

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2014-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Veronika Zemanová

Gender mainstreaming

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jindra Stříbrská, PhD.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2014-2017

BACHELOR THESIS

Veronika Zemanova

Gender mainstreaming

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Jindra Stříbrská, PhD.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky.....

Poděkování

Děkuji vedoucí práce PhDr. Jindře Stříbrské, PhD. za odborné vedení mé bakalářské práce a cenné rady. Dále také děkuji rodině a přátelům za jejich podporu a trpělivost a společnosti XY, která mi umožnila provést výzkum.

Anotace

Tématem této bakalářské práce je problematika gender mainstreamingu. Práce je koncipována jako teoreticko-empirická. Teoretická část se zabývá vymezením základních pojmů (pohlaví, gender a gender mainstreaming). Autorka se v dalších kapitolách zabývá genderovou identitou, genderovou nerovností, segregací pracovního trhu, postavením žen v managementu a především bariérami, se kterými se ženy na těchto pracovních pozicích setkávají. Teorie dále obsahuje historické souvislosti a charakteristiku feminismu. V praktické části autorka prezentuje výsledky dotazníkového šetření, jehož prostřednictvím bylo zjištěno, jak pracovníci dané společnosti vnímají problematiku rovných příležitostí v pracovním životě mužů a žen, a jaké mají zaměstnanci názory na gender mainstreaming a problémy s ním spojené.

Klíčová slova

Feminismus, gender, genderová identita, gender mainstreaming, genderové role, genderová segregace trhu práce, pohlaví

Anotation

The topic of this bachelor thesis is Gender mainstreaming. Thesis is conceived as a theoretical - empirical. The theoretical part deals with definition of basic concepts (sex, gender and gender mainstreaming). In the next chapters, the author deals with gender identity, gender inequality, segregation of labor market, position of women in management and especially barriers which women have in this job. Theory also contains historical context and definition of feminism. In empirical part the author presents the results of the questionnaire survey through which it was found, how employees of a company perceive an equal opportunities in working life for men and women, and what opinion they have about gender mainstreaming and the problem associated with it.

Keywords

Feminism, gender, gender identity, gender mainstreaming, gender roles, gender segregation of labour market, sex

Obsah

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1. POHLAVÍ A GENDER.....	11
2. VNÍMÁNÍ GENDEROVÉ IDENTITY	13
3. GENDEROVÁ (NE)ROVNOST	16
3.1. Druhy nerovností.....	17
4. GENDER MAINSTREAMING.....	22
4.1. Vymezení pojmu gender mainstreaming.....	22
4.2. Cíle gender mainstreamingu	23
5. GENDEROVÁ SEGREGACE TRHU	25
6. POSTAVENÍ ŽEN V MANAGEMENTU	27
6.1. Bariéry bránící ženám v kariérním postupu.....	28
6.2. Slad'ování rodinného a pracovního života	30
6.2.1. Mateřská a rodičovská dovolená.....	30
7. GENDER V HISTORICKÝCH SOUVISLOSTECH.....	33
7.1. Starověké Řecko	33
7.2. Přelom středověku, začátek novověku.....	35
7.3. Osvícenství.....	36
7.4. Devatenácté století	37
7.5. Dvacáté století.....	38
8. FEMINISMUS.....	41
8.1. Světový feminismus.....	41
8.2. Feminismus v České republice.....	44
PRAKTICKÁ ČÁST.....	47
9. EMPIRICKÝ VÝZKUM.....	47
9.1. Výzkumný cíl.....	47
9.2. Výzkumné hypotézy.....	47

9.3.	Výzkumný vzorek	48
9.4.	Výzkumná metodika	48
9.5.	Časová organizace výzkumu podle jeho fází	48
9.6.	Výsledky výzkumu.....	49
9.7.	Interpretace a diskuze výsledků	81
9.8.	Závěry výzkumu	83
ZÁVĚR		85
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		87
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK		91
SEZNAM PŘÍLOH.....		94

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je gender mainstreaming, neboli rovné příležitosti mužů a žen. Rovnoprávnost mužů a žen je stále velmi diskutovaným, a důležitým tématem. I přes skutečnost, že společnost prošla velkými změnami jsou ženy na pracovním trhu stále podceňovány či nedoceňovány. Přestože se postavení žen v naší společnosti v průběhu historie výrazně změnilo, ale stále zde přetrvávají jisté genderové předsudky a stereotypy. Díky těmto zažitým pravidlům mají ženy v naší společnosti ztížený kariérní postup a to především na vedoucí pracovní pozice, mají nižší mzdové ohodnocení než muži a to i v případě, že zastávají stejné pracovní pozice a například představa muže na rodičovské dovolené je pro mnohé nepřijatelná. Politiku gender mainstreamingu je proto třeba uplatňovat ve všech sférách veřejného i soukromého života a eliminovat tak diskriminaci žen oproti mužům.

Cílem této bakalářské práce je posoudit situaci rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce v České republice, konkrétně pak zjistit situaci v daném podniku, tedy zda je v dané společnosti vyrovnané zastoupení mužů a žen, a jak zaměstnanci vnímají některé genderové stereotypy týkající se například výše příjmů či péče o domácnost.

Tato bakalářská práce je koncipována jako teoreticko – empirická.

Teoretická část vymezuje základní pojmy spojené s genderovou problematikou, a to pojmy pohlaví a gender. Specifikuje také genderové role, které společnost postupem času určila mužům a ženám. Dále se zabývá genderovou identitou, jejím vnímáním a vlivy na její utváření, mezi něž patří rodina a výchova, která je dítěti poskytována, vzdělávací instituce jako je mateřská školka a následně škola, především pak pedagogové a vychovatelé v ní působící, dalším významným vlivem jsou v dnešní době jednoznačně media, tedy filmová a reklamní tvorba, která zobrazují muže a ženy v určitých rolích na jejichž základě si malé dítě utváří obraz o tom, co je typické pro ženu a co pro muže. Teorie se dále zabývá genderovou nerovností na trhu práce a charakterizuje ji nejen z hlediska nerovnoměrného zastoupení mužů a žen v jednotlivých pracovních odvětvích, ale i z hlediska rozdílných mezd pro muže

a ženy a z hlediska postavení ženy v rodině či politice. Další část charakterizuje pojem gender mainstreaming, tedy koncepci, jejímž cílem je dosáhnout rovného postavení mužů a žen a dále jednotlivými aspekty, které jsou pro úspěšné uplatňování této strategie potřebné. Dalším popisovaným tématem je genderová segregace trhu práce, tedy jeho rozdělením na „typicky“ ženské či mužské pracovní pozice a odvětví. Následující kapitola se zabývá postavením žen v managementu. Popisuje především bariéry, se kterými se žena setkává pokud chce zastávat vedoucí pracovní pozici. Patří sem bariéra skleněného stropu, bariéra odlišnosti, ale především problematika sladění pracovního a rodinného života ženy, kterou se autorka v této kapitole blíže zabývá. Následuje historický pohled na vnímání ženy a jejího postavení ve společnosti, a to od dob Starověkého Řecka až po období 20. století. Poslední část teoretické části je věnována feminizmu, jeho vzniku a vývoji na světové úrovni i na našem území.

Cílem empirické části je pomocí dotazníkového šetření, zjistit v první řadě míru zastoupení mužů a žen ve firmě XY a v jejích jednotlivých divizích a dále pak zjistit názory a povědomí respondentů o problémech spojených s gender mainstreamingem, mezi něž se řadí například péče o domácnost či rozdílnost ve mzdách mužů a žen.

TEORETICKÁ ČÁST

1. POHLAVÍ A GENDER

V první kapitole se autorka bude zabývat charakteristikou dvou základních pojmů, a to pojmy „pohlaví“ a „gender“, dále se bude také zabývat charakteristikou pojmu „genderová role“.

Pohlaví je lidem určeno při narození a „vztahuje se k biologicky determinovaným rozdílům mezi muži a ženami.“¹ Biologické odlišnosti vznikají již při početí, a to kombinací chromozomu X s dalším chromozomem X nebo s chromozomem Y. V případě kombinace XX se narodí děvčátko, s chromozomy XY chlapec. Jedná se tedy o odlišnosti mezi jednotlivými pohlavími na základě biologických znaků jako je vzhled nebo fyzická síla, a také na předpokladech k plnění určitých úkolů.² Tyto vzájemné odlišnosti postupem času určily jednotlivým pohlavím společenské úkoly a přetvořily společenská očekávání.

Gender je termín pocházející z angličtiny a do češtiny se překládá jako „rod“ nebo „pohlaví“. Kalnická definuje gender jako „označení souhrnu vlastností, rolí, vzorů chování i společenských pozic připisovaných ženám i mužům v té které společnosti se odlišuje od pojmu pohlaví jako označení pro biologickou rovinu odlišnosti mezi muži a ženami.“³ Gender se tedy vztahuje k sociálním rozdílům mezi muži a ženami, a tyto rozdíly se mění v závislosti na kultuře, náboženství a etnickém původu té které společnosti.

S tím úzce souvisí pojem „genderová role“, kterou Valdřová definuje jako „soubor zjevných i skrytých, nepsaných předpisů, platných pro chování a jednání žen a mužů a vztahů

¹ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7. st. 14

² OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. st. 23-26.

³ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 8

mezi nimi.“⁴ Lze tedy říci, že se jedná o jakási nepsaná pravidla, která každý zná, a která připisují určité vlastnosti, povinnosti či zaměstnání ženám a jiné mužům.

Typickým příkladem takovéto genderové role je mateřská dovolená. Všeobecně je ve společnosti uznáván model, matka na mateřské dovolené, otec dochází do zaměstnání a zajišťuje rodinu finančně. Donedávna bylo téměř nemyslitelné, aby otec zůstal na rodičovské dovolené, jelikož vychovávat a pečovat o dítě má žena. V dnešní době se ale tato pravidla mění, a čím dál tím více mužů zůstává doma a pečuje o dítě, zatímco žena pracuje a živí rodinu, především pak v rodinách, kde má žena vyšší příjem.

V první kapitole autorka vysvětlila, že pojem „*pohlaví*“ je spojován s biologicky determinovanými rozdíly mezi muži a ženami. Zatímco pojem „*gender*“, z anglického překladu „*rod*“, znamená určité chování, role, vlastnosti a společenské pozice připisované mužům, či ženám. V této kapitole autorka také zmiňuje genderové role, tedy určitá nepsaná pravidla chování pro dané pohlaví.

⁴ VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. V Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006. ISBN 80-7044808-3. st. 11

2. VNÍMÁNÍ GENDEROVÉ IDENTITY

V této kapitole autorka charakterizuje pojem genderová identita a popisuje několik hlavních vlivů na její utváření a vnímání.

Paulík definuje genderovou identitu jako „*vědomí vlastní totožnosti jako příslušníka určitého pohlaví dávající odpověď na otázku, zda jsem muž, či žena.*”⁵ Jde tedy o vnímání svého vlastního já žensky či mužsky. Na základě této definice je také nutné zmínit existenci tzv. „*genderfluidů*”, osob, které svými projevy kolísají mezi projevy mužskými a ženskými, a „*transgenderů*”, neboli osob, jejichž vnímání vlastní identity se neshoduje s pohlavím, které jim bylo určeno při narození.

Dítě je již od narození ovlivňováno svým okolím, v první řadě rodinou, později vzdělávací institucí, společností či církví. Dochází k předsudkům na základě pohlaví, vzhledu a danému pohlaví připisovaných vlastností. Ze svého okolí děti zachycují zpětnou vazbu a učí se chovat žensky či mužsky, podle genderových rolí.⁶

Jedním z hlavních vlivů na vytváření genderové identity je bezpochyby rodina. Děti již od útlého věku vnímají, jak se chovají jejich rodiče a později přejímají jejich chování za vzor. Malé děti vnímají hru jako život a hračky jsou jejich nástroji poznávání nejen světa, ale také jednotlivých genderových rolí. Obchodní domy rozdělují hračky na typicky dívčí, jimiž jsou například panenky nebo zmenšeniny různých domácích potřeb, a na typicky chlapecké jako jsou auta a stavebnice. Toto dělení může mít ale své důsledky. Chlapci si například častěji hrají s hračkami, které rozvíjejí jejich prostorovou orientaci a dívky si na rozdíl od nich hrají s hračkami, které je spíše učí chovat se dle určitých rolí, což může být důvodem pro menší zastoupení žen v oblastech vědy a techniky. Netýká se to pouze rozdělení hraček, ale například i barev, kdy růžová je pro spíše dívky a modrá pro chlapce a to samé platí i pro

⁵ PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-2472959-6. st. 122

⁶ VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. V Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006. ISBN 80-7044808-3. st. 10

kroužky a sportovní aktivity, které děti vykonávají, kdy pro dívky je „typické“ tancování či činnost rozvíjející kreativitu, na rozdíl od chlapců, kteří častěji hrají fotbal či jiné kolektivní sporty, které je učí soupeřit a prosazovat se v kolektivu.⁷ Richard A. Lippa uvádí, že „*otcové podporují pohlavně typické chování u svých dětí mnohem více než matky.*“⁸ Tento fenomén se pak týká především podpory tohoto „adekvátního“ chování u chlapců, a zamezení jejich případné touhy věnovat se dívčím hrám. Rodiče utvrzují své děti v „adekvátní“ genderové roli nevědomky sami, napomínáním typu „tohle holčičky nedělají“ nebo „kluci nepláčou“ a také podporou výběru „správných“ hraček.⁹

Další velký vliv na utváření genderové identity má jednoznačně vzdělávací systém, především pak učitelé a vychovatelé zde působící. První takovouto institucí je mateřská školka, kde se z větší části vyskytují učitelky ženy, které projevují tendence podporovat u dětí spíše feminní chování. Bylo zjištěno, že učitelky více chválí vzhled dívek, oslovují je zdvořilými slovy a podporují u nich ohleduplné chování k hračkám i okolí. Oproti tomu u chlapců vyzdvihují spíše jejich vzrůst a schopnosti. Dívky se také spíše pohybují v okolí učitelek zatímco chlapci se raději věnují hře, ale více než dívky na sebe přitahují pozornost, především pak častými přestupky. Ve školním prostředí se pak objevuje spíše vstřícnost k dívkám. Obecně je podporováno a vyžadováno chování jako je slušnost, nenápadnost, pečlivost a orientace na školní práci v čemž vynikají spíše dívky. Chlapci se pak musí naučit ovládat své chování a projevy aby byli ve škole úspěšní.¹⁰

Významný vliv na genderové chování mají v dnešní době bezpochyby také média, a to především televize, konkrétně pak reklamy a filmová tvorba. Přestože média prošla velkými změnami, a poměr mužů a žen účinkujících ve filmech se vyrovnal, stále přetrvává trend

⁷ VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. V Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006. ISBN 80-7044808-3. st. 11

⁸ LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-2001719-2. st. 227

⁹ LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-2001719-2. st. 226-229

¹⁰ JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2284-9. st. 125, 147-152

zobrazování žen až nerealisticky stereotypně žensky, tedy jako mladé, štíhlé a atraktivní. V reklamách pak ženy působí jako ty méně schopné a inteligentní, neobejdou se bez pomoci muže a prezentují především domácí potřeby či čisticí prostředky. Ve filmech pak ztvárňují především role těch méně autoritativních a přesvědčivých, existují samozřejmě výjimky, ovšem zpravidla ve filmech, na které se děti ne dívají. Muži jsou naopak ve filmech zobrazováni jako hrdinové nebo mající prestižní pozice (například lékař, právník, policista). Postavení mužů v reklamách se v dnešní době poněkud mění, jelikož tvůrci reklam zaregistrovali fakt, že o nákupech rozhoduje většinou žena a tak se muži objevují na televizních obrazovkách i v ponižujících pozicích oproti ženě, přesto stále přetrvává trend zobrazování mužů jako propagátorů techniky. Další jsou pak televizní programy pro děti, které zobrazují z větší části muže než ženy. Co se týče dospívajících dětí v pořadech pro dívky je kladen větší důraz na péči o vzhled, partnerství a nakupování. Dnešní děti čím dál tím více sledují televizi, a identifikují se s atributy, jež považují za vlastní ve své skupině, tedy dívky se ztotožňují s chováním dívek a chlapci s chováním chlapců. Vzhledem k rozšířenosti médií v dnešní době, již od útlého věku, jsou děti médii velmi ovlivňovány.¹¹

V této kapitole autorka shrnula několik nejzásadnějších vlivů na utváření genderové identity, jimiž jsou především rodina, která dítě podporuje k chování v určitých genderových rolích na základě pohlaví, dále vzdělávací systém, a to zejména pedagogové, kteří jsou pro malé děti vzorem, a v neposlední řadě, v dnešní době velmi podstatná, média, která dítěti předkládají vzory typického mužského a ženského chování.

¹¹ JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2284-9. st. 33-35

3. GENDEROVÁ (NE)ROVNOST

V následující kapitole se autorka zabývá genderovou rovností, její charakteristikou a popisuje pět základních aspektů, které by se měli při uplatňování politiky genderové rovnosti dodržovat. Na závěr autorka popisuje jednotlivé druhy genderové nerovnosti.

Nováková definuje genderovou rovnost jako „*vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života.*“¹²

Existují dvě roviny rovnosti. *De iure*, neboli rovnost formální a rovina faktická, neboli *de facto*. V našem státě je rovnost *de iure* téměř naplněná, na rozdíl od roviny *de facto*.

Dle Novákové, genderová rovnost neznámá „stejnost“, kdy by se normou společnosti stal životní styl mužů. Jde tedy o přijetí rozdílů mezi muži a ženami a o hodnocení jejich úkolů stejným způsobem. Všeobecně je uznáváno, že společnost je tvořena spíše z mužského pohledu, a mužská norma je brána jako celospolečenská, což se nejvíce projevuje například v politice, kde ženy nemají takové zastoupení a moc jako muži. Tímto uspořádáním si ale sama společnost tvoří genderovou nerovnost.¹³

Pro společnost je velmi důležité uplatňovat politiku genderové rovnosti. Jolana Nováková¹⁴ definuje pět základních aspektů, které by se měli v souvislosti s genderovou rovností dodržovat.

Prvním aspektem je **uznání práv žen jakožto práv lidských**. To znamená respektování, ochranu a podporu lidských práv a to nejen u žen, ale i mužů. Do této kategorie spadá také boj proti omezování svobody a násilí na ženách.

Druhým aspektem je **zlepšování demokracie**. V rozhodovacích procesech mají stále větší převahu muži a to na všech úrovních a ve všech sférách společnosti. Pro společnost je

¹² NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7. st. 23

¹³ Tamtéž, st. 24

¹⁴ Tamtéž, st. 25-26

ale důležité, aby měly ženy větší zastoupení nejen na poli politiky, ale i ve veřejném životě a všech dalších oblastech.

Třetím aspektem je **ekonomická nezávislost**. Možnost jedince, ať už muže či ženy, mít rovnocenný pracovní příjem, stejné příležitosti na trhu práce a mít právo na rovnou dělbu zisku. V souvislosti s ekonomickou nezávislostí je ale také třeba sladovat rodinný a pracovní život tak, aby nedocházelo k feminizaci chudoby.

Čtvrtým aspektem je **vzdělání**. Tento aspekt je považován za velmi důležitý, neboť vzdělávací instituce předávají normy chování, znalosti a dovednosti dětem. Je tedy zásadní, aby byl systém vzdělávání rovnocenný, aby měli dívky i chlapci stejné možnosti a příležitosti.

Posledním, pátým, aspektem je **uznání potřeby genderové nerovnosti odstranit**. Je tedy nutné přijmout společnou odpovědnost za plnění tohoto cíle, a to jak ze strany mužů, tak ze strany žen.

Genderová rovnost neznamená pouze rovnoprávnost mužů a žen, ale také etnických a náboženských menšin.

Genderové rozdíly ovlivňuje kultura, společnost, náboženské vyznání, rasový a etnický původ.

3.1. Druhy nerovností

Mzdová nerovnost

Průměrný rozdíl ve mzdách mužů a žen se neustále snižuje. I přesto, jsou ale ženy stále odměňovány méně než muži, a to někdy i v případech, kdy zastávají stejnou pracovní pozici. Tato skutečnost je následkem genderové segregace trhu práce a projevem diskriminace vůči ženám. Podle Evropské komise mají ženy v Evropské Unii zhruba o 16% nižší mzdu než muži, jednotlivé země mají pak tento rozdíl různý, v případě České republiky je to 20%.¹⁵

¹⁵ EVROPSKÁ KOMISE. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské Unii*. [online]. 2014 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf

Existuje několik důvodů, proč tomu tak je. Jedním z nich je tzv. horizontální segregace trhu práce, neboli rozdělení profesí a povolání na „mužské“ a „ženské“. Toto dělení můžeme pozorovat například ve zdravotnictví či školství, kde jsou z větší části zastoupeny ženy, avšak mají nižší platové ohodnocení. Podle Evropské komise jsou obecně odvětví, kterým dominují ženy platově hodnoceny níže, než odvětví, jimž dominují muži. Dalším problémem je zde také fakt, že velké procento žen pracuje na částečný či zkrácený úvazek, aby mohly pečovat o rodinu a domácnost. Tato skutečnost je důsledkem dnešní doby. Po ženě se požaduje aby pracovala, rodina je však v dnešní době závislá na dvou příjmech, aby ale žena mohla vykonávat svou práci, musí mít zajištěnou péči o děti, která je však nedostatečná. Ve společnosti chybí školské zařízení pečující o nejmenší děti, jesle byly zrušeny. Dalším problémem také je, že v minulém století bylo běžné, že se o vnoučata starali prarodiče, ti ovšem dnes odcházejí do důchodu v mnohem pozdějším věku, takže se o děti musí starat matka či otec, na rodičovské dovolené.¹⁶

Důležité je zde také zmínit míru vzdělání, která má na výši mezd významný vliv. Záleží ale na oboru či odvětví, kde je toto zkoumáno, v některých oborech míra vzdělání nemá velký vliv na výši mzdy. Například ve stavebnictví či manuálně náročnějších profesích, které vyžadují specifické znalosti či určité manuální dovednosti, mají ženy obecně menší podíl. Rovným přístupem ke vzdělávání, ale ženy získávají převahu ve vysokoškolském vzdělání. Přestože v dnešní době určitá povolání vyžadují vysokoškolské vzdělání, neznamená to automaticky vyšší finanční ohodnocení. Zde si lze uvést opět jako příklad zdravotnictví či školství, kde je vysokoškolské vzdělání vyžadováno, avšak platy nejsou nijak vysoké. Oproti těmto oborům mají mnohdy vyšší platy ti, kteří jsou vyučeni v řemesle.

Český Statistický Úřad uveřejnil tabulku vývoje mezd mužů a žen za období 1996 až 2015. V tabulce č. 1 jsou vybrány údaje o výši mezd mužů a žen, konkrétně pak o průměrné výši a o mediánu mezd. Na základě těchto dat lze říci, že i když míra rozdílu mezd mužů a žen kolísá, mzdy mužů jsou trvale v průměru až o tři tisíce vyšší, než mzdy žen.

¹⁶ EVROPSKÁ KOMISE. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské Unii*. [online]. 2014 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf

Tabulka 1: Vývoj průměrných mezd a mediánů mezd mužů a žen v letech 1996 až 2015

	1996	2000	2005	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ženy										
Průměrná mzda	9449	12641	18221	21798	21931	22133	22496	22729	23203	24094
Medián	8400	11436	16443	19343	19453	19731	20042	20271	20660	21461
Muži										
Průměrná mzda	12245	17251	24271	29429	27660	28431	28873	29026	29721	30842
Medián	10650	14623	20265	24367	23059	23533	23652	23955	24670	25688

Zdroj¹⁷

Nerovnost v rodině

Jednou z největších příčin nerovného postavení mužů a žen ve společnosti je nerovné rozdělení rolí v rodině, konkrétně pak především v péči o dítě. Jak bylo již zmíněno výše, společnost předpokládá, že matka po porodu nastoupí na mateřskou dovolenou a bude pečovat o dítě, zatímco muž bude docházet do zaměstnání a živit rodinu.

Dnešní ženy se ale nechtějí vzdát své kariéry ani péče o dítě, chtějí kombinaci obého. Zde vyvstává problém. Žena, která se rozhodne, co nejdříve se vrátit do zaměstnání je společností označována jako „krkavčí matka“. Variantou je odchod muže na rodičovskou dovolenou, převážně pak v rodinnách, kde má žena vyšší příjem než partner. Toto ale není v naší společnosti příliš častým jevem, právě z důvodu společenských stereotypů a předsudků.¹⁸

¹⁷ Český Statistický Úřad. [online]. [cit. 2017-03-10] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164435.pdf/16d703e1-3681-408b-826ca3157dc184ee?version=1.1>

¹⁸ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5. st. 51- 52

Nerovnost ve vzdělání

Velkým problémem společnosti je nerovnost mužů a žen ve vzdělání. Tyto rozdíly jsou vytvářeny již na základních školách, kdy jsou děti směřovány k určitým činnostem a budoucím povoláním na základě jejich pohlaví. Dívky jsou směřovány ke kariéře učitelky, zdravotní sestry či kadeřnice, zatímco chlapci jsou směřováni spíše k povoláním technického zaměření jako je tesař, IT specialista apod. Přestože v posledních letech je na vysokých školách čím dál tím více žen, je třeba říci, že tyto studují z větší části obory s pedagogickým, sociálním či zdravotnickým zaměřením, narozdíl od mužů, kteří studují spíše technické obory. Jako příklad lze uvést školství. Na pedagogických školách studuje mnohem větší procento žen než mužů, což má za následek větší počet učitelek žen, a to převážně na základních a středních školách. Výjimkou jsou pak vysoké školy, kde je naopak větší zastoupenost profesorů mužů.¹⁹

Nerovnost v politice

V současné politice mají podstatně větší zastoupení muži. V současné vládě jsou pouze tři ministryně z celkových sedmnácti ministrů a ministryň, a to ministryně pro místní rozvoj, ministryně práce a sociálních věcí a ministryně školství, mládeže a tělovýchovy. Ženy tedy tvoří pouze 18% z celkového počtu ministrů a ministryň. Z toho vyplývá, že ženy ministryně jsou pouze v oborech školství a sociálních věcí, jak již bylo zmíněno výše u vzdělávání, ostatním odvětvím dominují muži. Dále pak ženy tvoří celkem 19,5% v dolní komoře Parlamentu a 18,5% v Senátu České Republiky. Na základě těchto údajů, lze konstatovat, že Česká republika má zastoupení mužů a žen v politice velmi nevyrovnané a ve srovnání s Evropskou Unií je výrazně pozadu.²⁰

¹⁹ FRANK, Petr. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit k přednáškám*. Ilustroval Kateřina BÍLKOVÁ. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-4-0. st. 19

²⁰ *To je rovnost*. [online]. 2017 [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <http://www.tojrovnost.cz/cs/rozhodovaci-pozice>

Nerovnost v zaměstnání

Mzdová nerovnost již byla zmíněna výše. Kromě mzdových rozdílů jsou ale v zaměstnání ženy diskriminovány v několika dalších oblastech. Jsou jimi například, překážky v práci, obtížnost kariérního postupu, poskytování rozdílných pracovních podmínek, mezi něž patří pracovní doba, přesčasy, udělování dovolené nebo právo na informace a podmínky pro vykonávání práce. Další oblastí diskriminace především žen, ale i mužů, je především sexuální obtěžování na pracovišti. Jedná se o návrhy se sexuálním podtextem, zpravidla ze strany nadřízené osoby. Odmítnutí takovýchto návrhů má pro oběť negativní dopad především v zaměstnání a je těžké se takovému jednání bránit. Jednou z možností obrany proti sexuálnímu obtěžování je nahlásit jej na policii či Úřadu práce.²¹

Další problematikou diskriminace žen v zaměstnání je jejich nezaměstnanost, a to především v určitých věkových kategoriích, mezi něž patří seniorky či matky samoživitelky. Na českém trhu práce jsou ženy znevýhodňovány především v důsledku péče o dítě či osobu blízkou. Dalším problémem českého trhu práce je nízký počet žen podnikatelek.²²

Tato kapitola pojednává o genderové rovnosti, tedy o vyrovnaném zastoupení mužů a žen ve všech sférách soukromého i veřejného života. Dále popisuje pět základních aspektů, které by se měly dodržovat při uplatňování politiky genderové rovnosti, mezi něž patří uznání práv žen jakožto práv lidských, zlepšování demokracie, ekonomická nezávislost a především uznání potřeby genderové nedostatky odstraňovat. V poslední části se autorka zabývá rozdělením a popisem jednotlivých genderových nerovností jako je nerovnost mzdová, nerovnost v rodině, politice, vzdělávání a v zaměstnání.

²¹ FRANK, Petr. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit k přednáškám*. Ilustroval Kateřina BÍLKOVÁ. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-4-0. st. 23

²² To je rovnost. [online]. 2017 [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <http://www.tojervnost.cz/cs/zamestnani-a-podnikani>

4. GENDER MAINSTREAMING

Tato kapitola pojednává o gender mainstreamingu jako takovém, charakterizuje jej jako určitou koncepci, jejímž cílem je dosáhnout rovného postavení mužů a žen ve společnosti. Dále uvádí několik základních předpokladů, pro uplatňování této strategie v praxi.

4.1. Vymezení pojmu gender mainstreaming

Křížková uvádí, že „*genderový mainstreaming je strategie i soubor metod systematické integrace priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření ve všech fázích- od jejich plánování až po vyhodnocení výsledků a dopadů. Od roku 1997 je v zemích EU formalizována povinnost adoptovat strategii genderového mainstreamingu jako jednu z rozvojových priorit a zásad.*“²³ Je to tedy koncepce, jejímž cílem je dosažení rovného postavení mužů a žen a je třeba ji uplatňovat ve všech postupech a opatřeních.

Gender mainstreaming vychází z anglických slov „*gender*“ – rod a „*mainstream*“ - hlavní proud. První zmínka o mainstreamingu pochází ze 3. světové konference o ženách, která se konala pod záštitou OSN roku 1985. Na následující, 4. konferenci o ženách roku 1995 byla tato strategie schválena v Akční platformě, což znamená, že před přijetím jakéhokoli opatření či rozhodnutí je nutno provést tzv. „genderovou analýzu“, která vyhodnotí dopad tohoto rozhodnutí na muže i na ženy. Zjistí-li se, že dopad na jedno z pohlaví bude větší, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, učinit kroky k omezení, či co největší minimalizaci těchto dopadů.²⁴

Česká vláda přijala tuto metodu jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen, usnesením vlády č. 456 dne 9. května 2001.²⁵

²³ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. st. 145

²⁴ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7. st. 30-31

²⁵ ČESKÁ VLÁDA. Usnesení vlády České Republiky č. 456 ze dne 9. května 2001 [On-line]. [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12361/UV456P_2001.pdf

4.2. Cíle gender mainstreamingu

Cílem gender mainstreamingu je zrovnoprávnit muže a ženy ve všech oblastech veřejného i soukromého života, ale i v politice a to například i v oblastech, které jsou zdánlivě genderově neutrální, jako jsou například finance, životní prostředí etc. Aby bylo tohoto cíle dosaženo, musí každé ministerstvo i úřad dohlížet na to, aby byla tato politika uplatňována a to nejen v rozhodovacích procesech, ale i ve vlastních sférách (jako je například personální práce) a to pomocí genderových statistik.²⁶

Jolana Nováková²⁷ popisuje sedm základních předpokladů, které jsou nezbytné pro uplatňování gender mainstreamingu. Jsou to:

Politická vůle. Je nutné, aby stát přijal genderovou rovnost jako jeden z hlavních cílů. Znamená to tedy začleňování politiky gender mainstreamingu do všech oblastí, strategií a programů, a to i v nevládních organizacích. Je nutné stanovit jasná kritéria a ty pak dodržovat a kontrolovat, zda nedochází k jejich porušování. Bez politické vůle, není možné strategii gender mainstreamingu úspěšně zavést.

Speciální politika genderové rovnosti. Tato politika zahrnuje například antidiskriminační zákony, zřízení komisí a výborů pro ochranu proti diskriminaci, existenci útvarů pro prosazování genderové rovnosti v každém ministerstvu, dostatečné výzkumy v genderové problematice a především zvyšování povědomí o této problematice.

Statistika. Pro uplatňování politiky genderového mainstreamingu je třeba disponovat dostatečnými údaji o současném stavu rovnoprávnosti mužů a žen. Statistika může být relevantní pouze v případě, že údaje, které obsahuje, jsou rozděleny dle kritérií na základě pohlaví a musí být genderově objektivní.

²⁶ *Gender mainstreaming* [online]. [cit. 2017-03-03] Dostupné z:

<http://padesatprocent.cz/cz/dokumentyodkazy/strategie-dokumenty/gender-mainstreaming>

²⁷ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN -86552-35-7. st. 40-42

Podrobná znalost genderových vztahů. Pro uplatňování gender mainstreamingu je nutné mít dostatečné znalosti v této problematice, tedy o genderových vztazích. Proto musí existovat výzkum genderových vztahů, který by měl obsahovat analýzu současného stavu genderových nerovností ve všech oblastech, a zároveň by měl obsahovat prognózy, týkající se vlivu možných budoucích iniciativ na muže a ženy.

Znalosti o administrativě. Schopnost odpovědných osob vyhledat informace o genderové problematice ve výzkumech a expertízách, o aktérech a o přijímaných opatřeních a odpovědnostech za ně.

Finanční a lidské zdroje. Stejně jako každá jiná politika i gender mainstreaming potřebuje finance. Dochází tedy k přerozdělování fondů tak, aby byl dostatek financí na potřebné školení lidí, výzkumy a na tvorbu nových koncepcí.

Účast žen v politickém a veřejném životě a v rozhodovacích procesech. Je zřejmé, že politiku genderového mainstreamingu nelze provádět, pokud se ženy nebudou podílet na rozhodovacích procesech. Ženy tudíž musí vstupovat do veřejného i politického dění. Je prokázáno, že v zemích kde se na rozhodovacích procesech podílejí ženy, probíhají změny výrazně rychleji.

Autorka v první části této kapitoly vysvětlila koncepci gender mainstreamingu a uvedla její hlavní cíl, jímž je zrovnoprávnění mužů a žen ve všech sférách jak veřejného, tak i soukromého života. Ve druhé části popisuje sedm základních předpokladů potřebných pro úspěšné uplatňování této strategie, jimiž jsou politická vůle, speciální politika genderové rovnosti, statistické analýzy, podrobná znalost genderových vztahů, administrativní znalosti, mít zajištěny potřebné finanční a lidské zdroje a především mít dostatečnou účast žen v politickém a veřejném životě a v rozhodovacích procesech.

5. GENDEROVÁ SEGREGACE TRHU

Tato kapitola pojednává o genderové segregaci pracovního trhu, neboli o jeho rozdělení. Trh lze dělit horizontálně a vertikálně. Dále je zde popsáno, proč je podstatné se tímto rozdělením zabývat a jaké jsou důsledky a dopady tohoto rozdělení na ženy.

Genderová segregace trhu práce je rozdělení trhu práce na jednotlivá odvětví, sektory a pracovní pozice na ty, jímž dominují muži a na ty, jímž dominují ženy. Existují také tzv. „integrované oblasti“, kde je zastoupení mužů a žen téměř vyrovnané.²⁸

Segregaci trhu můžeme dělit na horizontální a vertikální.

„*Horizontální segregaci můžeme definovat jako vysokou koncentraci mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních.*“²⁹ Pokud je tedy trh rozdělen horizontálně znamená to, že je rozdělen na určité sektory či profese, kdy některé jsou vyloženě „ženské“, například školství, a některé naopak vyloženě „mužské“, jako jsou například profese vyžadující větší fyzickou sílu, například hornictví.

Vertikální segregace může být popsána jako disproporční zastoupení mužů a žen na jednotlivých příčkách firemní hierarchie, například na vedoucích postech. Toto rozdělení trhu lze tedy také označit jako rozdělení hierarchické, kdy zastávání těchto funkcí přináší určité benefity jako je například prestiž, vyšší příjem atp.³⁰

²⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. st. 13

²⁹ VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva, KATRÁK Tomáš. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2007, roč. 8, č. 2, s. 43. [online]. [cit. 2017-03-02]. Dostupné z:

http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderovesegregace-trhu-prace.pdf

³⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. st. 13

Segregací pracovního trhu je důležité se zabývat, dle Křížkové³¹, z několika důvodů. Jsou jimi výrazné mzdové rozdíly mezi muži a ženami způsobené tím, že muži obvykle zastávají lépe placené pracovní pozice a také tím, že ženy nemají přístup do všech odvětví, což vede k jejich zvažování, zda se jim práce vůbec vyplatí. Segregace má negativní dopad na trh práce jako takový, na jeho fungování a výkonnost, a to proto, že není efektivně využíváno pracovního potenciálu všech pracovníků, především pak pracovník. Dalším důvodem je fakt, že segregace brání trhu práce v reakci na změny tím, že snižuje nabídky a poptávky genderovou omezeností. Dalším důležitým hlediskem, které je třeba zmínit, je negativní dopad na výchovu dětí a budoucí generace. Současné příležitosti a uplatnění na trhu práce totiž ovlivňují rodiče, školy i samotné děti ve volbě studijních oborů. Segregace má také velmi negativní dopad na vnímání žen jako takových, a to jak ze strany mužů, tak i ze strany žen samotných.³²

Křížková uvádí tři základní důsledky genderové segregace trhu práce a to: „*podhodnocení ženské práce, mzdové nerovnosti a rozdíly v kvalitě práce a pracovních podmínkách.*“³³

V této kapitole autorka vysvětlila, že genderová segregace trhu, je jeho rozdělení na určité profese a odvětví specifické spíše pro muže či pro ženy. Pracovní trh dělíme dvěma způsoby, horizontálně, což je rozdělení na profese a povolání typicky ženské či typicky mužské, a vertikálně, neboli hierarchicky, což je nerovnoměrné zastoupení mužů či žen na určitých pozicích v hierarchickém žebříčku firmy. V závěru kapitoly jsou uvedeny důsledky tohoto rozdělení a to nedoceňování ženské práce, výrazné mzdové rozdíly a rozdíly v kvalitě práce a pracovních podmínkách.

³¹ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. st. 13-14

³² Tamtéž, st. 13-14

³³ Tamtéž, st. 35

6. POSTAVENÍ ŽEN V MANAGEMENTU

Tato kapitola pojednává o ženách na vedoucích pracovních pozicích, především pak o bariérách, které ženy mají při získávání a výkonu těchto pozic. Je zde uvedeno několik základních bariér a zvláštní pozornost je věnována především problematice sladění pracovního a rodinného života a rodičovské dovolené, konkrétně pak možnosti, odchodu muže na rodičovskou dovolenou.

V posledních letech se společnost začala zaobírat faktem, že na vedoucích pracovních pozicích jsou ve větší míře zastoupeni muži oproti ženám. Odborná literatura zabývající se touto problematikou tuto nerovnoměrnost přisuzuje především jakémusi nedostatku „mužských“ kompetencí u žen. Ženy, které vedoucí posty dříve zastávaly, byly považovány spíše za výjimky kompenzující si nějaké nedostatky. Až později, konkrétně na počátku 90. let, bylo zjištěno, že nedostatek žen na vedoucích pozicích je důsledkem překážek, které ženy mají při získávání a i při následném zastávání manažerských pozic.³⁴

Český Statistický Úřad, uveřejnil tabulku, kde je zaznamenán počet zaměstnaných a zaměstnávajících mužů a žen od roku 1993 do roku 2015. V tabulce č. 2, která obsahuje vybrané údaje z ČSÚ, je uvedeno, kolik bylo celkem mužů a žen v pracovním procesu, počítá se zde hlavní pracovní poměr, a jaké jsou počty zaměstnaných a zaměstnavatelů/zaměstnavatelek, v jednotlivých obdobích. Na základě uvedených dat lze konstatovat, že žen ve vedoucích pozicích je trvale podstatně méně než mužů.

³⁴ VLACH, Jan. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-003-5. st. 9

Tabulka 2: Zastoupení mužů a žen na zaměstnaneckých a vedoucích postech v letech 1993-2015 podle Českého Statistického Úřadu

	1993	1995	2000	2005	2010	2012	2013	2014	2015
Ženy									
Celkem(v tis.os.)	2138	2177,6	2055,9	2058,5	2086,9	2111,5	2143	2157,3	2204,6
Zaměstnankyně	2005,4	2002,5	1846,6	1844,3	1833,1	1827,7	1853,3	1880,2	1922,9
Zaměstnavatelky	28,9	45,4	45,4	41	37,4	37,9	40,6	35,7	41
Muži									
Celkem(v tis.os.)	2735,3	2784,6	2675,4	2705,4	2798,2	2778,6	2794	2817	2837,3
Zaměstnanci	2414,8	2371,3	2175,8	2156,5	2186,1	2161,8	2201,9	2199,1	2244,8
Zaměstnavatelé	101,6	142,6	150,8	136,1	140,6	127,7	125,4	136,3	136,7

Zdroj³⁵

6.1. Bariéry bránící ženám v kariérním postupu

I přes rozdělení pracovního trhu na „ženské“ a „mužské“ profese, se ženy objevují i na vedoucích pozicích. Jak už bylo zmíněno výše, do 90. let byly ženy ve vedoucích pozicích chápány jako výjimky, které si kompenzují nedostatky v následku jejich výchovy. Až později se na nerovnováhu zastoupení mužů a žen v managementu začalo pohlížet jako na důsledek překážek, které ženy mají pouze z důvodu svého pohlaví.³⁶

Vlach³⁷ rozděluje bariéry bránící ženám v manažerské kariéře do tří rovin, a to:

- získávání manažerské pozice
- obtížné sladování pracovního a rodinného života

³⁵ Český Statistický Úřad. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164405.pdf/d6dbacc4-2acc-407f-8e92e7c5f2f0d3ba?version=1.1>

³⁶ VLACH, Jan. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-003-5. st. 9

³⁷ Tamtéž, st. 54

- průběh samotné kariéry

První problém tedy vyvstává už ve chvíli, kdy žena chce získat vedoucí pracovní pozici. Většina zaměstnavatelů upřednostňuje na vedoucích pracovních pozicích muže v domnění, že ženám chybí určité povahové vlastnosti, které jsou pro výkon této funkce nutné. Patří sem například schopnost vést pracovní tým složený z mužů, či schopnost získat a udržet si respekt. I v případě, že žena těmito vlastnostmi disponuje, musí je mnohem více a déle dokazovat. Tento fenomén se nazývá bariéra odlišnosti, kdy si manažeři, ve většině případech muži, vybírají na základě vlastní podobnosti, což vede k většímu zastoupení mužů na manažerských pozicích.³⁸

Další velký problém je schopnost ženy sladit kariéru s péčí o děti a domácnost. Touto problematikou se autorka blíže zabývá v následující kapitole (viz. Kap. 6.2.)

Jednou z hlavních bariér bránících ženám v dosahování vyšších vedoucích pracovních pozic je tzv. „skleněný strop“ nebo „neviditelný strop“ což je soubor určitých strukturálních a organizačních překážek, které brání ženám v dosahování vyšších pracovních pozic. Jednou z těchto překážek může být například předsudek tvrdící, že vedoucí pozice lépe zastávají muži než ženy. Jinak řečeno, ženy nemohou v organizaci zastávat nejvyšší řídicí pozice, přestože mají schopnosti i ambice tohoto postavení dosáhnout, pouze z důvodu svého pohlaví.³⁹

Obecně je ale pro ženy největší překážkou rodina. Předpokládá se totiž, že za manažerem stojí někdo, kdo pečuje o rodinu. Je-li však na řídicí pozici žena, musí si vybrat, zda se bude věnovat kariéře nebo rodině a podpoře partnera v jeho zaměstnání, což znamená vzdát se své vlastní kariéry, nebo musí mít dostatek energie, aby zvládala obojí.

³⁸VLACH, Jan. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-003-5. st. 10

³⁹DYTRT, Zdeněk. *Ženy a management: kreativita, inovace, etika, kvalitativní management*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0150-3. st. 16-17

6.2. Sladování rodinného a pracovního života

Křížková⁴⁰ tvrdí, že zatímco v Evropské Unii byla během 90. let 20. století zaváděna určitá opatření pro zlepšení možností kombinace pracovního a rodinného života, na našem území naopak docházelo spíše ke zdůrazňování konfliktu budování kariéry se sladěním rodinného života, a společnost vyvíjela tlak na volbu pouze jedné z těchto možností.

V případě, že žena nechce být matkou na plný úvazek a projeví touhu vrátit se do zaměstnání co nejdříve po porodu, bývá společností často označována jako „krkavčí matka“ či „kariéristka“. Sladit pracovní a rodinný život je ale přitom velmi důležité nejen pro ženu samotnou, ale i pro dítě a rodinu jako celek. Pokud se žena rozhodne stát se „dokonalou matkou“, a plně se věnovat péči o dítě a domácnost, výsledek nemusí být vůbec uspokojivý. Tato „dokonalá matka“ soustřeďuje veškerý svůj čas i pozornost dítěti a krom jiného, zanedbává péči sama o sebe. Postupem času, jak dítě roste, začíná se osamostatňovat a vzpouzet této přehnané péči, což pro ženu, která celý svůj život „obětuje“ rodině znamená velký problém. Proto je důležité se po porodu neodloučit od svých přátel, koníčků a práce. Návrat do práce z mateřské dovolené je důležitý už jen proto, že převážná většina rodin je v dnešní době závislá na dvou příjmech.⁴¹

6.2.1. Mateřská a rodičovská dovolená

Zde je nutné vysvětlit si termíny mateřská a rodičovská dovolená.

Mateřská dovolená, je právo matky zůstat s dítětem doma po dobu 28 týdnů, případně 37 týdnů, pokud se jí narodí dvě a více dětí, dle §195 Zákoníku práce.⁴²

⁴⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-8086429-94-6.

⁴¹ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5. st. 51- 52

⁴² Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, st.3188, částka 84. [online]. [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=12>

Rodičovská dovolená, je nárok matky nebo otce na čerpání dovolené až do tří let věku dítěte, a začíná pro ženu ihned po skončení mateřské dovolené a pro muže po narození dítěte, dle § 196 Zákoníku práce.⁴³

Z výše zmíněného vyplývá, že pečovat o dítě nemusí pouze žena, ale rodičovskou dovolenou může čerpat i muž. V naší společnosti to však zatím není velmi rozšířeným jevem, ať už kvůli obecným předsudkům o matkách, které se ženou za kariérou a údajně nemají dostatečně rády své děti, nebo proto, že muž vydělává zpravidla více peněz.

Někteří muži, ale na rodičovské dovolené dobrovolně zůstanou, většinou v případech, kdy manželka vydělává více peněz. Skutečnost, že je na nich výchova dítěte a péče o domácnost jim z velké části nevadí, naopak díky této zkušenosti ví, co to obnáší a tyto činnosti umí více ocenit. Díky tomu, že tráví veškerý svůj čas s dítětem, si s ním také budují mnohem lepší a pevnější vztah, což může být problémem pro ženy, jelikož děti pak se všemi problémy či úrazy chodí raději za otcem.⁴⁴

Psycholog Lukáš Sedláček tvrdí, že i přes všeobecně rozšířený názor, že schopnosti muže a ženy pečovat o malé děti se liší, opak je pravdou a muž zvládne pečovat o malé dítě stejně tak dobře jako žena. To tedy znamená, že pokud muž dostane příležitost o malé dítě pečovat sám, velmi rychle si osvojí potřebné znalosti a dovednosti, které je schopen vykonávat na stejné úrovni jako žena, nebo i lépe. Sedláček tak tedy vyvrací tvrzení o biologické vazbě dítě/matka, kdy může pouze matka poskytnout svému dítěti tu nejlepší péči.⁴⁵

Tato kapitola shrnuje základní bariéry, které ženy mají při získávání, ale především při výkonu manažerských pozic. Podrobněji se pak zabývá problematikou sladění rodinného a pracovního života, což je pro ženu na vedoucí pracovní pozici (a nejen tam) velmi

⁴³ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, st. 3188, částka 84. [online]. [cit. 2016-12-13]. Dostupné z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=12>

⁴⁴ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5. st. 104

⁴⁵ SEDLÁČEK, L. In: MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5. st. 105-106

komplikované, protože se musí rozhodnout, zda se bude věnovat rodině či zaměstnání. Spadá sem také problematika rodičovské dovolené pro muže.

7. GENDER V HISTORICKÝCH SOUVISLOSTECH

V této kapitole autorka popisuje historický vývoj vnímání genderu a rozdílů v možnostech mužů a žen od starověkého Řecka až po období 20. století.

7.1. Starověké Řecko

Dle Kalnické⁴⁶ v současné době společnost považuje starověké Řecko, konkrétně pak Atény, za kolébkou evropské civilizace a jako místo vzniku demokracie, filosofie a svobodného projevu. Realita je ale poněkud odlišná. Ve starověkém Řecku byla veškerá práva vyhrazena pouze pro určitý okruh lidí (mužů), kteří museli splňovat určité podmínky. A to, buďto být přímým příbuzným některého aristokratického rodu, nebo vlastnit velký majetek, zpravidla získaný obchodem. Ti, kteří toto prokázat nemohli, byli považováni za jednu z nejnižších tříd, a i když se mohli zúčastňovat politických setkání, jejich hlasy neměli téměř žádný vliv. Ještě hůře na tom pak byli cizinci a otroci, kteří byli považováni za nic.

Postavení žen v této společnosti bylo podřadné. Ženy byly vykázány do tzv. „ženských částí domu“ a právně byly postaveny pouze o něco výše než majetek, takže neměly žádná vlastní práva. Dům opouštěly pouze při příležitostech oslav jejich patronek Pallas Athény a Demeter a to ještě navíc zahaleny a s doprovodem muže. Existují samozřejmě ale také výjimky, kterými jsou například kurtizány, které využívaly vlastního půvabu a chytrosti pro získání jisté osobní svobody a bohatství.⁴⁷

Jak ale vznikl tento patriarchální stát? Podle řeckých mytologií vedl k vytvoření historicky první konaný soud v Řecku, a to soud s Orestesem, který byl obviněn z vraždy své

⁴⁶ KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 17

⁴⁷ Tamtéž, st. 17

matky. Díky Pallas Athéně byl Orestes uznán nevinným a společnost mění základy svého fungování na patriarchát. Tato změna se odrazila také na vývoji názorů filosofů této doby.⁴⁸

Už když tedy řecká filozofie vznikala, bylo starověké Řecko patriarchální stát, kde ve vedení stáli muži a ženy a děti byly z tohoto společenství vyloučeny.⁴⁹

Jedním z nejvýznamnějších filosofů této doby je bezpochyby Platón. Ten zastával teorii, že žena je méně dokonalá než muž, protože „*je spojena se stavem, kdy rozum a vůle není schopna kontrolovat, řídit a ovládat žádostivost.*“⁵⁰ Muži, kteří se tedy podle Platóna řídili rozumem, na jehož základě ovládali své emoce a pocity, byli dokonalí a žili svůj život správně. Ti, kteří se nebyli schopni řídit rozumem, se v dalším životě narodí jako ženy. Platón ale používá také termíny „Otec“ a „Matka“, což navazuje na jeho rozdělení světa na ideje a smyslové věci, kdy zástupcem idejí je muž, jelikož ideje jsou dokonalé a věčné, a zástupcem smyslových věcí je žena, protože smyslové věci Platón považuje za nedokonalé a pomíjivé. Platón vychází z domněnky, že stvořitelem života je muž a žena je pouze nádobou, které dítě odnáší a porodí. Dále také rozděluje lidskou duši na tři části, a to na myšlení (jež má sídlo v hlavě), vůli (se sídlem v hrudi) a žádostivost (se sídlem v podbřišku). Dle Platóna je myšlení nejvyšší, nesmrtelné a ostatním částem nadřazené. Později v knize Ústavy, ale můžeme najít jiný Platónův názor na ženy. Tvrdí totiž, že jedinou odlišností ženy od muže je rodit děti, zatímco muž je ploditel. Uznává tedy, že pokud je u ženy dostatečně rozvinutá rozumová složka duše, může zastávat dokonce i vedoucí pozici nebo bojovat (v lehčích disciplínách), protože jediným důvodem této odlišnosti je výchova. Platí to ale pouze pro určitou kategorii žen a to ve vládnoucí složce a s rozvinutou rozumovou složkou duše. I přesto, že by se dalo říci, že Platón je vlastně prvním feministou, nezapomíná dodat, že i když mají ženy tu možnost podílet se na stejných věcech jako muži, vždy budou horší a slabší.⁵¹

⁴⁸ KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 18-19

⁴⁹ Tamtéž, st. 19

⁵⁰ Tamtéž, st. 20

⁵¹ Tamtéž, st. 19-24

Druhým filosofem, jehož jméno je nutno zmínit, je Aristoteles. Ten odporuje Platónovi v jeho tvrzení, že i žena může vládnout. Podle něj je totiž žena nedokonalá a nedovyvinutá a její jedinou odlišností je schopnost rodit děti. Muž, zploditel, je oproti tomu ženě nadřazen, už jen stavbou těla, protože v té době byl ideál krásy ve vysportované svalnaté postavě. Muž je také zároveň jediný kdo může dosáhnout nejvyšší rozumové složky duše, žena má totiž pouze složku emocionální s čímž se pojí ženě připisované vlastnosti jako je hádavost či žárlivost. Závěrem lze tedy říci, že podle Aristotela je muž vždy nadřazen ženě, a tato jeho tvrzení na dlouho dobu poté ovládla Evropu.⁵²

7.2. Přelom středověku, začátek novověku

Toto období bohužel není pro ženy vůbec pozitivní. V této době, přesněji od 14. století, bylo totiž vyhlášeno čarodějnictví jako zločin, zatímco do této doby (starověk) byla magie považována za pozitivní a pomáhající. S čarodějnictvím byly více spojovány ženy, i když v některých zemích byly tyto stavy téměř vyrovnány. Kult čarodějnictví byl důsledkem obav z žen a jejich rostoucí moci (reformace a zvyšování ženské politické moci). V 16. století docházelo ke zhoršení povětrnostních podmínek, což mělo za následek velkou neúrodu a hladovění. Lidé potřebovali najít viníka, protože běžné prostředky ochrany nefungovaly, a tak začali hledat vinu jinde, a to u léčitelek, které znali léčivou moc rostlin a přírody, věděly jak zasáhnout do koloběhu života a tím pádem měly moc škodit lidem. Povolání léčitelky se tedy stalo velmi nebezpečným. Následně byly z čarodějnictví obviňovány i porodní báby, protože jako první přišly do kontaktu s dítětem.⁵³

Dalším důvodem proč byly z čarodějnictví obviňovány především ženy, může být podle Kalnické fakt, že následkem křížáckých výprav, kterých se zúčastňovali muži, byla na území

⁵² KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 24-26

⁵³ KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 33-39

Evropy převaha ženského obyvatelstva, takže inkvizice a hony na čarodějnice byli určitým způsobem jejich redukce.⁵⁴

Důsledkem masového honu na čarodějnice, které byly z většiny léčitkami či porodními bábami, je tedy převzetí kontroly nad medicínou muži. Ženy nesměly studovat na univerzitách a nesměly ani provozovat léčitelství, jinak jim hrozilo usvědčení z čarodějnictví.⁵⁵

Poslední soud s čarodějnicí se odehrál roku 1712 v Anglii a poslední upálení proběhlo roku 1727 ve Skotsku.⁵⁶

7.3. Osvícenství

Za jednoho z nejvýznamnějších představitelů této doby lze považovat Jeana Jacques Rousseaua, který kladl velký důraz na rozdíly mezi muži a ženami. Nelíbilo se mu například, když se ženy projevovaly „mužsky“ tedy sebevědomě a otevřeně, a také připisoval ženám vinu za devastaci tehdejší francouzské společnosti a to konkrétně královnám, milenkám, aristokratkám, filosofkám nebo i vědkyním.⁵⁷

I přes snahu prosazovat ženská práva ženami i některými muži, ženy ve Francii v době Velké Francouzské revoluce, ani po ní stále neměly právo volit ani být voleny a neměly ani právo rozhodovací.⁵⁸

J. J. Rousseau opět dělí muže na „rozumné“ a ženy na „spjaté s přírodou“. Nevylučuje ale, že žena nemůže dosáhnout rozumu, to podle něj může, jen v jiné míře než muž, který je ženě opět nadřazený. A jelikož tvrdí že „rodina je základ státu“ podle Rousseaua by svoboda žen a jejich rovné postavení ve společnosti způsobila rozpad rodiny, který by měl za následek

⁵⁴ KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 39

⁵⁵ Tamtéž, st. 55

⁵⁶ Tamtéž, st. 56

⁵⁷ Tamtéž, st. 41

⁵⁸ Tamtéž, st.41

rozpad celého patriarchálního státu. Závěrem lze tedy říci, že dle Rousseaua se žena nemusí a nemá vzdělávat postačí, když se bude muži líbit a postará se o děti a domácnost.⁵⁹

7.4. Devatenácté století

Předminulé století teoreticky navazovalo na osvícenské názory J. J. Rousseaua. Ani v tomto období žena neměla žádná vlastní práva, plnohodnotným občanem s občanskými právy byl pouze muž, a žena je stále podřízená svému manželovi a jejím úkolem je péče o děti a domácnost dle manželových příkazů.⁶⁰

Žena je v tomto období brána spíše jako symbol fungující a spořádané rodiny. V tomto století je rodina brána jako zázemí a útočiště muže, kde nabírá síly na působení ve veřejném životě. A protože je velký důraz kladen na peníze, které vydělává pouze muž, je žena považována za zcela závislou na svém manželovi.⁶¹

Na počátku 19. století vznikají nové občanské zákoníky. Dle Kalnické je vzorem pro tvorbu evropských zákoníků Napoleonův kodex (Code civil) z roku 1804.⁶²

Na našem území to byl „Všeobecný občanský zákoník“ z roku 1811 a stanovuje, že:

- *„Manžel je povinen manželku živit*
- *Manželka má právo požívat manželova stavu – po společenském žebříčku se tedy pohybuje ne vlastní prací, ale sňatkem*
- *Manželka je na úřadech zastupována manželem*
- *Otec rozhoduje o výživě a výchově dětí*

⁵⁹ KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 41

⁶⁰ KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 73-74

⁶¹ Tamtéž, st. 74

⁶² Tamtéž, st. 74

- *Manželka je povinná poslouchat manželovy příkazy*
- *Majetková práva má pouze manžel*
- *Při rozluce (která byla velice výjimečná) nesmí žena vychovávat chlapce staršího 4let či dívku straší 7let, děti pak automaticky přecházejí do péče otce (kde se o ně stará nějaká jiná žena opět podle jeho příkazů)*
- *Po smrti manžela nemůže být žena jedinou poručnicí dětí, musí se najít spoluporučnick „⁶³*

Na základě tohoto úryvku z tehdejšího občanského zákoníku, lze tedy konstatovat, že postavení žen v tehdejší společnosti bylo velmi nelehké, žena je plně podřízena muži. Díky takto nastaveným pravidlům byly nuceny vzdát se jakékoli možnosti seberealizace a dochází zde k velmi ostrému rozdělení mužské a ženské role.

Tato společenská pravidla byla důvodem vzniků ženských hnutí a feminismu, kterým je věnována následující kapitola. (Kap. 8.) Díky těmto hnutím dívky postupně získávají možnost se vzdělávat.

7.5. Dvacáté století

Počátky 20. století u nás navazovaly na století předešlé, tedy největším údělem dívky bylo dobře se provdat. Díky feministickým hnutím měly ale dívky v této době již možnost se vzdělávat, protože ve studiu byli více podporováni chlapci. Přelomovým byl pak rok 1920, kdy byla ženám uznána práva občanská a politická a ženy a muži tak byli formálně zrovnopránní.⁶⁴ Roku 1920 byla rovnosprávnost mužů a žen zahrnuta do Ústavy Československé republiky, a ženy tak získaly možnost vzdělávat se na vysokých školách a

⁶³ KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 75

⁶⁴ BUREŠOVÁ, Jana. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0248-3. st. 40

zastávat profese do té doby určené pouze mužům.⁶⁵ V průběhu druhé světové války musely ženy zastoupit muže v jejich povolání. Bodem zlomu zde byl nástup socialismu a ideologie jednoty národa jako síly pro budování lepších zítřků. Všichni občané si byly rovni, povyšování se nad ženy bylo tedy považováno za nepřátelské- jdoucí proti ideologii. Jediným měřítkem rozdílnosti zde byla míra vykonané práce a aktivity.⁶⁶

Po skončení druhé světové války nastává na našem území nová ideologie hlásající jednotu a rovnost. Ženy se postupem času přesouvají od typicky ženských činností (například šití) k práci v zemědělství či technických odvětvích. Na přelomu 50. a 60. let tohoto století je opět kladen důraz na to aby žena vypadala krásně.⁶⁷

Tato kapitola popisuje historický vývoj vnímání a postavení muže a ženy ve společnosti, a to od období starověkého Řecka, které je mnohdy považováno za kolébkou demokracie, filosofie a svobody projevu, ovšem pouze pro muže, ženy jsou v této době umisťovány do jedné části domu a nesmí bez doprovodu ven. V období kolem 14. století, na přelomu středověku a novověku, se setkáváme s kultem čarodějnictví, přesněji pak s honem na čarodějnice a inkvizicemi, honu převážně na ženy, které se věnovaly léčitelskému. Následuje období osvícenství v čele s J. J. Rousseauem, který rozdíl mezi muži a ženami velmi zdůrazňuje, a zastává názor, že muž je ženě nadřazený, a vstup žen do veřejného života společnosti by způsobil rozpad rodiny a následně celé společnosti. V období 19. století se setkáváme s názory podobnými, jako měl J. J. Rousseau, žena tedy nemá žádná vlastní práva a muž je jí nadřazený. Velký vliv na toto pojetí má Všeobecný občanský zákoník z roku 1811, který určuje například povinnost manžela živit manželku a zastupovat ji na úřadech, na druhé straně manželce přikazuje poslouchat příkazů svého manžela a po jeho případné smrti se hledá spoluporučník dětí. Tato pravidla jsou důvodem vzniku feministických hnutí na našem

⁶⁵ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 85-90

⁶⁶ Jak se mění postavení žen ve společnosti? [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://lenkamalinova.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=189050>

⁶⁷ *Ženy a doba* [online]. [cit. 2017-05-03]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10116288585-archiv-ct24/211411058210009/>

území. Dále je zde uveden vývoj postavení ženy ve 20. století. Díky vzniku feministických hnutí v této době, získávají ženy práva na vzdělání a roku 1920 byla rovnoprávnost mužů a žen zahrnuta do Ústavy Československé republiky. Nástupem socialismu a nové ideologie kdy jsou si všichni rovni zmizela diskriminace a ženy se zvolna přesunuly od textilního průmyslu i do zemědělství a technických odvětví. Na přelomu 50. a 60. let opět nastupuje kult krásy.

8. FEMINISMUS

Poslední kapitola pojednává o feminismu, v první části charakterizuje feminismus světový, v té druhé feminismus na našem území.

8.1. Světový feminismus

Jak už bylo řečeno v předchozí kapitole, první ženská hnutí vznikala v první polovině 19. století, a obecně je lze rozdělit na tři základní vlny.

První vlna feminismu (1. polovina 19. století až 20. léta 20. století)

Za kolébku feministického hnutí je považováno USA, kde ženy poprvé začaly utvářet vlastní skupiny a účastnily se politických jednání. Přelomový je pak rok 1848, kdy vzniklo *První organizované hnutí za svobodu a práva žen*. Hlavním cílem tohoto hnutí bylo získat volební práva, v té době byly ženy jediné, které tato práva neměly, dokonce i Afroameričané tato práva již měli, dalším cílem pak bylo získat právo na vlastnictví majetku. V roce 1848 vešel v platnost tzv. *Married Women's property Act*, jenž umožňoval vdaným ženám vlastnit majetek.⁶⁸ Významné je také shromáždění u Seneca Falls, kde se sešly ženy, a s nimi sympatizující muži, a byla zde přijatá *Deklarace postojů*, která byla formulovaná na základě Deklarace nezávislosti, a bylo zde také přijato dvanáct rezolucí, které odmítaly podřízení postavení žen ve společnosti a přiznávaly jim volební právo.⁶⁹

Na území Velké Británie, probíhaly velké spory o uznání volebního práva žen. Tato situace se nejvíce vyhrotila v roce 1903, kdy Emmeline Pankhurst založila *Ženský sociální a společenský spolek*, jehož členkám se později začalo říkat sufražetky. Členky tohoto spolku se snažily svá práva prosazovat poněkud radikálně, a to pochodem k volebním urnám, a když jim nebylo umožněno volit, vydaly se na protest do města rozbíjet výlohy a vyvolávat

⁶⁸ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN -80-7248-528-4. str. 75

⁶⁹ HOFFMANNOVÁ, Jaroslava. *Prvenství žen: Ženy iniciativní, vzdělané a tvořivé*. Praha: Ústav T. G. Masaryka, o. p. s. a Masarykův ústav a Archiv AV ČR, v. i., 2016. ISBN 978-80-87782-65-1. str. 46

pouliční výtržnosti. Poté se nechaly uvězňovat, a ve vězení držely hladovku, aby tak poukázaly na svou situaci. Až v roce 1928 se britským ženám podařilo získat rovné volební právo.⁷⁰

Hlavním cílem této vlny feminismu bylo získat volební právo a právo na vzdělání.

První vlna končí kolem roku 1930, v důsledku První světové války, kdy ženy dokázaly svou schopnost tím, že zaujaly mnohá pracovní místa mužů, kteří museli do války. Dalším důvodem bylo přijetí ženských volebních práv ve většině zemí. Také nástup ekonomické krize a nacismu přiměl ženy věnovat se jiné problematice, jíž bylo velmi často varování proti nacismu. V letech 1930 – 1960 bylo v důsledku výše zmíněných události ženské hnutí utlumeno, v průběhu tohoto útlumu ale přibývalo vysokoškolsky vzdělaných žen v oborech jako je lékařství, věda nebo právo.⁷¹

Druhá vlna feminismu (60. léta 20. století až 80. léta 20. století)

Tato vlna se začala formovat po válce a to z důvodu opětovného utlačování a zahánění žen do domácností k péči o děti. Muži, kteří byli během války v boji, se navrátili domů a byli opět schopni své ženy a děti uživit a tak docházelo k navracení se k ideálům minulé doby.⁷²

V tomto období si ženy začaly zakládat vlastní organizace zabývající se feministickými otázkami, mimo jiné chtěly dosáhnout toho, aby si žena o sobě rozhodovala sama. Na rozdíl od první vlny feminismu, která byla převážně reformního rázu, se nyní ženy snažily o celkovou změnu tehdejší kapitalistické patriarchální společnosti. Začaly se tedy objevovat například v politice, zaměstnáních či v zájmových organizacích. Ženy se tedy snažily prosadit napříč celou společností a dokonce projevovaly zájem o zlepšení vlastní fyzické kondice i o bojové sporty.⁷³

⁷⁰ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN -80-7248-528-4. st. 76

⁷¹ Tamtéž, st. 77

⁷² Tamtéž, st. 79

⁷³ Tamtéž, st. 79

Druhá vlna feminismu upozorňuje především na dvě základní roviny odlišnosti mezi muži a ženami a to na kulturu jako takovou (jazyk, chování, instituce atp.) a na rovinu psychologickou, která se snaží odpovědět na otázky genderové identity, mezilidských vztahů atp. Psycholožka Nancy Chodorow tvrdí, že matky vychovávají dívky jinak než chlapce, respektive, že dívky jsou vedeny ke vztahovosti, zatímco chlapci jsou vedení spíše k samostatnosti.⁷⁴

Druhá vlna feminismu se ale kromě ženy jako osobnosti, zaměřuje také na muže, konkrétně pak od 70. let, a to na společenské tlaky, které jsou na muže vyvíjeny a na jeho jiné než veřejné role, jakými jsou například otcovství, partnerské vztahy atp.⁷⁵

Hlavním požadavkem druhé vlny je „rovnost v rozdílnosti“, jde tedy o to, aby rozdíly mezi pohlavími nebylo kategorizované jako „horší“ či „lepší“, ale aby každý volně projevoval své „mužství“ či „ženství“ a na základě těchto projevů nebyl diskriminován.⁷⁶

Mezi hlavní výdobytky žen během této vlny feminismu patří právo ženy rozhodovat o vlastním těle, právo na potrat a také možnost být zaměstnána v jakékoli profesi.

Třetí vlna feminismu (od 90. let 20. století)

V některé literatuře se uvádí i třetí vlna feminismu, která se projevuje především na akademické půdě západních zemí. A to zakládáním samostatných kateder, specializovaných na problematiku genderových vztahů a sexuality. Toto období je také nazýváno jako „akademický feminismus“ nebo „postfeminismus“, a to především proto, že už se nezabývá primárně otázkou mužství a ženství, ale vztahuje se i na etnické, sociální či sexuální odlišnosti.⁷⁷

⁷⁴ CHODOROW, N. In: KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 80

⁷⁵ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 72

⁷⁶ Tamtéž, st. 81

⁷⁷ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 84

8.2. Feminismus v České republice

Počátky v 19. století

Na území českého státu ženy usilovaly především o získání možnosti vyššího vzdělání pro ženy, díky němuž poté mohly získávat i práva politická.⁷⁸

Jednou z nejvýznamnějších osobností této doby byla Magdalena Dobromila Rettigová, která pořádala besídky pro ženy a dívky, kde je nabádala ke vzdělávání a zájmu o veřejné záležitosti.⁷⁹

Ve 30. a 40. letech přibyly dva další spolky, a to *Dívčí družina a škola při České Budči* a *Ústav pro výchovu dívek* Svatavy Amerlingové.⁸⁰

V šedesátých letech se na území Českého státu dostává americký vliv, na jehož základě vzniká *Americký klub dam*, jehož zakladateli jsou Vojtěch Náprstek a Karolina Světlá. Jednalo se o volné sdružení a specifickou vzdělávací instituci pro ženy. Na setkáních tohoto spolku se ženy učily téměř všem oborům, například historii, umění, psychologii, ekonomice, právu, medicíně, chemii, fyzice a mnoho dalšímu.⁸¹ Kalnická⁸² definuje čtyři základní cíle tohoto spolku a to:

- Získat co nejvíce znalostí a dovedností, aby byla žena schopna sama se o sebe postarat
- Podporu dobročinnosti
- Podporu nových myšlenek a strojů a jejich zavádění do domácností
- Péči o děti a mládež

⁷⁸ Tamtéž, st. 84

⁷⁹ Tamtéž, st. 84

⁸⁰ HOFFMANNOVÁ, Jaroslava. Prvenství žen: Ženy iniciativní, vzdělané a tvořivé. Praha: Ústav T. G. Masaryka, o. p. s. a Masarykův ústav a Archiv AV ČR, v. i., 2016. ISBN 978-80-87782-65-1. st. 42-44

⁸¹ KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 84

⁸² Tamtéž, st. 84

Jako reakci na hospodářskou a politickou krizi v roce 1866, založila Karolina Světlá *Ženský výrobní spolek český*, jehož cílem bylo vést ženy a dívky k výdělečné činnosti.

Významným bodem této doby bylo založení prvního dívčího gymnázia *Minerva*, jehož studium bylo zpoplatněno a ukončeno maturitní zkouškou, o kterou se zprvu muselo žádat a bylo možné ji vykonat pouze na chlapeckých gymnáziích. Absolventky tohoto gymnázia, nemohly pokračovat dále na vysoké školy. To jim bylo povoleno až v roce 1897 a to na filozofické fakultě, o rok později mohly dívky studovat také medicínu a farmacii.⁸³

Počátky 20. století

Jednou z nejvýznamnějších českých feministických osobností tohoto období je Františka Plamínková, novinářka a politička, zabývající se sociální politikou, která nejvíce usilovala o zlepšení sociální péče o ženu a dítě, o zlepšení bydlení a zorganizovala také sociální poradnu pro ženu a dítě a působila také v humanitární instituci *České srdce*. V roce 1905 založila *Výbor pro volební práva žen*, který se v první řadě snažil ve společnosti, tedy u mužů i žen, vzbudit zájem o volební práva žen.⁸⁴

Jedním z nejvýznamnějších podpůrců žen této doby je T. G. Masaryk, který od začátku svého působení projevoval velkou pozornost „ženské otázce“. Masaryk tvrdil, že „žena a muž jsou si rovni“. Za základní rovinu společnosti tedy považoval genderové vztahy a považoval za nutné změnit hierarchické složení společnosti na společnost horizontální, čili partnerskou. Masaryk zdůrazňuje, že rovnost není totožností, žena a muži jsou si tedy rovni nábožensky, politicky, citově, rozumově či hospodářsky, nikoli ale v oblasti fyzické síly, a proto by tedy některé zaměstnání neměly vykonávat. Rovněž také apeloval na ženy, aby se nesnažily chování mužů napodobovat, protože muži nedělají vše správně. Naopak věřil, že vstup žen do politiky povede k pozitivní změně tehdejší demokracie, nastavené muži.⁸⁵

⁸³ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 84-85

⁸⁴ Tamtéž, st. 85

⁸⁵ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 85

První Československá republika

Významnou událostí tohoto období pro ženy, bylo zahrnutí rovnosti žen a mužů do §106 Ústavy Československé republiky z roku 1920 ve znění *Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají*. Ženám bylo od této doby umožněno studovat ve více oborech na vysokých školách a postupně pronikaly i do povolání původně výhradně mužských. Jejich mzdy byly ovšem oproti mzdám mužů výrazně nižší, a v průběhu hospodářské krize byly ze zaměstnání propouštěny především vdané ženy. I přes přijetí ústavy se tedy názor společnosti nezměnil. Proto Plamínková založila *Ženskou národní radu*, jejíž cílem bylo zavést rovnoprávnost žen do praxe. Za podpory prezidenta Masaryka, Plamínková vytvořila takový typ feminismu, který nebyl namířen proti mužům, ale měl za cíl ženy a muže zrovnoprávnit a to na základě jejich svobody a vzájemné úcty.⁸⁶

V poslední kapitole autorka popisuje feminismus, jehož kolébkou ve světě je USA, přibližně pak rok 1848, a je charakteristický tím, že má tři vlny. V první vlně se ženy snažily především získat volební práva a také práva na vlastnictví majetku, ve druhé vlně se už ženy snažily o celkovou změnu společnosti, o právo rozhodovat sama o sobě, a jako první dosáhly práva na potrat a získaly přístup ke všem profesím, tato vlna se ale také začíná zajímat i o muže, konkrétně pak o společenské tlaky na ně vyvíjené ve spojitosti s určitými rolemi jako například „partner“ či „otec“. Třetí vlna pak probíhá už převážně na akademické půdě, a projevuje se vytvářením samostatných kateder na univerzitách, věnované této problematice, a věnuje se mimo jiné už i etnickým, sexuálním či sociálním odlišnostem ve společnosti. Na našem území se feminismus začíná objevovat v 19. století a cílem žen je získat právo na vzdělání, jenž vede k získání práva volebního. Ve 20. století se Františka Plamínková společně s T. G. Masarykem snaží zapojit ženy do společenského života. V období První Československé republiky dochází k výrazným změnám v zákonech a ženám je umožněno studovat ve více odvětvích na vysokých školách a mohou zastávat i některé, do té doby výhradně mužské, povolání.

⁸⁶ KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4. st. 85-90

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části autorka prezentuje výsledky dotazníkového šetření a odpovídá na základní výzkumné otázky, jak pracovníci dané společnosti vnímají problematiku rovných příležitostí mužů a žen a jaké mají zaměstnanci dané společnosti názory na gender mainstreaming a problémy s ním spojené.

9. EMPIRICKÝ VÝZKUM

9.1. Výzkumný cíl

Cílem výzkumu je zjistit zastoupení mužů a žen v dané společnosti a v jejích jednotlivých divizích a zjistit názory respondentů na problémy spojené s gender mainstreamingem.

9.2. Výzkumné hypotézy

K výzkumu byly stanoveny čtyři základní hypotézy.

Hypotéza č. 1 „*Pro většinu žen není podstatné, zda je jejich nadřízeným žena či muž.*“

Hypotéza č. 2. „*Většina pracovníků je zastáncem stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci.*“

Hypotéza č. 3. „*Většina pracovníků (mužů) zastává názor, že žena má pečovat o domácnost a děti, zatímco muž rodinu živí.*“

Hypotéza č. 4. „*Většině mužů by vadilo mít menší příjem než jejich partnerka.*“

9.3. Výzkumný vzorek

Dotazníkové šetření probíhalo ve společnosti XY v Berouně. Firma je rozdělena na několik divizí, jimiž jsou IT, marketing, vnitřní správa a kursové sázení.

Celkem bylo osloveno 130 respondentů, z nichž odpovědělo 116 respondentů, návratnost dotazníkového šetření je tedy 89 %.

9.4. Výzkumná metodika

Pro realizaci výzkumného šetření, zaměřeného na zjištění názorů respondentů na gender mainstreaming a otázky této problematiky se týkající, byla využita forma kvantitativního výzkumu, metoda dotazování a technika dotazníků. Obsahem dotazníků bylo celkem dvacet pět otázek, které zjišťovaly v první řadě míru zastoupení mužů a žen ve firmě, následně také názory respondentů na problematiku gender mainstreamingu a to nejen ve firmě, ale i v jejich soukromém životě. Dotazník byl tvořen formou uzavřených otázek přes aplikaci Google forms, a rozeslán přes firemní intranet.

9.5. Časová organizace výzkumu podle jeho fází

V přípravné fázi výzkumu autorka stanovila hypotézy a vytvořila dotazník o pětadvaceti otázkách. Realizační fáze, která probíhala týden, spočívala v rozeslání dotazníků přes firemní intranet. Ve finální, hodnotící, fázi autorka zpracovala výsledky dotazníkového šetření do grafů a tabulek, uvedených níže.

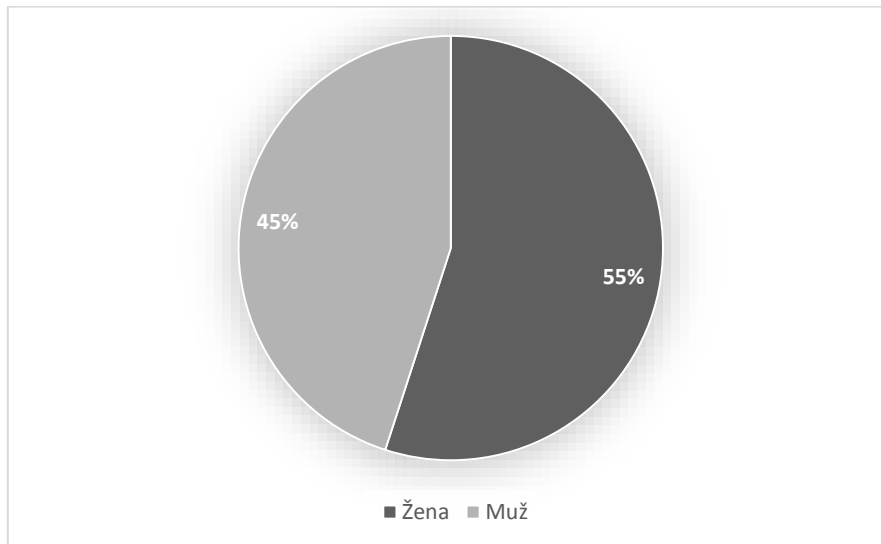
9.6. Výsledky výzkumu

V této kapitole autorka uvádí výsledky dotazníkové šetření, pomocí grafů a tabulek.

1. Respondenti podle pohlaví

Z celkového počtu respondentů (116) je ve firmě 52 (45%) mužů a 64 (55%) žen, zastoupení je tedy téměř vyrovnané, ale převládají ženy. Údaje jsou zpracovány v tabulce č. 3.

Graf 1: Struktura respondentů dle pohlaví



Zdroj⁸⁷

⁸⁷ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 3: Struktura respondentů podle pohlaví

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Žena	64	100%	0	0%
Muž	0	0%	52	100%
Celkem	64	100%	52	100%

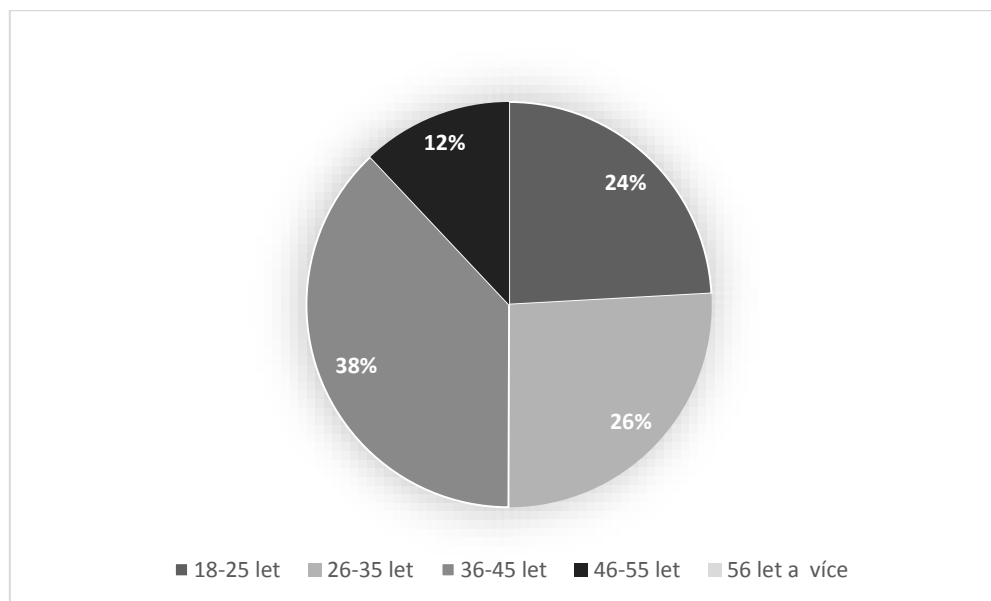
Zdroj⁸⁸

2. Respondenti podle věku

Z celkového grafu lze vyčíst, že nejzastoupenější věkovou skupinou je rozmezí 36-45 let, celkem 44 (38%) respondentů, z toho 18 mužů (35%) a 26 žen (41%), další velmi početnou skupinou je rozmezí 26-35 let, celkem 30 (26%) respondentů, z toho 16 (31%) mužů a 14 žen (22%). V rozmezí 18-25 let odpovídalo celkem 28 (24%) respondentů, z toho 6 (11%) mužů a 22 (34%) žen. Nejméně zastoupenou skupinou je věkové rozmezí 46-55 let, celkem 14 (12%) respondentů, z toho 12 (23%) mužů a 2 (3%) ženy. V rozmezí 56 let a více neodpověděl žádný respondent. Všechny údaje jsou zpracovány v tabulce 4.

⁸⁸ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 2: Věková struktura respondentů



Zdroj⁸⁹

Tabulka 4: Věková struktura respondentů

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
18-25 let	22	34%	6	11%
26-35 let	14	22%	16	31%
36-45 let	26	41%	18	35%
46-55 let	2	3%	12	23%
56 let a více	0	0%	0	0%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj⁹⁰

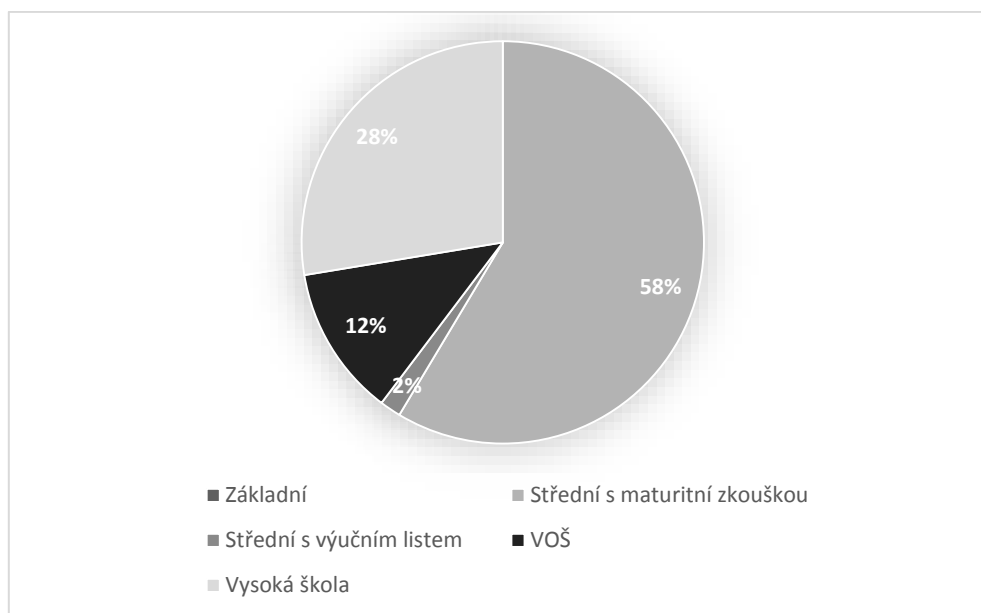
⁸⁹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

⁹⁰ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

3. Respondenti podle vzdělání

Na základě níže uvedeného grafu, lze říci, že nejvíce zaměstnanců firmy má středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou, a to celkem 68 respondentů, z toho 24 (46%) mužů a 44 (69%) žen, středoškolské vzdělání s výučním listem mají pouze dva muži (4%). Vyšší odborné vzdělání má 14 respondentů, z toho 4 (8%) muži a 10 (15,5%) žen, vysokoškolsky vzdělaných je pak 32 respondentů, z toho 22 (42%) mužů a 10 (15,5%) žen. Základní vzdělání neuvedl žádný z respondentů. Všechny údaje jsou zpracovány v tabulce č. 5.

Graf 3: Vzdělání respondentů



Zdroj⁹¹

⁹¹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 5: Vzdělání respondentů

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Základní	0	0%	0	0%
Střední s maturitou	44	69%	24	46%
Střední s výučním listem	0	0%	2	4%
VOŠ	10	15,5%	4	8%
Vysoká škola	10	15,5%	22	42%
Celkem	64	100%	52	100%

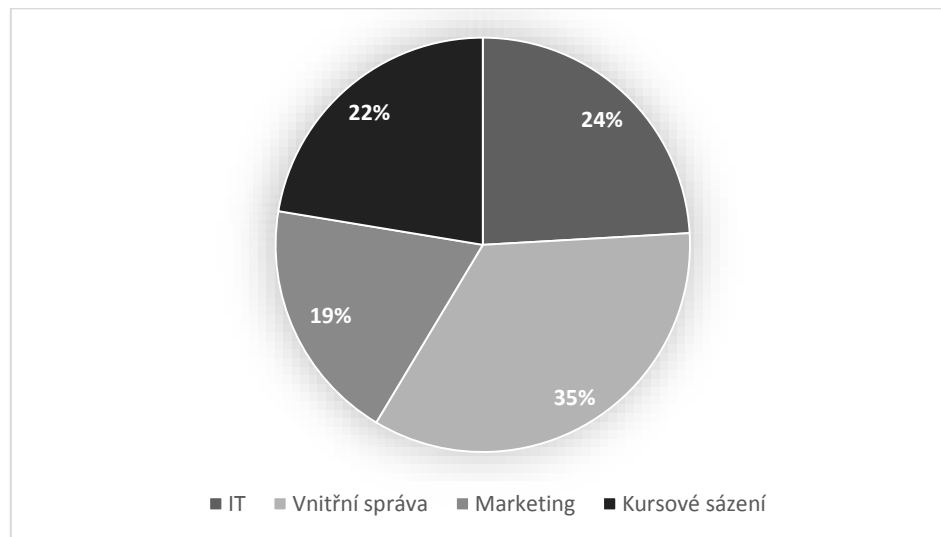
Zdroj⁹²

4. Zastoupenost mužů a žen v jednotlivých divizích

Otázka č. 4 zjišťuje míru zastoupení mužů a žen v jednotlivých odvětvích. V IT celkově pracuje 28 (24%) respondentů, z toho 22 (43%) mužů a 6 (9%) žen. V oblasti kursového sázení odpovědělo kladně 26 (22%) respondentů, z toho 10 (19%) mužů a 16 (25%) žen. V oblasti marketingu kladně odpovědělo 22 (19%) respondentů, z toho 10 (19%) mužů a 12 (19%) žen. Nejzastoupenější je zde oblast vnitřní správy, kde odpovědělo kladně 40 (35%) respondentů, z toho 10 (19%) mužů a 30 (47%) žen. Lze tedy říci, že pracovní týmy oblastí marketingu a kursového sázení jsou téměř genderově vyrovnané, zatímco ve vnitřní správě převládají ženy a v oblasti IT muži. Všechny údaje, jsou zpracovány v tabulce č. 6.

⁹² Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 4: Míra zastoupenosti mužů a žen v jednotlivých pracovních divizích



Zdroj⁹³

Tabulka 6: Míra zastoupenosti mužů a žen v jednotlivých pracovních divizích

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
IT	6	9%	22	43%
Kurové sázení	16	25%	10	19%
Marketing	12	19%	10	19%
Vnitřní správa	30	47%	10	19%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj⁹⁴

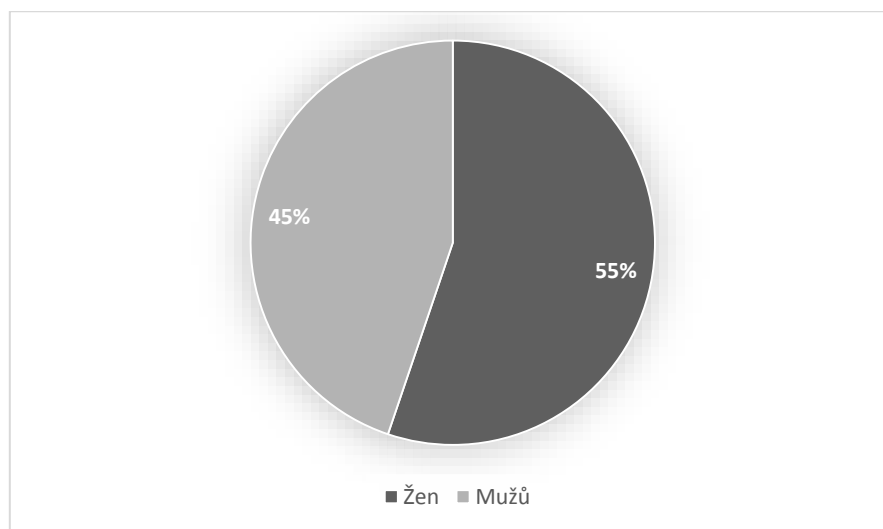
⁹³ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

⁹⁴ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

5. Složení pracovního kolektivu

Celkově se pracovní kolektiv firmy skládá spíše z žen. Jednotlivě pak respondenti vnímají, že ženy pracují častěji v kolektivu žen, a to dle 52 (81%) respondentek, a muži odpovídali, že jejich pracovní kolektiv se skládá spíše z mužů a tak odpovídalo 40 (77%) respondentů. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 7.

Graf 5: Složení pracovního kolektivu



Zdroj⁹⁵

Tabulka 7: Složení pracovního kolektivu

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Mužů	12	19%	40	77%
Žen	52	81%	12	23%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj⁹⁶

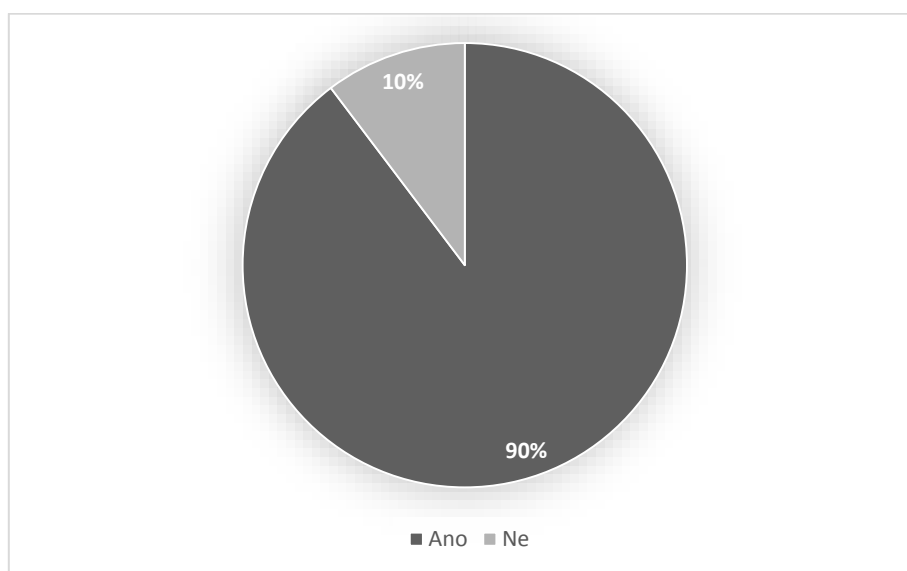
⁹⁵ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

⁹⁶ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

6. Spokojenost se složením pracovního kolektivu

Otázka č. 6 zjišťovala spokojenost respondentů se složením pracovního kolektivu. Z celkového počtu 64 (55%) dotazovaných žen, jich 56 (88%) odpovídalo kladně, pouze 8 (12%) respondentek spokojeno není. Z 52 (45%) dotazovaných mužů, jich 48 (92%) je spokojeno se složením pracovního kolektivu a pouze 4 (8%) spokojeni nejsou. Lze tedy říci, že z většiny jsou respondenti se složením pracovního kolektivu spokojeni. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 8.

Graf 6: Spokojenost respondentů se složením pracovního kolektivu



Zdroj⁹⁷

⁹⁷ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 8: Spokojenost respondentů se složením pracovního kolektivu

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	56	88%	48	92%
Ne	8	12%	4	8%
Celkem	64	100%	52	100%

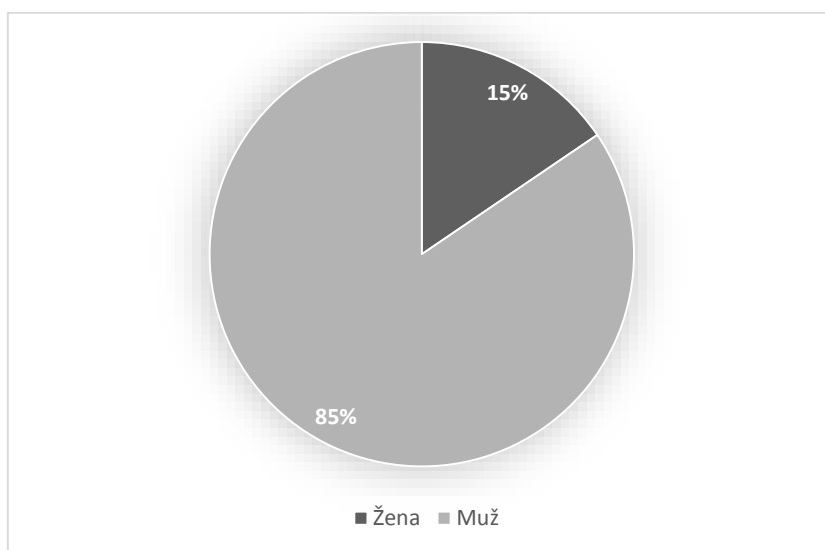
Zdroj⁹⁸

⁹⁸ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

7. Pohlaví nadřízených zaměstnanců

Většinu nadřízených ve společnosti tvoří muži. Celkem 48 (75%) respondentek odpovídalo, že jejich nadřízeným je muž, pouze 16 (25%) odpovídalo, že žena. Celkem 50 (96%) respondentů mužů, odpovídalo, že jejich nadřízeným, je muž, pouze 2 (4%) odpovídali, že žena. Lze tedy říci, že ve firmě mají na vedoucích pracovních pozicích větší zastoupení muži. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 9.

Graf 7: Pohlaví nadřízených zaměstnanců



Zdroj⁹⁹

⁹⁹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 9: Pohlaví nadřízených zaměstnanců

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Muž	48	75%	50	96%
Žena	16	25%	2	4%
Celkem	64	100%	52	100%

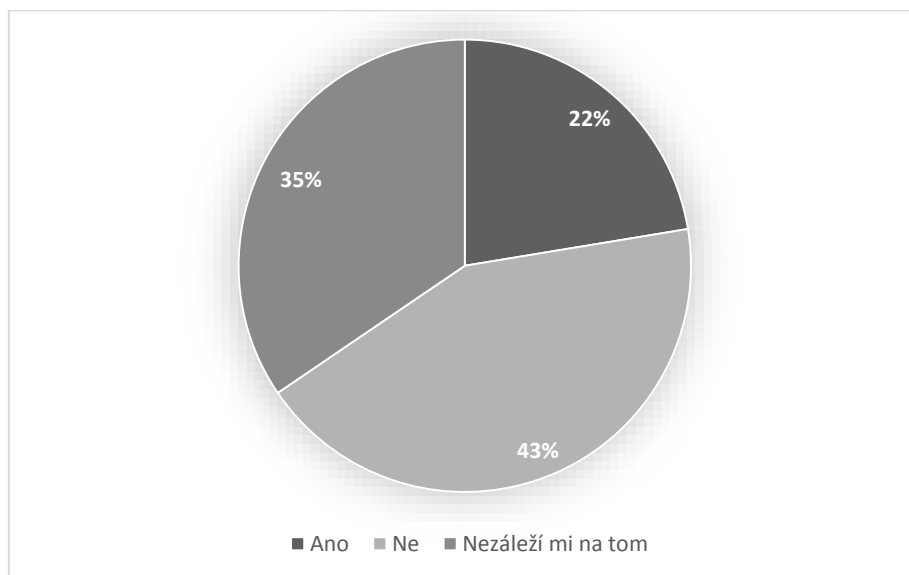
Zdroj¹⁰⁰

8. Respondenti dle názoru na podřízeného opačného pohlaví

Většině respondentek žen, 34 (53%) nevádí mít za nadřízeného muže, u mužů je to 16 (31%) respondentů. Dále 30 (47%) respondentek nezáleží na pohlaví jejich nadřízeného, zatímco u mužů je to pouze 10 (19%) respondentů. Ženám muž jako jejich nadřízený vůbec nevádí, naopak mužům 26 (50%) žena jako jejich nadřízená vadí. Lze tedy říci, že většině žen na pohlaví jejich nadřízeného nezáleží, zatímco většině mužů by žena jako jejich nadřízená činila problém. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 10.

¹⁰⁰ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 8: Názor respondentů na nadřazeného opačného pohlaví



Zdroj¹⁰¹

Tabulka 10: Názor respondentů na nadřazeného opačného pohlaví

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	0	0%	26	50%
Ne	34	53%	16	31%
Nezáleží mi na tom	30	47%	10	19%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹⁰²

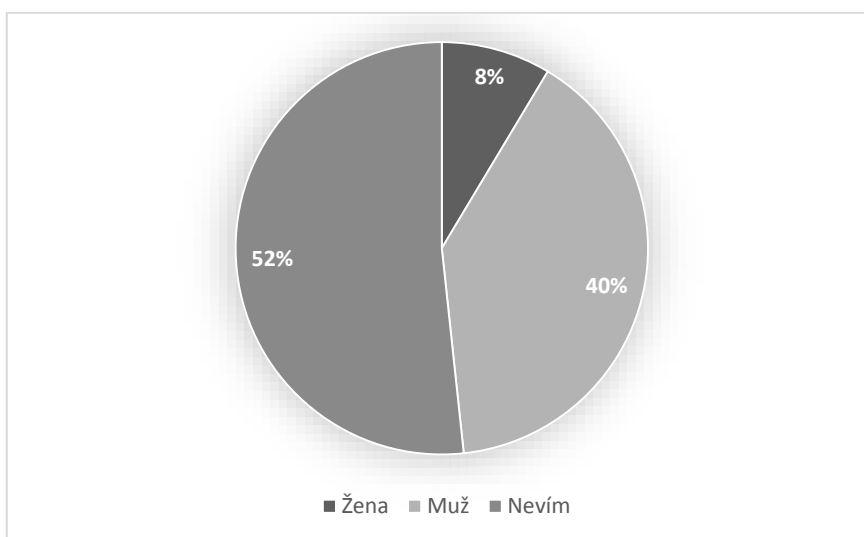
¹⁰¹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹⁰² Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

9. Respondenti dle názorů na schopnost vést pracovní tým v závislosti na pohlaví

Celkem 60 (52%) respondentů zvolilo u této otázky odpověď „nevím“ z toho 40 (62%) žen a 20 (38%) mužů. Žádný z mužů si nemyslí, že by v této funkci mohla být lepší žena, naopak 10 (16%) respondentek si myslí, že žena je v této funkci lepší. Lze tedy říci, že většina respondentů je toho názoru, že vedoucí funkci zastává lépe muž. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 11.

Graf 9: Názory respondentů na schopnosti výkonu vedoucí funkce v závislosti na pohlaví



Zdroj¹⁰³

¹⁰³ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 11: Názory respondentů na schopnosti výkonu vedoucí funkce v závislosti na pohlaví

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnosr relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Žena	10	16%	0	0%
Muž	14	22%	32	62%
Nevím	40	62%	20	38%
Celkem	64	100%	52	100%

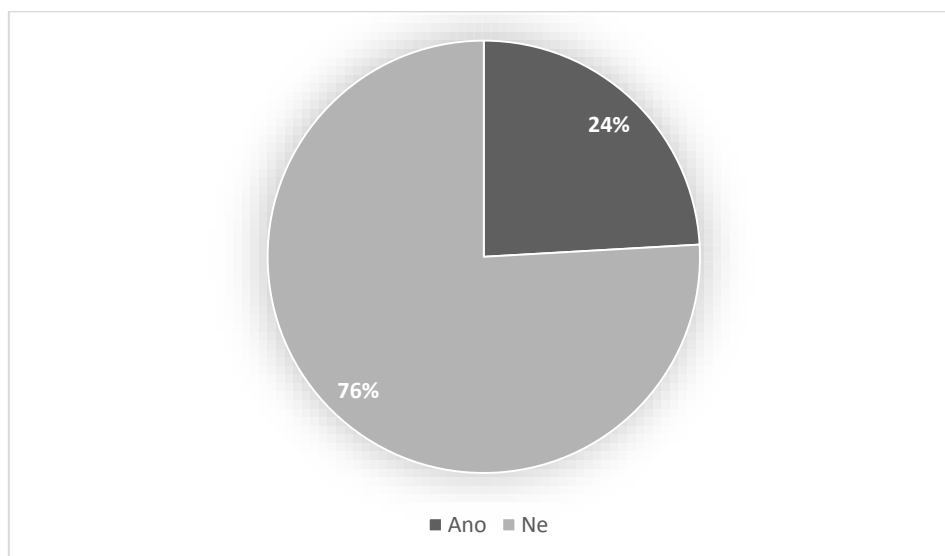
Zdroj¹⁰⁴

¹⁰⁴ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

10. Počty mužů a žen na vedoucích pracovních pozicích

Z celkového počtu respondentů celkem 28 (24%) zastává vedoucí pracovní pozici, z toho je to 8 (12%) žen a 20 (39%) mužů. Potvrzuje se tedy, že v dané společnosti je vyšší zastoupení mužů na vedoucích pracovních pozicích. Veškeré údaje jsou uvedeny v tabulce č. 12.

Graf 10: Počty mužů a žen na vedoucích pracovních pozicích



Zdroj¹⁰⁵

Tabulka 12: Počty mužů a žen na vedoucích pracovních pozicích

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	8	12%	20	39%
Ne	56	88%	32	61%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹⁰⁶

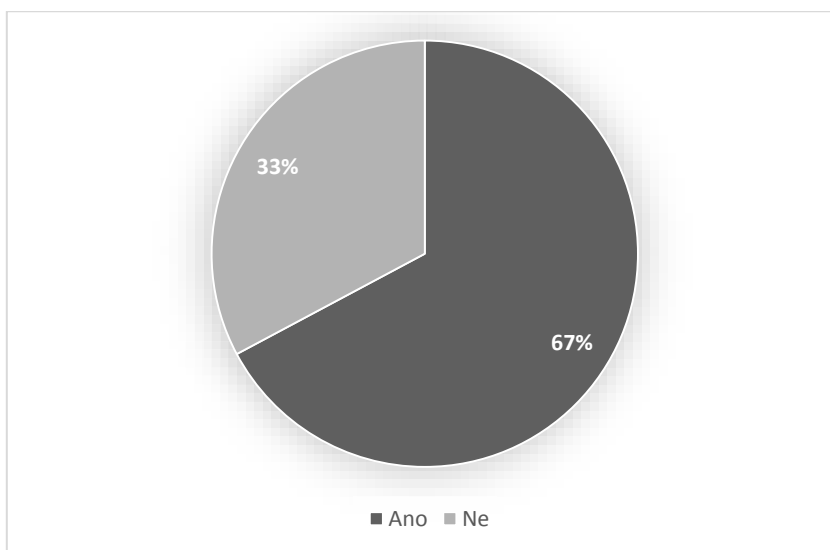
¹⁰⁵ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹⁰⁶ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

11. Respondenti podle zájmu zastávat vedoucí pracovní pozici

Na základě tohoto grafu lze říci, že většina respondentů, celkem 78 (67%), z toho 38 (59%) žen a 40 (77%) mužů, by chtělo zastávat vedoucí pracovní pozici. Oproti tomu 26 (41%) žen a 12 (23%) mužů, by o tuto pozici zájem neměli. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 13.

Graf 11: Zájem respondentů zastávat vedoucí pracovní pozici



Zdroj¹⁰⁷

Tabulka 13: Zájem respondentů zastávat vedoucí pracovní pozici

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	38	59%	40	77%
Ne	26	41%	12	23%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹⁰⁸

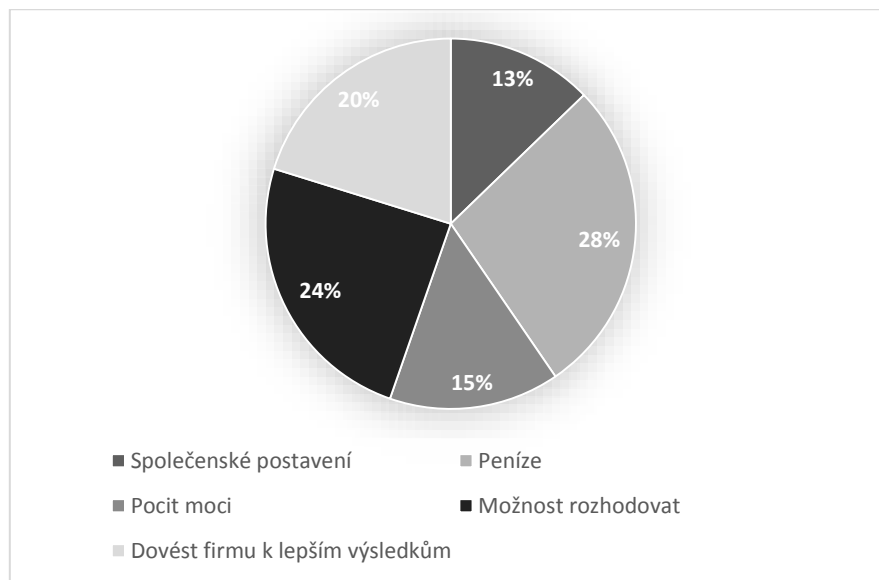
¹⁰⁷ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹⁰⁸ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

12. Respondenti podle motivace k zastávání vedoucí pracovní pozice

Celkem 78 (67%) respondentů by chtělo zastávat vedoucí pracovní pozici. Nejvíce z dotazovaných respondentů, celkem 28% by tuto pozici chtělo zastávat kvůli vyššímu finančnímu ohodnocení, 24% kvůli možnosti rozhodovat, 20% by mělo zájem dovést firmu k lepším výsledkům, 15% kvůli pocitu moci a 13% kvůli vyššímu společenskému postavení.

Graf 12: Motivace respondentů pro zastávání vedoucí pracovní pozice



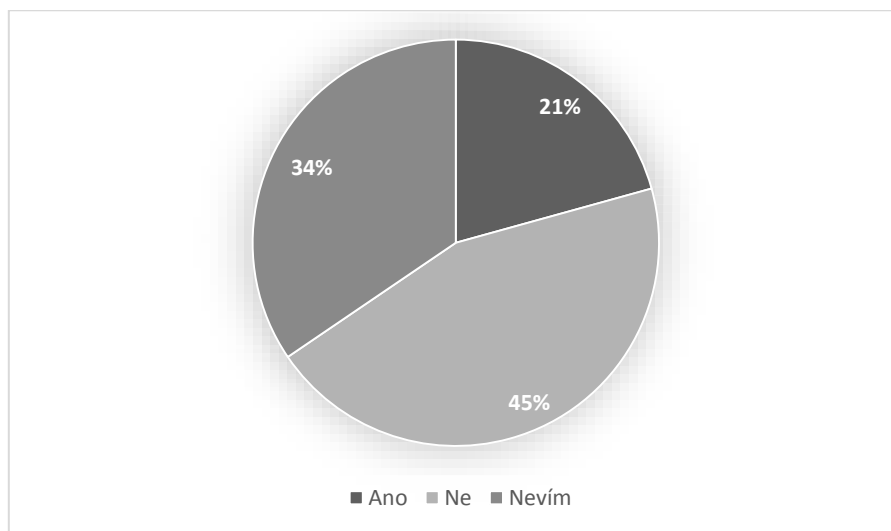
Zdroj¹⁰⁹

13. Respondenti dle povědomí o odlišnosti mezd mužů a žen ve firmě

Na základě níže uvedeného grafu lze říci, že většina respondentů si nemyslí, že v jejich firmě je rozdíl ve mzdách mužů a žen, konkrétně pak 34 (53%) respondentek a 18 (35%) respondentů mužů. Velké procento respondentů odpovědělo na tuto otázku „nevím“, celkem 14 (22%) žen a 26 (50%) mužů. Celkem 24 (21%) respondentů se ale domnívá, že v jejich firmě tento rozdíl je, konkrétně pak 16 (25%) žen a 8 (15%) mužů. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 14

¹⁰⁹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 13: Povědomí o odlišnosti mezd mužů a žen ve firmě



Zdroj¹¹⁰

Tabulka 14: Povědomí o odlišnosti mezd mužů a žen ve firmě

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	16	25%	8	15%
Ne	34	53%	18	35%
Nevím	14	22%	26	50%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹¹¹

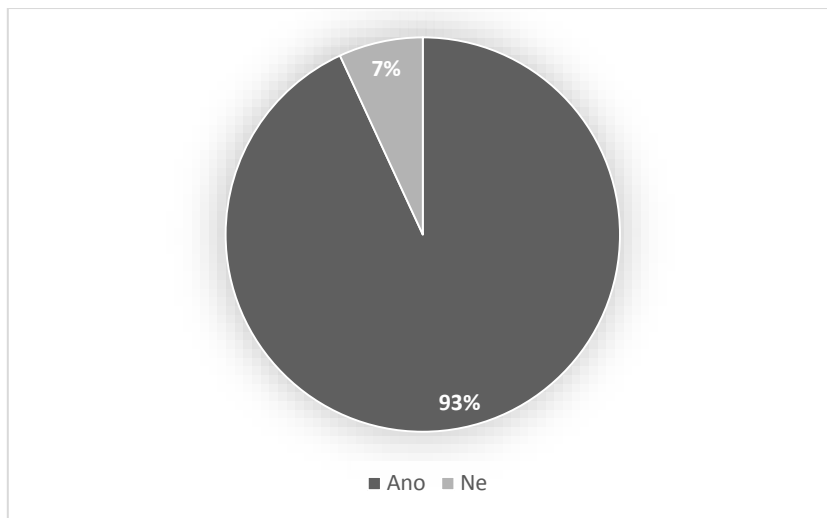
¹¹⁰ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹¹¹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

14. Respondenti dle názoru na stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci

Většina respondentů 108 (93%) souhlasí s tvrzením, že ženy by měly dostávat za stejnou práci stejné mzdové ohodnocení. Pouze 8 (15%) mužů, s tímto tvrzením nesouhlasí. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 15.

Graf 14: Názor respondentů na stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci



Zdroj¹¹²

Tabulka 15: Názor respondentů na stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	64	100%	44	85%
Ne	0	0%	8	15%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹¹³

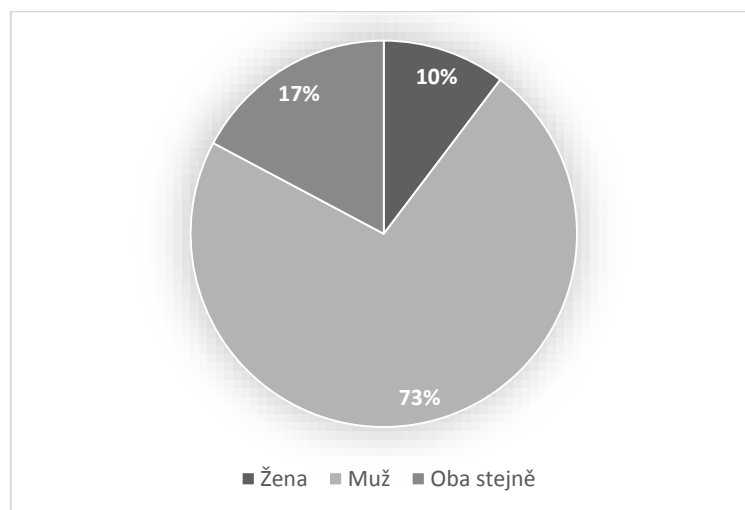
¹¹² Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹¹³ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

15. Rozdíly v příjmech v domácnostech respondentů

Na základě odpovědí respondentů lze konstatovat, že ve většině domácností má vyšší příjem muž. Celkem 10 (15%) žen a 2 (4%) mužů, odpovědělo, že vyšší příjem v domácnosti má žena. Dále 14 (22%) žen a 6 (11%) mužů, odpovědělo, že jejich příjmy jsou vyrovnané. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 16

Graf 15: Rozdíly v příjmech v domácnostech respondentů



Zdroj¹¹⁴

Tabulka 16: Rozdíly v příjmech v domácnostech respondentů

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Žena	10	15%	2	4%
Muž	40	63%	44	85%
Oba stejně	14	22%	6	11%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹¹⁵

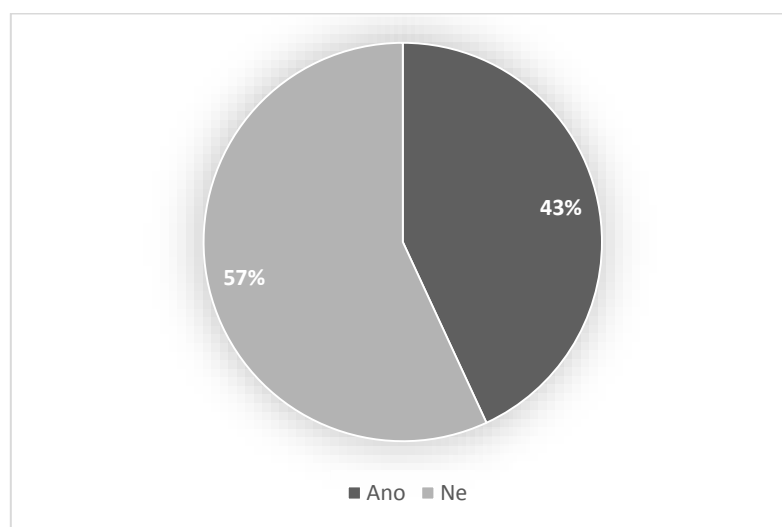
¹¹⁴ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹¹⁵ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

16. Respondenti dle názoru na ženu a péči o domácnost

Více než polovina respondentů 66 (57%) nesouhlasí s tím, že o domácnost by měla pečovat pouze žena, konkrétně pak 46 (72%) žen a 20 (38%) mužů. Oproti tomu 50 (43%) respondentů je toho názoru, že o domácnost by měla pečovat výhradně žena, konkrétně pak 18 (28%) žen a 32 (62%) mužů. Lze tedy konstatovat, že většina žen nesouhlasí s tím, aby žena více pečovala o domácnost, zatímco muž rodinu živí naopak většina mužů je zastánci této myšlenky. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 17.

Graf 16: Názor respondentů na ženu a péči o domácnost



Zdroj¹¹⁶

¹¹⁶ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 17: Názor respondentů na ženu a péči o domácnost

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	18	28%	32	62%
Ne	46	72%	20	38%
Celkem	64	100%	52	100%

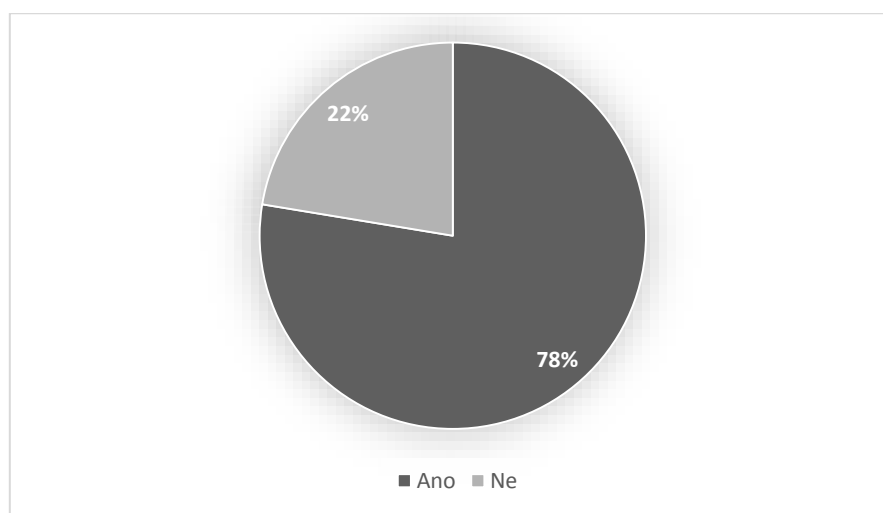
Zdroj¹¹⁷

¹¹⁷ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

17. Respondenti dle míry ochoty respondentů převzít větší část péče o domácnost v případě vyššího pracovního zatížení partnera/partnerky

Většina žen, 58 (91%) by byla ochotna převzít větší část péče o domácnost v případě partnerova většího pracovního zatížení. Většina respondentů mužů 32 (62%) by byla také ochotna převzít část těchto povinností. Pouze 6 (9%) žen a 20 (38%) mužů, by ochotno nebylo. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 18.

Graf 17: Míra ochoty respondentů převzít větší část péče o domácnost v případě vyššího pracovního zatížení partnera/partnerky



Zdroj¹¹⁸

¹¹⁸ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 18: Míra ochoty respondentů převzít větší část péče o domácnost v případě vyššího pracovního zatížení partnera/partnerky

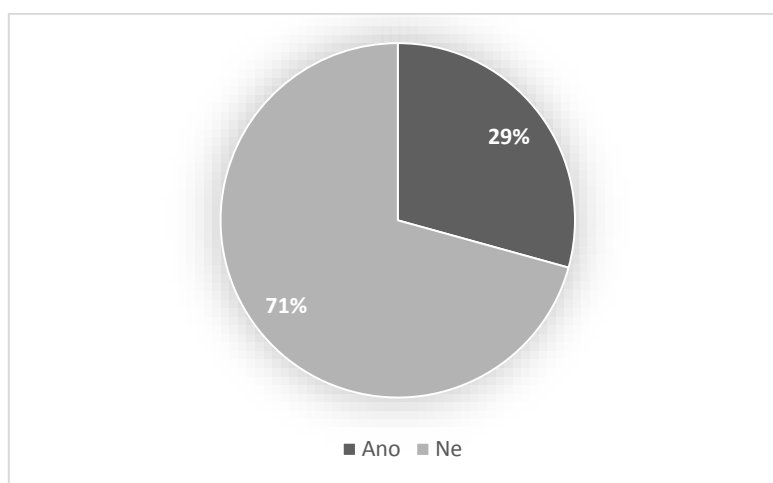
Odpověď'	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	58	91%	32	62%
Ne	6	9%	20	38%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹¹⁹

18. Respondenti dle názorů na ženu jako hlavní rozhodující osobu v domácnosti

Žádné z respondentek žen, 64 (100%) by nevadilo, kdyby žena vedla rodinu, oproti tomu většině, 34 (65%) respondentům mužům, by tato skutečnost vadila, pouze 18 (35%) by s ženou ve vedoucím postavení v rodině nemělo problém. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 19.

Graf 18: Náзор respondentů na ženu jako hlavní rozhodující osobu v domácnosti



Zdroj¹²⁰

¹¹⁹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹²⁰ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 19: Názor respondentů na ženu jako hlavní rozhodující osobu v domácnosti

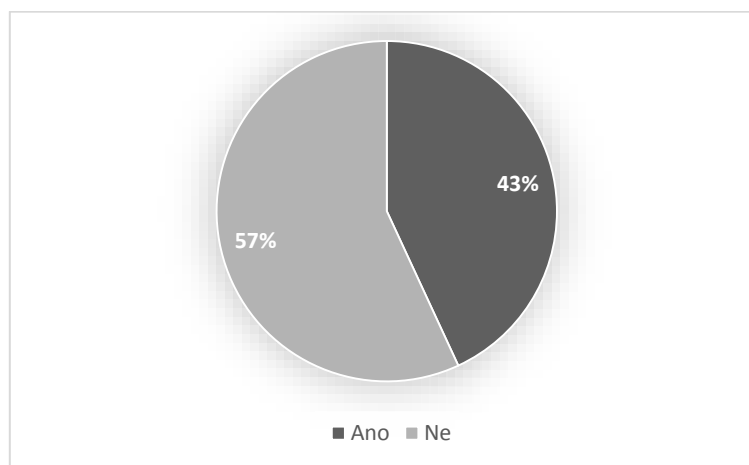
Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	0	0%	34	65%
Ne	64	100%	18	35%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹²¹

19. Respondenti dle názorů na odchod muže na rodičovskou dovolenou

Většina respondentů mužů, nesouhlasí s odchodem muže na rodičovskou dovolenou, konkrétně pak 42 (81%) y dotayovaných mužů. Naopak 40 (63 %) žen a 10 (19%) mužů, tuto myšlenku schvaluje. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 20.

Graf 19: Názor respondentů na odchod muže na rodičovskou dovolenou



Zdroj¹²²

¹²¹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹²² Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 20: Názor respondentů na odchod muže na rodičovskou dovolenou

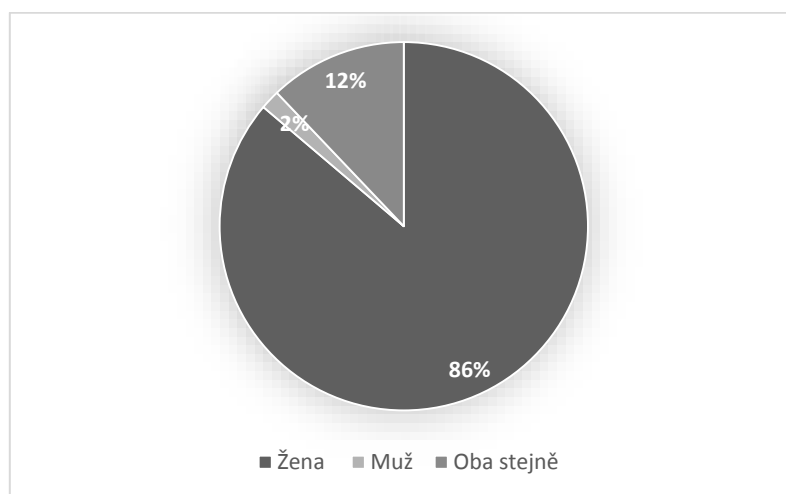
Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	40	63%	10	19%
Ne	24	37%	42	81%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹²³

20. Podíl mužů a žen v péči o domácnost

Většina respondentů, 100 (86%) uvádí, že o jejich domácnost více pečuje žena, konkrétně pak takto odpovědělo 58 (91%) žen a 42 (81%) mužů. Pouze 2 (4%) muži se o domácnost starají více než ženy a 6 (9%) žen a 8 (15%) mužů uvádí, že se na péči o domácnosti podílejí vyrovnaně. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 21

Graf 20: Podíl mužů a žen v péči o domácnost



Zdroj¹²⁴

¹²³ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹²⁴ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 21: Podíl mužů a žen v péči o domácnost

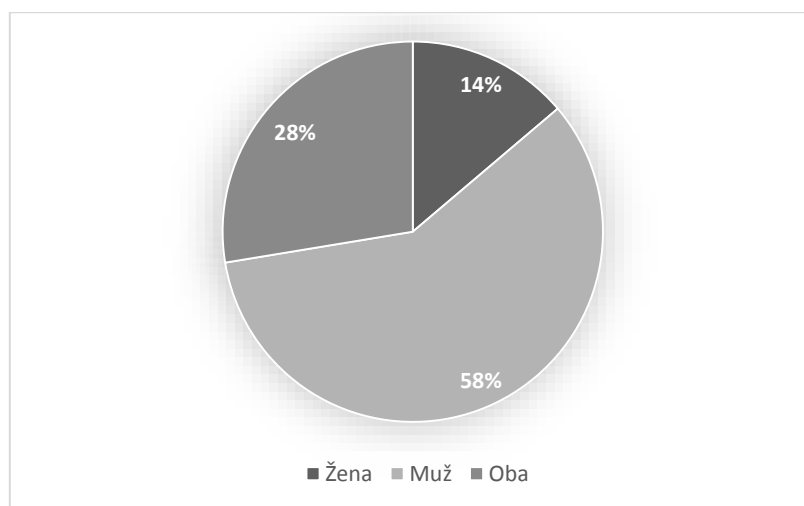
Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Žena	58	91%	42	81%
Muž	0	0%	2	4%
Oba stejně	6	9%	8	15%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹²⁵

21. Rozdělení respondentů na základě řešení krizových situací v domácnosti

Ve většině domácností řeší krizové situace muž, podle 28 (44%) respondentek a 40 (78%) respondentů mužů. U 16 (14%) řeší tyto situace spíše ženy a ve 32 (28%) případech se na řešení těchto situací podílejí oba stejně. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 22

Graf 21: Řešení krizových situací v domácnosti



Zdroj¹²⁶

¹²⁵ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹²⁶ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 22: Řešení krizových situací v domácnosti

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Žena	10	16%	6	11%
Muž	28	44%	40	78%
Oba stejně	26	40%	6	11%
Celkem	64	100%	52	100%

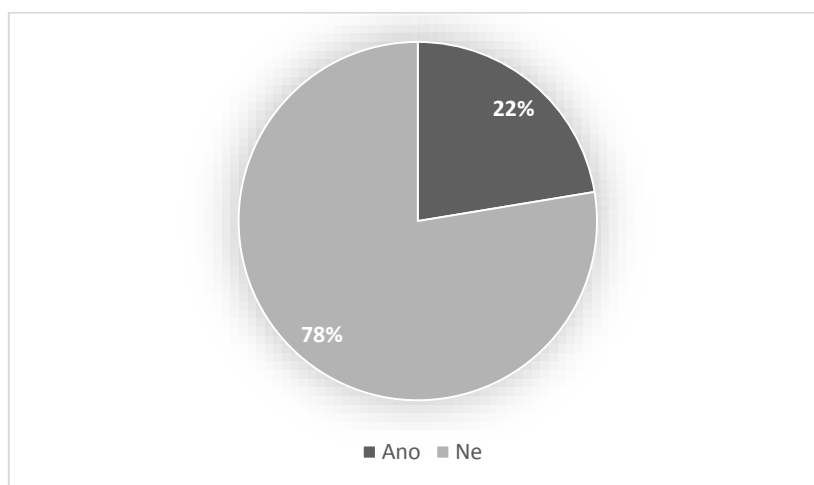
Zdroj¹²⁷

¹²⁷ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

22. Respondenti dle názorů na lepší pracovní postavení partnera/partnerky

Celkem 90 (78%) respondentům by nevadilo vyšší pracovní a tím i finanční postavení partnera či partnerky, z toho 62 (97%) ženám a 28 (54%) mužům. Pouze 2 (3%) ženám by vyšší pracovní postavení partnera vadilo, oproti tomu u mužů je to 24 (46%) respondentů. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 23.

Graf 22: Názor respondentů na lepší pracovní postavení partnera/partnerky



Zdroj¹²⁸

Tabulka 23: Názor respondentů na lepší pracovní postavení partnera/partnerky

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	2	3%	24	46%
Ne	62	97%	28	54%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹²⁹

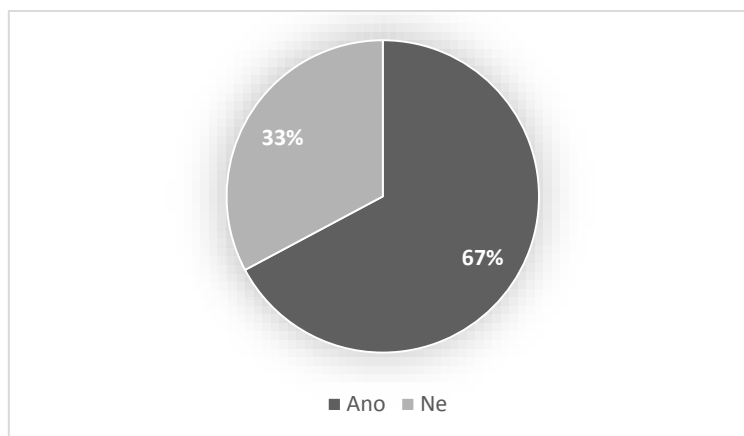
¹²⁸ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹²⁹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

23. Respondenti dle názorů na vyšší pracovní postavení ve vztahu

Většina respondentů 78 (67%) by se cítila ve vztahu lépe v případě vyššího pracovního postavení oproti partnerovi či partnerce, z toho 40 (63%) žen a 38 (73%) mužů. Celkem 24 (37%) žen odpovídalo na tuto otázku záporně, stejně tak 14 (27%) mužů. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 24.

Graf 23: Názory respondentů na vyšší pracovní postavení ve vztahu



Zdroj¹³⁰

Tabulka 24: Názory respondentů na vyšší pracovní postavení ve vztahu

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	40	63%	38	73%
Ne	24	37%	14	27%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹³¹

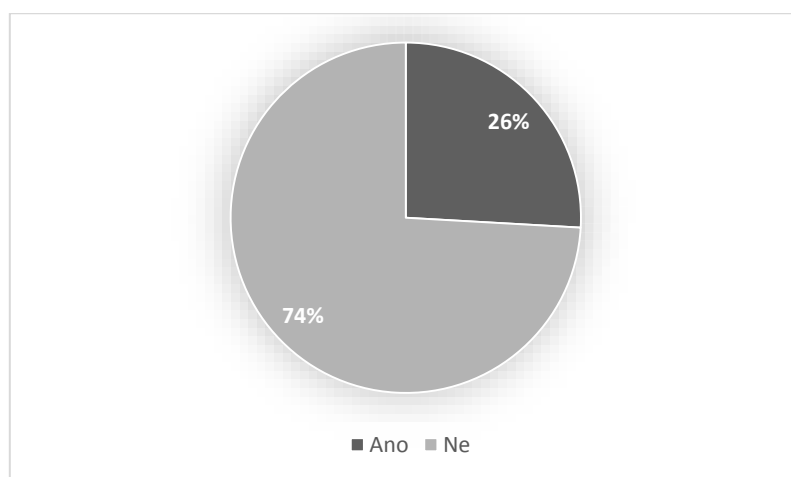
¹³⁰ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹³¹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

24. Respondenti dle pocitů z menší profesní úspěšnosti ve vztahu

Většině respondentek žen, celkem 56 (88%) by nevadilo, být ve vztahu ta méně úspěšná, stejně tak 30 (58%) mužů by s menší profesní úspěšností nemělo problém. Pouze 8 (12%) ženám a 22 (42%) mužům by tato skutečnost nebyla příjemná. Lze tedy říci, že většině respondentů by tato skutečnost nevadila. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 25.

Graf 24: Pocity respondentů z menší profesní úspěšnosti ve vztahu



Zdroj¹³²

Tabulka 25: Pocity respondentů z menší profesní úspěšnosti ve vztahu

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	8	12%	22	42%
Ne	56	88%	30	58%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹³³

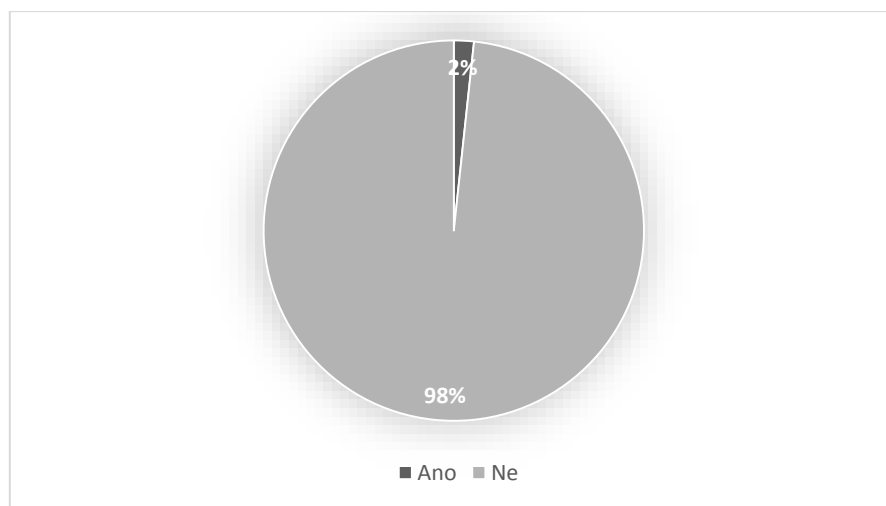
¹³² Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹³³ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

25. Rozdělení respondentů dle názoru na velký rozdíl v příjmech jako důvod pro ukončení vztahu

Pro většinu respondentů 114 (98%) by rozdíl v příjmu partnera či partnerky nebyl důvodem k ukončení vztahu, pouze pro 2 (3%) ženy by tento rozdíl důvodem k ukončení vztahu byl. Lze tedy říci, že pro muže by velký rozdíl ve výši příjmů nebyl důvodem k rozchodu, stejně tak pro většinu žen. Veškeré údaje jsou zpracovány v tabulce č. 26.

Graf 25: Velký rozdíl v příjmech jako důvod pro ukončení vztahu



Zdroj¹³⁴

Tabulka 26: Velký rozdíl v příjmech jako důvod pro ukončení vztahu

Odpověď	Ženy		Muži	
	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)	Četnost absolutní	Četnost relativní(%)
Ano	2	3%	0	0%
Ne	62	97%	52	100%
Celkem	64	100%	52	100%

Zdroj¹³⁵

¹³⁴ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹³⁵ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

9.7. Interpretace a diskuze výsledků

Cílem diskuze je srovnat výsledky výzkumu s teorií a potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy.

Hypotéza č. 1. „*Pro většinu žen není podstatné, zda je jejich nadřízeným žena či muž.*“

Tato hypotéza byla potvrzena. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většinu vedoucích pracovních pozic ve společnosti zastávají muži. Zároveň většině respondentek žen by nezáleželo na pohlaví jejich nadřízeného. Většina respondent, celkem 60 (52%) volila odpověď „nevím“ na otázku „Kdo si myslíte, že je lepší na vedoucí pozici?“, 32 (62%) mužů si myslí, že lepší na vedoucí pozici je muž, což podporují ženy, které odpovídaly stejně a to 14 (22%) respondentek. Pouze 10 (16%) je toho názoru, že vedoucí pozici lépe zastává žena, muži s tímto tvrzením nesouhlasí. Lze tedy říci, že se většina respondentů ztotožňuje s klasickým rozdělením genderových rolí, kdy muž zastává vedoucí pozici a má pro to všechny potřebné vlastnosti a dovednosti.

Hypotéza č. 2. „*Většina pracovníků je zastáncem stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci.*“

Tato hypotéza byla potvrzena. Většina respondentů je zastáncem stejného odměňování pro muže i ženy za vykonávání stejné práce, celkem 108 (93%) respondentů, z toho 64 (100%) žen a 44 (84%) mužů. Ve vybrané společnosti celkem 59 respondentů uvedlo, že v jejich firmě není rozdíl ve mzdách pro muže a ženy, dá se tedy říci, že tato společnost nediskriminuje na základě pohlaví co se mezd týče. Skutečnost v České společnosti je ovšem jiná. Jak uvádí Evropská komise, ženy v České republice mají v průměru o 20% nižší platy než muži.¹³⁶

¹³⁶ EVROPSKÁ KOMISE. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. 28 s. 2014. ISBN 978-92-79-16981-6. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf.

Hypotéza č. 3. *„Většina pracovníků (mužů) zastává názor, že žena má pečovat o domácnost a děti, zatímco muž rodinu živí.“*

Tato hypotéza se potvrdila. Toto tvrzení potvrdilo celkem 32 (62%) respondentů mužů, s tímto tvrzením pak nesouhlasí celkem 46 (72%) žen. Z toho vyplývá, že většina respondentů mužů se ztotožňuje s tradičním rozdělením genderových rolí na typicky mužské a typicky ženské role, čemuž zpravidla odpovídá i vyšší platové ohodnocování mužů.

Hypotéza č. 4. *„Většině mužů by vadilo mít menší příjem než jejich partnerka.“*

Tato hypotéza se nepotvrdila. Celkem 28 (54%) respondentů mužů odpovědělo na otázku, zda by jim vadilo vyšší pracovní a finanční postavení partnerky, záporně. Z toho vyplývá, že, přestože většina mužů živí rodinu a ve vztahu by se cítila lépe v té pracovní i finančně lepší pozici, přes to by jim nečinil problém vyšší výdělek partnerky. S tím také souvisí otázka č. 25, která zjišťuje, zda by byl velký rozdíl v příjmech důvodem pro ukončení vztahu, celkem 114 (98%) respondentů na tuto otázku odpovídalo záporně, pouze pro 2 (3%) ženy by tento rozdíl byl důvodem k ukončení vztahu. S tímto tvrzením souvisí také otázka odchodu muže na rodičovskou dovolenou. Jak bylo řečeno výše v dnešní době není muž na rodičovské dovolené často pozorovatelným jevem, nejedná-li se o domácnosti, kde vyšší příjem má partnerka.

9.8. Závěry výzkumu

Základní výzkumnou otázkou bylo zjištění vnímání problematiky rovných příležitostí mužů a žen v dané společnosti i v soukromém životě respondentů. Výzkum přinesl zjištění, že ve firmě XY je míra zastoupení mužů a žen víceméně vyrovnaná, v jednotlivých odvětvích je pak tato vyrovnanost nižší v závislosti na divizi. Nejvyrovnanější počty mužů a žen jsou v oblastech kursového sázení a marketingu, v oblasti vnitřní správy pak převládají ženy a v oblasti IT převládají naopak muži. I přesto jsou pracovníci firmy z většiny spokojeni se složením svého pracovního kolektivu. Dalším zjištěním je, že většina vedoucích pracovníků společnosti jsou muži. Dle dotazníkové šetření je však patrné, že většina žen 38 (59%) má zájem o zastávání vedoucí pracovní pozice. Vystává zde tedy otázka, proč jsou na vedoucích pracovních pozicích více zastoupeni muži. Záleží tedy na tom, zda ženy aktivně usilují o možnost zastávat vedoucí pracovní pozici a zda jim firma tento postup umožní nebo zda zde ženy mají obvyklé bariéry bránící jim v postupu na tyto pozice.

Další zkoumanou problematikou bylo mzdové hodnocení žen a mužů. Většina respondentů zastává myšlenku stejného mzdového ohodnocení mužů a žen za stejnou práci. Na základě odpovědí respondentů lze říci, že mzdy žen a mužů pravděpodobně nejsou z větší části rozdílné a nedochází zde tedy ke mzdové diskriminaci na základě pohlaví. Dle výsledků dotazníkového šetření lze také konstatovat, že ve většině domácnostech respondentů je muž hlavním živitelem rodiny. Zajímavé jsou také výsledky otázky č. 25, tedy zda by byl pro respondenty velký rozdíl v příjmu důvodem pro ukončení vztahu, pouze pro dvě ženy by tento rozdíl byl neúnosným.

Jedním z dalších cílů praktické části bylo zjistit názory respondentů na genderové stereotypy, například předsudek, že o domácnost a děti pečuje žena, zatímco muž, chodí do zaměstnání a je hlavním živitelem rodiny. Z dotazníkového šetření vyplývá, že ve většině domácností má vyšší příjem muž, je tedy hlavním živitelem rodiny, zároveň také většina respondentů uvedla, že o jejich domácnost více pečuje žena, zatímco muž řeší „typicky“ mužské záležitosti jako jsou běžné opravy atp. Většina žen nesouhlasí s tímto rozdělením rolí, respektive s tím, že o domácnost by více měla pečovat žena, jen proto, že je to tak dáno již po staletí. Zajímavé je, že většina dotazovaných mužů, konkrétně 32 (62%) by byla

ochotna převzít větších část péče a domácnosti a děti v případě, že by jejich partnerka měla větší pracovní zatížení. S tím souvisí i problematika odchodu mužů na rodičovskou dovolenou. Jak bylo řečeno v teoretické části, v dnešní společnosti toto stále ještě není běžným jevem, jen nepartná část mužů zůstává doma s dítětem, zatímco partnerka se vrací po skončení mateřské dovolené do práce. Toto může být dáno zpravidla vyšším příjmem muže. Z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že většina žen by byla pro, zatímco většina mužů je proti.

Závěrem lze tedy říci, že ve firmě XY ženy pravděpodobně diskriminovány nejsou z hlediska odměňování, jejich zastoupení v některých odvětvích je sice většinové, můžeme je ale najít i v odvětví „typicky mužském“ a to v IT a jedinou nevyrovnaností je zde většinové zastoupení mužů na vedoucích pozicích.

ZÁVĚR

Tématem této bakalářské práce byl gender mainstreaming. V teoretické části byly vymezeny cíle této práce, jimiž bylo zjištění situace rovnosti mužů a žen v naší společnosti, konkrétně pak v dané organizaci XY, a pomocí dotazníkového šetření byl zjištěn podíl zastoupenosti mužů a žen ve společnosti a v jejich jednotlivých divizích. Dále byly zjišťovány názory respondentů na určité genderové stereotypy týkající se postavení ženy v domácnosti a péče o domácnost a dále také problematikou mzdového hodnocení žen.

Teoretická část objasnila základní pojmy spojené s touto problematikou, jimiž jsou pohlaví a gender. Autorka se dále zabývala genderovou identitou a vlivy na její utváření a genderovou rovností, neboli rovným zastoupením mužů a žen ve společnosti. I přes velké změny, kterými naše společnost doposud prošla, bohužel tato rovnost není zcela naplňována a přestože se procento žen v politice, vědě či technice zvyšuje, mužů je v těchto odvětvích stále většina. Stejně tak to platí i o mužích a pro ně „netypická“ povolání, mezi něž lze zařadit především školství, kde je stále menší zastoupenost mužů oproti ženám. Tato kapitola se také zabývala jednotlivými druhy genderových nerovností, mezi něž patří mzdová nerovnost, nerovnost v rodině, v politice, vzdělání a v zaměstnání. V následující kapitole autorka popsala problematiku genderové segregace trhu práce, neboli jeho vertikálním a horizontálním rozdělení. Touto segregací je důležité se zabývat především proto, že jejím následkem je nedocení či podcenění schopností žen a především pak jejich nižší finanční ohodnocení. Další kapitola se zaměřuje na ženy v managementu. Díky stereotypům a předsudkům ve společnosti se ženy setkávají s bariérami, které jim brání v postupu na vedoucí pracovní pozice mezi něž patří bariéra odlišnosti, bariéra skleněného stropu a také obtížné sladění pracovního a rodinného života. Další část teorie se zabývá historickým vývojem postavení ženy ve společnosti od Starověkého Řecka po období 20. století. Posledním, čím se teoretická část práce zabývá, je feminismus, který vzniká v 19. století v USA a dostává se i na naše území. Obecně se dá říci, že ženy usilovaly o práva na vzdělání, práva volební a právo o rozhodování o sama sobě. Na našem území ženy usilovaly především o právo na vzdělání, které jim postupně umožnilo získat i práva volební.

Následuje část empirická, ve které je zjišťován stav genderové rovnosti ve firmě XY, dále jsou pak zjišťovány názory respondentů na rozdílné finanční hodnocení mužů a žen a také na předsudky ohledně typické genderové role ženy- ženy v domácnosti.

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že počet mužů a žen je v dané společnosti víceméně vyrovnaný, v jednotlivých divizích se pak nejvíce liší vnitřní správa s převahou žen a IT s převahou mužů. Z dotazníkového šetření také vyplývá, že většina respondentů je zastáncem stejných příjmů pro ženy a muže za stejnou práci. Lze také říci, že dle většiny respondentů, jsou mzdy žen a mužů vyrovnané, pravděpodobně tedy nedochází k mzdové diskriminaci žen.

Ve většině domácností respondentů má vyšší příjem muž, je tedy hlavním živitelem rodiny, což je typickým jevem v naší společnosti. Velké procento žen ale nesouhlasí s tímto „typickým“ rozdělením rolí na žena-domácnost a muž-hlavní živitel a vůdce. Naopak většina dotazovaných žen by měla zájem zastávat vedoucí pracovní pozici a podpořila by partnera v odchodu na rodičovskou dovolenou.

Závěrem lze tedy říci, že cíle práce byly naplněny. Práce poskytla konkrétní obraz o problematice gender mainstreamingu a zdůraznila důležitost uplatňování této politiky v praxi a to nejen ve společenském, ale i v soukromém životě. V praktické části pak poskytla náhled do života společnosti XY, ve které je, i přes její specifické a spíše technické zaměření, víceméně vyrovnaný počet mužů a žen. Práce poskytla také náhled na názory jednotlivých respondentů v oblasti finančního hodnocení žen a v oblasti péče o domácnost a děti. Autorka by touto prací chtěla poukázat na důležitost uplatňování této politiky a to nejen pro ženy ale pro společnost jako celek.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BUREŠOVÁ, Jana. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0248-3.

DYTRT, Zdeněk. *Ženy a management: kreativita, inovace, etika, kvalitativní management*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0150-3.

FRANK, Petr. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit k přednáškám*. Ilustroval Kateřina BÍLKOVÁ. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-4-0.

HOFFMANNOVÁ, Jaroslava. *Prvenství žen: Ženy iniciativní, vzdělané a tvořivé*. Praha: Ústav T. G. Masaryka, o. p. s. a Masarykův ústav a Archiv AV ČR, v. i., 2016. ISBN 978-80-87782-65-1.

JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2284-9.

KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál. Rádci pro rodiče a vychovatele. 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7.

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, Psyché (Grada). 2010. ISBN 978-80-247-2959-6.

SEDLÁČEK, L. In: MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3.

VLACH, Jan. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. IJ046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-003-5.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÁ VLÁDA. Usnesení vlády České Republiky č. 456 ze dne 9. května 2001 [On-line]. [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12361/UV456P_2001.pdf

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2016. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016 : Práce a mzdy-Postavení v hlavním zaměstnání*. [On-line]. [cit. 2017- 03-03]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164405.pdf/d6dbacc4-2acc-407f-8e92-e7c5f2f0d3ba?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2016. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016 : Práce a mzdy- Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd.* [On-line]. [cit. 2017- 03-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164435.pdf/16d703e1-3681-408b-826c-a3157dc184ee?version=1.1>

EVROPSKÁ KOMISE. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii.* Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. 28 s. 2014. ISBN 978-92-79-16981-6. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf.

Gender mainstreaming [online]. [cit. 2017-03-03] Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/dokumentyodkazy/strategicke-dokumenty/gender-mainstreaming>

Jak se mění postavení žen ve společnosti? [online]. [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://lenkamalinova.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=189050>

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 *Zákoník práce.* In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2006, st. 3188, částka 84. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=12>

To je rovnost [online]. 2017 [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <http://www.tojervnost.cz/cs/rozhodovaci-pozice>

VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva, KATRŇÁK Tomáš. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: Mezinárodní srovnání. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2007, roč. 8, č. 2, s. 43-52.*[online]. [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderoveselegrace-trhu-prace.pdf

Ženy a doba [online]. [cit. 2017-05-03]. Dostupné z:

<http://www.ceskatelevize.cz/porady/10116288585-archiv-ct24/211411058210009/>

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Struktura respondentů dle pohlaví.....	49
Graf 2: Věková struktura respondentů.....	51
Graf 3: Vzdělání respondentů.....	52
Graf 4: Míra zastoupenosti mužů a žen v jednotlivých pracovních divizích.....	54
Graf 5: Složení pracovního kolektivu.....	55
Graf 6: Spokojenost respondentů se složením pracovního kolektivu.....	56
Graf 7: Pohlaví nadřízených zaměstnanců.....	58
Graf 8: Názor respondentů na nadřízeného opačného pohlaví.....	60
Graf 9: Názory respondentů na schopnosti výkonu vedoucí funkce v závislosti na pohlaví.....	61
Graf 10: Počty mužů a žen na vedoucích pracovních pozicích.....	63
Graf 11: Zájem respondentů zastávat vedoucí pracovní pozici.....	64
Graf 12: Motivace respondentů pro zastávání vedoucí pracovní pozice.....	65
Graf 13: Povědomí o odlišnosti mezd mužů a žen ve firmě.....	66
Graf 14: Názor respondentů na stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci.....	67
Graf 15: Rozdíly v příjmech v domácnostech respondentů.....	68
Graf 16: Názor respondentů na ženu a péči o domácnost.....	69
Graf 17: Míra ochoty respondentů převzít větší část péče o domácnost v případě vyššího pracovního zatížení partnera/partnerky.....	71
Graf 18: Názor respondentů na ženu jako hlavní rozhodující osobu v domácnosti.....	72
Graf 19: Názor respondentů na odchod muže na rodičovskou dovolenou.....	73
Graf 20: Podíl mužů a žen v péči o domácnost.....	74
Graf 21: Řešení krizových situací v domácnosti.....	75
Graf 22: Názor respondentů na lepší pracovní postavení partnera/partnerky.....	77
Graf 23: Názory respondentů na vyšší pracovní postavení ve vztahu.....	78
Graf 24: Pocity respondentů z menší profesní úspěšnosti ve vztahu.....	79

Graf 25: Velký rozdíl v příjmech jako důvod pro ukončení vztahu	80
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj průměrných mezd a mediánů mezd mužů a žen v letech 1996 až 2015...	19
Tabulka 2: Zastoupení mužů a žen na zaměstnaneckých a vedoucích postech v letech 1993-2015 podle Českého statistického úřadu	28
Tabulka 3: Struktura respondentů podle pohlaví	50
Tabulka 4: Věková struktura respondentů	51
Tabulka 5: Vzdělání respondentů	53
Tabulka 6: Míra zastoupenosti mužů a žen v jednotlivých pracovních divizích	54
Tabulka 7: Složení pracovního kolektivu	55
Tabulka 8: Spokojenost respondentů se složením pracovního kolektivu	57
Tabulka 9: Pohlaví nadřízených zaměstnanců	59
Tabulka 10: Názor respondentů na nadřízeného opačného pohlaví	60
Tabulka 11: Názory respondentů na schopnosti výkonu vedoucí funkce v závislosti na pohlaví	62
Tabulka 12: Počty mužů a žen na vedoucích pracovních pozicích	63
Tabulka 13: Zájem respondentů zastávat vedoucí pracovní pozici	64
Tabulka 14: Povědomí o odlišnosti mezd mužů a žen ve firmě	66
Tabulka 15: Názor respondentů na stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci	67
Tabulka 16: Rozdíly v příjmech v domácnostech respondentů	68
Tabulka 17: Názor respondentů na ženu a péči o domácnost	70
Tabulka 18: Míra ochoty respondentů převzít větší část péče o domácnost v případě vyššího pracovního zatížení partnera/partnerky	72
Tabulka 19: Názor respondentů na ženu jako hlavní rozhodující osobu v domácnosti	73
Tabulka 20: Názor respondentů na odchod muže na rodičovskou dovolenou	74
Tabulka 21: Podíl mužů a žen v péči o domácnost	75
Tabulka 22: Řešení krizových situací v domácnosti	76

Tabulka 23: Názor respondentů na lepší pracovní postavení partnera/partnerky.....	77
Tabulka 24: Názory respondentů na vyšší pracovní postavení ve vztahu	78
Tabulka 25: Pocity respondentů z menší profesní úspěšnosti ve vztahu	79
Tabulka 26: Velký rozdíl v příjmech jako důvod pro ukončení vztahu	80

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A- Dotazník.....	I
--------------------------	---

Příloha A - Dotazník

Otázka č. 1. „*Jste*“

- Žena
- Muž

Otázka č. 2. „*Je Vám*“

- 18-25 let
- 26-35 let
- 36-45 let
- 46-55 let
- 56 a více

Otázka č. 3. „*Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*“

- Základní
- Střední s maturitní zkouškou
- Střední s výučním listem
- VOŠ
- Vysoká škola

Otázka č. 4. „*V jakém pracovním odvětví pracujete?*“

- IT
- Vnitřní správa
- Marketing
- Kursové sázení

Otázka č. 5. „*Váš pracovní kolektiv se skládá spíše z*“

- Mužů
- Žen

Otázka č. 6. „*Vyhovuje Vám takovéto složení pracovního kolektivu?*“

- Ano
- Ne

Otázka č. 7. „*Vaším nadřízeným je*“

- Žena
- Muž

Otázka č. 8. „*Vadilo by Vám, kdyby byl Váš nadřízený opačného pohlaví?*“

- Ano
- Ne
- Nezáleží mi na tom

Otázka č. 9. „*Kdo si myslíte, že lépe zastává vedoucí pozici?*“

- Žena
- Muž
- Nevím

Otázka č. 10. „*Zastáváte vedoucí pracovní pozici?*“

- Ano
- Ne

Otázka č. 11. „*Chtěl/a byste zastávat vedoucí pracovní pozici?*“

- Ano
- Ne

Otázka č. 12. „*Proč byste chtěl/a zastávat vedoucí pracovní pozici?*“

- Společenské postavení
- Pocit moci
- Dovést firmu k lepším výsledkům
- Peníze
- Možnost rozhodovat

Otázka č. 13. „*Myslíte si, že ve vaší firmě je rozdíl ve mzdách mužů a žen?*“

- Ano
- Ne
- Nevím

Otázka č. 14. „*Souhlasíte s tvrzením, že by ženy i muži měli dostávat za stejnou práci stejnou mzdu?*“

- Ano
- Ne

Otázka č. 15. „*Kdo má ve Vaší domácnosti vyšší příjem?*“

- Žena
- Muž
- Oba stejně

Otázka č. 16. „*Myslíte si, že o domácnost a děti by měla pečovat výhradně žena, muž má být hlavním živitelem a měl by rozhodovat o chodu rodiny?*“

- Ano
- Ne

Otázka č. 17. „*Byli byste, v případě, že by Váš partner/ka měl/a vyšší pracovní postavení a tím i větší pracovní zatížení, ochotni převzít větší část péče o domácnost?*“

- Ano
- Ne

Otázka č. 18. „*Vadilo by Vám, kdyby o chodu domácnosti rozhodovala žena?*“

- Ano
- Ne

Otázka č. 19. „*Souhlasíte s odchodem muže na rodičovskou dovolenou?*“

- Ano
- Ne

Otázka č. 20. „*Kdo se více podílí na běžném chodu Vaší domácnosti? (úklid, vaření, praní atp.)*“

- Žena
- Muž
- Oba stejně

Otázka č. 21. „Kdo ve Vaší domácnosti řeší krizové situace? (porucha spotřebiče, běžné opravy atp)“

- Žena
- Muž
- Oba

Otázka č. 22. „Vadilo by Vám, kdyby Váš partner/ka měl/a pracovní a finančně vyšší postavení než Vy?“

- Ano
- Ne

Otázka č. 23. „Cítili byste se ve vztahu dobře, pokud byste byl/a profesně úspěšnější než partner/ka?“

- Ano
- Ne

Otázka č. 24. „Vadilo by Vám, být ve vztahu ten/ta méně profesně úspěšný/á?“

- Ano
- Ne

Otázka č. 25. „Byl by pro Vás rozdíl v příjmu důvodem pro ukončení vztahu?“

- Ano
- Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Veronika Zemanová

Obor: Manažerská studia - řízení lidských zdrojů

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Gender mainstreaming

Rok: 2017

Počet stran textu: 78

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 10

Vedoucí práce: PhDr. Jindra Stříbrská, PhD.