

**UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ**  
**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**2015**

**Markéta Pohlová**

**Univerzita Hradec Králové**

**Filozofická fakulta**

Katedra sociologie

**Tokenismus na pracovištích**

Bakalářská práce

Autor: Markéta Pohlová

Studijní program: B6703 – Sociologie

Studijní obor: Sociologie obecná a empirická

Vedoucí práce: prof. PhDr. Lubomír Brokl

Hradec Králové

2015



## Zadání bakalářské práce

<b>Autor:</b>	<b>Markéta Pohlová</b>
Studium:	F12508
Studijní program:	B6703 Sociologie
Studijní obor:	Sociologie obecná a empirická
<b>Název bakalářské práce:</b>	<b>Tokenismus na pracovištích</b>
Název bakalářské práce AJ:	Tokenism in the workplace

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Cílem výzkumu je zjistit, jak funguje jedinec v kolektivu opačného pohlaví, zda se cítí podřazený ostatním. Dále také zda mezi sebou mají vztah pouze pracovní, nebo spolu vychází i po stránce osobním. Důležitým zjištěním by mělo být, zda lépe zapadnou muži či ženy a jestli je jedno z pohlaví něčím zvýhodňováno. Důležitými pojmy týkající se tohoto výzkumu jsou gender, feminismus, diskriminace, maskulinita, feminita, maskulinní a feminní obory, skleněný strop. Metody zpracování: smíšená (kvantitativní + kvalitativní)

Gilles Lipovetsky - Třetí žena, Křížiková Alena - Kariérní vzorce žen v managementu

Gender rovné příležitosti: výzkum, Křížiková Alena a Karel Pavlica - Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci, Dandová Eva - Postavení žen v pracovněprávních vztazích Sokačová, Linda (ed.): Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce, Sokačová, Linda (ed.): Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku: sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu

Garantující pracoviště:	Katedra sociologie, Filozofická fakulta
Vedoucí práce:	prof. PhDr. Lubomír Brokl

Oponent:

doc. Milan Tuček, CSc.

Datum zadání závěrečné práce:

22. 12. 2014

## **Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala sama (pod vedením vedoucího práce) a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.“

V Hradci Králové dne 4. 5. 2015

Markéta Pohlová

## **Anotace**

POHLOVÁ, MARKÉTA. Tokenismus na pracovištích. Hradec Králové: Filozofická fakulta. Univerzita Hradec Králové, 2015, 72 s. Bakalářská práce.

Cílem výzkumu je zjistit, jak funguje jedinec v kolektivu opačného pohlaví, zda se cítí podřazený ostatním. Dále také zda mezi sebou mají vztah pouze pracovní, nebo spolu vychází i po stránce osobní. Důležitým zjištěním by mělo být, zda lépe zapadnou muži či ženy a jestli je jedno z pohlaví něčím zvýhodňováno.

Klíčové pojmy: gender, feminismus, diskriminace, tokenismus

## **Annotation**

POHLOVÁ, MARKÉTA. Tokenismus in the workplace. Hradec Králové: Faculty of Arts, University of Hradec Králové, 2015, 72 pp. Bachelor Degree Thesis.

The aim of the research is to determine how an individual works in a team of the opposite sex, whether they feel inferior to others. It also whether they relate to each other only working or together also based upon the personal. An important finding would be that better fit men and women and if there's one sex or something favoritism.

Key words: gender, feminism, discrimination, tokenism

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala panu prof. PhDr. Lubomírovi Broklovi za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnoval. Velké díky patří také panu doc. Tučkovi, CSc. za konzultace a rady k programu SPSS. V neposlední řadě děkuji samozřejmě rodičům, kteří mají největší zásluhu na mém studiu díky podpoře jak finanční, tak psychické.



# Obsah

ÚVOD.....	11
1 DOSAVADNÍ STAV POZNÁNÍ .....	13
1.1 Gender.....	13
1.1.1 Maskulinita, feminita .....	15
1.2 Diskriminace .....	17
1.2.1 Přímá diskriminace .....	18
1.2.2 Nepřímá diskriminace .....	19
1.2.3 Obtěžování.....	19
1.2.4 Sexuální obtěžování .....	20
1.3 Diskriminace na pracovním trhu .....	21
1.3.1 Diskriminace před vstupem do zaměstnání.....	21
1.3.2 Diskriminace v zaměstnání .....	23
1.3.3 Rovné příležitosti.....	24
1.4 Feminismus .....	25
1.5 Rozdíly v postavení žen a mužů v zaměstnání.....	25
1.5.1 Segregace na trhu práce .....	26
1.5.2 Bariéry zabraňující kariéernímu vzestupu žen .....	26
1.5.3 Skleněný strop – neboli neviditelná bariéra .....	27
1.5.4 Mobbing .....	29
1.6 Tokenismus .....	29
1.6.1 Strategie tokenů .....	31
1.6.2 Osobní vztahy .....	31
1.7 Shrnutí dosavadního stavu poznání .....	32
2.1 Cíle výzkumu .....	32
2.2 Výzkumné otázky .....	33
2.3 Cílová skupina .....	33
2.3.1 Rozhovory – předvýzkum .....	33
2.3.2 Dotazník .....	34
2.4 Metody výzkumu .....	35
3 PRACOVIŠTĚ A ANALÝZY VÝSLEDKŮ .....	35

3.1 Popisy pracovišť .....	36
3.1.1 WIKOV (P1) .....	36
3.1.2 VEBA (P2) .....	37
3.1.3 PROMAREHA (P3).....	38
3.1.4 MICROTHERM (P4).....	39
3.2 Analýza rozhovorů.....	40
3.2.1 První pocity při nástupu do zaměstnání .....	43
3.2.2 Začlenění se do kolektivu a problémy na pracovišti.....	43
3.2.3 Nemístné narážky X komplimenty a lichotky .....	44
3.2.4 Pracovní kolektiv a vztahy na pracovišti .....	46
3.2.5 Zhodnocení rozhovorů .....	47
3.3 Analýza dotazníků .....	49
3.3.1 Porovnávání odpovědí stejného pohlaví .....	49
3.3.2 Postavení členů menšinové skupiny v kolektivu .....	50
3.3.3 Přátelství a hlubší vztahy na pracovišti.....	54
3.3.4 Konflikty a problémy na pracovišti .....	58
3.3.5 Prvotní pocity a nynější pocity .....	62
3.3.6.1 Zhodnocení výkonu skupinou respondentů.....	65
3.3.6.2 Vnější kritika – hodnocení vedoucích (mistrů) .....	65
ZÁVĚR.....	67
SEZNAM LITERATURY .....	69

### **Grafy:**

Graf č. 1: Porovnávání odpovědí stejného pohlaví ze dvou různých pracovišť.....	51
Graf č. 2: Povyšování .....	52
Graf č. 3: Přátelské chování .....	53
Graf č. 4: Účast na akcích mimo zaměstnání .....	56
Graf č. 5: Flirtování podle věku .....	58
Graf č. 6: Řešení konfliktů .....	61
Graf č. 7: Řešení vtipů a nemístných narážek .....	62

Graf č. 8: Osamělost v kolektivu opačného pohlaví .....	64
---------------------------------------------------------	----

**Tabulky:**

Tabulka č. 1: Vzorek respondentů pro rozhovory.....	35
Tabulka č. 2: Kódování jednoho z rozhovorů.....	49
Tabulka č. 3: Kamarádi opačného pohlaví na pracovišti.....	56
Tabulka č. 4: Konflikty na pracovišti.....	60
Tabulka č. 5: Nástup na pracoviště.....	65

## ÚVOD

**Existuje rovnost mezi ženami a muži v zaměstnání?** Tak na takovou otázku se zajisté ptá mnoho lidí. Ovšem odpovědi bývají mnohdy velmi nejasné. Často můžeme okolo sebe slyšet problém genderu, emancipace a (ne)rovných příležitostí pro muže a ženy, a proto si myslím, že je důležité vědět zásadní informace o tomto tématu. Pro člověka mohou mít tyto znalosti velmi pozitivní vliv například při hledání zaměstnání, a dále pak také pro samotné zaměstnání, jak s ním má být zacházeno, jaká má práva a podobně.

Práci na toto téma jsem si vybrala především z důvodu, že v mém okolí velmi často nastává situace, kdy se muž či žena objeví v pozici tokena. Myslím, že v průběhu výzkumu bude velmi zajímavé sledovat a zjišťovat, které z pohlaví má v pracovních skupinách „navrch“, a které naopak a zda je to ve všech zkoumaných fabrikách stejné.

Stejně tak se velice často hovoří o rovných příležitostech žen a mužů v zaměstnání, co se týká jak zacházení s nimi, tak například finančního ohodnocení. I můj názor je takový, že situace na pracovním trhu je velmi nevyrovnaná, a zároveň si troufám tvrdit i nespravedlivá z pohledu žen. Při pohledu do mnoha zaměstnání je zřejmé, že ať má žena i muž stejné vzdělání, stejnou náplň práce, je často muž hodnocen finančně mnohem lépe.

Moje domněnky na výsledky výzkumu jsou takové, že do pracovní skupiny se lépe budou zařazovat muži, neboť bývají v menším psychickém vypětí, a tudíž jsou více uvolnění, vyrovnaní a ani konverzace s více ženami jim nečiní moc problémů, naopak od žen, které často mají mnoho komplexů, které jim velmi znesnadňují zařadit se do kolektivu mužů. I fakt, že se ženy stávají terčem posměšků, vtipů a často i horšího chování ze strany mužů jim moc na psychickém klidu nepřidává. Každopádně se budu snažit zjistit i jiné velmi zajímavé informace týkající se tohoto tématu.

Má studie pojednává o genderovém problému, kde zjišťuji, jak dokáží ženy s muži spolupracovat v zaměstnání, zda vznikají mezi nimi problémy nebo naopak přátelství či spříznění.

Cílem práce bude především zjistit, jak fungují pracovní skupiny, kde se vždy jedno z pohlaví ocitne v pozici tokena, a já se budu snažit zjistit, zda se lépe do pracovní skupiny začleňují muži či ženy. Dále budu zkoumat, jaké vztahy panují na pracovišti, tedy jestli jde o čistě pracovní, nebo zde převládají osobní vztahy či dokonce přátelství. Samozřejmě se budu snažit odpovědět si na otázku, jestli je jedno či druhé pohlaví nějak zvýhodňováno.

Má práce je rozdělena do tří hlavních částí, kde v první se snažím vysvětlit nejdůležitější pojmy, které se daného tématu týkají, není to však pouze pojmový slovník, ale také zde prezentuji názory na dané pojmy. Tuto část jsem vytvořila na základě různých článků a samozřejmě jsem také čerpala z monografií a předchozích výzkumů. Na závěr této kapitoly proběhne shrnutí a ohodnocení dosavadního stavu poznatků, které se týkají genderu a konkrétně pak tokenismu. Z výzkumů, které již proběhly, se budu snažit vycházet, popřípadě je rozšířit a snažit se zjistit nové poznatky. V části druhé seznamuji čtenáře s cíli výzkumu a metodami. V třetí části se budu věnovat popisům pracovišť, kde bude výzkum probíhat, a také zde budu analyzovat výsledky – konkrétně tedy analýzy rozhovorů a dotazníků.

Výzkum bude proveden smíšenou metodou, tedy kvalitativně i kvantitativně. Nejprve bude proveden takzvaný „předvýzkum“, při kterém formou čtyř krátkých rozhovorů zjistím, jak vlastně fabriky fungují, jak se muži s ženami navzájem snášejí a jaké mají mezi sebou vztahy. Na základě těchto odpovědí bude vytvořen dotazník pro kvantitativní část, po jehož vyplnění od mužů a žen, v pozicích tokenů, bude možné analyzovat výsledky a odpovědět na otázky, které mě budou zajímat.

## **1 DOSAVADNÍ STAV POZNÁNÍ**

Důležitým pojmem této práce je pojem „gender“, a proto by měl být na začátku této kapitoly vysvětlen. Důležitým faktem je rozdíl mezi pohlavím a genderem. Dále se podíváme na problematiku maskulinity a feminity a konkrétní obory, které se těchto pojmů týkají. V dalším případě si vysvětlíme pojem, který je vlastně vůbec nejdůležitější, a tím je „tokenismus“.

Tato kapitola byla vytvořena především na základě různých monografií, internetových článků a různých výzkumů. Vycházela jsem zejména z článků a knih od paní Aleny Křížkové, která je pracovnící Sociologického ústavu na Akademii věd České republiky a zaměřuje se konkrétně na genderovou problematiku a téma tokenismus. Dalšími podklady byly různé sborníky s výsledky výzkumů, ze kterých jsem čerpala informace, jak výzkum provádět a jak analyzovat výsledky. K mé práci byly velmi důležité také články ze Sociologických časopisů, zejména pak opět od Aleny Křížkové. Tyto materiály mi velmi pomohly nejen k tvorbě základní terminologie, ale také k vytvoření si vlastního názoru na danou problematiku.

### **1.1 Gender**

Pojem gender se začal používat ve druhé polovině 20. století v rámci feministického paradigmatu. Odkazuje k rozdílům mezi muži a ženami, mezi tím, co chápeme jako mužské a ženské. Tyto rozdíly jsou považovány za něco přirozeného, co nelze změnit. Skutečně to je však jakýsi „konstrukt“, tedy kulturně-společenský výtvar, který se mění v čase a od kultury ke kultuře. Lze tedy zjednodušeně říci, že se muži a ženami nejen rodíme, ale stáváme se jimi pod vlivem socializace do života v dané společnosti. [Babanová 2014]

Jednou z definic genderu je například z knihy Management genderových vztahů, a zní takto:

*„Gender je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou podmíněné kulturně a sociálně. Dále jsou také konstruované, to znamená, že se mohou měnit v čase a jsou různé jak v rámci jedné kultury, tak mezi více kulturami. Jejich závaznost tedy není jen přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“*  
[Křížková, Pavlica 2004]

Z této definice vyplývá, že se gender týká opravdu celého našeho světa. Nezáleží jen na tom, jak muži a ženy vypadají, mluví a jak se chovají, ale také jakým činnostem se věnují, jaké povolání a zájmy si vybírají a jakou roli zaujímají v rodině a ve společnosti.

Od tohoto pojmu také odvozujeme gender role. Tyto role se v dané společnosti definují jako vhodné chování pro jedno či druhé pohlaví. Zdaleka však nejsou tyto role určeny stejně ve všech kulturách na světě a podléhají také časové proměně. [Huňková 2005]

## **Gender a pohlaví**

Hlavní rozdíl mezi těmito dvěma pojmy a jejich významem je v tom, že pohlaví je termín biologický, zatímco gender se používá ve smyslu psychologicko-kulturním. Být mužem či ženou má několik velmi důležitých faktorů, není to pouze o podobě genitálií, nýbrž i o stylu oblékání, gestikulace profese a osobnosti vůbec. Lze tedy říci, že pojem gender zahrnuje sociálně a kulturně podmíněné rozdíly a dále také předsudky a různá specifika v postavení žen a mužů. Tato tvrzení jsou především předmětem výzkumu antropologů, kteří zjišťují, zda jsou způsoby, kterými různé kultury vymezují gender odlišné. Ve většině společností je základním kritériem biologické

pohlaví, avšak v různých kulturách můžeme nalézt stejný biologický rozdíl mezi mužem a ženou, ale v různých genderových rolích. [Blahníková 2013]

V současné době je gender jedním z klíčových pojmů pro sociologické výzkumy a především pro studii různých rolí, které muži a ženy hrají v jakékoliv společnosti, například v rodině apod. Společnost jim totiž v mnoha případech předepisuje určité vlastnosti a vzorce chování na základě jejich pohlaví.

### **1.1.1 Maskulinita, feminita**

Tímto tématem se zabýval také holandský vědec, který se zabývá mimo jiné také o rozdíly a interakce mezi různými národními a organizačními kulturami, a je jím **Geert Hofstede**. Toto téma definuje tak, že se dimenze maskulinity a feminity zaměřuje na obecné hodnoty ve společnosti, diferencuje na základě přístupu k obecným cílům a smyslu života. Maskulinní kultury se orientují především na výkon a úspěch, hrdinství nebo pokrok. Naopak feminní se zaměřují na mezilidské vztahy, péči o sebe, jiné lidi a prostředí, kvalitu života. Maskulinní obory jsou podle jeho názorů materialističtější. Dívky by měly být více jemné a citlivé, zatímco chlapci by měli být více průbojní a ambiciózní. Konflikty v maskulinních kulturách jsou řešeny bojem, naopak ve feminních spíše kompromisem a vyjednáváním. [Kubičková 2008]

Rozdělení žen a mužů se objevují již v rané výchově. Dívky si ve většině případů hrají s panenkami a nádobíčkem, protože by se měly připravovat na výchovu dětí. Naopak chlapci si často hrají na opraváře nebo například řidiče. Je-li tomu naopak, okolí na to pohlíží jako na něco nenormálního. Paradox však je, i že chlapci jednou budou muset své děti vychovávat.



## **Maskulinní chování**

*„Maskulinita je soubor genderových vlastností připisovaných mužům danou společností či kulturou v určitém čase.“ [Křížková, Pavlica 2004]*

Maskulinní chování je více přímočaré a může se nám zdát tedy i agresivnější. Jde ale spíše jasněji k cíli a méně zohledňuje souvislosti, například vztahy či nálady. Pokud je člověk takto hodnotově založený a potřebuje něčeho dosáhnout, často jde na to formou prosazení se na úkor druhého. Často to může mít podobu asertivního jednání. Typickými hodnotami pro toto chování jsou úspěch, orientace na cíl, výkon nebo možnost vyniknout. [Henych 2010]

## **Maskulinní profese**

Maskulinní profese jsou takové, které čítají více než 70% zaměstnanců mužského pohlaví. Objevují se zde maskulinní vzorce chování, jako jsou agresivita, ctižádostivost, bojovnost, apod. Pokud se ženy chtějí pokusit o vstup do těchto profesí, bývá to pro ně velmi obtížné. Objevují se zde maskulinní vzorce chování, jako jsou agresivita, ctižádostivost, bojovnost, apod. Pokud se ženy chtějí pokusit o vstup do těchto profesí, bývá to pro ně velmi obtížné. Muži často přijímají jen ženy, které jsou ochotny se přizpůsobit maskulinnímu chování. Mají strach z přeměny a snížení prestiže povolání, zpochybňují kvality žen a obávají se častých absencí kvůli péči o děti. [Balounová 2013]

Za typické mužské profese jsou považovány například taxikáři, policisté, hasiči, různí opraváři nebo také politici a právníci.

## **Feminizované chování**

Pro toto chování je typické zejména sdílení a starost o ostatní, cíle žen zohledňují prostředí, smysl života a sounáležitost. Jejich chování je otevřenější, více naslouchají a jako důležité považují především vztahy. Chování žen působí navenek jako méně průbojné, citlivé a jemné. Často prosazují kompromisy a vyjednávání. [Henyach 2010]

## **Feminizované profese**

Feminizované profese jsou takové, které čítají více než 70% zaměstnanců ženského pohlaví. Zde se projeví již zmiňované typické vzorce chování pro ženy, jako jsou empatie, péče o druhé či například trpělivost. Tyto profese mívají častěji nižší mzdy, nižší prestiž a méně zaměstnaneckých výhod. Když má nějaký muž zájem stát se zaměstnancem některé z feminizovaných profesí, je okolím považován za „zženštilého“. Muži však často vstupují do těchto profesí na vedoucí a řídicí pozice, kde kvůli jejich udržení mívají mnohokrát vyšší platy než zaměstnankyně. [Balounová 2013]

Do těchto typicky ženských profesí můžeme řadit například povolání, jako jsou účetní, prodavačka, letuška, recepční, zdravotní sestra, švadlena nebo kadeřnice. [Křížková, Pavlica 2004]

## **1.2 Diskriminace**

Slovo diskriminace je velmi často používaným pojmem, avšak mnoho lidí přesně neví, co si pod tímto pojmem představit a co znamená, především ale, jak jej definuje zákon. V celém světě je tento jev velice častý a ztěžuje tak život mnoha skupinám lidí. V této kapitole vysvětlím, co diskriminace je a jaké další pojmy se jí týkají.

## Pojem diskriminace

V obecném slova smyslu si pod tímto pojmem můžeme představit znevýhodněné zacházení. Diskriminace byla tedy rozdělena na přímou a nepřímou, protože k vymezení nestačí pouze jedné definice. Pod pojmem diskriminace si můžeme také představit obtěžování a sexuální obtěžování. S tímto jevem se můžeme setkat v mnoha různých oblastech, jako jsou například zaměstnání, bydlení či poskytování různých služeb. Jednou z definic je například:

*„Diskriminace je znevýhodnění z určitých důvodů oproti někomu jinému, tj. odlišné zacházení s jednotlivcem nebo skupinou osob, motivované jejich odlišností.“* [Faltová, Zunt 2008]

Může však dojít také k situaci, kdy dojde k mylnému označení diskriminace v případech, kdy se o ní však vůbec nejedná. Je tedy třeba zmínit chování, při němž rozhodně nejde o diskriminaci. O tomto se pojednává ve Sbírce zákonů z roku 2007 a to konkrétně takto:

*„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.“* [Sbírka zákonů 2007]

### 1.2.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací označujeme méně výhodné zacházení s jednou nebo více osobami ve srovnání s jinou osobou nebo jinými osobami. Důvodem toho méně výhodného zacházení je určitý rys, kterým se diskriminovaná osoba

vyznačuje. Těmito rysy jsou například: rasa či etnický původ, pohlaví, věk, náboženství, sexuální orientace, jazyk, rodinný stav a další. V přímé diskriminaci není důležité, jestli k diskriminaci došlo jednorázově nebo opakovaně, zda trvá, již skončilo nebo se k němu pouze schylovalo. Tento typ diskriminace je poměrně lehce rozpoznatelný, neboť si lidé uvědomují, že se s nimi zachází z nějakého důvodu tak, jak by se nemělo a že jsou oproti jiným znevýhodňováni. Jako nejčastější příklad si můžeme uvést například ženu, která je diskriminována z důvodu těhotenství či mateřství, v tomto případě se jedná o diskriminaci na základě pohlaví. [Štěpánková]

### **1.2.2 Nepřímá diskriminace**

Nepřímou diskriminací rozumíme takové jednání, ke kterému dochází tehdy, pokud důsledkem aplikace nějakého navenek neutrálního předpisu, ustanovení nebo i praxe dochází ke znevýhodnění určité skupiny vymezené některým z diskriminačních důvodů oproti skupině jiné. Tento typ diskriminace se však velmi obtížně prokazuje, není na první pohled zřejmá a její oběti si své znevýhodnění velmi často ani neuvědomují. [Štěpánková 2006]

### **1.2.3 Obtěžování**

Dalším druhem diskriminace je obtěžování. Podle Křížkové jsou nejčastějšími formami diskriminace vyhrožování, slovní napadání, obviňování, snižování důstojnosti, ponižování, sledování,...Lze tedy říci, že obtěžováním se rozumí chování, kde je výsledkem snížení důstojnosti určité osoby, nebo také i to, že vede k vytvoření prostředí, které je pro tuto osobu nepřátelské či ponižující. Tato forma diskriminace se často objevuje v oblastech, kde existují dlouhodobější vztahy, těmito místy jsou například pracoviště, škola či nemocnice. Není však vyloučeno ani obtěžování na

místech, kde se lidé vůbec neznají. O obtěžování se jedná tehdy, je-li jednání obecně vnímáno jako nevhodné či urážlivé. [Křížková 2005]

#### **1.2.4 Sexuální obtěžování**

Sexuálním obtěžováním rozumíme takové, které má sexuální podtext. Jedná se o návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť negativní důsledky v zaměstnání. V praxi se jedná často o situaci, kdy muž, nejčastěji kolega či nadřízený, obtěžuje ženu. Není však ani vyloučena opačná situace, a to obtěžování muže ženou v extrémním případě ani mezi příslušníky stejného pohlaví. Těžší formy sexuálního obtěžování mohou mít za následek velmi těžké újmy na psychice oběti, které mohou trvat i po celý život. Lehčími formami sexuálního obtěžování jsou například nevhodné vtipy se sexuálním obsahem, posílání emailů s takovým obsahem, obrázky nahých žen či mužů. Těžší formy jsou dotýkání a osahávání a jako nejtěžší formu označujeme vymáhání sexuálního styku, i přes vyjádřený nezájem – tedy znásilnění. Můžeme pak rozdělit dva typy sexuálního obtěžování, a to:

- Obtěžování pro něco – jde o situaci, kdy je sexuální služba či uspokojení požadovány jako jakýsi úplatek nebo cena za udržení současného stavu. Těmito oběti bývají nejčastěji ženy v podřízených pozicích od nadřízených mužů.
- Nepřátelské prostředí – do tohoto typu zařazujeme typy chování a projevy sexuální povahy znepríjemňující a znesnadňující pracovní výkon a vytvářející urážející, nepříjemné a zstrašující podmínky na pracovišti. Nejčastěji se tento typ obtěžování projevuje mezi spolupracovníky. [Křížková, Pavlica 2004]

### **1.3 Diskriminace na pracovním trhu**

Velice důležitá ustanovení o rovném zacházení nacházíme především v Listině základních práv a svobod. Největší praktický význam pro bránění diskriminaci mají hlavně běžné zákony.

#### **Zákon o zaměstnanosti**

Ustanovení § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

*„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutí, odborových organizací nebo organizací zaměstnavatelů.“* [Zákon o zaměstnanosti 2004]

#### **Zákoník práce**

Ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce:

*„Jakákoli diskriminace (z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry, ...) je v pracovněprávních vztazích výslovně zakázána.“* [Zákoník práce 1965]

Dále je také zakázáno takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.

#### **1.3.1 Diskriminace před vstupem do zaměstnání**

Velice často se také můžeme s diskriminací setkat již před samotným vstupem do zaměstnání. Jde především o nabídky zaměstnání, kdy někteří

zaměstnavatelé nabízejí určitá pracovní místa pouze mužům a jiná naopak pouze ženám. Jde tak často o skrytou diskriminaci žen mladých nebo naopak starších či žen s dětmi. Tyto situace jsou zřejmé zejména ze zveřejněných inzerátů. Ženám jsou nabízeny pracovní pozice s nižší rozhodovací pravomocí. Při hledání nabídek práce tak můžeme narazit například na inzeráty v tomto znění:

*„Hledáme: ředitele; vedoucího; asistentku; sekretářku; ...“* nebo také *„mladé muže ve věku do 30 let; mladé ženy do 30 let; bezdětné ženy nebo muže bez závazku“*.

Naopak existují také inzeráty, které v žádném případě nemají diskriminační podtext a těmi jsou například: *„Pro divadelní roli Julie hledáme mladou ženu ve věku do 30 let.“* [Huňková 2005]

### **Přijímací pohovory**

Také se můžeme s diskriminací setkat při pracovních pohovorech, kdy jsou zájemcům o pracovní pozici pokládány velmi citlivé otázky, které mohou mít zásadní vliv na rozhodování o získání pracovního místa, o něž se daný jednotlivec uchází. U žen se zaměstnavatel často nezajímá o dosažené vzdělání, odbornou kvalifikaci nebo pracovní praxi, ale jsou zaujati především na jejich věk, počet dětí a věk dětí, rodinný stav a plány v soukromém životě. Při přijímacích pohovorech by tak v žádném případě neměly padat otázky tohoto typu:

*„Máte v plánu založit rodinu?“, „Jste vdaná?“, „Máte děti?“,* apod.

Tyto otázky jsou od zaměstnavatele doslova nezákonné, ovšem existují také výjimky, kdy žena požaduje přestávky na kojení nebo kratší pracovní dobu. Tyto podmínky jsou vyloženy přímo v zákonech. [Huňková 2005]

Ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti:

*„Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace. Dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.“ [Zákon o zaměstnanosti 2004]*

### **1.3.2 Diskriminace v zaměstnání**

Velice často můžeme slyšet názor, že ženy jsou v pracovních pozicích oproti mužům znevýhodňovány. To se týká především platového ohodnocení, pocit menší autority nebo také menší podpory ze strany zaměstnavatele v oblasti vzdělávání či pracovním postupu. Často také mají ženy pocit, že jsou terčem výsměchu a chování, které snižuje jejich důstojnost. Zákon však definuje různé příklady diskriminace, jako je například rozdíl v platech žen a mužů na identické pracovní pozici nebo třeba také rozdíl v rozdělování tzv. bonusů, kterým jsou služební auto, mobilní telefon apod.

### **Nerovnost z platového hlediska**

Hlavním problémem nerovnosti se zdají být především platové rozdíly. Musím proto zmínit především zákon o mzdě a zákony o platech, které navazují přímo na zákoník práce.



Zákon č. 1/1992 Sb.:

*„Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“ [Zákon o mzdě 1992]*

Pokud tedy nemá zaměstnavatel objektivní odůvodnění pro odchylný postup v odměňování, jedná se o diskriminaci. Všeobecně známo je postavení žen na trhu práce spojováno zejména s nižšími mzdami, nižší účastí na řízení a rozhodování, také pak s nižší prestiží a vyšším ohrožením dosavadní pozice a vyšší nezaměstnaností. Ženy také neprávem nesou velice negativní důsledky péče o rodinu a děti. Aby však bylo možné přesné porovnávání platů na pozicích, které nejsou zcela stejné, je potřeba mít detailně propracovaná srovnávací kritéria. Jednotlivé případy, kdy jde o identickou či velmi podobnou pracovní pozici, za kterou je žena placena méně než její mužští kolegové, se však můžou řešit ihned, neboť právní řád v tomto případě hovoří zcela jasnou řečí. [Huňková 2005]

### **1.3.3 Rovné příležitosti**

Z mnoha různých výzkumů týkajících se tohoto problému můžeme zjistit, že stejné příležitosti a rovnost zacházení s nimi by se měla týkat jak mužů, tak žen, a to v každém zaměstnání, neboť výsledky jasně dokazují, že vedou k pozitivním jevům na pracovišti. Shrňme si je tedy v několika následujících bodech:

- pružnější organizace práce
- spokojenost zaměstnanců

- výkon, motivace a loajalita k podniku
- lepší rovnováha mezi pracovním a rodinným životem – zmírňuje vypětí
- změna v kultuře organizace
- změna ve vnímání schopností, hodnot a rolí žen
- dodání přidané hodnoty lepší image pro firmy směrem k veřejnosti  
[Rovné příležitosti 2004]

Lipovetsky ve své knize zastává tento názor:

*„Čím více žen získá diplom, tím příznivěji se stavějí k ženské profesní aktivitě a tím více pracují.“* [Lipovetsky 1997]

#### **1.4 Feminismus**

Pojmem feminismus rozumíme společenské hnutí a ideologii, která je spojená s bojem žen za rovnoprávnost. Cílem je odstranění předsudků vůči ženám a převládajících úloh muže v hospodářství, společnosti a rodině. Zde je nejčastěji používaný pojem patriarchát, který značí vyšší postavení mužů proti ženám. [Tomáš Novák 2001]

Jelikož si ženy v dnešní době velmi dobře uvědomují svá práva a výhody vybojované již v minulosti, snaží se o ně pečovat, dodržovat je a nadále je také rozšiřovat. Jde tedy především o odstranění všech forem diskriminace založených na pohlaví.

#### **1.5 Rozdíly v postavení žen a mužů v zaměstnání**

V této kapitole se zaměřím na bariéry, které znesnadňují vstup ženám na trh práce, případně jejich kariérní vzestup. Vysvětleny zde budou pojmy jako segregace na trhu práce, skleněný strop či tokenismus, který je pro moji práci stěžejní.

### **1.5.1 Segregace na trhu práce**

Tímto pojmem označujeme, jaká je koncentrace mužů a žen v jednotlivých zaměstnáních. Nejjednodušším způsobem měření pracovní segregace podle pohlaví je pohled na procentuální zastoupení zaměstnanců obou pohlaví v určitých zaměstnáních. Všeobecně je známé, že muži jsou soustředěni zejména v kvalifikovaných a odborných dělnických oborech, kdežto ženy se orientují především na školství, úřednická zaměstnání a služby. Právě přetrvávající vysoká koncentrace žen ve skupinách pracujících s nižšími mzdami je jednou z podstatných příčin existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Pracovní segregace může být také velmi ovlivněna věkem, pohlavím či dosaženým vzděláním. [Kariéra, rodina, rovné příležitosti 2006]

Můžeme také rozlišit segregaci horizontální a vertikální. Segregace horizontální souvisí se s příslušností mužů a žen v různých oblastech, sektorech i povoláních. Naopak vertikální segregace se vztahuje ke koncentraci mužů a žen na různých úrovních organizačních hierarchií. Horizontální segregací se rozumí stav, kdy ženy převažují nad muži v některých odvětvích národního hospodářství. Vertikální segregací se označuje stav, kdy je počet mužů na vyšších pozicích na pracovním trhu stoupající. [Křížková, Pavlica 2004]

Jedním z velice typických příkladů je textilní průmysl, kde pracují ženy především na nižších pozicích. Ve vyšším managementu nejsou ženy naopak zastoupeny vůbec, nebo ve velmi omezené míře. Ve středním managementu se objevují také velmi málo, a když, tak většinou na pozicích účetních nebo personálních. [Rovné příležitosti 2004]

### **1.5.2 Bariéry zabraňující kariérnímu vzestupu žen**

Co se týká problémů na pracovišti, můžou samozřejmě postihovat ženu či muže, a to také v jakémkoliv zaměstnání. Avšak tento problém se týká

především žen, které pomýšlejí na kvalitní a úspěšnou profesní kariéru. S tím souvisejí zejména předsudky, které vznikaly ve společnostech dřívějších. I přes zákony, které vymezují genderovou rovnost, existuje spousta předsudků, které jsou jakousi brzdou v jejich kariérním růstu.

### 1.5.3 Skleněný strop – neboli neviditelná bariéra

Pojem „skleněný strop“ je nám známý od roku 1984. Je to jakási bariéra, která brání ženám v jejich kariérním růstu, zabraňuje jim v postupu na vyšší pozice, jak v kariéře profesní, tak i politické. Zabraňuje jim dostat se na taková místa, která odpovídají jejich vzdělání a schopnostem.[Gender – rovné příležitosti 2002] Šnýdrová definovala tento problém takto:

*„V souvislosti s omezenými možnostmi žen v kariérním postupu se používá pojmu skleněný strop. Označují se tím neviditelné či neformální bariéry, které zabraňují ženám v postupu na vyšší pozice.“* [Šnýdrová 2006]

Můžeme také rozlišit různé typy překážek, které mohou v různých kombinacích vytvářet „skleněný strop“. Tyto překážky byly definovány roku 2004 Křížkovou a Pavlicou:

- **Společenské bariéry** – vztahují se k takovým příležitostem, které se týkají přístupu ke vzdělání a zaměstnání, zahrnují také celkovou genderovou strukturu společnosti a genderové stereotypy. Co se týká přirozených rozdílů mezi muži a ženami, existuje fakt, že pracovní prostředí je lepší pro role mužské. U mužů je očekávána větší dravost, motivace a lepší soustředěnost na práci. Od žen je očekávána především péče o rodinu, a ačkoliv se pohled na tento problém v posledních letech dosti změnil, je tato povinnost stále přičítána zejména matce.

- **Informační bariéry** – tyto bariéry jsou podmíněny především nedostatečnou informovaností o zastoupení žen na vyšších pozicích a ve společnosti vůbec. Toto však vede k velice mylným domněnkám o stavu bez problémů a také často k odrazování žen, které aspirují na vyšší pracovní pozice.
- **Bariéra odlišnosti** – tato bariéra znamená stav, kdy si manažeři většinou vybírají takové zájemce, kteří jim jsou velice podobní a příliš se od nich neliší. Často se tak stává, že jestliže na vyšších postech figurují muži, vyberou si opět jenom muže.
- **Genderové rozdělení pracovního trhu** – zde jde o ženy, které se objevují na řídicích pozicích, avšak je to zejména ve feminizovaných, méně prestižních nebo finančně výhodných oborech.
- **Existence tzv. old-boysnetworks** – toto jsou jakési sítě neformálních vztahů, které jsou vytvářeny mezi muži jak pracovními, tak také mimopracovními aktivitami. Mezi jejich společné zájmy patří například sport, a do těchto aktivit bývá často pro ženu těžké zapadnout.
- **Sexuální obtěžování** – je jednou z dalších možných komplikací, a ačkoliv je pracovní prostředí často považováno za sexuálně neutrální, ve skutečnosti je to přesně naopak. Toto jednání vyvolává jistý neklid, ponížení a může vést až ke zdravotním problémům.
- **Nedostatky v antidiskriminačních zákonech** – jde o taková legislativní opatření, která zakazují diskriminaci, jsou velmi často formulována nepřesně a nejednoznačně a také nedisponují účinnými sankcemi. [Křížková, Pavlica 2004]

Opačným případem k pojmu skleněný strop se hovoří také o „skleněném útesu“. Jde o stav, kdy je žena dosažena až do samotného čela určité firmy, avšak až v případě, kdy se firmě nedaří a její akcie klesají.

### 1.5.4 Mobbing

Tento pojem nám označuje situaci, kdy je určitý jedinec záměrně psychicky terorizován v zaměstnání, obtěžován nevhodnými řečmi, napadán apod. Může probít formou jak písemnou, tak ústní, a to formou výhrůžek, pohledů, gest, narážek či dokonce ukládáním nesmyslných a nemožných úkolů. [Němcová 2006]

Zjednodušeně tedy můžeme říct, že jde o situaci – Všichni proti jednomu/jedné.

### 1.6 Tokenismus

Pojmem tokenismus nelze do češtiny jasně přeložit, ovšem můžeme říci, že token znamená v překladu z angličtiny symbol či znamení, a proto tedy lze říci, že takový člověk je jakýmsi symbolem určité skupiny. Tokenismus formulovala v roce 1977 zakladatelka tohoto fenoménu Rosabeth Moss Kanterová. Tento pojem tedy označuje situaci, kdy je zástupce určité skupiny – pohlaví, národnost, rasa – v určitém společenství (organizace, pracovní skupina) jediný nebo početně vzácný. Bývá pro něj typické, že k sobě často váže veškerou pozornost a je vnímán na základě stereotypů. Je to tedy genderová teorie, koncept, vysvětlení situace a chování odlišných jedinců ve většinových skupinách a menšin (etnických, rasových, genderových) ve většinových společnostech. [Brokl 2014]

Různí autoři, kteří se zabývají tímto tématem, popisují základní jevy, které se váží k pozici tokenů a jejich vnímání v organizacích a pracovních skupinách:

- **Pozornost** – lidé, kteří se ocitají v pozicích tokenů, přitahují často velkou pozornost, která je způsobena vlastní jedinečností

a výjimečností ve skupině. Nejčastějším případem je pozornost mužů k ženám v případech vyššího managementu.

- **Kontrast** – jde o rozdíly mezi zástupci většinové skupiny a tokeny. Projevuje se to zejména přehlížením vlastností, které však token s příslušníky většinové skupiny sdílí (znalosti, kvalifikace) a zdůrazňováním jeho či její odlišnosti (nezájem o kariéru, nízká autorita,...). Token tak nebývá vnímán jako jedinečná osobnost, ale jako ztělesnění vlastnosti skupiny, kterou v očích většiny reprezentuje.
- **Tlak na výkon** – jak již bylo řečeno, často se v pozicích tokenů ocitají ženy, a proto přitahují pozornost a jsou tak hodnoceny podle stereotypizovaných ženských charakteristik, kvůli tomu je jejich výkon předmětem vyšší kontroly a zároveň nedůvěry. Ženy pak často pociťují jako nutnost pracovat více a být lepší než muži na jejich pracovištích.
- **Asimilace** – často nastává situace, kdy se token snaží okolí dokázat, že jejich pohled a názor není správný, avšak tím na sebe poutá větší pozornost. Z toho vyplývá, že je pro ně nejjednodušší o ničem nepolemizovat a raději se přizpůsobit stereotypům, podle kterých jsou vnímány. Ovšem tím tyto stereotypy sami udržují a reprodukují. [Křížková, Pavlica 2004]

Z výše uvedených vlastností můžeme tedy usoudit, že ať se ženy ve svém chování a jednání zachovají jakkoliv, vždy to bude pro většinovou skupinu mužů špatné a nesprávné. Dále můžeme také u žen pozorovat projevující se stres a neustálou nejistotu ve svém jednání. Tvrdý autoritativní zákrok ze strany ženy budou muži vždy považovat za moc přehnaný, naopak měkký zákrok jako ženský.

### 1.6.1 Strategie tokenů

Jednou z často používaných strategií tokenů je jakési „přizpůsobení se“. Tedy přijmout charakteristiky, které jim jsou většinou přisuzovány a snažit se je využít ve svůj vlastní prospěch. Například ženy, které pracují v mužském kolektivu, často velmi rychle pochopí nejistotu své pozice a možnosti postupu v kariéře. Jejich strategie spočívá v omezení kontaktů, vztahů a spolupráce s ostatními ženami, a tím tak dokazují svojí nezávislost. S běžnými ženami nechtějí být ztotožňovány a snaží se od nich izolovat jako od neperspektivní skupiny. S ženami, které mají podobné ambice, se ani nesnaží spolupracovat, neboť se navzájem vnímají jako velká konkurence. Díky vstupu mužů, kteří do vztahu přinášejí svou nadřazenost a neohroženost, získává žena více prostoru na seberealizaci a klid. [Křížková, Pavlica 2004]

### 1.6.2 Osobní vztahy

Velký vliv na rozvoj kariéry žen a mužů v organizacích mají také neformální vztahy. Jde tedy o navazování přátelství mezi muži a ženami na pracovištích a prohlubování tak osobních vztahů. Tyto sítě se v průběhu mění a pro osoby postupující na vyšší pozice můžou mít tyto faktory velký vliv na budoucí úspěch a kariéru. Dalším důležitým faktorem pro tyto vztahy jsou různé účasti na společenských akcích konajících se při různých příležitostech, jako jsou narozeniny, výročí apod. Díky účastem na těchto příležitostech se zvyšuje šance na kariérní vzestup a oblíbenost u kolegů. [Křížková, Pavlica 2004]

*„Ženy často deklarují neochotu nebo nedostatek času stýkat se se spolupracovníky mimo výkon práce nebo jednoduše nesdílejí s muži stejný mimopracovní zájem, kterým často bývá například určitý druh sportu.“*

[Křížková 2003]



## **1.7 Shrnutí dosavadního stavu poznání**

Jako velmi důležité a zásadní považuji vysvětlení základních pojmů, které se dané problematiky týkají, a to především za pomoci různých monografií, článků či časopisů zabývajících se danou tematikou, obecně témata genderu, konkrétněji tokenismu. Lze tedy říci, že z již dříve uskutečněných výzkumů vyšlo najevo, že do pracovní skupiny se v pozici tokenů zařazují lépe muži než ženy, a často se stává, že naopak tuto skutečnost využívají ve svůj vlastní prospěch. Negativní zkušenosti mužů nejsou až tak časté, jako je tomu u žen.

## **2 POSTUP A VÝZKUMNÉ METODY**

V této části mé práce seznámím čtenáře s cíli výzkumu, výzkumnými otázkami, dále pak také s metodami a postupy výzkumu.

Jelikož až při vstupu do terénu došlo k úplnému upřesnění složení pracovních skupin, kde se nenachází vždy jen jeden jedinec opačného pohlaví, došlo k úplnému upřesnění cílů a metod výzkumu.

### **2.1 Cíle výzkumu**

Cílem mého výzkumu je zjistit, jak fungují smíšené skupiny skládající se z mužů a žen, kde je vždy jedno z pohlaví v menšině. Především tedy z pohledu osobních vztahů a vzájemného chování. Samozřejmě bude důležité také zjistit, jaký vliv má toto složení na výkon pracovní skupiny. Zjednodušeně se dá tedy říci, že chci zkoumat, zda se do kolektivu lépe začleňují muži či ženy, což je hlavní cíl této studie.

Dalším z cílů je zjistit, zda na pracovištích převládá klidná a přátelská atmosféra nebo naopak zde vznikají různá nepřátelství, nevhodné chování a

různé neetické problémy. S tím také nastává otázka méněcennosti a tedy problém, jestli se zde jedno z pohlaví cítí podřazené druhému či naopak. Cílem bude také zjistit, jaké jsou vztahy tokenů mezi sebou, zda komunikují více spolu nebo naopak se svými protějšky.

## **2.2 Výzkumné otázky**

Pro tento výzkum byly zvoleny následující výzkumné otázky, které by měly posloužit k dosažení cíle výzkumu:

1. Cítí se jedno z pohlaví méněcennější vůči pohlaví druhému, nebo se naopak cítí ve výhodnější pozici?
2. Vznikají na pracovištích různé problémy a konflikty či spíše přátelské vztahy?
3. Je výkon pracovní skupiny ovlivněn tím, že se zde setkávají jak muži, tak ženy?

## **2.3 Cílová skupina**

Cílovou skupinou, kterou jsem se rozhodla zkoumat, jsou muži a ženy, kteří zastávají na svých pracovištích pozici tokenů – tedy těch, kteří jsou v menšině.

### **2.3.1 Rozhovory – předvýzkum**

K rozhovorům jsem si vybrala vždy jednoho z tokenů na pracovišti, abych mohla později podle zjištěných poznatků vytvořit dotazník. Myslím si, že ke zjištění informací, jak funguje pracovní skupina, je nutné znát pocity právě té „bílě vrány“ z osobního hlediska, rozhodla jsem se pro tuto metodu. Přece jen výzkumník dokáže lépe určit vztah k zaměstnání podle chování a

jednání během rozhovoru. Jelikož mám na každém pracovišti alespoň jednoho známého, nebyl problém se sháněním respondentů.

### 2.3.1.1 Vzorek

V této kapitole nabízím tabulku se vzorkem čtyř respondentů a jejich základními identifikačními údaji. Vzorkem byl vždy jedinec ze skupiny tokenů na každém ze zkoumaných pracovišť.

**Tabulka č. 1 – Vzorek respondentů pro rozhovory**

Pracoviště	Pohlaví	Jméno	Věk	Pozice
P1	Žena	Jana	47	Manipulantka
P2	Muž	Jan	27	Údržbář
P3	Žena	Monika	30	Kontrolorka
P4	Muž	David	23	Údržbář

**Zdroj: Autorka**

### 2.3.2 Dotazník

Dotazník byl vytvořen na základě již zjištěných poznatků z rozhovorů. Poté byl rozdán ve fabrikách cca šedesáti respondentům, vždy jednomu z pohlaví, které je zde v menšině. Také jsem především zdůraznila anonymitu, aby se respondenti nesnažili odpovídat nepravdivě a zkresleně. Po doručení všech dotazníků jsem se rozhodla k následujícímu porovnávání:

1. Nejprve dojde k porovnávání skupin podobného složení, tedy:
  - Muži – tokeni x muži – tokeni; ženy – tokeni x ženy – tokeni
2. Následně pak dojde k nejdůležitějšímu, a to vzájemné porovnávání mužů a žen. Tato analýza a srovnání by mi mělo nejvíce pomoci dojít k určeným cílům výzkumu.

## **2.4 Metody výzkumu**

Pro výzkum k mé bakalářské práci jsem podle předběžného ohledání pracovišť zvolila smíšenou metodu. Nejprve rozhovory, které měly být jakýmsi předvýzkumem, který by mi měl určit další směr – konkrétně formu dotazníků a dalšího postupu.

Rozhovor měl polostrukturovaný charakter, neboť jsem chtěla v případě různých situací reagovat na vzniklé situace. Přišlo mi důležité setkat se s respondenty v klidné situaci, a proto jsem si schůzky domlouvala po skončení pracovní doby, kdy mají relativně „chladnou hlavu“ a klid od práce. Důležitý zde byl také osobní kontakt, neboť jsem na respondentech mohla pozorovat, které otázky jim mohou být nepříjemné a které naopak, a zároveň pozorovat jejich chování při odpovídání.

Rozhovory jsem nahrávala na mobilní telefon, poté přesunula do notebooku a pomocí různých programů přepisovala. Následně jsem je pro svoje potřeby kódovala, abych mohla výsledky zhodnotit a také lépe a snadněji vytvořit dotazník.

Dotazník obsahoval celkem dvacet dva otázek, z čehož bylo pět zaměřeno na identifikační údaje, aby mohlo později dojít k porovnávání výsledků, zejména mezi muži a ženami, ale také na základě věku či firmy, ve které jsou zaměstnaní. Nejprve jsem si data z dotazníků zapsala do MS Excel, a poté jsem je následně nahrála do programu SPSS, abych mohla lépe analyzovat výsledky a především porovnávat, jak odpovídali muži a ženy a jaké diference zde vznikaly.

## **3 PRACOVIŠTĚ A ANALÝZY VÝSLEDKŮ**

V této kapitole popíši pracoviště, v nichž byl výzkum proveden. Zejména nastíním historii a zaměření a poté také konkrétně to, jak pracoviště

vypadá z pohledu rozdělení práce mezi muže a ženy a také jak často a kde se zde obě pohlaví setkávají. Tato část byla zformulována z poznatků, které jsem zjistila od zaměstnanců těchto firem. Následně se zaměřím na analýzu již zjištěných informací, nejprve zanalyzuji rozhovory, následně pak dotazníky.

### **3.1 Popisy pracovišť**

V této části práce popíši firmy, ve kterých byl výzkum proveden. O každé z nich se dozvíme, jakou má historii, na jakou oblast a jaké výrobky se zaměřuje, a nakonec také jak přesně probíhá práce, co mají v popisu práce muži a co ženy a jak je jejich práce kvalifikovaná. Samozřejmě zmíním i poměr mužů a žen v jednotlivých fabrikách, konkrétně na dílnách, kde je využívána zejména manuální práce.

#### **3.1.1 WIKOV (P1)**

##### **Historie**

Počátek této firmy nalezneme již v roce 1878, kdy se v Prostějově začali vyrábět jednoduché zemědělské stroje a nářadí, následuje spojení s firmou Kovařík a tím vzniká i nový název Wikov, který již v této době zaměstnává více než 2000 zaměstnanců, a k výrobě jsou přidány například pluh, parní lokomobily, motory či generátory a později také automobily na zakázku. Za zakladatele této fabriky je považován František Wichterle, který je také známý jako dědeček vynálezce gelových očních kontaktních Otty Wichterleho. Historie této firmy je tak velmi zajímavá. [WikovIndustry.a.s. 2015]

##### **Zaměření**

Fabrika Wikov, která se zabývá výrobou mechanických převodových zařízení a také větrnými elektrárnami, od výroby součástek a dílů až po výstavbu a servis. Jedná se zde především o manuální práci zaměřenou na

obor strojírenství a především kvůli těžkým a náročným strojům zde převažuje počet mužů nad počtem žen. [WikovIndustry.a.s. 2015]

### **Popis pracoviště**

Práce mužů není o moc kvalifikovanější než práce žen, které zde vykonávají především práce méně náročné na fyzickou zdatnost jedince, jako je například obsluha vysokozdvizného jeřábu, vydávání nástrojů a podobně. Finanční hodnocení je však velmi podobné jak u mužů, tak u žen. Ženy nejsou však zastoupeny pouze v podřadných pracích, najde se zde i žena, která vykonává velmi důležitou práci, a to plánování výroby. Jinak je zde poměr žen a mužů cca patnáct žen ku dvěma stům mužů, a díky tomuto jsou pro výzkum důležité ženy, jelikož jsou v této skupině ve velké menšině a tím pádem jsou na daném pracovišti tokeny.

### **3.1.2 VEBA (P2)**

#### **Historie**

Dalším pracovištěm, na kterém proběhne výzkum je VEBA, konkrétně tkalcovna. Historie této textilky, zabývající se především africkými brokáty, sahá až do 13. století, avšak dnešní podoba VEBY vznikla současně s rozvojem průmyslové výroby v 19. století. [VEBA, textilní závody a.s. 2015]

#### **Zaměření**

V současné době je jednou z pěti největších textilek v České republice a celkově patří i k největším v evropském kontextu. VEBA se zabývá výrobou bavlněných tkanin a zaměřuje se na produkci oděvního a domácího sortimentu. Využívají se zde nejmodernější textilní technologie a export míří především do Afriky a Evropy. [VEBA, textilní závody a.s. 2015]

## **Popis pracoviště**

Celkově zaměstnává v současné době kolem 1500 zaměstnanců, proto je zde nepřetržitý provoz. Muži i ženy zde mají denní a noční směny. Na pracovišti tkalcovny převažuje počet žen, muži jsou zde tedy v menšině, a v tomto případě jsou pro výzkum důležitější než ženy. V tomto případě nelze říci, že je práce jedno z pohlaví více kvalifikovaná, jelikož práce žen je závislá na práci mužů. Práce mužů je na postech seřizovačů a opravářů, kteří se starají o to, aby nevznikaly vady, zátahy a praskání osnovy, která je závislá na dezénu. Když je hotový kus, práce mužů spočívá v tom, že mění dezén a připravují nový válec. Dále je pak náplní jejich práce přísuk. Každý z mužů si zde projde všemi stanicemi a poté se rozhoduje o jeho budoucím stanovišti. Ženy pracují na stavech a jejich další povinnost je hlídat kvalitu. Poměr žen a mužů je zde asi padesát ku sedmnácti.

### **3.1.3 PROMAREHA (P3)**

#### **Historie**

Historie firmy sahá až do roku 1990, kdy byla založena, v následujícím roce zde bylo vyrobeno první elektricky polohovatelné lůžko v postkomunistické Evropě. V dalších letech se vývoj posouval společně s technikou a v dnešní době je firma schopna vyhovět téměř jakémukoliv požadavku, týkajícího se pečovatelského či nemocničního oboru. [PROMA REHA, s.r.o. 2015]

#### **Zaměření**

Společnost PROMA REHA se zabývá výrobou kvalitního zdravotnického vybavení a nábytku. Působí nejen v České republice, ale také v několika zemích Evropské unie, v bývalých státech Sovětského svazu a na Blízkém východě. Hlavními produkty jsou především lůžka intenzivní péče,

nemocniční a speciální lůžka, lůžka pro děti a novorozence. Dále také noční stolky, transportní vozíky, vyšetřovací lehátka, křesla pro kardiaky a mnoho dalších. Již při vývoji probíhá spolupráce s lékařským personálem, a díky tomu výrobky splňují náročné požadavky moderní medicíny a především usnadňují každodenní práci jak personálu, tak pacientům. Nyní firma zaměstnává okolo 170 zaměstnanců. [PROMA REHA, s.r.o. 2015]

### **Popis pracoviště**

Pro výzkum byla vybrána pobočka v Meziměstí u Broumova, kde se nacházejí jak kanceláře, kde probíhá samotný vývoj, konstrukce a návrhy, tak také dílny, kde jsou produkty vyráběny a zpracovávány. Zde se nachází ve většině muži, kteří pracují v řezárně a na svařovně, na lakovně pracují jak ženy, tak muži. Práce žen zde spočívá ve vyndávání z pecí. Dále práce na postelích a stolicích pokračuje na montáži, kde také pracují obě pohlaví. Muži montují především postele a větší předměty, ženy se zaměřují na stolky, doplňky a zábrany. Nelze tedy říci, že je práce jednoho z pohlaví kvalifikovanější, protože zastávají velice podobnou a stejně významnou práci. Je zde společná jídelna, kde se zaměstnanci scházejí k obědům. Poměr mužů a žen je zde zhruba sedmdesát ku čtrnácti.

### **3.1.4 MICROTHERM (P4)**

#### **Historie**

Firma Microtherm je dceřinou společností německé firmy MicrothermGmbH, která byla založena roku 1965 v Pforzheimu a je jedním z jejich devíti výrobních závodů. Vznik této firmy se datuje do roku 2002, kdy majetkovým vstupem MicrothermuGmbH došlo k vyčlenění a přejmenování divize regulační techniky z původní firmy Kovopol a.s. na Microtherm CZ. Roku 2005 byl převeden zbylý majetkový podíl mezi původními majiteli. [Microtherm CZ 2015]



## **Zaměření**

Pro své zákazníky nabízí kompletní výrobní a prodejní sortiment celé nadnárodní skupiny v oblasti teplotní a proudové ochrany a regulace. Na základě strategie obsluhuje firma trhy střední a východní Evropy. Zbytek světa je obsluhován mateřskou společností a dalšími regionálními představiteli. Tato firma je dodavatelem komponentů tepelných ochranných pro elektrospotřebiče. Za posledních deset let bylo prodáno zhruba osmdesát milionů výrobků, které nacházejí uplatnění například v domácích a průmyslových elektromotorech a transformátorech, v lékařské a wellness technice, v bílé a domácí technice a v mnoha dalších. Nabídka termostatů je velmi široká, nabízejí vestavné, pokojové a kapilární a jako doplněk také ochranné tepelné spínače. [Microtherm CZ 2015]

## **Popis pracoviště**

Zaměstnanci zde pracují na dvě směny, tedy ranní a odpolední. Náplní práce mužů je seřizování, oprava, údržba a obsluha strojů. Ženy zde pracují manuálně s velmi malými součástkami, a tudíž jsou zde vhodné jejich šikovné a citlivé ruce. Nelze tedy říci, či práce je více kvalifikovaná, neboť ženy jsou závislé na práci a pomoci mužů s obsluhou různých strojů a stavů. Na dílnách je poměr žen a mužů asi šedesát žen ku třinácti mužům. Obě z pohlaví se zde potkávají jak na dílnách, tak také v jídelně a společenské místnosti. Je zde velká pestrost ve věku, pracují zde jak mladé slečny okolo dvaceti let, tak také starší paní již v důchodcovském věku.

### **3.2 Analýza rozhovorů**

V této části se pokusím stručně shrnout informace, které jsem se dozvěděla na základě rozhovorů. Budu zde porovnávat, jak odpovídali muži a jak ženy a jestli se v odpovědích a názorech nějak výrazně lišili. Nejprve

přikládám popis jednotlivých rozhovorů, kdy a kde probíhaly, a také jak respondenti reagovali a jak odpovídali.

### **Rozhovor č. 1 – paní Jana**

- Datum: 20. 3. 2015
- Prostředí: klidná malá kavárna
- Popis rozhovoru: Paní Jana byla první z mých respondentů, a tudíž se rozhovor nesl více v duchu jakéhosi oťukávání, jak rozhovory vést co nejlépe. Respondentka nevykazovala známky nervozity, odpovídala klidně, avšak ne zrovna rozvinutě. Z rozhovoru jsem se dozvěděla vše, co jsem potřebovala, avšak nic navíc.

### **Rozhovor č. 2 – pan Jan**

- Datum: 22. 3. 2015
- Prostředí: klidná malá kavárna
- Popis rozhovoru: Respondent č. 2 byl ve všech ohledech více vstřícný než první respondentka. Sám své odpovědi více rozvíjel a snažil se mi poskytnout co nejvíce informací. I když si chvílemi nebyl jistý, zda by na některé otázky měl vůbec odpovídat, vždy odpověděl. Rozhovor probíhal ve výborné atmosféře, kdy jsme se s respondentem častokrát i společně zasmáli.

### **Rozhovor č. 3 – paní Monika**

- Datum: 26. 3. 2015
- Prostředí: byt respondentky
- Popis rozhovoru: V pořadí třetí respondentka se mi jevila ve velmi dobrém světle. Na mé otázky se snažila odpovídat tak, aby mi k dané problematice řekla co nejvíce a tím mi co nejvíce pomohla. Byla velmi

milá a vstřícná a vůbec neměla trému ani z nahrávaného rozhovoru. Jednou byl rozhovor narušen jejím dítětem, ale jinak se odehrál úplně v poklidu.

#### **Rozhovor č. 4 – pan David**

- Datum: 27. 3. 2015
- Prostředí: malá restaurace
- Popis rozhovoru: Jelikož poslední respondent byl mým spolužákem na základní škole, dobře se známe, byl rozhovor veden více uvolněně. Jak z mé strany, tak ze strany respondenta jsem cítila více klidu a upřímnosti. Respondent odpovídal velmi otevřeně a troufám si říci i pravdivě, neboť nevykazoval žádné známky, které by naznačovaly lhaní, přetvářku nebo něco podobného. Myslím, že tento rozhovor mi dal nejvíce a opravdu jsem se z něj hodně dozvěděla.

Nejprve je potřeba zmínit, jak dlouho jsou již moji respondenti zaměstnanci jednotlivých fabrik. Samozřejmě i tato skutečnost může mít vliv na pozici v kolektivu, to znamená, jak se k němu kolegové chovají a jak je celou skupinou vnímán. Tak tedy respondentka, kterou jsem vyzpovídala jako první, je zaměstnankyní firmy již dvacet šest let, a tudíž je i na odpovědích znát, že na pracovišti má své místo jisté a jak je vidět i přirozený respekt ji nechybí. Druhou ženou, kterou jsem vyzpovídala je paní Monika, která je ve fabrice zaměstnaná tři roky. Ačkoliv to není zrovna dlouhá doba, taky má na pracovišti už jistě svůj post, ačkoliv se samozřejmě ve svém mladém věku stává občas terčem vtípků a posměšků od svých kolegů. Co se týká mužských respondentů, oba dva dotázaní jsou na svých pracovních pozicích zaměstnaní dva roky. I u nich je zřejmé, že si již zvykli na práci i na kolektiv.

### **3.2.1 První pocity při nástupu do zaměstnání**

Jak je z odpovědí patrné, ženy byly před nástupem do zaměstnání více nervózní, prožívaly pocity strachu a měly velké obavy z přijetí od svých budoucích kolegů. Obě ovšem tvrdí, že do dnešní doby si již zvykly, kolektiv je celkem dobře mezi sebe přijal, avšak nebylo to pro ně vůbec jednoduché. Jedna z dotázaných dokonce tvrdí, že s jedním svým mužským kolegou se do dnešního dne nedokáže snést. Muži, na rozdíl od těchto žen, byli před svým prvním nástupem v úplném klidu, jeden z nich k tomu měl pádný důvod, neboť zde pracoval již při svých studiích, kdy sem docházel na brigádu, a tudíž prostředí i své kolegy a kolegyně dobře znal. I druhý z respondentů však tvrdí, že sice měl strach, ale ten při nástupu ihned opadl, neboť se k němu ženy chovaly velmi hezky a snažily se mu pomoci, aby rychle zapadnul a rychle si zvyknul. Zde jsem se utvrdila ve svém názoru, že jsou muži více flegmatictí, než ženy zejména v tom, že se před tak důležitou situací, jako je nástup do zaměstnání, téměř nestresovali, neměli obavy a šli do toho s tím, že to prostě nějak dopadne. Ženy jsou v tomto ohledu více obezřetné, vědí, že spousta lidí dá na první dojem, a proto se snaží ze sebe udělat to nejlepší, například i za cenu přetvářky.

### **3.2.2 Začlenění se do kolektivu a problémy na pracovišti**

Co se týká začlenění se do kolektivu, zde je výrazně patrný rozdíl. Zatímco muži tvrdí, že se jim velmi dobře a rychle podařilo zvyknout si, ženy jsou na tom opačně. Často se setkávají s naschvály, jak od svých kolegů, tak od svých kolegyně. Obě dvě respondentky řekly, že začlenit se do kolektivu jim pomohly jejich známé, ať už známé z dřívějších dob, tak ze zaměstnání. Muži si s touto situací poradili na rozdíl od žen sami, nikdo jim nepomáhal, a tudíž celou zodpovědnost měli pouze na sobě. Na otázku, která se týká povyšování od kolegů opačného pohlaví, mi všichni respondenti odpověděli,

že se s tímto problémem setkali, ale je zde vidět patrný rozdíl v tom, jak to každý jedinec pojmul a poradil si s tím. Jeden z nich odpověděl, že se s nadřazeným chováním od svých kolegyň setkal ze začátku mockrát, ale nikdy to nebral jako něco špatného, spíše naopak, věděl, že to kolegyně nemyslí špatně. Jelikož zde pracují mnohem déle, chtěly mu pouze poradit a pomoci, a tudíž na ně nikdy za toto chování nebyl naštvaný. I druhý z mužů mi řekl, že má na pracovišti kolegyně, které se k němu chovají nadřazeně. Avšak zde jde o takové ženy, které jsou zde neoblíbené a lidé je zde nemají rádi, a proto je spíše ignorují a jejich řeči neřeší. Ženy – respondentky se s tímto chováním také setkávají a jak je vidět, většinou se svému protějšku tváří v tvář nepostaví, spíše buď sklopí hlavu, nebo nechávají tento problém řešit své nadřízené. S tímto problémem mohou vznikat i další problémy. Zeptala jsem se proto, jestli se respondenti s nějakými problémy na pracovišti setkali. Jeden z nich se s ním setkal pouze jednou a zpětně ho to velmi mrzí, protože ho vlastně zavinil on, ale ne naschvál. Kolegyně si to však nenechala vymluvit a byla naštvaná. Jedna z respondentek tvrdí, že problémy zde jsou, ale většinou pouze v pracovní rovině, nic vážnějšího. Když se však stane nějaký větší problém, často se musí řešit s vyšším vedením.

### **3.2.3 Nemístné narážky X komplimenty a lichotky**

Toto téma je velmi osobní, a tak jsem se obávala, jestli respondenti budou ochotni na tyto otázky odpovídat. Co mě však potěšilo, že ani jeden z nich mi neodmítl na tyto otázky odpovědět, a tak jsem se dozvěděla spoustu zajímavých informací. Co se týká tématu nemístných narážek na pracovišti, zdá se, že je to ve všech zaměstnáních podobné. Každý z mých respondentů odpověděl, že se s takovými narážkami již několikrát setkal. Starší z respondentek tvrdí, že v jejím věku už nejsou tak časté, ale v dřívějších dobách se to dělo pravidelně a intenzivně. Jak sama říká, na jejím pracovišti

jsou teď mladší ženy, které těmto narážkám musí čelit. Druhá z mých respondentek tvrdí, že narážky na svou osobu bere vesměs v klidu a z legrace, zároveň však připouští, že když už jsou pravdu přehnané, nebo člověk nemá náladu, není to nic moc příjemného. I oba muži se s takovými situacemi mnohokrát setkali, ale jak oba tvrdí, berou tyto narážky spíše z legrace, neuráží se nebo prostě nemají potřebu je nějak hlouběji řešit a rozebírat.

Když se podíváme na blízké osobní vztahy na pracovišti, je vidět, že se zde velmi prohlubují a je možné si zde najít i například svého budoucího partnera. Toto je zřejmé zejména z odpovědí obou mužů, kteří tvrdí, že na pracovišti je kolegyně, s kterou flirtují a vyjadřují si vzájemnou náklonnost. Z prvního rozhovoru je patrné, že se respondent se svou kolegyní velmi dobře znají a tráví spolu čas nejen v zaměstnání, ale také společně podnikají různé akce. Druhý z mnou oslovených mužů je v podobné situaci, avšak s tím rozdílem, že žena, kterou si jsou velmi sympatičtí, je na pracovišti krátce, a tudíž ještě neměli mnoho příležitostí se vzájemně poznat. Připouští však, že si myslí, že je jen otázkou času, aby se více sblížili. Ženy jsou však v tomto ohledu, podle mě, více obezřetnější, méně si své kolegy připouští k tělu a více dbají na práci. Starší z dotázaných žen mi svěřila, že i ona měla jednoho kolegu, s kterým spolu vzájemně laškovali, byl jí milý a byla s ním spousta legrace. Dělo se tak pouze jen na pracovišti a každý z nich vedl jinak normální soukromý rodinný život. Druhá z respondentek se mi zdála ještě mnohem více odměřená. Tvrdí, že se na pracovišti nenachází žádný z kolegů, který by jí byl více sympatický. Prý s nimi třeba vtipkuje, pobaví se, ale opravdu v tom není nic hlubšího. Co se týká přímo flirtování, rezolutně odmítá, že by se tak někdy stalo z její strany. Náznaky flirtu tu sice byly, ale jak sama tvrdí bylo tomu tak pouze ze strany mužů a ona nikdy na tuto hru nepřistoupila. Z její tváře a chování jsem i já usoudila, že odmítá vztahy na jednom pracovišti a výslovně se proti tomuto staví. Zastává názor, že společné zaměstnání nedělá dobrotu a své partnery si hledá mimo svou práci.

### 3.2.4 Pracovní kolektiv a vztahy na pracovišti

Jak je zřejmé z odpovědí respondentů, každý si již na kolektiv zvykl a také mají pocit, že jejich pracovní skupina funguje velmi dobře. Samozřejmě, vždy se najde něco, co by bylo potřeba změnit, ale to už je problém, se kterým si musí poradit skupina jako celek sama.

Například první z dotázaných žen tvrdí, že situace v kolektivu je nyní velmi dobrá a každý se snaží s každým vycházet pouze po dobrém. Dříve vznikaly často problémy, ale dnes už je situace v pořádku, ačkoliv se nadá říct, že by mezi sebou měli kolegové a kolegyně vyloženě kamarádské vztahy. Je třeba zmínit, že někteří kolegové se zde přetvařují, aby byli bráni za spíše hodné, ve skutečnosti to jsou však často falešní jedinci. Co se týká soukromých akcí, moje respondentka se žádných takových nezúčastní, pouze se setkává se svými kolegy v zaměstnání, popřípadě na pracovních akcích. Z chování svých kolegů často usuzuje, že jsou na ni vysazeni, jelikož už kvůli svému věku není tolik flexibilní a rychlá a práce jí více trvá. Na druhou stranu je spolehlivá a žádnou práci neodbyde.

Druhá z dotázaných žen mi svěřila, že dokud nebyl provoz rozdělen na směny, vznikalo zde hodně problémů, které se týkaly zejména muže, s kterým si má respondentka již od začátku úplně nasedla. Nyní je zde atmosféra vesměs přátelská, samozřejmě se stane, že občas někdo někoho pomluví, ale jinak je zde klid a pohoda. Soukromé akce pořádají společně zhruba čtyřikrát do roka, kde si všechny vzniklé problémy a nepříjemné situace vyříkají a vlastně tak vzájemně vyčistí vzduch mezi sebou.

Jeden z mužských respondentů dokonce tvrdí, že práce s ženami je pro něj mnohem lepší než práce s muži. V ženském prostředí se cítí mnohem lépe a i se mu zde lépe pracuje. Jelikož většina z jeho kolegyně zde pracuje už pěknou řádku let, vědí dobře, jak si práci zorganizovat tak, aby zde zbyl čas i na legraci a jinou zábavu. Jisté však je, že i zde se najdou takové, které občas

vypustí nějaké drby, ale jak sám respondent dodal: „to by nebyly ženy ne?“. Ze svých kolegyň má pocit, že ho mají velmi rády, a to zejména pro jeho smysl pro humor, snahu a ochotu každému pomoci. O pohodě na tomto pracovišti svědčí i fakt, že se dokážou setkat i mimo zaměstnání, a to třeba dvakrát do měsíce. Setkání by prý mohla být častější, ale jelikož zde pracuje spousta matek od rodin, nemůžou si dovolit chodit posedět například každý týden.

I poslední z respondentů shledává svůj kolektiv, jako velmi dobře sehraný pracovní tým, kde každý ví, co od ostatních může čekat. I tento respondent, tvrdí, že se mu s ženami pracuje mnohem lépe než s muži. Zároveň zastává názor, že dobré a přátelské vztahy na pracovišti mezi kolegy a kolegyněmi mají velice významný vliv na výkon. Tudíž dobré vztahy znamenají vyšší výkon. Při vzniklém problému se nestává často, že by někdo pomluvil, spíše to řeší vzájemnou domluvou a v případě větších problémů konzultací s mistrem. Občas se mezi sebou domluví a zajdou ro některé z místních restaurací na pivo. Není to však pravidlem, je to pouze občasná záležitost. Respondent o sobě tvrdí, že ho kolegyně mají rády za jeho smysl pro humor, zároveň však dodává, že je velmi náladový a dokáže tím spousta lidí okolo sebe pěkně rozzlobit.

### **3.2.5 Zhodnocení rozhovorů**

Z mého pohledu jsem se dozvěděla to, co jsem opravdu potřebovala a troufám si říct, že i něco užitečného navíc. Při osobním setkání jsem mohla zároveň pozorovat, komu jsou jaké otázky nepříjemné a komu naopak nevadí. Na základě tohoto sondování, které proběhlo formou rozhovorů, mohl být následně vytvořen dotazník, který by mi měl pomoci v mé hlavní části výzkumu. Níže přikládám ukázkou jednoho z kódovaných rozhovorů, podle kterého jsem výše uvedené výsledky analyzovala a vytvářela dotazník.



## Tabulka č. 2 – Kódování jednoho z rozhovorů

Respondent: **Pan Jan – VEBA – 27 let – svobodný – údržbář a seřizovač**

	Kategorie	Kódy	Moje hodnocení
1.	Doba zaměstnání	Krátce proti ostatním – pouze dva roky.	Velmi krátká (v porovnání s ostatními).
2.	První pocity při nástupu	Chvilku mi to dalo, než jsem si zvyknul...Ale jinak byly holky hodný.	Vcelku pozitivní. Nikdo nedělal nějaké velké problémy.
3.	Přijetí od kolegů	Vcelku dobré...našly se ale výjimky...	Vtipná odpověď – spíše to bere jako legraci. Je smířený s tím, že ne vždy si všichni musí navzájem sednout.
4.	Zařazení se do kolektivu	Myslím si, že jsem družnej (...) zvládnul jsem to dobře. Většina z nich mě přijala v pohodě.	Respondent má ze sebe dojem, že se začlenil velmi dobře a zapadl jak mezi ženy, tak mezi muže.
5.	Spojenec – ano x ne	Ne...pouze dvě známé, ale na jiné směně.	Z odpovědi je zřejmé, že mu při zařazení se do kolektivu nikdo nepomáhal, pouze ho připravily na situaci v práci a upozornily na koho si dát pozor.
6.	Konflikty na pracovišti	To je jasný...(…) takový dvě, který problémy vyhledávají. Nejsem jedinej, kdo je nemá rád.	Pan Jan si radši svých nepříjemných kolegyně nevšímá a ignoruje je. Tvrdí také, že se zde najde více lidí, kteří je nemají rádi.
7.	Povyšování kolegů/kolegyně	Tyhle dvě se o to snažej.	Je zřejmé, že se skutečně tyto dvě ženy snaží nad svými mužskými kolegy povyšovat, poučují a ostatní apod., avšak mého respondenta to nechává klidným.
8.	Obrana proti povyšování	Nebráním se, máme z nich spíš srandu. Nevšímám si jich a ignoruju je.	Podle mě správný přístup, jak se v této situaci zachovat. Ignorovat a nevšímá si.
9.	Nemístné narážky	(…) občas si rejpnou, ale nic hroznýho, spíš sranda.	Kolegyně si ze svých kolegů dělají spíš legraci, nemyslí to ve špatném slova smyslu.
10.	Narážky na svoji osobu	Já to přijímám,(…) dokážu si udělat srandu sám ze sebe.	Respondent nebývá naštvaný, když si z něj kolegyně dělají legraci.
11.	Flirtování na pracovišti	(...), ale jo, jedna by se tam i našla, občas spolu zaflirtujeme.	Na pracovišti se nachází žena, s kterou respondent občas flirtuje, navzájem se sobě líbí a i ostatní tuto skutečnost berou v pohodě.
12.	Fungování skupiny – výkon	Dobré, holky tady pracujou dlouho, mají to zajatý a vědí co a jak.	Jelikož jsou zde kolegyně již dlouho, jsou v systému zběhlé, a tak by respondent ani neměnil složení skupiny, je spokojený s tím, jak to je.

13.	Fungování skupiny – osobní vztahy	Skupinu bych neměnil, je pro mě lepší práce s ženskejma.	Pan Jan tvrdí, že se mu s ženami pracuje lépe, jelikož jsou upřímnější a bezprostřednější.
14.	Upřímnost x pomluva	Ani ne, občas (...), přejde se to a je to v pohodě.	Jako v každé skupině se i zde občas najde někdo, kdo pomlouvá, většinou se to ale vyřeší a je to v pořádku.
15.	Blízký přítel	Ano, jedna, která je mi blíž. I o dalších by se dalo říct, že jsou moje kamarádky.	Respondent nemá pouze jednu jedinou přítelkyni, ale je vidět, že se stal rychle oblíbeným a kamarádek tam má více. Mají ho rády pro jeho humor a ochotu pomoci.
16.	Společné akce	Ale tak sem tam jo, tak dvakrát do měsíce.	Je zde vidět, že kolektiv je zde ustálený a klape dobře, jelikož jsou schopni se sejít ve větším počtu i na akci mimo pracovní dobu.
17.	Příjem jedince do kolektivu	(...) o ženských, celkem dobře. Chlapi jsou v pohodě, ale do přímého kontaktu s nimi nepřijdu.	Co se týká žen, byl respondent přijat velmi dobře a rychle si z nich udělal i kamarádky. O mužích si myslí, že taky dobře, ale tak často se nepotkávají, tak nemůže moc dobře posoudit.

**Zdroj: Autorka**

### 3.3 Analýza dotazníků

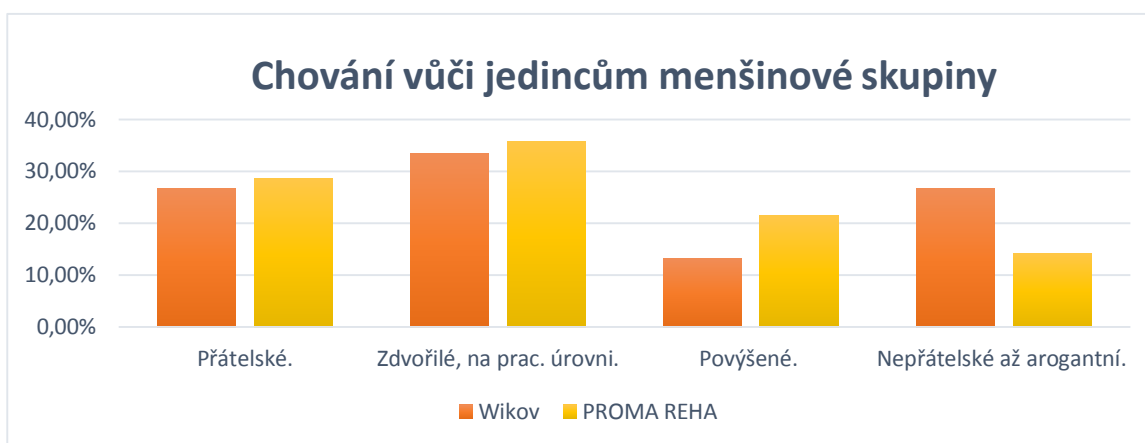
Dotazníky jsem se rozhodla analyzovat v programu SPSS, jelikož obsahuje mnoho funkcí, které usnadňují práci s daty, získanými pomocí dotazníků. Ačkoliv se mnoho lidí obává s tímto programem pracovat, mě to velmi baví a myslím si, že pro analýzu takového typu výzkumu je nejlepší.

#### 3.3.1 Porovnávání odpovědí stejného pohlaví

Úplně nejdříve jsem si potřebovala ověřit, zda muži a ženy v rozdílných firmách vidí situace podobně, aby následně nenastávaly velké rozdíly ve výsledcích. Co se týká žen, téměř ve všech směrech bylo vidět, že situace je ve dvou různých fabrikách velmi podobná a vypadá to tedy, že většina dotázaných žen se ve svých názorech a odpovědích shodla a nenastaly žádné velké diferenciace. I mužů tomu bylo tak, většina z nich se ve svých názorech shoduje, jen malé procento z nich se ve svých odpovědích liší od většiny.

Jako příklad je níže uveden graf, ve kterém porovnávám odpovědi skupin žen ze dvou různých fabrik v otázce, jak by charakterizovaly chování vůči své osobě na pracovišti. Jak je vidět, jejich odpovědi jsou velmi podobné, a tudíž by se tak dalo říci, že jejich názory se ve většině případů shodují.

**Graf č. 1 – Porovnávání odpovědí stejného pohlaví ze dvou různých pracovišť**



**Zdroj: Autorka**

### 3.3.2 Postavení členů menšinové skupiny v kolektivu

Tuto problematiku by mi měly nejvíce pomoci objasnit první tři otázky z dotazníkového formuláře, a to, zda a jak často se stává, že by se většina povyšovala nad menšinou, jak charakterizují jedinci menšinové skupiny chování protějšku vůči své osobě a zda si připadají ve výhodné pozici právě tím, že se na svém pracovišti ocitají v menšině.

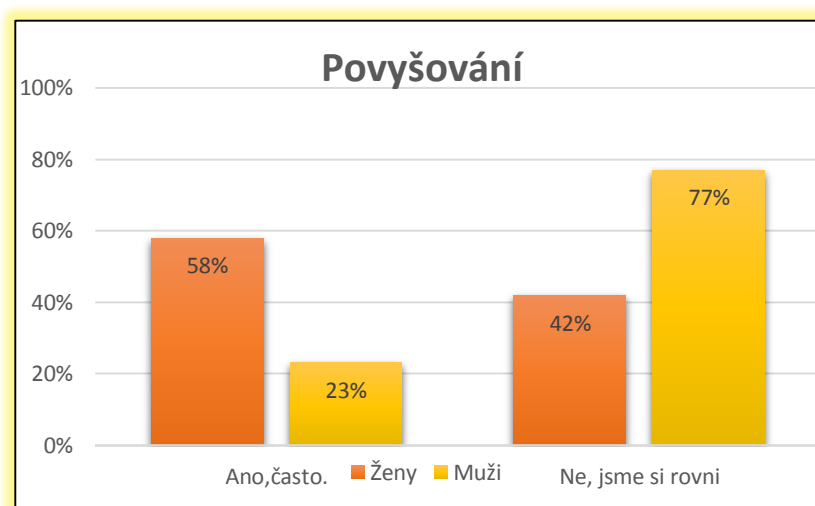
#### Povyšování

Nejprve se zaměřím na otázku povyšování. Ze začátku je třeba říci celkem příjemný fakt, a to, že 58%, což je nadpoloviční většina, ze všech dotázaných tvrdí, že si jsou na pracovišti všichni rovni. Avšak je zde pořád zbývajících 42% těch, kteří se cítí být méněcenní oproti většinové skupině.

Nejvíce respondenti odpovídali, že se tato skutečnost občas děje, a na té se shodli jak muži, tak také ženy, a proto jsem se rozhodla zkoumat zbývajících dvě

odpovědi, a to zda se to děje často nebo naopak vůbec. Odpovědi byly takové, že ženy mají pocit povyšování od svých mužských kolegů v téměř 58%, což je podle mě celkem vysoké číslo. Osobně jsem si myslela, že se ženy budou cítit méněcennější než muž, avšak netroufala bych si říci, že to bude až tak výrazné, protože muži tento pocit mají pouze v 23%. Z tohoto vyplývá, že zbývajících 77% mužů tvrdí, že si jsou na pracovišti všichni rovni, a to je podle mě velmi zásadní diference, neboť je zde vidět, že k mužům si toho ženy moc nedovolí, a proto se v tomto směru cítí na pracovišti zajisté lépe než ženy.

**Graf č. 2 – Povyšování**



**Zdroj: Autorka**

### **Chování vůči jedincům menšinové skupiny**

Myslím si, že toto téma je jedno z těch, které by mělo nejlépe napovědět, jak vypadá situace na pracovištích a jaké chování vůči tokenům zaujímá opačné pohlaví. Výsledky zde nejsou nikterak neočekávané, neboť jsem již před výzkumem předpokládala, že lepší vztahy na pracovišti budu mít muži, kdežto u žen tomu bude naopak a budou více čelit nepříjemnému chování.

Nejprve je třeba říci, že nejvíce se muži i ženy shodli v odpovědi, že chování k nim je zdvořilé, tedy na pracovní úrovni, takto odpovědělo 32,2% ze všech dotázaných. Největší diference však nastala v odpovědi první, a to že převládá chování přátelské, kde odpovědělo pouze 28% žen, zatímco mužů, ke kterým převládá přátelské chování, bylo 57%, což opravdu výrazný rozdíl. Stejně tak výrazná diference nastala v odpovědi nepřátelského, nepříjemného a arogantního chování, kde takovéto chování pocítuje 27% žen, proti mužům, kteří mají takový pocit pouze v necelých 7% je to také celkem vysoké číslo.

Ted' nastává doba ptát se, proč tomu tak je. Dle mého názoru jsou ženy více rozporuplné a troufám si tvrdit, že i více vyhledávají spory. Často ze sebe dělají více, než jsou, přetváří se a často se stane, že jim na to někdo přijde. Je však spousta i jiných důvodů, proč výsledky vyšly tak jak vyšly, každá z žen jistě měla svůj důvod proč odpovědět, že se k nim muži chovají nepříjemně a naopak muži měli jistě naopak důvody, proč odpovědět pro přátelské chování. Ale jak už bylo výše řečeno, a také je to všeobecně známo, muži vyhledávají problémy méně než ženy a snadněji i rychleji ji následně dokáží vyřešit či úplně přejít.

### Graf č. 3 – Přátelské chování



**Zdroj: Autorka**

## **Výhoda menšinové skupiny – ano či ne?**

Tato otázka byla velmi jednoduchá a prostá, měla prostě jen vyjádřit, jestli respondentům daná situace na pracovišti vyhovuje nebo jim je naopak nepříjemná a nejrady by byli v opačné situaci, a to ve většinové skupině.

Opět se zde objevuje podobná situace jako v předchozích otázkách, a to shoda mužů i žen v jedné z odpovědí, zde konkrétně v té, že tuto situaci shledávají výhodnou pouze v některých situacích, takto odpovídalo celkem 42% dotázaných. Ovšem ve zbylých dvou odpovědích nastaly opět celkem velké rozdíly, a to když 40% mužů odpovědělo, že tuto situaci vidí výhodně a velmi podobné procento žen odpovědělo pravý opak, že se v této pozici opravdu výhodně necítí a raději by byly na opačné straně.

Tyto odpovědi mě opět ani moc nezaskočily, neboť si myslím, že ženám nemusí být vždy příjemné válčit proti mužům v tak malém počtu, jsou známé tím, že často řeší mnoho různých věcí mezi sebou, a toto jim zde není zrovna moc umožněno. Naopak muži jsou podle mě ti, kteří se mezi ženami cítí jako „ryby ve vodě“, jsou zde jakousi ikonou a svoji jedinečnost si velmi užívají, protože jsou na pracovišti samých žen v podstatě unikáty, a to jejich egu dělá velmi dobře.

## **Shrnutí**

V této části, kde jsem zjišťovala, jak se vlastně jedinci jednoho z pohlaví cítí v kolektivu opačného pohlaví, jsem se dozvěděla velmi zásadní informace, které mi velmi pomohou k následnému odpovídání si na výzkumné otázky. Zjistila jsem, že ženy cítí více povyšování od mužů, než muži od žen. Dále jsem se z grafů a tabulek dozvěděla, že k mužům – tokenům se na pracovištích přistupuje přátelštěji než je tomu tak u žen, které jsou v menšinové skupině, a že ty také častěji pociťují nepříjemné až arogantní

chování ze strany mužů. V poslední z otázek této části jsem zjistila, že muži se v pozicích tokenů cítí mnohem lépe než ženy.

### **3.3.3 Přátelství a hlubší vztahy na pracovišti**

#### **Kamarádi opačného pohlaví**

Tato otázka mě zajímala především z toho důvodu, protože si myslím, že přátelství navazují mnohem lépe muži než ženy, a proto jsem se rozhodla zařadit ji do svého dotazníkového šetření. Teď by mohla vyvstat otázka, proč mám takovýto názor. Jelikož ze všech stran je to zřejmé, ať se bavím například se svými známými o jejich zaměstnáních, vždy z nich vyznívá to, že když na pracoviště nastupuje nový člen kolektivu a je jím muž, vždy má pozici mnohem jednodušší než žena, protože se dokáže mnohem lépe sbližovat a navazovat kontakty.

Když se zaměřím na výsledky odpovědí na tuto otázku, rozhodla jsem se nebrat v potaz odpověď, že na pracovišti má pouze jednoho kamaráda, myslím si, že tato odpověď mi nic moc neřešila, spíš to byl záchytný bod pro ty, kteří si nebyli jisti svou odpovědí. Mě spíše zajímá, jestli jedno z pohlaví má více přátel u protějšků nebo naopak zda nemají ani jednoho kamaráda mezi druhým pohlavím.

I zde je výsledek více než jasný, více než jednu kamarádku opačného pohlaví má na svém pracovišti 78% dotázaných mužů, kdežto žen, které mají více než jednoho kamaráda, bylo 45%. Zdá se to jako velký rozdíl, ale já bych osobně očekávala mnohem větší.

**Tabulka č. 3 – Kamarádi opačného pohlaví na pracovišti**

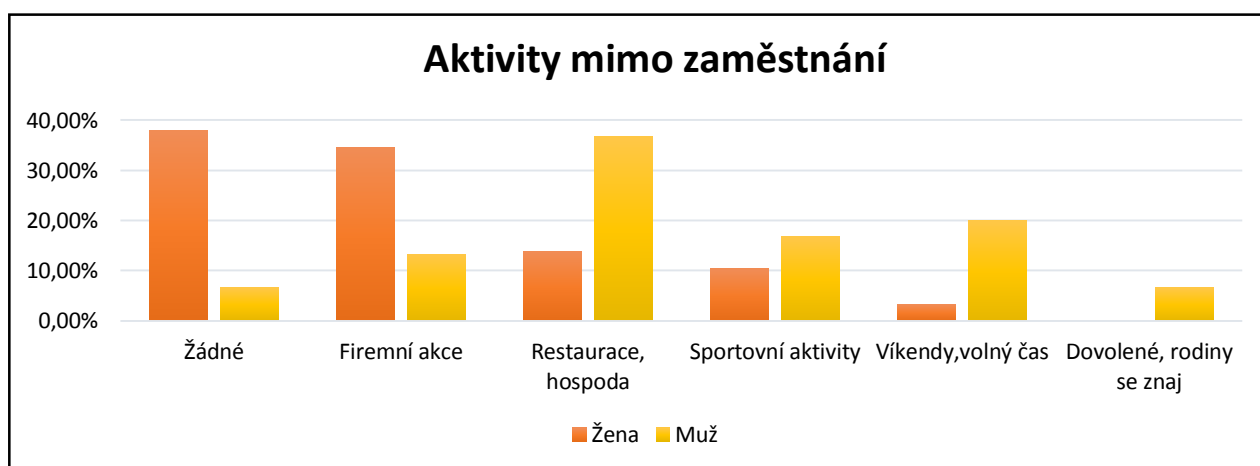
	Ano, mám jich i více.	Ne, nemám.
Žena	45%	55%
Muž	78%	22%

**Zdroj: Autorka**

### Scházení se mimo zaměstnání

Tato otázka mi měla odpovědět na otázku, zda jsou na soukromé akce pořádané mimo zaměstnání zvaní více muži či ženy a také o jaké akce jde především. Jelikož zde více nabízených odpovědí, přijde mi velmi vhodné umístit graf pro lepší přehlednost a vyhodnocení celé této otázky.

**Graf č. 4 – Účast na akcích mimo zaměstnání**



**Zdroj: Autorka**

Jak je z grafu patrné a velmi dobře znázorněné, pouze malé procento mužů se nezúčastní žádných akcí se svými kolegyněmi, naopak u žen to je více než 35%. K ženám bych ještě dodala, že když už se nějaké akce účastní, jde o akci pořádanou firmou, kde jsou zaměstnané, ale zde by se také dalo předpokládat, že jsou pro ně tyto mítinky třeba i povinné. Když jde například o vztahy mezi rodinami či velmi blízkým kamarádstvím, ani jedna z žen tuto



odpověď nezmínila. Muži jsou více aktivní, co se týká těchto záležitostí a se svou pracovní skupinu se zúčastní mnoha aktivit mimo své zaměstnání, tou nejčastější je chození do restaurace či hospody na posezení a popovídání, ani sportovní akce a společné víkendy jim nejsou cizí a co mě opravdu velmi překvapilo, že se zde našli i tací, kteří mají mezi kolegyněmi takové kamarádky, že se i jejich rodiny navzájem přátelí a tráví spolu spoustu volného času, mezi který patří i třeba trávení dovolené.

### **Flirtování na pracovišti**

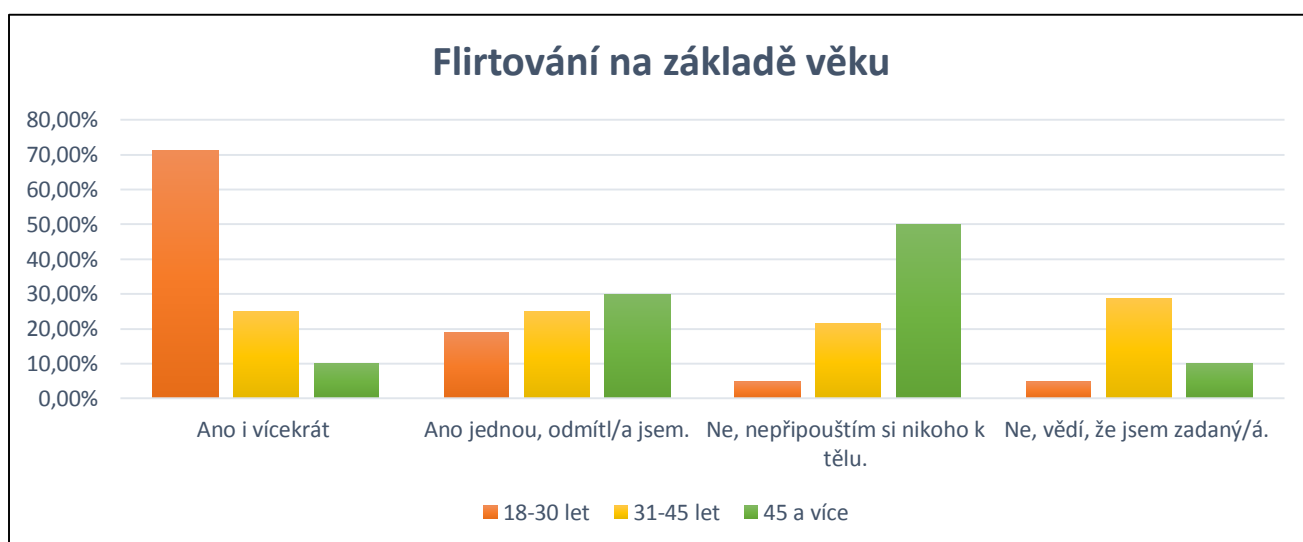
Co se tohoto tématu týká, opravdu jsem se obávala, že moji respondenti budou velmi váhat, zda na tuto osobní otázku odpovídat a měla jsem opravdu strach, že na ní nebudu mít dostatek odpovědí. Ovšem opak byl pravdou a odpověděli opravdu všichni dotázaní. V této problematice jsem však zkoumala nejen rozdíl ve flirtování z pohledu pohlaví, ale také z věkového hlediska, neboť je logické si myslet, že více budou na flirtování přistupovat lidé mladšího věku.

Nejprve bych se tedy zaměřila na pohlaví, kde jsem zjistila, že 50% dotázaných mužů má zkušenosti s několikanásobným flirtováním na pracovišti, aniž by toto jednání odmítli. U žen je tomu tak pouze v 27%, což je poměrně nízké procento, avšak určitě podpořené tím, že ženy jsou obezřetnější a opatrnější co se týká těchto věcí. S flirtem na pracovišti se vůbec, ať jde o jakýkoliv důvod, nesetkalo 45% žen a 30% mužů.

Z věkového hlediska je velmi pravděpodobné, že do flirtování se budou více zapojovat lidé mladšího věku, kteří bývají velmi často ještě svobodní a bez jiných závazků, jakými mohou být třeba děti. Z níže uvedeného grafu je jasně vidět, že mé tvrzení je podpořené skutečnými daty. Ke zmínění je zajisté údaj, který udává, že 71,5% osob ve věku 18–30 let se na svém pracovišti setkalo několikrát s pokusem o flirt a nebyli proti tomuto jednání. Další, co bych určitě zmínila a nejde o překvapující údaj, je že lidí ve věku 31–45 let

nejčastěji odpovídali, a to v 29%, že se s tímto aktem nesetkali, neboť je o nich na pracovišti známo, že jsou zadaní. Tento údaj je velmi očekávaný, neboť v tomto věku lidé nejčastěji vedou trvalejší vztahy nebo dokonce uzavírají manželství, a tudíž nemají potřebu se do flirtování a koketování zapojovat. Ovšem ke zmínění je i 50% odpovědí osob ve věku nad 41 let, a to, že se také s flirtováním nesetkali, v tomto případě z důvodu, že si nikoho moc nepřipouští k tělu a raději si drží odstup. Lidé v tomto věku jsou také většinou v manželském svazku, a tudíž je pravděpodobně toto ten důvod, proč takto odpovídali.

**Graf č. 5 – Flirtování podle věku**



**Zdroj: Autorka**

### Shrnutí

V této kapitole jsem se zaměřila na hlubší vztahy, snažila jsem se zjistit, zda jedno z pohlaví je více či méně schopné přistoupit na flirtování, zda mají mezi kolegy opačného pohlaví více přátel a také zda se jako pracovní kolektiv dokáží domluvit a scházet se mimo pracovní dobu na neutrálním místě.

Díky výsledkům jsem došla k několika různým závěrům, jedním z nich je fakt, že většina dotázaných mužů má na pracovišti mnohem více kamarádek

opačného pohlaví, než je tomu u žen, které se zřejmě přáteli spíše se svými kolegyněmi než s kolegy. Druhým závěrem, který vzešel z výsledků týkajících se této problematiky, je ten, že ženy se v úplně minimální míře účastní různých akcí pořádaných soukromě mimo firmu, a že muži se naopak do těchto akcí velice rádi zapojují, a to zejména posezení v restauraci, či podobných zařízeních. Třetím, podle mého názoru trochu více osobním tématem je flirtování na pracovištích. Zde se ukázali muži jako ti, kteří se na pracovištích častěji setkali s tímto jevem. Je také třeba zmínit, že jsem zde zkoumala také flirtování v závislosti na věku a zde vzešel výsledek, že nejvíce flirtují lidé ve věku mezi 18–30 lety, což je celkem logický a očekávaný výsledek. Z pohledu rodinného stavu je tomu tak, že nejvíce se do flirtování zapojují svobodní jedinci, a to konkrétně téměř v 63%.

### **3.3.4 Konflikty a problémy na pracovišti**

#### **Konflikty s kolegy opačného pohlaví**

V této otázce se mi očekávaně dostalo jako nejčastější odpověď, že občas nějaký problém nastane. Takto odpovídalo více než 50% všech dotázaných. Mě tato skutečnost tedy vůbec nepřekvapila, protože si myslím, že vždy se může cokoliv přihodit a konflikt je na světě a třeba i u jedinců, u kterých by to člověk ani nečekal. Další dvě odpovědi tedy byly podle mě zásadní, neboť kdo odpovídal, že hádky a konflikty se svými kolegy či kolegyněmi má velmi často, bude zajisté více konfliktní a vyhledávající hádky. Naopak ti, kteří se s tímto nesetkali, jsou podle mého velice mírumilovní lidé a jako kolegové určitě výborní, protože s nimi žádné takovéto situace nevznikají.

Při pohledu na tabulku níže je jasně vidět, že muži se s tímto jevem setkávají mnohem méně, než je tomu u žen, které zažívají časté konflikty v 31%, kdežto muži pouze v 13%. Podobný poměr je i v odpovědích, že se

s konflikty neseškávají vřbec, a opřt to zde vyznřvř ve prospřch mužř, a to v 33% oproti 17% u řen. Dalo by se zde tedy řici, ře muži jsou rozhodnř mřnř konfliktnř nř řeny, z mřho pohledu je to řasto kvřli jejich flegmatickřmu temperamentu a klidnř povaze. Samozřejmř vřjimky potvrzujř pravidlo, a i to se zde potvrdilo a ukřzalo.

**Tabulka ř. 4 – Konflikty na pracoviřti**

	<b>Ano, velmi řasto.</b>	<b>Ano, obřas.</b>	<b>Ne, nikdy.</b>
<b>Řeny</b>	31%	51,7%	17,3%
<b>Muři</b>	13,3%	53,3%	33%

**Zdroj: Autorka**

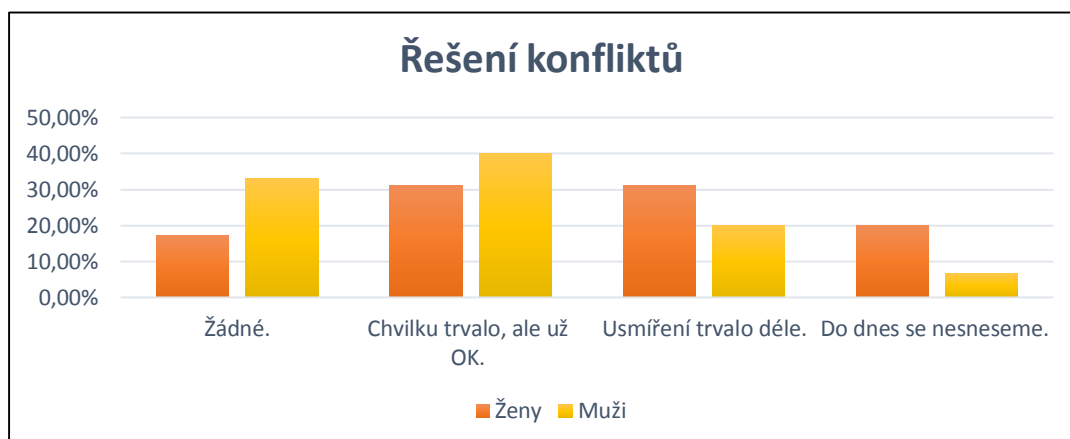
### **Řeřen konfliktř**

Řeřen konfliktř je dle mřho nřzoru jedna z nejdřležitřjších vřcř na pracoviřti, neboř se dle toho mřře nřslednř odvijet chod celřho pracoviřtř. Je znřmo, ře v dobrř nřladř, vřřeřenřmi problřmy a s „řistou hlavou“ se pracuje lřpe, a tudřř to mřře mřt vliv i na vřkon celř skupiny.

Nejprve je třeba zohlednit 17% a 33% mužř, kteři se s konflikty na pracoviřti zatřm vřbec neseškali. Dřle je z vřsledkř zřejmř, ře kdyř nastane tato situace u mužř, trvř pouze chvilku, nř vychladnou a vřci se dajř do pořřdku. Pouze 7% mužř připustilo, ře jejich hřdky nejsou do dneřnřho dne vřřeřeny a s dotyřnřmi řenami se nesnesou. Řeny vřak tuto odpovřř udřvaly mnohem řastřji, a to v tēmřř 21%, coř není řislo řplnř nejvřřř, ale samozřejmř to mřře mřt velkř dopad na fungovřnř celřho kolektivu.

Zde se dle mřho projevuje opřt flegmaticnost mužř a vřtřř hřdost řen, jelikoř ne kařdř řena dokřže uznat svou chybu a přistoupit na jinř řeřen problřmř nř ona sama navrhuje. Zde uvřdřm graf s vřsledky, na kterřm je vřbornř vidřt, ře muži se s konflikty buř neseškávají, nebo je majř břhem chvřle vřřeřenř.

**Graf č. 6 – Řešení konfliktů**



**Zdroj: Autorka**

### **Důvody problémů na pracovišti**

Tato otázka byla spíše řečnická a ani jsem si sama netroufala tvrdit, jaké výsledky z ní vzejdou. Je pravdou, že tato otázka mi žádný problém nevyřešila, neboť zde nevznikly žádné podstatné diference a odpovědi jak mužů, tak žen, byly velice podobné. Za zmínku snad stojí pouze fakt, že žen, které vidí původ problémů v platové nerovnosti je 24%, zatímco u mužů tomu tak je pouze v 10%. Tento výsledek však pouze potvrzuje všeobecně známé informace o platové nerovnosti mezi muži a ženami.

### **Řešení problémů – jak a s kým**

Při vzniku problémů je několik variant s kým a jak situaci řešit, je jen otázkou povahy, jak se k tomu který člověk postaví a situaci vyhodnotí. Ani v tomto problému, stejně jako v předchozím, se neukázaly žádné výrazné diference, což znamená, že by si muži i ženy v řešení problémů počínali velice podobně. Nejvíce z dotázaných by svůj problém řešilo osobně z očí do očí. Mě se tento postup zdá také nejvíce správný, neboť zastávám názor, že by lidé k sobě měli být upřímní za jakékoliv situace. Druhou nejčastější odpovědí bylo řešení problémů s nadřízeným, což je především pro osoby slabší povahy,

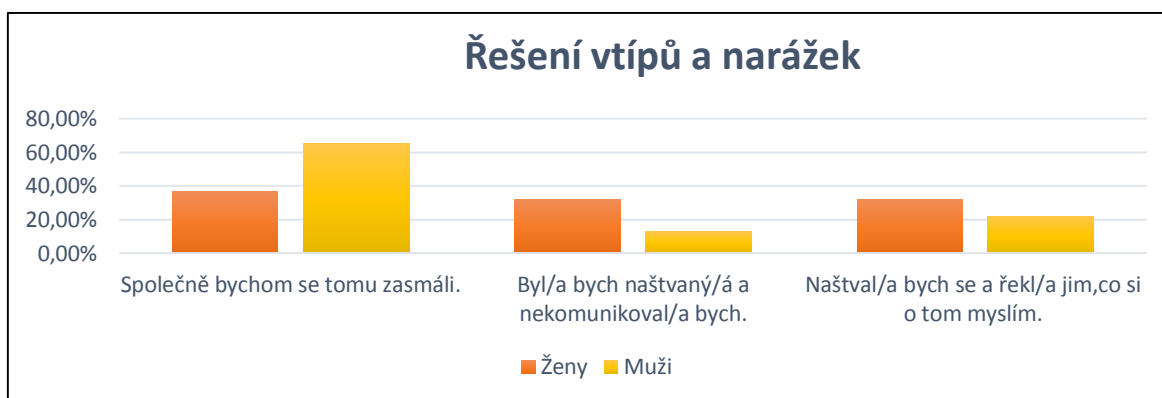
kteře nedokáží říct své stanovisko nebo pro ty, kteří nemají za potřebí si na pracovišti dělat „zlou krev“, a proto to řeší takovýmto způsobem.

Dalo by se tedy říci, že tato otázka mnohé nesdělila, pouze to, že o malé procento více žen by vzniklé situace řešila nepříjemně (drby, poštvání kolegů), a to v 17%.

### **Chování v situaci, kdy si ostatní utahují**

I takovéto situace často nastanou, že na pracovišti padají různé nemístné narážky a vtípky, například na nový účes či na postavu, a proto jsem se rozhodla zjistit, jak se jedinci menšinových skupin v těchto situacích chovají. Opět jsem vyloučila neutrální odpověď „dělám, že je vše v pořádku, ale vnitřně mě to štve“ a zaměřila jsem se více na zbývající odpovědi, které by měly být stěžejní. Na níže uvedeném grafu je jasně vidět, že co se týká legrace ze sebe sama, ženy ji trochu postrádají, jelikož poměr je zde 65% proti 36% ve prospěch mužů, což značí, že ženy se opravdu v mnoha případech neumí zasmát samy sobě. V ostatních případech by se naštvaly s tím, že by buď ostatní ignorovaly, nebo by ostatním dokonce řekly, co si o nich a o celé vzniklé situaci myslí.

**Graf č. 7 – Řešení vtípů a nemístných narážek**



**Zdroj: Autorka**

## **Shrnutí**

Na závěr této kapitoly by se slušelo říci, že pouze dva z okruhů by mi mohly pomoci k zodpovězení důležitých otázek. První z nich je ten, který nám udává, jestli problémy na pracovišti vznikají často nebo například vůbec. Zde jsme se tedy dozvěděli, že častěji se s těmito nepříjemnými situacemi setkávají ženy. Druhým velice důležitým zjištěním je fakt, že muži by narážky a nevhodné vtipy řešili spíše s úsměvem, spousta žen by se cítila naštvaně až uraženě. Ovšem nebylo ani od věci ujistit se zbylými tématy, že ne ve všech případech musí být odpovědi mužů a žen odlišné, a že jsou i okruhy, ve kterých se dokonce i shodnou.

### **3.3.5 Prvotní pocity a nynější pocity**

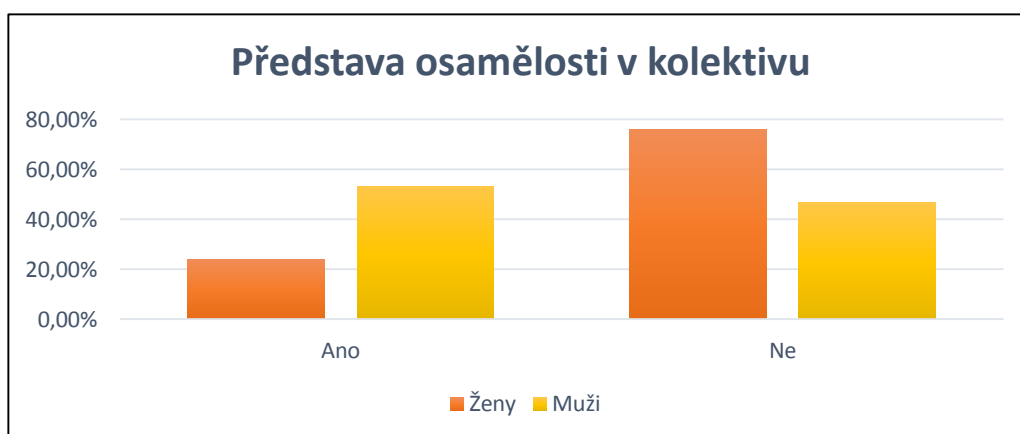
#### **Představa osamělosti v kolektivu opačného pohlaví**

Co se této problematiky týká, zajímalo mě, jestli si moji respondenti dokáží představit situaci, že by na pracovišti nebyli jako menšinová skupina, ale byl by tam pouze jeden jedinec v kolektivu opačného pohlaví. Dle mého názoru bude tato situace představitelnější více pro muže než pro ženy, jelikož muži se mezi ženami cítí podle mého mnohem lépe, připadají si jako něco jedinečného v tomto kolektivu. Ženy se tak sice občas také mohou cítit, ale dle mého je tomu spíše naopak, bývají více stydlivé a vždy k sobě potřebují jinou ženu, a proto si myslím, že pro ně tato situace bude více nepředstavitelná.

Z výsledků je patrné, že více než polovina mužů (53%) si dokáže představit situaci, že by byl na svém pracovišti jediný muž v kolektivu samých žen. Naopak 76% žen si v žádném případě takovouto situaci představit nedokáže. Tím se potvrzují má slova a předpoklady, že žena k sobě ve většině případů potřebuje vždy ještě alespoň jednu ženu. V otevřené otázce, kde jsem se ptala, proč by chtěli být v kolektivu jediní, odpovídali muži nejčastěji tak,

že se jim s ženami pracuje líp než s muži, mají v nich lepší kamarádky a v podstatě jsou jimi obletováni. Přikládám zde graf, ze kterého je tato skutečnost velmi dobře vidět.

**Graf č. 8 – Osamělost v kolektivu opačného pohlaví**



### **Zdroj: Autorka**

### **Situace při nástupu do zaměstnání**

Situací, jak se k nám ostatní zachovají a jak nás přijmou při nástupu do zaměstnání, může být hned několik. Někdo zapadne hned, někomu trvá delší dobu, než si zvykne, ale může se také stát, že si člověk na prostředí a kolektiv nezvykne třeba vůbec.

Když bych měla zhodnotit celkově, jak se lidé začlení do kolektivu, z celkového počtu odpovědělo 47% dotázaných, že vše proběhlo bez problému a celkem rychle. Když se zaměříme na muže ženy zvlášť, je zde výsledek poměrně jasný. Při pohledu na tabulku můžu říci, že 63% mužů nemělo při nástupu na pracoviště sebemenší problémy, na rozdíl od žen, u kterých tomu tak bylo pouze v 31%. Naopak je také důležité říci, že téměř polovina žen (42%) si do dnešní doby na své pracoviště nezvykla, kdežto u mužů tomu tak je pouze v 16%.



Ve stručnosti by se tedy dalo říci, že dle výsledků jsou muži více družní a lépe si zvykají na prostředí. Ženy jsou v tomto ohledu na tom hůře, avšak důvodů může být spousta a o tom já můžu pouze spekulovat. Mohly by to být například lepší zkušenosti z dřívějšího zaměstnání, neochota mužů přijmout je mezi sebe nebo spousta jiných.

**Tabulka č. 5 – Nástup na pracoviště**

	V pořádku, rychle a bez obtíží.	Nastaly komplikace, ale již je vše v pořádku.	Do teď jsem si na prostředí a kolektiv nezvykl/a.
<b>Ženy</b>	31,6%	26,3%	42,1%
<b>Muži</b>	63,2%	21%	15,8%

**Zdroj: Autorka**

### **Nynější postavení v kolektivu**

Ve srovnání s předchozí tabulkou, se v této snažím zjistit, jaké postavení mají moji respondenti v současné situaci. Kolegové je mohou mít rádi z mnoha různých důvodů, mohou být neutrální či spíše neoblíbení a právě na tuto problematiku jsem se nejvíce zaměřila.

V této otázce nevznikly žádné výrazné diference, a proto jsem se rozhodla tuto otázku zkoumat jen velmi stroze a obecně. Za zmínku snad stojí pouze dva fakty, a to nejprve ten, že 31% že má pocit, že je ostatní na pracovišti nemají spíše rádi, oproti mužům, kteří si toto myslí pouze v 10% je to celkem vysoké číslo. Ještě bych ráda zmínila, že se zde projevuje fakt, že muži mají větší smysl pro humor, jelikož jich tak odpovědělo 30%, přičemž žen pouze 14%.

### **Shrnutí**

V této části jsem se zaměřila na zkoumání postavení jedinců menšinové skupiny na počátku, tedy při nástupu do zaměstnání a na jejich začlenění a

také na současný stav a jejich pozici na pracovišti. Zjistila jsem, že ženy měly zpočátku více problémů, oproti mužům, u kterých šlo většinou vše rychle a hladce a téměř se nevyskytly žádné komplikace. Dále jsem zjistila, že ani o jednom z pohlaví se nedá říci, že by bylo na pracovišti oblíbené o moc více než druhé, naopak je třeba dodat, že ženy se cítí více neoblíbené než je tomu tak u mužů. Důležitým zjištěním také bylo, že mnohem více mužů než žen by si dokázalo představit být v situaci, kdy by byl na pracovišti jediným zástupcem svého pohlaví.

### **3.3.6.1 Zhodnocení výkonu skupinou respondentů**

#### **Fungování skupiny a změny na pracovišti**

Tato otázka byla velmi prostá a jednoduchá a zajímalo mě, zda mají respondenti pocit, že jejich pracovní tým funguje dobře. Odpovědi byly celkem očekávané, neboť 75% dotázaných odpovědělo, že ano, přičemž z toho bylo 69% žen a 80% mužů. Je tedy zřejmé, že tito respondenti jsou s výkony své skupiny spokojeni. Na tuto otázku navazuje další, a to zda by provedli nějaké změny, kdyby jim to bylo umožněno. Většina z nich je evidentně spokojená s nynějším stavem, pouze několik mužských respondentů by na pracoviště přidalo více mužů na úkor žen a taktéž i některé ženy by rády viděly na pracovišti více kolegyň než kolegů. Otázkou bude, zda stejný názor sdílí i jejich nadřízení a tento názor není pouze jejich domněnka.

### **3.3.6.2 Vnější kritika – hodnocení vedoucích (mistrů)**

Pro ověření předchozí otázky jsem se snažila spojit vždy alespoň s jedním mistrem z každého pracoviště. Nutno říci, že ne vždy jsem se setkala s vstřícností, ale alespoň nějakých odpovědí jsem od nich docílila.

Ve stručnosti bych to shrnula asi tak, že každý z nich si myslí, že pracovní kolektiv funguje dobře tak, jak je, že každý muž i každá z žen mají na pracovišti své místo a svou úlohu. Tvrdí, že muži by ženskou práci neudělali lépe a naopak také, že ženy by práci mužů také neudělali lépe, a proto jsou s nynější situací spokojeni a žádné změny by nedělali.

### **Shrnutí**

V této části pro mě byla velice důležitá shoda respondentů s jejich nadřízenými, neboť při neshodě bych zajisté znejistěla a váhala nad odpověďmi respondentů v celém dotazníkovém šetření. Jsem velmi ráda, že tomu tak nebylo a výsledky se mi potvrdily. Jak je vidět, zkoumané pracovní skupiny fungují velmi dobře, jelikož jsou se sebou spokojeni nejen sami respondenti, ale i jejich vedení.

## ZÁVĚR

Tato závěrečná práce s názvem Tokenismus na pracovištích měla za cíl zjistit, zda jedno z pohlaví v pracovní skupině opačného pohlaví má lepší postavení oproti pohlaví druhému. Každé ze čtyř pracovišť se vyznačilo tím, že se zde vždy jedno z pohlaví nacházelo v menšině – ve dvou případech to byli muži, ve dvou naopak ženy. Pro mé badání byly stanoveny tři důležité výzkumné otázky, avšak při samotném zkoumání jsem zjistila, že se mi mimo jiné dostalo i spoustě jiných velmi zajímavých informací, které mi, troufám si říci, lépe dopomohly k zodpovězení výzkumných otázek a k samotnému cíli výzkumu.

První z výzkumných otázek měla za úkol vyřešit, zda se jedno či druhé pohlaví cítí na pracovišti méněcennější či naopak ve výhodnější pozici. Výsledky výzkumu mi ukázaly, že spíše se ve výhodnějších pozicích vyskytují muži, naopak ženy se často cítí podřadnější a oproti mužům v nevýhodnějších pozicích. Je třeba zde také zmínit, že v mnoha případech se nejednalo pouze o banální konflikty, nýbrž i takové, kvůli kterým se daní jedinci nedokáží snést do dnes.

Druhá z výzkumných otázek měla zodpovědět, zda na pracovištích převládají problémy či spíše přátelské vztahy. Výsledky mě utvrdily v mých předpokladech, že v případě žen budou na pracovišti nastávat problémy častěji, naopak muži se budou setkávat spíše s přátelskou atmosférou. Opravdu je tomu tak, že muži se problémy setkávají minimálně oproti ženám, a i vztahy vůči nim jsou velmi příjemnější než vůči ženám.

Poslední otázka měla za cíl vyřešit, zda je výkon skupiny ovlivněn tím, že se zde potkávají jak muži, tak ženy. Výsledek byl takový, že obě skupiny, tedy respondenti i jejich nadřízení si myslí, že každý z těch, kdo zde pracují má svůj post a je tedy pro skupinu velice důležitý v každém směru. Jelikož jsou obě skupiny s tímto stavem spokojeni, není třeba žádné změny.

Myslím si, že byly zodpovězeny všechny výzkumné otázky a samozřejmě také nějaké informace navíc byly pozitivním přínosem. Vyšlo tedy najevo, že muži se v ženském kolektivu cítí mnohem lépe než ženy v mužském, poznávají zde různá přátelství a problémy se jim téměř vyhýbají, což se u žen opravdu říci nedá. Cíl výzkumu byl tedy splněn se závěrem, že do skupiny se lépe začleňují muži a i jejich fungování v kolektivu opačného pohlaví je rozhodně příjemnější.

Potvrdil se tedy můj předpoklad o výsledku výzkumu a mohu také říci, že mi tato práce mnohé dala. Dozvěděla jsem se spoustu informací, o kterých jsem doposud neměla třeba ani tušení a především bych také zmínila práci v programu SPSS, který mi díky této práci velmi přirostl k srdci.

## SEZNAM LITERATURY

### 1. Monografie

FALTOVÁ M., T. ZUNT. 2008. „*Malý průvodce diskriminační problematikou*“. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov.

KŘÍŽKOVÁ, A., K. PAVLICA. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.

*Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Ed.: Linda Sokáčová. 2006. Praha: Gender Studies.

LIPOVETSKY, G. 2007. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. Praha: Prostor.

NĚMCOVÁ, M. 2006. *Jak se stát úspěšnou ženou*. Praha: Grada.

ŠNÝDROVÁ, I. 2006. *Manažerka a stres*. Praha: Grada.

### 2. SBORNÍK

Ed. Linda Sokáčová. 2005. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku: rovné příležitosti 2004: sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu*. Praha: Gender Studies.

### 3. ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BABANOVÁ, A. 2014. *Volba povolání bez předsudků: metodika projektového dne pro základní školy*. [online] Praha: Gender Studies. [cit. 28. 3. 2015]. Dostupné z: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/gender\\_povolani\\_online.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/gender_povolani_online.pdf)>

HENYCH, M. 2010. *Maskulinita a feminita*. [online] [cit. 28. 3. 2015]. Dostupné z:  
< <http://blog.tcbs.cz/cs/maskulinita-a-feminita/>>

HUŇKOVÁ, M., K. RYTÍŘOVÁ, J. NAVRÁTILOVÁ. 2003. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. [online] Brno: Nesehnutí. [cit. 28. 3. 2015]. Dostupné z:  
<[http://followers.thcnet.cz/CyberNet/Punk-Rock%20Rebels%20Library/2.%20Anarchist%20Newspapers/NeSeHNUTI/www.nesehnuti.cz/publikace/RP\\_ZAM\\_05\\_web.pdf](http://followers.thcnet.cz/CyberNet/Punk-Rock%20Rebels%20Library/2.%20Anarchist%20Newspapers/NeSeHNUTI/www.nesehnuti.cz/publikace/RP_ZAM_05_web.pdf)>

KŘÍŽKOVÁ, A. 2003. *Kariérní vzorce žen v managementu*. [online] [cit. 27. 3. 2015 ] Dostupné z:  
<[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34\\_493\\_42kriz16.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34_493_42kriz16.pdf)>

Microtherm CZ. 2015. [online] [cit. 16. 4. 2015]. Dostupné z:  
< <http://www.microtherm.cz/cs/o-nas.html>>

PROMA REHA, s.r.o. 2015. [online] [cit. 16. 4. 2015]. Dostupné z:  
< <http://www.promareha.cz/o-nas/profil-spolecnosti/>>

ŠTĚPÁNKOVÁ, M. 2006. *Co je to diskriminace? – Výklad základních pojmů*. [online] Praha: Multikulturální centrum. [cit. 27. 4. 2015]. Dostupné z:  
< [http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Co\\_je\\_to\\_diskriminace.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Co_je_to_diskriminace.pdf)>

VEBA, textilní závody a.s. 2015. [online] [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z:  
<[http://www.veba.cz/download/VEBA\\_profil.pdf](http://www.veba.cz/download/VEBA_profil.pdf)>

Wikov Industry.a.s. 2015. [online] [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z:

< <http://www.wikov.cz/> >

#### 4. PŘEDNÁŠKA

Brokl, L. 2014. Prezentace – Tokenismus.

#### 5. SBÍRKY

*Sbírka zákonů České republiky: Zákoník práce.* 2007. Ostrava: Sagit.

*Sbírka zákonů České republiky: Zákon o zaměstnanosti.* 2004. Ostrava: Sagit.

*Sbírka zákonů České republiky: Zákoník práce.* 1965. Ostrava: Sagit.

*Sbírka zákonů: Zákon o mzdě.* 1992. Ostrava: Sagit.

#### 6. ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

BALOUNOVÁ, B. 2013. *Diskriminace žen na trhu práce.* Jihlava: Bakalářská práce. Vysoká škola polytechnická Jihlava. Fakulta ekonomických studií.

BLAHNÍKOVÁ, S. 2013. *Žena ve vedoucí pozici.* Plzeň: Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Pedagogická fakulta.

KUBÍČKOVÁ, M. 2008. *Kultura školy.* Zlín: Disertační práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky.

NOVÁK, T. 2001. *Feminismus a společenské vědy.* E-LOGOS.



## **Seznam příloh**

1. Příloha: Scénář rozhovoru
2. Příloha: Dotazník
3. Příloha: Ukázka výstupů SPSS

# PŘÍLOHY

## Příloha č. 1 - Scénář rozhovoru – PŘEDVÝZKUM

*„Dobrý den, jsem studentkou Filozofické fakulty na Univerzitě Hradec Králové, konkrétně obor Sociologie obecná a empirická. Tímto bych Vás ráda poprosila o příspěví Vašich názorů a Vašeho pohledu při psaní mé bakalářské práce, která je zaměřena na výzkum na pracovištích (postavení žen a mužů, vzájemné ovlivňování a chování). Kdybyste byl/a tak hodný/á a odpověděl/a mi na několik otázek, moc byste mi tím pomohl/a. Ujišťuji Vás o anonymitě odpovědí, které slouží pouze pro mé účely, to znamená, že Vaše příjmení nebude nikde uvedeno.“*

### **Nástup na pracoviště a první pocity**

*Jak dlouho tu již pracujete?*

*Jaké byly vaše první pocity, když jste nastoupila na toto pracoviště?*

- *Styděl/a jsem se; hned jsem zapadl/a do kolektivu; chvíli trvalo, než jsem si zvykl/a; ...*

*Jak vás kolegové či kolegyně přijali?*

- *Velmi dobře hned od začátku; až postupem času; ne moc dobře*

### **Zařazení se do kolektivu**

*Jak se Vám podařilo zapadnout do kolektivu? Nastaly nějaké komplikace? (Jaké?)*

*Měla jste k sobě nějakého spojence, který vám s tím pomohl?*

- *Byl to muž či žena?*

### **Problémy na pracovišti**

*Stalo se Vám někdy, že byste měl/a s někým na pracovišti nějaké konflikty?*

*Proč? (Muž či žena?)*

*Stalo se někdy, že váš kolega/ kolegyně se k vám choval nadřazeně?*

*Jak se v takovýchto případech bráníte, nebo byste se bránil/a?*

### **Nemístné narážky**

*Stalo se nebo stává se i teď, že jste objektem nemístných narážek od svých kolegů/kolegyň?*

*Přijímáte legraci či narážky na vaši osobu, nebo vám to je spíše nepříjemné?*

### **Komplimenty a lichotky**

*Je na pracovišti nějaký/á kolega/kolegyně, který vám dává najevo svoji náklonnost?*

*Řekl vám někdo z vašich kolegů/kolegyň, že vám to sluší?*

*Snažil/a se s vámi dokonce flirtovat?*

### **Pracovní skupina**

*Myslíte si, že jako kolektiv fungujete dobře, co se týká výkonu?*

- *Je výkon závislý na tom, zda na jednotlivých pozicích pracuje muž či žena?*

*Myslíte si, že jako kolektiv fungujete dobře, co se týká osobních vztahů?*

*Když se někomu na pracovišti nelíbí chování někoho jiného, řekne mu to do očí, nebo spíše pomlouvá u ostatních?*

*Myslíte si, že je vaše kvalifikace přínosem pro pracovní skupinu?*

### **Vztahy na pracovišti**

*Je mezi vašimi kolegy/kolegyněmi nějaký/á, o kterém můžete říci, že je to váš blízký přítel?*

- *Jestli ano, jde o muže či ženu?*

*Pořádáte s kolegy nějaké společné akce, kterých se zúčastní více lidí z práce?*

*Změnil/a se váš kolega/kolegyně oproti době, kdy jste sem nastupovala? (chování, vystupování – přetvářka, předvádění se,...)*

*Jak celkově vás tento pracovní tým přijal?*

- *Co na vás vidí? Co jim naopak může vadit?*

### **Základní informace**

*Kolik je vám let?*

*Jaký je váš rodinný stav?*

*Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*

*Jak byste charakterizoval/a svoji pozici na pracovišti?*

## Příloha č. 2 - Dotazníkové šetření - Tokenismus

„Dobrý den,

*Jsem studentkou Filozofické fakulty v Hradci Králové a právě končím studium svou bakalářskou prací. Vás bych ráda požádala o pomoc tím, že mi vyplníte dotazník obsahující několik otázek zaměřených na Vaše zaměstnání, konkrétně pak pracovní kolektiv. Dotazníky jsou anonymní, slouží pouze pro mou vlastní potřebu a nebudou nikde zveřejňovány. Předem Vám mockrát děkuji.“*

**1. Stává se, že by se jedinci opačného pohlaví nad Vámi povyšovali?**

- a) Ano, velmi často.
- b) Ano, ale jen zřídkakdy.
- c) Ne, nikdy, jsme si tady všichni rovni.

**2. Jak byste charakterizoval/a chování jedinců opačného pohlaví vůči Vaší osobě?**

- a) Většinou přátelské.
- b) Zdvořilé, na pracovní úrovni.
- c) Povýšené.
- d) Nepřátelské, nepříjemné, arogantní.

**3. Máte někdy pocit, že být na svém pracovišti v menšinové skupině je výhoda?**

- a) Ano, ten pocit mám stále.
- b) Ano, ale jen občas, v některých situacích.
- c) Ne, chtěla bych být v opačné pozici.

**4. Dalo by se říci, že máte na pracovišti kamaráda mezi jedinci opačného pohlaví?**

- a) Ano, a je jich i více.
- b) Ano, ale pouze jednoho.
- c) Ne, nemám.

**5. Jaké další akce podnikáte se svými kolegy?**

- a) Žádné, setkáváme se pouze v zaměstnání.
- b) Setkáváme se maximálně na firemních akcích.
- c) Občas zajdeme do restaurace nebo do hospody.
- d) Podnikáme společně sportovní akce (cyklistické výlety, bowling, míčové hry,..)
- e) Trávíme společně spoustu volného času – víkendy, volné dny,...
- f) Trávíme společně například i dovolené, i naše rodiny se znají.

**6. Snažil/a se některý/á z Vašich kolegů/kolegyň s Vámi flirtovat?**

- a) Ano, i vícekrát.
- b) Ano, jednou, ale odmítl/a jsem.
- c) Ne, nepřipouštím si nikoho k tělu.
- d) Ne, vědí, že jsem zadaný/zadaná.

**7. Měl/a jste někdy konflikt s kolegou/ kolegyní opačného pohlaví?**

- a) Ano, velmi často.
- b) Ano, občas se to stane.
- c) Ne, vycházím s nimi vždy dobře.

**8. Jakého charakteru vaše konflikty byly?**

- a) Žádné nebyly.
- b) Pohádali jsme se a za chvíli to bylo v pořádku.
- c) Pohádali jsme se a trvalo delší dobu, než jsme se udobřili.
- d) Pohádali jsme se a do dnešní doby nejsme smířeni.

**9. Kvůli čemu podle Vás vznikají nejčastěji problémy na pracovišti mezi muži a ženami?**

- a) Kvůli zvyhodňování jedno či druhého pohlaví z pohledu pracovních úkonů.
- b) Kvůli platové nerovnosti mezi ženami a muži.
- c) Kvůli osobním a soukromým problémům.
- d) Kvůli chování a nepřizpůsobivému jednání jedinců.
- e) Jiné (Jaké?) .....

**10. Jak byste řešil/a již vzniklý problém s kolegou/kolegyní opačného pohlaví na pracovišti?**

- a) Řešil/a bych to především se svým nadřízeným.
- b) Roznesla bych o něm/ní drby, abych se mu/jí pomstil/a.
- c) Pošťval/a bych proti němu/ní ostatní kolegy.
- d) Osobně bych za ním/ní šel/ šla a vyřikal/a si to z očí do očí.

**11. Kdyby si z Vás kolegové/ kolegyně opačného pohlaví utahovali/y (narážky na účes, vaši postavu,...), jak byste se zachoval/a?**

- a) Společně s nimi bych se tomu zasmál/a, umím si ze sebe udělat legraci.
- b) Dělal/a bych, že je vše v pořádku, ale byl/a bych vnitřně našťvaný/á.
- c) Našťval/a bych se a vůbec bych s nimi nekomunikoval/a.
- d) Našťval/a bych se a od srdce bych jim řekl/a, co si o tom myslím.

**12. Dokážete si představit, že byste v kolektivu opačného pohlaví byl/a jediný/á?**

- a) Ano -> Na otázku 13.
- b) Ne -> Na otázku 14.

**13. Proč?**

**14. Jak byste charakterizoval/a Vaše zařazení se do pracovní skupiny při nástupu do zaměstnání?**

- a) Vše proběhlo naprosto v pořádku, rychle a bez obtíží.
- b) Chvilku trvalo, než jsem si zvykl/a, ale už je vše dobré.
- c) Nastaly nějaké komplikace, ale již je vše v pořádku.
- d) Do teď jsem si nezvykl/a na prostředí a kolektiv.

**15. Jak byste charakterizoval/a Vaše postavení v pracovní skupině?**

- a) Jsem vždy středem pozornosti, díky mému charisma (chování, jednání, vystupování).
- b) Kolegové/kolegyně mě mají rádi/y, díky mému smyslu pro humor.
- c) Mám přirozenou autoritu, a proto mě mají rádi/rády.
- d) Myslím, že jsem neutrální typ, ani nezářím, ani neurazím.

e) Myslím, že mě spíše nemají rádi/y.

**16. Myslíte si, že pracovní skupina, tak, jak vypadá nyní, funguje dobře?**

- a) Ano
- b) Ne

**17. Kdybyste mohl/a změnit složení Vaší pracovní skupiny, jakou změnu byste provedl/a?**

- a) Nic bych neměnila, takhle je to v pořádku.
- b) Přidal/a bych více mužů a snížil/a počet žen.
- c) Přidal/a bych více žen a snížil/a počet mužů.
- d) Zavedl/a bych zvlášť mužskou směnu a zvlášť ženskou.

**18. Jsem:**

- a) Žena
- b) Muž

**19. Rodinný stav:**

- a) Svobodný/á
- b) Ženatý/ vdaná
- c) Rozvedený

**20. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) Základní
- b) Střední odborné – výuční list
- c) Střední s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

**21. Jaký je váš věk?**

- a) 18-30 let
- b) 31 – 40 let
- c) 41 a více

**22. Firma, ve které pracuji: .....**



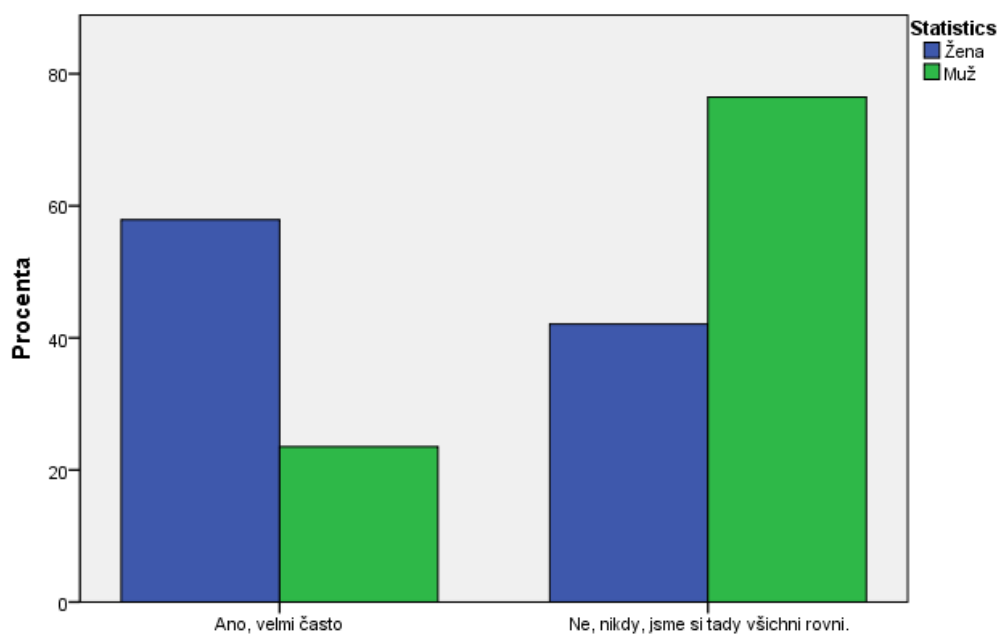
### Příloha č. 3 – Ukázka výstupů z programu SPSS

Pohlaví \* 1.Stává se, že by se jedinci opačného pohlaví nad Vámi povyšovali?

Crosstabulation

		1.Stává se, že by se jedinci opačného pohlaví nad Vámi povyšovali?		Total
		Ano, velmi často.	Ne, nikdy, jsme si tady všichni rovni.	
Pohlaví	Žena	Count 11	8	19
		% within Pohlaví 57,9%	42,1%	100,0%
Pohlaví	Muž	Count 4	13	17
		% within Pohlaví 23,5%	76,5%	100,0%
Total		Count 15	21	36
		% within Pohlaví 41,7%	58,3%	100,0%

Povyšování



1.Stává se, že by se jedinci opačného pohlaví nad Vámi povyšovali?