

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze diplomové práce

Postavení žen ve vedení společností

Autor: Bc. Zuzana Dil'ová

Vedoucí práce: Ing. Hana Urbancová, Ph.D.

© 2016 ČZU v Praze

Souhrn

Diplomová práce se zabývá postavením žen ve vedení společností. Hlavním cílem diplomové práce je identifikovat a zhodnotit postavení žen ve vedení společností a v případě zjištěných nedostatků navrhnout opatření, která by přinesla pozitivní změny. Teoretická východiska byla zpracována na základě poznatků z odborné literatury. Zhodnocení stávajícího postavení žen ve vrcholovém managementu bylo provedeno formou kvalitativního výzkumu, metodou polostrukturovaných rozhovorů s deseti top manažerkami. Ženy ve vrcholovém managementu se setkávají především s bariérami v podobě problematického skloubení rodinného života s prací, nedostatku sebevědomí a zažitých stereotypů. Jelikož se jedná o komplexní problematiku, doporučena byla opatření ve třech úrovních: stát, firmy, jednotlivci. V rámci doporučení zaznívá apel na dostatečnou kapacitu předškolních zařízení, prorodinně orientované firemní politiky a osobnostní rozvoj formou mentoringu či koučinku.

Klíčová slova: ženy ve vrcholovém vedení, kariéra žen, genderová rovnost, diskriminace, bariéry, management, mzdová nerovnost, work life balance, konflikt rolí

1 Úvod

Vývoj posledních let přinesl nový fenomén s názvem „gender equality“. Moderní společnost, více než kdy předtím, poukazuje na problém nerovného postavení žen a mužů ve vedení společností. Česká republika v této problematice zastává poměrně konzervativní přístup a v rámci Evropské unie se řadí mezi země s nejmenším počtem žen ve vrcholovém vedení firem. Některé evropské země zavádějí povinné kvóty, které stanovují počet žen na nejvyšší úrovni řízení. Ukazuje se však, že ani toto řešení není zdaleka ideální.

2 Cíl a metodika práce

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je identifikovat a zhodnotit postavení žen ve vedení společností v podmínkách českých organizací a v případě zjištění nedostatků navrhnout nápravná opatření.

Dílčím cílem práce je pomocí monitorovaných polostrukturovaných rozhovorů s 10 vrcholovými manažerkami nalézt odpověď na otázku: Jaké jsou nejčastější problémy, se kterými se manažerky setkávají?

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. V teoretické části byla na základě analýzy primárních a sekundárních dat zpracována teoretická východiska. Úvod práce se zabývá všeobecnými poznatky o postavení žen ve vedení firem. Dále byla provedena rešerše trhu práce v České republice se zaměřením na nynější zastoupení žen ve vrcholovém řízení společností.

Praktická část práce byla zpracována formou kvalitativního výzkumu za pomoci metody polostrukturovaných monitorovaných rozhovorů. Výzkumný vzorek byl vybrán prostřednictvím techniky záměrného výběru. Osloveno bylo 10 manažerek z firem, které působí na území České republiky a na pozicích vrcholového managementu (finanční ředitelé, marketingoví ředitelé, apod.) zaměstnávají ženy. Výzkum zachovává anonymitu respondentů.

3 Teoretická část

S problematikou postavení žen ve vrcholovém managementu je často spojován pojem „work life balance“. Jedná se o snahu nalézt rovnováhu mezi osobním a profesním životem. Křížková a Pavlica (2004) mezi faktory, jež ztěžují postavení žen ve vedení firem, řadí existenci „old boys network“. Ty charakterizují jako síť neformálních vztahů, které existují mezi muži v pracovním i mimopracovním prostředí. Diskutované téma je rovněž mzdová nerovnost, označována také jako „gender pay gap“.

4 Praktická část

Z realizovaných rozhovorů vyplynulo, že za nejvýraznější bariéry manažerky považují skloubení rodiny s prací, nízké sebevědomí žen a předsudky společnosti. Situaci českým manažerkám ztěžuje nedostatečná aplikace opatření, jež by pomohly k dosažení „work life balance“. Nižší sebevědomí žen hraje roli při jejich kariérním postupu a je jednou z příčin existence mzdové nerovnosti. Předsudky české společnosti postavení žen ztěžují především v kladení větších nároků na ženy, ve smyslu dokazování svých schopností.

Stereotypy ovlivňují také postavení manažerek v týmech. Pro ženy ve vrcholovém managementu je problematické především přijetí ze strany kolegů na stejných úrovních řízení.

Provedené rozhovory dále poukázaly na stále přetrvávající mzdovou nerovnost. Sledování mzdových rozdílů je však problematické, a to z důvodu vícesložkové mzdy vedoucích pracovníků (základ mzdy, osobní ohodnocení, plnění cílů apod.) Za příčiny mzdové nerovnosti žen a mužů v řídicích pozicích byly označovány stereotypy spojené s vnímáním muže jako živitele rodiny, dále nízké sebevědomí žen a odlišné uspokojení potřeb žen a mužů. Z rozhovorů také vyplynulo, že ženy nevytváří dostatečné neformální vazby podobné mužským „old boys network“ a vzájemně se jen velmi málo podporují.

5 Návrhy a doporučení

Vzhledem ke komplexnosti dané problematiky jsou doporučení v diplomové práci rozdělena do tří oblastí, dle subjektů, jež mají schopnost daná doporučení realizovat. Jedná se o návrhy pro stát, firmy a jednotlivce.

Na úrovni státu se doporučuje schválit novelu školského zákona, který bude garantovat umístění dětí ve školkách. Firmám je doporučeno orientovat se na aplikaci prorodinně orientovaných politik, ve smyslu zavádění flexibilních pracovních režimů a poskytování podpory zaměstnancům v podobě příspěvků na volnočasové aktivity, kroužky a předškolní péči pro děti, a to například formou Ticket Junior. Potřebná je rovněž snaha o uzavření „gender pay gap“. Jasně komunikovaná korektní genderová politika se pro firmy může stát velkou konkurenční výhodou. Všem ženám aspirujícím na manažerské pozice se doporučuje soustavný a cílený rozvoj osobnosti. Na základě rozhovorů se jako velmi prospěšný ukazuje koučink či mentoring. Nezbytné je také budování neformálních vazeb podobných mužským „old boys network“ a vzájemná podpora jedinců. Tato změna je tak spíše apel na pevný charakter a schopnost žen vzájemně si přát úspěch.

6 Závěr

Z provedených rozhovorů vyplývá, že postavení žen ve vedení firem není snadné. Ženy, které se pro tuto kariéru rozhodnou, jsou vystaveny silnému tlaku okolí i vnitřnímu rozporu hodnot. Na základě provedených rozhovorů jsou v diplomové práci identifikovány tři hlavní bariéry, které postavení žen ve vedení společností ztěžují. Jedná se o problém skloubení rodinného života s prací (tzv. “work life balance”), dále nízké sebevědomí žen a v poslední řadě ve společnosti zažitá stereotypy.

Přes nelehkou situaci žen ve vrcholových pozicích je pozitivním zjištěním, že situace směřuje k lepšímu vývoji. Velký podíl na tom má, do pracovního procesu nově nastupující, generace Y. Změnit přístup celé společnosti však nelze ze dne na den. Jak již kdysi řekl Paul Evans: „*Lidé nejsou proti změnám, pouze se jim nelíbí, když je někdo mění násilím.*” Proto je velmi dobré o tomto tématu mluvit, přinášet zkušenosti vrcholových manažerek a podporovat ty ženy, které se pro budování kariéry rozhodnou. Je však třeba se vyvarovat příliš direktivním nařízením a snaze vnucovat ostatním své přesvědčení.

7 Seznam použitých zdrojů

DUDOVÁ, Radka, KŘÍŽKOVÁ, Alena, FICHSLOVÁ, Drahomíra. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. VÚPSV, Praha 2006. ISBN 80-87007-32-8

GAZDAGOVÁ, Marie, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v management a zkušeností s nimi*. VÚPSV, Praha 2006. ISBN 80-87007-31-X

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

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

PITERMAN, Hannah. *The leadership challenge: Women in management*. Committee for Economic Development of Australia, Melbourne, 2008.