studie Petersonova institutu pro mezinárodní ekonomiku a poradenské společnosti EY. Orientovala se na výsledky, jakých dosáhly ženy ve funkcích šéfek. Ukázalo se, že firmy v jejímž vedení jsou ženy dosahovaly minimálně o 6 % vyšší zisky. (Redakce Forbes, 2016)

Výzkumy společností McKinsey & Company, uvádí, že ve vrcholovém vedení vybraných společností ČR se nacházela pouze 4 % žen. Výzkumný vzorek se skládal ze 60 firem s největším obrátem. Ukázalo se, že v 51 firmách nebyla ani jedna žena v představenstvu. Ze šetření také vyplynulo, že s každou vyšší úrovní ženské zastoupení klesá. (Mckinsey & Company, 2010, 2012)

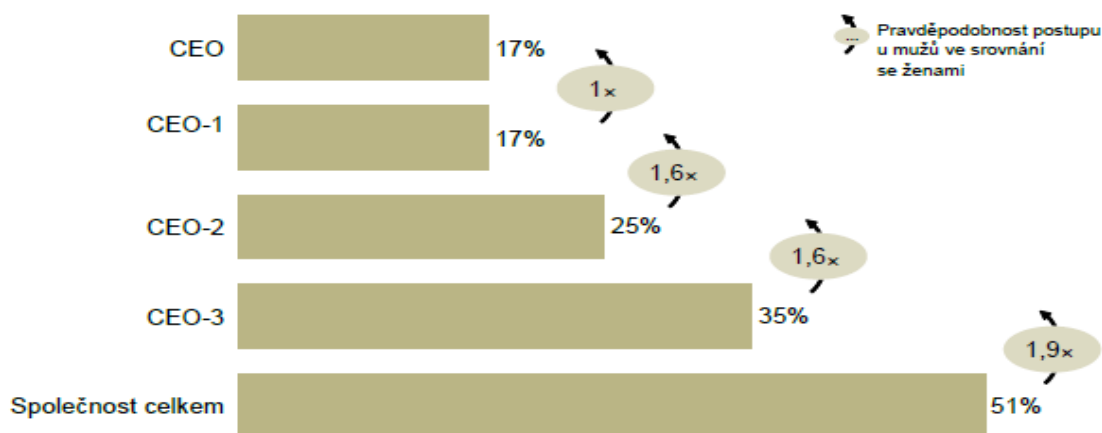
V největších společnostech v ČR tvoří ženy 4 % členů představenstev



Zdroj: Proprietární databáze společnosti McKinsey (analýza výročních zpráv společností zahrnutých do hlavního indexu v zemi); 50 největších nefinančních společností podle obrátem, 5 největších bank podle aktiv a 5 největších pojišťoven podle předepsaného hrubého pojistného (GPW) v ČR, 2010

Obrázek 1 – Procentuální zastoupení žen v ČR (Mckinsey, 2010)

Naše šetření zjistilo, že ženy jsou napříč všemi úrovněmi vedení zastoupeny méně než muži



Zdroj: Šetření Women Matter společnosti McKinsey z roku 2012 provedené ve 23 společnostech v ČR

Obrázek 5 – Úroňové zastoupení žen (McKinsey, 2012)

Existují studie, které tvrdí, že žádné rozdíly v řízení mezi muži a ženami se nenachází. Jiné studie (např. Gibson, 1995; Statham, 1987) zdůrazňují mnoho rozdílů v jejich jednání. Poukazuje na to, že každé pohlaví je zaměřeno na jiný druh vedení. Ženy rády spolupracují s lidmi. Komunikaci považují za způsob pro udržení vztahů. U žen lze pozorovat větší vnímavost, etiku, udržují rovnocenné postavení v jednání. Muži preferují spíše práci s věcmi a při konverzaci raději udržují dominanci. (Dytrt a kolektiv, 2014)

4.1 Realita v zastoupení

Podle autora knihy *Ženy a management* Zdenka Dytrta a kolektivu (2014), který se v oblasti managementu a v podnikání pohybuje řadu let, poukazuje jeho výsledky na rozdíly v zastoupení. Z jeho zkušeností vyplývá, že pokud se ženy chtějí prosadit ve vrcholovém managementu, je to pro ně mnohem obtížnější. Sám tvrdí, že velký počet žen se v této pozici nenajde. Podotýká, že ženy nemají vrozenou průbojnost, která jím brání k prosazování. Jeho uvedený příklad se týká inzerátu na manažerskou pozici. Popisuje rozdíl mezi reakcí ženy a muže na dotyčný inzerát. Ženy si přečtou požadovaná kritéria a pokud z nich byt' jen jedno nesplňují, nepřihlásí se do výběrového řízení, protože se považují za nevhodného uchazeče. Naproti tomu muži se přihlásí, i když splňují jen jedno kritérium a považují se za velmi vhodného kandidáta.

U žen při karierním postupu na vyšší pozice vznikají neviditelné bariéry. S těmito bariérami vznikl pojem „skleněný strop“. Jedná se o hraniční mez, po kterou ženy mohou dosahovat karierního růstu, poté „narazí“. Pociťování tohoto stropu ženy zaznamenají v případě snahy překročit zmiňovanou hranici. Překročení skleněného stropu je velmi těžké a výjimečné.

Alena Křížková, Karel Pavlica v knize Management genderových vztahů (2004) rozlišují typy bariér, které utvářejí společně nebo v určitých kombinacích „skleněný strop“:

- ❖ *Společenské bariéry* – jedná se o spojitost se vzděláním, zaměstnáním, strukturou společnosti a obzvlášť s genderovými stereotypy
- ❖ *Informační bariéry* – jedná se o nedostatečnou informovanost o postavení žen v řídicích pozicích. Z tohoto pohledu se utváří obraz o bezproblémovosti.
- ❖ *Bariéra odlišnosti* – poukazuje na pracovníky, jenž se zabývají příjmem zaměstnanců, dávají přednost uchazečům, kteří mají podobné rysy jako oni.
- ❖ *Genderové rozdělení pracovního trhu* – poukazuje na ženy v řídicích pozicích, které spolupracují většinou s vybranými obory vhodné k jejich pohlaví
- ❖ *Existence tzv. old-boys networks* – síť neformálních vztahů vytvářených muži pracovními i mimopracovními aktivitami. Většinou je pro ženy obtížné do nich vstoupit. Pro úspěšnou kariéru je členství v síti rozhodující předpoklad.
- ❖ *Sexuální obtěžování* – nežádoucí chování sexuálního charakteru či jiné chování, které je založeno na sexu spojené s vlivem na důstojnost člověka.
- ❖ *Nedostatky v antidiskriminačních zákonech* – jedná se o nedostatky v zákonech týkající se diskriminace. Tato upravující opatření nedisponují stoprocentními účinnými sankcemi. Ve výsledku může nastat situace, kdy žalovaná strana (podnik či nadřízený) prohraje spor, ale i tak se to může obrátit proti žalobkyni, jelikož v práci ji za to mohou být způsobeny problémy.

Příkladem toho, že ženy mají obtížné se prosadit, uvádí kniha Management genderových vztahů od autorů Pavlica, Křížková (2004). Kniha popisuje prostředí managementu očima českých manažerek. Pokud se chce žena vyrovnat mužům, je zapotřebí podřídit svůj celkový způsob život práci. Podle uvedené případové studie v knize byla většině žen při pohovoru položena otázka týkající se jejich plánů do budoucnosti o rodinném životě. Manažerky označují, že pracovní prostředí v jejich firmách je velice konkurenční, vhodnější spíše pro muže. Podle žen v manažerském postavení se hodně žen v takovém prostředí cítí vystresované. Žena v takovém prostředí by měla mít „ostré lokty“. V knize je zmiňován výzkum a poradenské zkušenosti, za kterými stojí autorky Marian Ruderman a Patricie Ohlott (2002), který

byl spojován s rozvojem manažerského potenciálu pracujících žen. Autorky poukázaly na získané výsledky, že pracovní úspěch i spokojenost s vlastním osobním životem se u žen spojuje s pěti tematickými okruhy rozvojových problémů. Části se navzájem propojují a mění se jejich význam pro člověka v závislosti na rozvoji. Autorky je pojmenovaly: autenticita, pěstování vztahů, aktivní přístup k „osudu“, integrace životních rolí, vyjasnění identity. (Křížková, Pavlica, 2004)

Firmy jako takové by měli být významným a klíčovým iniciátorem, jenž by měl mít snahu prosazovat ženy do vyšších pozic. Mezi jednu z mála firem, které tuto strategii využily, patří Johnson&Johnson, který cíleně motivuje ženy k postupu díky jejich vnitropodnikovému programu „Women’s Leadership Initiative“. Do vedení programu byly umístěny úspěšné ženy z podniků. Cílem bylo poukázat na bariéry, kterým ženy čelí na různých úrovních firmy. Byly zde vypracovány i vzdělávací materiály spojené s firemní kulturou. (Simerská, 2004)

Pokud žena nenajde oporu ve firmě, ať už se jedná o ženy, které by chtěly dosáhnout kariérního růstu a není jim to umožněno či ženy, které vědí, že je po mateřské nevezmou zpět vlivem dlouhodobého výpadku z pracovního trhu, mohou se vrhnout sami do podnikání. Většinou se tak děje už v průběhu mateřské dovolené. Vhodným rádcem pro tyto ženy je webový portál Ženy s. r. o. <http://www.zenysro.cz/>. Na tomto portále se najdou důležité informace, rady a potřebná podpora v začátcích. Své inspirativní příběhy tu zanechávají ženy, kterým tento portál pomohl k zviditelnění. Během dvouleté působnosti se zaregistrovalo už kolem 50 000 žen. Komplexní podporu a informace najdou začínající podnikatelky ve Zlínském kraji v Asistenčním Centru pro podporu podnikání žen.

Podle webového portálu Podnikatel.cz, který zkoumal výsledky Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR), společnosti Ženy a Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) vyplývá, že i když jsou muži převládajícím pohlavím mezi podnikateli, v roce 2015 to byly právě ženy, kterým se podařilo ovládnout toto prostředí. Počet podnikatelek vzrostl o 7223 žen. (Redakce Podnikatel)

4.2 Rovnost mužů a žen?

I když ženy spolu s muži zaujímají na pracovním trhu významné místo, jejich postavení není ani v současné době stále rovnoprávné. Ženy prošly velkým vývojem od doby, kdy nastoupily na pracovní trh, ale ani to zatím nedopomohlo ke stejnému zrovnoprávnění mezi muži a ženami.

Na základě požadavku od Bruselu a jejich kvótě, aby 40 % vedoucích funkcí bylo zastoupeno ženami, je jistě vhodným předpokladem, jak postupně zaručit zrovnoprávnění. Jak vnímají kvóty vlivné ženy ve vysokých pozicích? Dle žebříčku, který uveřejnil Forbes, tyto ženy zastávající významné posty nechtějí o nějakých kvótách ani slyšet. Odpůrci své zamítavé rozhodnutí vysvětlují tím, že při zavedení některých kvót, by to mohlo vyjadřovat nedostatečné schopnosti dosáhnout karierního růstu vlastním úsilím. (Dobešová, 2015) Najdou se ale i ženy, které návrh podporují. Zavedení kvót prosazuje např. zakladatelka webu pracezeny.cz Petra Janíčková. Prosadit by je chtěla zejména ve veřejné správě a státních firmách. Naopak v soukromých firmách by je nezaváděla. Tam podporuje právo volby vlastního zaměstnavatele. (Aliapulios - ZET, 2015)

Webový server aktuálně.cz zjišťoval ve svém článku s názvem „Kvóty pro ženy? Tudy cesta nevede, vzkazují manažerky“ názor na zavedení kvót žen, které působí ve vedení firem. Některé z nich uvádí:

- **Markéta Šichtařová, ředitelka společnosti, Next Finance:** Bylo by to k smíchu, kdyby to nebylo k pláči. Mnohem spíš než kvóty by ženy potřebovaly rozumné politiky, kteří by je nenutili do ničeho, oč ony samy nestojí. A zarazí mne, že si někdo může myslet, že by ve vedení soukromých firem dostávali přednost neschopní manažeři, pokud by byly k dispozici schopné manažerky. Protože rozhodování majitelů a akcionářů je v tomto naprosto racionální.
- **Jitka Fiřtíková, ředitelka HR a komunikace, AXA ČR a SR:** Toto řešení mi nepřipadá úplně smysluplné. Zavedení kvót přispěje k diverzitě velmi nepřirozenou cestou. Ženy jsou silné a schopné a určitě se mohou a umí v dnešní době prosadit i bez nastavených kvót. Obávám se, že tímto nařízením by se dostali na řídicí pozice i jedinci, kteří nesplní požadované parametry, a to jen proto, aby byly naplněny tabulkové ukazatele. V dnešní době již určitě existují rovné příležitosti pro ženy i muže a vyspělé firmy a společnosti si zakládají na tom, aby tento druh diverzity naplňovaly a dodržovaly.
- **Irena Muchová, HR manažerka společnosti Henkel Česká republika:** Ve společnosti Henkel jsme toho názoru, že povinná kvóta není to správné řešení. Myslíme si, že odpovídající podmínky musí být nastaveny pro ženy tak, aby se mohly ve svých pozicích rozvíjet až do vedení firem. Podíl žen v managementu společnosti Henkel celosvětově je aktuálně 30%, v rámci regionu střední a východní Evropy 38 %, u nás

v České republice rovněž 30 %. Henkel si v tomto ohledu drží vedoucí pozici v třicítce firem celosvětového žebříčku DAX. A stejně jako ostatní společnosti zahrnuté do DAXu v Německu se Henkel zavázal dále zvyšovat podíl žen v manažerských pozicích a dělali jsme to dávno předtím, než politici začali toto téma vůbec řešit.

- **Dana Dvořáková, ředitelka korporátní komunikace, Telefónica:** Myslím si, že je správné pomáhat ženám v profesním růstu a v postupu ve firemní hierarchii. Existují studie a potvrzuje to praxe: schopné ženy ve vedení firem opravdu znamenají přínos, a to nejen ekonomický. Nicméně se nedomnívám, že tou nejlepší cestou jsou pevně nastavené kvóty a s nimi spojené postihy. Obávám se, že se bude v Evropě dost těžko hledat tolik ambiciózních žen, které budou ochotny se vzdát času, jež mohly věnovat dětem, rodině, partnerovi nebo samy sobě... Už jenom proto, že ženy mají často jinak nastavené priority. Na druhou stranu je v zájmu firem i žen, aby se zlepšily podmínky pro ty ženy, které jsou schopné a chtějí budovat kariéru. My jsme například v Telefónice v létě zavedli nabídku pro ženy, které se chtějí po půlroce vrátit z mateřské zpátky do zaměstnání. Nabízíme jim finanční příspěvek ve výši 8000 Kč, který se bude vyplácet měsíčně až do dvou let věku dítěte. Jsme přesvědčeni, že to pomůže udržet kvalifikované ženy v oboru (a technologie jsou opravdu obor, který se mění v řádu měsíců a ne roků) a zároveň jim usnadnit péči o menší děti. Tato nabídka vzbudila ve firmě velmi pozitivní ohlas. Dále propracováváme způsob, jak například lépe využívat zkrácené úvazky. Sama mám v týmu manažerku, která pravidelně využívá home office neboli práci z domova. Toto jsou směry, kterým osobně věřím, že pomohou. Pokud jde o Česko, myslím, že komfort, který dává délka možné mateřské dovolené, je ve svém důsledku spíš proti ženám než v jejich prospěch. U nás by se měl změnit postoj k rozdělení tradičních rolí. Podíváme-li se na srovnání míry zaměstnanosti žen u nás a v Evropě, jsme s 56 % někde před Řeckem a Itálií, ale o deset procent za Německem (66 %) a dokonce o 17 % za vedoucím Norskem (73 %).

ČR si také uvědomuje, že je zapotřebí vynaložit úsilí a dosáhnout určité rovnosti. Dokazují to zrealizované projekty. Vyplývá to z projektu, který byl zahájen v roce 2014 a ukončen v březnu 2015 a nesl název „Příprava akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a související opatření“. Hlavním cílem projektu bylo představit nástroje a procesy, které napomohou vyrovnat zastoupení mužů a žen. Součástí bylo prohloubit odborné a mediální diskuse. Studie byla svěřena do rukou expertek Masarykovy univerzity. Za zveřejnění stojí i probíhající vládní strategie pro rovnost mužů a žen na léta 2014

– 2020. Jedná se o první rámcový vládní dokument pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. (MPSV, 2016)

Kromě vlády, která se zabývá nerovným postavením žen, se najdou v ČR i jiné organizace. Např. Program Dejme (že)nám šanci je vytvořen nadací Open Society Fund Praha a má za úkol podporovat rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě. Program je zaměřen na několik projektů, patří sem např. posílení spolupráce organizací, které se zabývají rovností žen a mužů, posouzení veřejných politik a praxí z pohledu rovnosti žen a mužů či zavedení flexibilních pracovních režimů. Podporou může být i organizace Aperio, která se kromě podpory rovného postavení zabývá též genderovými audity, zlepšením podmínek v mateřství a jinými činnostmi.

Článek vytvořený redakcí Pro fair play nesoucí název „Genderová rovnost je pro Českou republiku stále vzdálené téma“, poukazuje, že i přes současnou snahu vytvořit rovnost je naše země podle zprávy Global Gender Gap Report 2015 na 81. místě z celkového počtu 145 hodnocených zemí. (Redakce Pro fair play, 2016)

4.3 Diskriminace žen

Diskriminace - slovo pocházející z latinského termínu *discriminare*. Do českého jazyka ho lze přeložit slovem rozlišovat, rozdělovat, rozlišování. Jedná se o určitý typ rozlišení, znevýhodnění určité osoby oproti ostatním, přičemž význam není vždy rozhodující. Tento čin vede k nerovnosti na základě vybraných diskriminačních důvodů.

Rozdělení diskriminace z hlediska (Bobek, Boučková, Kühn, (eds.), 2007):

- sociologického (sociální diskriminace) – omezování určitých skupin
- psychologického – rozeznávání podnětů, identifikace
- právního – základní princip státu

Diskriminace se dělí na (Bobek, Boučková, Kühn, (eds.), 2007, Koldinská 2010):

- ❖ Přímá diskriminace – prokazatelná, omezování určité skupiny či jednotlivce
- ❖ Nepřímá diskriminace – horší prokazatelnost, při zdánlivě rovném zacházení dochází k znevýhodnění určitého okruhu
- ❖ Pozitivní diskriminace – zvýhodňuje určité skupiny na úkor ostatních, o přiřazování práv znevýhodněným pro rovnost mezi jinými.
- ❖ Negativní diskriminace - na jejím základě jsou některá práva odepřena určité vymezené skupině. Tímto krokem dochází k porušování a omezování rovnosti.

Mezi základní diskriminační důvody, které jsou obsaženy i v právních předpisech, se řadí diskriminace z pohledu rasy – etnického původu, pohlaví, náboženství. Dále se lze setkat s jinými důvody, kterými mohou být majetek, rod, jazyk, politické i jiné vlastní názory nebo sociální původ. Je možno se setkat i s novějšími důvody, např. věk, sexuální orientace, zdravotní stav. Existují i takové omezující podmínky, na jejichž základě může vznikat dojem diskriminace (pohlaví, věk), ale není tomu tak, pokud jsou využity vhodné prostředky a takto omezující důvody jsou oprávněné. (Kolektiv autorů, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006)

Mezi nebezpečnou skupinu, která může být podrobena diskriminaci, patří jistě ženy. S diskriminací se ženy setkávají během celého svého průběhu života. Může se jednat o soukromý i pracovní život. Nejčastější diskriminační důvody, podle kterých jsou ženy posuzovány, patří věk, pohlaví, rodinný stav. Věková hranice není pevně daná, jelikož každá věková skupina vyjadřuje určité omezení, které napomáhají ke vzniku diskriminace. Na ženské pohlaví se od minulosti pohlíží jako na méně schopné. Za diskriminační důvod se může zdát i posuzování z hlediska rodinného stavu. Vdaná žena má závazky, které ji zabraňují např. zůstat delší dobu v práci nebo třeba delší cestování. Na svobodnou ženu se nahlíží jako na ženu, která se bude chtít usadit, mít děti.

4.3.1 Před vstupem do zaměstnání

Když se ženy přihlásí do zaměstnání, jsou posuzovány dle různých hledisek. Už při prvotním třídění žádostí by mohla nastat „diskriminace“. Ta může být spojena s pracovníky - personalisty, kteří výběr provádějí. Při třídění, vyhodnocování dávají vědomě či nevědomě přednost podobným uchazečům, kteří se jim podobají. I když je ze zákona zakázané se ptát na otázky týkající se rodinných vztahů, vždy se najde někdo, kdo pravidla porušuje a na základě těchto informací se rozhoduje. Pohlaví může mít vliv na pracovní odmítnutí či na nevýhodné podmínky např. smlouva na dobu určitou. Za diskriminační hledisko se považuje věk. Zaměstnavatelé čekají, že ženy v reprodukčním věku odejdou na mateřskou, z toho vyplývá vyřazení z pracovního trhu a budou muset hledat opět náhradu. Roli, při které se zaměstnavatelé rozhodují, sehrává i nedostatečná praxe. Je toto hledisko oprávněné? Není to spíše pozitivní aspekt, když si zaměstnavatel může člověka přizpůsobit k obrazu svému? U lidí s dlouholetou praxí se stává, že je někdy mnohem horší přizpůsobit se něčemu novému, když má své letité zkušenosti a dělá to jinak. Starší ženy jsou na druhou stranu odmítány vlivem

vyššího věku. Zaměstnavatelé předpokládají, že vyšší věk bude omezovat jejich výkon. Příkladem, kdy se dá přednost mladším uchazečkám, se týká takových pozic, kde zaměstnavatel požaduje např. dobrý zrak, obratnost či rychlost.

4.3.2 V průběhu zaměstnání

Při vstupu do zaměstnání platí pro každého jedince rovné zacházení a zákaz diskriminace, kterým by se měl zaměstnavatel řídit. Ta je upravena zákony vybrané země. Pokud se žena dostane do zaměstnání, spoléhá na rovnoprávnost. Bohužel i v dnešní době se objevuje mnoho druhů diskriminace, na které může žena v průběhu svého zaměstnání narazit, stejně jak tomu bylo před vstupem do práce. I v průběhu zaměstnání je pohlaví bráno za základní diskriminační hledisko. Žena se může setkat s diskriminací také během pokusu o profesní růst. Chtějí být povýšeny, kariérně růst a prokázat své dovednosti. I přes dostatek kvalifikace a zkušeností, které mohou být rovnocenné nebo dokonce na vyšší úrovni než je tomu u mužských uchazečů, je bohužel mnohdy dávána přednost mužskému pohlaví. Zaryté stereotypy, i když ne třeba vědomě, vítězí. Znevýhodnění žen se projevuje také při rozdělování odměn za práci. Je známo, že ženy pobírají 2/3 platu mužů i přes jejich umístění na stejné pozice.

Tabulka 2 – Procentuální rozdíl v odměňování

Rok	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ČR	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5

Zdroj: Eurostat, gender pay gap

4.4 Propojení rodinného a pracovního života

Propojení a skloubení rodinného a pracovního života je považováno stále za hlavní překážku, pokud chce žena dosáhnout uplatnění ve své pracovní kariéře. Pokud se budeme řídit podle zažitých genderových stereotypů, které byly a jsou dané, tak lze vydedukovat, že žena by si měla zvolit mezi svou prací a rodinou spíše rodinu než zářivou kariéru. I v dnešní době se najdou lidé, kteří stále zastávají názor, že dítě bude ošizené, když se žena bude snažit dosáhnout ve své kariéře určitého vyššího postavení. Pokud chce žena dosáhnout pracovního úspěchu ve své kariéře, je důležité mít ve svém životě určitý řád zabezpečující skloubení a soustředění tak, aby se podařilo vše propojit dohromady. Pro skloubení rodinného a pracovního života existují v současnosti mnohem lepší podmínky. Ženám jsou umožněny určité formy, které jim pomáhají skloubit dohromady rodinu a k tomu se prosadit v pracovním životě (Křížková, Pavlica, 2005):

- ❖ *Práce na zkrácený úvazek* – jedná se o formu úvazku, kde se nepracuje celých 8 hodin denně, jak je to obvyklé u plného závazku. Nejčastěji se jedná o zkrácený úvazek, kde se pracuje 4 hodiny denně, tzv. poloviční úvazek. Lze se ovšem setkat i se závazkem na 6 nebo 2 hodin denně. Úvazek nemusí mít pravidelné rozvrstvení. Částečný úvazek může mít i podobu týdenního intervalu, kdy plný úvazek je 40 hodin za týden a tedy zkrácená týdenní doba je 20 hodin. Bohužel v naší zemi zatím neexistuje velké množství firem, které by tuto možnost nabízeli. Z průzkumů, které byly vytvořeny vyplývá, že by možnost zkráceného úvazku přivítali jak ženy, tak muži.
- ❖ *Job sharing neboli sdílení pracovního místa* – jak tento pojem vypovídá, jedná se o pracovní pozici, která je rozdělena mezi dva nebo více pracovníků. Jedná se o modernější alternativu zkráceného úvazku. Všichni zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni na totožnou pozici, společně sdílí náplň práce, která je spojena s tímto postem. Pracovní doba je rozdělena na základě domluvy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. V ČR není tato forma zatím moc rozsáhlá. Zaměstnavatelé v České republice jsou stále konzervativní, populárnější je spíše v západní Evropě, kdy tuto formu využívá každý 4. zaměstnanec. (Sehnalová, 2016)

Mezi nezastupitelné výhody, které sdílení pracovního místa přináší, patří vzájemná zastupitelnost, ať už z důvodu čerpání dovolených, nemoci či odchodu jednoho ze zaměstnanců. Zaměstnavatel se tak vyhne hluchému místu, které vzniká při odchodu jednoho zaměstnance a náborem druhého. Dále vyšší efektivita práce, více názorů, eliminace chyb nebo spokojenost zaměstnanců, vlivem lepšího sladění soukromého a pracovního života.

Nevýhodou se zpočátku může zdát složitější nastavení kompetencí mezi zaměstnanci, kteří sdílejí pozici. Tento problém podle mého názoru je dočasný, pokud si zaměstnavatelé jasně stanoví podmínky. (Sehnalová, 2016)

- ❖ *Pružná pracovní doba* – tato forma, která je nabízena jako jedna z možností, spočívá v tom, že tato doba zahrnuje nerovnoměrné pracovní nasazení během týdne. Žena si se zaměstnavatelem dohodne, jak si svoji týdenní dobu rozdělí, aby vyhovovala jejím potřebám. Je zde daný hodinový rámec, který je potřeba dodržet. Většinou je daná určitá doba, kdy zaměstnavatel požaduje, aby zaměstnanec, který využívá této formy, byl přítomen v práci. Jen je potřeba dodržet daný počet hodin za týden. Tento způsob ale není vhodný pro všechny obory. Příklad přítele, který využívá pružnou pracovní dobu. Za týden je povinen odpracovat 35 hodin. Doba, kterou musí strávit v práci je

dána rozmezím od 10:00 do 16:00. Ostatní čas si přizpůsobí dle své potřeby, ale tak aby naplnil daný pracovní rámeček.

- ❖ *Práce doma, práce doma s PC* – ze zákona není stanoven právní nárok. Závisí to na rozhodnutí zaměstnavatele. Práce z domu je kombinována s prací v kanceláři, kdy pár dní se pracuje v kanceláři a část je provozována z domu. Forma práce spojena převážně s vysokým rozvojem výpočetní techniky a s nárůstem jejich pochopení u obyvatelstva. V ČR se týká zejména manuální práce doma.
- ❖ *Upravená pracovní doba* – během týdne jsou hodiny rozvrženy do menšího počtu pracovních dní. Zde je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně.
- ❖ *Firemní školka* – jedná se o formu, kdy zaměstnavatel zřizuje na svém pracovišti pro své zaměstnance školku s kvalifikovaným dohledem. Školky, které firmy vytvoří, musí splňovat podmínky dané MŠMT. Ve zlínském kraji fungují zatím jen 4 podnikové školky. Mezi tyto firmy patří Lapp Kabel, Uherskohradištská a Kroměřížská nemocnice a Univerzita Tomáše Bati.

Podle výzkumu, který je zveřejněný na stránkách Ministerstva prací a sociálních věcí se ukazuje, že v České republice není částečný úvazek velmi rozšířený. V roce 2010 vykonávalo zmiňovaný úvazek jen 4 % zaměstnanců. Z toho větší procentuální zastoupení měly ženy. V roce 2013 byla vyzorována zvýšená možnost pracovat na zkrácený úvazek. Ze zjištěných výsledků se ukazuje, že částečný úvazek vykonávalo 10 % žen. Je zřejmé, že ve srovnání s ostatními zeměmi je procento nabízených úvazků nízké. V Rakousku se hodnota pohybuje na 45 %. (MPSV, 2015)

Za zmínku stojí článek v časopise vydávaný sociologickým ústavem AV ČR a je jasným důkazem, že se dá propojit kariéra a rodičovství, i když se to u nás stává zatím výjimečně. Popisuje skloubení péče o dítě a práci HR manažerky Aleny, která měla jasnou orientaci na profesní sféru. Manažerka Alena se rozhodla nevyužít rodičovskou dovolenou a vrátit do práce ihned po mateřské dovolené. Motiv práce jako vlastní seberealizace byl v jejím případě velmi silný a přiznala, že to byla právě profesní sféra, která jí v počátečních měsících v mateřství poskytovala pocit bezpečí oproti neznámé sféře rodičovství. Během péče o dítě pracovala Alena pro zaměstnavatele bez přerušení, byť využívala po dobu 10 měsíců jen několik hodin měsíčně. Poté vykonávala zkrácený úvazek kolem 30 hodin týdně, až do doby kdy synovi bylo 19 měsíců. Svoji schopnost sladit dvě dráhy považuje za velmi důležitou pro svoji identitu. Jde vidět, že pokud je motivace a příznivé podmínky, lze profesní kariéru a mateřství propojit. (Nešporová, 2015)

Aby se žena na vysoké pozici i po pořízení rodiny mohla zapojit opět do pracovního života co nejdříve, je možné, aby na rodičovskou dovolenou nastoupil otec dítěte. Tato volba je vhodná, např. pokud muž vydělává méně než jeho partnerka. I když veřejné mínění na výměnu rolí mezi partnery není zrovna pozitivní. S výměnou nesouhlasí až třetina žen a polovina mužů. Opět na to mohou mít vliv zažitá stereotypy, které udávají, že muž by měl zabezpečit rodinu a žena se věnovat a starat se o dítě. Pokud k takové záměně dojde, stává se to u velmi malého procenta. K r. 2015 čerpalo dovolenou 5156 mužů, jednalo se o 1,8 %. K porovnání jednotlivých let slouží tabulka níže. (Tisková informace MPSV, 2014, CSZO)

Tabulka 3 – Počet mužů pobírající dovolenou

ROK	POČET MUŽŮ	PROCENTUÁLNÍ ZASTOUPENÍ
2015	5156	1,8 %
2013	5247	1,8 %
2012	5249	1,7 %
2011	5760	1,8 %
2010	5446	1,6 %

Zdroj: Český statistický úřad – ženy a muži v datech 2010 - 2015

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, která je bojovnicí za rovná práva žen navrhla zavést otcovskou dovolenou, kdy by otec dostal po narození dítěte placené volno, které by využil pro pomoc matce. (MPSV, 2015) Za zavedení otcovské dovolené bojuje i liga otevřených mužů, která podporuje muže při jejich rozhodování. Projekt byl v posledních měsících projednáván a nyní je schválen. Začít platit by měl v příštím roce. Marksová podporuje také prosazení dělené rodičovské. Příklad si vzala z Evropských zemích (např. v Německu, Norsku či Švédsku), ve kterých je tento systém zaveden a funguje. Dělená rodičovská spočívá na principu rozdělení mezi oba rodiče. Po narození, si partneři zvolí, kdo z nich půjde na rodičovskou dovolenou a na jak dlouho. Novinkou by bylo vystřídání partnera na několik měsíců. Tato výměna by nebyla povinná, ale nevýhodou je, že by se přišlo o peníze. (MPSV, 2015)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE

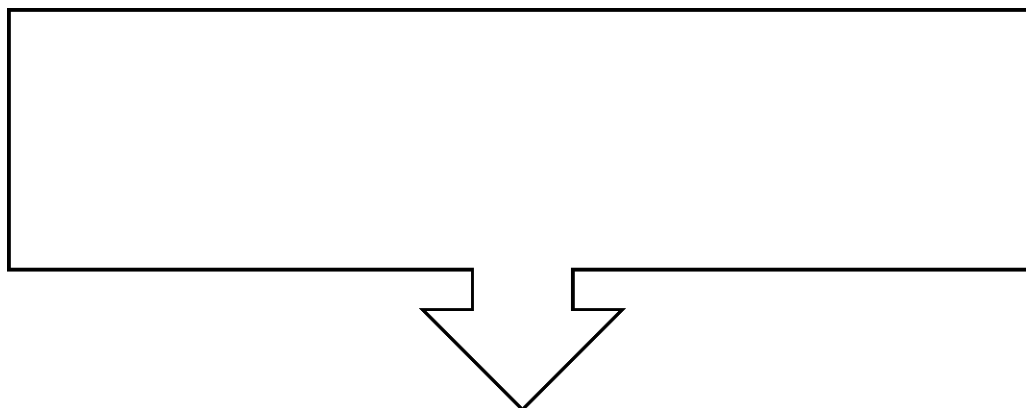
K bakalářské práci neodmyslitelně patří teoretická část a praktická část. V teoretické části převažuje rozbor literárních rešerší. Naproti tomu teoretická část by měla patřit samotnému studentovi a jeho výzkumům, srovnáním či návrhům z hlediska daného tématu.

Praktická část obsahuje vybranou metodu, podle které se podařilo získat a prezentovat předložené výsledky. Mezi hlavní postup patří:

- Stanovení výzkumných otázek
- Vhodná volba a příprava výzkumné metody
- Sběr dat pomocí zvolené metody
- Vyhodnocení získaných dat
- Interpretace výsledků

5.1 Stanovení výzkumných otázek

Hlavním cílem praktické části bylo porovnat názory dotazovaných respondentů na situaci týkající se žen na pracovním trhu. Prvotním prvkem bylo položení základních výzkumných otázek, které pomohly ke zvolení vhodných otázek do dotazníku. Byly stanoveny 3 podotázky, které přispěly definovat hlavní otázku.



Jsou v současnosti pro ženy a jejich kariérní růst nastaveny příznivé podmínky?

5.2 Volba výzkumné metody

Pro získání potřebných výsledků bylo nutno nejdříve zvolit konkrétní metodu, pomocí které bude probíhat způsob získávání dat. Na výběr bylo z několika druhů výzkumných metod. Tyto metody se v současnosti dělí na:

- kvantitativní výzkumy – převážně se pracuje s číselnými údaji (výška, míra inteligence atd.) (Walker, 2012)
- kvalitativní výzkumy - získávání dat prostřednictvím názoru lidí, jejich přístupů k dané problematice (Walker, 2012)

Pro získání a vyhodnocení potřebných odpovědí k danému tématu byla zvolena výzkumná metoda ve formě dotazníkového šetření.

Dotazníkové šetření – řadí se mezi kvantitativní metody. Využívána zejména v managementu, sociologii, marketingu atd. Dotazníky jsou obvykle rozesílány či sděleny ústně vybrané skupině respondentů. Tato metoda je vhodná ke sběru velkého množství dat.

Mezi zkoumané jevy může patřit:

- Chování
- Víra
- Názory
- Vlastnosti
- Znalosti

Typy dotazníků:

- Standardizovaný – má pevně danou podobu. Respondenti odpovídají pouze za pomoci přesně daných odpovědí. (např. Ano/Ne/Nevím; Souhlasím/Nesouhlasím/Zcela souhlasím)
- Otevřené otázky – respondenti mohou odpovídat vlastními slovy
- Polostrukturovaný – jedná se o kombinaci standardizovaného a otevřeného dotazníku. Obsahuje tedy uzavřené i otevřené otázky.

Do dotazníku byly zakomponovány otázky s ohledem na teoretickou část bakalářské práce. Výsledkem byl dotazník, který se skládal ze 17 otázek. Některé položené otázky byly ve formě uzavřených odpovědí, kdy si respondenti mohli vybrat právě jednu odpověď z několika nabízených variant nebo prostřednictvím polouzavřených, která zahrnovala vybrané odpovědi nebo vlastní názor dotazovaných. Dotazník je přiložen ke zhlédnutí.

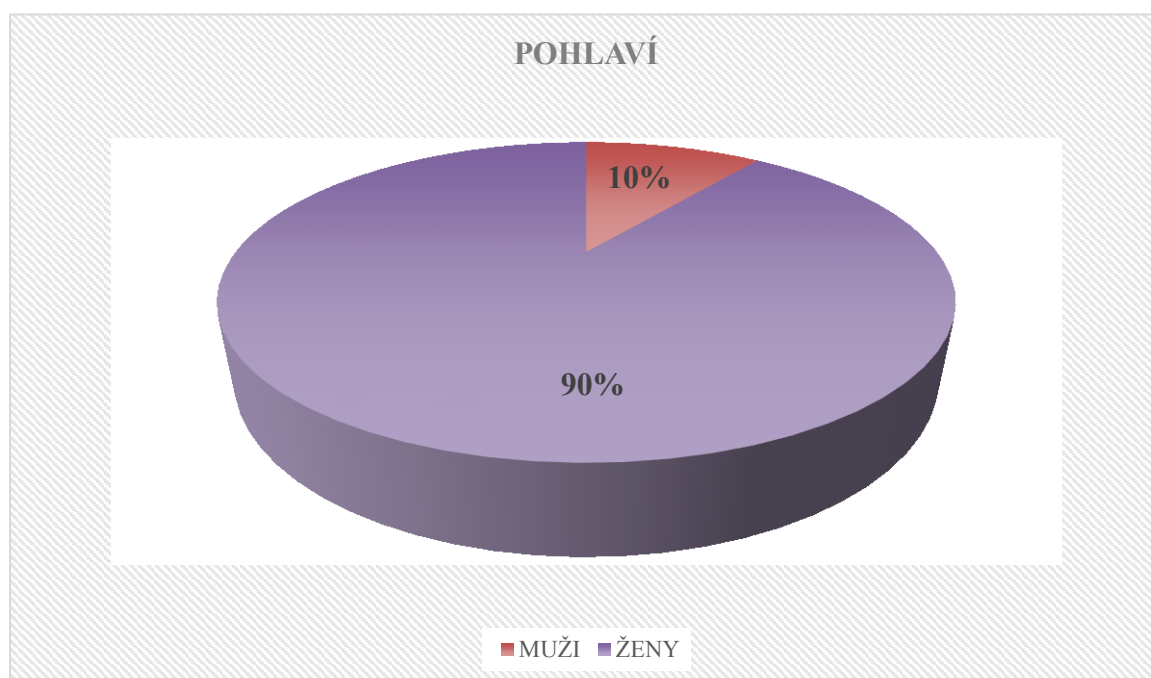
5.3 Sběr dat

Pro získání potřebných dat nezbytných k vyhodnocení sloužil dotazník, který byl vytvořen ve dvou podobách. Poprvé byl vyhotoven ve formě dokumentu Word upravený o zaškrťovací políčko, kdy se mohla přímo v dokumentu zvolit odpověď. Jako druhá forma pro interpretování dotazníku bylo zvoleno umístění na webové stránky. Respondent si tedy mohl sám zvolit metodu, která mu připadala vhodnější.

Celkový sběr dat probíhal měsíc, během kterého měli respondenti možnost podílet se na průzkumu. Oslovení probíhalo prostřednictvím internetové pošty a sociálních sítí. Důvodem této volby bylo větší oslovení respondentů. Během zkoumaného období se nasbíral vzorek, který čítal 249 odpovědí.

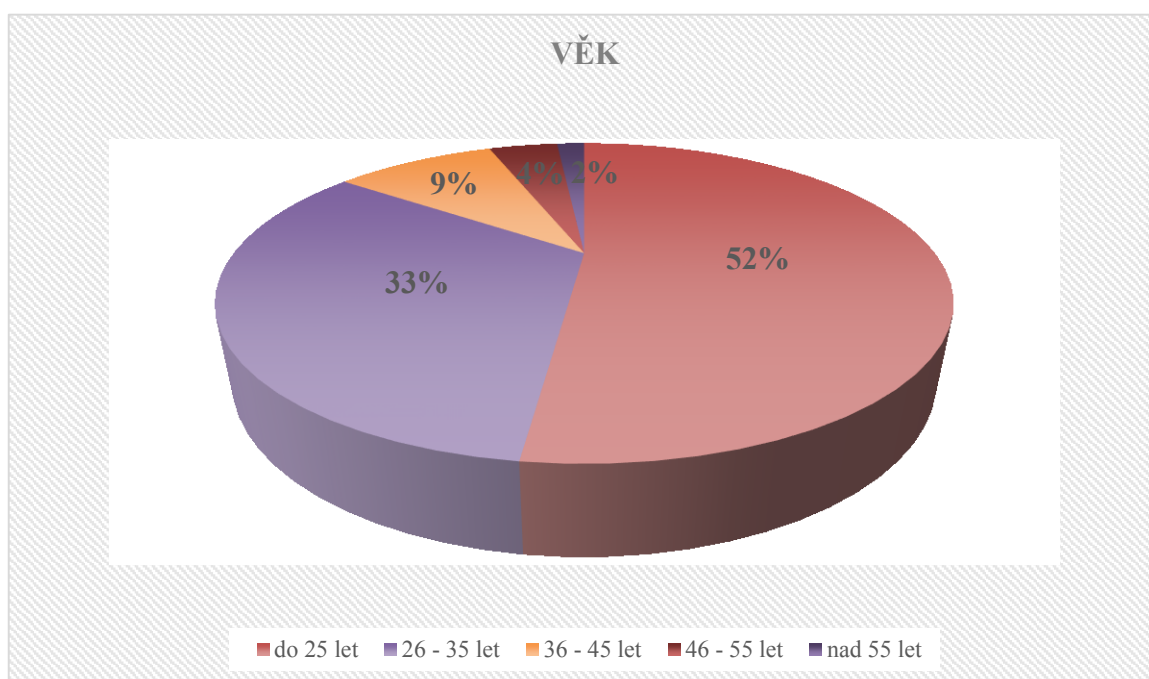
5.4 Analýza a vyhodnocení otázek

OTÁZKA č. 1 – Otázka patřila do skupiny uzavřených otázek. Respondenti si mohli vybrat ze dvou nabízených možností. Pomocí otázky č. 1 se zjišťovalo základní zastoupení respondentů z pohledu pohlaví. I když dotazník nebyl cílen na určité pohlaví, vyhodnocení ukazuje, že 90 % respondentů byly ženy. Ostatních 10 % bylo zastoupeno muži.



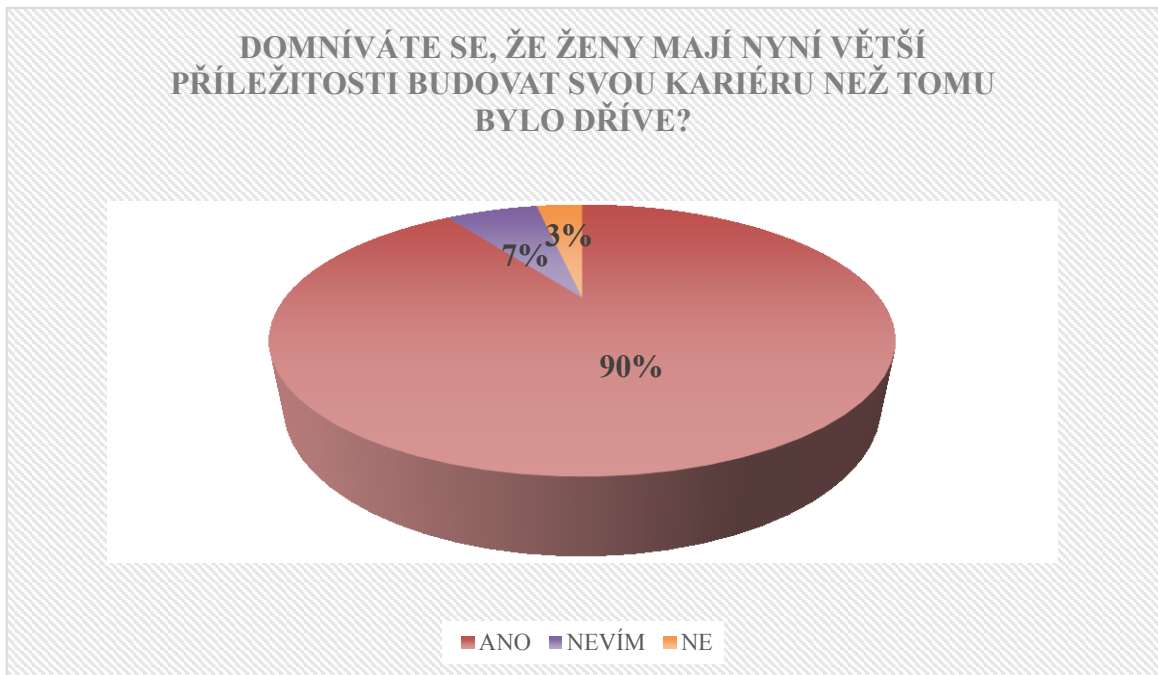
Graf 1 – Vyhodnocení otázky č. 1

OTÁZKA č. 2 – Tato otázka se řadila také mezi uzavřené. Za pomoci otázky č. 2 se se chtělo poukázat na zastoupení věkových kategorií vyplňujících respondentů. Z vyhodnocení vyplývá, že dotazník vyplňovali zejména 2 nejproduktivnější skupiny na pracovním trhu. Nejpočetnější skupina byla věková kategorie do 25 let a to celých 52 %. Druhá početná skupina měla 33 %. Jednalo se o skupinu 26 – 35 let. Ostatní 3 skupiny se pohybovaly oproti ostatním dvěma skupinám na nižší úrovni. Respondentů ve skupině 36 – 45 let odpovědělo 9 %. Věk 46 – 55 let je zastoupen 4 % a věková kategorie nad 55 let 2 %.



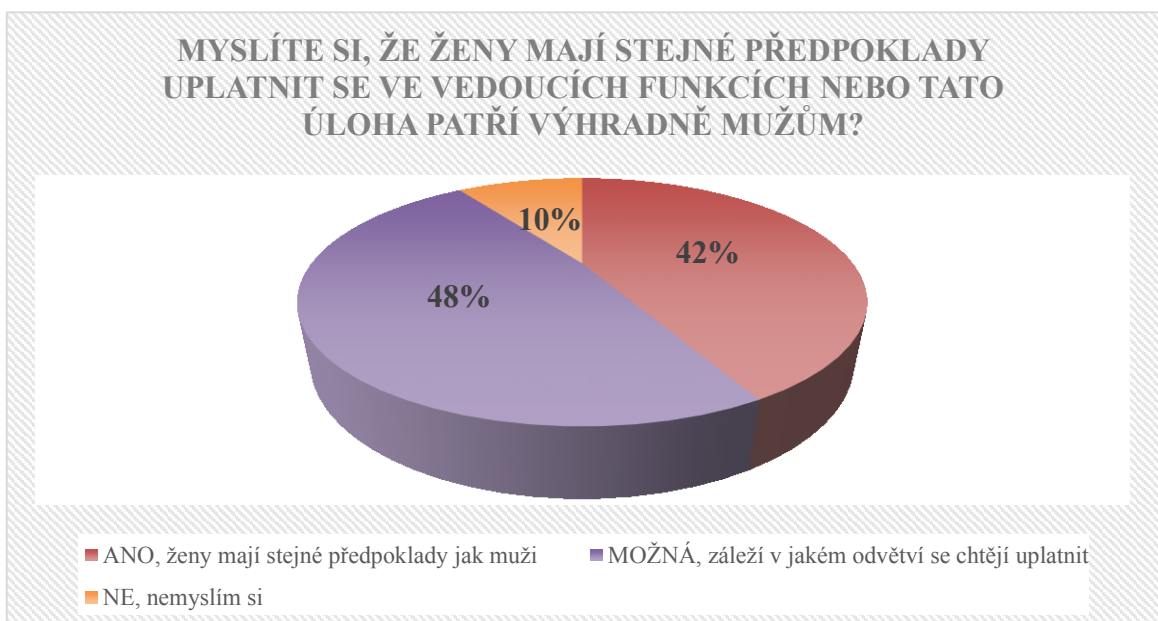
Graf 2 – Vyhodnocení otázky č. 2

OTÁZKA č. 3 – položená otázka měla zjistit názor na postavení žen na pracovním trhu v současnosti. Zda si respondenti myslí, že ženy mají více příležitostí rozvíjet svou kariéru. Z výsledného grafu lze vyhodnotit, že nepřeborná většina respondentů souhlasí s tvrzením, že ženy mají větší příležitost k budování své kariéry. Jen 3 % z vyplňujících nesouhlasí a 7 % ze všech respondentů nemělo dostatečné informace či zkušenosti k porovnání situace.



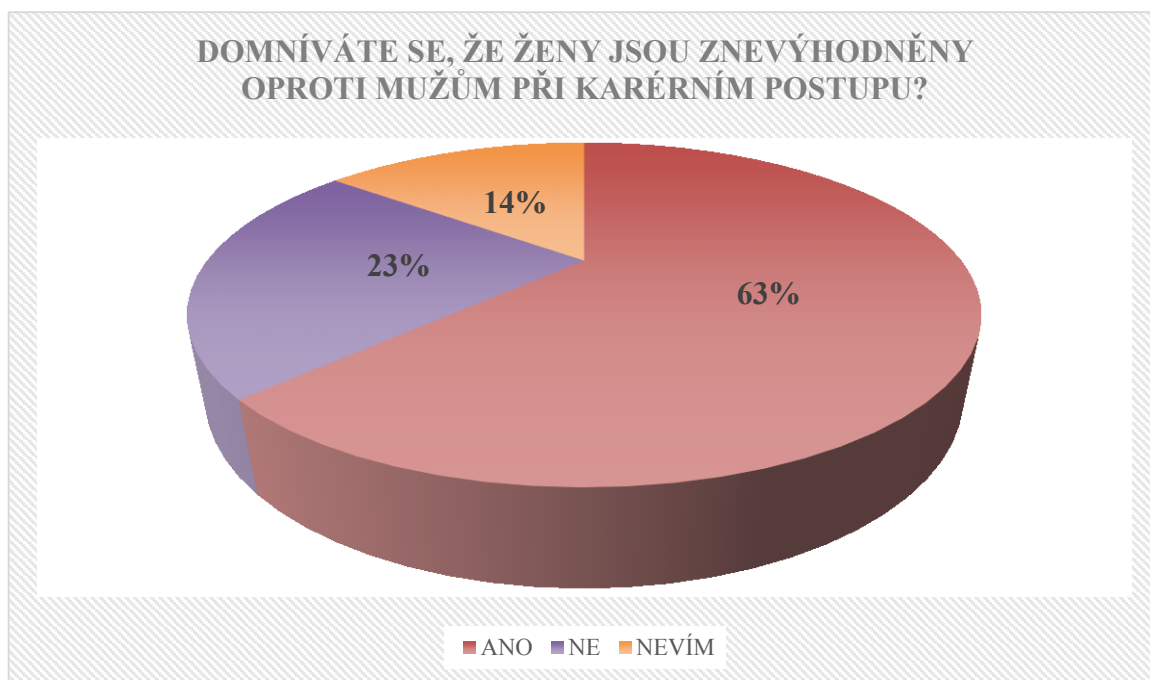
Graf 3 – Vyhodnocení otázky č. 3

OTÁZKA č. 4 – pomocí otázky č. 4 jsem chtěla zjistit názor respondentů, jestli si myslí, že ženy mohou konkurovat mužům. Z vyhodnocení dotazníku plyne, že většina odpovědí je pozitivních a respondenti věří, že ženy jsou schopné stejně jako muži. Zcela souhlasí 42 %, jedná se skoro o polovinu dotazovaných. Druhá nejpočetnější část 48 % souhlasí, ale dodává, že záleží na odvětví, v jakém chce žena působit a budovat kariéru. Jen 10 % respondentů si myslí, že ženy nemají stejné předpoklady pro vedoucí funkci. Jedná se jistě pro ženy o pozitivní výsledek.



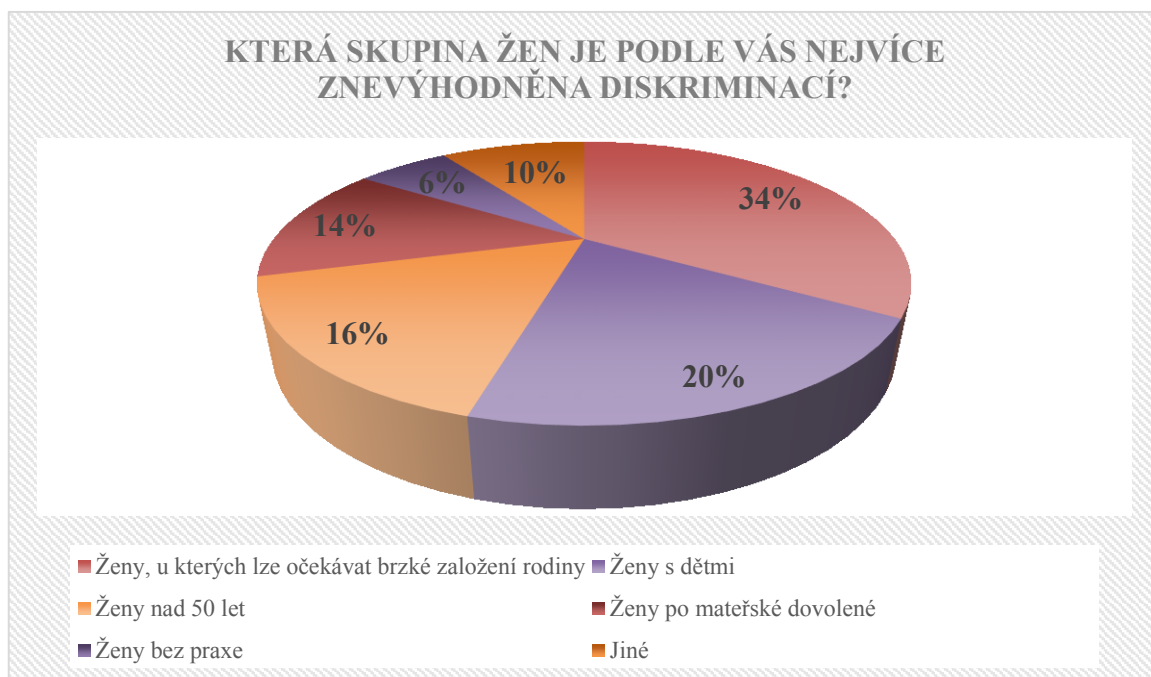
Graf 4 – Vyhodnocení otázky č. 4

OTÁZKA č. 5 – otázka č. 5 byla položena, aby ukázala, zdali si respondenti myslí, že ženy jsou při kariérním postupu v nějaké míře oproti mužům znevýhodněny. Ukazuje se, že převážná většina si myslí, že ženy jsou znevýhodněny, pokud chtějí dosáhnout svého kariérního postupu. S takovým tvrzením souhlasí 63 %. Nesouhlas proti tomuto výroku vyslovilo celkem 23 %. Zbytek respondentů nevědělo nebo nechtělo odpovědět na danou otázku.



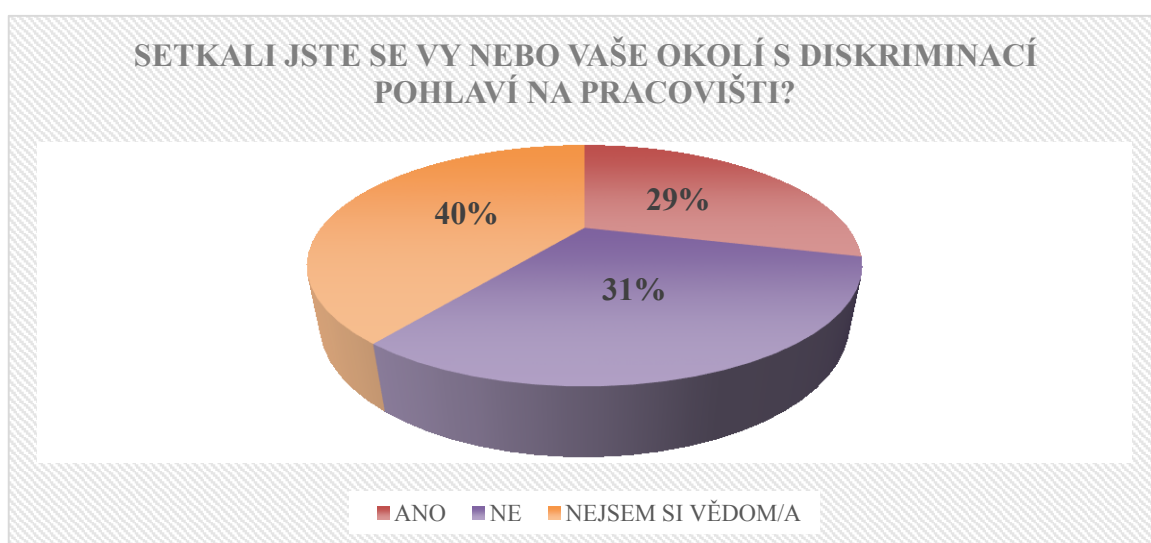
Graf 5 – Vyhodnocení otázky č. 5

OTÁZKA č. 6 – prostřednictvím otázky č. 6 jsem se chtěla dozvědět, kterou skupinu žen respondenti považují za nejvíce znevýhodněnou na pracovním trhu. Je zřejmé, že každá skupina je na pracovním trhu považována nějakým způsobem za znevýhodněnou. Za nejvíce znevýhodněnou skupinu pokládá 34 % respondentů ženy, u kterých lze očekávat založení rodiny. Ostatní skupiny jsou dle vyplňujících stejně ohroženy.



Graf 6 – Vyhodnocení otázky č. 6

OTÁZKA č. 7 – pomocí otázky č. 7 jsem chtěla zjistit, zda se na pracovním trhu objevuje diskriminace z hlediska pohlaví. Vyhodnocení výsledků poukázalo na to, že se 29 % respondentů setkalo nebo slyšelo od svého okolí o diskriminaci na pracovišti. Podobný výsledek a to 31 % odpovědělo, že oni ani jejich okolí se nikdy nesetkalo s diskriminací. Respondenti s většinovým tvrzením si nebyli vědomi, že by se setkali s nějakou diskriminací na svém pracovišti. Celkem takto odpovědělo 40 % dotazovaných.



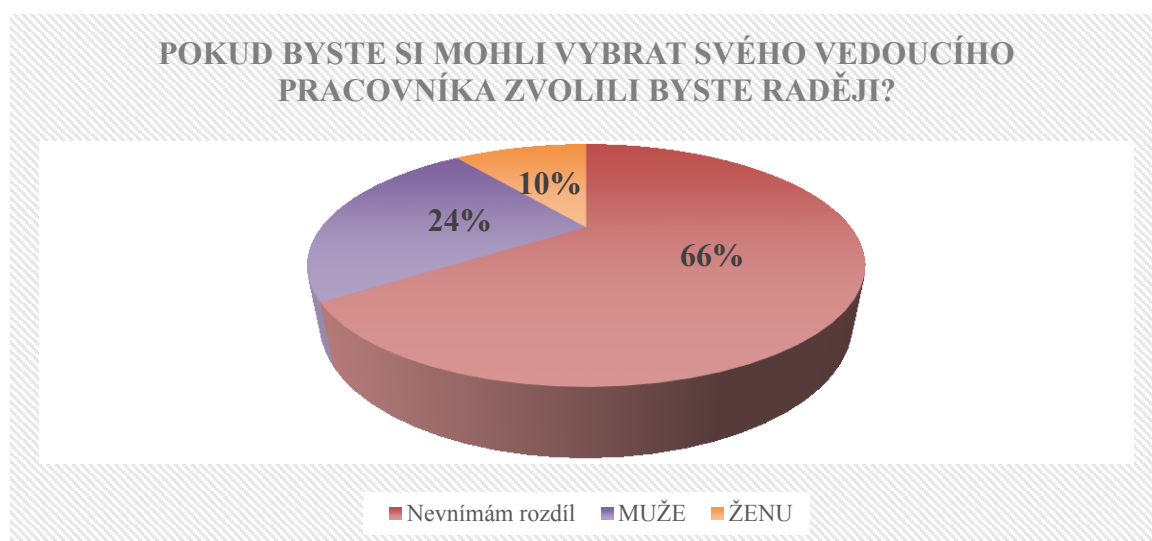
Graf 7 – Vyhodnocení otázky č. 7

OTÁZKA č. 8 – cílem otázky č. 8 bylo poukázat na fakt, že je ve firmách malá možnost setkání s příručkou pro případnou diskriminaci. Toto tvrzení bylo potvrzeno 94 % respondentů, kteří tento dotazník vyplnili. Můžeme jen hádat čím je toto vysoké číslo způsobeno. Jestli se jedná jen o nepotřebu této příručky během pracovního života či o úplnou nepřítomnost ve firmách.



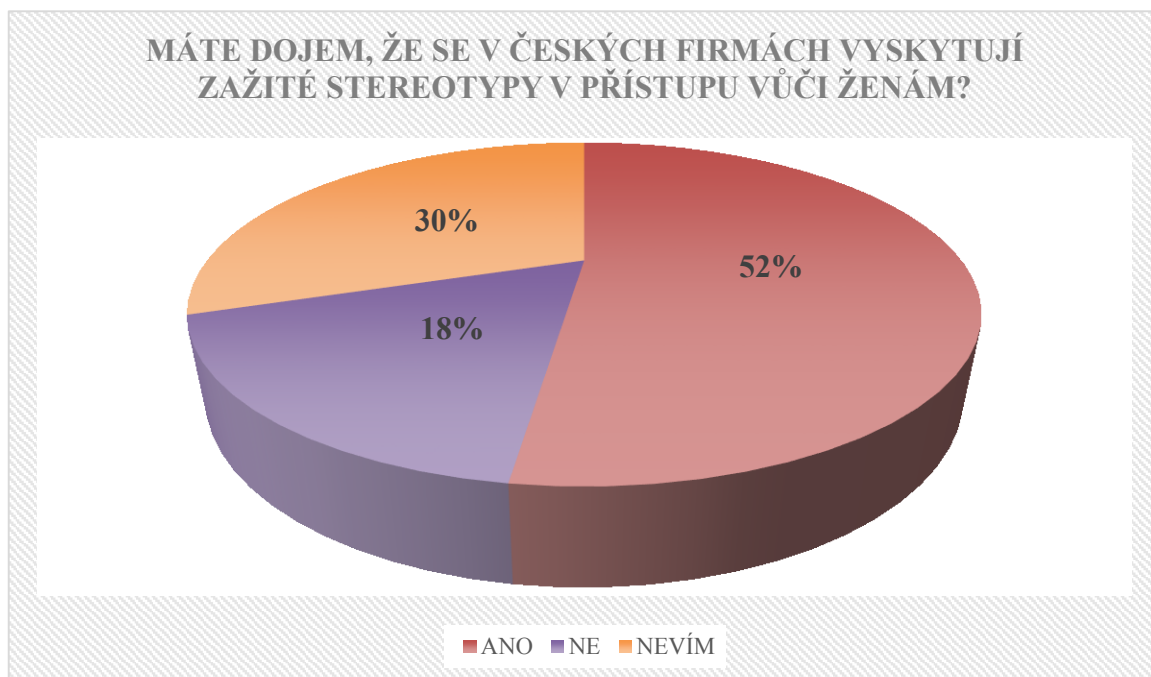
Graf 8 – Vyhodnocení otázky č. 8

OTÁZKA č. 9 – otázkou č. 9 jsem si dala za úkol zjistit, jestli by respondenti upřednostňovali svého vedoucího z hlediska pohlaví. V tomto ohledu byly výsledky více méně zřejmé. Většina respondentů by neměla problém s žádným pohlavím, tedy ať už by se jednalo o muže či ženu. Je zde tedy vidět, že ženu i muže staví 66 % respondentů jako rovnocenné vedoucí. Pokud bychom měli porovnat ostatní dvě volitelné kategorie, potkáme se spíše s volbou muže, co by vedoucího.



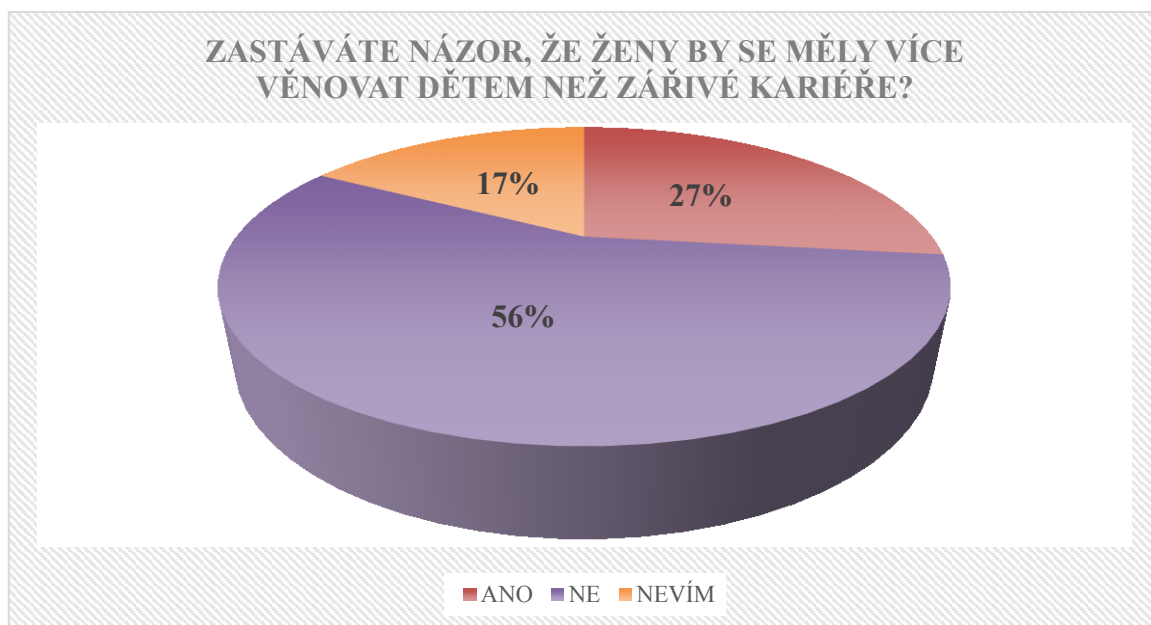
Graf 9 – Vyhodnocení otázky č. 9

OTÁZKA č. 10 – pomocí otázky č. 10 jsem chtěla získat přehled o tom, zda respondenti nabývají dojmu, že ve firmách převládají stereotypy týkající žen. Otázka nebyla položena na konkrétní typ, ale spíše na celkový pohled v jednání. Je obdivuhodné, že více jak polovina, přesněji 52 % věří, že tomu tak opravdu je. Toto procento je určitě k zamyšlení, protože jenom 18 % si myslí, že srovnání dle stereotypu už dávno nejsou. Se situací není seznámeno až 30 % lidí, kteří se pustili do vyplňování dotazník.



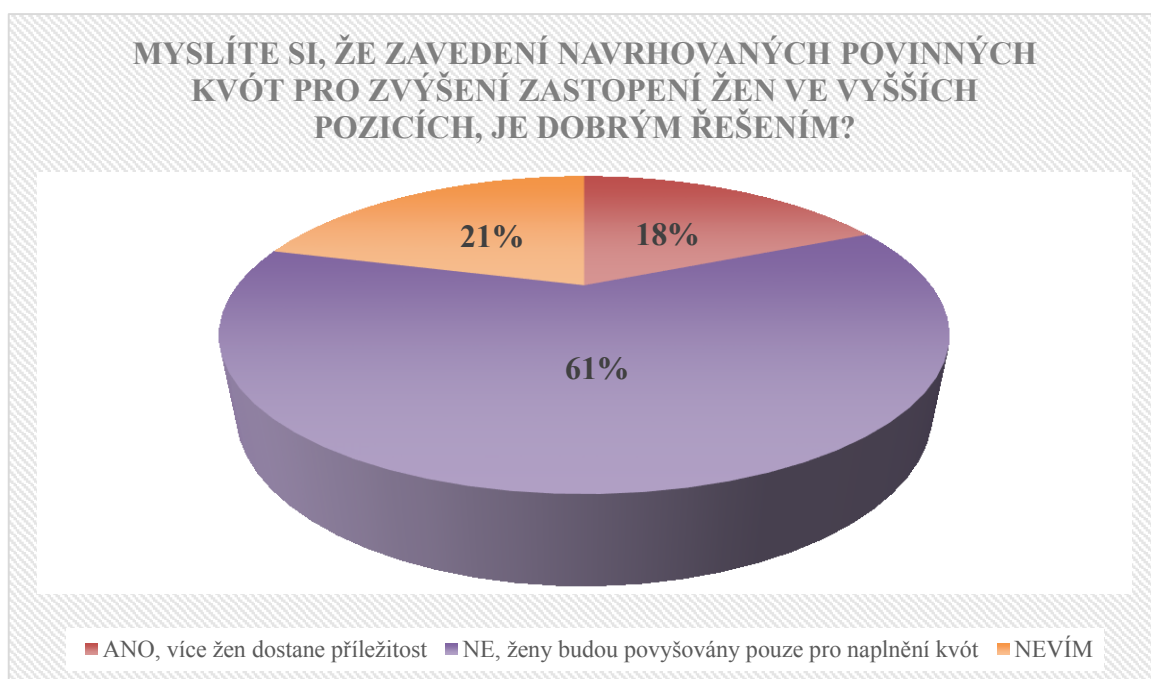
Graf 10 – Vyhodnocení otázky č. 10

OTÁZKA č. 11 – tato otázka byla položena v souvislosti s genderovými stereotypy a měla poukázat, zda převažuje tvrzení, že ženy by se měly starat více o děti. Pozitivní skutečností je, že výsledky z vyhodnocení dotazníku naznačují opačný názor. Jedná se o nadpoloviční většinu, celkem tedy jde o 56 %, kteří věří, že i kariéra je důležitá. Na položenou otázku odpovědělo kladně celkem 27 %. Zbytek respondentů odpovědělo nekonkrétně a to mohlo být zapříčiněno špatně položenou otázkou či menší informovaností.



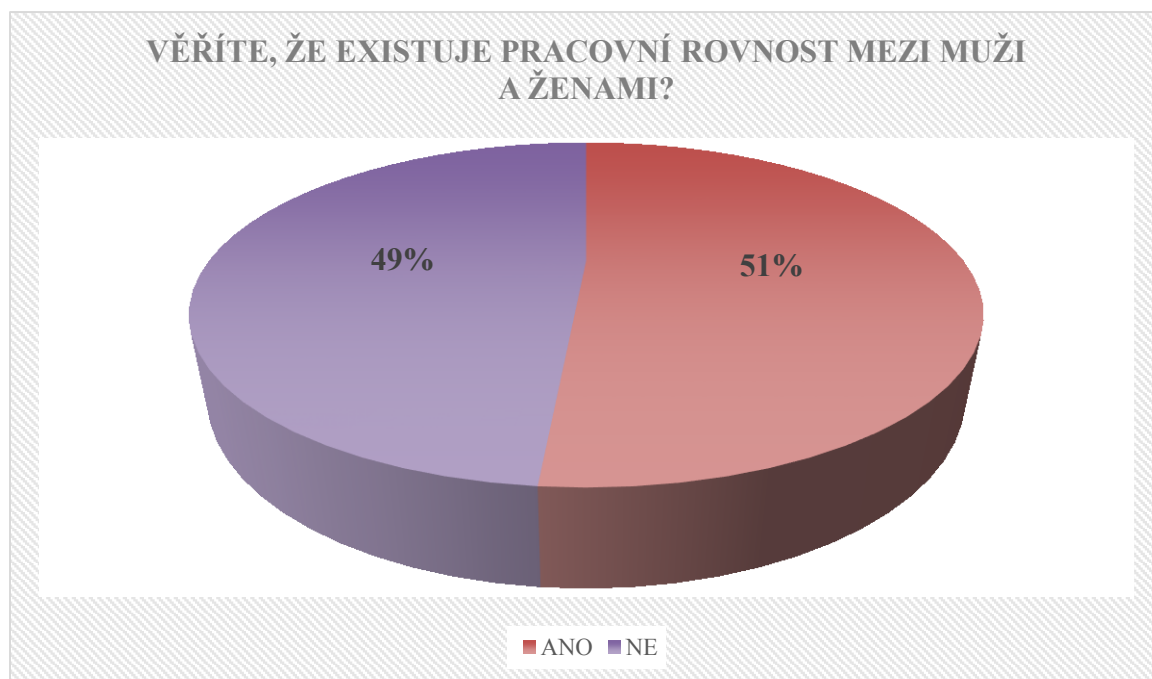
Graf 11 – Vyhodnocení otázky č. 11

OTÁZKA č. 12 – za pomoci otázky č. 12 jsem chtěla získat stanovisko respondentů, jestli souhlasí se zavedením povinných kvót na pracovním trhu, které by měli vést ke zvýšení zastoupení žen ve vyšších pozicích v určitých odvětví. Tyto kvóty byly navrženy EU. Nesouhlas se zavedením kvót vyslovilo celkem 61 %. Jedna se o více jak polovinu respondentů, kteří se dotazník vyplnili. Zavedení kvót by podpořilo 18 %. U ostatních 21 % může být uvedena odpověď z důvodu nevědomosti o zavedení kvót.



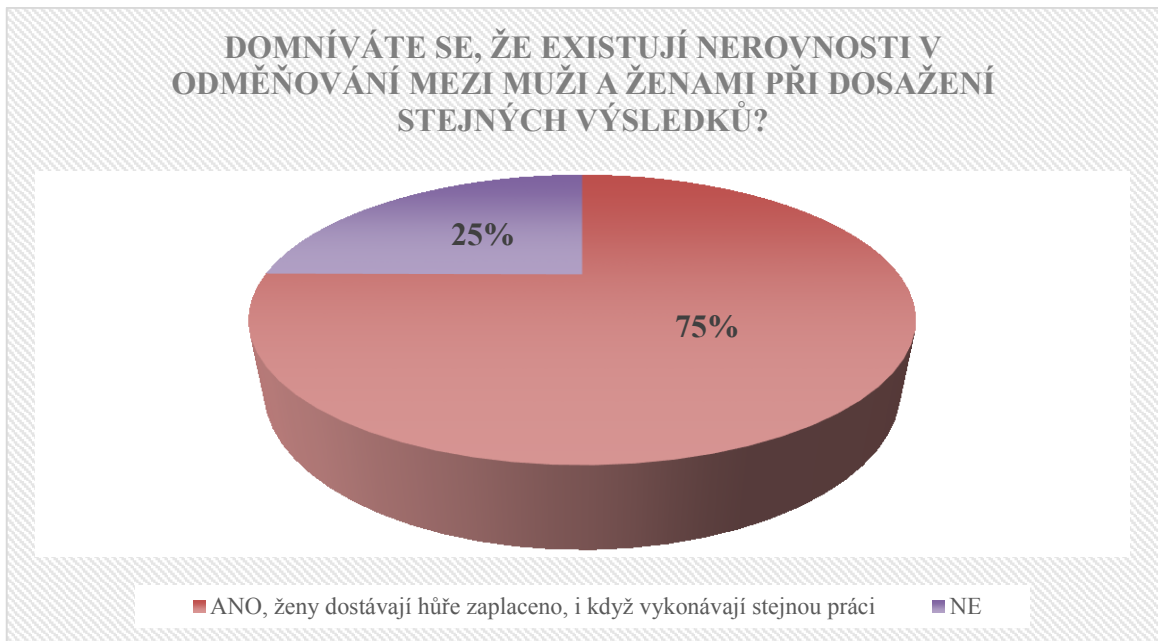
Graf 12 – Vyhodnocení otázky č. 12

OTÁZKA č. 13 – prostřednictvím otázky č. 13 jsem se chtěla dozvědět, jaký postoj zaujímá společnost k pracovní rovnosti. Z výsledků je patrné, že názory respondentů jsou víceméně vyrovnané a polovina z nich věří, že existuje rovnost na pracovišti mezi muži a ženami, což je dobrým signálem.



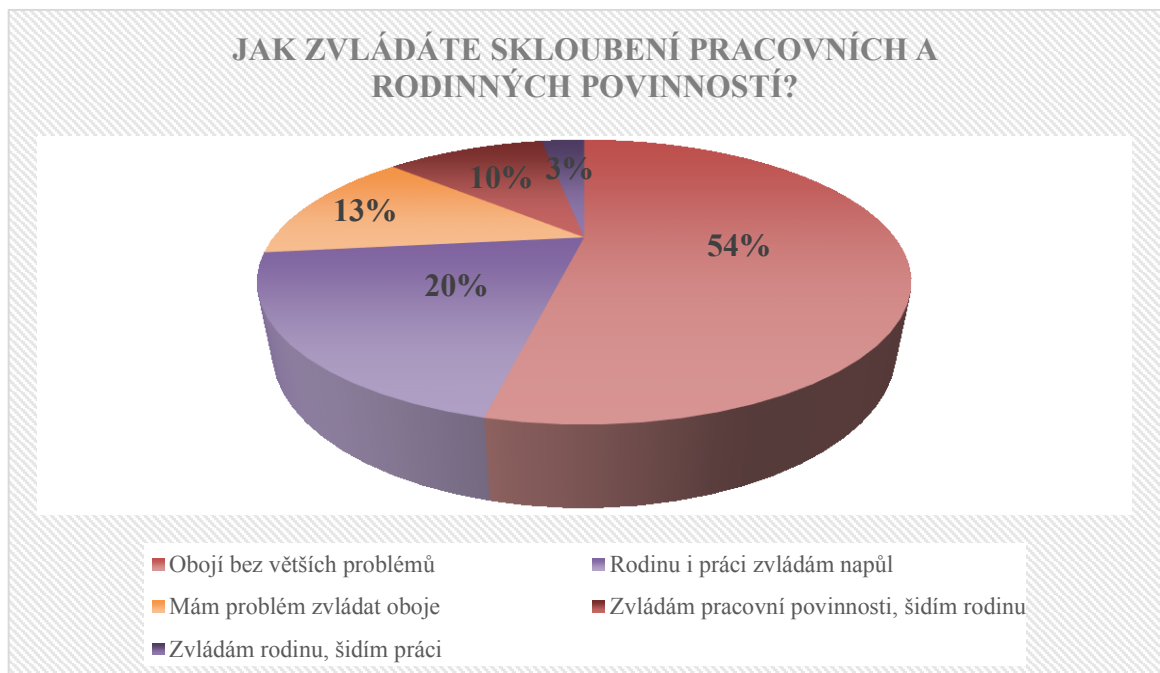
Graf 13 – Vyhodnocení otázky č. 13

OTÁZKA č. 14 – za přispění otázky č. 14 jsem se mohla seznámit s názorem, jak respondenti vnímají odměňování obou pohlaví při vykonání stejných pracovních úkolů. Zda věří, že muži a ženy jsou placeni stejně nebo je tomu jinak. Z výsledků je viditelné, že i když se po ženách chtějí shodné úkoly, tak mnozí usuzují, že ženy dostávají hůře zapláceno i při dosažení stejných podmínek. Za tímto tvrzením stojí celkem 75 %. Celých 25 % zúčastněných nepochybuje o rovnocenném odměňování.



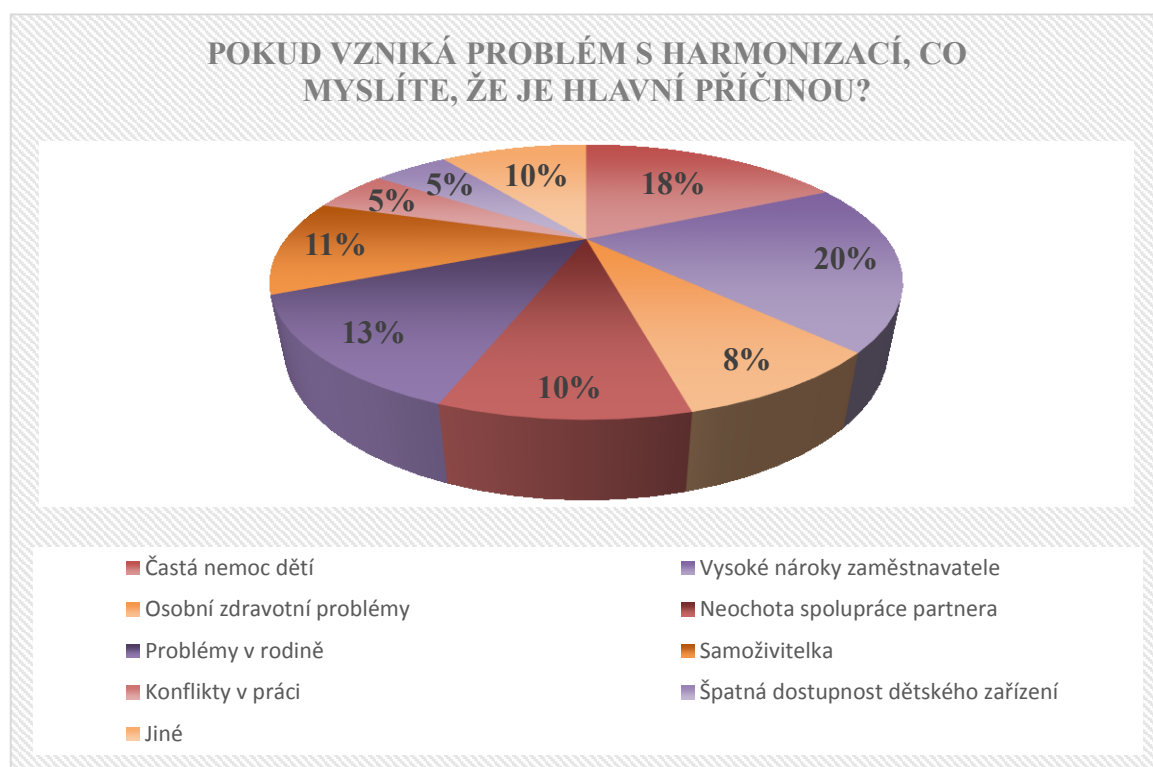
Graf 14 – Vyhodnocení otázky č. 14

OTÁZKA č. 15 – otázka č. 15 byla položena pro zjištění skutečnosti, jak se pracovní a rodinné povinnosti dají zvládat. Jestli se oba každodenní závazky dají vůbec zvládat na sto procent. Ze sledovaných výsledků je očividné, že velká většina respondentů dokáže zvládat obojí bez větších obtíží. Ojedinele se vyskytuje názor, kdy se zvládá rodina a šidí práce.



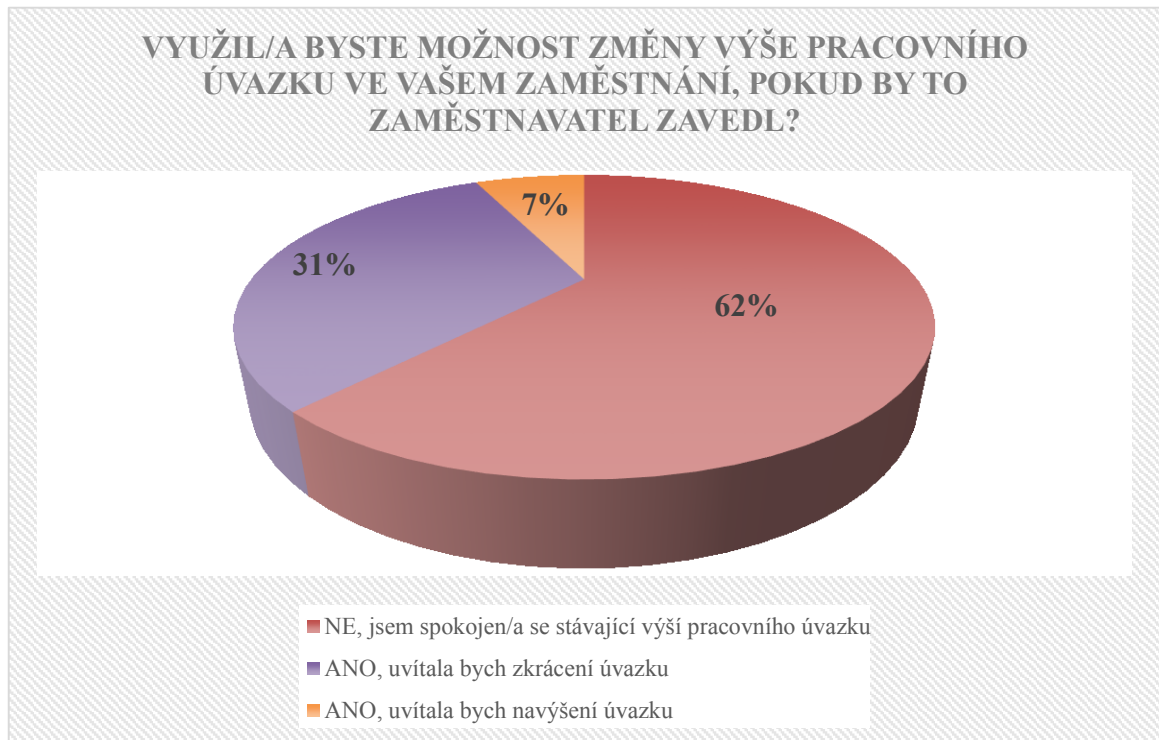
Graf 15 – Vyhodnocení otázky č. 15

OTÁZKA č. 16 - prostřednictvím otázky č. 16 jsem chtěla stanovit nejběžnější důvod, při kterém je znemožněn soulad pracovních a rodinných povinností. Snažila jsem se uvést ty nejběžnější z nich. Respondenti mohli sdělit i vlastní zkušenosti, které vedou ke špatnému sladění. Všechny tyto důvody jsou zařazeny pod název Jiné důvody. K těmto odpovědím se přiklonilo celkem 10 %. Mezi nejčastější odpovědi patří častá nemoc dětí, vysoké nároky zaměstnavatele. Tyto dva důvody měli vyrovnané procentuální zastoupení, respektive 18 – 20 % a nedá se tedy přesně určit, který důvod je největším problémem. Podobně je na tom další skupina, kdy byly odpovědi vyrovnané. Soubor tvoří neochota spolupráce partnera, problémy v rodině a samoživitelka. Ostatní se pohybovaly pod 10 %.



Graf 16 – Vyhodnocení otázky č. 16

OTÁZKA č. 17 – za pomoci otázky č. 17 jsem se chtěla dozvědět, jestli roste zájem o změnu pracovního úvazku, kterým respondent v současné chvíli disponuje. Odpovědi mě mile překvapily, kupodivu celých 62 % je spokojeno se stávajícím úvazkem a tedy by nic neměnili. Naopak se našlo i určité procento, kteří by rádi svůj úvazek navýšili.



Graf 17 – Vyhodnocení otázky č. 17

ZÁVĚR

Teoretická část rozebírá literární rešerši vybraných autorů na danou problematiku. Celá práce je rozdělena do několika kapitol, z nichž každá se věnuje dílčímu problému. Začátek je věnován zákonům, které pomohly a pomáhají ženám v pracovním procesu. Dále byly objasněny základní pojmy problematiky rovnosti žen a mužů na pracovním trhu. Tématem je postavení žen v pracovním procesu a s tím je spojen i vývoj tohoto postavení. Pro zdůraznění, že ženy jsou schopné, byly uvedeny příklady žen, jimž se i navzdory silné mužské konkurenci podařilo prosadit. Pro ženy bylo a je někdy stále těžké být do zaměstnání byt' jen přijaty, a proto jsou vyjmenovány ty nejčastější důvody, které vedou k odmítnutí, zahrnující taktéž problémy, na které mohou ženy narazit během svého pracovního působení. Žena, rodina a práce (pracovní kariéra) - spojení, které neodmyslitelně patří k sobě. A co pomáhá k jejich skloubení? Tímto tématem se zabývá jedna z částí teoretické práce a to propojení rodinného a pracovního života.

Praktická část byla vypracována s ohledem na teoretickou část bakalářské práce. Na základě teorie byl vytvořen dotazník, který sloužil k získání potřebných dat. Výsledky jednotlivých otázek byly interpretovány pomocí grafu pro lepší přehlednost a čitelnost.

Cílem bylo zmapovat všeobecné vnímání žen a jejich kariéry na současném pracovním trhu.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že ženy jsou v dnešní době považovány za rovnocenné pracovní partnery, ale i navzdory tomu se neustále setkávají s určitým odlišným jednáním. Příčinou mohou být stále se opakující přetrvávající stereotypy. Je znepokojující, že s příručkou obsahující postup v případě diskriminačního jednání se nesetkalo celých 96% dotázaných. Vhodným doporučením by bylo zahrnutí problematiky diskriminace již do vstupního školení zaměstnanců. Překvapivého výsledku dosáhla i otázka týkající se změny výše pracovního úvazku. Byl očekáván větší podíl v případě volby zkráceného úvazku. K tomuto tvrzení vedl předpokládaný vyšší podíl žen mezi respondenty (který se potvrdil otázkou č. 1) a jejich snaha o skloubení pracovního a rodinného života. Výsledky dále ukazují, že ženy jsou při kariérním růstu znevýhodněny. Pro upřesnění tohoto tvrzení by bylo určitě vhodné, kdyby byla do dotazníkového šetření zakomponována otázka, která by poukázala na nejčastější důvody znevýhodnění.

I když dnešní doba pokročila a většina podporuje ženy, které chtějí dosáhnout vysokých cílů ve své kariéře, existují stále určité předsudky. Pracovní trh je v některých případech stále zastoupen stereotypy, díky nimž panuje pro ženy nepříznivá situace. Již několik desítek let

se usiluje o zlepšení této situace, ale je to běh na dlouho trať. Stále existují nerovnosti v odměňování za stejně vykonanou práci. Vyšší pozice jsou mnohdy obsazovány častěji muži. Jak se ukazuje, ženy mohou zvládat stejné úlohy jako muži. Jen je potřeba, aby naše společnost nepracovala se zažitými stereotypy a umožnila rozvíjet ženský potenciál. K tomuto předpokladu mohou pomoci nepatrné, ale přesto účinné maličkosti.

Ke zlepšení stávající situace by mohlo přispět např. větší možnost volby úvazku v závislosti na aktuálních potřebách zaměstnance. Vznik firemních školek s možností umístit dítě mladší 3 let. Tím by se umožnil dřívější návrat žen z mateřské dovolené zpět do pracovního procesu. Vhodným nástrojem pro podniky by bylo zavedení různých kurzů a školení pro podporu rozvoje potenciálu zaměstnanců. Díky tomuto kroku by došlo ke správnému stimulování potenciálních vedoucích pracovníků. Žena nabízí nové možnosti, které jsou pro zaměstnavatele jistě přínosem. Přinášejí nový směr v podobě odlišných názorů, jiných pohledů či nových metod. Můžeme jen předpokládat, jaké důvody vedou k nevyužití tohoto potenciálu. Neexistuje jednoduchý či jednoznačný návod pro řešení této situace. Prvním krokem je uvědomění každého jednotlivce, který může být ovlivňován řadou faktorů (např. výchova, prostředí, náboženství, egoismus...).

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ❖ ALIAPULIOS, Janis. *Kvóty pro ženy ve vedoucích pozicích jsou potřeba, říká Petra Janíčková*. Azet, společnost, hlavní zprávy [online]. [cit. 2017 – 03 - 17]. Dostupné z: <http://www.zet.cz/tema/kvoty-pro-zeny-ve-vedoucich-pozicich-jsou-potreba-rika-petra-janickova-3846>
- ❖ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2007, xlviii, 471 s. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1
- ❖ DOBEŠOVÁ, Mirka. *Potřebujeme kvóty? Forbes zveřejnil žebříček nejvlivnějších žen Česka, údajně o kvótách nechtějí ani slyšet*. Profairplay [online]. [cit. 2017 – 03 15]. Dostupné z: <http://www.profairplay.cz/potrebujeme-kvoty-forbes-zverejnil-ze-bricek-nejvlivnejsich-zen-ceska-udajne-o-kvotach-nechteji-ani-slyset/>
- ❖ DYTRT, Zdenek. *Odpovědný management*. Vydání 1. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-348-9
- ❖ DYTRT, Zdenek. *Ženy a management: kreativita - inovace - etika - kreativní management*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2014, 174 s. ISBN 978-80-265-0150-3
- ❖ EUROZPRÁVY. *Hermafrodité vyhráli, Německo začíná uznávat „neurčité pohlaví“*. Eurozprávy [online]. [cit. 2017 – 03 - 15]. Dostupné z: <http://zahranicni.eurozpravy.cz/eu/80488-hermafrodite-vyhrali-nemecko-zacina-uznavat-neurcite-pohlavi/>
- ❖ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1
- ❖ KOLEKTIV AUTORŮ PPO. *Diskriminace*. Poradna – práva; publikace [online]. [cit. – 2017 – 03 - 12]. Dostupné z: <http://poradna-prava.cz/pdf/diskriminace.pdf>
- ❖ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155s. ISBN 80-7261-117-8
- ❖ LIBŠANSKÝ, VIKTOR. *Manažerka roku 2014*. Manažer roku [online]. [cit. 2017 – 03 - 12]. Dostupné z: <http://manazerroku.cz/manazerka-roku-2014-mgr-zuzana-ceralova-petrofova/>

- ❖ LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2009, 432 s. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2
- ❖ MPSV. Tisková informace MPSV 2014, [online]. [cit. 2017 – 03 - 15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20825/TZ_10042015b.pdf
- ❖ MPSV. Tisková informace MPSV, [online]. [cit. 2015 – 03 - 15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf
- ❖ MPSV. U dětí se musí rodiče střídat. MPSV [online]. [cit. 2017 – 03 - 15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20405>
- ❖ MPSV. *Alternativy pracovního úvazku*. MPSV [online]. [cit. 2017 – 02 - 25]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20825/TZ_10042015b.pdf
- ❖ MPSV. *Otcové k dětem, ženy do práce*. MPSV [online]. [cit. 2017 – 02 - 25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20406>
- ❖ MÜLLEROVÁ, Petra. *Volební právo žen*. Profairplay [online]. [cit. 2017 – 02 - 25]. Dostupné z: <http://www.profairplay.cz/volebni-pravo-zen/>
- ❖ NEŠPOROVÁ, Olga. *Přechod k mateřství*. Gender/rovné příležitosti/výzkum. [online]. 2015, roč. 15, č. 2. [cit. 2017 – 03 - 15]. Dostupné z: http://www.gendersonline.cz/uploads/b41a0253c90ab3e539a7f6c01c0b515851f4d960_article-nesporova.pdf
- ❖ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 8071784036
- ❖ POWELL, Gary N. *Women & men in management*. 4th ed. Los Angeles: Sage, 2011, xii, 251 s. ISBN 978-1-4129-7284-0
- ❖ REDAKCE Naše peníze. *Příběhy úspěšných: Jaroslava Valová a SIKO*. Redakce Naše peníze – podnikání [online]. [cit. 2017 – 03 - 12]. Dostupné z: <https://www.nasepenize.cz/pribehy-uspesnych-jaroslava-valova-a-siko-12669>
- ❖ REDAKCE. *Genderová rovnost je pro Českou republiku stále vzdálené téma*. Profairplay [online]. [cit. 2017 – 02 - 25]. Dostupné z: <http://www.profairplay.cz/genderova-rovnost-je-pro-ceskou-republiku-stale-vzdalene-tema>
- ❖ SEHNALOVÁ, Šárka. *Job sharing aneb částečný úvazek jinak*. Management; firemní kultura [online]. [cit. 2017 – 02 - 25]. Dostupné z: <http://www.management.cz/job-sharing-aneb-castecky-uvazek-jinak/>

- ❖ SIMERSKÁ, Lenka. *Johnson&Johnson podporuje ženy ve vedení společnosti*. Web.feminismus, rovné příležitosti [online]. [cit. 2017 – 03 - 15]. Dostupné z: <http://web.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=208872>
- ❖ STEIN, Š.; ISSA, S. *Agrofert mám pod kůží, prozradila vítězka ankety TOP ženy v byznysu*. Ihned; byznys [online]. [2017 – 03 - 12]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-65105970-agrofert-mam-pod-kuzi-prozradila-vitezka-ankety-top-zeny-byznysu>
- ❖ STRNADLOVÁ, Alice. *Problematika genderu v základních školách: studijní text*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2012, 45s. ISBN 978-80-7464-198-5
- ❖ ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 173 s. Pro moderní ženu. ISBN 80-247-1272-5
- ❖ VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. Vyd. 1. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006, 236 s. Skripta. ISBN 80-7044-808-3
- ❖ VONDRA, Viktor. *Kvóty na ženy? Tudy cesta nevede, vzkazují manažerky*. Aktuálně, [online]. [cit. 2017 – 03 - 17]. Dostupné z: <https://nazory.aktualne.cz/komentare/kvoty-na-zeny-tudy-cesta-nevede-vzkazuji-manazerky/r~i:article:763412/?redirected=1486040258>
- ❖ WALKER, Ian a Nigel HOLT. *Výzkumné metody a statistika*. Praha: Grada, 2013, 218 s. Z pohledu psychologie. ISBN 978-80-247-3920-5

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
EY	poradenská společnost Ernst & Young
PPO	Poradna pro občanství
s. r. o.	společnost s ručením omezením
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
HR	Human resources – lidské zdroje
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže, tělovýchovy
AV	Akademie věd

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Procentuální zastoupení žen v ČR (Mckinsey, 2010)	18
Obrázek 2 – Úrovňové zastoupení žen (Mckinsey, 2012).....	19

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Procentuální vyjádření pracujících žen.....	16
Tabulka 2 – Procentuální rozdíl v odměňování	26
Tabulka 3 – Počet mužů pobírající dovolenou	29

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Vyhodnocení otázky č. 1	33
Graf 2 – Vyhodnocení otázky č. 2	34
Graf 3 – Vyhodnocení otázky č. 3	35
Graf 4 – Vyhodnocení otázky č. 4	35
Graf 5 – Vyhodnocení otázky č. 5	36
Graf 6 – Vyhodnocení otázky č. 6	37
Graf 7 – Vyhodnocení otázky č. 7	37
Graf 8 – Vyhodnocení otázky č. 8	38
Graf 9 – Vyhodnocení otázky č. 9	38
Graf 10 – Vyhodnocení otázky č. 10	39
Graf 11 – Vyhodnocení otázky č. 11	40
Graf 12 – Vyhodnocení otázky č. 12	40
Graf 13 – Vyhodnocení otázky č. 13	41
Graf 14 – Vyhodnocení otázky č. 14	42
Graf 15 – Vyhodnocení otázky č. 15	42
Graf 16 – Vyhodnocení otázky č. 16	43
Graf 17 – Vyhodnocení otázky č. 17	44

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I	55
-------------------	----

PŘÍLOHA P I:

Dobrý den,

Jmenuji se Iveta Spěvákova a jsem studentkou 3. ročníku na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Dovoluji si Vás oslovit a požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který bude podkladem pro mou bakalářskou práci. Dotazník je zcela anonymní a bude sloužit jen ke studijním účelům.

Prosím o zaškrtnutí vždy jedné z odpovědí pomocí zaškrťovacího políčka.

Předem děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

Iveta Spěvákova

1. Vaše pohlaví?

- ŽENA
- MUŽ

2. Věková kategorie?

- do 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 – 55 let
- 56 a více let

3. Domníváte se, že ženy mají nyní větší příležitosti budovat svou kariéru, než tomu bylo dříve?

- ANO
- NE
- NEVÍM

4. Myslíte si, že ženy mají stejné předpoklady uplatnit se ve vedoucích funkcích nebo tato úloha patří výhradně mužům?

- ANO, ženy mají stejné předpoklady jako muži
- NE, nemyslím si
- MOŽNÁ, záleží, v jakém odvětví se chtějí uplatnit

5. Domníváte se, že ženy jsou znevýhodněny oproti mužům při kariérním postupu?

- ANO
- NE
- NEVÍM

6. **Která skupina žen je podle Vás nejvíce znevýhodněna diskriminací?**
- ŽENY BEZ PRAXE
 - ŽENY, U KTERÝCH LZE OČEKÁVAT BRZKÉ ZALOŽENÍ RODINY
 - ŽENY PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ
 - ŽENY S DĚTMI
 - ŽENY NAD 50 let
 - JINÉ
7. **Setkali jste se vy nebo Vaše okolí s diskriminací pohlaví na pracovišti?**
- ANO
 - NE
 - NEJSEM SI VĚDOM/Á
8. **Měli jste možnost se setkat v zaměstnání s příručkou obsahující postup při případné diskriminaci?**
- ANO
 - NE
9. **Pokud byste si mohli vybrat svého vedoucího pracovníka, zvolili byste raději?**
- ŽENU
 - MUŽE
 - NEVNÍMÁM ROZDÍL
10. **Máte dojem, že v českých firmách vyskytují zažitá stereotypy v přístupu vůči ženám?**
- ANO
 - NE
 - NEVÍM
11. **Zastáváte názor, že ženy by se měly více věnovat dětem než zářivé kariéře?**
- ANO
 - NE
 - NEVÍM
12. **Myslíte si, že zavedení navrhovaných povinných kvót pro zvýšení zastoupení žen ve vyšších pozicích, je dobrým řešením?**
- ANO, více žen dostane příležitost
 - NE, ženy budou povyšovány pouze pro naplnění kvót
 - NEVÍM
13. **Věříte, že existuje pracovní rovnost mezi muži a ženami?**
- ANO
 - NE

14. Domníváte se, že existují nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami při dosažení stejných výsledků?

- ANO, ženy dostávají hůře zapláceno, i když vykonávají stejnou práci
- NE

15. Jak zvládáte skloubení pracovních a rodinných povinností? (muži mohou odpovědět dle zkušeností svých partnerek)

- Obojí bez větších problémů
- Zvládám pracovní povinnosti, šidím rodinu
- Zvládám rodinu, šidím práci
- Rodinu i práci zvládám napůl
- Mám problém zvládat oboje

16. Pokud vzniká problém s harmonizací, co myslíte, že je hlavní příčinou?

- Častá nemoc dětí
- Osobní zdravotní problémy
- Špatná dostupnost dětského zařízení
- Konflikty v práci
- Problémy v rodině
- Vysoké nároky zaměstnavatele
- Neochota spolupráce partnera
- Samoživitelka
- Jiný důvod uveďte

17. Využil/a byste možnost změny výše pracovního úvazku ve Vašem zaměstnání, pokud by to zaměstnavatel zavedl?

- ANO, uvítala bych zkrácení úvazku
- ANO, uvítala bych navýšení úvazku
- NE, jsem spokojena se stávající výši pracovního úvazku