

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA, O.P.S.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R087 Podniková ekonomika a management obchodu

GENDER PROBLEMATIKA V PODNIKÁNÍ

Karolína MOUCHOVÁ

Vedoucí práce: PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.

Zadání

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace uvádím v seznamu použité literatury.

Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s §47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a v souladu s vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. o zveřejňování závěrečných prací Směrnice Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědoma, že se na tuto práci plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, ve znění pozdějších předpisů, zejména pak § 35 odst. 3, tzn., že ŠAVŠ nezasahuje do mých práv v případě využití této práce pro vnitřní potřebu a §60 – školní dílo. Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiju-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti ŠAVŠ. V tomto případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 29. 4. 2019

Děkuji PhDr. Ingrid Matouškové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, poskytování rad. Za spoustu trpělivosti, za příjemné jednání a za úsměv, který mě vždy uklidnil a motivoval k další usilovné práci. Dále pak děkuji mé rodině, která mi byla oporou. Děkuji i všem, kteří zažili moje stavy bezmoci, nevzdali to se mnou a postrčili mě vpřed.

Obsah

Úvod	7
1 Teoretická východiska řešení, literární rešerše dostupných zdrojů/studií, vysvětlení základních pojmů.....	8
1.1 Management genderových vztahů; Postavení žen a mužů v organizaci ...	8
1.2 Ženy – podnikatelky v minulosti a současnosti.....	9
1.3 Základní pojmy	10
2 Gender problematika v podnikání – vývoj, dosavadní zjištění, konkrétní příklady.....	12
2.1 Vývojová mapa.....	12
2.2 Dosavadní zjištění	19
2.3 Konkrétní příklady	21
3 Rozdíly Gender problematiky ČR vs. USA.....	25
3.1 Česká republika	25
3.2 Spojené státy americké	25
4 Empirický výzkum	27
4.1 Vzorek zkoumání	27
4.2 Výzkumné otázky	27
4.3 Dotazníkové šetření	28
4.4 Výsledky výzkumu a jejich interpretace.....	28
4.5 Zhodnocení empirické části.....	38
Závěr	39
Seznam literatury	41
Seznam obrázků a tabulek.....	43
Seznam příloh	44

Seznam použitých zkratk a symbolů

AMSP	Asociace malých a středních podniků a živnostníků
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FED	Federální rezervní systém
USA	Spojené státy americké

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je gender problematika v podnikání. Vybrala jsem si jej, protože si myslím, že je to stále opomíjené téma, přitom velmi důležité. Mělo by se na rovnost pohlaví více poukazovat a mluvit o něm. Většina lidí nemá ani tušení, co gender vlastně znamená, tudíž se nad ním ani nepozastavují nebo si pletou tento pojem pouze s pohlavím. Ve zpracované bakalářské práci řeším/uvádím zejména základní pojmy, které jsou nosným pilířem pro to, aby kdokoliv pochopil, co gender znamená obecně a kam směřuje.

Bakalářskou práci jsem pojala tak, že po přečtení by měl každý pochopit, co gender problematika znamená. Zabývám se v ní dlouhou cestou, kterou musely ženy podnikatelky podstoupit, aby se dostaly do dnešní situace. Do doby, kdy jsou ženy respektovány, a mají možnost uspět v oblastech, které byly dříve vyhrazeny pouze mužům. Naleznete zde vývoj této problematiky, jak tomu bylo v minulosti až po současnou realitu. Uvádím také příběhy žen, které se staly průkopnicemi, každá ve svém století a každá ve svém oboru. Tyto ženy dopomohly k tomu, aby ženy v podnikatelské branži byly více respektovány.

První část práce tvoří teoretická rešerše adekvátních zdrojů k tématu, v rozsahu stanoveném pro bakalářskou práci metodickými pokyny a seminářem k bakalářské práci.

Praktickou/empirickou část řeším metodou dotazníkového šetření, která je zpracována elektronicky a stejným způsobem jsou data vyhodnocena, s příslušným komentářem autorky práce. Dotazník, samostatně zpracovaný k tématu, je přílohou této práce. Empirický výzkum ukázal současnou situaci, její tendence v podnicích nezávislých na sobě a pomůže nám pochopit, jak to vidí respondenti, kteří pracují na různých pracovních pozicích. Jaký vliv má pohlaví na pracovní příležitosti, ohodnocení, apod...

Cílem mé bakalářské práce je zjistit, jak se zachází se ženami, které se chtějí prosadit a dokázat, že jsou schopny pracovat na stejných pracovních/manažerských pozicích jako muži v České republice v komparaci s USA. Vyústěním práce je zhodnocení možností žen uspět v blízké budoucnosti v obdobných pozicích jako muži.

1 Teoretická východiska řešení, literární rešerše dostupných zdrojů/studií, vysvětlení základních pojmů

1.1 Management genderových vztahů; Postavení žen a mužů v organizaci

Kniha Management genderových vztahů; Postavení žen a mužů v organizaci, která byla sepsána Alenou Křížkovou a Karlem Pavlicou (2004) je výtvorem spojení dvou projektů – grantu GA ČR 403/02/1264 nazvaného „Vytváření podmínek pro rovnocenného uplatnění mužů a žen v organizacích a jejich řídicích složkách“ a výzkumu „Životní strategie v české podnikatelské sféře 90. let“, podpořeného grantem GA AV ČR B7028201.

Gender problematika byla a je u nás stále dost podceňována, zmiňovaná kniha byla prvním českým pokusem uchopit toto téma systematicky a uceleně. Zkušenosti ze zahraničí i výzkumy v ČR jasně ukazují, že podniky, které genderovou problematiku ignorují a neberou vážně, se prezentují zastarale a riskují svou pozici na globálním trhu.

Cílem knihy je objasnit a vymezit určité otázky, kterými se genderové vztahy zabývají, dále odhalit a rozvinout genderovou citlivost i povědomí čtenářů. To je hlavní důvod, proč je každá kapitola ukončena návodem na cvičení, která se dají použít v praxi. Například v podnicích či vysokých školách.

Celkově se, co se týče obsahu, zaměřuje na několik problémových oblastí, které jsou na sobě vzájemně závislé. První kapitola zdůvodňuje genderovou problematiku začleněnou do oblasti řízení organizací a management genderových vztahů je vymezován buď jako samostatná disciplína nebo také jako jen součást přístupů obecně, které jsou zaměřené na vyřešení otázek sociální diversity zaměstnanců. Následující kapitola charakterizuje pravou podstatu a kulturu tzv. genderově integrované organizace. Tato vazba se užívá u podniků, jejichž organizace a fungování v praxi se odvíjí od systematického prosazování principů rovného postavení a příležitostí žen a mužů. Třetí kapitola odhalí širší sociální a kulturní souvislosti řešení genderové problematiky. Přiblížíme se zde procesu socializace a kontroly genderových rolí, nalezneme základní sociální mechanismy a principy, které hrají roli v pořádku vztahů mezi muži a ženami ve sférách práce i rodinného života. V této kapitole autoři směřují kritiku na několik negativně působících jevů –

genderové stereotypy a předsudky, genderovou segregaci trhu práce, mzdovou diskriminaci žen atd. V předposlední kapitole je probírané téma postavení a uplatnění žen v oblasti managementu. Důsledně se analyzují teoretické i praktické zdroje, příčiny i důsledky menšinového zastoupení žen na pozicích manažerek. Nalezneme dokonce výsledky empirického výzkumu českých manažerek, který vytvořili autoři knihy. Na konci kapitoly je definice strategie tzv. genderového mainstreamingu, která se stala v zemích EU v roce 1997 závaznou. V páté, neboli poslední kapitole, se zaměřují na možnosti řízení a změny vztahů mezi ženami a muži, ale v perspektivě procesu učení. Jsou zde přibližovány základní zásady a principy, díky kterým se mohou organizace, jejich management i zaměstnanci naučit nové formy a způsoby uspořádání genderových vztahů.

1.2 Ženy – podnikatelky v minulosti a současnosti

Tato kniha se na rozdíl od ostatních studií o ženách z minulosti nebo o různých emancipačních snahách zaměřuje na specifickou oblast žen-podnikatelek. Knihu sepsal rozmanitý autorský kolektiv, který témata sepisoval komplexním způsobem, a proto se čtenáři naskýtá ucelený obraz o světě podnikatelek, kde se odehrávaly různé jevy, nyní jej vytvářejí a v budoucnu je budou určitě i velmi ovlivňovat. Dílo je rozděleno na dvě části, přičemž první z nich je zaměřena především na minulost, tato část obsahuje 4 kapitoly. Druhá část poukazuje na problematiku současných podmínek podnikatelek, která zahrnuje 5 kapitol.

Jako první se můžeme dočíst o Historických kořenech genderové nerovnosti ve společnosti, na pracovním trhu a v podnikání. Tento příspěvek sepsala Jana Burešová. Po ní navazuje kapitola, kterou dal dohromady autorský kolektiv: Pavla Slavíčková, Eva Dvořáková Kaněčková a Zdeněk Puchinger. Pojednává o problematice vzdělávání dívek a žen především v období druhé poloviny 19. století a počátku 20. století. V první části nalezneme také dva texty od Marie Mackové a Jany Geršlové, které jsou sepsány na základě případových studií.

Druhá část začíná kapitolou autorek Martiny Rašticové a Moniky Bédiové a shrnuje situaci v České (Československé) republice v současnosti i v době nedávné, obzvláště z pohledu ekonomicko-sociálního.

Jaroslava Kabátová se soustředila hlavně na sociální skupinu, tzv. generaci Z, ptala se na otázku, zda se tato skupina oproti těm předešlým opravdu stane generací nezávislých podnikatelek.

Na tento text navazuje část Lucie Sáry Závodné, která se zaměřila na problematiku spojenou s organizací, která byla založena na podporu podnikání žen v České republice. V této kapitole jdeme do hloubky českého podnikatelského prostředí.

Na závěr této knihy byla zařazena kapitola o podnikatelkách „na startovní čáře“ od autorského kolektivu Kateřina Rampulová, Martina Rašticová a Ivana Kolářová. Nalezneme zde statistické informace o zaměstnanosti a podnikání žen v posledních dvaceti letech. Můžeme najít i rozhovory podnikatelek, které právě započaly svoji cestu v této oblasti.

1.3 Základní pojmy

Pojmů v této oblasti je opravdu mnoho. Zmínila bych jen ty stěžejní, později se v mé práci budou postupně objevovat další, ovšem ani u nich nebude chybět definice.

Mezi Obecné pojmy genderové problematiky řadíme:

Gender = setkat se můžeme i s názvem sociální pohlaví. Tento pojem především odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto vztahy nejsou přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami. Mění se s časem a velmi záleží na kultuře národa a historického vývoje společnosti. Jsou dány pouze dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.

Pohlaví = je zde velký rozdíl od pojmu Gender v tom, že v pohlaví jsou biologicky dané rozdíly mezi muži a ženami. Jedná se o biologické vlastnosti, díky kterým se odlišují lidské bytosti jako ženy a muži. Obzvláště odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.

Důkazní břemeno = je spojeno se zákonem § 133a Občanského soudního řádu má soud ve věcech pracovních skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví (a dalších diskriminačních důvodů) za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. V případech, kdy se jedna strana domnívá, že byla poškozena v důsledku nedodržení principu rovného zacházení a kde existuje diskriminační pře, je na obžalovaném, aby dokázal, že tento princip porušen nebyl (Gender: Základní pojmy ČSÚ, 2016).

Lidská práva žen = práva dívek a žen jsou integrální a nedělitelná část Všeobecných lidských práv zahrnující také reprodukční práva.

Diskriminace na základě pohlaví přímá -“přímá diskriminace“ = rozumíme takové chování/jednání či opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází nepříznivěji, než se zacházelo nebo zachází s jinou osobou ve stejné nebo podobné situaci. V tomto ohledu můžeme za diskriminaci pohlaví označit diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství.

Diskriminace na základě pohlaví nepřímá -“nepřímá diskriminace“ = tou rozumíme takový typ jednání, kdy bylo na základě pouze zdánlivě neutrálního ustanovení ukřivděno jednomu pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví.

Genderové stereotypy = jsou to zaujaté předpoklady, které se týkají vlastností, nazorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Jako příklad můžeme uvést, že společnost předpokládá, že muži nepláčou, mají větší práh bolesti, jsou nepořádní, milují fotbal, ... Ženské pohlaví oproti tomu má být automaticky citlivé, empatické, poddajné, atp.

Genderový kontrakt = soubor implicitních a explicitních pravidel týkajících se genderových vztahů, která mužům a ženám připisují různou práci a hodnotu, různé odpovědnosti a povinnosti. Setkat se můžeme i s takovým případem, kdy tato pravidla znevýhodňují v různých oblastech života ženy (práce) i muže (výchova dětí).

Genderový mainstreaming = znamená strategii i soubor metod systematické integrace priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření ve všech fázích – od jejich plánování až po vyhodnocení výsledků a dopadů.

Genderový režim = tento pojem zavedl Robert Connell v roce 2002. Jedná se o vzorce mocenských vztahů mezi pohlavími ve společnosti jako celku (Křížková, Pavlica, 2004, str. 145).

Genderová analýza = studium rozdílů mezi ženami a muži v nejrůznějších oblastech života, tím můžeme rozumět určité rozhodovací pravomoce, přístupy ke zdrojům, kontrolu majetku, ...

Genderový budgeting (Genderové rozpočtování) = jedná se o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků tak, aby byly potřeby žen i mužů zabezpečeny (LVS Základní pojmy, 2018).

2 Gender problematika v podnikání – vývoj, dosavadní zjištění, konkrétní příklady

2.1 Vývojová mapa

Existuje pomyslná vývojová mapa, která nám ukazuje, jak se uvažovalo o rovnováze zastoupení žen a mužů ve světě:

2003 – Je zde databáze žen a mužů v rozhodovacích pozicích podle Evropské komise.

2010 – Strategie rovnosti žen a mužů v letech 2010 - 2015. Probíhala snaha o prosazení nediskriminujících mužských a ženských genderových rolí.

Březen 2011 – Závazek Evropy – Ženy ve vedoucích pozicích Evroské komise: vyzývá společnosti kótované na veřejných trzích k přijetí dobrovolného závazku zvýšit zastoupení žen ve správních radách velkých firem.

Listopad 2012 – Sdělení „Gender balance in business leadership“, které navrhuje politická opatření k řešení nevyváženého zastoupení žen a mužů v managementu.

Listopad 2012 – Návrh nové směrnice, jejímž cílem je dosažení nejméně 40% zastoupení žen mezi nevýkonnými členy správních rad.

Listopad 2013 – Hlasování Evropského parlamentu – návrh Komise na novou směrnici o kvótách pro ženy schválen většinou hlasů.

Prosinec 2015 – Strategické partnerství pro rovnost žen a mužů 2016 - 2019 – nový pracovní dokument navržený Evropskou komisí.

Únor 2016 – Rezoluce Evropského parlamentu vyzývá Evropskou komisi k vytvoření nové strategie pro rovnost žen na období 2016 - 2020, včetně

sestavení zvláštního rozpočtu a konkrétních opatření (Gender Balance Power Map, 2019).

(Všechny údaje jsou převzaty ze zprávy EIGE z r. 2015 „Gender Equality in Power and Decision-making“).

2.1.1 Management diversity

Jedná se o jednu z docela nových oblastí manažerského poznání a vzdělávání. Management diversity chápeme jako disciplínu, která se zabývá vedením a řízením zaměstnanců s odlišnou sociálně kulturní identitou. Hlavním cílem je zcela odstranit diskriminaci a nerovnosti v organizacích.

Základy má tato disciplína v USA, což je prostředí, které představuje velmi objemnou kulturní variabilitu a rozmanitost obyvatelstva. Dříve se za nositele kulturní „diversity“ považovali obzvláště představitelé různých etnických a jazykových menšin. To se změnilo po několika hnutích, která kritizovala a upozorňovala, že se podobnému útlaku a diskriminaci nevyhnou ani ženy, postižení a nemocní lidé nebo homosexuálové.

Brát ženy jako součást skupiny tradičně diskriminovaných pracovníků nám ukazuje, že při řešení problémů s „diversitou“ není možné genderovou perspektivu přehlížet a už vůbec ne ji ignorovat.

2.1.2 Genderová segregace

V první řadě, co genderová segregace představuje, máme určitou představu o tom, co je vhodné spíše pro muže nebo naopak pro ženy. Například koncentrace žen do konkrétních oborů (školství, služby, ...) na nižší pozice a mužů, kteří jsou obsazováni do oborů odlišných (zemědělství, průmysl, ...), kde vykonávají práci na vyšších pracovních pozicích (větší platební ohodnocení, vyšší kompetence, ...).

Pokud zkoumáme genderové nerovnosti, je velmi důležité rozlišovat tzv. horizontální a vertikální segregaci.

Horizontální souvisí se zastoupením mužů a žen v různých zaměstnáních, oborech a sektorech.

Vertikální spojujeme s koncentrací mužů a žen na různých úrovních organizační hierarchie.

Domnívat se, že segregace oborů podle pohlaví je důsledek svobodné vůle žen i mužů, by byla chyba. Tento problém je výsledkem genderově orientované socializace a také diskriminačních praktik (Křížková, Pavlica, 2004, str. 71).

2.1.3 Management genderových vztahů

Po přečtení uvedených skutečností, můžeme na management genderových vztahů nahlížet ze dvou hledisek. Jako významný aspekt a rozměr „managementu diversity“, tak ale i na poměrně samostatnou disciplínu, která má důležitou roli pro obohacení personálního i strategického řízení organizací.

Pokud vezmeme management genderových vztahů jako samostatnou disciplínu, je hlavním předmětem problematika vytvoření rovné příležitosti pro muže a ženy v organizacích. Otázka určitých změn v oblasti genderových vztahů se považuje za dlouhodobý proces. Cílem tohoto procesu je kromě postupné implementace rovných příležitostí pro muže i ženy, také jeho udržování a podporování.

2.1.4 Ženy a jejich uplatnění v managementu

Tato část nám pomůže pochopit a představit si, jak jsou ženy schopny se uplatnit v oblasti řízení a jaký vliv mají genderové vztahy na management organizací.

Setkáme se zde s tradiční teorií a genderově zaměřeným pohledem na organizace a jejich managementem.

Tradiční teorie jsou dnes označovány již za tzv. „slepé teorie“. V minulosti autoři těchto teorií a přístupů ignorovali nerovnost postavení mezi muži a ženami v různých oblastech organizací a řízení. To, že se ženy na manažerských pozicích objevovaly jen minimálně nebo vůbec, se buď přehlíželo nebo bralo jako normální věc, nad kterou se není důvod pozastavovat. Za tradiční můžeme považovat vše od „klasické“ teorie, kterou vypracovali např. F. Taylor, M. Weber, M. Crozier a další, po všechny přístupy, které problematiku genderových vztahů ignorují nebo ji označují za bezvýznamnou (Křížková, Pavlica, 2004, str. 87).

Pokud se na problematiku podíváme z genderového hlediska můžeme tradičním pohledům na organizace a jejich management vytknout dvě skutečnosti.

1. Nepřijímají skutečnost, že novodobé organizace byly založeny a ovládnuty muži. Tudíž i jejich struktura odpovídá rolím, které jsou společnostmi připisovány právě mužům.
2. Různá pravidla řízení jsou v těchto organizacích předkládána jako věčně daná, a proto jsou brána jako obecně závazná pro obě pohlaví. Přitom jsou všechny rozdíly ať už v životních podmínkách, strategiích i zkušenostech žen i mužů zcela ignorována (Křížková, Pavlica, 2004, str. 87).

2.1.5 Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming můžeme chápat jako nástroj, jak lze pomoci dosáhnout genderové rovnosti v managementu. Mluvíme o určité strategii a metodě dosahování rovnosti, prevence diskriminace a vzniku nerovností v praxi.

Tento pojem definujeme jako systematický proces priorit a potřeb žen i mužů do organizačních postupů a opatření. Znamená to, že určité genderové důsledky všech rozhodnutí a změn jsou brány v potaz už ve stádiu jejich plánování. Díky tomu poté dochází k monitorování a vyhodnocování reálných dopadů každého opatření na život žen a mužů.

Existují obdobné, dá se říci příbuzné metody genderového mainstreamingu, které pomáhají k odstranění nerovnosti pohlaví v organizacích.

- Statistiky členěné podle pohlaví;
- Vyhodnocení genderových dopadů;
- Metoda 3Z (Křížková, Pavlica, 2004, str. 105).

2.1.6 Role mužů a žen podle tradic

Do počátku 20. století měla žena oproti muži v úplné většině zemí světa nerovnoprávné postavení. Tato skutečnost v některých zemích světa platí dodnes. Jedná se o dlouhodobé procesy, proto nejsou známy přesné datumy změn. S nástupem moderní doby (průběh druhé poloviny 19. století) došlo k totálnímu převratu v této oblasti. Do této chvíle byly vztahy mezi muži a ženami jasně dané, vymezené, neměnné a hlavně opomíjené. Můžeme považovat za jednu

z historických vývojových senzací, jakým způsobem a jakou rychlostí se změnil genderové vztahy.

Ženy plnily hlavní společenské role až do 20. století určené jen pro ně, jako manželky, matky a ženy v domácnosti. Takto to bylo dáno a v podstatě se nic neměnilo, proč taky? Tato dělba práce se předávala automaticky z generace na generaci, dívky byly vychovávány k tomu, aby uměly vařit, uklízet a starat se o domácnost. Není se čemu divit, že potom byl hlavní cíl skoro každé ženy provdat se, mít manžela a tím pádem získat finanční jistotu, rodit, vychovávat děti a starat se o domácnost.

Z této zakořeněné tradiční dělby práce vyplynulo, že žena je mužům podřízená. Všechno oficiálně rozhodoval a schvaloval muž, měl práci, vydělával peníze pro celou rodinu.

Proto se automaticky usuzovalo, že žena nepotřebuje vyšší nebo speciální vzdělání. Můžeme považovat za záležitost modernější doby ženy, které pracují mimo domácnost. S postupem času a modernizace se rozšiřovalo pole působnosti možností, pro uplatnění žen.

Nová etapa se v tomhle směru rozvinula po první světové válce. Už i ve válce bylo zapotřebí, aby ženy začaly obsazovat pozice, které do té doby zastávali pouze muži. Byl to přelom 19. a 20. století, kdy se objevila zásadní nová možnost, která se rozšířila poprvé po první světové válce. Byla to šance docházet na speciální a vyšší školy.

Do té doby měla žena jako hlavní zaměstnání starání se o domácnost, manžela a děti. Není divu, že to některým jistým lidem nebylo zrovna po chuti. Velmi výrazně své obavy z negativních vlivů tohoto jevu zdůrazňovala například katolická církev (Slavíčková, 2016, str. 18).

2.1.7 Ženy podnikatelky v současné době

Podnikání se v České republice věnuje téměř 290 000 žen, z toho přes 40% jsou ženy ve věkové kategorii 45–59 let. Na druhé straně nejmenší počet podnikatelek se vyskytuje u mladších ročníků. Pokud porovnáme současnost s rokem 1993, kdy podnikalo pouze okolo 124 000 žen, zvýšil se počet žen podnikatelek až dvojnásobně. V současné době se pouští do podnikání mnohem více žen ve věkové kategorii 50–59 let, dříve tomu bylo naopak, ale dnes je příčinou trend mít vyšší vzdělání než v minulosti.

I dnes je procentuálně nejvíce žen s vystudovanou střední školou (42%), ale samozřejmě sílí podíl vysokoškolsky vzdělaných podnikatelek (30%), najdou se i ty, které mají výuční list (24%), zbytek tvoří ženy pouze se základním nebo žádným vzděláním (4%).

Ženské přirozené vlastnosti se začínají evidentně projevovat jako dělané na míru požadavkům novodobého businessu. Jsou odolné, netrpí sebestředností a dokáží lépe vyhodnocovat riziko. Samozřejmě každá mince má dvě strany, ženy jsou mnohem více emotivnější, ovšem emoce do dnešního obchodu v jisté míře i patří (Slavíčková, 2016, str. 136).

2.1.8 Praxe podporující rozvoj mladých dívek

Podpora zájmu mladých žen o technické obory: ŠKODA AUTO – Česká republika

Popis: konvenční podnik, automobilový průmysl, 24 000 zaměstnanců

Škoda Auto a.s. patří od r. 1991 do skupiny Volkswagen Group. Na tomto příkladu můžeme jasně vidět, že automobilový průmysl je většinou spojován s muži. Tento podnik ročně pořádá dvě akce, na kterých informuje dívky o jejich možnostech uplatnění v automobilovém průmyslu.

Zmiňované akce:

Dny techniky pro dívky ze základních škol (10-12 let) = ty se konají dvakrát ročně přímo ve Škoda Auto a.s. a jejich základem jsou hry, které mají za úkol rozvinout technické myšlení dívek

Den pro dívky (13-15 let) = jedná se o zvláštní program ve Škoda Auto muzeu, jehož programem je prohlídka továrny a prezentace pracovních příležitostí pro ženy.

Podpora žen se zde vyznačuje pružnou pracovní dobou, prací na dálku a finanční podporu pro děti umístěné v jeslích. Pokud se budete chtít vzdělávat po dobu rodičovské dovolené, je zde podpora ze strany společnosti. Pokud se zaměříme na rovnost žen a mužů a přístup žen k rozhodovacím pozicím, nepoužívají se zde

kvóty, nýbrž cíle; 18% žen v nižším managementu, 15% ve středním a 12% ve vysokém managementu do r. 2020.

Zavádění do praxe:

Dny pro dívky ve věku 7-10 let se konají od r. 2001 ve všech závodech této firmy a jsou zde předmětem profese, které byly v minulosti určeny pouze mužům.

V r. 2014 se Volkswagen ujal organizace již pátého ročníku Ceny Driving pro ženy konstruktérky.

Tato praxe je vhodná spíše pro větší firmy s hierarchickou strukturou pozic, jelikož malé nebo střední podniky by se mohly setkat s nedostatkem zdrojů, při pokusu o implementaci tohoto opatření (Gender Balance Power Map, 2019).

Software „Skleněné dveře“ – Porovnání mezd

Popis: konvenční podnik, IT průmysl, 500-1000 zaměstnanců

V r. 2007 byla spuštěna webová stránka Glassdoor, jejímž úkolem je zprostředkovávat nabídku volných pracovních pozic a informace ohledně výběrových řízení pro uchazeče o práci, zaměstnance i zaměstnavatele.

Výhodou, kterou stránka disponuje je možnost porovnání mzdy podle firem, pracovních míst nebo sociálních benefitů. Zaměstnanci tak mají šanci srovnat svou mzdu se mzdou ostatních zaměstnanců z přibližně 180 000 firem celého světa.

„Přístup žen k rozhodovacím pozicím je v první řadě věcí sebedůvěry. Jejich organizační schopnosti je posouvají dále v kariéře. (...) Používání softwaru Glassdoor má zaměstnané osoby povzbudit a poskytnout jim konkrétní data pro vyjednávání o výši mzdy postavené na realistických požadavcích“ (Christelle Hardy, konzultantka používající Glassdoor, Linéa Coaching, Gender Balance Power Map, 2019).

Zavádění do praxe:

Glassdoor má vliv na zlepšování procesu náboru a přijímání pracovníků a pracovníc z hlediska genderové rovnosti.

Dopad na rovné zastoupení žen a mužů managementu:

Tento software je schopen odhalit nerovnosti mezi zaměstnanci a firmami. Umožňuje vyjednávat o mzdách nebo změně pracovních podmínek na základě spolehlivých a objektivních údajů. Glassdoor a jeho způsob používání dokáže změnit vnitřní organizaci firmy pomocí aktivit, které budou podporovat rovnost žen a mužů (Gender Balance Power Map, 2019).

2.2 Dosavadní zjištění

V největších firmách v rámci EU je zastoupení žen a mužů v nejvyšších rozhodovacích orgánech výrazně nevyrovnané.

Závazná legislativní opatření nebo také tzv. dobrovolná opatření hrají v tomto ohledu velkou roli. Země, které je zavedly, dosahují nejlepších výsledků vyváženosti zastoupení žen a mužů.

Závaznou legislativou disponují země, jako jsou například Belgie, Finsko, Francie, Německo, ...

Dobrovolná opatření ve své zemi zavedlo také Rakousko, Dánsko, Švédsko, Velká Británie a Polsko.

Sociální podnik představuje firmu, která naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým rozumíme zaměstnávání a sociální začleňování lidí, kteří jsou znevýhodňováni na trhu práce.

Určení velikosti podniku záleží zejména na počtu zaměstnanců:

- Mikropodniky: 0-9 zaměstnanců;
- Malé podniky: 10-99 zaměstnanců;
- Střední podniky: 100-249 zaměstnanců;
- Velké podniky: více než 249 zaměstnanců
- (Ekonomie otázky, 2019).

Sociální podniky v EU jsou většinou mikro, malé či středně velké firmy.

- 43% sociálních podniků řídí ženy

Můžeme zde použít výraz „Paradox spokojené podnikatelky“, kdy na jedné straně:

- Muži vedou sociální podniky, které se na trhu drží nejdéle
- Ženy, které jsou na vedoucích pozicích, vydělávají téměř o 30% méně než muži

Na druhé straně:

- Ženy, jakožto podnikatelky jsou mnohem spokojenější se svou prací v sociálních firmách
- Tzv. „Sociální podnikatelky“ mají také větší šanci se zapojit do participativního řízení (Gender Balance Power Map, 2019).



Graf č. 1 - zastoupení žen v představenstvech

Zdroj: Gender Balance Power Map, 2019.



Graf č. 2 – zastoupení žen předsedkyň

Zdroj: Gender Balance Power Map, 2019.



Graf č. 3 – zastoupení žen v pozicích výkonných ředitelek

Zdroj: Gender Balance Power Map, 2019.

2.2.1 Menšinové zastoupení žen v managementu

Autoři, kteří se zabývají již zmiňovanou horizontální nebo vertikální segregací v organizacích připouštějí, že kromě mnohých rozhodnutí z vlastní vůle nebo jednotlivých snažení, jsou ženy v různých oborech či oblastech zastoupeny v menšině taktéž kvůli celému souboru vnějších bariér (Křížková, Pavlica, 2004, str. 92).

S bariérami přístupu žen do vyšších manažerských pozic byl zaveden pojem „skleněný strop“. Představíme si pod tím skutečnost, že jde o soubor překážek, které nejsou vidět. Žena si jejich přítomnost uvědomí, až když se bude snažit nějakou z těchto hranic překročit. „Skleněný strop“ mohou tvořit jak jednotlivé typy překážek, tak se mohou různě kombinovat nebo dát dohromady například:

- Společenské bariéry – zde hrají velkou roli genderové stereotypy, můžeme sem zahrnout přístupy ke vzdělávání a zaměstnávání;
- Informační bariéry – souvisí s nedostatkem zajišťování informovanosti ve společnostech o zastoupení žen na řídicích pozicích;
- Bariéra odlišnosti – zaměstnanci, kteří mají na starost nábor nových pracovníků, se budou většinou držet výběru takových uchazečů, kteří se od nich příliš neliší (na vyšších postech dominují muži, bude si nejvyšší management vybírat opět muže);
- Sexuální obtěžování – je takové chování, které je nežádoucí či jiné chování, kde je základem sex a které má především vliv na důstojnost člověka. Muži takto často umocňují roli sexuálního dobytce, alfa samce a zároveň otevřeně podceňují pracovní schopnosti žen;
- Existence tzv. old-boys-networks – v překladu jsou to sítě neformálních vztahů, které jsou vytvářeny mezi muži jak pracovními, tak i mimopracovními činnostmi. Pro ženy bývá těžké se do těchto skupin začlenit, jelikož je zde odlišná zájmová orientace např. mužské sporty (Křížková, Pavlica, 2004 str. 93).

2.3 Konkrétní příklady

Jako první se podíváme do 19.století. V této době proběhlo mnoho právních změn v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů. Ve společnosti habsburské monarchie se již můžeme střetnout s řadou žen, které svůj osud chytly pevně do svých rukou a staly

se úspěšnými v tom, do čeho se pustily. Jednalo se právě o živnostnice a obchodnice, které se staly od šedesátých let 19. století velmi početnou skupinou a byly vnímány jako samostatné podnikatelky. Mezi nejrozšířenější patřily obchodnice, které se angažovaly ve všech oblastech, včetně velkoobchodu. Pro představu to byly hlavně ženy s živnostenským oprávněním v oblasti hotelnictví, restauranství, kavárenství, apod. Na opačné straně zde byly ženy, které se osvědčily jako provozovatelky, na tu dobu velmi netradičních, „neženských“ oblastí, jako byly kovárny, obchod s koňmi a dobyt看em, výroba piva, atp.

Jako druhý příklad uvedu ženu, která žila již ve 20. století. Počátek tohoto století byla doba, kdy měly ženy už dost svazovacích korzetů, mnohočetných vrstev a nánosu makeupu, atd. Dívkám bylo povoleno ve školách normálně cvičit, což do té doby mohli jen chlapci, hygiena se stává součástí běžného života. Ženy byly jednoduše řečeno krásnější než dříve, více na sebe dbaly a staraly se o sebe. V tomto ohledu stojí za zmínku jméno Heleny Rubstein (1870-1965). Byla rivalkou kanadské podnikatelky, Elisabeth Arden, kterou si probereme trochu podrobněji. Helena celý svůj podnik vedla sama až do své smrti. V té době měla zhruba okolo stovky poboček ve čtrnácti zemích světa a zaměstnávala přibližně třicet tisíc lidí.

2.3.1 Johanna Langer von Schroll

Nebylo běžné, aby se v 19. století žena ujala vedení tovární výroby.

Příkladem ženy, která se ujala zděděné firmy a nadále ji úspěšně rozvíjela, je přesně Johanna Langer von Schroll. Jednalo se o firmu textilního průmyslu, ve kterém začal podnikat její pradědeček. Soustředil se na lněné zboží, původní sídlo měla firma v Olivětíně u Broumova. Ve firmě se angažoval i její otec Joseph Schroll a strýc Augustin. Byla to iniciativa jejího otce, že roku 1856 byl zaveden systém mechanických tkalcoven bavlny a roku 1877 úplně zanikla ruční výroba. Po odstoupení otce i svého bratra Joseph Schroll převzal celou firmu a rozvíjel ji dále. Johanna byla z otcova prvního manželství jediným dítětem, v druhém manželství se rodina rozrostla ještě o dva bratry a jednu sestru. Z Johannina dětství není dochováno mnoho informací, ale zajisté nestrádala, její rodina byla v centru společenského dění.

Po smrti otce se firma stala komanditní a podle závěti se měla Johanna a její sestra Elleonora stát osobními společníci spravujícími celou Schrollovu firmu, každá s nárokem na 6% z čistého zisku příjmu.

Není známo, jak moc sestry do chodu firmy zasahovaly v době, kdy firmu vedl otec, nicméně se o to alespoň zajímaly. Když vezmeme v úvahu další vliv na chod firmy, můžeme usoudit, že Elleonoru to příliš nezajímalo, na druhé straně její sestra sbírala již určité zkušenosti z praxe, možné je i to, že zde byl i způsob jakým se stávala pomalu aktivní v řízení podniku nebo nějaké jeho části.

Po smrti otce se Johanna pravidelně účastnila zasedání ředitelské rady. Absenci si dovolila pouze tehdy, když měla malé dítě. Elleonora se na druhé straně nechala zastupovat svým manželem, což se o její sestře říct nedá.

Není příliš jasné, do jaké míry Johanna aktivně zasahovala do chodu firmy vlastními nápady rámci ředitelské rady, ale své právo veta nikdy nepoužila. Když byla firma pod vedením Johanny, měla sklady například v Praze, ve Vídni, komisní sklady v Budapešti, Hradci, Linzi, ... vlastní reprezentace v Cařihradu, Paříži, Londýně, ... V průběhu života se Johanna zúčastňovala nejen řízení podniku, ale také podle zvyklostí tehdejší doby i ve společenském životě a veřejné podpoře věcí. Uspořádala například sbírku na rozšíření institutu pro vzdělávání důstojnických dcer a celý život podporovala vzdělávání dětí, zejména válečných sirotků. Byla zvolena prezidentkou Elisabetina výpomocného ženského spolku. Za její charitativní aktivity jí byl udělen papežský řád *Pro ecclesia et pontifice* (Slavičková, 2016, str. 71).

2.3.2 Elizabeth Arden

Elizabeth Arden (1878 - 1966) pocházela z chudých poměrů. Narodila se v malém městečku provincie Ontario. Měla 4 sourozence, její otec byl farmář, kde všechny děti pomáhaly. I když to nebylo jednoduché, Elizabeth (rozená jako Florence Nightingale Graham) dokončila vyšší školu jako zdravotní sestra. Když přišlo na rozhodování co dál, nechtělo se jí stát se ani učitelkou ani zůstat na farmě, což jí bylo předloženo jako jediné dvě schůdné možnosti. Po „praxi“ v nemocničních prostředích, kde to nesnesla, si ovšem přinesla jednu důležitou věčičku – recept na mast proti kožním nemocem, který získala v rámci práce v laboratoři. Jejím snem bylo vytvořit krém, který měl léčivou schopnost a zároveň učinil pleť krásnou. Životním krokem bylo roku 1908 přestěhování se do New Yorku, kde začala pracovat jako sekretářka v jedné kosmetické firmě. Získávala zkušenosti od

samotné Elenaor Adair, již patřil samotný salon. Zákaznice byly z mladé Florence unešené, pracovala šest dní v týdnu, ve dnu volna navštěvovala jiné salony, aby se naučila různé metody a viděla nové výrobky.

Zlom nastal v roce 1910, kdy se Florence rozhodla otevřít si vlastní salon. Zajímavé bylo, že když ženy vstoupily dovnitř, nepečovalo se pouze o tvář. Návštěva u Elizabeth Arden zahrnovala gymnastická cvičení, masáže, obnovu účesu, manikúru, pedikúru, nový makeup a i lehké občerstvení. Mladá Elizabeth byla na výsluní, po úspěchu v New Yorku přišlo na otevření pobočky ve Washingtonu, kterou vedla velmi úspěšně její sestra Gladys.

Největší expanzi zažila tato úspěšná podnikatelka po 1. světové válce. V plánu bylo rozšíření působnosti této kosmetické firmy i na venkov. Gladys po dohodě se sestrou dostala na starosti zaškolení nových kometiček, aby představovaly Arden i v jiných regionech – vůbec poprvé vzniká něco jako cestovní kosmetička.

Elizabeth Arden se v letech 1915 – 1920 stala největším výrobcem kosmetického zboží na světě. Tato žena se udržela na výsluní i po krachu na burze roku 1929, přežila jako podnikatelka 2. světovou válku a k tomu se po válce vrhla do podnikání s koňmi.

Ještě ve svých 80. letech byla aktivní a nepřestávala cestovat.

Když jako mladá dívka měla vizi, nikdo ji nevěřil, že by to někam mohla dotáhnout. Na konci jejího života stály velké kosmetické koncerny rozprostřené po celém světě. Elizabeth Arden měla v životě jediný cíl – být úspěšná (Slavíčková, 2016, str. 94).

3 Rozdíly Gender problematiky ČR vs. USA

3.1 Česká republika

Česká republika v současné době gender problematice věnuje pozornost. Například funguje Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR), která velmi podporuje ženy jako podnikatelky. V plánu mají v blízkých letech prostředí podnikatelů přesvědčit o tom, že pokud se chceme posouvat vpřed a být úspěšní, musíme začít brát z řad perspektivních žen. I když jsme se jako Země značně posunuli od 19. století v rovnoprávnosti pohlaví, stejně jako většina zemí, je v České republice stále znatelný nepoměr mezi muži a ženami v podnikatelské oblasti. V současné době mají možnost ženy podnikat bez omezení ve všech oborech, ovšem z porovnání mužské a ženské dráhy je evidentní, že ženská cesta k úspěšnému podnikání naskýtá více překážek než ta mužská. Stále tedy existují jisté předpoklady související se ženami. Vše je spojeno hlavně s nároky, které se kladou ženám. Na rozdíl od mužů musí skloubit svou profesní dráhu s rolí matky a manželky. Některé firmy se ani nesnaží vyjít vstříc ženám, které se o to chtějí o to aspoň pokusit, aby do podnikání pronikly, musí překonávat více překážek než jejich mužské protějšky (Slavíčková, 2016. str. 136).

3.2 Spojené státy americké

Původ pojmu jako je gender pochází právě z USA. Zdálo by se, že taková velmoc jako je tato bude v přední linii, kde se tato problematika bude zcela eliminovat, ale opak je pravdou. Mým klamným dojmem bylo i to, že na tom bude USA o dost lépe, než země jako je Česká republika.

V USA jsou ženy také znevýhodňovány, nedostávají stejné příležitosti jako jejich mužské protějšky. Odhad rozdílu v příjmech je takový, že ženy, které jsou zaměstnány na plný úvazek, vydělávají o 17% méně než muži. Je zde viditelný rozdíl mezi USA a ČR, ovšem ne tak markantní. USA s touto problematikou stále bojuje.

Šéfka amerického FEDu (centrální bankovní systém Spojených států amerických) zdůraznila, že je nutností podívat se na rozdíly mezi muži a ženami v pracovním prostředí. Ženy nedostávají rovnocenné příležitosti na trhu práce a Americká vláda

by měla dosadit do svých řad takové politiky, kteří berou více ohledů na rovnost mezi pracovním a rodinným životem (Nezávislý, český a slovenský analytický a komentátorský web, 2017).

4 Empirický výzkum

4.1 Vzorek zkoumání

Respondenti, kterým byl dotazník poslán pocházeli z různých koutů Středočeského i Libereckého kraje. Zaměřila jsem se na osoby pracující spíše na hlavní pracovní poměr. Dotazníku, který jsem vypracovala, se zúčastnilo 50 respondentů, z toho bylo 31 žen a 19 mužů. Moje představa byla taková, že to bude více genderově vyváženější, ale i tak jsem získala výsledky, které nám naznačují jaký náhled a jaká situace panuje v současné době v rámci rovnosti pohlaví v podnicích zmíněných krajů.

4.2 Výzkumné otázky

V souladu s cílem mé práce a předchozí teoretickou částí jsem si pro empirickou část stanovila dvě výzkumné otázky:

1. Kolik žen pracuje v manažerské či řídicí pozici v České republice?

Hlavním předmětem mé bakalářské práce je zjistit, jak to bylo na počátku, kdy si lidé začali uvědomovat nerovnosti mezi muži a ženami, kdy nastaly určité převratné momenty, jak je tomu v současnosti s uplatněním žen na vyšších pracovních pozicích, zda už žijeme v době, kdy se tento „gender problém“ stává pomalu, ale jistě minulostí.

2. Jaké jsou možnosti žen uspět v obdobných pozicích jako muži?

V současné době je genderová nerovnost již probírané téma, ovšem je zde stále spousta případů, kdy se gender problematika opomíjí a nebere se jako něco, co by bylo nutné řešit nebo posunout vpřed. Stále jsou případy, kdy se do řídicích pozic upřednostňují spíše muži než ženy, a to z důvodu zastaralých představ o tom, pro co jsou ženy předurčeny.

4.3 Dotazníkové šetření

Pro výzkumné šetření byla zvolena technika sběru dat pomocí dotazníkového šetření se strukturovanými položkami (položky nabízejí volbu), která je vhodná pro časově omezený hromadný sběr dat.

Tato forma usnadňuje kvantitativní zpracování dotazníku s minimálním vynaložením času. Vede však často jen k postižení jevových stránek.

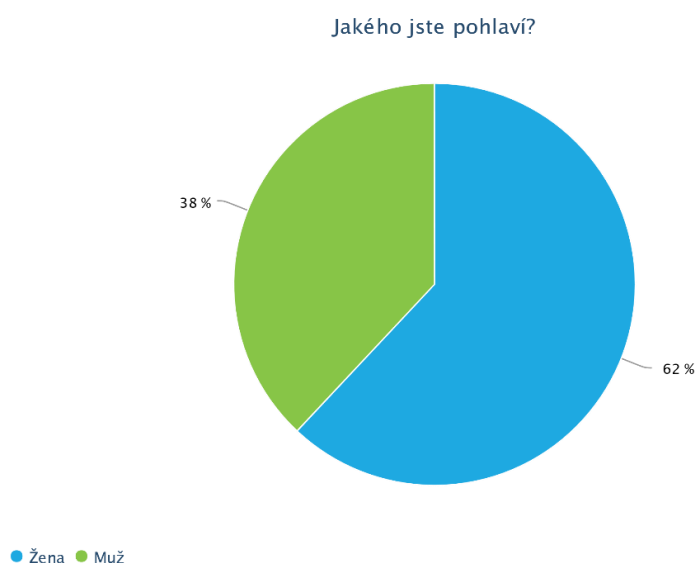
Velmi velkou výhodou je rychlý sběr dat pomocí internetového portálu Survio.

Nevýhodou dotazníkového šetření bez přímého kontaktu s respondenty je neosobnost a možné nepochopení otázky.

Dotazník je koncipován autorkou práce a je součástí práce v rámci příloh.

4.4 Výsledky výzkumu a jejich interpretace

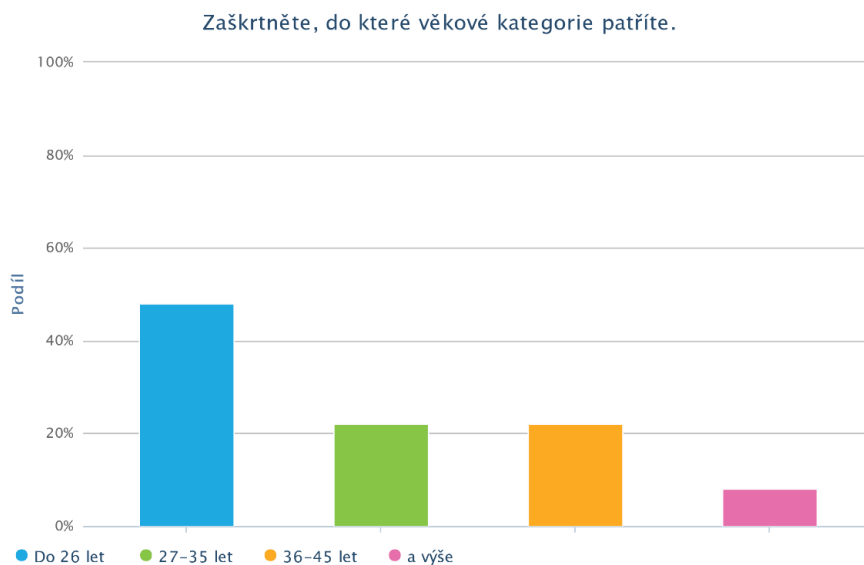
V poslední části mé práce znázorňuji za pomoci grafů výsledky mého výzkumu a přidávám komentář.



Graf č. 4 – rozložení pohlaví v dotazníkovém šetření

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

V první části jsem již zmínila, kolik žen a kolik mužů se mého dotazníkového šetření zúčastnilo. Převaha žen je zřejmá, alespoň máme větší přehled, jak tomu je v dnešní době s ženským uplatněním a jejich názorem na rovnoprávnost pohlaví.

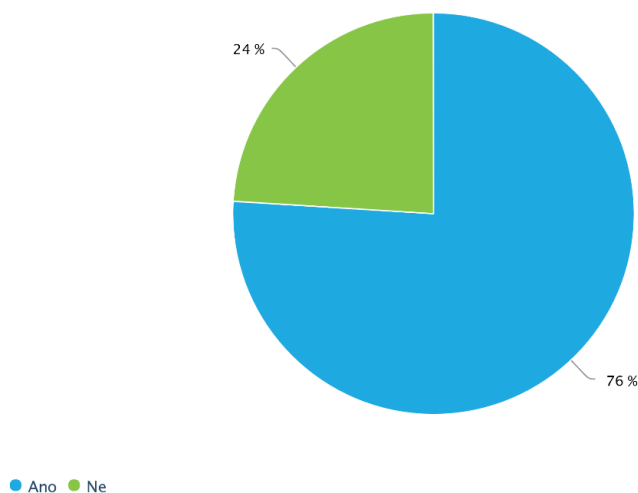


Graf č. 5 – věkové rozmezí v dotazníkovém šetření

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

Věk byl pro mne otázkou spíše orientační, ve své práci uvádím, že se v současné době v podnikatelské sféře vyskytují spíše ženy staršího věku, ovšem v dotazníkovém šetření jsem měla převahu mladší generace, ale i tak jsem ráda, že se našlo pár jedinců starších věkových kategorií.

Pracujete na hlavním pracovním poměru jako zaměstnanec?

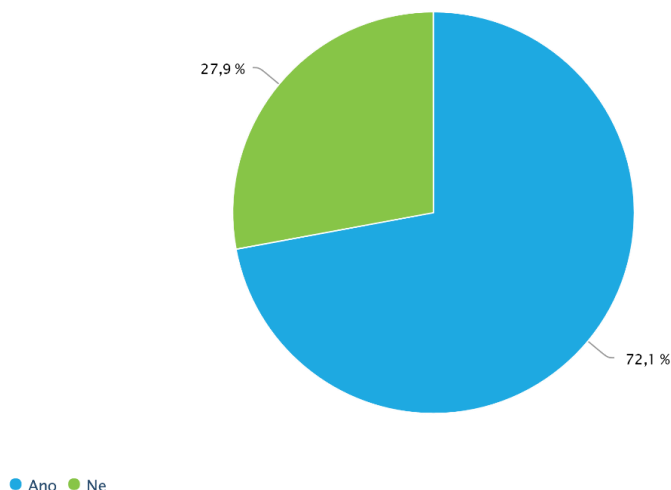


Graf č. 6 – zastoupení zaměstnanců vs brigádníků v dotazníkovém šetření

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

Podle grafu je patrné, že v dotazníkovém šetření měli mezi respondenty převahu zaměstnaní lidé, kterých bylo celkem 38 a brigádníků se zúčastnilo pouhých 12.

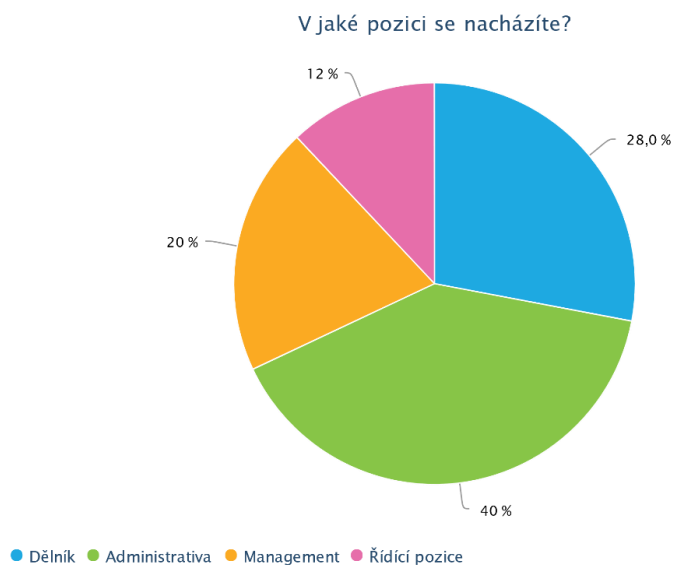
Pokud ano, jste spokojeni se svým pracovním ohodnocením?



Graf č. 7 – **spokojenost zaměstnanců s pracovním ohodnocením**

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

Při tvorbě otázky jsem cílila na to, zda budou ženy spokojeny stejně jako muži. Pořád tu máme genderové nerovnosti, co se týče platového ohodnocování ve firmách. Zajímalo mě, jak tomu je u „mých“ respondentů, celkový graf nám ukazuje, že většina je spokojená. Při zkoumání jednotlivých odpovědí uvidíme, jaký vliv má pohlaví na spokojenost s platovým ohodnocením. Po prozkoumání jednotlivých odpovědí jsem zjistila, že z mých dotazovaných je nespokojených žen minimum.

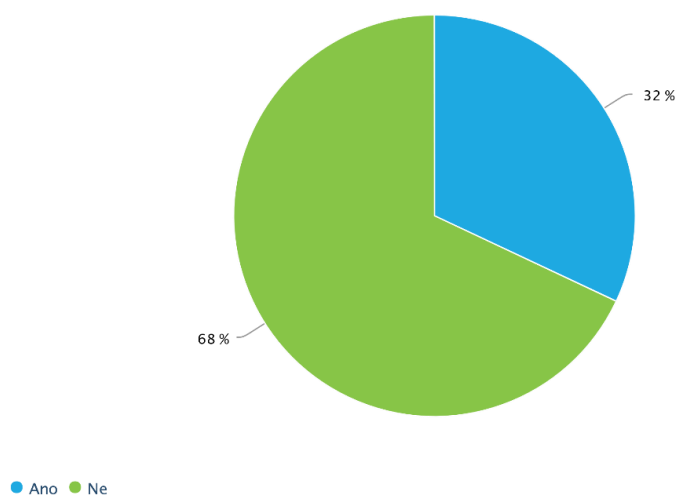


Graf č. 8 – zastoupení jednotlivých pozic v dotazníkovém šetření

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké je rozložení žen v rámci pracovních pozic v současnosti. Většina respondentů uvedla, že pracuje na pozici administrativní, což není z mého pohledu překvapující, takhle odpovědělo 40 %, tedy 20 dotazujících z celého vzorku respondentů. Pouze deset respondentů pracuje v řídicích pozicích, uvidíme, kolik žen z 12 % odpovídajících je v pozici řídicích pracovníků.

Bylo obtížné dostat se na své pracovní místo?

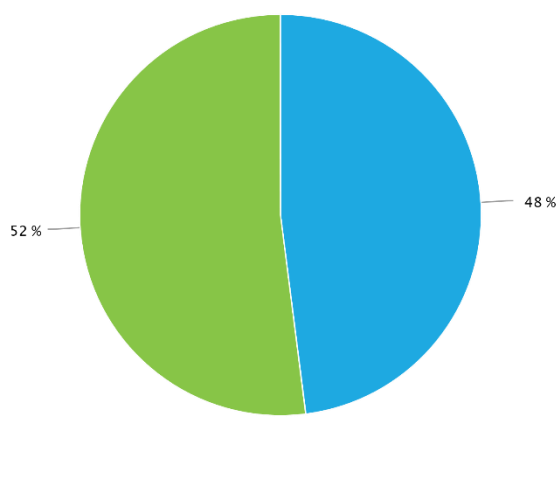


Graf č. 9 – obtížnost, jak získat své pracovní místo

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

Sběrem odpovědí na takhle položenou otázku jsem chtěla zjistit, jak jsou na tom ženy a muži při snaze o získání pracovního místa. Zda jsou rozdíly na základě pohlaví či ne. V dotazníkovém šetření jsem měla velmi různorodé respondenty, i tak se ukázalo, při analýze jednotlivých odpovědí, že v mém výzkumu se upřednostňování na základě pohlaví příliš neobjevuje.

Museli jste se ke svému postavení propracovat z nižších pozic?

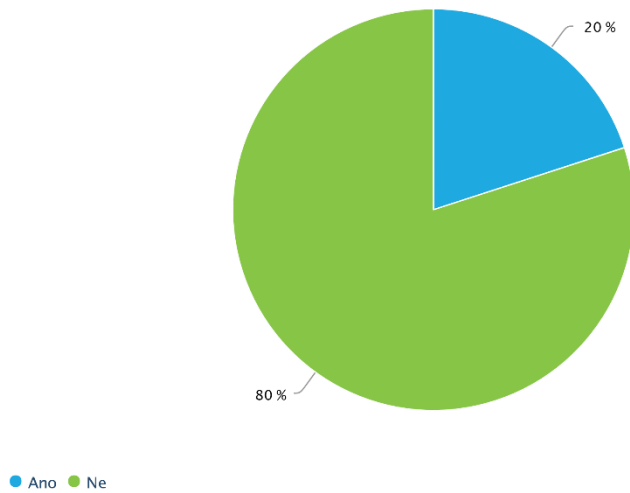


Graf č. 10 – **propracování se z nižších pozic na pozici v současné době**

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

V pořadí sedmou otázkou jsem zvolila proto, jelikož jsem chtěla zjistit, jak je to v dnešní době s možností kariérního růstu s ohledem na pohlaví. Zda to, že si někdo musí projít od nejnižších postů až do své stávající pozice, souvisí určitým způsobem na pohlaví nebo ne. Po rozboru jednotlivých odpovědí 11 mužů odpovědělo, že se muselo propracovat do stávající pozice, žen takto odpovědělo přesně 12.

Myslíte si, že jsou ženy znevýhodňovány (platební ohodnocení, pracovní podmínky, ...) ve vaší firmě, oblasti působení?

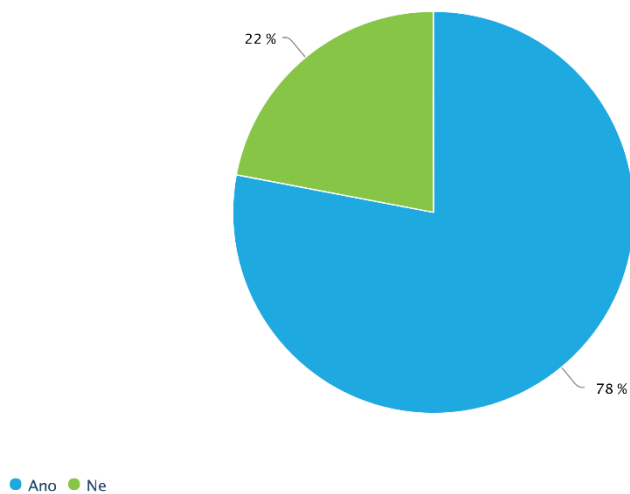


Graf č. 11 – povědomí o znevýhodňování žen ve firmách

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

Výsledky otázky mě mile překvapily. Jasně je, že u většiny respondentů se nic podobného, jako je znevýhodňování žen na pracovišti, neděje. Je otázkou, zda všichni odpověděli pravdivě, ale to bohužel není možné zjistit. Toto je jednou z nevýhod při zvolené metodě šetření dotazníkem. I tak si myslím, že výsledek je více než uspokojivý a je zde možnost, že se situace bude stále jen zlepšovat.

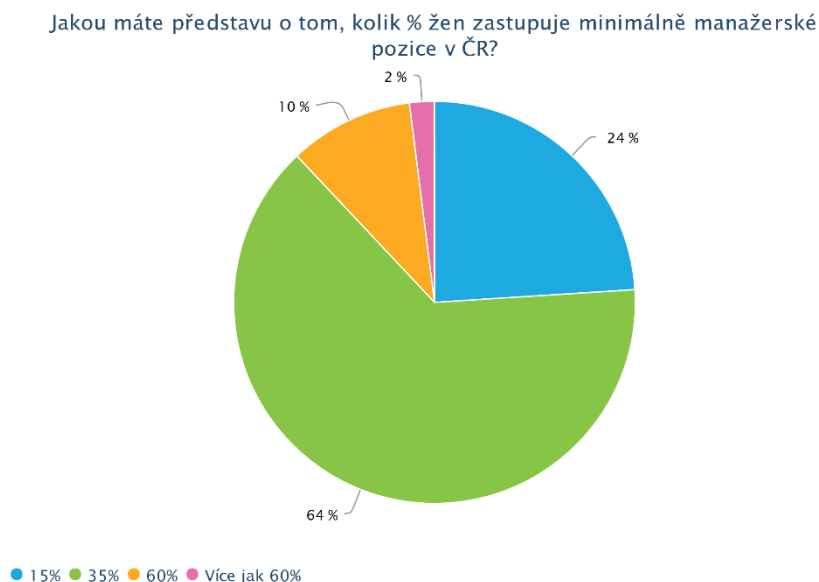
Znáte ve svém okolí ženu, který je úspěšnější než její partner po pracovní stránce?



Graf č. 12 – úspěšnost žen ve vztazích po pracovní stránce

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

V teoretické části se můžeme dozvědět, že diskriminace žen má v některých případech kořeny již v rodinných kruzích, a to už ze strany partnera nebo otce, kteří mají zastaralou představu o možnostech žen. Skoro 78 % odpovědělo kladně, což je podle mého názoru úžasné.

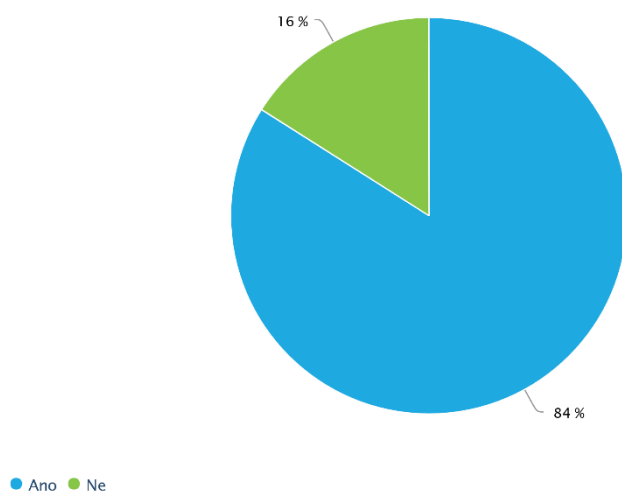


Graf č. 13 – představa kolik % zastupuje manažerské či řídicí pozice

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

Většina respondentů má správné povědomí o situaci zastoupení žen na minimálně manažerských pozicích v České republice. Samozřejmě se zastoupení žen průběžně mění, takže stálé procento říct s jistotou nejde, ale je dobré vědět, že ze všech dotazujících má více jak 60 % představu o tom, jak je to ve skutečnosti.

Sdílíte názor, že ženy mají stejné právo a šanci uspět na pracovních pozicích jako muži nehledě na oboru?



Graf č. 14 – názor na právo žen uspět ve stejném oboru jako muži

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

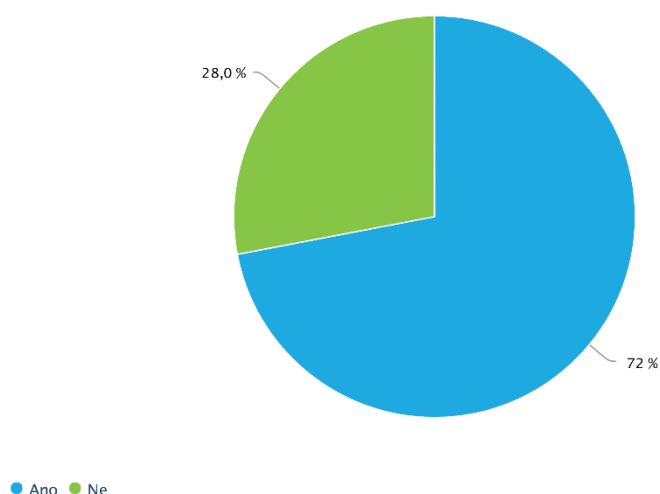
Přes 80 % sdílí názor, že ženy mají stejné právo uspět na pracovních pozicích jako muži. Je to opět drtivá většina. Dotazník jsem rozesílala po různých firmách, takže je opravdu upokojivé vědět, že většina sdílí novodobější názor na tuto problematiku.

Při odpovědi ne, jaký máte tedy názor, kde by měly ženy hledat svoje uplatnění?

- Sporák;
- Rodinné zázemí;
- Nemyslím, že by v mnoha případech měly hledat jinde. Jen by možná v mnoha případech měly dostat tu šanci tam, kde své uplatnění hledají;
- Ve více oborech;
- Účetní, asistentka;
- Fyzickou práci ženy nevyhledávají nebo je na ni nikdo nevybírá.

Další otázka byla směřována právě na osoby, které si nemyslí, že mají ženy stejné šance a právo na úspěch jako muži. Jejich odpovědi byly v některých případech překvapující.

Souhlasíte s tím, že by se měl náhled na ženy (matky v domácnosti, starající se o děti, atp...) postupně odstraňovat?



Graf č. 15 – náhled na odstraňování zastaralé představy o možnostech žen

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

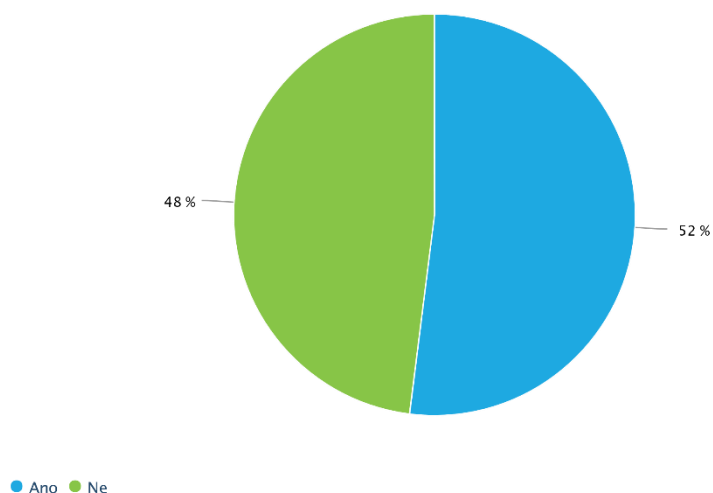
Na otázku odpovědělo 36 lidí kladně, což je důkaz toho, že je zde jistá šance tento náhled zcela odstranit nebo alespoň částečně eliminovat.

Pokud Ne, uveďte důvod.

- A proč?
- A proč jo? Nevím, kdo v mém okolí toto prosazuje... už nikdo;
- Sporák;
- Od přírody je to tak dané.

Podle mého názoru, je zde vidět u určitých odpovědí nepochopení předešlé otázky. Moje otázka byla mířena na ženy, které nemusí ani pracovat, kvůli představě, že na to nemají nebo to není v jejich kompetenci. Doma jim odjakživa bylo říkáno, že žena je od toho, aby se starala o dům, děti a muže, který má na starosti výdělečnou činnost.

Přemýšlel/a jste někdy o rovnosti pohlaví ve vašem pracovním prostředí?

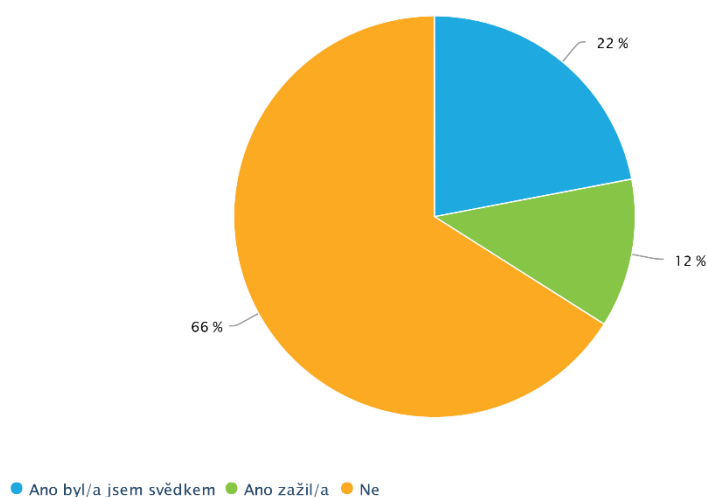


Graf č. 16 – rovnost pohlaví v pracovním prostředí

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Každý člověk má jiné smýšlení, zajímalo mě, kolik lidí si uvědomuje genderově nevyváženou společnost. Zda se někdy rozhlédli a všimli si, jestli je v jejich okolí rovnoprávnost pohlaví samozřejmostí nebo si uvědomili, že někde tato problematika v pracovním prostředí “pokulhává”.

Byl/a jste svědkem diskriminace žen (znevýhodňování, sexuální obtěžování, ponižování, ...)?



Graf č. 17 – zkušenost s diskriminací žen

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019.

Touto otázkou jsem chtěla poukázat i na možné přehlížení diskriminace žen na pracovišti. Mým cílem bylo zdůraznit, že pojem diskriminace zahrnuje i ponižování, znevýhodňování, podceňování, atp. Dle výsledků je jasné, že přes 20% respondentů bylo svědkem určitého znevýhodňování žen, 12% přímo zažilo určitý druh diskriminace, ale drtivá většina ji nikdy nepocítila ani nebyla v její blízkosti v rámci pracovní činnosti. Zde je otázkou, jestli opravdu všichni dotazující odpovídali upřímně, pokud opravdu ano, je to skvělý výsledek.

4.5 Zhodnocení empirické části

Cílem empirické části bylo zjistit, jak je to v současné době s povědomím a situací ohledně nerovnosti pohlaví v různých firmách v České republice. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 50 respondentů nezávislých na sobě a pracujících většinou v jiných firmách. Vzhledem k teoretické části jsem se domnívala, že můj výzkum dopadne mnohem hůře.

Podle výsledků dotazníkového šetření bylo prokázáno, že nerovnost pohlaví se u respondentů příliš nevyskytuje. Z padesáti dotazujících, z toho byla většina žen, neměly problém se dostat na svou pozici ani se neseťkaly s diskriminací svého pohlaví na svém pracovišti. Setkala jsem se i s názory, které jsou zastaralé a stále vidí ženu pouze jako křehké stvoření, které se hodí ke sporáku.

Ženy musely ujit dlouhou cestu, aby se s nimi začalo jednat s patřičným respektem a mohly se zapojit do velkého světa podnikání za stejných podmínek, jako mají muži. Úplná eliminace gender problematiky v oblasti podnikání nejspíš není úplně reálná, ale je zde potenciál na stále se zlepšování a částečné odstraňování. Podle mého názoru je velmi důležité mluvit a dostávat toto téma genderu do povědomí co nejvíce lidí, kteří si neuvědomují, že diskriminace je stále problém současnosti.

Šance žen uspět v budoucnu ve stejných pozicích jako muži je veliká. Výzkum dokázal, že už není problém dostat se na manažerské či řídicí pozice, když jste žena. V budoucnu bude žen v managementu nebo na řídicích postech mnohem více, s dnešním trendem mít co nejvyšší vzdělání, to nebude tak těžké.

Závěr

Téma, kterým jsem se v bakalářské práci zabývala, byla Gender problematika v podnikání. Na počátku jsem definovala jisté základní pojmy, které jsou nezbytné pro pochopení tématu a vlastně všeho, co se gender problematiky v podnikání týká. Teoretickou část jsem pojala jako vysvětlení rovnosti pohlaví všeobecně, rozebrala jsem různé situace v podniku, s kterými se můžeme setkat. Dále jsem popsala vývoj i to, čím vším si ženy musely projít, aby se dostaly až sem, do dnešní situace, kdy jsou brány s větší úctou a respektem. Vyskytly se zde různé specifické oblasti, které jsem vysvětlila. Mou práci jsem směřovala i pro ty, kteří nemají žádný pojem o tom, co to gender znamená.

Praktickou část jsem vypracovala pomocí dotazníkového šetření, kde mi pomohl sběr dat ve velmi krátkém časovém intervalu.

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jak je zacházeno se ženami, které se chtějí prosadit a dokázat, že jsou schopny pracovat na stejných pracovních pozicích jako muži v ČR v komparaci s USA. Pokud bychom tuto část rozdělili, moje praktická část mě vyvedla z omylu, že jsme na tom tak moc špatně, co se týče nerovností pohlaví v podnikání. Myslím si, že po shrnutí výsledků praktické části můžu s klidným svědomím napsat, že máme v budoucnu šanci, jak tuto situaci ještě zlepšit. Když vezmeme srovnání řešení dané problematiky v České republice a ve Spojených státech amerických, dle dostupných informací, má každá země v této oblasti své vlastní mezery, které samozřejmě každá řeší jinak. Opět jsem byla mylně přesvědčena, že velmoc jako USA bude v tomhle o něco napřed než ČR. V jistých směrech možná i je, ale vzhledem k datům, co jsem měla k dispozici, si nemyslím, že nějak závratně.

Jeden z posledních bodů, který jsem chtěla splnit, bylo zhodnocení možností žen v budoucnosti uspět v obdobných pozicích jako muži. Podle mého názoru mi v tomhle ohledu udělala náhled praktická část mé bakalářské práce. Jelikož byla vyvrácena představa, jak na tom jsme v současné době s povědomím o rovnosti pohlaví a genderem obecně, je tu slušná šance směřující k tomu, že se bude situace stále zlepšovat. V počátcích 21. století jsou mladé ženy stále více odhodlané uspět na vysokých pozicích, přizpůsobují tomu vzdělání a svůj čas.

Psaní této bakalářské práce mi otevřelo dveře do světa, který mě vždy jistým způsobem zajímal, a proto mě velice bavilo sbírat informace a dozvídat se spoustu nových informací, které mi mohou pomoci v životě.

Seznam literatury

ACHENBACH, T. M. *Research in developmental psychology: concepts, strategies, methods*. London: The Free Press, 1978.

ARMSTRONG, Michael. *Management a leadership*. Praha: Grada, 2008. 272 s. ISBN 978-80-247-2177-4.

BEDRNOVÁ, Eva a kol. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.

BĚLOHLÁVEK, František. *25 typů lidí: jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada, 2016. 175 stran. Manažer. ISBN 978-80-247-5872-5.

BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-775-5.

DEA, Shannon. *Beyond the Binary: Thinking about Sex and Gender*. Peterborough, Ontario: Broadview Press, 2016. 208 s. ISBN 978-1-77048-628-7.

JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: Vývoj a úskalí*. Praha: Grada Publishing, 2008. 288 s. ISBN 978-80-247-6745-1.

KOHOUTEK, Rudolf a ŠTĚPANÍK, Jaroslav. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000. 223 s. ISBN 80-214-1552-5.

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

OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 978-80-7178-403-6.

PFAFF, Donald W., a kol. *Hormones, Brain and Behavior*. London: Academic Press, 2002. 4393 s. ISBN 978-0-08-053415-2. S. 328.

SLAVÍČKOVÁ, Pavla, ed. *Ženy-podnikatelky v minulosti a současnosti*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2016. ISBN 978-80-7422-508-6.

Elektronické zdroje:

Gender Balance Power Map [online]. Copyright © [cit. 03.04.2019]. Dostupné z: <http://genderpowermap.eu/Brochure-GBPM-CZ-LR-PAGE-WEB.pdf>.

Gender: Základní pojmy | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

LVS Základní pojmy. LVS Úvod [online]. Copyright © 2018 Insion [cit. 03.04.2019]. Dostupné z: <http://lvsprilezitest.cz/zakladni-pojmy>.

Nezávislý, český a slovenský analytický a komentátorský web [online]. Copyright © 2017 [cit. 11.04.2019]. Dostupné z: <http://casopisargument.cz/2017/05/09/sefka-americkeho-fedu-genderova-nerovnost-brzdi-americkou-ekonomiku/>

Podle velikosti podniku - Ekonomie otázky. Ekonomie otázky - Vše co student potřebuje vědět [online]. Copyright © 2019. Všechna práva vyhrazena. [cit. 04.04.2019]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2009/02/podle-velikosti-podniku.html>.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Graf č. 1 Zastoupení žen v představenstvech

Graf č. 2 Zastoupení žen předsedkyň v představenstvech

Graf č. 3 Zastoupení žen v pozicích výkonných ředitelek

Graf č. 4 Rozložení pohlaví v dotazníkovém šetření

Graf č. 5 Věkové rozmezí v dotazníkovém šetření

Graf č. 6 Zastoupení zaměstnanců vs brigádníků v dotazníkovém šetření

Graf č. 7 Spokojenost zaměstnanců s pracovním ohodnocením

Graf č. 8 Zastoupení jednotlivých pozic v dotazníkovém šetření

Graf č. 9 Obtížnost, jak dostat své pracovní místo

Graf č. 10 Propracování se z nižších pozic na pozici v současné době

Graf č. 11 Povědomí o znevýhodňování žen ve firmách

Graf č. 12 Úspěšnost žen ve vztazích po pracovní stránce

Graf č. 13 Představa kolik % zastupuje manažerské či řídicí pozice

Graf č. 14 Názor na právo žen uspět ve stejném oboru jako muži

Graf č. 15 Náhled na odstraňování zastaralé představy o možnostech žen

Graf č. 16 Rovnost pohlaví v pracovním prostředí

Graf č. 17 Zkušenost s diskriminací žen

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník k empirické části.....	45
--	----

Dotazník k empirické části

Gender problematika

Dobrý den,

dovoluji si Vás oslovit s několika otázkami v dotazníku k mé bakalářské práci. Tyto informace jsou anonymní a budou využity pouze v rámci mé bakalářské práce

SPUSTIT DOTAZNÍK

1. Jakého jste pohlaví?*

Vyberte jednu odpověď

Žena

Muž

2. Zaškrtněte, do které věkové kategorie patříte.*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Do 26 let

27-35 let

36-45 let

a výše

3. Pracujete na hlavním pracovním poměru jako zaměstnanec?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

4. Pokud ano, jste spokojeni se svým pracovním ohodnocením?

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

5. V jaké pozici se nacházíte?*

Vyberte jednu odpověď

Dělník

Administrativa

Management

Řídící pozice

6. Bylo obtížné dostat se na své pracovní místo?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

7. Museli jste se ke svému postavení propracovat z nižších pozic?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

8. Myslíte si, že jsou ženy znevýhodňovány (platební ohodnocení, pracovní podmínky, ...) ve vaší firmě, oblasti působení?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

9. Znáte ve svém okolí ženu, který je úspěšnější než její partner po pracovní stránce?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

10. Jakou máte představu o tom, kolik % žen zastupuje minimálně manažerské pozice v ČR?*

Vyberte jednu odpověď

15%

35%

60%

Více jak 60%

11. Sdílíte názor, že ženy mají stejné právo a šanci uspět na pracovních pozicích jako muži nehledě na oboru?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

12. Při odpovědi ne, jaký máte tedy názor, kde by měly ženy hledat svoje uplatnění?

Napište jedno nebo více slov...

500

13. Souhlasíte s tím, že by se měl náhled na ženy (matky v domácnosti, starající se o děti, atp...) postupně odstraňovat?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

14. Pokud Ne, uveďte důvod.

Napište jedno nebo více slov...

500

15. Přemýšlel/a jste někdy o rovnosti pohlaví ve vašem pracovním prostředí?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

16. Byl/a jste svědkem diskriminace žen (znevýhodňování, sexuální obtěžování, ponižování, ...)?*

Vyberte jednu odpověď

Ano byl/a jsem svědkem

Ano zažil/a

Ne

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Karolína Mouchová		
STUDIJNÍ OBOR	6208R087 Podniková ekonomika a management obchodu		
NÁZEV PRÁCE	Gender problematika v podnikání		
VEDOUCÍ PRÁCE	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2019
POČET STRAN	50		
POČET OBRÁZKŮ	17		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Téma bakalářské práce je Gender problematika v podnikání. Zaměřila jsem se na nerovnoprávnost pohlaví napříč časem, jak tomu bylo v minulosti a jak je tomu dnes. Praktickou část jsem pojmula metodou dotazníkového šetření, výsledné zjištění jsem dala do přehledných grafů tak, aby bylo zřejmé, jak moje šetření dopadlo. V závěru se mi vyvrátila moje představa o tom, jak je na tom dnešní společnost špatně. Výsledky mi ukázaly, že je tu velký potenciál na stále se zlepšování v této situaci. Ženy s dnešním trendem mít co nejvyšší vzdělání, se v budoucnu podle mého názoru nebudou mít problém dostat na obdobné pozice jako muži, pokud budou cílevědomé a nenechají se ovlivnit genderovými stereotypy, které se v některých firmách mohou stále nacházet.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Gender problematika, genderové stereotypy, diskriminace žen		

ANNOTATION

AUTHOR	Karolína Mouchová		
FIELD	6208R087 Business Management and Sales		
THESIS TITLE	Gender issues in business		
SUPERVISOR	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2019
NUMBER OF PAGES	50		
NUMBER OF PICTURES	17		
NUMBER OF TABLES	0		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>The theme of my bachelor's thesis is Gender issues in business. I focused on gender inequality across time. The practical part was covered by the questionnaire survey method. I put the resulting findings into well-arranged graphs so that it was clear how my investigation turned out. In the end, my idea of how today's society is wrong was disproved. The results showed me that there is great potential for improving in this situation. Women who have the highest level of education, in my opinion, will not have trouble getting to positions like men if they are purposeful and do not let themselves to be influenced by gender stereotypes that can still be found in some companies.</p>		
KEY WORDS	Gender issues, gender stereotypes, diskrimination against women		

