

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2014-2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kristýna Jedlinková

Pracovní a rodinný život žen a mužů na pozici manažerů

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2014-2015

BACHELOR THESIS

Kristýna Jedlinková

Work and family life for man and women as manager

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.

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 12. 3. 2015

Kristýna Jedlinková

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce PhDr. Jindře Stříbrské, Ph.D. za cenné rady a odborné vedení, které mi pomohly k vytvoření práce. Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří mi poskytli údaje pro výzkumnou část práce.

Anotace

Předložená bakalářská práce se v teoretické části zabývá genderem a jeho hlubším významem, kariérou a její ovlivnění a možnostem sladění pracovního a rodinného života, základními manažerskými funkcemi a úspěšným manažerem. Okrajově se v teoretické části probírá diskriminace a šikana na pracovišti a také feminismus. V praktické části je proveden výzkum týkající se pracovního a rodinného života žen a mužů konkrétně na pozici manažera.

Klíčová slova

Diskriminace, feminismus, gender, kariéra, manažer, manažerské funkce, možnosti sladování, muž, práce, rodina, úroveň managementu, žena.

Annotation

This bachelor thesis in theoretical part deals with gender and its deeper meaning, and the impact of career opportunities and the reconciliation of work and family life, basic managerial functions and successful manager. Marginally in the theoretical part discusses discrimination and bullying in the workplace and feminism. In the practical part is done research on work and family life for women and men specifically as manager.

Key words

Career, discrimination, family, feminism, gender, level of management, man, manager, managerial functions, possibilities of reconciliation, woman, work.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 GENDER	11
1.1 Gender Pay Gap	14
2 DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ	17
3 ŠIKANA NA PRACOVIŠTI	19
4 FEMINISMUS	20
4.1 První vlna feminismu.....	20
4.2 Druhá vlna feminismu	22
4.3 Třetí vlna feminismu.....	25
5 ZÁKLADNÍ MANAŽERSKÉ FUNKCE A ÚROVNĚ	26
6 MANAŽER	28
7 KARIÉRA A JEJÍ OVLIVNĚNÍ	30
7.1 Kariéerní etapy	31
7.2 Ovlivnění kariéry	31
7.3 Kariéra žen manažerek.....	33
7.4 Kariéra mužů manažerů	34
8 MOŽNOSTI SLADĚNÍ PRÁCE A RODINY	35
8.1 Zaměstnavatel	35
8.1.1 Změna charakteru pracovní doby.....	35
8.1.2 Práce na dálku	35
8.1.3 Postupný návrat.....	36
8.1.4 Děti na pracovišti	36
8.2 Otec na rodičovské dovolené	36
8.3 Stát	37
8.4 Soukromé mateřské školy	37
PRAKTICKÁ ČÁST	38
9 METODOLOGIE	38
10 SHRNUÍ DOTAZNÍKOVÝCH ŠETŘENÍ	63
ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	68

SEZNAM ZKRATEK	71
SEZNAM GRAFŮ	72
SEZNAM PŘÍLOH.....	73

ÚVOD

Pro svou práci jsem si zvolila téma zabývající se aktuální problematikou pracovního a rodinného života žen a mužů na pozicích manažerů.

Prizpůsobit pracovní život tomu rodinnému je pro veřejnost častý problém. Pro ženy a muže na řídicích pozicích je to náročnější jak z časového, tak psychického hlediska. Řídicí funkce vyžaduje velké pracovní nasazení a při nepříznivých podmínkách manažeři mohou brát svou práci jako daň, kdy přijdou o možnost rodinného života nebo naopak pro zajištění rodinného života o svou práci přijdou. Zejména pak ženy manažerky strádají v důsledku toho, že se od nich očekává potlačení ambicí pro rodinu.

V rodinném a pracovním životě žen manažerek a mužů manažerů hrají také velkou roli zaměstnavatelé, které mohou a nemusí pomoci realizovat sladění těchto dvou životů.

Stanovila jsem si následné hypotézy. Předpokládám, že ženy budou mít menší platové ohodnocení oproti mužům a tím pádem budou i méně spokojené s platem, neboť jsou muži skeptičtí ohledně žen v řídicích funkcích. Domnívám se, že ženy budou zaujímat většinu středního nebo liniového manažera, neboť upřednostní rodinu před delším studiem a nedosáhnou tak na vrcholový management. Očekávám, že většina žen využije celkovou dobu rodičovské dovolené a následně zvolí státní mateřskou školu pro své dítě, neboť jejich partner lépe zabezpečí rodinu a žena se nebude muset snažit o skloubení rodiny a práce. Odhaduji, že velká většina mužů nesouhlasí s genderovými stereotypy a jsou ochotni pomáhat s domácími pracemi, neboť je moderní, 21. století a muži si uvědomují, že již několik let funguje rovnoprávnost žen a mužů. Tuším, že převážná většina dotazovaných může poděkovat sama sobě při zamyšlení nad tím, kdo nejvíce pomohl v budování jejich kariéry, neboť nejdůležitější je jaké má manažer znalosti ve svém oboru, které získá vytrvalým a pilným studiem.

Na základě praktické části chci dojít k závěru několika cílů. Můj první cíl, rozdílnost finančního ohodnocení žen a mužů chci vyvrátit. Dále chci zjistit jaká část žen a jaká část mužů zastupuje jednotlivé úrovně managementu. Také mě zajímá, jaké alternativy ženy zvolí, při sladování rodinného a pracovního života. Jedním z cílů je také odhalit přístup mužů ke svým partnerkám z hlediska genderového zaměření.

Poslední cíl je směřovaný na obě pohlaví a to, kdo jim nejvíce pomohl při budování kariéry.

V teoretické části práce se zabývám Genderem vzatým jak obecně, tak konkrétně genderové stereotypy, role a socializace. Zmiňuji se také o nevládní neziskové organizaci Gender studies, o.p.. Gender Pay Gap považuji za přínosné v této bakalářské práci, protože se zabývá rozdílností platového ohodnocení žen a mužů. Dále nastiňuji diskriminaci a šikanu na pracovišti, které jsou zákonem zakázané, ale podle mého názoru by se měli řešit důrazněji. Dalším důležitým bodem je kariéra a její ovlivnění a možnosti sladění pracovního a rodinného života. Také se zmiňuji o základních manažerských funkcích a úrovni managementu. Nastiňuji úspěšného manažera, jaký by měl být, jak by se měl chovat a přistupovat ke svým pracovníkům.

Praktická část obsahuje výběr a postup výzkumu, otázky a grafické znázornění odpovědí z dotazníkových šetření, jejich vyhodnocení a porovnání žen a mužů z pohledu finančního ohodnocení.

TEORETICKÁ ČÁST

1 GENDER

Vědecké feministické paradigma nám říká, že gender je generován feministickým myšlením.

Gender – jeden ze základních organizačních principů uspořádání světa, nebo li osa.

Dějiny tohoto pojmu, který je společenským konstruktem a často je chybně zaměňován s feminismem, datujeme do 70 let 20. století, kdy jej Rubin vysvětluje jako zkoumání sociálních a kulturních praktik a vlastností zdůrazněné kulturou. Původně byl výraz gender používán jako gramatický rod, v roce 1968 jej R. Stoller použil v jiném významu (přenesení slova gender na sociální jevy – maskulinita, femininita).

Teorie dále říká, že genderový řád je samonosný, je neustále konstruován a naturalizován. Rovněž naše vnímání světa je genderované od samého počátku našeho bytí, až do jeho úplného zániku. Gender strukturuje všechny myslitelné oblasti našeho světa a týká se jak lidí, tak věcí a postihuje rovinu symbolickou, institucionální a osobní.

Gender jako konstrukt může být tedy v podstatě čímkoliv, jakýkoli pohledem, postojem, situací, nebo činem, ke kterému se budeme jako individuum či i na rovině institucionální vztahovat.

Schéma fungování genderového řádu můžeme rozdělit do čtyř rovin:

- 1) Vytvořila jej mužská elita
- 2) Udržují jej obě pohlaví
- 3) Muži profitují X ženy doplácují
- 4) Kompenzační rovina (Bourdieu)- za všechno se platí, tedy i za mužský úspěch. Ženy mají v tomto smyslu více ze života, z mužů se stávají stroje na vydělávání peněz.¹

¹KŘÍŽKOVÁ, Alena a Lenka FORMÁNKOVÁ. Intersectional Perspective in the Analysis of the Impact of the Crisis on Life Courses in the CR: Gender, Class, Age (and

Genderová socializace – objektivace subjektu

Lidská bytost ještě není subjekt, do subjektu jsme transformováni.

Objektivace subjektu – proces stávání se subjektem.

Naše představa o sobě je kulturním produktem moderní společnosti. Jsme „předformováni“ tak, že se na nás dá působit. Do subjektů nás objektivují ty samé struktury, které na nás dále po celý život působí – uplatňují na nás moc, socializují nás – škola, církve, rodina, apod. (Foucault, M. *Subjekt a moc*)

Svět, ve kterém žijeme, spoluvytváříme v procesu sociální interakce a komunikace. Věci, které se učíme a poznáváme se nám zdají přirozené, nicméně ve skutečnosti mohou být výtvozem určité společnosti či kultury. Socializací do sebe dostáváme určité formy kultury naší společnosti, které jsou normou.²

Genderové role

Je to soubor pravidel vhodných pro příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví. Může to být například chování, myšlení, styl oblékání, domácnost, zabezpečení rodiny a podobně. Role jsou pro jedince přirozené a člověk se s některými z nich tzv. automaticky spojí.

Feministické teorie v konstruktivistickém přístupu sdělují, že genderové role nejsou ničím přirozeným, ničím, co je dáno buď ženám, nebo mužům, při narození do jejich těl, nejde o žádné skutečné jádro.

Genderové role nejsou nahlíženy jako vrozené, ale během života se stávají druhou přirozeností – dochází k zvěčňování kategorií genderu a pohlaví.

Biologický esencialismus tedy slouží k legitimizaci a racionalizaci mužských a ženských rolí tím, že je vysvětluje jako přirozené a vrozené.³

²Parenthood). *Gender, EqualOpportunities, Research* [online]. 2014, vol. 15, issue 2 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.13060/12130028.2014.15.2.131.

³KŘÍŽKOVÁ, Alena a Lenka FORMÁNKOVÁ. Intersectional Perspective in the Analysis of the Impact of the Crisis on Life Courses in the CR: Gender, Class, Age (and Parenthood). *Gender, EqualOpportunities, Research* [online]. 2014, vol. 15, issue 2 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.13060/12130028.2014.15.2.131.

Pojetí genderu a pohlaví

Všichni jedinci s „normální“ biografií“ během života někdy dočasně zaujali perspektivu toho „druhého“ genderu, mají schopnost oběma genderům rozumět a hrát jejich role. Všichni hrajeme všechny role dle generové konstrukce sociálního kontextu.

„Normální biografie“ jedince je úzce spjata s inherentním nátlakem k heterosexuality, což vede k volbě jedné genderové identity. Ta ale není ontická, bytostná, ale spočívá v neustálém zdůrazňování rozdílů (minimálních) – užívání kosmetiky, výběr oblečení, apod.

Jakkoliv je reprodukce nutným předpokladem trvání společnosti, není tím, co zcela determinuje životy jedinců. Biologická diferenciace žena mužů nemá biologickou, ale společenskou funkci.

Konstrukce ontické, tedy neměnné bipolární diferenciace pohlaví se ustavila v přírodních vědách a to tím, že se potlačovaly podobnosti ve stavbě těla a tvaru těla a vyzdvihovaly se rozdíly ve vnější konstrukci.⁴

Genderové stereotypy

Jsou představy o ženách a mužích. Kde a jakou roli má mít žena a muž, jaké chování je pro ně přirozené a jaké mají mít vlastnosti. To znamená, že upevňuje postavení těchto dvou pohlaví a přesvědčuje o tom, že například muž je hlavou rodiny, je ten, který pracuje a živí svou rodinu a žena má na starosti děti a domácnost. Jinými slovy to lze vyjádřit jako sexismus (diskriminace pohlaví). Proti takové diskriminaci bojují feministická hnutí.⁵

Gender studies, o.p.s.

Nevládní nezisková organizace, založená roku 1991, která se zabývá vztahy mezi muži a ženami. Cílem této organizace je shromažďovat a zpracovávat informace,

⁴Šmausová, G. Proti tvrdošijné představě o ontické povaze tenderu a pohlaví

⁵ Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech, Kristina Koldinská, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, 256 s.

kteřé dále rozšiřuje. Je členem sítí a organizací, jako například Asociace pro rovně příležitosti, Česká ženská lobby, Česko proti chudobě nebo KARAT Coalition. Aktivity pořádané Gender studies, o.p.s. může kdokoli podpořit finančním nebo věcným darem, sponzorskou účastí nebo také reklamačnímaplochama.⁶

Mimo jiné poskytuje konzultace ohledně slad'ování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, účast žen v politice a podobně. Dále nabízí veřejnosti knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky. V České republice je největší knihovna zaměřená právě na genderovou tematiku ze střední Evropy. Veřejnost může navštěvovat přednášky, školení, semináře a může se účastnit různých stáží a brigád.⁷

Gender v managementu

Tento projekt, podpořený z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí, detailně popisuje a analyzuje pozici žen a mužů na řídicích pracovních pozicích, úrovních, strukturu mzdových nerovností a jejich příčin. Kombinuje metody analýzy statistických a sociologických dat. Statistickými daty jsou počty žen a mužů ve vedoucích a řídicích pozicích a jejich výdělcích. Mezi sociologická data projekt řadí subjektivní postoje, názory a motivace manažerů. Zjištěné a zpracované výsledky jsou doporučením pro podnikatelskou a veřejnou sféru v oblasti rovnosti genderu.⁸

1.1 Gender Pay Gap

Gender Pay Gap, nebo li problematika nerovného odměňování žen a mužů na základě pohlaví tvoří reálnou, exaktně uchopitelnou problematiku, která je na úrovni

⁶Connell, R. W., Gender and power: Society, the person and sexualpolitics. Stanford University Press. (1987)

⁷GENDER STUDIES, Spolupráce [online].[cit. 2015-02-03] Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/spoluprace.shtml>

⁸ Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR, Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, A.,VÚPSV Praha, 2006

EU a jejich členů hojně diskutována, na úrovni reálných možností řešení GPG je však z pohledu běžného občana spíše problematikou zneviditelňovanou či opomíjenou.

Dle Lisabonské smlouvy, čl. 23 musí být rovnost mezi ženami a muži zajištěna ve všech oblastech života, tedy i v oblasti zaměstnání a odměny za výkon tohoto zaměstnání.

Dle listiny základních práv a svobod je rovnost postavena na roveň svobody. Tak jak je možné, že se realita s teorií tolik rozchází?

Příčiny je nutné hledat v celkovém historickém nastavení společnosti, která je postavena na patriarchálních základech, kdy ženám byla určena sféra soukromá, tedy hlavně pečovatelská, mužům potom sféra veřejná. Toto pradávné nastavení genderových stereotypů se i v dnešním moderním světě odráží v životech mužů a žen a je někdy dokonce považováno za přirozené, dané a rovnající se normě. Proto je také velmi těžké, a to v celosvětovém měřítku tyto zavedené, „přirozené“ stereotypy měnit a narovnávat směrem k přijatým teoretickým konceptům a legislativním ustanovením, které mají rovnost v odměňování zaručovat, bez ohledu na pohlaví.⁹

GPG v ČR

V legislativním prostředí České republiky je platová segregace mužů a žen legislativními právními akty zakázána. Přesto rozdíl v platovém hodnocení za vykonanou práci mezi muži a ženami tvoří dle Eurostatu (ČR rok 2011) 21%. Zásadu stejného zacházení upravuje zákoník práce a zásadu nároku na stejné platové hodnocení upravuje zákon o mzdě.

„Podle Fischlové (2005) jsou nejvíce mzdové nůžky rozevřeny v kategorii pracovníků středního věku, nejméně naopak mezi mladými lidmi. Největších rozdílů v příjmech žen a mužů jsme také svědky u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. V případě klasifikace zaměstnání dochází k nejvyšší mzdové diskriminaci v kategorii

⁹KŘÍŽKOVÁ, Alena a Lenka FORMÁNKOVÁ. Intersectional Perspective in the Analysis of the Impact of the Crisis on Life Courses in the CR: Gender, Class, Age (and Parenthood). *Gender, Equal Opportunities, Research* [online]. 2014, vol. 15, issue 2 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.13060/12130028.2014.15.2.131.

manažerů - příjem žen se zde pohybuje na zhruba 54% příjmu mužů. Rozdíly v příjmech mužů a žen se zvětšují rovněž ve vědě a mezi tzv. bílými límečky.“¹⁰

Příčiny těchto poměrně velkých rozdílů můžeme spatřovat opět v historických souvislostech, genderových stereotypch a segregaci pracovního trhu. Segregace pracovního trhu je dána

jednak sociálním nastavením společnosti, nabídkou a poptávkou pracovního trhu a také ekonomikou státu. V horizontálním rozdělení pracovního trhu jsou platově diskriminována zvláště tzv. „ženská povolání“(učitelka, zdravotní sestra, sociální pracovníce), kdy tato feminizovaná povolání ztrácejí prestiž a tedy jsou i hůře platově ohodnocována. Ve vertikálním rozdělení jde o systém tzv. skleněného stropu pro ženy, kde je pro ně mnohem těžší dosáhnou ve své profesi povýšení. Systém sociálního zabezpečení v České republice také počítá „dopředu“ se ztrátami, které pracovní trh utrpí tím, že ženy se ve svém profesním životě určitou dobu věnují výchově dětí (mateřská dovolená), takto je také odůvodňována nižší mzda za výkon zaměstnání žen oproti mužům.

Pro zlepšení pracovních podmínek se ženám v českém prostředí doporučuje dosažení co možná nejvyššího vzdělání, které napomáhá ke snižování rozdílů v odměňování mezi ženami a muži, dále se doporučuje vybírat si takové zaměstnavatele, kteří mají systém odměňování zaměstnanců postaven na tarifní soustavě ohodnocování prací, zajímat se o povolání, která jsou „tradičně mužskou“ záležitostí a využívat situace, kdy odměnu za stejnou práci zaručí ženám spíše zaměstnání ve veřejném sektoru, než zaměstnání v sektoru soukromém.¹¹

¹⁰DVOŘÁKOVÁ, Z. *Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života*. [online]. Dostupné z: kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc [citováno 26. 11. 2013]

¹¹DVOŘÁKOVÁ, Z. *Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života*. [online]. Dostupné z: kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc [citováno 26. 11. 2013]

2 DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ

Diskriminace obecně znamená neuznání rovnosti s jinými. Je to neoprávněné rozlišování nebo neuznání určité skupiny. Diskriminace se objevuje jak v soukromém, tak ve veřejném právu. V Listině základních práv a svobod České republiky je jasně dáno, že je zakázána jakákoli diskriminace v zaměstnání.¹²

Typy diskriminace:

- Přímá diskriminace – ve srovnatelné situaci je s určitou osobou jednáno jinak, hůře než s osobou druhou. Například za stejný výkon uděleno jiné ohodnocení, více pracovních možností oproti jinému pracovníkovi na stejné pozici a jiné.

(<http://www.zachranny-kruh.cz>)

- Nepřímá diskriminace – je z právního hlediska velmi těžké posoudit.

Za diskriminaci lze také považovat i pokyn k navádění diskriminaci.¹³

Pracovní diskriminace žen

Zahrnuje jakékoli pracovní omezení ženy na úkor pohlaví. Odborníci tvrdí, že čím více žena o sebe pečuje, tím těžší pro ni je uplatnit se v oboru, kde dominují muži. Za předpokladu stejného nebo dokonce vyššího vzdělání ženy hledající uplatnění například na pozici manažera, finančního poradce nebo IT technologa, není vůbec jisté, že práci získá právě ona. I přesto, že má lepší kvalifikace a popřípadě i delší praxi, pracovní pozici bude raději obsazena mužem. Pramení to ze stereotypů, kdy ryze „mužské povolání“ nemůže vykonávat žena.

¹² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074003431.

¹³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074003431.

Při pohovoru zaměstnavatel není oprávněn se dotazovat, zda je žena vdaná, kolik má dětí, popřípadě jestli děti plánuje. Pokud žena svévolně sdílí tuto informaci, zaměstnavatel ji nesmí nikterak zneužít.¹⁴

¹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074003431.

3 ŠIKANA NA PRACOVIŠTI

Šikana může přicházet jak ze strany kolegů, tak ze strany nadřízeného pracovníka. Je to problém rozšířený po celém světě nejen v České republice a společnost ho nad míru přehlíží. Šikana na pracovišti ovlivňuje bezpečnost práce, jelikož osoby poznamenané šikanou ztrácejí potřebnou koncentraci pozornosti a dochází tak k nepříznivým újmám. Příčinou není jen samotný aktér vykonávající šikanu, ale také firemní kultura, která udává, jak se má nadřízený chovat. Následný dopad šikany ovlivňuje oběť a celou organizaci. Pokud takové týrání provádí kolega, nadřízený pracovník nesmí přihlížet, ale okamžitě problém řešit. Nestačí pouze vyvodit důsledky, nadřízený musí zjistit i příčinu vzniku šikany. Ke zhoršování pracovních vztahů může dojít při nadměrných požadavcích od zaměstnavatelů s přibývajícím stresem, stoupajícím nátlakem nebo snížením mzdových nákladů. Je důležité rozlišit šikanu a konflikt.¹⁵

Typy šikany:

- Mobbing a Bullying – druh šikany, který probíhá mezi kolegy a trvá delší dobu. Může to být například fyzický útok, zaútočení na soukromí, intriky, pohrdání, záměrné vytváření hanlivých přezdívek a jiné. V nejhorších případech se šikanovaný pracovník pokusí o sebevraždu.
- Bossing – šikany se dopouští vedoucí pracovník na svých podřízených
- Sexuální obtěžování – je zpravidla páčáno na ženách. Pod tímto pojmem je považováno chování, které je ženě nepříjemné, urážející nebo ponižující. Po právu vymezené hranice ženy jsou druhou osobou překračovány. Ve většině případů pro oběť sexuálního obtěžování následuje negativní dopad. Nejen ztráta pracovního místa, ale i psychický stres ženu negativně ovlivní a může vézt k odporu druhého pohlaví.¹⁶

¹⁵ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 108 s. Poradce pro praxi. ISBN 9788024724744.

¹⁶ŠIKANA V PRÁCI, Co všechno je šikana [online].[cit. 2015-02-28] Dostupné z: <http://www.sikanavpraci.cz/co-vsechno-je-sikana/>

4 FEMINISMUS

Je hnutí bojující za ženská práva a rovnost žen a mužů ve všech směrech. Samotný termín pocházející z francouzštiny označoval „ženské hnutí“ usilující o zlepšení postavení žen ve všech oblastech společenského života.¹⁷

Historii feminismu dělíme na tři vlny, podle převažujícího tematického a věcného zaměření.¹⁸

4.1 První vlna feminismu

První vlna feminismu – problematiky měšťanského modelu

Důvod první vlny - společnost popírá své vlastní principy o svobodě člověka vzhledem k postavení žen.

První vlnu ukotvujeme do Anglie a Francie přelomu 17. a 18. století. Lze ji charakterizovat jako kritiku nerovností *de iure*, a tedy boj za základní lidská práva i pro ženy a jejich zakotvení v legislativě.

Problematika tzv. měšťanského modelu konce 18. století spočívala především v rigidních postojích k postavení žen v době všeobecné kritiky starého uspořádání.

I když se nová třída měšťanstva ztotožňovala s osvícenskou kritikou absolutistického stavovského státu, pokud šlo o postavení žen, nikdo nepochyboval o tom, že ženám je příslušno toliko prostředí čtyř stěn vlastní rodiny.

Odpoutávání práce od domu znamenalo ostřejší vymezení genderových rolí mezi mužem a ženou, nový model života měšťanstva ženě předurčil novou perspektivu, kdy se měla s velkou péčí a láskou starat o děti a vše, co přispívá k blahu muže a dětí. Ženě byla přisouzena tzv. trojrole manželky matky a hospodyně. Ženy si mohly osvojit přiměřené vzdělání, aby byly chápavými manželkami a chytrými matkami pro své děti.

¹⁷WIKIPEDIA, Feminismus [online]. [cit. 2015-02-17] Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

¹⁸HEIDL, Gabriele a EditionDiskord (GERMANY). Gender Studies und Interdisziplinarität. Die Philosophin [online]. 2001, vol. 12, issue 23, s. 130-133 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.5840/philosophin1223130133.

Vzdělaná žena, jejíž vzdělání bylo tzv. samoúčelné, byla však v tomto modelu měšťanského modelu individuem nanejvýš zavrženíhodným.

Nové pojetí genderových rolí, které byly v tomto modelu ještě více vyostřeny, se vycházelo z předpokladu, že žena je od přírody pasivní a emocionální, zatím co muž je aktivní a racionálně založený.

Mnoho současníků označovalo ženinu závislost na muži jako přirozenou a danou vůlí přírody.

Byl vytvořen obraz ženy, který vykazoval moderní i tradiční rysy. Žena byla vydefinována především jako matka a manželka, jejíž práce v rodině umožňuje muži skvělé výkony mimo domov a dětem skvělé vychování, zázemí a přípravu na budoucí život.

Za hlavní problém měšťanského modelu je z feministického hlediska považován skrytý strach tehdejší společnosti z žen, jako potencionálních konkurentek mužů, který by v důsledku znamenal naprosto odlišné postavení mužů a žen ve společnosti a destabilizaci společenské skladby obyvatel.

Feministická kritika první vlny se zabírala především rovného postavení mužů a žen, poukazem na rozumové schopnosti a nutnost přehodnocení genderových postojů k problematice pohlaví.

Kritika se také obrací na postoj rozumového ospravedlňování předsudků, staletými přecházejících z generace na generaci a vyvstává kritika obrazu, co je „přírodou dané“, ve vztahu maskulinní x feminní.

Za hlavní představitelky první vlny feminismu považujeme Olympe de Gouges a její dílo Deklarace práv ženy a občanky a dále Mary Wollstonecraft a její dílo Obhajoba ženských práv.¹⁹

¹⁹ HEIDL, Gabriele a EditionDiskord (GERMANY). Gender StudiesundInterdisziplinarität. *Die Philosophin* [online]. 2001, vol. 12, issue 23, s. 130-133 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.5840/philosophin1223130133.

4.2 Druhá vlna feminismu

Druhá vlna feminismu – liberální, marxistický a radikální feminismus

Liberální feminismus

Liberální feminismus patří k nejvýraznějším proudům feminismu, jeho nástup datujeme do 60. let 20. století.

Hlavním cílem liberálního feministického hnutí je osvobození žen od zažitých genderových rolí, kdy jsou tyto role zneužívány pro ospravedlnění nižšího postavení v rámci zaměstnání, výše platu, apod. Dalším cílem liberálního feminismu je boj za možnost sebeprosazení, v závislosti na zájmech a předpokladech každé jednotlivé ženy.

Liberální feministky se snaží postihnout všechny důležité sféry života, kde jsou ženy diskriminovány – ekonomickou, sociální, politickou a osobní, kdy hlavní důraz je kladen na změny v legislativě. Zastávají názor, (na rozdíl od radikálních feministek), že je zapotřebí reformy společnosti spíše, než zrušení a nahrazení stávajících norem.

Liberální feministky se sdružují v hnutích za ženská práva, jako jsou NOW, NWPC, WEAL, jejichž hlavním cílem je boj za práva žen prostřednictvím vyvíjení nátlaku na zodpovědné instituce, politické strany, média, apod.

Mezi hlavní představitelky liberálního feministického hnutí patří Betty Friedan, která byla také jednou ze zakladatelek organizace NOW (National Organization for Women) a také její první prezidentkou.

Mezi její stěžejní díla řadíme knihu *The Feminine Mystique*, která vyjadřuje přesvědčení autorky, že ženy se musí vyrovnat mužům, aby si byli s muži rovni. V dalším díle, a sice knize *The Second Stage* již přichází s myšlenkou, že ženy mohou dosáhnout plné rovnoprávnosti teprve v okamžiku, kdy bude společnost stejnou měrou uznávat femininitu jako maskulinitu.

Marxistický a socialistický feminismus

Marxistický a socialistický feminismus se ve své podstatě názorově neliší, rozdílnost je třeba spatřovat spíše v důrazu než v jeho podstatě.

Marxistické feministky vycházejí z názorových směrů Marxe a Engelse – 19. stol. Socialistické feministky jsou více ovlivněny názory Habermase a Althusse – 20. stol.

Základní myšlenku spatřují oba směry v příčině útlaku žen, kterou nezapříčinil sexismus, ale složité vztahy mezi kapitalismem a patriarchátem.

Marxistické feministky nevidí muže a ženy jako individua, ale jako kolektivně tvořící společnost, kdy je velký důraz kladen na kolektivnost.

Současný marxistický feminismus se soustřeďuje na práci, poukazuje na fakt, že instituce rodiny je spojena s kapitalismem, ženská práce je trivializována, špatně placena a ženám je vždy spíše připisována práce s nižším společenským statutem.

Klíčem k osvobození žen je dle marxistických feministek socializace domácí práce – aby každý poznal a věděl, jak je tato práce důležitá.

Argumenty pro placenou domácí práci přináší autorky jako Costa a James, tvrdí, že domácí práce musí být ohodnocena jako „vytváření nadhodnoty“. Stát by měl ženám v domácnosti poskytovat plat, tím se vyruší jejich vykořisťování. Autorky vyzývají ženy v tomto směru k radikalizaci.

I přes výše uvedené argumenty se mnoho feministek shoduje na tom, že mzda za domácí práci není reálnou alternativou a ani cestou k osvobození žen.

V posledních letech se marxistické feministky méně soustřeďují na dělbu práce v domácnosti a více se zajímají o genderové nerovnosti na pracovišti. (nižší plat 2/3, menší platy v ženských oborech, proč, apod.)

Dalším velkým tématem marxistických feministek je feminizace chudoby, kdy polovinu chudé populace tvoří ženy a toto číslo se neustále zvyšuje.

Ženskou práci vnímají marxistické feministky jako nejlepší prostředek k pochopení útlaku žen.²⁰

Kritika marxistického feminismu poukazuje:

- rodina není výtvořem kapitalismu k reprodukci práce na úkor ženy

²⁰ HEIDL, Gabriele a EditionDiskord (GERMANY). Gender StudiesundInterdisziplinarität. *Die Philosophin* [online]. 2001, vol. 12, issue 23, s. 130-133 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.5840/philosophin1223130133.

- marxistky se málo zajímají o útlak žen stran mužů, za utlačovatele považují hlavně kapitál (jsou tedy muži primární, nebo sekundární utlačovatelé?)
- málo diskutují o problematice problémů souvisejících se sexualitou

Mezi významné kritiky marxistických feministických teorií patří Juliet Mitchell, Iris Young, Jagger.

Socialistický feminismus je částečně důsledkem nespokojenosti určité části marxistických feministek, a to hlavně s jejím pohlavně slepým charakterem myšlení. Socialistické feministky poukazují na skutečnost, že marxistické feministky dostatečně nevysvětlily fakt, proč tolik diskutovaný kapitalismus „usadil“ ženy do domácnosti a muže mimo domov na pracoviště.

Mottem a výzvou socialistických feministek současnosti je - čerpat ze zkušeností všech žen.²¹

Radikální feminismus

K prvopočátku radikálního feminismu přispěla rychle rostoucí aktivita členek skupin „WomanRights“ nebo „LiberationGroups“ po roce 1960. Radikální feminismus se poprvé objevuje v 60. letech 20. století, a to oddělením od liberálního směru. K radikálním feministickým skupinám můžeme přiřadit např. theRedstockings a theFeminists, které chtěly prostřednictvím reformy celého systému osvobodit ženy od mužské nadvlády a dosáhnout rovnoprávnosti a to hlavně z hlediska pohlavního/genderového systému.

V obou směrech, jak v liberálním tak v radikálním je těžké definovat specifika každého směru, protože oba směry se v některých pohledech prolínají. Jistotu, zda jde o radikální směr, získáme tvrzením, že základní příčinou ženského útlatku je genderový/pohlavní systém.

S nástupem teorie, která uvádí, že všechny sociální jevy v sobě obsahují přirozené jádro, které je neměnné, neboli esencialismu do feminismu rozděluje radikální

²¹ HEIDL, Gabriele a EditionDiskord (GERMANY). Gender StudiesundInterdisziplinarität. *Die Philosophin* [online]. 2001, vol. 12, issue 23, s. 130-133 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.5840/philosophin1223130133.

feministky na 2 proudy, a to: 1. radikální liberální feministky a 2. radikální kulturní feministky.

Koncepce radikálně liberální se zastává názorů bostonských a newyorských feministek z dob 60. a 70. let. Hlavní myšlenkou jsou bariéry bránící ženě v rozvoji, jako např. koncept feminity, reprodukční a sexuální role a s tím také spojená myšlenka androgynie (pohlavní obojetnosti). Jako představitelku této koncepce můžeme uvést Kate Millett.

Skupina radikálních kulturních feministek nesouhlasí s androgynií jako cílem, ale přichází s teorií „femaleness“. Hlavním znakem je poté ženskost, která má být vyzdvížena hodnotami a ctnostmi, náležící právě tomuto pohlaví a umět odmítnout „to“ mužské. K tomuto názoru směru můžeme zařadit např. Mary Daly či Marilyn French.

Mezi těmito dvěma směry můžeme nalézt další odlišnosti např. pohled na sexuální styk žen a mužů, kdy jedna koncepce jej vnímá jako původní příčinu ženského útisku a druhá jako sílu.

Závěrem lze říci, že radikální feminismus je založen na tezi, že hlavní příčinou genderových nerovností je sám genderový systém. Ženy jsou utlačovány ve všech rovinách společenského, politického a rodinného života, v důsledku společenského uspořádání naší společnosti. Jeho představitelky se přiklánějí k radikálním formám politického boje za nezávislost žen.²²

4.3 Třetí vlna feminismu

Třetí vlna feminismu – 90 léta 20.stol.

kritizuje předchozí esencialistickou a monolitickou definici femininity a rozbíjí jednolité feminismus na mnoho dalších směrů, které zohledňují různost žen podle věku, barvy pleti, sexuální orientace, původu apod.²³

Mezi nejvýraznější představitele/lky tohoto směru patří J. Butler, P. Bourdieu a M. Foucault.²⁴

²²HEIDL, Gabriele a EditionDiskord (GERMANY). Gender StudiesundInterdisziplinarität. Die Philosophin [online]. 2001, vol. 12, issue 23, s. 130-133 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.5840/philosophin1223130133.

²³WIKIPEDIA, Feminismus [online].[cit. 2015-02-17] Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

5 ZÁKLADNÍ MANAŽERSKÉ FUNKCE A ÚROVNĚ

Manažerské funkce

Jsou jedním ze směrů managementu. Dávají představu o charakteru a struktuře manažerské činnosti a zobrazují rozložení manažerské činnosti na:

- druhy (plánování, organizování, řízení lidských zdrojů a kontrola)
- fáze (analýza, rozhodování a implementace)

Současně dávají základní orientaci o obsahu a náplni práce každého manažera a zakládají systémový pohled na manažerskou činnost. Je důležité, aby jednotlivé manažerské funkce nebyly vykonávány na úkor jiných a věnovat pozornost všem funkcím bez rozdílu.²⁵

Manažerské úrovně

Manažeři, kteří vykonávají výše zmíněné funkce lze rozdělit do tří základních úrovní:

- **Linioví manažeři** – Základní, nejnižší úroveň, mezi které můžeme zařadit například vedoucí týmů a skupin, mistr.
- **Střední manažeři** – Nejpočetnější skupina manažerů, která je tzv. mezičlánkem liniovými a vrcholovými manažery. Střední manažeři zpracovávají informace do souhrnné podoby pro vrcholové vedení a rozvádějí strategické cíle do konkrétních realizačních úkolů. Patří sem například personální, marketingový nebo finanční oddělení.
- **Vrcholoví manažeři** – Lze je označit jako top manažery. Je to nejdůležitější úroveň managementu, kde manažeři vytvářejí koncepce

²⁴HEIDL, Gabriele a EditionDiskord (GERMANY). Gender StudiesundInterdisziplinarität. Die Philosophin [online]. 2001, vol. 12, issue 23, s. 130-133 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.5840/philosophin1223130133.

²⁵ČASTORÁL, Zdeněk. *Základy moderního managementu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-76-1.

a strategie organizace. Přebírají odpovědnost za kvalitu řízení organizace.

Každá organizace může mít i více úrovní. Z pravidla čím větší organizace, tím více úrovní managementu. Naopak u malých organizací s malým počtem zaměstnanců může manažerské funkce vykonávat sám vlastník organizace.

Manažerskými funkcemi můžeme ovlivňovat technologie, tvorbu strategií, procesů a organizačních struktur.²⁶

²⁶ČASTORÁL, Zdeněk. *Základy moderního managementu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-76-1.

6 MANAŽER

Manažer je osoba zodpovědná za chod organizace a vedení lidí. Každý úspěšný manažer by měl splňovat několik požadavků. Za prvé musí být vzorem pro ostatní. Lidé spíše vnímají to, jak se chováte a co děláte, než příkazy a pokyny jak mají pracovat. Za druhé musí znát velmi dobře sebe, své silné stránky a schopnosti pro rozvoj a správnou motivaci. Další, třetí požadavek je ochota se stále vzdělávat. Stále rozvíjet své schopnosti a dovednosti a zvětšovat znalosti. Je důležité, když manažer dokáže přiznat, že není vševědoucí, a že vše zvládne sám bez pomoci. Vzdělávat se znamená i přijímat nové výzvy a pracovat na složitějších projektech. Jeden z dalších nejdůležitějších požadavků je efektivní komunikace. Své myšlenky a požadavky musí říkat jasně, srozumitelně a důrazně. Komunikací lze vytvářet dobré pracovní prostředí a kolektiv. Myslet pozitivně je pro manažera také velkou výhodou. Pokud nastane nějaký problém, tak je potřeba ho s klidem vyřešit a nepropadat negativním závěrům. Ne vždy jsou v organizaci zajímavé projekty a úspěšný manažer musí pracovníky správně a pozitivně nadchnout pro daný úkol.²⁷

Vzdělávání manažerů

Hledá způsoby jak správně a kvalitně učit manažery. Je potřebné, aby získali potřebné znalosti a porozuměli prostřední, ve kterém pracují. To znamená, že manažerů se učí jak se učit.²⁸

²⁷FOLWARCZNÁ, Ivana. Rozvoj a vzdělávání manažerů. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 238 s. Manažer. ISBN 978-80-247-3067-7.

²⁸BEDRNOVÁ, Eva, Eva JAROŠOVÁ a Ivan NOVÝ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2012, 615 s. ISBN 9788072612390.

Výcvik manažerů

Tvoří specifickou a krátkodobou část procesu učení. Pro lepší vykonávání své práce si manažeři osvojují dovednosti. Jedná se především o programy komunikačních dovedností, marketingových strategií nebo semináře zaměřené na finanční plánování.²⁹

Rozvoj manažerů

Rozvoj je vztahován k pochopení cílů a strategií určité organizace a jejich naplnění. Je důležité předvídat potřeby a dovednosti různých řídicích úrovní a funkcí. Rozvoj obsahuje návrhy a doporučení programů odborného a osobního rozvoje manažerů a včetně jejich kariéry. Mezi známé rozvoje manažerů patří například studium MBA.³⁰

Manažerské schopnosti

Způsobilost vykonávat určitou funkci a dosahovat přitom požadovanou úroveň výkonu vyjadřují manažerské schopnosti. Mezi takové schopnosti se řadí znalosti, které jsou tvořeny daty a informacemi, například znalosti o ekonomickém prostředí, technologiích, firemní kultuře, manažerských koncepcí apod. Povahové rysy také patří mezi manažerské schopnosti. Jsou to charakteristické způsoby, kterými osobnost reaguje. Takovým způsobem může být iniciativa, pružnost, sebedůvěra, trpělivost a jiné. Postoje jsou projevem cítění a zaujímání kladných a záporných hledisek k různým otázkám světa. Postoje ovlivňuje rodina, škola, společnost, kultura, ale i zaměstnání. Člověk je dokáže změnit, ale je zapotřebí velmi silná vůle a odhodlání. Dalším z manažerských schopností jsou dovednosti. Tedy schopnost vykonávat určité činnosti, aplikovat znalosti, osobní předpoklady a postoje v pracovním prostředí. Dosavadní praxí pak manažer získá zkušenosti.³¹

²⁹FOLWARCZNÁ, Ivana. Rozvoj a vzdělávání manažerů. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 238 s. Manažer. ISBN 978-80-247-3067-7.

³⁰BEDRNOVÁ, Eva, Eva JAROŠOVÁ a Ivan NOVÝ. Manažerská psychologie a sociologie. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2012, 615 s. ISBN 9788072612390.

³¹FOLWARCZNÁ, Ivana. Rozvoj a vzdělávání manažerů. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 238 s. Manažer. ISBN 978-80-247-3067-7.

7 KARIÉRA A JEJÍ OVLIVNĚNÍ

Kariéra je profesní dráha člověka, po které se dá v okamžiku, kdy vstoupí na trh práce. Postupným rozvíjením zkušeností a znalostí v jeho oboru se zvyšuje prestiž jedince a tím stoupá i jeho sociální postavení ve společnosti. Tato dráha je mnohdy velmi dlouhá a žádá si určité vzdělání, vystupování, ctižádosti a mnoho dalších vlastností. Je důležité znát své schopnosti a snažit se je překonávat. Podstatné je uvědomit si v čem začínající manažer je výjimečný a s čím se dokáže probíjet až na pomyslný vrchol.³²

Rozvoj kariéry

- Plánování kariéry – je úsilí o nalezení a uskutečnění své vlastní cesty životem
- Management kariéry – úsilí organizace, která umožňuje pracovníkům růst v souladu s jejich potenciálem³³

Kritéria kariéry

- Pozice
 - Hodnota
 - Reálná moc
 - Plat
 - Symbolické předměty spojené s prací
 - Množství podřízených pracovníků
- Kariérový pohyb
- Hierarchický (od nejnižšího postavení k nejvyššímu)
 - Funkcionální/technický (mezi různými odbornými oblastmi)

³²BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, 109 s. ISBN 807169083x.

³³BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, 109 s. ISBN 807169083x.

- Horizontální odstředivý (ze specializovaných oblastí do obecného řízení)
Typy kariérních potřeb podle Davida McClellanda
- Potřeba výkonu (překonávání překážek, sama sebe a ostatních, schopnost samostatnosti)
- Potřeba přátelství (týmová práce, dobrý kolektiv)
- Potřeba moci (zodpovědnost za ostatní pracovníky, schopnost vést své podřízené)³⁴

7.1 Kariérní etapy

Přípravné období – volba studijního oboru, studium a jeho úspěšné zakončení

Začátek kariéry – čas, kdy jedinec vstoupí na trh práce. Má zatím velmi málo zkušeností, schopnosti se teprve rozvíjejí a je téměř bez praxe. Na začátku kariéry je člověk plný pracovní energie a nasazení.

Střední věk – doba mezi 35. až 55. rokem věku jedince, kdy má více času na práci, protože jeho děti jsou odrostlejšího věku. Nabývají zkušenosti, znalosti i praxe.

Starší věk – od 55 let, pracovní energie a nasazení ubývá, pozitivní je dlouholetá praxe a velká škála znalostí.³⁵

7.2 Ovlivnění kariéry

Kariéru může ovlivnit několik faktorů a událostí. Jeden z hlavních faktorů je věk. Člověk, který začne svou dráhu kariéry kolem 35. roku už nemá tolik energie a jeho výkon se zmenšuje. Ti, kteří začnou budovat kariéru ihned po úspěšném dokončení studia, mají nedostatek praxe a zkušeností s pracovním životem. Zajímavý je generační rozdíl profesní dráhy konkrétně u mladších a starších žen. Starší ženy měly děti zároveň při studiu na vysoké škole nebo těsně po absolvování, proto mohly začít budovat kariéru již ve věku okolo 23 let. Mladší ženy v dnešní době uvažují o dětech až

³⁴BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, 109 s. ISBN 807169083x.

³⁵ BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2012, 615 s. ISBN 978-80-7261-239-0

kolem 30 let, kdy už jsou na nějaké pracovní pozici. Proto je pak těžší se rozhodnout, zda mít děti v tu dobu nebo později. V několika případech takové ženy na děti zcela zanevřou.

Při mateřské a rodičovské dovolené žena ztrácí přehled o ději v zaměstnání. Praxe nenabývá a naopak ubývají schopnosti.

Může se stát, že žena přijde do jiného stavu ještě při studiích na střední škole. V některých případech studium nedokončí a v pozdější době nemá dostatečné vzdělání.

Dnes je velký pracovní nedostatek neznalost cizího jazyka. Tuzemské firmy úzce spolupracují se zahraničními, a proto je cizí jazyk nezbytný. Jsou lidé, kteří nemají vlohy pro jiný jazyk než jejich mateřský a důsledkem je omezený počet pracovních míst jemu vhodných.

Další faktor ovlivnění kariéry je pomalý, někdy až téměř nulový profesní růst. Zaměstnanec pracuje intenzivně s plným nasazením, není dostatečně finančně ohodnocen, ztrácí motivaci a kariéra se nikam neposouvá. Později je práce přestane bavit a tzv. rezignují.

Nesmíme opomenout i soukromé události v rodině. Partnerský rozchod nebo rozvod, zdravotní problémy, úmrtí a jiné emočně náročné události jistě ovlivní pracovní život jedince.

Nízké sebevědomí u profesí na řídicích pozicích je téměř nemožné. Ať je to žena nebo muž, jednou z jejich vlastností musí být přiměřeně vysoké sebevědomí. Na první pohled musí být zřejmé sebevědomé vystupování a jednání. S nízkým sebevědomím mají větší problém ženy. Převládá u nich pocit nejistoty, pocit, že nezvládnou pracovat na vyšších pozicích. Často pak zvolí podřadnější práci nebo zůstanou doma s dětmi.³⁶

Skleněný výtah

Někdy označován jako „skleněný eskalátor“ je pomyslný výtah, kde muži kariérně stoupají výš než ženy a samozřejmě tak dosahují lepšího finančního ohodnocení. Příčina toho, že ženy nepostupují stejně jako muži, může být dána častějším přerušením kariéry ať z důvodu starání se o děti nebo starání se o své rodiče

³⁶Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR, Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, A., VÚPSV Praha, 2006

a jiné příslušníky rodiny. Další důvod může být tzv. kulturní, například práce týkající se dopravy (řidič autobusu, tramvaje apod.), kde ženy působí příliš mužsky a okolí je vnímá skepticky. V takovém to výtahu se prolínají i genderové stereotypy, konkrétně pak vnímání mužů jako jediných osob vhodných pro řídicí pozice.³⁷

Skleněný strop

Je metaforický výraz, který pro ženu znamená, že na požadovanou řídicí funkci dohlédne (práce, kde je možný postup na řídicí pozici), avšak ji nedosáhne. Z některých výše uvedených důvodů ovlivnění kariéry pro ni není možné takové funkce dosáhnout.³⁸

7.3 Kariéra žen manažerek

Ženám jsou často předhazovány stereotypy a mají před sebou několik bariér pro dosažení své kariéry. Musí vynaložit dostatečné úsilí a píle, aby byly uznány jako manažerky. Ženy častěji přerušují svou kariéru z důvodu toho, že své úsilí musí vynaložit jinak. Například pokud se žena rozhodne pro založení rodiny a početí dítěte nebo se musí postarat o své rodinné příslušníky, kteří to sami již nezvládnou. Od ženy se očekává, že pokud přijde do jiného stavu, musí vše zařídit tak, aby po narození dítěte věnovala svůj veškerý čas právě jemu. V dnešní době jsou zaměstnavatelé benevolentnější a snaží se takové matky – manažerky podpořit. Zřizují různé firemní školky, vytvářejí firemní prostory vhodné pro manažerky s dětmi apod. Také jsou ochotni upravit pracovní dobu, tak aby žena mohla skloubit svou pracovní náplň a starání se o dítě. Ženy, které se snaží sladit svou práci s rodinou, působí na okolí velmi schopně a ne vždy to okolí pojme pozitivně.

Ženy, které obětují založení rodiny pro svou práci a budování kariéry, jsou mnohdy okolním světem nechápany a v horším případě i odsuzovány. Zejména pak

³⁷NĚMCOVÁ, Marie. *Jak se stát úspěšnou ženou*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 180 s. Psychologie pro každého. ISBN 802471597x.

³⁸*Ženy v řídicích pozicích*. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, [2005], 27 s. ISBN 8086520137.

muži jsou velmi kritický k takovému postavení vůči rodině. Manažerky žijící jen svou prací, jsou právě ty, které se ve většině případů dostanou na vrcholový management, kde zaujmou pozici na místo muže.³⁹

7.4 Kariéra mužů manažerů

Muži manažeři mají podstatně jednodušší pracovní život i přesto, že je moderní 21. století, práva mezi mužem a ženou jsou rovnocenná, ženy mohou vykonávat stejnou práci, pokud na to stačí. Mezi námi jsou i tací, kteří stále zastávají genderové stereotypy. To znamená, že jsou na těchto řídicích pracovních pozicích mnohdy upřednostňováni.

Jejich pracovní nasazení není tolik ovlivněno rodinou. Nemusí na mateřskou a rodičovskou dovolenou, pokud se s partnerkou nedomluví jinak. Mohou tedy svou energii a čas více věnovat své práci. Také je známo, že v některých případech jsou lépe finančně ohodnoceni, i když vykonávají stejnou pracovní pozici jako ženy.⁴⁰

³⁹NĚMCOVÁ, Marie. *Jak se stát úspěšnou ženou*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 180 s. Psychologie pro každého. ISBN 802471597x.

⁴⁰ Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR, Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, A., VÚPSV Praha, 2006

8 MOŽNOSTI SLADĚNÍ PRÁCE A RODINY

Když se dva lidé rozhodnou založit rodinu a mít děti, musí zohlednit a přizpůsobit tomu svou práci. Nabízí se několik možností. Také záleží na přístupu a benevolenci zaměstnavatele.⁴¹

8.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel může vyjít vstříc tím, že minimalizuje přesčasovou práci. To znamená organizační a jiné důležité schůze svolávat v rámci pracovní doby. Dále mimopracovní programy organizovat tak, aby byly vhodné i pro rodiče s malými dětmi a nebyli tím znevýhodněni.⁴²

8.1.1 Změna charakteru pracovní doby

V České republice je běžná pracovní doba 8 hodin denně 5 dní v týdnu. Pro sladění práce a rodiny existuje možnost zkráceného úvazku, flexibilní pracovní doba, stlačený pracovní týden a to znamená 10 pracovních hodin ve 4 pracovních dnech. Další možností je sdílení pracovního úvazku, kdy se dva lidé dělí o jednu práci. Volná pracovní doba, kdy si zaměstnanec určuje kolik hodin odpracuje v daném období je také jedna z možností.⁴³

8.1.2 Práce na dálku

Nebo-li home-office, kdy zaměstnanec pracuje částečně nebo zcela doma.

⁴¹RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: GradaPublishing, 2011, 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 9788024735788.

⁴²SEIWERT, Lothar J a Brian TRACY. *Jak sladit práci a osobní život: --a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2011, 162 s. ISBN 978-80-247-4021-8.

⁴³RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: GradaPublishing, 2011, 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 9788024735788.

Nemá stanovený určitý počet hodin strávený na pracovišti, ale musí do určitého data splnit zadané úkoly. Taková možnost je zajisté dobrá pro matky s dětmi v prvních měsících, kdy vyžadují úplnou péči.⁴⁴

8.1.3 Postupný návrat

Zaměstnavatel sestaví plán postupného návratu do zaměstnání, kdy se například první půlrok rodič dostavuje na organizační porady, v druhém půlroce má rodič zkrácený pracovní úvazek a od druhého roku pracuje na plný úvazek, ale s flexibilní pracovní dobou.⁴⁵

8.1.4 Děti na pracovišti

Někteří zaměstnavatelé umožňují zaměstnancům, aby jejich děti trávily určitý čas s nimi na pracovišti. Zřizují oddělené místnosti pro kojení a přebalování.

Některé firmy nabízejí firemní školky. Jsou podstatně dražší než státní mateřské školy, dají se přirovnat k soukromé mateřské škole. Při jakémkoli problému s dítětem je rodič ihned přítomen.⁴⁶

8.2 Otec na rodičovské dovolené

Nabízí se také možnost, že na rodičovskou dovolenou nastoupí místo matky otec. Jde o písemnou dohodu mezi otcem a matkou dítěte. V tiskopisu „*Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče*“ se matka vzdává nároku na pobírání peněžité podpory v mateřství. Zaměstnavatel je povinen vyhovět této žádosti. Otec musí samozřejmě splnit všechny podmínky jako matka, aby mohl čerpat dovolenou a peněžitou pomoc. Tato peněžitá podpora je muži poskytována maximálně 22 týdnů. Na mateřskou dovolenou musí nastoupit matka a spolu s ní může i otec, který

⁴⁴SEIWERT, Lothar J a Brian TRACY. Jak sladit práci a osobní život: --a udržet si tělesnou i duševní pohodu. 1. české vyd. Praha: Grada, 2011, 162 s. ISBN 978-80-247-4021-8.

⁴⁵RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: GradaPublishing, 2011, 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 9788024735788.

⁴⁶Gender management – vybrané texty, Gender Centrum FSS MU Brno, 2004

ale čerpá rodičovskou dovolenou. Po uplynutí šesti nedělí může matka nastoupit do práce a pokračovat ve své kariéře a otec plně převezme péči o dítě.⁴⁷

8.3 Stát

Česká republika zřizuje státní mateřské školy a jesle a rovněž stále navyšuje počet míst. Také zrušila pevný věkový limit, dovršení 3 let, a to znamená, že dítě narozené například v říjnu může nastoupit do školky od prvního školního dne v září tedy o měsíc dříve. Stát zajišťuje certifikát pro profesionální pečovatelky a pečovatele. Takový certifikát získají kvalifikované a důvěryhodné osoby, které svou práci vykonávají jako živnost. Další výhodou pro rodiče, kterou stát umožňuje je tzv. „baby-sitting“. Veškeré náklady související s hlídáním dětí mohou započítat při výpočtu daně z příjmu.⁴⁸

8.4 Soukromé mateřské školy

K realizaci je potřebné živnostenské oprávnění. Soukromá mateřská škola nemá nárok na žádné státní dotace a příspěvky. Od státních mateřských škol se liší například tím, že bere děti od 2 do 6 let. Po domluvě s rodiči je možné, že jejich dítě nastoupí již v 1. roce věku. Další velký rozdíl se týká školného, které je často velmi vysoké. Pokud rodič využije některé z nabízených nadstandardů, jako třeba výuka anglického jazyka, školné se ještě zvýší. Soukromá mateřská škola nemusí dodržovat vzdělávací program řízený Ministerstvem školství, proto si majitel může stanovit sám, od kdy do kdy může být dítě ve školce. Lze se domluvit i na pozdních hodinách nebo naopak brzkých ranních hodinách.⁴⁹

⁴⁷RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: GradaPublishing, 2011, 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 9788024735788.

⁴⁸SEIWERT, Lothar J a Brian TRACY. *Jak sladit práci a osobní život: --a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2011, 162 s. ISBN 978-80-247-4021-8.

⁴⁹SEIWERT, Lothar J a Brian TRACY. *Jak sladit práci a osobní život: --a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2011, 162 s. ISBN 978-80-247-4021-8.

PRAKTICKÁ ČÁST

9 METODOLOGIE

Pro vytvoření výzkumu, jsem zvolila metodu dotazníkového šetření. Otázky jsem směřovala tak, aby mi byly zodpovězeny otázky týkající se mých cílů. Také jsem přidala několik okrajových otázek, například otázky týkající se věkové kategorie a počtu dětí.

Výzkumný vzorek

Zvolila jsem si 50 respondentů ženského pohlaví a 50 respondentů mužského pohlaví. Výzkumný vzorek již vyplývá z názvu bakalářské práce. Jsou to ženy a muži v jakémkoliv manažerském postavení. Tedy jak liniový manažeři, tak střední manažeři a samozřejmě tak vrcholový manažeři. Ne zvolila jsem konkrétní věkovou hranici, neboť osoba v nebo těsně před odchodem do důchodu stále může být na takové pozici. Pouze jsem uvedla minimální věk, dosažených 20 let, kdy podle mého názoru je možné být na manažerském postu, například liniový manažer.

Sběr dat

Dotazníkové šetření jsem vytvořila pomocí internetových stránek www.vyplnto.cz, kde jsem je také zveřejnila. Dotazníky jsem dále distribuovala na sociální síť a pomocí e-mailové pošty.

Struktura dotazníkových šetření

V úvodu obou dotazníků jsem respondenty požádala o vyplnění a stručně vysvětlila, jaký pro mne mají smysl a čeho se vlastně týkají. Obeznámila jsem

dotazované ohledně počtu otázek a přibližnou dobou vyplňování. Na závěr každého dotazníku jsem respondentům poděkovala za jejich ochotu a věnovaný čas.

Jsou to standardizované dotazníky, tedy bez možnosti odpovědi vlastními slovy. V každé otázce je možná pouze jedna odpověď. Otázek je celkem 20, tedy 10 otázek v dotazníkovém šetření směřovaný ženám manažerkám a stejně tak 10 otázek v dotazníkovém šetření směřovaný mužům manažerům. Otázky mají 3 – 5 možných odpovědí. Podle mého názoru se mi podařilo vytvořit srozumitelné, stručné a pro mě smyslné otázky, ke zjištění stanovených cílů. Pro respondenty je výhodou anonymita.

Po týdnu, kdy bylo vyplňování dotazníků ukončeno a počet potřebných respondentů splněn, jsem dotazníky vyhodnotila a následně odpovědi graficky zpracovala.

Pracovní a rodinný život žen na pozici manažerek

Grafické znázornění dotazníkového šetření

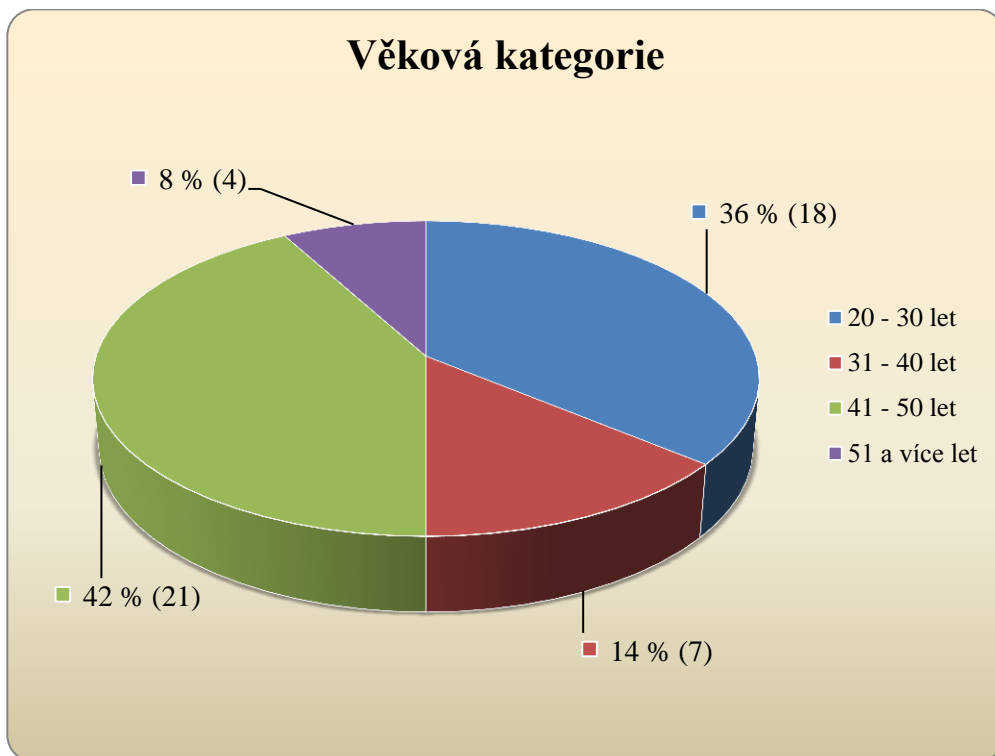
Níže jsou vyobrazeny grafy se zadanou otázkou a s odpověďmi respondentů ženského pohlaví a stručné zdůraznění nejnižšího a nejvyššího počtu odpovědí respondentů.

Otázky:

- 1) Do jaké věkové skupiny patříte?
- 2) Na jaké úrovni managementu pracujete?
- 3) Jaké je Vaše platové ohodnocení?
- 4) Jste spokojena se svým platem?
- 5) Je Váš plat vyšší než plat Vašeho partnera?
- 6) Kolik máte dětí?
- 7) Nastoupila byste po mateřské dovolené do práce a rodičovskou dovolenou svěřila otci Vašeho dítěte?
- 8) Co upřednostníte pro to, abyste mohla nastoupit do práce?
- 9) Jaké mateřské škole dáte přednost pro Vaše dítě?
- 10) Kdo Vám nejvíce pomohl v budování kariéry?

Otázka č. 1

Graf 1: Věková kategorie žen



Zdroj⁵⁰

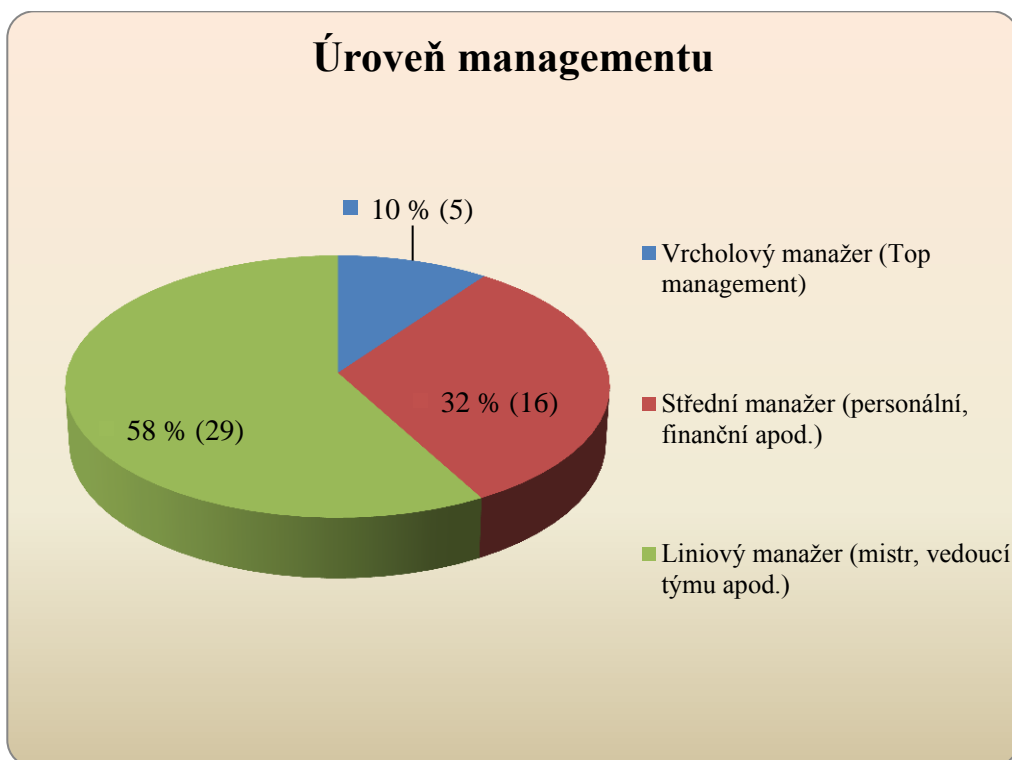
Otázka: Do jaké věkové skupiny patříte?

Na prvním grafu je znázorněný věk dotazovaných žen, kde nejvíce žen (42%) je v hranici mezi 41. – 50. rokem života. S 36% je druhá nejpočetnější skupina žen mezi 20. – 30. rokem. Domnívala jsem se, že nejpočetnější skupinou žen bude mezi rokem 31 a 40 let, ovšem zastupuje jí pouze 14% žen. Nejméně pak 4 ženy, kterým je 51 a více let.

⁵⁰ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 2

Graf 2: Úroveň managementu u žen



Zdroj⁵¹

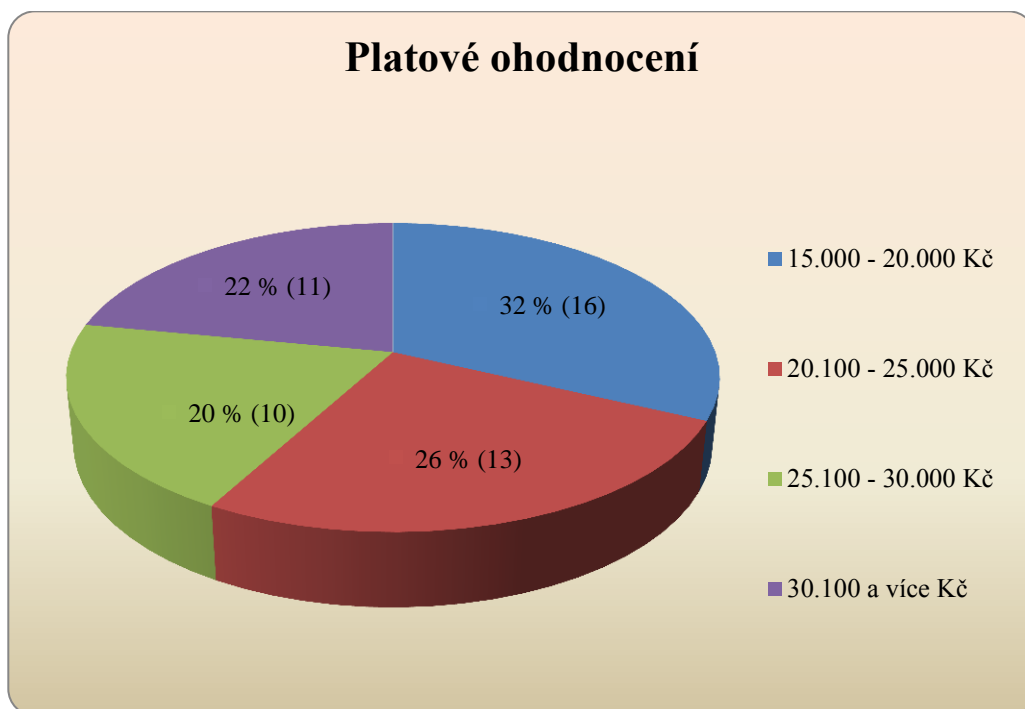
Otázka: Na jaké úrovni managementu pracujete?

Z grafu číslo dvě vidíme, že více jak polovina žen pracuje jako liniový manažer, tedy na nejnižší pozici z výše uvedených. Manažerek ve středním managementu je 32% a Top management má nejmenší počet a to pouze 5 žen.

⁵¹ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 3

Graf 3: Výše platového ohodnocení žen



Zdroj⁵²

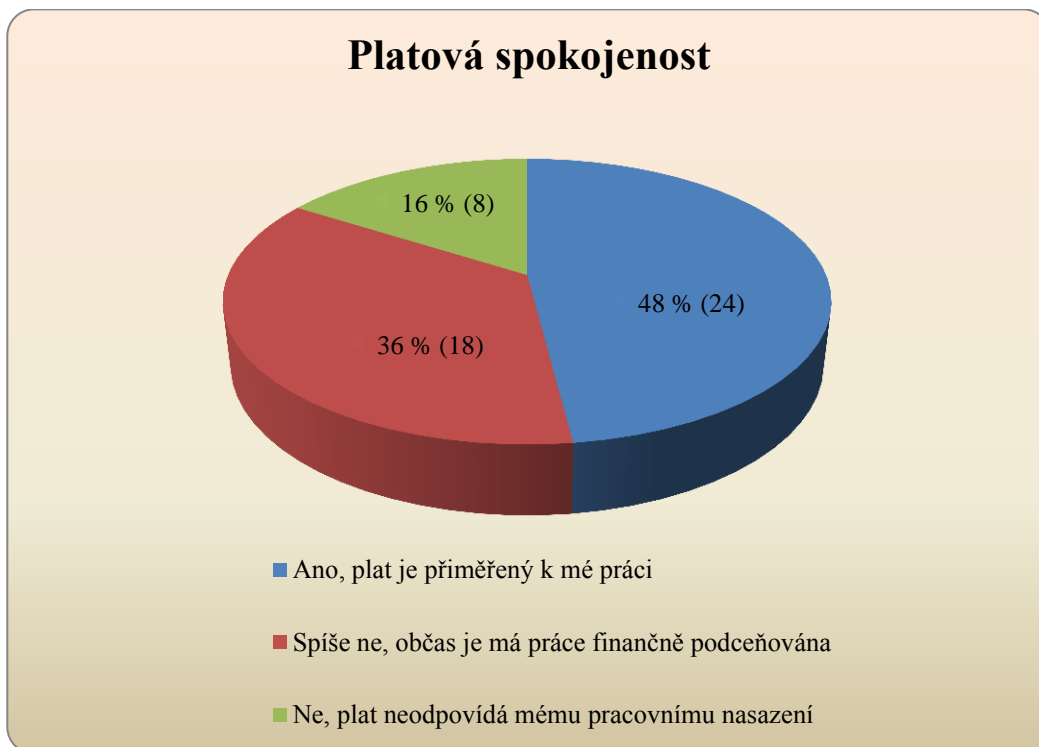
Otázka: Jaké je Vaše platové ohodnocení?

Na tomto grafu lze pozorovat vyrovnanost odpovědí, ovšem nejméně, 20 % žen, označilo druhou nejvyšší hranici tedy 25.100 – 30.000 Kč. Naopak největší počet žen označilo nejmenší hranici tedy 15.000 – 20.000 Kč. Plat v rozmezí 20.100 – 25.000 Kč má 26% dotazovaných manažerek a plat 30.100 a více Kč má 22% dotazovaných manažerek.

⁵² autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 4

Graf 4: Spokojenost s platovým ohodnocením žen



Zdroj⁵³

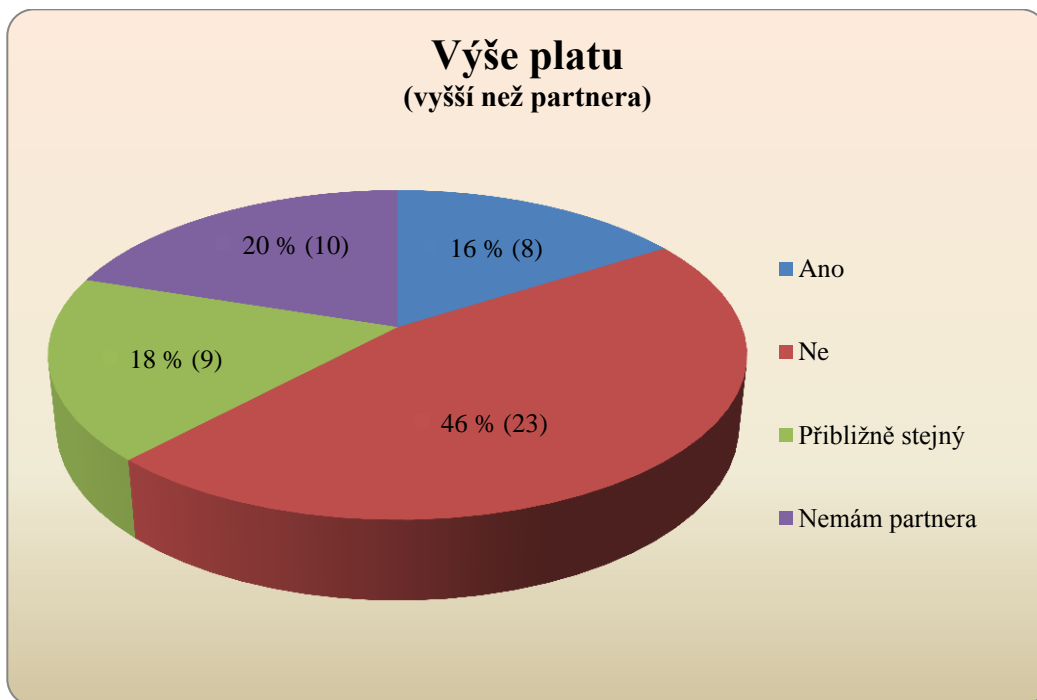
Otázka: Jste spokojena se svým platem?

Jak graf č. 4 znázorňuje, téměř polovina žen je spravedlivě finančně ohodnocena za svůj pracovní výkon. Podle mého názoru je 48% spokojených žen velmi málo. Procento žen, které se domnívají, že jsou občas finančně podceňovány, je 36%. Osm žen si myslí, že jejich plat neodpovídá jejich výkonnosti v práci.

⁵³ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 5

Graf 5: Porovnání platového ohodnocení žen a jejich partnerů



Zdroj⁵⁴

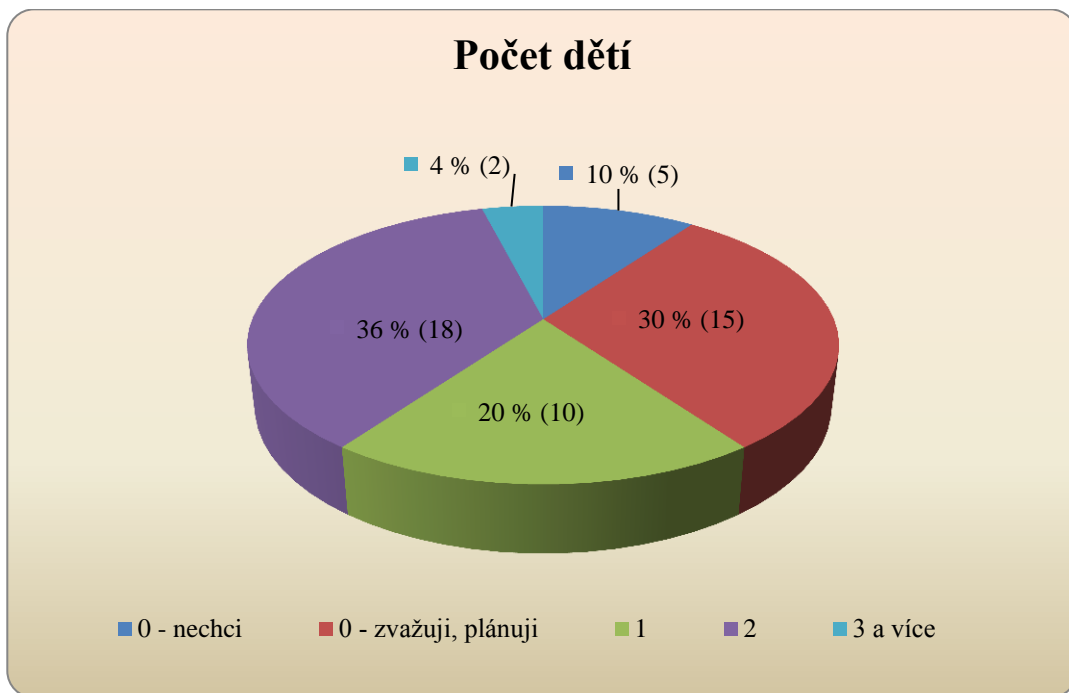
Otázka: Je Váš plat vyšší než plat Vašeho partnera?

Na tomto grafu je patrné, že 46 % žen má nižší plat, než jejich partner. Nejméně, 16 % žen, uvedlo, že jejich plat je vyšší, než plat partnera. Skupiny žen, které mají přibližně stejný plat nebo nemají partnera, s kterým by to porovnály, je stejný počet s rozdílem jedné ženy navíc u odpovědi, že nemá partnera.

⁵⁴ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 6

Graf 6: Počet dětí žen



Zdroj⁵⁵

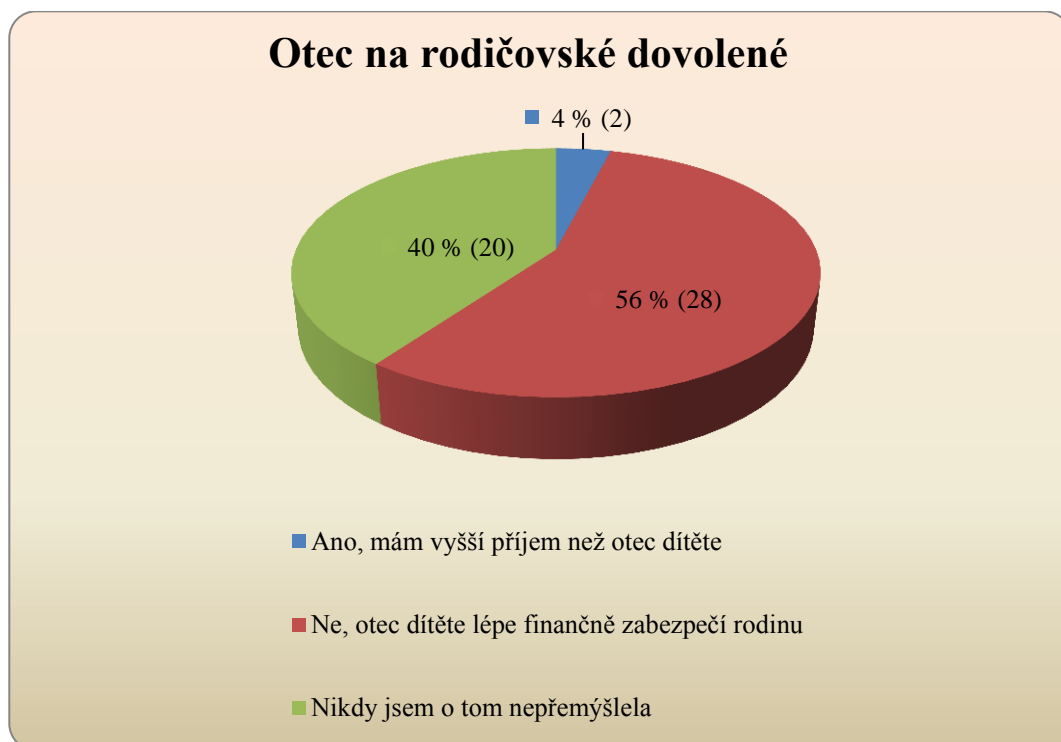
Otázka: Kolik máte dětí?

Pouze 4 % z dotazovaných, tedy 2 ženy, mají 3 a více dětí, jak ukazuje graf č. 6. Graf dále ukazuje, že 10% manažerek děti vůbec nechce. Dalších 20% žen uvedlo 1 dítě a 30% žen teprve děti plánuje. Nejvíce žen (36%) uvedlo odpověď 2 děti.

⁵⁵ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 7

Graf 7: Otec na rodičovské dovolené – názor ženy



Zdroj:⁵⁶

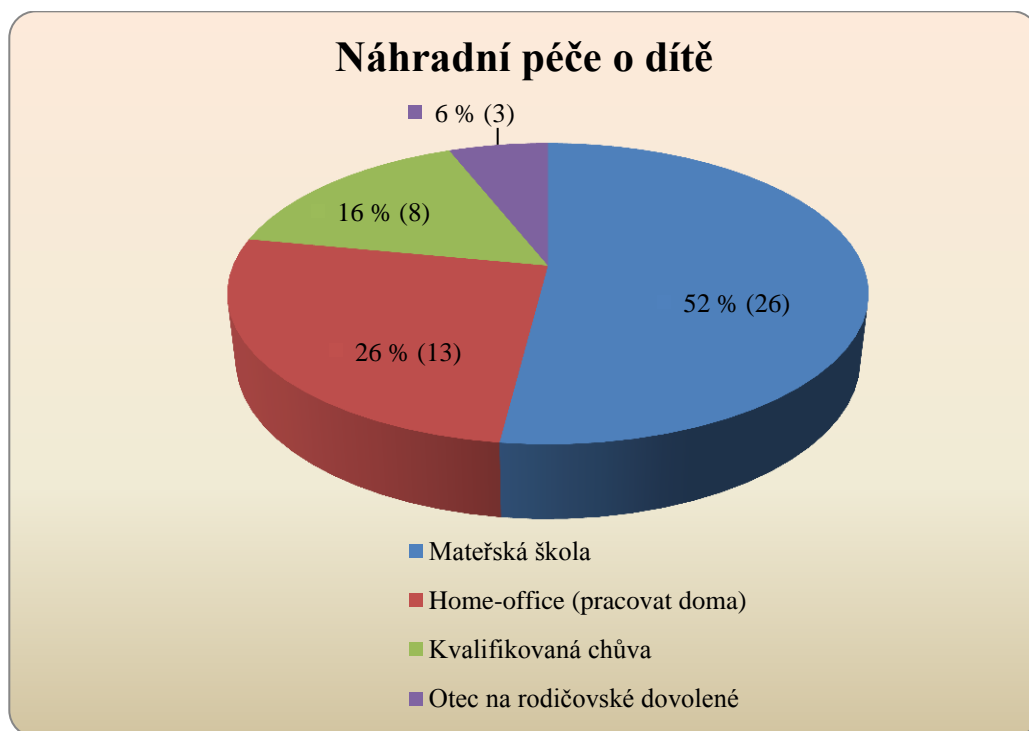
Otázka: Nastoupila byste po mateřské dovolené do práce a rodičovskou dovolenou svěřila otci Vašeho dítěte?

Podle grafu č. 7 jsou ženy přesvědčeni s převahou 56%, že rodinu lépe finančně zabezpečí otec dítěte, a proto by do práce nenastoupily. Pouze dvě ženy by souhlasily s nástupem do práce hned, jak by to bylo možné a otec dítěte by je zastoupil na rodičovské dovolené. Ohledně téhle položené otázky 20 žen nikdy nepřemýšlelo.

⁵⁶ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 8

Graf 8: Volba náhradní péče o dítě při práci žen



Zdroj⁵⁷

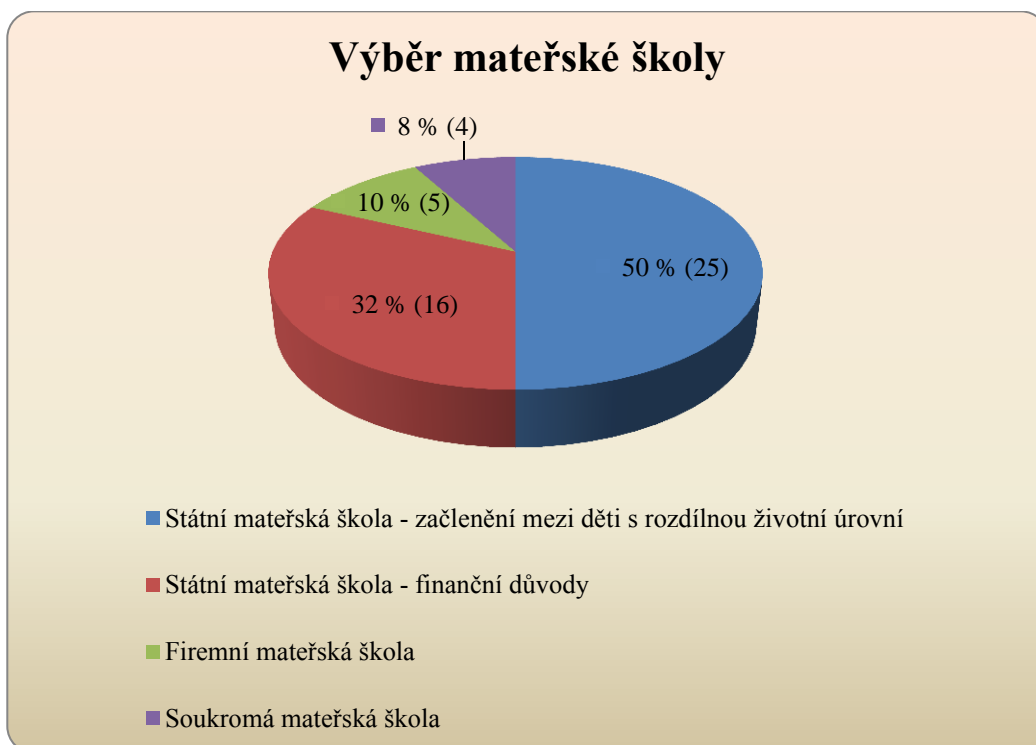
Otázka: Co upřednostníte pro to, abyste mohla nastoupit do práce?

Graf č. 8 jednoznačně ukazuje nadpoloviční převahu při volbě mateřské školy. Home-office zvolilo 26% manažerek a 16% manažerek by pro své dítě upřednostnily kvalifikovanou chůvu. Pouhých 6 % žen se rozhodlo pro otce na rodičovské dovolené.

⁵⁷ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 9

Graf9: Volba mateřské školy pro děti žen



Zdroj⁵⁸

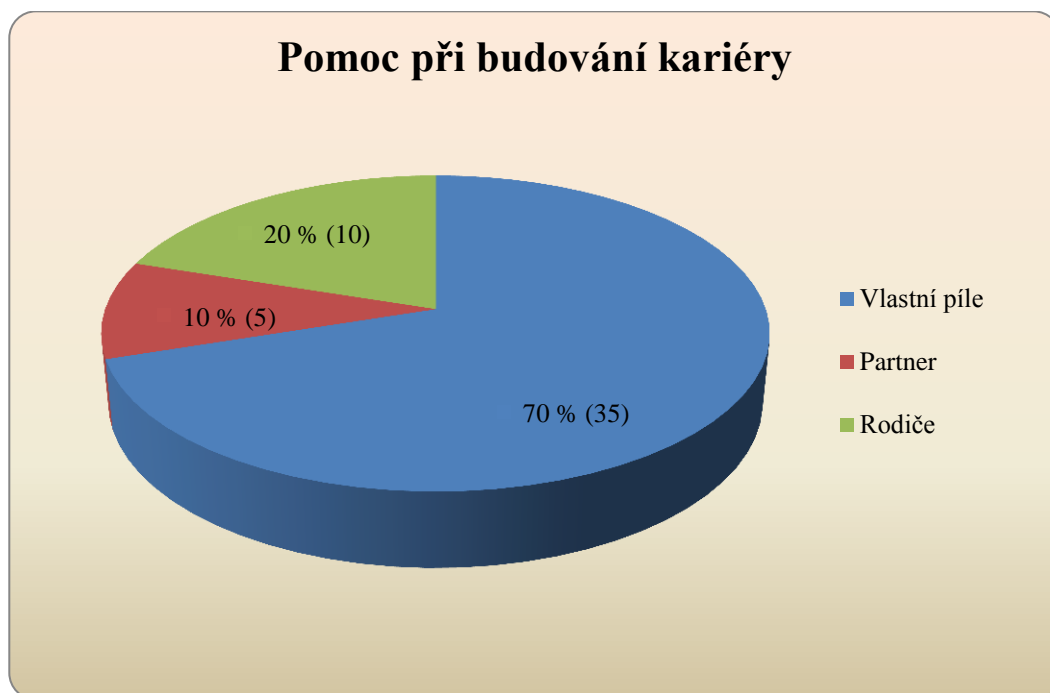
Otázka: Jaké mateřské škole dáte přednost pro Vaše dítě?

Graf č. 9 vyznačuje přesně polovinu, tedy 25 žen, které dají přednost státní mateřské škole, aby se jejich dítě začlenilo mezi děti s rozdílnou životní úrovní rodiny. Z finančních důvodů označilo státní mateřskou školu 32% žen. Pokud by firma nabízela firemní školku využilo by jí 10% žen. Poslední možnost, soukromou mateřskou školu, zvolilo pouze 8 % žen.

⁵⁸ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 10

Graf 10: Pomoc při budování kariéry žen



Zdroj⁵⁹

Otázka: Kdo Vám nejvíce pomohl v budování kariéry?

V grafu č. 10 je vidět jasná 70 % převaha odpovědi „vlastní píle“, která napomohla ženám při budování kariéry. Rodiče se aktivně podíleli na budování kariéry u 20% manažerek. Partner pak pomohl u 10 % žen.

⁵⁹ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Shrnutí dotazníkového šetření

Z dotazníkového šetření vyplývají následující fakta. Polovina žen pracuje jako liniový manažer, tedy nejnižší úroveň managementu. Necelá polovina žen je spokojena se svým platem a tvrdí, že za pracovní výkon jsou spravedlivě odměněny. Skoro 40 % dotazovaných žen si podle jejich názoru občas zaslouží plat vyšší. Z toho soudím, že některé jejich pracovní úkony nejsou spravedlivě ohodnoceny a to může vést k demotivaci. Opět téměř polovina dotazovaných žen uvedla, že jejich plat je nižší nežli plat partnera. Jelikož je dotazník směřován pouze manažerům, může to být první náznak platové nerovnosti. Nijak výrazně se neliší odpovědi k otázce týkající se rozmezí platového ohodnocení. 32 % žen označilo, že jejich plat je v nejnižším rozmezí a to 15.000 – 20.000 Kč. Podle mého názoru je to velmi málo na pozici manažera. Předpokládám, že tato hranice se především týká liniových manažerů.

Více jak polovina žen by nepřistoupila na možnost, kdy ona nastoupí po mateřské dovolené do práce a otec dítěte půjde na rodičovskou dovolenou. Příčinou je vyšší plat otce dítěte, který pak lépe finančně zabezpečí rodinu. Dvacet žen o takovéhle možnosti nikdy nepřemýšlelo. V České republice zatím není běžné, že by otec nastoupil na rodičovskou dovolenou.

Podle dotazníkového šetření ženy upřednostní státní mateřskou školu pro své dítě. A to z toho důvodu, aby se jejich dítě začlenilo mezi jiné děti s odlišnou úrovní rodiny. Upřednostňují ji tak před kvalifikovanou chůvou nebo tzv. „home-office“.

Při budování kariéry je jistě dobré nabídnutí jakékoli pomoci, ať od rodičů, přátel nebo partnerů. Dotazované ženy s převahou 70 % tvrdí, že svou kariéru vybudovaly hlavně díky své pílí.

Pracovní a rodinný život mužů na pozici manažerů

Grafické znázornění dotazníkového šetření

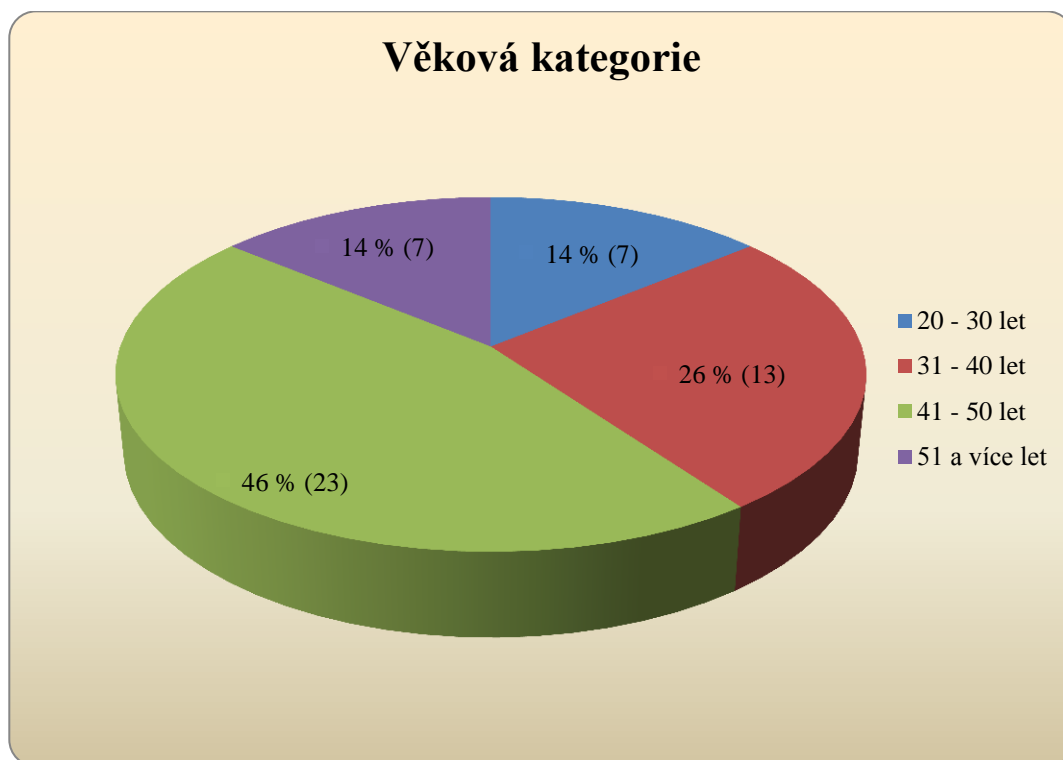
Níže jsou vyobrazeny grafy se zadanou otázkou a s odpověďmi respondentů ženského pohlaví a stručné zdůraznění nejnižšího a nejvyššího počtu odpovědí respondentů.

Otázky:

- 1) Do jaké věkové skupiny patříte?
- 2) Na jaké úrovni managementu pracujete?
- 3) Jaké je Vaše platové ohodnocení?
- 4) Jste spokojen se svým platem?
- 5) Je Váš plat vyšší než plat Vaší partnerky?
- 6) Kolik máte dětí?
- 7) Nastoupil byste na rodičovskou dovolenou místo matky Vašeho dítěte?
- 8) Souhlasíte s generovými stereotypy? (Předem dané role a chování žen a mužů)
- 9) Byl byste ochoten zastat některé „ženské povinnosti“ například uvařit večeři, umýt nádobí, vyprat, vyžehlit a jiné?
- 10) Kdo Vám nejvíce pomohl v budování kariéry?

Otázka č. 1

Graf 11: Věková kategorie mužů



Zdroj:⁶⁰

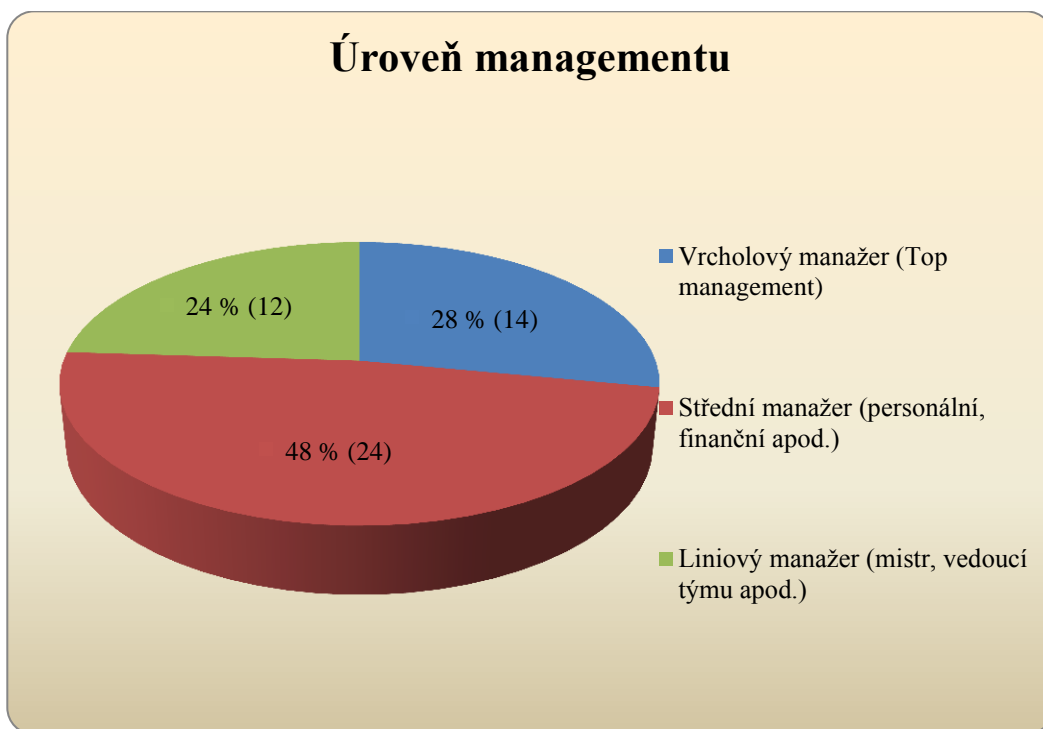
Otázka: Do jaké věkové skupiny patříte?

Graf č. 11 ukazuje, že největší počet respondentů, kteří se podílí na tomto dotazníkovém šetření, je ve věkovém rozhraní 41 – 50 let. Muži ve věku 31 – 40 let mají 26% zastoupení. Rozhraní 20 – 30 let a 51 a více let mají stejný počet zastoupení a to 7 mužů.

⁶⁰ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 2

Graf 12: Úroveň managementu u mužů



Zdroj⁶¹

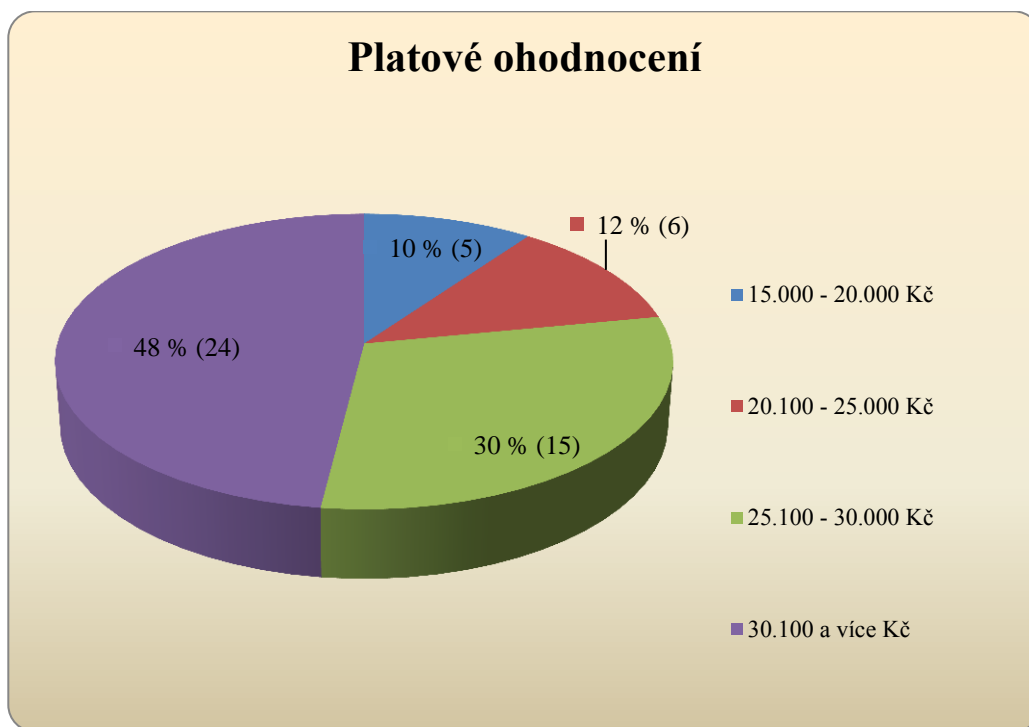
Otázka: Na jaké úrovni managementu pracujete?

Znázornění převahy 48 % úrovně středního manažera je patrné v grafu č. 12. Nejvyšší úroveň managementu, tedy Top management má 28% zastoupení mužů. Nejmenší zastoupení s 24 % má liniový manažer.

⁶¹ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 3

Graf 13: Výše platového ohodnocení mužů



Zdroj⁶²

Otázka: Jaké je Vaše platové ohodnocení?

Graf č. 13 značně vyznačuje největší zastoupení (48%) u nejvyššího platového ohodnocení 30.100 a více Kč a naopak nejmenší zastoupení (10%) u nejnižšího platového ohodnocení 15.000 – 20.000 Kč. 30% mužů je v platovém rozhraní 25.100 – 30.000 Kč a zbylých 12% mužů je finančně ohodnoceno v rozmezí 20.100 – 25.000 Kč.

⁶² autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 4

Graf 14: Spokojenost s platovým ohodnocením mužů



Zdroj⁶³

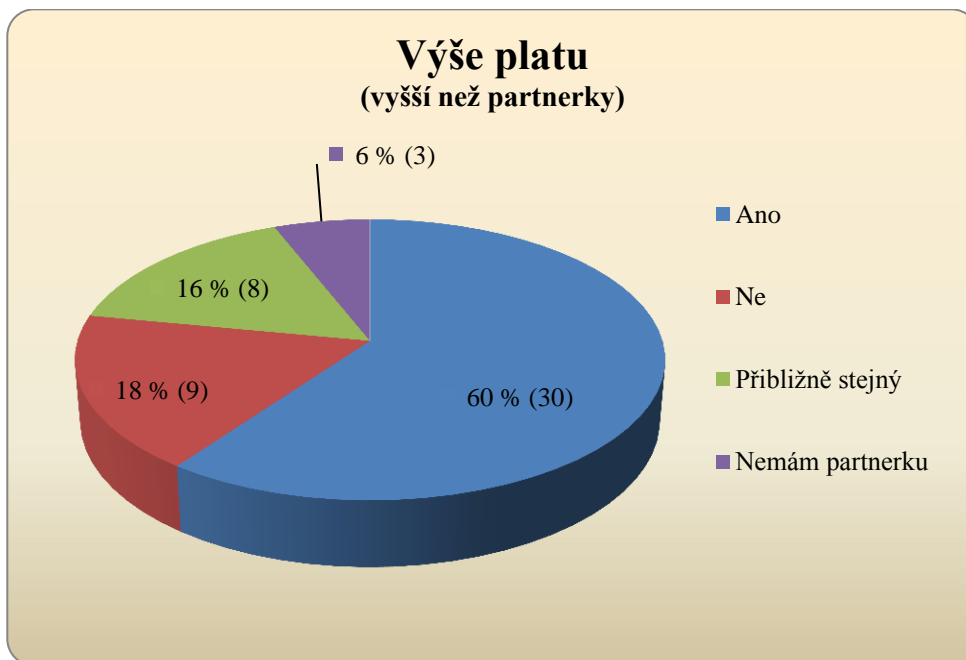
Otázka: Jste spokojen se svým platem?

Graf č. 14 jednoznačně přesvědčuje, že více jak polovina (60%) mužů je spokojena se svým platem a myslí si, že za jejich výkon jsou spravedlivě finančně ohodnoceni. Procento mužů, kteří se domnívají, že jejich pracovní výsledky jsou občas finančně podceňovány, je 26%. Sedm z dotazovaných mužů nejsou spokojeni se svým platem.

⁶³ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 5

Graf 15: Porovnání platového ohodnocení mužů a jejich partnerek



Zdroj⁶⁴

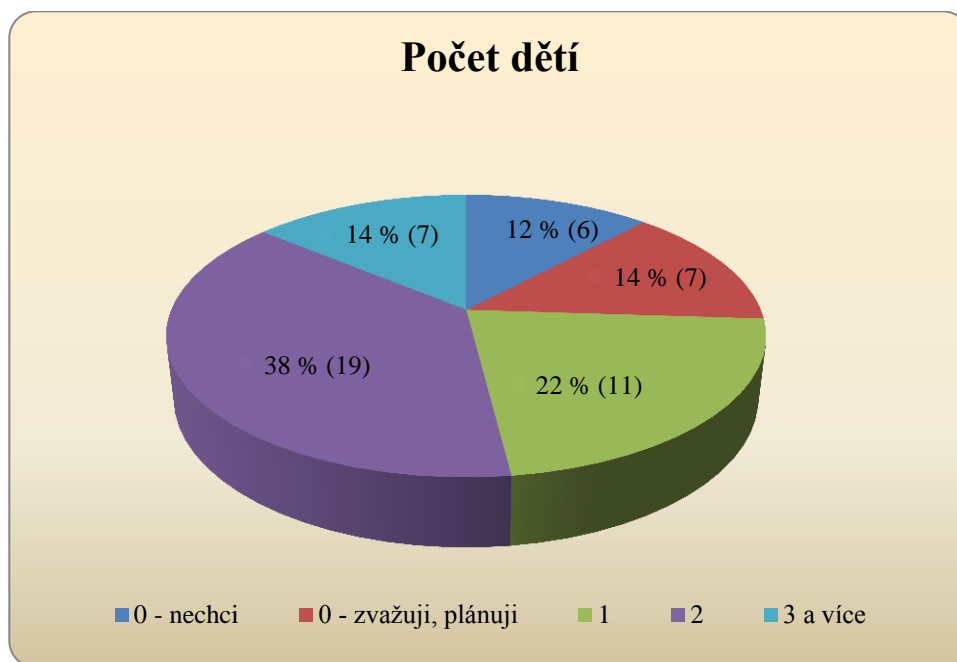
Otázka: Je Váš plat vyšší než plat Vaší partnerky?

Opět velmi zřejmá převaha tentokrát v grafu č. 15, kde 64 % mužů má vyšší plat nežli jejich partnerky. Další možnosti, tedy že je plat přibližně stejný nebo dokonce nižší, označilo stejný počet mužů s rozdílem o jednoho muže více u odpovědi, že jejich plat je nižší. Pouhých 6% mužů nemá partnerku, tudíž nemůže tuto otázku posoudit.

⁶⁴ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 6

Graf 16: Počet dětí mužů



Zdroj⁶⁵

Otázka: Kolik máte dětí?

Jak ukazuje graf č. 16, 6 mužů nechce děti a 7 mužů teprve děti plánují. Standart v České republice, dvě děti, má nejvíce dotazovaných mužů a to 38 %. Dále možnost odpovědi 1 dítě označilo 22% mužů a 14% mužů označilo, že mají 3 a více dětí.

⁶⁵ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 7

Graf 17: Otec na rodičovské dovolené – názor mužů



Zdroj⁶⁶

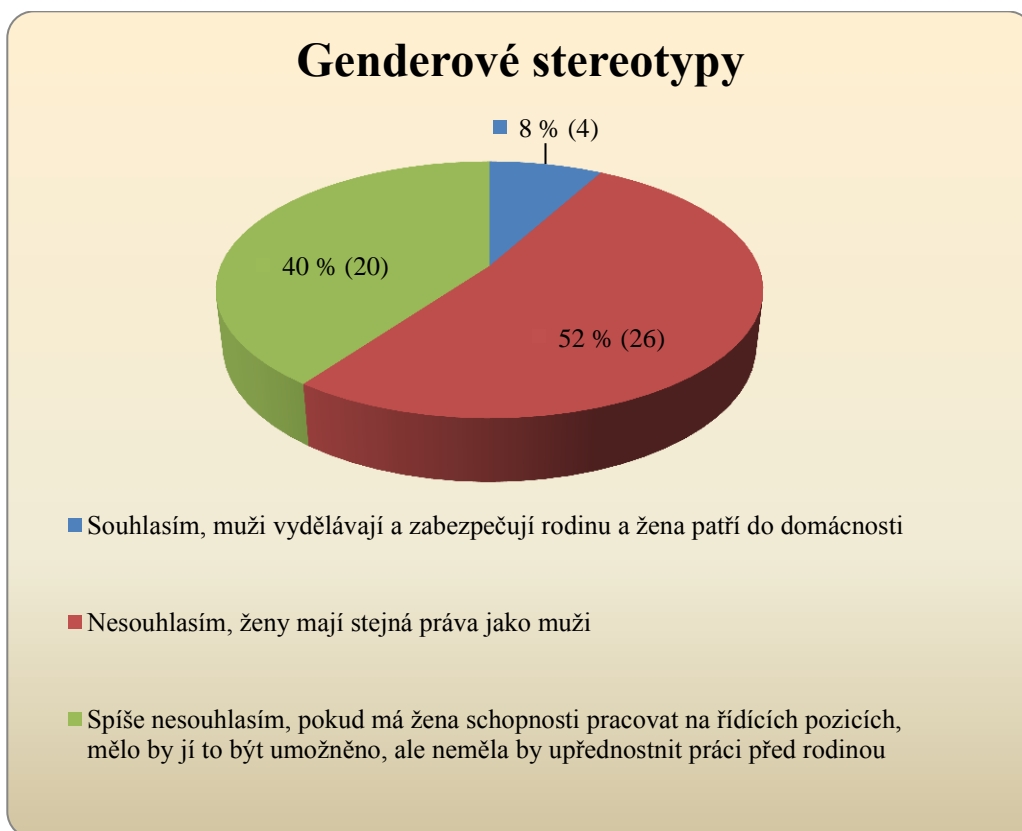
Otázka: Nastoupil byste na rodičovskou dovolenou místo matky Vašeho dítěte?

Graf č. 17 znázorňuje nadvládu mužů s 64 %, kteří nikdy nepřemýšleli nebo neuvažovali o nástupu na rodičovskou dovolenou. Procento mužů, které s jistotou tvrdí, že jsou schopni lépe finančně zabezpečit rodinu, je 32%. Pouhé 4 % dotazovaných by na tuto možnost přistoupili.

⁶⁶ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 8

Graf 18: Genderové stereotypy



Zdroj⁶⁷

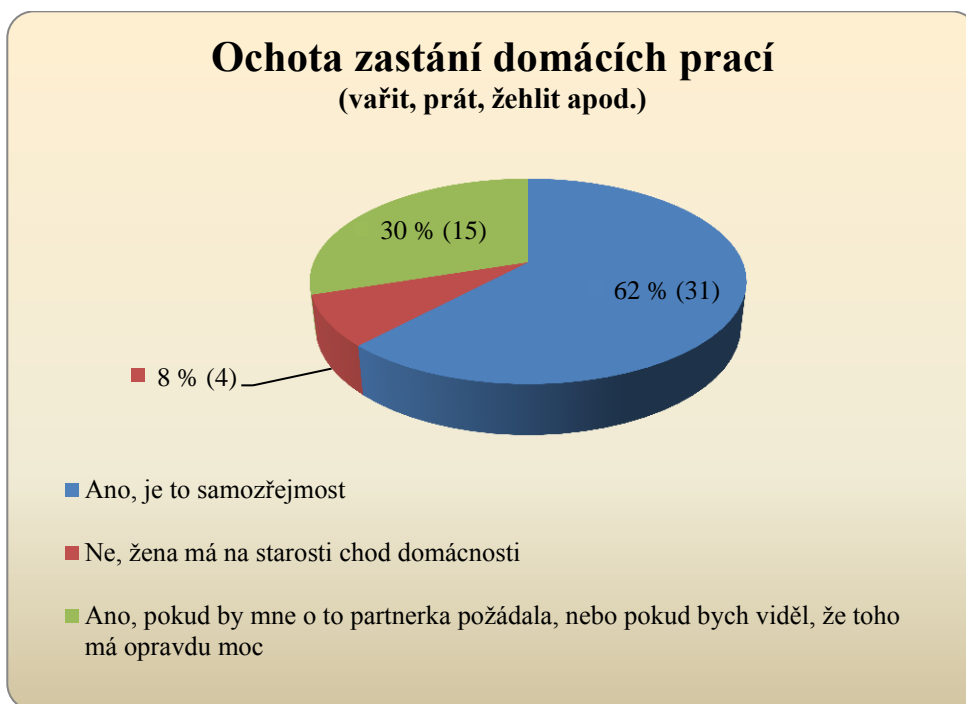
Otázka: Souhlasíte s generovými stereotypy? (Předem dané role a chování žen a mužů)

Z grafu č. 18 vyplývá, že jsou stále muži, kteří souhlasí s genderovými stereotypy. Ovšem je to velmi malé 8 % zastoupení, tedy 4 z dotazovaných mužů. Dovolím si říct, že zbytek dotazovaných mužů s genderovými stereotypy nesouhlasí.

⁶⁷ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 9

Graf 19: Zastání ženských povinností



Zdroj⁶⁸

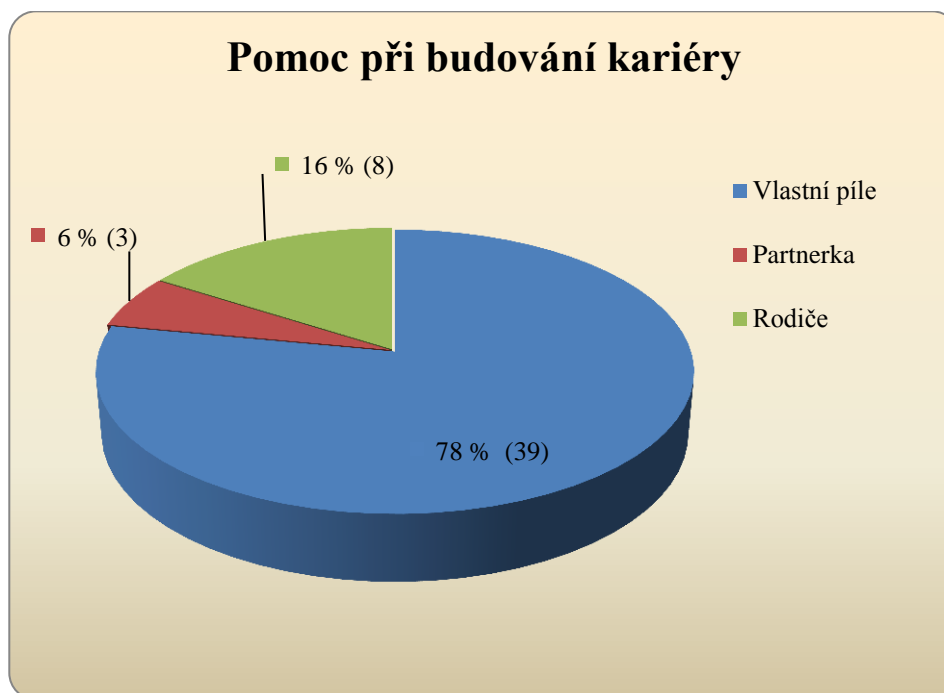
Otázka: Byl byste ochoten zastat některé „ženské povinnosti“ například uvařit večeři, umýt nádobí, vyprat, vyžehlit a jiné?

Pro štěstí žen, 62 % z dotazovaných mužů je ochotno pomáhat své partnerce s „ženskými povinnostmi“ a dokonce to považují za samozřejmost, jak potvrzuje graf č. 19. Také je patrné, že někteří muži takové práce přenechají ženám. Z dotazovaných tak činí 8 % mužů. Zbýlých 30% mužů by k takové aktivitě potřebovali tzv. popostrčit a požádat je. I to se dá samozřejmě považovat za ochotu se zapojit do domácích prací.

⁶⁸ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 10

Graf 20: Pomoc při budování kariéry mužů



Zdroj⁶⁹

Otázka: Kdo Vám nejvíce pomohl v budování kariéry?

Graf 20 zřetelně ukazuje, že mužům při budování kariéry nejvíce pomohla vlastní píle a to tvrdí 78 % z dotazovaných. Pouze 6 % mužů má partnerku, která zapříčinila rozkvet jejich kariéry. Rodiče se podíleli na budování kariéry u 16% manažerů.

⁶⁹ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Shrnutí dotazníkové šetření

Z druhého dotazníkového šetření vyplývá následující. Většina dotazovaných mužů pracuje na střední úrovni managementu. To znamená, že jsou například manažeři finančního oddělení, marketingového nebo třeba personálního oddělení. Vrcholoví a linioví manažeři mají něco málo přes 20 %. Platové rozmezí 30.100 Kč a více se týká 48 % respondentů a dalších 30 % respondentů označilo platové rozmezí 25.100 – 30.000 Kč. Podle mého mínění je takový plat přiměřený pro pozici manažera, zejména pak na střední a vrcholové úrovni. Více než polovina mužů je spokojeno se svojí mzdou a za svoje pracovní výkony dostávají odpovídající finanční odměnu. Co se týče porovnání platu, zda je vyšší než plat jejich partnerek, tak 64 % mužů odpovědělo ano. Nadpoloviční většina respondentů nikdy nepřemýšlela o nástupu na rodičovskou dovolenou místo matky dítěte. Pro dobro rovnoprávnosti žen a mužů, celých 92 % dotazovaných zcela nebo spíše nesouhlasí s genderovými stereotypy a jsou ochotni pomoci své partnerce při plnění domácích povinností. Při budování kariéry mužů s převahou 78 % se nejvíce uplatnila vlastní píle.

Finanční porovnání žen manažerek a mužů manažerů

Otázky z dotazníkových šetření týkající se platového ohodnocení jsem vzájemně porovnávala a za předpokladu, že respondenti odpovídali pravdivě, vyšlo následující.

Ženy převažují na pozici liniového manažera oproti mužům, kteří naopak převažují na pozici středního manažera. S tím se spojuje fakt, že ženy mají nižší plat a to až o 15.000 Kč. To také poukazuje na otázku, zda jsou ženy spokojeny se svým finančním ohodnocením, kde více jak polovina z dotazovaných není spokojena. Oproti tomu muži, kteří jsou z více jak poloviny dotazovaných spokojeni.

10 SHRNU TÍ DOTAZNÍKOVÝCH ŠETŘENÍ

Hypotézy

V úvodu bakalářské práce je uvedeno 5 hypotéz, otázkou je zda se mi podařilo hypotézy potvrdit či vyvrátit.

Hypotéza č. 1: Předpokládám, že ženy budou mít v průměru menší platové ohodnocení oproti mužům a tím pádem budou i méně spokojené s platem, neboť jsou muži skeptičtí ohledně žen v řídicích funkcích.

První dvě platová rozmezí tedy, 15.000 – 20.000 Kč a 20.100 – 25.000 Kč má větší procento zastoupení žen. První rozmezí o 22% více a druhé rozmezí o 14% více. První část hypotézy se mi podařilo potvrdit.

Co se týče spokojenosti s platovým ohodnocením, tak při jasné odpovědi ano spokojen/a je 12% mužů spokojeno více, tudíž jsem potvrdila i druhou část hypotézy, kde ženy jsou méně spokojené se svým platovým ohodnocením.

Hypotéza č. 2: Domnívám se, že ženy budou zaujímat většinu středního nebo liniového manažera, neboť upřednostní rodinu před delším studiem a nedosáhnou tak na vrcholový management.

Pokud beru v úvahu vrcholoví neboli Top management, tak muži tuto funkci vykonávají o 18% více. Hypotéze je však zaměřena na ženy liniového a středního managementu, kde liniových manažerek je o 34% více a manažerek středního managementu je o 16% méně. Hypotéza číslo 2 se mi zcela nepodařila potvrdit.

Hypotéza č. 3: Očekávám, že většina žen využije celkovou dobu rodičovské dovolené a následně zvolí státní mateřskou školu pro své dítě, neboť jejich partner lépe zabezpečí rodinu a žena se nebude muset snažit o skloubení rodiny a práce.

Více jak polovina žen, tedy 56%, by využila celkovou dobu rodičovské dovolené a 82% by pro své dítě zvolila státní mateřskou školu. Dovolím si říct, že tuto hypotézu jsem potvrdila, ačkoli 56% není úplně mnoho, většina to je. U zvolení státní mateřské školy je to jasná většina.

Hypotéza č. 4: Odhaduji, že velká většina mužů nesouhlasí s genderovými stereotypy a jsou ochotni pomáhat s domácími pracemi, neboť je moderní, 21. století a muži si uvědomují, že již několik let funguje rovnoprávnost žen a mužů.

Za nesouhlas s genderovými stereotypy považují i odpověď „*Spíše nesouhlasím, pokud má žena schopnosti pracovat na řídicích pozicích, mělo by jí to být umožněno, ale neměla by upřednostnit práci před rodinou.*“ a za ochotu zastat domácí práce považují i odpověď „*Ano, pokud by mne o to partnerka požádala, nebo pokud bych viděl, že toho má opravdu moc.*“. Celých 92% mužů tedy nesouhlasí s genderovými stereotypy a stejně tomu je tak v zastání domácích prací s 92%, tudíž s radostí mohu říct, že i tuto hypotézu jsem potvrdila.

Hypotéza č. 5: Tuším, že převážná většina dotazovaných může poděkovat sama sobě při zamyšlení nad tím, kdo nejvíce pomohl v budování jejich kariéry, neboť nejdůležitější je jaké má manažer znalosti ve svém oboru, které získá vytrvalým a pilným studiem.

S 70% převahou odpovědi „*Vlastní píle*“ u žen a 78% převahou u mužů také odpovědi „*Vlastní píle*“ jsem poslední hypotézu potvrdila.

Kromě jedné zcela nepotvrzené hypotézy, se mi ostatní podařilo potvrdit. Můžeme tedy říct, že ženy bohužel mají nižší platy, jsou s nimi i méně spokojené a převládá u nich pocit finančního podceňování za vykonanou práci. Ženy spíše zastupují nižší management, tedy ten liniový. Otázkou je, zda to nějak řeší a zda jim to nějakým způsobem vadí v životě. Tím už se v mé práci nezabývám, ale dovolím si říct, že pokud u sebe mají partnera, který je schopen zabezpečit rodinu hned z několika aspektů, jak oni sami tvrdí není to zlé zjištění. Myslím si, že trend nemít děti v době kariérního růstu k nám prozatím zcela nedorazil. Začátek své kariéry a další kariérní postupy je manažerům umožněno díky vlastní píli. Při sladování rodiny a práce více jak polovina žen zvolí celkovou dobu mateřské dovolené a následně státní mateřskou školu. Podle mého názoru je dobré, že ženy chtějí zůstat s dětmi po dobu, kdy je to nejvíce potřeba. Státní mateřskou školu ženy upřednostňují z finančního důvodu, ale i pro to, aby se jejich děti začlenily mezi ostatní děti z rodin jiných životních úrovní.

Návratnost (poměr mezi pouze zobrazeným a vyplněným dotazníkem) dotazníkových šetření byla myslím si úspěšná. Kolem 72% u žen a 81% u mužů.

Průměrná doba vyplňování mě zaujala a trochu jsem o tom přemýšlela. Muži strávili vyplňováním dotazníku v průměru 1 minutu. Naproti tomu ženy věnovali dotazníku v průměru kolem 3 minut. Tuším, že ženy si četly otázky a možné odpovědi důkladněji a více nad daným tématem přemýšlely. Více mužů dotazník otevřelo a vyplnilo, ale už nad tím tolik nepřemýšleli.

Kladným zjištěním pro mne byly samozřejmě potvrzené hypotézy, ať už byly pozitivní či negativní a také to, že kvóta pro oba dotazníky byla během pár dnů naplněna. Z toho usuzuji, že otázky byly položeny srozumitelně.

ZÁVĚR

Sladování pracovního a rodinného života, postavení žen a mužů ve společnosti, diskriminace pohlaví či finanční diskriminace, to jsou témata u nás velmi diskutovaná a aktuální. Proto jsem se na tyto a další důležité oblasti zaměřila. V teoretické části jsou uvedena všechna důležitá témata, týkající se bakalářské práce. Než jsem začala s psaním práce, pročetla jsem si různé diskuze žen a mužů ohledně rodiny a práce. Jak přistupuje zaměstnavatel k ženě a jak k muži. Zda ženám umožňuje rodinou politiku, tedy jestli nabízí nějakou péči o dítě v pracovní době nebo je ochoten pozměnit pracovní dobu. Zda se některá žena setkala na pracovišti s diskriminací. Takových témat je opravdu mnoho a na jejich řešení by stránky nestačily. Proto jsem vybrala pouze některé z nich, které jsem v teoretické části objasnila.

Zaměřila jsem se na pracovní dobu a jiné možnosti jak pracovat, když nemůžete 8 hodin 5 dní v týdnu sedět v kanceláři za počítačem. Jedním z mých dalších zaměření byla také náhradní péče o dítě, tedy například kvalifikovaná chůva s doporučením. Proč zvolit státní mateřskou školu nebo naopak soukromou mateřskou školu. Téma, které má také hodně společného s bakalářskou prací je gender. Konkrétně pak gender Pay Gap, zaměřený na rozdílnost odměňování a genderové stereotypy. Podle mého názoru je velmi pozitivní zjištění, že téměř většina mužů se stereotypy nesouhlasí. V dřívější době, pro ženy bylo nemožné si alespoň představit pracovat na místě, které je podle společnosti vhodnější spíše pro muže nebo dokonce plánovat, že více času investujete do práce. Dnes je to čím dál častější. Ženy se tlačí nahoru a chtějí dokázat stejnou schopnost v řídicí pozici jako muži. Někteří muži stále nedovedou pochopit, že je 21. století a žijí minulostí, která již neplatí. Myslím si, že je dobré, když se snaží žena prosadit v oboru, kde vyniká a jsou u ní jasné schopnosti vést a řídit. Ovšem by také neměla zapomenout, že ona je ta, která přivede na svět potomka možná i dalšího schopného manažera. Proto je dobré uvědomit si, že dobrá práce je potřeba, ale úspěšná fungující rodina znamená víc.

V závěru praktické části jsem vyhodnotila mnou zadané hypotézy a s velkým úspěchem je potvrdila. Bohužel se tato práce nemůže považovat za objektivní zjištění všech žen a mužů, jelikož kvóta respondentů byla celkem 100 lidí. Nicméně můžu

konstatovat, že z náhodně vybraných 50 mužů manažerů téměř většina nesouhlasí s genderovými stereotypy a to je pro společnost jistě pozitivní zejména pak pro ženy upřednostňující kariéru. Dále můžu konstatovat, že z náhodně vybraných 50 žen pro své dítě volí státní mateřskou školu. To je příznivé jak pro stát, tak i pro děti. Ve státních mateřských školách se potkávají děti z různých rodin s odlišnou životní úrovní, začínají vnímat a dodržovat různá pravidla a to je v takovém věku velmi důležité.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BEDRNOVÁ, Eva, Eva JAROŠOVÁ a Ivan NOVÝ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2012, 615 s. ISBN 9788072612390.

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, 109 s. ISBN 807169083x.

ČASTORÁL, Zdeněk. *Základy moderního managementu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-76-1.

FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 238 s. Manažer. ISBN 978-80-247-3067-7.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 5. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2013. ISBN 978-80-7452-037-2.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie manažerek: případová studie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002, 67 s. Sociologicalpapers. ISBN 80-7330-031-1.

NĚMCOVÁ, Marie. *Jak se stát úspěšnou ženou*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 180 s. Psychologie pro každého. ISBN 802471597x.

RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: GradaPublishing, 2011, 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 9788024735788.

SEIWERT, Lothar J a Brian TRACY. *Jak sladit práci a osobní život: --a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2011, 162 s. ISBN 978-80-247-4021-8.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 108 s. Poradce pro praxi. ISBN 9788024724744.

Ženy v řídicích pozicích. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, [2005], 27 s. ISBN 8086520137.

Seznam použitých internetových zdrojů

DVOŘÁKOVÁ, Z. Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života. [online]. Dostupné z: kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc [citováno 26. 11. 2013]

Gender and Power: Society, the Person, and SexualPolitics, R.W.Connell. 1987. Stanford University Press. 334 pages. Index. ISBN. *Bulletin of Science, Technology & Society* [online]. 1988, vol. 8, issue 4, s. 445-445 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.1177/027046768800800490.

HALFORD, HOLLIS H. Hollis H. HalfordJr, MD. *Radiology* [online]. 1994, vol. 190, issue 2, s. 585-585 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.1007/978-94-011-1739-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Lenka FORMÁNKOVÁ. IntersectionalPerspective in theAnalysisoftheImpactoftheCrisis on LifeCourses in the CR: Gender, Class, Age (and Parenthood). *Gender, EqualOpportunities, Research* [online]. 2014, vol. 15, issue 2 [cit. 2015-03-10]. DOI: 10.13060/12130028.2014.15.2.131.

ŠIKANA V PRÁCI, Co všechno je šikana [online].[cit. 2015-28-02] Dostupné z: <http://www.sikanavpraci.cz/co-vsechno-je-sikana/>

WIKIPEDIA, Feminismus [online].[cit. 2015-02-17] Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

Seznam použitých ostatních zdrojů

Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR,
Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, A., VÚPSV Praha, 2006

SEZNAM ZKRATEK

Apod. – a podobně

Tzv. – tak zvaně

SEZNAM GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1: Věková kategorie žen.....	40
Graf 2: Úroveň managementu u žen.....	41
Graf 3: Výše platového ohodnocení žen.....	42
Graf 4: Platová spokojenost žen.....	43
Graf 5: Porovnání platového ohodnocení žen a jejich partnerů.....	44
Graf 6: Počet dětí žen.....	45
Graf 7: Otec na rodičovské dovolené – názor ženy.....	46
Graf 8: Volba náhradní péče o dítě při práci žen.....	47
Graf 9: Volba mateřské školy pro děti žen.....	48
Graf 10: Pomoc při budování kariéry žen.....	49
Graf 11: Věková kategorie mužů.....	52
Graf 12: Úroveň managementu u mužů.....	53
Graf 13: Výše platového ohodnocení mužů.....	54
Graf 14: Platová spokojenost mužů.....	55
Graf 15: Porovnání platového ohodnocení mužů a jejich partnerek.....	56
Graf 16: Počet dětí mužů.....	57
Graf 17: Otec na rodičovské dovolené – názor muže.....	58
Graf 18: Genderové stereotypy.....	59
Graf 19: Ochota zastat domácí práce.....	60
Graf 20: Pomoc při budování kariéry mužů.....	61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník v oblasti žen manažerek.....	I
Příloha B – Dotazník v oblasti mužů manažerů.....	IV

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník v oblasti žen manažerek

Pracovní a rodinný život žen na pozici manažerek

Dobrý den,

jmenuji se Kristýna Jedlinková a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze obor Manažerská studia – Řízení lidských zdrojů.

Žádám Vás o vyplnění mého dotazníkového šetření, který mi značně poslouží při vypracování praktické části v mé bakalářské práci na téma „*Pracovní a rodinný život žen a mužů na pozici manažerů*“. V tomto dotazníku Vás čeká 10 otázek s možností 3 – 5 odpovědí. Vyplňování Vám zabere maximálně pár minut.

Mnohokrát děkuji za Vaši ochotu a věnovaný čas.

1. Do jaké věkové skupiny patříte?
 - a) 20 – 30 let
 - b) 31 – 40 let
 - c) 41 – 50 let
 - d) 51 a více let

2. Na jaké úrovni managementu pracujete?
 - a) Vrcholový manažer (Top management)
 - b) Střední manažer (personální, finanční apod.)
 - c) Liniový manažer (mistr, vedoucí týmu apod.)

3. Jaké je Vaše platové ohodnocení?
 - a) 15.000 – 20.000
 - b) 20.100 – 25.000

- c) 25.100 – 30.000
 - d) 30.100 a více
4. Jste spokojena se svým platem?
- a) Ano, můj plat je přiměřený k mé práci
 - b) Spíše ne, občas je má práce finančně podceňovaná
 - c) Ne, můj plat neodpovídá mému pracovnímu nasazení
5. Je Váš plat vyšší než plat Vašeho partnera?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Přibližně stejný
 - d) Nemám partnera
6. Kolik máte dětí?
- a) 0 – nechci
 - b) 0 – zvažuji, plánuji
 - c) 1
 - d) 2
 - e) 3 a více
7. Nastoupila byste po mateřské dovolené do práce a rodičovskou dovolenou svěřila otci Vašeho dítěte?
- a) Ano, můj příjem je podstatně vyšší než otce dítěte
 - b) Ne, otec dítěte dokáže lépe finančně zabezpečit rodinu
 - c) Nikdy jsem o tom nepřemýšlela
8. Co upřednostníte pro to, abyste mohla nastoupit do práce?
- a) Kvalifikovaná chůva
 - b) Mateřská škola
 - c) Otec na rodičovské dovolené
 - d) Home-office (pracovat doma)

9. Jaké mateřské škole dáte přednost pro Vaše dítě?

- a) Státní mateřská škola – z finančních důvodů
- b) Státní mateřská škola – začlenění mezi děti s rozdílnou životní úrovní rodiny
- c) Soukromá mateřská škola
- d) Firemní mateřská škola

10. Kdo Vám nejvíce pomohl v budování kariéry?

- a) Rodiče
- b) Partner
- c) Vlastní píle

Příloha B – Dotazník v oblasti mužů manažerů

Pracovní a rodinný život žen a mužů na pozici manažerů

Dobrý den,

jmenuji se Kristýna Jedlinková a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze obor Manažerská studia – Řízení lidských zdrojů.

Žádám Vás o vyplnění mého dotazníkového šetření, který mi značně poslouží při vypracování praktické části v mé bakalářské práci na téma „*Pracovní a rodinný život žen a mužů na pozici manažerů*“. V tomto dotazníku Vás čeká 10 otázek s možností 3 – 5 odpovědí. Vyplňování Vám zabere maximálně pár minut.

Mnohokrát děkuji za Vaši ochotu a věnovaný čas.

1. Do jaké věkové skupiny patříte?
 - e) 20 – 30 let
 - f) 31 – 40 let
 - g) 41 – 50 let
 - h) 51 a více let

2. Na jaké úrovni managementu pracujete?
 - a) Vrcholový manažer (Top management)
 - b) Střední manažer (personální, finanční apod.)
 - c) Liniový manažer (mistr, vedoucí týmu apod.)

3. Jaké je Vaše platové ohodnocení?
 - e) 15.000 – 20.000
 - f) 20.100 – 25.000
 - g) 25.100 – 30.000
 - h) 30.100 a více

4. Jste spokojen se svým platem?
- d) Ano, můj plat je přiměřený k mé práci
 - e) Spíše ne, občas je má práce finančně podceňovan
 - f) Ne, můj plat neodpovídá mému pracovnímu nasazení
5. Je Váš plat vyšší než plat Vaší partnerky?
- e) Ano
 - f) Ne
 - g) Přibližně stejný
6. Kolik máte dětí?
- f) 0 – nechci
 - g) 0 – zvažuji, plánuji
 - h) 1
 - i) 2
 - j) 3 a více
7. Nastoupil byste na rodičovskou dovolenou místo matky Vašeho dítěte?
- d) Ano, má vyšší příjem
 - e) Ne, můj příjem je podstatně vyšší než matky dítěte
 - f) Nikdy jsem o tom nepřemýšlel
8. Souhlasíte s genderovými stereotypy? (Předem dané role a chování žen a mužů)
- a) Ano souhlasím, muži jsou ti, co vydělávají a starají se o rodinu a ženy mají být v domácnosti nebo na nižších pozicích
 - b) Ne nesouhlasím, žijeme ve 21. století, ženy mají stejná práva jako muži a mohou pracovat na stejných pozicích
 - c) Spíše nesouhlasím, pokud žena má určité schopnosti být na řídicí pozici mělo by jí to být umožněno, ale neměla by zapomínat na rodinu a děti a tu spíše upřednostnit

9. Byl byste ochoten zastat některé „ženské povinnosti“ například uvařit večeři, umýt nádobí, vyprat, vyžehlit a jiné?
- a) Ano byl, je pro mě samozřejmostí pomoci mé partnerce i v domácnosti
 - b) Ne nebyl, je přirozené, že žena kromě své práce nebo starání se o děti, má zajistit i správný chod domácnosti
 - c) Ano byl, pokud by mě o to poprosila, nebo kdybych viděl, že toho má opravdu moc
10. Kdo Vám nejvíce pomohl v budování kariéry?
- d) Rodiče
 - e) Partnerka
 - f) Vlastní píle

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kristýna Jedlinková

Obor: Manažerská studia – Řízení lidských zdrojů (voš)

Forma studia: prezenční

Název práce: Pracovní a rodinný život žen a mužů na pozici manažerů

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh:59

Celkový počet stran příloh:6

Počet titulů českých použitých zdrojů:11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:1

Počet internetových zdrojů:6

Počet ostatních zdrojů:1

Vedoucí práce: PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.