

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE**

GENDEROVÉ STEREOTYPY V KARIÉRNÍCH DRAHÁCH ŽEN

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Lenka Havrdová

Vedoucí práce: Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma Genderové stereotypy v kariérních drahách žen vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Mgr. Martinu Fafejtovi, Ph.D. za vedení práce, cenné rady, připomínky a vynikající spolupráci. Rovněž děkuji všem komunikačním partnerkám za jejich čas, spolupráci a otevřenost při realizaci výzkumu.

Anotace

| | |
|---------------------------------------|--|
| Jméno a příjmení | Lenka Havrdová |
| Katedra: | Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie |
| Obor studia: | Andragogika v profilaci na personální management |
| Obor obhajoby práce: | Andragogika v profilaci na personální management |
| Vedoucí práce: | Mgr. Martin Fafejta, Ph.D. |
| Rok obhajoby: | 2020 |
| Název práce: | Genderové stereotypy v kariérních drahách žen |
| Anotace práce: | Bakalářská práce se věnuje problematice genderových stereotypů v kariérních drahách žen. Zkoumá vybrané druhy genderových stereotypů a genderové diskriminace v postavení žen v rámci pracovního procesu. |
| Klíčová slova: | gender, genderová diskriminace, genderové stereotypy, kariérní dráhy |
| Title of Thesis: | The gender stereotypes in women's career paths |
| Annotation: | This bachelor thesis deals with the influence of gender stereotypes on women's career paths. It is focused on the chosen types of gender stereotypes and gender discrimination in the situation of women in the workplace. |
| Keywords: | gender, gender discrimination, gender stereotypes, career paths |
| Názvy příloh vázaných v práci: | Okruhy otázek k rozhovorům |

| | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Počet literatury a zdrojů: | 21 |
| Rozsah práce: | 47 s. (72 031 znaků včetně mezer) |

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod | 8 |
| I. Teoretická část | 10 |
| 1. Vymezení základních pojmů..... | 10 |
| 1.1. Gender | 10 |
| 1.2. Genderové role, genderová identita..... | 12 |
| 1.3. Konflikt rolí v kontextu genderu | 13 |
| 2. Genderové stereotypy a genderová diskriminace..... | 14 |
| 2.1. Genderové stereotypy | 14 |
| 2.2. Genderová diskriminace a její formy na českém trhu práce..... | 16 |
| 2.2.1. Genderová segregace trhu práce | 17 |
| 2.2.2. Mzdová diskriminace | 18 |
| 2.2.3. Diskriminace z důvodu mateřství | 18 |
| 3. Genderová struktura trhu práce | 18 |
| 3.1. Projevy genderové segregace na trhu práce..... | 19 |
| 3.2. Dopady genderové segregace | 20 |
| 4. Kombinace práce a rodiny | 21 |
| 4.1. Kontext ideálu mateřství na plný úvazek..... | 21 |
| 4.2. Harmonizace práce a rodiny v České republice a srovnání s vybranými zeměmi EU | 22 |
| II. Genderové stereotypy v kariérních drahách žen – empirická část..... | 24 |
| 5. Metodologie výzkumu | 24 |
| 5.1. Charakteristika komunikačních partnerek..... | 25 |
| 5.2. Technika sběru a analýzy dat | 26 |
| 6. Diskriminace v rámci přijímacího řízení | 26 |
| 6.1. Rodinná situace jako hlavní zájem | 27 |
| 6.2. Výjimky v diskriminačním jednání | 29 |
| 7. Genderové stereotypy v pracovním procesu | 31 |
| 7.1. Genderová segregace a skleněný strop..... | 31 |
| 7.2. Mzdová segregace jako nepřímý důsledek diskriminačního jednání | 34 |

| | |
|--|----|
| 7.3. Diskriminace z důvodu mateřství | 35 |
| 8. Pracovní smlouvy na dobu určitou | 37 |
| 9. Kombinace práce a rodiny | 39 |
| 9.1. Diskriminační praktiky zaměstnavatelů vůči ženám s malými dětmi.... | 39 |
| 9.2. Realita kombinace pracovního a rodinného života..... | 40 |
| Diskuze | 42 |
| Závěr | 42 |
| Seznam použité literatury | 44 |
| Příloha 1..... | 47 |

Úvod

Ve své bakalářské práci se věnuji působení genderových stereotypů na kariérní dráhy žen. Existence genderových stereotypů a souvisejících diskriminačních praktik v pracovním prostředí je problémem, který ovlivňuje různými způsoby nejen konstrukci kariérních drah žen, ale rovněž jejich životní dráhy. Cílem mé práce je poukázat na problematiku genderových stereotypů a vybraných typů diskriminačního jednání ve vztahu k postavení žen v pracovním procesu. Práce představuje vybrané typy genderových stereotypů a souvisejícího diskriminačního jednání, které se vyskytují v českém pracovním prostředí. V rámci výzkumu pak představuje to, jak konkrétně tyto způsoby jednání působí na konstrukci kariérních drah žen v praxi.

Teoretická část mé práce představuje termíny související s touto problematikou a uvádí je do širších souvislostí. Od obecných termínů, které jsou vymezeny v první kapitole, přechází přes druhou kapitolu, jež vymezuje problematiku genderových stereotypů a genderové diskriminace. Třetí kapitola teoretické části je věnována genderové segregaci trhu práce, která s touto problematikou úzce souvisí, čtvrtá kapitola pak představuje oblast kombinace práce a rodiny, která je s tímto tématem rovněž úzce spjata.

Empirická část přináší zajímavé ukázky z rozhovorů provedených s komunikačními partnerkami, které doplňují teoretický rámec práce o poznatky z příběhů reálných žen z praxe. Dělí se na dalších pět samostatných kapitol, které až na jednu navazují na obsah teoretické části mé práce. Osmá kapitola, jež se zaměřuje na problematiku pracovních smluv na dobu určitou a jejich vliv na konstrukci kariérních drah žen, je výjimečná v tom, že představuje nový úhel pohledu na možný dopad této praxe zaměstnavatelů na konstrukci ženských kariérních drah. Závěrečná kapitola mé práce poté navazuje na otázku kombinace práce a rodinného života a

uvádí příklady z praxe, na něž upozornily komunikační partnerky v rámci výzkumných rozhovorů.

Ve své práci jsem ve velké míře vycházela z prací českých i zahraničních odborníků a odbornic na problematiku genderových stereotypů. Pevně věřím, že má práce, a to především díky vyprávění komunikačních partnerek může být pro čtenáře přínosem a může rovněž dopomoci k pochopení problematiky genderových stereotypů a souvisejícího diskriminačního jednání v našem pracovním prostředí.

I. Teoretická část

1. Vymezení základních pojmů

V úvodní kapitole své práce bych ráda přiblížila základní pojmy, které doprovází problematiku genderu a genderových stereotypů. Tato část práce se ovšem nevěnuje pouhému definování předmětných termínů, nýbrž má za cíl uvést do souvislostí teoretické poznatky, které úzce souvisí s vybraným tématem a napomáhají k širšímu pochopení problematiky genderových stereotypů, a konstrukce kariérních drah žen. U vybraných pojmů také pro úplnost uvádím některé informace týkající se okolností či historie vzniku uváděných pojmů, včetně případných specifických okolností determinovaných českým prostředím.

1.1. Gender

Prvním pojmem, jemuž se budu věnovat, je základní termín „gender“. Jelikož se jedná o pojem prostupující podstatou mé práce, věnuji mu větší prostor. Mnoho lidí v dnešní společnosti často zaměňuje pojem „gender“ za pojem „pohlaví“. V případě termínu „pohlaví“ se jedná o pojem biologický. Oproti tomu „gender“ je termín psychologicko-kulturní. (Oakley, 2000).

Alena Křížková a Karel Pavlica pojem „gender“ definovali ve své práci takto: *„Pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým odlišnostem) mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou kulturním a sociálním konstruktem. To znamená, že jejich pojetí a definice se mohou v čase měnit a že se různí jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, daným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“* (Křížková, Pavlica, 2004, s. 143). Tuto definici jsem si vybrala z toho důvodu, že dle mého názoru zahrnuje vysvětlení podstatných náležitostí tohoto pojmu. Vymezení termínu „gender“ jako proměnlivého

sociálního konstruktů považují za velmi důležité, a dále tak budu ve své práci na tento fakt navazovat.

Nyní je pro potřeby mé práce nutné uvést tento pojem také do širšího kontextu. Termín „gender“ a jeho zavedení souviselo s tzv. druhou vlnou feminismu, jež se objevila po druhé světové válce. Zatímco v první vlně šlo o orientaci na zpřístupnění základních společenských práv a příležitostí ženám, ve druhé vlně se centrem zájmu stala hlubší společenská transformace. Ukázalo se totiž, že pouhé formální umožnění spolupodílet se na určitých oblastech společenského života neodstraňuje, ani neřeší nerovnosti mezi muži a ženami. (Křížková, Pavlica, 2004).

Co se týče zavedení pojmu „gender“ na našem území, začalo se s ním v českých humanitních vědách pracovat až po pádu komunismu, tj. od počátku 90. let dvacátého století. Zatímco různé kroky společenské a ekonomické transformace po roce 1989 náš národ přijal jako potřebné a žádoucí, otevření diskuse týkající se genderové rovnosti řada Čechů vnímala jako uměle vykonstruovaný problém. S nadsázkou lze tvrdit, že v očích některých z nich se jedná o jeden z negativních jevů „importovaných ze západu“. (Křížková, Pavlica, 2004).

Spojitosť nastavení vztahu řady Čechů k otázkám genderové rovnosti se situací před rokem 1989 osobně považuji za zajímavý fakt, do značné míry formující situaci na českém trhu práce a postoj řady lidí k této problematice, i když se samozřejmě nejedná o jediný důvod. Jistá nedůvěra a odpor k řešení těchto otázek v řadě tzv. vyspělých evropských i mimoevropských států pramení rovněž z řady přesudků a mýtů, které jsou v různé podobě a formách rozšířené (Křížková, Pavlica, 2004).

1.2. Genderové role, genderová identita

S problematikou konstrukce ženských kariérních drah úzce souvisí otázka genderové identity a naplňování genderových rolí ve společnosti. V této části své práce tyto dva pojmy představím.

K rozvoji genderové identity dochází v rámci komplexního procesu socializace jedince. Gender je jednou z hlavních dělících kategorií společnosti. Proto také jedním z prvních vzorců, které si jedinec v rámci rané asociace osvojí, je uvědomění si existence různých a odlišných skupin pohlaví. V rámci těchto skupin pohlaví jsou mužům i ženám připisovány odlišné role a rovněž také orientace na odlišné pozice a hodnoty ve společnosti. (Křížková, 2007). Ihned po narození je každé dítě klasifikováno nejen podle pohlaví, ale je mu zároveň také připsán určitý gender. (Oakley, 2000). Holčičky jsou již v porodnici například označovány jako „princezny“ či „krasavice“, větší chlapečci jako „správní chlapáci“. Dětem jsou rovněž přidělovány oblečky či přikrývky rozdělené podle barev – např. růžová pro holčičky, modrá pro chlapečky atd. Posléze jim bývá například přidělován určitý charakter hraček (chlapec – auta, děvče – panenka apod.).

S genderovou identitou jedince úzce souvisí vymezování a osvojování genderových rolí. Jak již bylo zmíněno výše, v procesu socializace si jedinec osvojuje nejen genderovou identitu, ale také s ní spjatá očekávání a role, které by měl ve vztahu ke svému genderu zastávat. Toto je součástí socializačního vlivu určité společnosti. Genderové chování se v rámci každé kultury časem mění a vyvíjí se. I přesto je ale ve společnosti udržováno zdání určité neměnnosti genderových rolí. Toto je zajišťováno systémem sociální kontroly uplatňované prostřednictvím různých typů pozitivních i negativních sankcí (pochvala, povzbuzení/výsměch, kritika). Gender je tak prožíván muži i ženami jako určitý, již existující sociální řád, který je rovněž základem individuálních identit. Je v každodenním životě chápán jako jistá

neměnná a „normální“ součást sociální reality. Primárním institucionálním východiskem rozdělení genderových rolí je pak systém dělby práce mezi pohlavími. Převážně se toto rozdělení týká vztahů mezi sférou placené práce a neplacené práce v domácnosti. (Křížková, Pavlica, 2004). Na tuto skutečnost budu ve své práci dále navazovat, stejně jako na provázanost zažitých představ o jisté „předurčenosti“ pohlaví k určitým konkrétním typům práce.

1.3. Konflikt rolí v kontextu genderu

Jak již bylo nastíněno výše, v rámci vymezení genderových rolí vyvstávají vůči jedincům různá společenská očekávání. Ekonomická sféra je dosud i přes významnou přítomnost žen označována a chápána spíše jako svět mužů, zatímco svět domácnosti a rodiny jako ženský svět. I když jsou v současné době světy mužů a žen provázané, jejich role a významy těchto rolí jsou stále odvozovány od jejich dominance. S tímto faktem souvisí i rozdělování oborů v zaměstnání na ženské nebo mužské a rovněž rozdíly v odměňování mužů a žen. (Křížková, Pavlica, 2004).

V případě, že výkon rolí jedince jde proti sobě, resp. v případě, že jsou tyto role definovány tak, že je není možné zvládat dohromady, je tato situace označována jako „konflikt rolí“. Může jít například o klasickou situaci konfliktu pracovních a rodinných rolí v případě ženy. Od žen se v takovém případě očekává nejen intenzivní péče o rodinu a domácnost, ale také kvalitní a vysoký pracovní výkon. (Křížková, Pavlica, 2004). V současné době je účast žen na placené práci již samozřejmostí, nebyla však dosažena procesem dosažení genderové rovnosti. Postavení žen v pracovní sféře zůstává nerovné a v rámci placeného zaměstnání bývají penalizovány prostřednictvím různých mechanismů diskriminace. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011). Tomuto tématu se budu věnovat v další části své práce.

2. Genderové stereotypy a genderová diskriminace

Druhou kapitolu teoretické části své práce jsem se rozhodla věnovat fenoménu genderových stereotypů a genderové diskriminace, jež velmi úzce souvisí s problematikou konstrukce kariérních drah žen. V této části práce uvádím do souvislosti skutečnosti spojené s existencí genderových stereotypů a také uvádím některé velmi časté formy genderové diskriminace, které se objevují na českém trhu práce.

2.1. Genderové stereotypy

Stereotypy obecně slouží k tomu, aby mohl člověk odhadnout, jak se jemu neznámý jedinec bude chovat anebo k tomu, aby člověk mohl rozpoznat, čím se od sebe velké skupiny lidí odlišují. Stejná funkce stereotypů ale nabízí zjednodušený náhled na realitu. Lidé kvůli nim často opomíjejí specifika jedinců a nevidí jejich skutečný potenciál. Genderové stereotypy se vztahují na muže i na ženy. Stejnou měrou ovlivňují obě pohlaví, ať už se jedná o ty, kteří na základě stereotypů jednají a rozhodují, anebo o ty, kterých se stereotypy dotýkají. (Ellemers, 2018).

O genderových stereotypch mluvíme často ve spojitosti s očekávanými obsahy či apriorními soudy, vážícími se k genderovým kategoriím maskulinity a feminity. Tyto stereotypy si osvojujeme během procesu socializace jako osvědčená a pravdivá schémata, jež odráží dlouhodobou zkušenost příslušníků „naší“ kultury. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 47). V rámci genderových stereotypů jsou ženy obecně vnímány jako citlivější, pečující a empatické. Mezi stereotypně vnímané charakteristiky mužů pak patří průbojnost, rozhodnost a racionalita. Toto se projevuje i při rozdělení žen a mužů podle genderu do různých oborů a zaměstnání. Ženy tak například často vykonávají zaměstnání ve veřejných službách (školství, zdravotnictví, sociální péče), zatímco muži jsou často zaměstnáni v technických oborech (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011).

Ačkoli se genderové stereotypy týkají obou pohlaví, pouze v různých konkrétních problematikách, v rámci své práce se budu primárně věnovat stereotypům týkajících se žen. Jak bylo popsáno výše, ženy jsou stereotypně vnímány jako pečující, citlivé a předurčené k povoláním, které tyto vlastnosti vyžadují. Manažerské prostředí v organizacích má tradičně maskulinní charakter. Život ve firmách je dlouhodobě určován principy, které preferují průbojnost a agresivitu před solidaritou, racionalitu před emocemi a intuicí, soutěživost před spoluprací atd. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 30).

Toto vnímání ovšem ženy v mnoha případech znevýhodňuje. Vlastnosti potřebné pro zastávání klíčových pozic v řadě organizací jsou totiž tradičně definovány jako vlastnosti typicky maskulinní. Zobecňování a stereotypizace zde vedou k tomu, že jsou na jejich základě penalizovány také ženy, jež nevykazují stereotypně vnímané femininní vlastnosti (Eagly, Heilman, 2008).

Ellemers ve své práci zmiňuje experimentální studii, která odhalila, že potenciál a kompetence uchazečů o zaměstnání byly na základě identických životopisů a motivačních dopisů vnímány jinak v případech, kdy nesly ženské nebo mužské jméno. Uchazečům byly rovněž na základě stejných údajů v životopisech a dopisech nabízeny odlišné pracovní pozice (Ellemers, 2018).

Eagly a Heilman pak ve své práci zmiňují zajímavou studii C. Goldin a C. Rouse týkající se způsobu, jímž velký symfonický orchestr přijímal nové členy na pozice, které byly zastoupeny téměř výhradně muži. Jejich projekt porovnával, jak se liší úspěšnost mužů a žen v případech, kdy hudebníci hráli za plentou, která skrývala jejich identitu, a v případech, kdy plenta použita nebyla. Skrytí identity zvýšilo úspěch žen přibližně o 50% a dalo jim zhruba 1,6 krát vyšší šanci získat místo v orchestru (Eagly, Heilman, 2008).

Stereotypy však neovlivňují jenom to, jaké chování od mužů či žen očekáváme, ale také to, jak si myslíme, že by se chovat měli. Genderové stereotypy tak v rámci kariérních drah nedeterminují pouze přístup

k pracovním pozicím, ale také to, jak je práce jedinců hodnocena a oceňována či to, jak je s nimi v rámci zaměstnání „zacházeno“. (Ellemers, 2018).

2.2. Genderová diskriminace a její formy na českém trhu práce

Skutečností, která bezesporu ovlivňuje konstrukci kariérních drah žen na našem trhu práce, je existence různých typů genderové diskriminace. Genderová diskriminace je pojem, který popisuje a vysvětluje způsoby zamezení přístupu jedince ke zdrojům, možnostem a příležitostem pouze na základě jeho pohlaví. Bez zjišťování či ověřování individuálních schopností a možností jedinců jsou tak následně mužům či ženám přisouzeny vlastnosti a schopnosti, které jsou v dané společnosti považovány za přirozeně či obecně ženské anebo mužské. V důsledku toho je jim posléze umožněn přístup pouze k odpovídajícím možnostem či statkům. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011).

Společným základem pro diskriminační jednání v problematice genderu je tzv. diskriminační schéma. Jde o souhrn stereotypních charakteristik, jež jsou přisuzovány jednomu pohlaví bez ohledu na individuální rozdíly. V případě diskriminace žen zaměstnavatelé jednají na základě zjednodušených soudů, které si o ženách jako o sociální skupině vytvořili. Obecně lze přitom rozlišit dva druhy diskriminačního jednání. Jedná se o genderovou diskriminaci v přístupu k zaměstnání a o genderovou diskriminaci v rámci zacházení v zaměstnání. (Křížková, Pavlica, 2004).

Přímé pracovní znevýhodňování žen pak začíná nejčastěji již v průběhu procesů výběru a přijímání pracovníků do zaměstnání, kde ženy bývají často diskriminovány na základě zobecněné zkušenosti, že většina z nich dá dříve či později přednost rodině před prací. Postup, při němž je jedinec hodnocen na základě signifikantních znaků skupiny, ke které náleží, je označován termínem „statistická diskriminace“. Na základě tohoto typu diskriminačního jednání jsou tedy znevýhodňovány i ty ženy, které se

rozhodly (ať už z jakéhokoliv důvodu), že rodinu/děti mít nebudou. (Křížková, Pavlica, 2004). Touto problematikou se budu dále detailněji zabývat v empirické části práce.

V oblasti genderové diskriminace při zacházení v zaměstnání se objevuje několik typů diskriminačního jednání. Mezi nejčastější, které se dle Formánkové, Haškové, Křížkové a Maříkové objevují v pracovním prostředí na našem území, patří genderová segregace trhu práce, mzdová diskriminace a diskriminace mateřství. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011). Všem těmto typům diskriminačního jednání se budu podrobněji věnovat v empirické části své práce. Níže proto uvádím shrnutí a vymezení těchto typů diskriminace.

2.2.1. Genderová segregace trhu práce

Genderová segregace na trhu práce způsobuje, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech či pozicích za rozdílných smluvních a pracovních podmínek. Tyto rozdíly mají genderový význam a téměř vždy je jejich výsledkem genderová nerovnost. Při zkoumání genderových nerovností je tak důležité rozlišovat mezi segregací horizontální, která souvisí se zastoupením mužského a ženského pohlaví v různých povoláních a oborech, a segregací vertikální, jež se vztahuje ke koncentraci žen a mužů na různých úrovních organizační hierarchie. (Křížková, Pavlica, 2004).

Segregace zaměstnání dle genderu má velmi často negativní dopady na ženy a rovněž tak na efektivitu fungování pracovního trhu jako celku. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011). Segregace oborů dle pohlaví nebývá důsledkem svobodné volby žen a mužů, nýbrž spíše výsledkem jednak genderově orientované socializace a také diskriminačních praktik (Křížková, Pavlica, 2004). Genderové struktury pracovního trhu a příčinám segregace se budu podrobněji věnovat ve třetí kapitole teoretické části své práce.

2.2.2. Mzdová diskriminace

Mzdová diskriminace je označení používané pro sociálně zakořeněné nerovnosti v odměňování mužů a žen. Tento fenomén významně souvisí s genderovou segregací na trhu práce. Jedním z hlavních faktorů, které určují mzdové rozdíly mezi muži a ženami, je právě genderová segregace pracovního trhu, protože jednotlivá zaměstnání a jednotlivé pozice mají rozdílné mzdové úrovně. Obecně platí, že zaměstnání, ve kterých dominují muži, jsou lépe finančně ohodnocena než ty, ve kterých převládají ženy. Mzdová diskriminace bývá velmi často zakotvena strukturálně a je propojena s genderovou segregací, tudíž často nabývá formy nepřímé diskriminace. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011).

2.2.3. Diskriminace z důvodu mateřství

Diskriminace z důvodu mateřství je typ diskriminačního jednání, jenž souvisí se všemi typy diskriminace žen na tuzemském trhu práce. Formánková, Hašková, Křížková a Maříková ve své práci uvádějí, že diskriminace žen na českém trhu práce se neděje pouze v souvislosti s mateřskou rolí, ale že je tento problém složitější a váže se obecněji na ženství jako takové. V naší společnosti převládá názor, že být ženou se rovná být matkou. A to i v těch případech, kdy reálné mateřství není nikterak zjišťováno (nebo se jedná o případy, kdy žena matkou není, ale potenciálně by mohla být atd.). Na těchto principech proto mohou být diskriminovány jak ženy, které jsou bezdětné, tak matky s dětmi. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011). Zajímavým formám diskriminace mateřství se budu dále věnovat v rámci empirické části mé práce.

3. Genderová struktura trhu práce

V této kapitole se budu podrobněji věnovat fenoménu genderové segregace na trhu práce. Existence genderové segregace výrazným

způsobem ovlivňuje konstrukce kariérních drah žen. Níže uvádím základní informace o příčinách genderové segregace trhu práce a také o jejích dopadech, které výrazným způsobem ovlivňují nejen fungování trhu práce jako takového, ale i každodenní život všech jedinců v pracovním procesu.

3.1. Projevy genderové segregace na trhu práce

Nejstarší vysvětlení genderové segregace na trhu práce patrně souvisí s biologickými rozdíly mezi muži a ženami, které se vztahují k využívání fyzické síly v dobách masové výroby (Křížková, 2009, s. 31). Kořeny vnímání rozdělení mužů a žen do různých pracovních pozic a oborů pak sahají až do doby rané výchovy v rodině. Tlak na výběr genderově vhodné profese poté provází oficiální výuku a vzdělávání v různých podobách na všech jeho stupních. (Křížková, Pavlica, 2004). Představy o tom, jestli žena může nebo nemůže vykonávat určitá povolání, jsou jednoznačně jedním z nejvýraznějších strukturujících elementů českého trhu práce (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011).

Výrazným projevem genderové segregace trhu práce je feminizace určitých odvětví a konkrétních pozic. Jako feminizované označujeme ty obory, ve kterých tvoří ženy více než 70% pracovní síly. Postupně jsou těmto oborům připisovány všechny různé stereotypní feminní charakteristiky jako jsou citlivost, schopnost péče o druhé lidi, empatie, trpělivost, obětavost apod. Ruku v ruce s feminizací potom přicházejí další jevy, jež jsou charakteristické pro postavení žen na trhu práce, např. nižší mzdy a nižší prestiž povolání. (Křížková, Pavlica, 2004).

Jak již bylo zmíněno výše, segregaci dle genderu dělíme na horizontální, čítající rozdělení mužů a žen do různých odvětví a profesí, a na segregaci vertikální, která s sebou nese koncentraci mužů v převážně řídicích pozicích, a žen potažmo spíše v pozicích servisních. V rámci vertikální segregace často

vznikají situace, kdy mají ženy do nejvyšších pozic v rámci pracovní hierarchie komplikovaný či omezený přístup.

Bariéru, která odděluje jednotlivé úrovně hierarchie, nazýváme „skleněným stropem“. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011). Skleněný strop je metaforickým pojmem označujícím neviditelnou bariéru, jež vzniká v organizacích, které jsou ovládané muži. Jedná se o komplex neviditelných struktur, které ženám komplikují postup na vyšší pracovní pozice. (Křížková, Pavlica, 2004).

3.2. Dopady genderové segregace

Genderová segregace trhu práce má celou řadu dalších dopadů. Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, souvisí výrazným způsobem s existencí mzdové diskriminace. Je to jedna z hlavních determinant rozdílů mezi výší mezd mužů a žen. Dalším negativním efektem segregace je její vliv na fungování a výkonnost trhu práce, jelikož zde není efektivně využíván individuální potenciál jednotlivých pracovníků a pracovníků, nýbrž je využívání jejich schopností velice často ovlivněno genderovými stereotypy. S tímto souvisí třetí efekt – segregace trhu práce brzdí jeho možnosti reagovat na změny, protože snižuje pružnost nabídky a poptávky pracovní síly její genderovou omezeností. Čtvrtým dopadem je fakt, že segregace zpětně ovlivňuje výchovu a výuku budoucích generací. Rozhodování rodičů, škol a dětí o oboru studia do značné míry závisí na pozorovaných možnostech uplatnění. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011).

Segregace v neposlední řadě ovlivňuje také sebepojetí a sebehodnocení jedinců. Má negativní vliv nejen na to, jak muži vidí v rámci pracovního procesu ženy, ale také na to, jak ženy vnímají samy sebe. Segregace na pracovním trhu posiluje genderové stereotypy, které nejen že působí na to, jak nás vidí naše okolí, ale rovněž ovlivňují to, jak my sami vnímáme své šance a postavení. (Křížková, 2009, s. 14).

4. Kombinace práce a rodiny

Závěrečnou kapitolu teoretické části své práce jsem se rozhodla věnovat oblasti, která ovlivňuje konstrukci kariérních drah žen dle mého názoru velmi výrazným způsobem, a to jsou aktuální možnosti kombinace práce a rodiny. V rámci této kapitoly uvedu výsledky výzkumů mapujících praxi kombinace pracovního a rodinného života v České republice a jiných vybraných evropských státech. Rovněž uvedu některé teoretické závěry týkající se této problematiky.

4.1. Kontext ideálu mateřství na plný úvazek

Problematiku kombinace pracovních a rodinných povinností lze označit za jednu z hlavních sociálních překážek v uplatnění žen v zaměstnání. Zejména na prestižních a vedoucích pozicích, ale i na trhu práce obecně, je práce definována tak, jako by rodinné vztahy vůbec neexistovaly. Podle současného nastavení genderových stereotypů je pracovní a rodinný život v případě žen v konfliktu, a ženy jsou tak stále stavěny před nutnost volby „buď/anebo“. (Křížková, Pavlica, 2004).

Ačkoli se podmínky na trhu práce neustále proměňují směrem ke zlepšování podmínek kombinace pracovního a rodinného života, pro většinu žen je tato oblast problematická. V České republice pořád panuje idea mateřství „na plný úvazek“ – tedy praxe, při níž ženy kvůli mateřství odejdou na několik let z pracovního trhu, jako jediný správný a ideální model. Tato skutečnost do značné míry ovlivňuje optiku, jakou je nahlíženo na možnosti kombinace práce a péče o děti předškolního věku. Idea mateřství „na plný úvazek“ formuje nejenom volbu specifických zaměstnání, která jsou přátelská k ženám s dětmi, ale má také za následek rezignaci žen na pracovní kariéru, ať už dočasnou, nebo trvalou (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011). Dle mého názoru tato praxe zapříčiňuje problematickou situaci, do níž se dostávají ženy v produktivním věku, od

kterých se očekává, že se dříve či později stanou matkami. V souladu s ideálem mateřství „na plný úvazek“ je jejich potenciální mateřství vnímáno zaměstnavateli jako nebezpečí. To má za následek řadu diskriminačních jednání, jímž ženy musí v zaměstnání či v přijímacích řízeních do zaměstnání čelit. Na tuto problematiku budu opět blíže navazovat v empirické části své práce.

4.2. Harmonizace práce a rodiny v České republice a srovnání s vybranými zeměmi EU

Sociální politika České republiky podporuje domácí mateřskou péči o děti do tří let věku. Odpovídá tomu i tříletá rodičovská dovolená a zároveň do značné míry omezená kapacita institucionální péče o děti do tří let věku. (Nešporová 2015). Ačkoli se pojetí této problematiky v České republice posouvá kupředu, a například možnost využití rodičovské dovolené se tak vztahuje i na muže již od roku 2001, stále jsou to v drtivé většině ženy, které odcházejí na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou a opouští trh práce i na několik let.

V České republice v současné době není standardem poskytovat matkám dětí podporu v podobě zkrácených pracovních úvazků. Jak ukazují data výzkumů prováděných Evropskou komisí, míra zaměstnanosti na částečný úvazek v České republice v roce 2018 dosahovala 6,2 %, což je daleko za evropským průměrem (18,5 %). Pro zajímavost doplním, že například v Nizozemí dosahoval v témže roce podíl zaměstnaných občanů na zkrácený úvazek 46,8 %. (Eurostat 2018). Dle dat prezentovaných OECD v roce 2016, patří Česká republika k zemím, ve kterých dosahuje míra zaměstnanosti žen matek na plný úvazek jedné z nejvyšších hodnot. A to přes 90 % všech zaměstnaných matek. (OECD 2016). Hašková ve své práci cituje výsledky starších výzkumů Evropské komise, z nichž vyplývá, že se Česká republika v evropském srovnání řadí k zemím s největším dlouhodobým negativním

vlivem mateřství na míru zaměstnanosti žen (Hašková, 2011). Tento fakt jistě ovlivňuje výše uvedené skutečnosti spojené s tuzemským nastavením podmínek kombinace pracovního a rodinného života, kdy se většina žen, které opouští trh práce na několik let, vrací ihned po skončení rodičovské dovolené zpět do zaměstnání rovnou na plný úvazek.

Tato kapitola sloužila k nastínění části okolností tématu kombinace rodinného a pracovního života. Ještě hlouběji se této problematice budu věnovat v empirické části práce.

II. Genderové stereotypy v kariérních drahách žen – empirická část

Obsahem výzkumné části mé práce je analýza konstrukce kariérních drah žen v souvislosti se zažitými genderovými stereotypy. A to zejména těmi, které se týkají mateřství a koordinace pracovních a rodinných povinností. Cílem výzkumu je zmapovat, jakou roli hrají genderové předsudky a jejich projevy v podobě případného diskriminačního jednání zaměstnavatelů v konstrukci kariérních drah žen.

5. Metodologie výzkumu

Pro dosažení cíle své práce jsem si zvolila kvalitativní výzkum, konkrétně metodu polostrukturovaných rozhovorů. Rozhovory probíhaly osobně vyjma dvou případů, kdy se informantky nacházely v zahraničí. V těchto případech bylo využito možnosti videohovoru. Jako komunikační partnerky jsem si vybrala ženy, které jsou zaměstnané, a jako rozhodující faktor jsem zvolila věk mezi 30 a 40 lety. Toto věkové rozpětí jsem stanovila z toho důvodu, že ženy v tomto věku se nacházejí v situaci, kdy od nich společnost často očekává, že by se měly stát v dohledné době matkami, pokud jimi ještě nejsou. Přitom mým původním záměrem bylo zmapovat situaci žen tohoto věku, jež jsou bezdětné. Po vstupu do terénu jsem ale zjistila, že neodkází naplnit tento cíl práce pouze s daným vzorkem komunikačních partnerek. Rozšířila jsem tedy svůj výběr i o ženy tohoto věku, které pracují, mají děti a během své kariérní dráhy se setkaly s nějakou formou genderové diskriminace či s projevy genderových stereotypů, jež nějakým způsobem ovlivnily jejich pracovní život. Rozhovor byl členěn vždy do pěti tematických okruhů (viz příloha č. 1), které se týkaly pracovního života informantek, jejich pracovního prostředí a zkušeností s genderovými stereotypy a diskriminací.

5.1. Charakteristika komunikačních partnerek

V této části práce uvedu stručnou charakteristiku každé z komunikačních partnerek, které pro účely práce poskytly rozhovor. Uvádím informace o věku, dosaženém vzdělání, rodinném stavu a aktuálním povolání. Rozhovory jsou anonymizované, u každé z žen proto při identifikaci uvádím pseudonym.

Eva, 34 let, strojní inženýrka

Eva má vysokoškolské vzdělání, pracuje jako strojní inženýrka ve výrobní společnosti. Je svobodná a bezdětná.

Iva, 37 let, manažerka nákupu

Iva má dokončené vysokoškolské vzdělání a pracuje jako manažerka nákupu ve výrobní společnosti. Je vdaná, má jedno dítě (5 let) a v současnosti očekává druhého potomka.

Kateřina, 37 let, country recruitment manager

Kateřina má středoškolské vzdělání a v současné době dálkově studuje. Pracuje jako oblastní manažerka náborářů v personální agentuře, je vdaná a má dvě děti (4 roky a 8 měsíců). Při rodičovské dovolené pracuje na částečný úvazek.

Linda, 30 let, asistentka

Linda má středoškolské vzdělání a pracuje jako asistentka na vysoké škole. Je svobodná a bezdětná.

Markéta, 32 let, manažerka logistiky

Markéta má středoškolské vzdělání a pracuje jako manažerka logistiky v přepravní společnosti. Je svobodná a bezdětná.

Marta, 31 let, pracovnice v pojišťovnictví

Marta má vysokoškolské vzdělání a pracuje na řadové pozici v rámci obchodního oddělení pojišťovny. Je bezdětná a svobodná.

Pavla, 31 let, nákupčí

Pavla má dokončené vyšší odborné vzdělání a pracuje jako nákupčí ve výrobním podniku. Je svobodná, žije s partnerem a má jedno dítě (5 let).

Petra, 31 let, diplomatka

Petra má vysokoškolské vzdělání a pracuje v diplomatických službách jako konzulka, v současné době na zahraničním působišti. Je svobodná a bezdětná.

5.2. Technika sběru a analýzy dat

Rozhovory byly nahrávány a všechny informantky s nahráváním souhlasily. Následně byly rozhovory kompletně přepsány a analyzovány. Při přepisu došlo k anonymizaci komunikačních partnerek, jejich jména byla v záznamu nahrazena pseudonymy.

Analýza dat probíhala metodou otevřeného kódování, konkrétně metodou papír-tužka, kdy byly rozhovory rozděleny na jednotky v podobě odpovědí informantek na dané okruhy otázek či části těchto odpovědí. Jejich odpovědi byly následně vyhodnocovány, nejzajímavější úryvky z rozhovorů byly vybrány pro citaci v rámci práce.

6. Diskriminace v rámci přijímacího řízení

Diskriminace v rámci přijímacího řízení je bezesporu zajímavá oblast mého výzkumu a obecně i sociální reality. Ať už se jedná o diskriminaci z jakýchkoli důvodů (mateřství, věk, zdravotní stav, rasa, náboženské vyznání atd.), vždy se jedná o nepřipustné jednání ze strany zaměstnavatelů, které je zapovězeno i zákonem. V českém zákoníku práce je uvedeno, že „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o a) těhotenství, b) rodinných a majetkových poměrech, c) sexuální orientaci, d) původu, e) členství v odborové

organizaci, f) členství v politických stranách nebo hnutích, g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, h) trestněprávní bezúhonnosti“ (Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 316). Jak jsem zjistila během svého výzkumu, diskriminační jednání ze strany zaměstnavatelů, byť je zákonem zapovězeno, je bohužel součástí sociální reality většiny žen. Z osmi oslovených informantek čelilo či bylo svědkem diskriminačního jednání během pracovního pohovoru pět z nich. Níže uvádím některé zajímavé příklady.

6.1. Rodinná situace jako hlavní zájem

Jako první uvádím příběh Ivy, která pracuje na manažerské pozici ve výrobní společnosti. Její zkušenost vyznívá, jako typický příklad pokládání neoprávněných dotazů na rodinnou situaci:

„Co se týče pohovoru, ten trval asi dvě hodiny a hned první věc, kterou zjišťovali poté, co jsem se nějak představila, tak se mě zeptali, jak staré mám dítě a jestli plánuju další, to byl jako jejich stěžejní zájem. Jestli mám manžela, a jestli mám prostě takovej uspokojivej rodinněj život. A jestli mám někoho, aby mi hlídal děti a vyloženě takový osobní otázky, který by je neměly vůbec zajímat. Já jsem je měla zajímat profesně, ale oni se zajímali vyloženě o tu osobní stránku. Tímhle jsme strávili hrozně moc času, velkou část toho pohovoru. Oni to pořád vydávali za to, že jsou tam hrozně otevření a hrozně přátelští a naklonění rodině, ale nakonec se ukazuje, během času co tam pracuju, že oni jsou naklonění hlavně tomu, aby tam člověk byl pořád a nějaký nemocný děti a něco takovýho, to je vůbec nezajímá, vždycky je to problém.“ Dle vyprávění Ivy tedy zaměstnavatel v tomto případě nejen, že kladl dotazy týkající se její rodinné situace, ale rozšířil svou oblast zájmu i na budoucí rodinné plány. Iva místo získala, jak je z úryvku patrné, nebyla tedy kvůli tomu, že je matkou z přijímacího řízení vyřazena či znevýhodněna. Tuto situaci ale sama označuje za velmi nepříjemnou a na další její zkušenosti s diskriminací z důvodu mateřství budu navazovat v další kapitole.

Obdobně jako případ Ivy vyznívá i vyprávění Pavly, která uvádí, že rovněž čelila dotazům na svou rodinnou situaci během pracovního pohovoru:

„Můžu říct, že pohovor na mou současnou pozici byl jeden ze tří pohovorů, kterými jsem v životě prošla, takže nemám tak úplně s čím srovnávat. Je to malá firma, má zhruba 30 zaměstnanců. Měla jsem pohovor přímo s majitelem a výkonným ředitelem. Podle toho si myslím, že ten pohovor i vypadal, ani jeden z nich nebyl specialista HR a nebyl tam nikdo, kdo by byl úplně školenej v tomhle oboru. Ten pohovor trval asi hodinu a padly během něho i otázky typu: Jak to máš s dítětem? Máš hlídání? Což na jednu stranu chápu z jejich pozice, ale na druhou stranu úplně nevím, jak se k tomu staví třeba zákon, k takovýmhle otázkám. Jedna z otázek, který jsem dostala, třeba byla: Co dělá přítel? Jaký má povolání? Co dělá? A když jsem řekla, že je OSVČ, tak se na sebe ti dva jenom tak podívali a bylo jim jasnej, že aby hlídal, že to nebude úplně ta cesta. Ale ujistila jsem je, že se teda budeme střídát v hlídání dětí, když budou nemocný...“.

Pavla je přesvědčená, že byla v rámci nátlaku při pracovním pohovoru nucena přislíbit zaměstnavateli účast partnera na péči o nemocné dítě. Obdobné diskriminační praktiky ze strany zaměstnavatelů jsou bohužel stále aktuální. Jak ve své práci uvádí i Formánková, Hašková, Křížková a Maříková: *„I když otázky na rodinný stav a situaci jsou již delší dobu v českém pracovním právu výslovně zakázány, sociologické výzkumy ukazují, že jsou neustále běžnou praxí přijímacího procesu.“* (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011, s. 99).

Zajímavě v tomto kontextu vyznívá i poslední zde uvedená citace, a tou je vyprávění Markéty. Markéta pracuje jako manažerka logistiky. I když vede v rámci své práce tým čtyř pracovníků, uvádí, že není v její kompetenci zasahovat do přijímacího řízení. Je to zapříčiněné nastavením společnosti, ve které pracuje:

„No byl jeden případ, kdy nabírali kolegyni ke mně do týmu a bylo o ní řečeno, že je „vyřešená“, což znamenalo, že už má odrostlé děti a je to takový ten typ, který už neodejde na mateřskou, a bude dělat takového toho řadového zaměstnance, že se s tím jako spokojí a nebude mít ambice někam aspirovat.“

V tomto případě šlo dle vyprávění Markéty nejen o posuzování rodinné situace uchazečky, ale také zde došlo k vyvození závěrů z této skutečnosti, jež byly podstatné pro rozhodnutí v rámci přijímacího řízení. Markéta je přesvědčená, že uchazečka byla do jejího týmu vybrána jen díky těmto skutečnostem, a to navzdory jejím nevyhovujícím předchozím pracovním zkušenostem, nízké kvalifikaci a celkovým schopnostem. Bohužel následně nenaplnila očekávání spojená s danou pracovní pozicí a během zkušební doby odešla. Komunikační partnerka tedy uvedla, že zaměstnavatel dal přednost skutečnostem spojeným s rodinnou situací uchazečky před parametry skutečně důležitými pro výkon konkrétního povolání.

6.2. Výjimky v diskriminačním jednání

V kontrastu s výše uvedenými příběhy stojí výpovědi komunikačních partnerek, jež pracují ve státním sektoru. Rozdíl mezi soukromým a veřejným sektorem se projevuje ve všech probíraných okruzích a typech diskriminace. Na tento fakt budu dále ve své práci navazovat.

Petra, která pracuje v diplomatických službách, na toto téma řekla: *„Já jsem vlastně většinu svých pohovorů dělala v zahraničí, kde to teda není standardní a opravdu by se na to nikdo nedovolil zeptat, ale myslím si, že ani v naší státní správě by si to asi přímo nikdo nedovolil, zeptat se na rodinnou situaci. Z nějakých etických důvodů. Nevím přesně, kde je tohle regulované, ale ve státní správě si to nikdo nedovolí, takže jsem se s tím nikdy nesetkala, že by se na to někdo zeptal. Asi by mě to hodně překvapilo, a myslím, že bych na to asi nereagovala úplně dobře.“*

Rovněž další z informantek – Linda, která pracuje na veřejné vysoké škole, uvedla, že nezaznamenala během pracovního pohovoru žádný náznak diskriminačního jednání.

Obdobně z tohoto srovnání v rámci mého výzkumu vychází i korporátní společnosti. Dokazuje to vyprávění Evy, která pracuje jako strojní inženýrka. V jejím případě by se tak pravděpodobně mohlo jednat i o výhodu danou její vysokou specializací. K tomuto tématu uvedla: *„Teď je mi 34, nemám dítě a nikdo se nad tím v těch korporátech nepozastavuje. Fakt se k tomu nikdo nevyjadřoval ... tím, že jsem se ozvala, tak asi mám o tu práci zájem, tak to ani neřešili.“*

Formánková, Hašková, Křížková a Maříková ve své práci uvádí, že v rámci diskriminace z důvodu mateřství mají zvláštní pozici ženy se základním a středním vzděláním, pro které je obtížně zajistit si pozici „nepostradatelnosti pro firmu“. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková 2011). Ačkoli případ Evy tomuto tvrzení odpovídá a jedním z důvodů, proč nemá s touto formou diskriminace zkušenost, může být její vysoká specializace a důležitost její pozice pro firmu, případy ostatních komunikačních partnerek v rámci výzkumu dokazují, že k těmto formám diskriminace může docházet bez ohledu na výši dosaženého vzdělání. Dle příkladů ze života komunikačních partnerek hraje důležitou roli firemní kultura společnosti a to, zda se jedná o organizaci působící v soukromé či veřejné sféře.

V této části práce jsem uvedla některé zajímavé příklady výpovědí komunikačních partnerek na téma diskriminace v rámci přijímacího procesu do zaměstnání. Jak jsem již zmínila, pět z osmi informantek vypovědělo, že takovému jednání během své kariérní dráhy čelily. Tento výsledek byl pro mě osobně překvapující a ukazuje na smutnou skutečnost, že navzdory právní úpravě této problematiky je diskriminace v rámci přijímacího procesu stále každodenní realitou.

7. Genderové stereotypy v pracovním procesu

Další kapitola mé práce pojednává o genderových stereotypech vůči ženám v pracovním prostředí, k nimž dochází, na rozdíl od předchozí kapitoly, již ne při vstupu do zaměstnání, ale v průběhu pracovního procesu. Tuto část jsem rozdělila na pododdíly, které se týkají těch druhů genderových stereotypů a souvisejících fenoménů, jež se ve výpovědích komunikačních partnerek objevovaly nejčastěji. Šest z osmi komunikačních partnerek uvedlo, že během své pracovní dráhy zaznamenaly, ať už přímo nebo nepřímo, určitý typ diskriminačního jednání. Vybrané zkušenosti z jejich praxe uvedu v následující části.

7.1. Genderová segregace a skleněný strop

Prvním problémem, kterému se budu v rámci této kapitoly věnovat, je genderová segregace v rámci pracovního prostředí a s tím související fenomén skleněného stropu. Jak již bylo zmíněno v teoretické části mé práce, český trh práce je výrazně maskulinní. Nejen trh práce na našem území, ale manažerské prostředí v organizacích, jak již bylo rovněž zmíněno, je často otevřeně nakloněn vlastnostem, které jsou stereotypně vnímány jako mužské. Jsou to například rozhodnost, dravost, soutěživost, cílevědomost atd. Toto stereotypní vnímání reality vede v mnoha případech k tendencím vnímat ženy jako „nevhodné“ pro výkon určitého povolání či druhu práce. Příklady Ivy a Pavly ukazují situaci, kdy se žena ocitne v oblasti podnikání, která je tradičně vnímána jako mužská. Konkrétně se jedná o výrobní společnost. Pavla popsala situaci na svém pracovišti následovně:

„U nás je „mačo“ firma, čistě mužskej business, což vychází z podstaty té firmy. Trošku to chápu, nejsou úplně zvyklí na to, že ženy jsou v té firmě na pracovní pozici rovny mužům. Vždycky to pro ně byl mužskej business a ženy, který v té firmě pracovaly, byly maximálně fakturantky, nebo nějaký pomocný profese. A nebo spíš profese, který nevyžadujou nějakou edukaci nebo zkušenosti, prostě profese, který se

dají lehce zastoupit. Vlastně jediná žena ve vyšší pozici je tam vedoucí skladu ... a myslím si, že jako přístup toho vedení a takový ty řeči, takový ty klasický chlapský vtipy co tam hážou ... že to prostředí není úplně připravený na ženy.“ Ve výpovědi Pavly, která uvádí, že jsou ženy v rámci její firmy zaměstnávány tradičně na spíše servisních pozicích můžeme vidět příklady genderové segregace.

Iva, která pracuje na manažerské pozici v oblasti nákupu (jako jediná žena - manažerka v její společnosti), ve svých odpovědích konkrétně popsala problémy, kterým čelí během obchodních jednání:

„V tuhle chvíli já pracuju ve firmě, kde velká část osazenstva jsou muži. Kdekoliv, kdykoliv, s kýmkoliv něco řeším, tak je to takovej „manly business“. Zajímavá věc na tom je, jak třeba při těch jednáních, protože jednám s dodavateli, dojednávám věci, cestuju...tak je hrozně zajímavý, jak k tobě přistupuje ten mužskej svět, když tam jedeš v roli té ženy, která má ale zároveň vyjednávací pozici. A myslím si, že na tom tratím ... Ona je to hrozně ošemetná věc, protože elektrikáři, i třeba v Německu, ve Španělsku, všude... oni ty obchody uzavírají třeba v hospodě, v nočních klubech...prostě vyloženě jako takhle ... jako prostě mezi chlapama, a vlastně mají takový to chlapský přátelství. A když tam jedeš jako ženská, tak oni neumí - protože se jim to často nestává – neumí v tomhle chodit. Takže se držíme striktně té pracovní roviny konverzace a málokdy to přesáhne úroveň, která v tom businessu strašně pomáhá, tu osobní. A třeba vím, že ten můj šéf, kterej si předtím ten nákup dělal sám, tak že s těma dodavatelema ten vztah má. A já jsem teď v pozici, kdy samozřejmě, když potřebuju něco protlačit, tak musím jít za ním, a musí to dojednat on. A vnímám to tak, že je to proto, že jsem ženská.“

Jak Iva uvedla, to, že je žena, vnímá ve své profesi jako jistou překážku či znevýhodnění. Iva na téma aplikace genderových stereotypů ve svém pracovním prostředí dále uvádí:

„Já musím neustále něco dokazovat. Mám daleko větší znalosti Excelu, jazyka, zkušenosti s vedením atd., než kdokoli, kdo v té firmě je, a stejně si myslím, že jsou mnohem lépe ohodnocení a jejich názoru a slovu se věří daleko víc než mýmu. Jenom

z toho hlediska, že oni jsou ti chlapi, ti tahouni. Tam běžně probíhá diskuze o tom, že muži, kteří mají doma ženy, kterým pomáhají, s dětma, cokoliv, jsou jako zesměšňováni. Že přece chlap má být ten co si doma bouchne do stolu a takovej ten chlapák. Takže v tomhle prostředí se vůbec uplatnit jako ženská a ještě ženská, která něco umí a má nějakou ambici... to nedokážou vůbec pochopit. Nějak to akceptovat a dát mi možnost něco vytvářet. Zajímavá věc je, že já jsem teď díky těmhle těm vztahům a tomu, jak se tam cítím, zvažovala, že si najdu jiný zaměstnání. Že odtamtud odejdu, protože jsem se tam necítila dobře, i přesto, že mě ta práce baví. A nakonec jsem otěhotněla a přestala to řešit. To těhotenství je pro mě únik a mám čas na to, to řešit.“ Iva je tedy přesvědčená o tom, že tlak genderově stereotypního prostředí ovlivnil její pracovní dráhu.

Odkaz na mužské přátelství v první části vyprávění a důležitost neformálních vztahů v businessu odkazuje na fenomén networkingu. Při snaze najít jednotnou definici networkingu jsem nebyla úspěšná. Dle Schánové přesná definice networkingu neexistuje a každý člověk si tento pojem vykládá po svém (Schánová, 2015). V praxi se jedná o vytváření sítí vztahů mezi jedinci za určitým účelem – například získávání obchodních partnerů, získávání kontaktů v rámci organizace za účelem kariérního růstu atd. V případě vyprávění Ivy se jedná o vytváření sítě obchodních kontaktů na neformální úrovni mezi muži, v následujícím případě Marty o vytváření sítí kontaktů mezi mužskými členy organizací na neformální úrovni, které vedou ke kariérnímu růstu či upevnování pozice v rámci firemní hierarchie. Marta popsala situaci ve své organizaci následovně:

„Ono ve finále v tom pojišťovnictví, když se podívám třeba na naši organizační strukturu, tak vždycky nahoře, na vyšších pozicích, je většina chlapů. A když je tam ten chlap, tak se zalíbí ředitelům, protože třeba hraje fotbal a my jsme taková sportovní společnost, tak se třeba zúčastňuje turnajů, dobře hraje ten fotbal a je takovej šikovnej, tak si ho posunou někam výš. A určitě je potom ta komunikace pro ně jakoby jednodušší.“

Marta se domnívá, že získávání kontaktů v rámci volnočasových aktivit napomáhá mužům v kariérním růstu v rámci její společnosti. Mohli bychom zde využít metafory skleněného výtahu, který popisuje situaci, kdy jsou členové konkrétního pohlaví zvýhodňováni oproti druhému a na základě příslušnosti k určitému pohlaví je jim umožňován snadnější kariérní růst.

Situaci, kdy mají muži zvýhodněnou pozici v rámci organizační hierarchie, popisuje ve svém vyprávění i Kateřina, která působí jako manažerka v personální agentuře: *„Určitě je tam odlišný přístup, protože většina mužů je na vedoucích pozicích a ve vedení společnosti je 95% mužů. Před pár lety to bylo 50/50 a teď je to obrovská převaha, a když jsou na pobočkách, tak bych řekla, že muži v tom vedení z centrály nadřezují mužům, kteří jsou na pobočkách v pozicích branch manažerů, rekrutů atd. Těm dávají větší volnost a mají – nikdy bych nečekala, že to řeknu, ale prostě mají větší pravděpodobnost toho, že se budou posouvat ... já vlastně pracuju spíš s těma chlapama a řekla bych, že je to i z toho důvodu, že ty ženy, který na těch pobočkách jsou na těch vyšších pozicích, jsou všechny v tom věku 30-35 a buď jsou bezdětný a nebo mají to dítě a opravdu na to narážíme, že oni operují tím, že nejsou natolik flexibilní i v rámci dlouhodobého využití. Takže opravdu bych řekla, že teď v té naší společnosti je to jako kasta – žena/muž.“*

Kateřina popisuje situaci, která se dá označit za typickou pro metaforu skleněného stropu jak byla popsána v teoretické části práce. Ženy konkrétního věku zde dle vyprávění komunikační partnerky naráží na určitou bariéru, která jim komplikuje vstup na vyšší pozice v rámci organizace.

7.2. Mzdová segregace jako nepřímý důsledek diskriminačního jednání

S výše uvedeným problémem genderové segregace v rámci pracovního procesu úzce souvisí i fenomén mzdové segregace. Stejně jako v rámci trhu práce jako takového (jak již bylo vysvětleno v teoretické části práce), i na

úrovni organizace spolu tyto dvě problematiky úzce souvisí. Mzdová segregace funguje jako nepřímý důsledek diskriminačního jednání v zaměstnání. Následující vyprávění komunikačních partnerek toto tvrzení potvrzují. Typicky pro tuto problematiku vyznívá například vyprávění Lindy, která popisuje svou minulou pracovní zkušenost:

„No, vypadalo to tak, že jsem v té minulé práci věděla, že muži dostávají vyšší plat, protože se mělo za to, že ti chlapi makají více...protože většina žen, které tam pracovaly, tak dělaly buď back office, anebo se nepovažovaly za dostatečně kvalifikovanou pracovní sílu a takovou, která dělá ty hlavní businessy. Protože většinou v těch ekonomických firmách, ve kterých jsem pracovala, tak ten, kdo byl obchodák, případně technolog, ten kdo něco vyráběl, tak byl ten, kdo přinášel hodnotu do firmy. Zatímco já jako back office jsem přinášela nulovou hodnotu. Takže se mi to stávalo často... žena má prostě dělat kafe.“

Zkušenost, kterou uvádí Linda, je typickým příkladem nepřímé provázanosti mezi genderovou a mzdovou segregací. V situaci, kdy ženy pracují na spíše servisních pozicích, nutně nedosahují stejného ohodnocení jako muži. V obdobném duchu vypověděly i další čtyři informantky. Ve dvou případech komunikační partnerky uvedly, že jsou přesvědčené o tom, že muži na obdobné pozici pobírají vyšší mzdu, nemají však pro své tvrzení důkazy, jedná se pouze o jejich vlastní pocit.

7.3. Diskriminace z důvodu mateřství

Jedním z klíčových typů diskriminačního jednání, který se prolíná mou prací, je diskriminace z důvodu mateřství. Některé její formy byly již nastíněny v rámci kapitoly ohledně diskriminačního chování v rámci přijímacího procesu do zaměstnání. V této části své práce se budu věnovat diskriminaci z důvodu mateřství, která probíhá v rámci pracovního vztahu. Tu, opět ať už přímo jako účastnice či nepřímo jako svědkyně, zažilo šest z osmi komunikačních partnerek.

Následující příběhy ukazují na důležitý fakt, který byl uváděn již v teoretické části mé práce, a sice že diskriminací z důvodu mateřství jsou ohroženy všechny ženy. Ať už ty, které matkami již jsou anebo ty, které by se jimi v očích společnosti potenciálně měly stát. Toto jednoznačně reprezentuje příběh Markéty, která uvádí, že jí zaměstnavatel položil dotaz na rodinné plány:

„Jestli to můžu říct konkrétně...zaměstnavatel si vykonstruoval v hlavě určitý scénář, a byl o něm přesvědčený, na základě čehož proběhl ten dotaz a i přes to, že jsem na to reagovala záporně, tak o tom byl dál přesvědčen. Prostě mi nevěřil, že ty rodinné plány nemám ... postoj vůči mně se změnil, ve velké míře mě bral jako bych už byla v podstatě na odchodu. Já to vlastně pociťuju do teď. Často mluví o tom, že by mě měl někdo nahradit, že má přijít někdo další, že si mám vychovat nástupce, a tak to pořád nenápadně, ale konkrétně opakuje.“

Markéta se tak dle svého vyprávění dostává do složité situace, kdy je na ni vyvíjen nátlak a cítí, že je její pracovní pozice ohrožena. A to z důvodu pouhé domněnky na straně zaměstnavatele. Jak sama uvedla, tato situace zatím nemá vliv na její kariérní dráhu ve smyslu úvah o změně zaměstnání. Ale to pouze z toho důvodu, že rodinné plány zatím opravdu nemá, a proto se jí tato situace nedotýká v osobní rovině. Jak by tomu bylo v opačném případě, si netroufá odhadnout.

Ačkoli Markétin případ může působit poněkud extrémně, ve vyprávění komunikačních partnerek se nejedná o ojedinělý příklad diskriminace z důvodu mateřství aplikovaný na ženy, které jsou bezdětné. Zajímavě vyznívá i zkušenost Kateřiny z její praxe vedoucího pracovníka: *„Když by byli třeba na pobočce dva náboráři žena a muž a měli možnost povýšení, tak určitě povýší toho muže, ne tu ženu, protože ta by šla na mateřskou.“* Opět zde můžeme aplikovat metaforu skleněného stropu – žena dle tvrzení Kateřiny pravděpodobně nebude povýšena z důvodu rizika odchodu na mateřskou dovolenou.

Diskriminace z důvodu mateřství je zajímavým tématem, na které je možné nahlížet z mnoha úhlů. Tomu odpovídají i výsledky výzkumu. Tato forma diskriminace se táhne jako červená linka všemi oblastmi, které byly v rámci rozhovorů probírány. Ať už se jednalo o diskriminaci v rámci přijímacího řízení, pracovního procesu či situace v oblasti kombinace práce a rodiny. V dalších kapitolách empirické části své práce tedy budu na tuto problematiku dále navazovat.

Jak již bylo detailně uvedeno v rámci jednotlivých podkapitol, diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele zaznamenala během svého pracovního života většina z oslovených komunikačních partnerek. Rozdíly opět panují mezi soukromou a veřejnou sférou. Všechny případy genderové diskriminace, o nichž komunikační partnerky vyprávěly, se týkaly výhradně pracovních zkušeností v soukromé sféře podnikání. Toto zjištění nemusí být nutně překvapivé, avšak to, že dle výsledků rozhovorů diskriminačnímu jednání čelily či byly jeho svědkem všechny komunikační partnerky, mimo těch pracujících výhradně ve veřejné sféře či nadnárodních korporátech, vypovídá o neuspokojivé situaci v našem pracovním prostředí.

8. Pracovní smlouvy na dobu určitou

V rámci této kapitoly si v zájmu komplexního pokrytí tématu mé práce dovoluji na první pohled zdánlivou odbočku od genderových stereotypů a souvisejících diskriminačních praktik, ovšem obsah této části práce s nimi rovněž souvisí. Ve vyprávění komunikačních partnerek se totiž často objevovala informace, že mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou (pět komunikačních partnerek mělo před současnou smlouvu na dobu neurčitou smlouvu na dobu určitou, která skončila, jedna z nich smlouvu na dobu určitou stále má).

Kladla jsem si tedy otázku, zda a jakým způsobem ovlivňuje v současnosti oblíbený fenomén smluv na dobu určitou konstrukci ženských

kariérních drah. Bohužel jsem nenašla žádné výzkumy, které by se tomuto tématu na našem území věnovaly. Z dostupné literatury vyplývá, že smlouvy na dobu určitou jsou používané zaměstnavateli mimo jiné jako nástroj k prodloužení zkušební lhůty. (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013).

Osobně se domnívám, že oblíbenost smluv na dobu určitou na straně zaměstnavatelů a jejich spojitost s prodloužením zkušební lhůty souvisí s aktuální situací a nízkou úrovní nezaměstnanosti na našem trhu práce. Ale jak jsem již uvedla, bohužel jsem nenašla dostupné aktuální výzkumy na toto téma, jedná se tedy pouze o můj názor.

To, jakým způsobem může tento fenomén ovlivňovat kariérní a životní dráhy žen, ukazuje příběh Marty: *„U nás je postup takovej, že prvního půl roku máš smlouvu na dobu určitou, za půl roku máš dobu určitou zase na další rok a až po tom roce a půl ve finále dostáváš smlouvu na dobu neurčitou. No a tím pádem, když jsem chtěla nějak plánovat tu rodinu, tak jsem tady tímhle byla jakoby limitovaná, že jsem nemohla, že jsem se bála, že by mi nedrželi místo, což u nás ve firmě takhle je v podstatě nastavený, že když otěhotníš mezi tou smlouvou na dobu určitou, tak ti buď nabídnou nějakou pozici, až se vrátíš, třeba někde v Ostravě, což většina matek s malýma dětma neakceptuje, a potom jsou v podstatě nuceny dát výpověď.“* O tom, jakým způsobem tento fakt ovlivnil její životní dráhu, Marta dále vypráví:

„Já jsem v podstatě rok a půl čekala na to, abych mohla založit rodinu, a pak se partner po roce a půl rozmyslel, že rodinu nechce, takže z toho nic nebylo. Takže mě to ovlivnilo docela výrazným způsobem. Myslím, že kdybych v té době, kdy jsem to řešila, byla ještě pořád v té předchozí práci, tak si myslím, že mám dávno děti, a chytla bych tu příležitost v té době, kdy on ty děti chtěl, takhle jsem řešila sebe, chtěla jsem mít nějakou tu jistotu a dopadlo to tak, jak to dopadlo.“

K příběhu Marty asi není třeba dále nic dodávat. Její příběh se jeví jako typický pro ženy, které nějakým způsobem plánují rodinu, ale jsou limitované vidinou nejistoty v zaměstnání. Zůstává otázkou, jaké celospolečenské dopady může mít fenomén smluv na dobu určitou v oblasti

situace mladých párů a rodin v souvislosti s plánovaným mateřstvím. Bohužel, jak již bylo uvedeno, výzkumy na toto téma na našem území zatím chybí.

9. Kombinace práce a rodiny

Závěrečnou kapitolu empirické části své práce jsem se rozhodla věnovat další z oblastí, která nejčastěji podléhá stereotypnímu a diskriminačnímu jednání, a tou je problematika kombinace práce a rodiny. Pět z osmi komunikačních partnerek označilo svůj návrat do zaměstnání po mateřské dovolené (ať už potenciální či reálný) za problematický.

9.1. Diskriminační praktiky zaměstnavatelů vůči ženám s malými dětmi

Výsledky výzkumu přinesly mimo jiné rovněž zajímavé zkušenosti z oblasti diskriminačních praktik, které zaměstnavatelé používají v souvislosti s návratem žen po mateřské dovolené do pracovního procesu. Tři z informantek popsaly situaci, kdy je pracovní místo ženy na mateřské dovolené raději formálně zrušeno či přesunuto do jiného regionu, než aby bylo nabídnuto ženě s malým dítětem.

Za všechny uvedu vyprávění Kateřiny (manažerky v personální agentuře): *„Já třeba, když se budu za dva roky vracet, tak mi určitě nenabídnou mou pozici, ze které jsem odcházela. Nabídnou mi něco jakoby podřadného, prostě nějakou řadovou pozici anebo mi dají odstupný a pošlou mě pryč. Myslím si, že určitě nebudu mít možnost vrátit se na stejnou pozici, i kdybych chtěla. Kvůli tomu, že budu mít dvě děti. Podle zákona mi to místo držet musí, ale podle mě ho zruší. Budou se snažit, aby mi to odstupný nedali, takže si budou vymýšlet nějaký jiný pozice, ale neumím si představit co odpovídajícího, abych nemusela být v rámci vedení té společnosti, by mi mohli nabídnout.“*

Kateřina je tak již předem přesvědčená, že po ukončení mateřské dovolené nebude mít možnost vrátit se na pozici, kterou zastávala předtím.

Z předchozího vyprávění Marty, citovaného v předcházející kapitole, vidíme praxi, kdy je ženám po mateřské dovolené nabízeno místo na pobočce v jiném místě, a to záměrně, aby byla žena nucena tuto možnost odmítnout.

Z vyprávění komunikačních partnerek vyplývá, že tyto alarmující praktiky nejsou ojedinělé a v praxi nikterak výjimečné. Ty, kterých se dotýkají, či by se v budoucnu potenciálně dotknout mohly, a vyprávěly o nich, je přijímají jako fakt. Další informantky například vypověděly, že vůbec nepočítají s tím, že by po návratu z mateřské dovolené mohly dostat zpět svou vedoucí pozici. Opět, jako ve všech probíraných oblastech diskriminace, jsou zde protipólem zkušenosti komunikačních partnerek, jež pracují ve veřejném sektoru a nadnárodním korporátu. Tyto informantky dle vlastního tvrzení nemají s podobným druhem diskriminace žádnou zkušenost.

9.2. Realita kombinace pracovního a rodinného života

Tři komunikační partnerky, které již děti mají, popsaly praxi kombinace rodiny a práce. Nejzajímavěji v tomto kontextu vyznívá vyprávění Pavly, která má pětileté dítě. Ačkoli má dle vlastního tvrzení se zaměstnavatelem dohodu o možnosti práce z domova, jež je podpořená i smluvně, uvádí, že se realita od dohody výrazně liší: *„No samozřejmě to nakonec dopadlo tak, že dcera byla mnohem víc nemocná, než jsem předpokládala. To znamená, že každé měsíce jsem s ní byla minimálně týden doma, nebo jednou za dva měsíce týden, a málokdy jsem si brala home office, jako že bych brala 100% platu a dělala 100% práce doma. Většinou jsem to dělala tak, že jsem si vzala OČR a stejně pracovala z domu, v podstatě zadarmo. Říkala jsem si, že to je jeden z mála benefitů, který já té firmě můžu poskytnout, nebo takových jako ústupků, a ukázat, že jsem ochotná dělat něco navíc. Samozřejmě to tak vnímaný nebylo. Bylo to vnímaný naprosto negativně. Takhle vlastně prošla moje zkušebka, ta prošla tak, že si řekli, že si mě nechají, ale že se jim tohle nelíbí, že se jim nelíbí, že jsem tak často doma a že doufají, že se to změní,*

a že ten přístup bude lepší a začaly kolem toho být takový zoláštní řeči, takový ty nekonkrétní výčitky. Na to, že se jim nezdám v té práci tak odhodlaná, že tomu nevěnuju tolik, kolik bych měla, no prostě takový podobný řeči tam byly. Přes léto to bylo lepší a teď přes zimu se to samozřejmě zase zhoršilo. A teď při mojí poslední ošetřovačce jsem se dověděla, že šéf začal hledat náhradu na nákup.“

Pavla hovoří o tom, že se setkává s problémy v zaměstnání i přes svou snahu vycházet zaměstnavateli maximálně vstříc.

Podobně vyznívá i vyprávění Ivy, která má dítě ve stejném věku. Iva je navíc přesvědčená, že zaměstnavatel vydává svou „toleranci“ pro péči o dítě za nadstandardní přístup související s její manažerskou pozicí: *„Můj příměj nadřízenej je v tomhle hrozně ambivalentní. On mi tvrdí, že je rád, že mám těžiště v rodině, že ty děti ano, že je to ta největší radost v životě, ale na druhou stranu po mě v práci vyžaduje, abych tam byla, když mám nemocný dítě, když ho potřebuju vyzvednout, když s ním potřebuju jít k lékaři, všechno je problém. Všechno je nadstandard a nikomu jinýmu by to nedovolil.“* Iva uvedla, že cítí, že je na ni vyvíjen ze strany zaměstnavatele tlak v podobě očekávání nadstandardních pracovních výkonů za to, že je jí umožněno kombinovat svou práci v případě potřeby s péčí o dítě.

Jak můžeme vidět na uvedených příkladech, situace žen po návratu z rodičovské dovolené je nelehká. Dle výsledků výzkumu tomu tak je minimálně v rámci soukromého sektoru. Jak uvádí Formánková, Hašková, Křížková a Maříková, diskriminace a genderové nerovnosti jsou jevy, jež jsou v rámci českého trhu práce do značné míry institucionalizované a mají dopad na všechny aktéry souvisejících vztahů (zaměstnavatele, ženy s malými dětmi, bezdětné ženy, rodiny atd.).

Všichni tito aktéři vnímají diskriminační praktiky jako běžnou součást pracovních procesů a tento systém, který diskriminuje mateřství, je hluboce zapsán do životní zkušenosti mnoha žen. (Formánková, Hašková, Křížková, Maříková, 2011).

Dle Formánkové, Huchet, Křížkové a Maříkové to nejsou nutně jen muži, ale i ženy samotné, které přispívají k reprodukci genderových stereotypů, jež se týkají názoru, že výkon práce a péče o rodinu nejsou v souladu (Formánková, Huchet, Křížková, Maříková, 2016). Zůstává otázkou, jak skutečnost, že ženy samotné již pokládají diskriminační praktiky zaměstnavatelů za normální a běžné, a přispívají tak k jejich reprodukci, ovlivňuje naši společnost jako celek.

Diskuze

Výzkum, který jsem prováděla v rámci své práce, ve velké míře potvrdil závěry a zkušenosti většiny autorů zabývajících se problematikou genderových stereotypů v pracovním prostředí. Výzkum měl za cíl poukázat na problematiku genderových stereotypů v situacích žen v zaměstnání a na trhu práce. Tento cíl práce byl dle mého názoru naplněn. Rezervy v rámci svého výzkumu vnímám ve formulaci výzkumné otázky. Přesněji a lépe zvolená výzkumná otázka by mi dle mého názoru mohla pomoci k přesněji cíleným okruhům rozhovorů, jež by tak mohly přinést výsledky obohacené o další zpřesňující informace. Rovněž je třeba dodat, že počet komunikačních partnerek (osm), který byl zvolen pro rozsah mé bakalářské práce, samozřejmě není dostatečně velký k tomu, aby zcela přesně vypovídal o celospolečenské situaci v této oblasti.

Genderové stereotypy v kariérních drahách žen jsou zajímavým a živým tématem, na něž je třeba poukazovat, a které si dle mého názoru zaslouží i další ještě detailnější zpracování.

Závěr

V mé bakalářské práci jsem poukázala na některé nejčastější typy genderových stereotypů a diskriminačního jednání, k nimž dochází v rámci

českého pracovního prostředí. Práce měla za cíl tyto fenomény analyzovat ve smyslu jejich působení na kariérní dráhy žen.

Jak vyplývá z výsledků výzkumu, ženy konstruují své kariérní dráhy různými způsoby. Vždy záleží na souvislostech sociální reality každé z nich. Rovněž působení genderových stereotypů na konstrukci kariérních drah žen se liší. Velkou roli dle mého zjištění hraje úroveň vzdělání, specializace a rovněž odvětví, ve kterém se žena rozhodne svou kariérní dráhu konstruovat. Jak bylo uvedeno v rámci mé práce, v této oblasti panují velké rozdíly zejména mezi veřejnou sférou a oblastí soukromého podnikání. To, jakým způsobem působí stereotypní a diskriminační jednání v rámci pracovního procesu na konstrukci kariérních a životních drah žen, ovlivňuje také to, v jaké životní situaci se ženy nacházejí. Z vyprávění komunikačních partnerek vyplývá, že diskriminační jednání ovlivňuje životní rozhodnutí žen zejména v obdobích, kdy samy uvažují o životních změnách, jakými je například založení rodiny.

Genderové stereotypy a jejich působení na kariérní dráhy žen je zajímavým tématem, kterému je dle mého názoru důležité dále věnovat pozornost. Celospolečenské dopady této problematiky jsou nemalé a formují každodenní pracovní život všech jedinců. Pevně doufám, že má práce byla zajímavá a přínosná pro všechny její čtenáře.

Seznam použité literatury

Česko. (2006). *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce*. Citováno dne 24. února 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Eagly, A. H., Heilman, M.E. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 393-398. Dostupné z <https://www.cambridge.org/core/journals/industrial-and-organizational-psychology/article/gender-stereotypes-are-alive-well-and-busy-producing-workplace-discrimination/79B1C722310ABBBE8D0EA90157689B97>

Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*. Dostupné z <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-psych-122216-011719>

Eurostat. (2018). *Part-time employment rate*, Eurostat. Citováno dne 29. února 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem100&plugin=1>

Formánková, L., Hašková, H., Křížková, A. & Maříková, H. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství/SLON.

Formánková, L., Huchet, E., Křížková, A. & Maříková H. (eds.) (2016). *Women In Management Of Small Enterprises: Co-inspiration between social and conventional enterprises to promote equal access to decision-making positions in six European countries*. Prague: Institute of Sociology CAS.

Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 12(2/2011), 40–52. Dostupné z https://www.genderonline.cz/uploads/1eb7809f1f9a2ab9463e107cb7bd10fdea72a296_promeny-casovani-a-zpusobu-navratu-matek-do-zamestnani.pdf

Hendl, J. (2016) *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace* (4. vyd.). Praha: Portál.

Kaufmann, J. C. (2010). *Chápající rozhovor*. Praha: SLON.

Kotíková, J., Kotrusová, M. & Vychová, H. (2013). *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Křížková, A. (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A., Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů*. Praha: MANAGEMENT PRESS.

Křížková, A. (2009). Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. In A. Křížková, Z. Sloboda (eds.) *Genderová segregace českého trhu práce Kvalitativní a kvantitativní obraz* (s. 13–30). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A. (2009). Příčiny a důsledky segregace – úvod do genderové perspektivy v sociologii. In A. Křížková, Z. Sloboda (eds.) *Genderová segregace českého trhu práce Kvalitativní a kvantitativní obraz* (s. 31–39). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Lee, K., Rho, E. (2018). Gendered Networking: Gender, Environment, and Managerial Networking. *Public Administration Review*, 78(3), 409–421. Dostupné z <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.12918#accessDenialLayout>

Nešporová, O. (2015). Přejít k mateřství – plány versus realita týkající se pracovních životů vysokoškolsky vzdělaných žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 16(2/2015), 73–84. Dostupné z

https://www.genderonline.cz/uploads/b41a0253c90ab3e539a7f6c01c0b515851f4d960_article-nesporova.pdf

Oakley, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.

OECD. (2016). *Maternal employment rates*. OECD. Citováno dne 29. února 2020. Dostupné z http://www.oecd.org/social/family/LMF_1_2_Maternal_Employment.pdf

Schánová, L. (2015). *Networking*. Praha: Grada Publishing.

Sokačová, L. (ed.) (2006). *Kariéra - rodina - rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies.

Šedová, K., Švaříček, R. (2014). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Příloha 1

Tématické okruhy rozhovorů

1) Identifikace

- věk, povolání, rodinný stav

2) Dosavadní kariéerní dráha

- popis začátků kariéerní dráhy (stručně)
- popis cesty k současnému zaměstnání
- typ smlouvy: na dobu určitou či neurčitou – Jakým způsobem tato skutečnost ovlivňuje Vaše kariéerní a životní rozhodování?
- pracovní pohovory – Setkala jste se s diskriminačními dotazy?

3) Situace na pracovišti

- Kolik je na pracovišti mužů a žen?
- Jaké jsou ve Vaší společnosti vztahy? Jaká je na pracovišti atmosféra?
- Existuje na Vašem pracovišti odlišný přístup k ženám a mužům?
- Fungují na Vašem pracovišti zásady rovného odměňování?

4) Stereotypy a diskriminace

- Setkala jste se během své kariéerní dráhy s genderovými stereotypy? Jakými?
- Čelila jste diskriminačnímu jednání z genderových důvodů?
- Ovlivňuje tato skutečnost Vaše další kariéerní plány?

5) Práce a rodina

- Jak se ve Vašem zaměstnání přistupuje k ženám, které mají děti?
- Jak vypadá v praxi koordinace práce a rodiny ve Vašem případě?
- Jak by vypadala Vaše kariéra, kdybyste v ní chtěla pokračovat a měla děti?