

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Katedra sociální patologie a prevence

## **Genderové „skleněné“ stropy na životní cestě českých žen**

Bakalářská práce

Autor: Tereza Sporková  
Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice  
Studijní obor: 7502R008 Sociální patologie a prevence  
Vedoucí práce: PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.  
Oponent práce: prof. PhDr. Blahoslav Kraus, CSc.

Hradec Králové

2020



## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Tereza Sporková

**Studium:** P17K0220

**Studijní program:** B7507 Specializace v pedagogice

**Studijní obor:** Sociální patologie a prevence

**Název bakalářské práce:** **Genderové "skleněné stropy" na životní cestě českých žen**

**Název bakalářské práce AJ:** Gender "glass ceilings" on the life path of Czech women

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Práce poukazuje na překážky v životě českých žen. Jejich charakter je v genderové literatuře metaforicky vyjádřen pojmem "skleněný strop". Práce popisuje překážky v oblasti vzdělávání, profese, i v rodinné sféře. Práce, na základě vysvětlení pojmů gender, sociální role, vzdělávání, genderové stereotypy, feminismus aj., definuje problematické místo v každodenním životě ženy. Teoretická část popisuje měnící se genderové nastavení společnosti. Dále se zabývá rovnými příležitostmi žen v porovnání pozic mužů na trhu práce. V praktické části bude provedeno kvantitativní výzkumné šetření prostřednictvím dotazníku. Cílem práce je zjistit zda a jak ženy subjektivně vnímají existenci "skleněných stropů".

BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN isbn978-80-210-5012-9 HAŠKOVÁ, Hana. Fenomén bezdětnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN isbn978-80-7419-020-9. KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. KRÍŽKOVÁ, Alena. Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN isbn978-807-3301-255. Sociologický časopis. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISSN 0038-0288. VÁGNEROVÁ, Marie. Základy psychologie. Praha: Karolinum, 2004. ISBN isbn80-246-0841-3.

**Garantující pracoviště:** Katedra sociální patologie a sociologie,  
Pedagogická fakulta

**Vedoucí práce:** PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.

**Oponent:** prof. PhDr. Blahoslav Kraus, CSc.

**Datum zadání závěrečné práce:** 13.2.2019

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce PhDr. Josefa Kasala, MBA, Ph.D. samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 22.4.2020

---

Tereza Sporková

## Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce PhDr. Josefu Kasalovi, MBA, Ph.D. za ochotu a vstřícnost při konzultacích a odborné vedení při tvorbě této bakalářské práce.

## **Anotace**

SPORKOVÁ, Tereza. *Genderové „skleněné“ stropy na životní cestě českých žen*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta, Katedra sociální patologie a sociologie. Univerzita Hradec Králové, 2020. 52 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zabývá skleněnými stropy na životní cestě českých žen. Toto téma je v dnešní době velmi diskutované, problematické a aktuální, protože v celkovém postavení žen došlo během vývoje k řadě zásadních změn. Tato bakalářská práce je primárně zaměřena na sféru profesní a řeší jednotlivé odlišnosti přístupu k ženám a mužům. Jednotlivá fakta z této bakalářské práce mohou posloužit jako náhled do problematiky genderu. Bakalářská práce je rozdělena do šesti kapitol, kde je řešena jak teoretická, tak i praktická část. V první kapitole je popsáno postavení žen ve společnosti, kde jsou definované role žen i mužů. Ve druhé kapitole se zaměřuji na podstatné pojmy související s danou problematikou. Kapitola třetí se zabývá genderem, kde je tento pojem vysvětlený a je kladen důraz na vysvětlení dalších souvisejících pojmů. Čtvrtá kapitola je zaměřena na skleněný strop jako soubor bariér bránící ženám v kariérním postupu. Pátá kapitola patří modernímu pohledu na gender a rozebírá aktuální postavení žen i mužů v rodinné i profesní sféře. V šesté kapitole, praktické části, se již zabírám výzkumnou oblastí, která je realizována formou kvantitativního šetření na základě dotazníkové metody. Tento dotazníkový výzkum šetří, jak si české ženy vedou ve své profesní, studijní i rodinné sféře na svojí životní cestě, s jakými bariérami se setkávají při kariérním postupu, co musí pro svoji kariéru obětovat apod. V závěrečné části této práce je shrnuto výzkumné šetření a nachází se zde celková rekapitulace této aktuální problematiky.

Klíčová slova: gender, genderový skleněný strop, pracovní trh, soubor bariér, kariéra, postavení žen, rozdíly

## **Annotation**

SPORKOVÁ, Tereza. *Gender glass ceilings on the life path of Czech women*. Hradec Králové: Faculty of Education, University Hradec Králové, 2020. 52 pp. Bachelor Degree Thesis.

The bachelor thesis deals with glass ceilings on the life path of Czech women. This topic is very discussed, problematic and current, because the overall position of women has during development number of fundamental changes. This bachelor thesis is primarily focused on the professional sphere and describes the various differences approach between women and men. The individual facts from this bachelor thesis can help us insight into the issue of gender. The bachelor thesis is divided into six chapters, where are both theoretical and practical parts. The first chapter describes the position of women in society, where are defined the roles of women and men. In the second chapter I focus on the essential concepts related to the issue. The third chapter describes the gender and emphasis is placed on the explanation of other related concepts. The fourth chapter is focused on the glass ceiling as a set of barriers preventing women from advancing in their careers. The fifth chapter belongs to the modern view of gender and discusses the current position of women and men in the family and professional spheres. In the sixth chapter, the practical part, I deal with the research area, which is implemented in the form of a quantitative survey based on a questionnaire method. This questionnaire research examines how Czech women behave in their professional, study and family spheres on their life path, what kind of barriers they encounter in their career advancement, what they have to sacrifice for their careers, etc. The final part of this bachelor thesis summarizes the research and there is a general recapitulation of this current issue.

Key words: gender, gender glass ceiling, labour market, set of barriers, career, position of women, differences

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářská práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, dizertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum: .....

Podpis studenta: .....

## Obsah

Úvod:.....	1
1. SOCIÁLNÍ ROLE ŽENY VE VÝVOJI SPOLEČNOSTI.....	3
1.1. Doba kamenná.....	3
1.2. Starověk .....	3
1.3. Středověk .....	4
1.4. Novověk.....	5
1.5. Postavení ženy 19. a 20. Století .....	5
1.6. Postavení ženy 20. a 21. Století .....	6
2. DŮLEŽITÉ POJMY SOUVISEJÍCÍ S GENDEROVOU PROBLEMATIKOU.....	8
2.1. Rovnost .....	8
2.2. Feminismus .....	9
2.3. Diskriminace .....	9
2.4. Tokenismus .....	11
3. GENDER .....	11
3.1. Gender role.....	13
3.2. Gender režimy.....	15
3.3. Gender stereotypy .....	16
3.4. Genderová identita .....	17
3.5. Gender ve vzdělávání.....	18
4. SKLENĚNÝ STROP JAKO SOUBOR BARIÉR .....	19
4.1. Vliv genderu a stereotypů na kariérní vývoj žen (společenské bariéry) .....	22
4.2. Genderová segregace trhu práce .....	23
4.3. Nerovnosti v platovém odměňování žen a mužů .....	25
5. MODERNÍ POHLED NA GENDER .....	25
5.1. Postavení ženy v současnosti .....	28
5.2. Postavení muže v současnosti .....	28
6. VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ .....	29
6.1. Cíle výzkumného šetření.....	29
6.2. Charakteristika respondentů.....	30
6.3. Diskuse k výzkumnému šetření .....	46
Závěr .....	49
Seznam použitých zdrojů a literatury.....	50
Přílohy.....	54



*„Muži si myslí, že je bezvadné, když ženy dělají kariéru. Dokud suma na výplatní pásce není vyšší než na jejich.“ — Egon Lánský*

## **Úvod:**

Tématem této bakalářské práce jsou skleněné stropy na životní cestě českých žen, což je v dnešní době velmi diskutované, problematické a aktuální téma. Celkové postavení žen prošlo během vývoje celou řadou proměn, zejména pak v rodinné, studijní i profesní sféře. Tato práce, je primárně zaměřena na sféru profesní a řeší jednotlivé odlišnosti přístupu k ženám a mužům, protože zde, v této oblasti, jsou tyto rozdíly nejpatrnější. Jednotlivá fakta z této bakalářské práce mohou posloužit jako náhled do problematiky genderu.

Bakalářská práce je rozdělena do šesti základních kapitol, kde je řešena jak teoretická, tak i praktická část. V první kapitole je popsáno postavení žen ve společnosti od doby kamenné až po 21. století, kde jsou definované role žen i mužů. Ve druhé kapitole se zaměřuji na podstatné pojmy související s danou problematikou (feminismus, diskriminace, tokenismus apod.). Kapitola třetí se zabývá genderem, kde je tento pojem vysvětlený a je kladen důraz na vysvětlení dalších souvisejících pojmů, jako jsou např. gender režimy, stereotypy, identita apod. Čtvrtá kapitola je zaměřena na skleněný strop jako soubor bariér bránící ženám v kariérním postupu a je zde také řešena záležitost nerovnoměrného platového ohodnocení mužů a žen a v neposlední řadě i genderová segregace trhu práce. Pátá kapitola patří modernímu pohledu na gender a rozebírá aktuální postavení žen i mužů v rodinné i profesní sféře. V šesté kapitole, praktické části, se již zabírám výzkumnou oblastí, která je realizována formou kvantitativního šetření na základě dotazníkové metody. Tento dotazníkový výzkum šetří, jak si české ženy vedou ve své profesní, studijní i rodinné sféře na svojí životní cestě, s jakými bariérami se setkávají při kariérním postupu, co musí pro svojí kariéru obětovat apod. V závěrečné části této práce je shrnuto výzkumné šetření a nachází se zde celková rekapitulace této aktuální problematiky.

Cílem bakalářské práce je s pomocí dotazníkového šetření zmapovat konkrétní pohled veřejnosti na ženy na trhu práce a jakou roli hrají zakódované předsudky v každém z nás. Dále je cílem zjistit, jaké faktory působí na ženy během jejich životní

cesty, s jakými bariérami se setkávají jak muži i ženy vnímají své současné postavení ve veřejném i osobním životě a jaké je jejich postavení k problematice genderu.

# 1. SOCIÁLNÍ ROLE ŽENY VE VÝVOJI SPOLEČNOSTI

Ženy a jejich postavení se v průběhu dějin velmi měnilo, ať už se jedná o oblast kulturní, politickou nebo ekonomickou. Zaměříme-li se na dávnou dobu pravěku či středověku, tak není třeba podotýkat, že už tehdy měla žena velmi důležitou roli a to z důvodu, že byla hlavně matkou. Zároveň se ale její postavení během vývoje společnosti poměrně razantně měnilo.

## 1.1. Doba kamenná

Počátky rodiny jako takové můžeme zaznamenat už v době kamenné, kde základní jednotkou lidstva byly rody. Tyto rody byly propojeny pouty, kde vedoucí postavení měla právě žena – zachovatelka rodu, matka, tudíž se jedná o matriarchát (Tomeš, 2009).

Archeologové našli na Blízkém východě a v jihovýchodní Evropě důkazy, které svědčí o tom, že neolitická kultura byla založena na ženských hodnotách. Hlavní úlohu v rodině a společnosti hrály ženy, dokazuje i existence nejvyššího božstva tzv. velké matky. Taktéž i jakýsi ženský princip, jejímž znakem bylo hlavně plození dětí a následná péče o ně, byl označován za posvátný. Ženy vytvářely keramiku, tkaly, předly a zpracovávaly potraviny. Ženy měly za úkol sběračství, což byl hlavní zdroj obživy a doplňková činnost byl lov, kterého se účastnili jen muži (Matoušek, 2003).

## 1.2. Starověk

V tomto období dochází k tomu, že zde nastává patriarchální společnost, kde ale muži zastupovali menšinu a většinu zaujímalí ženy, děti a otroci. V organizaci společenského života získává muž dominantní postavení, které vyplývá z dělby práce. Způsob obstarávání prostředků obživy, boje o získání a obranu teritoria v této historické době zvyhodňuje postavení muže. Díky tomuto postavení nazýváme společnost společností patriarchální, což znamená, že dominují muži v celé strukturální společnosti, mají hlavní slovo a ženy jsou jim podřízené. Tato patriarchální společnost prosazovala, že hlavní slovo má muž. Společnost nutila mladé a svobodné ke sňatku, který se ale neuzavíral z lásky či ze vzájemného zalíbení se, ale z nutnosti zplození mužského následovníka a tím pádem udržení rodinného kultu. Byla vyžadována naprostá manželská věrnost, protože muž nechtěl v žádném případě uznat za svého

dědice dítě, o kterém pochyboval, zda je jeho vlastní krev. Důraz na věrnost stále více upoutávala ženy ke své domácnosti, kde se mohly objevovat pouze na vyhrazených místech. Toto nové uspořádání ve společnosti vzalo ženě veškerou svobodu i možnost účastnit se veřejného života. Jako další opatření proti tomu, aby nebyla žena terčem jiných mužských očí, mohla vycházet mimo svoji domácnost ven pouze zahalena. V tomto období byly ženy vůči mužům v podřízeném postavení, které se ve většině případů podobalo až postavení otroků. Ženy neměly právo ani na vzdělání a učit se mohly pouze ve svém domově za účasti dalších žen (Tomeš, 2009).

Toto postavení žen se ale lišilo v různých oblastech světa, římská žena měla daleko volnější ruku než žena řecká. Například v Římě ženy, co vlastnily větší majetek, ho mohly spravovat samy. Oproti tomu ženy, co neměly prostředky žádné, se živily jako porodní asistentky, kojné, švadleny či vychovatelky apod. Římské ženy se také mohly účastnit společenského života a začaly se objevovat i v politice. Právě ze starověkého Říma je historicky doložen počátek dějin ženské emancipace. Nicméně muži ve starověkém Římu však velmi tvrdě reagovali na svobodomyšlné projevy žen, a pokud ženu nezlomily sankce formou pokut, mohlo se klidně stát, že byly tyto ženy vypovězeny do vyhnanství, aby nedávaly ostatním ženám špatný příklad a to i ty z nejvznešenějších rodin (Matoušek, 2003).

### **1.3. Středověk**

V této době opět převládá patriarchální vzorec rodiny. Oproti tomu je ale hlavním znakem středověku to, že zde bylo možné mít více žen najednou, zároveň lze i údajně prokázat, že u východních Slovanů bylo možné soužití jedné ženy s více muži, ale jednalo se spíše o soužití bratrů s ženou. Z této doby bylo doloženo i to, že byl uzavírán sňatek s otcem ženicha, který ho zastupoval do doby dospělosti a to ve všech oblastech. Uzavírání sňatků mělo především podstatné úlohy, jako hlavní důvod byla ekonomická stránka, dále pak stavovské důvody a tou nejhlavnější úlohou rodiny bylo samozřejmě zplození dětí. Rodina byla jakousi výrobní jednotkou a zároveň sloužila i jako výchovná instituce.

Co se týče postavení českých žen ve středověku, tak bylo oproti mužům nevyrovnané a nerovnoprávné. Ženy byly znevýhodňovány v oblastech politiky

a neměly přístup ani k úřadům. Jejich hlavním cílem a smyslem života mělo být pouze porodit a vychovat manželovi nástupce rodu, postarat se o domácnost, reprezentovat svého muže a žít podle křesťanských norem. (Matoušek, 2003)

#### 1.4. Novověk

V této době už mohly ženy navštěvovat zaměstnání, alespoň ty ze středních vrstev, a ovšem ale pouze to, které odmítali dělat muži. Jednalo se především o obchod na tržnicích, tkaní, nebo šití. V tomto období se právě ženy začaly bouřit a domáhaly se svých práv, začaly si například diktovat, koho si vezmou za manžela apod. V tomto období právě nastává zlom, kdy se začíná rozplývat patriarchální vzorec rodiny. K utvrzení ženských práv přispěla řada historických událostí, jako byla například Velká francouzská revoluce. V dalším období byl pak uzákoněn rozvod, poté byl zase zrušen, ale ženy se nevzdaly a za svá práva bojovaly dál a dál. Jako nejprůbojnější byly označovány především ženy francouzské a anglické a to například kvůli vzniku vyšších škol právě pro ženy (Matoušek, 2003).

#### 1.5. Postavení ženy 19. a 20. Století

Podle historických faktů byly průkopnice boje o politická a jiná práva tzv. sufražetky a jako první se objevily ve Velké Británii. Jako suffrage, což znamená hlasovací právo. České ženy se poprvé dovolávaly práva až v roce 1897, na 1. Sjezdu československých žen a to kvůli politickým právům a kvůli stejným právům na vzdělání. Právě na tomto sjezdu byl založen Ústřední spolek českých žen, který bojoval za emancipaci žen. Pavla Horská období první republiky označuje: „za nepřekonaný „zlatý věk“ feminismu v Čechách. Studované ženy se začaly lépe oblékat, protože na to měly více času než vdané a často také více peněz, protože čím dál více pronikaly do lépe placených zaměstnání. Měly také více volného času na spolky, na četbu, na cestování. I vdané ženy se začaly více věnovat veřejnému životu, protože většinu doby strávenou v manželství už nerodily děti. Na Pražském hradě sídlil prezident, který se hlásil k myšlence úplné rovnosti žen ve společnosti i v rodině. Ženy získaly v roce 1919 volební právo. V senátu, parlamentu i pražské městské radě zasedaly poslankyně za různé politické strany. I intelektuální kruhy přijaly mezi sebe ženy nejen jako muži rovnou, nýbrž i jako stejně ceněnou“ (Horská, 1999, str. 116-117).

S nástupem industrializace, kdy se lidé začali stěhovat do větších měst, a otevřel se svět ženám, byla žena v domácnosti zaznamenávána jako přítěž. Na trhu práce neznamenal žena nic moc hodnotného a zároveň byla žena izolována od společnosti. Podobně jako dnes měla tehdejší žena na trhu práce horší postavení než muž. Ženy byly více pracovně vytíženy a jejich vytíženost nebyla kompenzována žádnými výhodami. Docházelo tudíž k většímu a většímu tlaku feministických hnutí na zrovnoprávnění žen a zároveň se objevovalo větší napětí v rodinném kruhu. Právě v tomto období dochází ke ztrátě mužského postavení jako jediného živitele rodiny a jeho funkce v rodině začíná klesat. Ve společnosti pomalu mizí rozdíly mezi ženami a muži a uzavírání sňatku rozhodují pouze snoubenci, kdy je souhlas rodičů pouhá formalita (Giddens, 1999).

Koncem 19. století došlo i ke změně uvnitř rodiny ohledně jejího populačního chování, kdy se změnil model rodiny ve snižování reprodukce, kdy jeho ideálem byly nejvýše dvě děti v jedné rodině. Nastolení této moderní doby osvobodilo lidi od společenských tříd a zároveň je zbavila podřízenosti vůči vyšším třídám a církvi (Matoušek, 2003).

V souvislosti se snahou o zrovnoprávnění žen s muži stojí za zmínku dost zásadní okamžik na začátku 20. století, konkrétně 8. března 1908, kdy vyšlo do ulic v New Yorku více než 15 000 švadlen pod heslem „chléb a růže“ v protestní stávce známé jako „The Bread and Roses Strike“. Tyto ženy (dělnice) požadovaly lepší pracovní podmínky, zákaz práce dětí, krácení pracovní doby a rovné hlasovací právo. Chléb symbolizoval ekonomické jistoty a růže rozkvět, zlepšení lidského života. Mnohé ženy byly za toto vystoupení vyhozeny z práce. Ženy nakonec uspěly a na 8. března byl stanoven svátek Mezinárodní den žen, kdy si každý rok připomínáme jeho význam pro rovnoprávnost (Newyorské švadleny a boj za rovnoprávnost žen: 8. března 1908, E-republika, online, 2020).

## **1.6. Postavení ženy 20. a 21. Století**

Po ukončení 2. světové války nastala v Čechách nová vlna s názvem poválečný baby-boom, kdy se realizovali tzv. odložené porody. Společnost byla otřesena válkou a lidé se uchýlili domů k rodinám k rodinnému krbu. Domů se začali vracet váleční veteráni a rodina začala zažívat rozmach. Celkové poměry se po válce brzy vzpamatovaly a lidé si mohli dovolit zakládat rodiny ve svých nových domech. Tento

rozmach byl ale zničen hned na začátku komunismem. Rodina byla ale nadále místem k uspokojování svých potřeb, místem rekreace a zázemím. Rodina byla jakési specifické společenství k uplatnění trvalých hodnot (Matoušek, 2003).

V šedesátých letech se objevuje nová, mladistvá kultura a do popředí se dostaly mladé a štíhlé idoly. Příčinou toho je změna masové kultury módy, volného času žen a velkou roli sehrálo i jakési „tělesné odhalení“ – krátké kalhoty, minisukně, bikiny, přiléhavé oblečení apod. Tak vzniká nový fenomén, že ženská krása může souviset s materiálním ziskem a překoná i slávu některých vlivných mužů. Jakési zisky vycházející z ženské krásy byly sice do této doby rovněž důležité, ale souvisely spíše se společenským postavením muže, se kterým byla žena spojována. Ale v této době filmu, modelingu, ženských časopisů apod. už to rozhodně neplatí (Lipovetsky, 2000).

Zvrat nastává také především v sedmdesátých letech, kdy poklesl počet manželství a porodnost, rodina se začala postupně zmenšovat a stále více potomstva přestávalo bydlet dohromady v úplné rodině se svým biologickým otcem, což bylo důsledkem emancipačního hnutí žen, které vyvíjely větší společenskou a pracovní aktivitu, a v neposlední řadě i možností interrupce. Postavení muže a ženy ještě sice nebylo naprosto rovnoprávné, ale mohlo by se říci, že feministické hnutí vyvrcholilo v sedmdesátých letech minulého století, přestože i v těch nejvyspělejších zemích byli pořád na vysoce postavených místech pouze muži a za vykonávání stejné práce byli mnohem lépe placeni než ženy. V letech osmdesátých se objevila razantní feministická reakce ze strany konzervativních pozic a začaly se objevovat statistiky, že pokud má žena vysokoškolské vzdělání, nemá absolutně žádnou šanci na to, aby se vdala a založila rodinu, protože její plodnost údajně po třicátém roku klesá apod. Avšak to byla jen pouhá snaha k tomu, vrátit ženy zpět do domácnosti (Matoušek, 2003).

Oslabení role ženy v domácnosti, rozšíření možností vzdělávacích příležitostí pro ženy, masový průnik žen na pracovní trh a realizaci v profesním životě, volební právo, rozvody, sexuální svoboda, odmítnutí závislosti na partnerovi, kontrola založení rodiny (interrupce), to vše je projevem ženské individuality a příchod této změny zajistil vzestup ekonomické nezávislosti žen, což mělo samozřejmě za následek podstatný vliv na proměnu rolí v rodině (Lipovetsky, 2000).

Jak již bylo psáno výše, v podstatě celé postavení ženy ve společnosti v této době bylo ovlivněno tímto probíhajícím emancipačním hnutím žen, které se profesně a společensky více uplatňovaly, a v neposlední řadě i dostupností možnosti interrupce. I přesto zde ještě k vyrovnání muže a ženy nedošlo. V této době byly rodinné vztahy

a vazby v určitém smyslu stabilní, neměnitelné a nezrušitelné. Rodina byla symbolem specifického společenství, ve kterém lze uplatňovat trvalé hodnoty. Avšak příchodem sedmdesátých let výrazně poklesla porodnost, počet sňatků rovněž a rodina začala vstupovat do povzdálí, začala se zmenšovat a začalo docházet k dysfunkcím rodiny a oddělenému soužití dětí s biologickým otcem (Matoušek, 2003).

Komplexně se průběh života těchto žen dostal do fáze naprosté nepředvídatelnosti a volby jakým směrem se vlastně vydat. Pro ženy už není v dnešní době problém, věnovat se jakékoliv aktivitě a neurčuje ji zaujmout konkrétní místo ve společnosti. Jak je tedy charakterizována moderní žena této doby? Hlavním rozdílem je, že žena dnes již netouží být krásná za účelem dobře se vdát a být dobrou manželkou, matkou, pečovatelkou a ženou v domácnosti. Ženy si dnes kladou za cíl sice dobře vypadat, ale zároveň být úspěšné v profesionálním životě a vždy mít možnost volby a svobody.

## **2. DŮLEŽITÉ POJMY SOUVISEJÍCÍ S GENDEROVOU PROBLEMATIKOU**

### **2.1. Rovnost**

*„Rovnost – sen a ideál bezpočtu generací, který nelze jednoznačně definovat, Přesně zvážit, změřit, uchopit. Vzdálený, zdánlivě nedostupný, přesto opakovaně vyzývaný. Kolbiště filosofů, básníků, politiků, právníků, více či méně splněné přání člověka, ekvivalent jeho touhy po štěstí.“ (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, str. 10).*

Pod pojmem rovnost si můžeme představit něco totožného, nerozdílného, stejného, spravedlivého apod. S tímto pojmem se setkáváme v celém právním řádu i v jiných disciplínách, v současné době se stal mimo jiné hlavním tématem moderní společnosti. Definovat jej, ale není vůbec snadné. Dalo by se tvrdit, že rovnost je jakýsi zákaz diskriminace, což potvrzuje i antidiskriminační zákon, který ve svém ustanovení § 2 odst. 1 říká, že „právem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon.“ Genderová rovnost znamená zaručení stejných práv, příležitostí a svobod pro všechny muže i ženy. Genderová rovnost neznamena stejnost mužů a žen, ba naopak uznává odlišnosti a připisuje všem stejná práva (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).



## 2.2. Feminismus

Feminismus lze obecně definovat jako boj žen za rovnoprávnost a snahu o ústup diskriminace vzhledem k pohlaví. Hlavním cílem feminismu je vytvoření společnosti stojící na tzv. rodové rovnosti a rodové demokracii. Nicméně definice není vůbec jednotná. Někdo si pod tímto pojmem představuje například jednotné hnutí, ve skutečnosti se spíše ale jedná o řadu politických, sociálních a filosofických proudů. V posledních letech bývá feminismus vykládán jako ženská iniciativa, která usiluje o ženskou rovnoprávnost, o svobodnou volbu společenských rolí (Osvaldová, 2004).

Cílem feministek je ale dosažení svobody pro všechny členy společnosti, kdy si každý může vybrat, jakým směrem se vydá a jakou sociální roli si zvolí. Především v české společnosti se setkáváme s názorem, že feminismus je nežádoucí. Údajně se jedná o směr, který připravuje ženy o jejich ženskost, přirozenost a že se jedná o směr, který přišel ze západu jako nějaká zhoubná nákaza. Pod pojmem feministky se skrývá představa, že se jedná o ženy, které nenávidí muže, opovrhují jimi, snaží se s nimi soupeřit a za každou cenu se jim vyrovnat (Valdrová, 2004).

*„Klíčovými pojmy feminismu jsou rovnoprávnost a osvobození. S tím se pojí další termíny, jako je svoboda projevu, právo na sebeurčení a ochrana zákona, která platí pro celou společnost a ne jen pro její části, hospodářská nezávislost, respekt, nárok na soukromí a povinnosti k výchově dětí dělené mezi muže, ženy a společnost, dělba rolí atd. Dělbou rolí se v tomto kontextu rozumí soužití obou pohlaví jak v soukromé, tak veřejné sféře. Mluví-li se o požadavku rovnosti před právem a skrze právo a požadavku rovného uplatnění rozdílností, není tím myšlena rovnost coby stejnost pohlaví (jak někdy záměrně zkresleně tvrdí odpůrci ženské emancipace).“ (Osvaldová, 2004, str. 41).*

Nutno podotknout, že i přes negativní ohlasy některých lidí, mělo toto hnutí pro vývoj společnosti pro ženy jak české, tak komplexně celosvětové, obrovský význam a to například kvůli volebnímu právu žen, volbě vzdělání, volbě povolání, vlastnická práva apod.

## 2.3. Diskriminace

Genderová diskriminace je určitý koncept, který charakterizuje a nastiňuje způsoby zabránění dostupnosti zdrojů, možností a příležitostí jedinci vzhledem k jeho určení pohlaví. Bez jakéhokoliv předchozího ověření a zjištění individuálních

dovedností, schopností a možností jsou ženám i mužům přiděleny určité vlastnosti, dovednosti a schopnosti, které jsou v dané společnosti zakódované jako přirozené a odpovídající určitému pohlaví a je jim tak přidělen přístup pouze k určitým odpovídajícím možnostem či statkům (Křížková, 2000).

Zaměříme-li se na nerovnost jako takovou mezi postavením mužů a žen na trhu práce a jejich interakci, jednání, omezování apod., rozlišujeme obecně určité typy diskriminace. Jednou z nich je tzv. genderová diskriminace v přístupu k zaměstnání a druhá je genderová diskriminace v zacházení v zaměstnání. Tyto formy zacházení jsou zpravidla ve vztahu k ženám souhrnem typů vzorců chování méně či více zřetelných z hlediska jednotlivých zainteresovaných jedinců a přesně poukazují na zakotvenost genderové struktury v institucích a různých organizacích. Podstatou způsobu tohoto jednání je tzv. genderové schéma, které charakterizuje souhrn stereotypních profilů určitého pohlaví bez ohledu na jejich rozdíly. Jednání dle genderového schématu se ale nemusí projevovat pouze odmítáním či zpochybněním ženské pracovní síly, ale i jejím zájmem pouze na jedné straně, kdy muži nechtějí vykonávat určitou práci (Křížková, 2003).

Dalším typem, který vysvětluje genderovou diskriminaci v přístupu k zaměstnání, v případě, že jde o vyšší pozice, může být tzv. homosociální reprodukce. Tento pojem označujeme jako chování, kdy si zaměstnavatel či nadřízený vybírá podobný typ zaměstnance jako je on sám. Například v situacích, kdy jsou vyšší pozice obsazeny muži, kteří svoji práci zvládají perfektně, lze předpokládat, že budou stejné vyšší pozice obsazeny rovněž muži, nikoliv ženami. Jedním možným vysvětlením tohoto jevu, které se nabízí, může být sebehodnocení nadřízeného muže jako pracovníka, který vzorově ovládá svoji práci. Autorka R. M. Kanter objevila souvislost a vzájemnou závislost mezi pocíťovanou nejistotou a intenzitou vyžadované homogenity zaměstnanců na manažerských a obecně vyšších pozicích. V případě, kdy si je totiž manažer jistý svojí pozicí, preferuje heterogenní prostředí svých podřízených a podle toho si své zaměstnance vybírá. Homosociální reprodukce genderového režimu instituce je charakterizována také tak, že genderové diference ve způsobu chování a způsobu práce nejsou tak patrné na první pohled a zdá se, jako by neexistovaly. Pro ženy, které překonaly tyto formy diskriminace, a vypracovaly se do řídicích pozic, mají ale před sebou řadu dalších překážek (Křížková, 2003).

## 2.4. Tokenismus

Pod tímto pojmem si lze představit zástupce určité skupiny v určité organizaci, nebo společenství a to v minoritním zastoupení. Token je jakýsi symbol takové skupiny, se kterou se ztotožňují. Tokeny se většinou stávají ženy ve vrcholovém managementu, kdy se muži domnívají, že mají ženy určité vlastnosti, které jsou spojené s určitým fungováním v organizaci, což se později stává nástrojem k zabránění ženám v dalším karierním postupu. Ty ženy, které se objeví v této pozici tokena, hledají různé cesty a strategie, jak se danou situací vyrovnat. Rozlišujeme tři základní strategie. Jednou z ní je snaha o nejlepší pracovní výsledky, ale bez moc nápadného upozorňování na sebe. Druhou strategií je snaha o zdůraznění své odlišnosti od ostatních a tak svého postavení využít. Třetí strategie byla spíše využívána starší generací a spočívá v tom, že se ženy snažily být nevýrazné až neviditelné, např. se nevýrazně malovaly, nevýrazně oblékaly apod. Ať už si ženy vyberou jakoukoliv formu těchto strategií, vždy mají tokeni problematický přístup do skupiny svých kolegů, obvykle mají možnost reagovat dvěma způsoby – respektovat izolaci od skupiny a z povzdálí sledovat dění a nebo se mohou snažit do skupiny proniknout a odtrhnout se od původní sociální skupiny (Nechvátalová, 2005).

## 3. GENDER

Termín gender se začal nejvíce objevovat v 19. století a stojí za tím vznik a průběh nejrůznějších feministických hnutí souvisejících se vznikem různých problematik v této oblasti.

Definice genderu a jeho charakteristika však není jednoznačná a objevuje se průřezem let mnoho názorů. Obecně lze říci, že tento pojem by se dal přeložit do češtiny jako pohlaví, ve skutečnosti má ale daleko širší význam, spojený jak s biologickými rozdíly, tak s myslí, vědomím, dějinami a společností a jedná se o sociálně kulturní konstrukt, který se neustále mění. Gender můžeme také objevit skrytý hluboko v organizačních procesech a rozhodnutích, které nám mohou připadat, že s genderem nemají vůbec nic společného (Petrušek, Maříková, Vodáková, 1996).

Autorka Smetáčková vysvětluje pojem gender jako sociální představu o pohlaví v postavení proti pohlaví opačnému, které je definována biologicky ve vztahu mužskému či ženskému tělu a k jejich reprodukčním schopnostem. Tvrdí, že jde

o rozdíly kulturní a sociální charakteristiky a povahy mezi feminní a maskulinní stránkou. Termínu genderu lze rozumět jako sociokulturnímu obalu biologických rozdílů mezi pohlavími (Smetáčková, 2016).

Pojem gender také charakterizuje vzájemnou spojitost biologické podstaty sexuality s kulturou dané společnosti a výborně to vystihuje A. Oakleyová:

*„Gender je sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“ (Oakleyová, 2000, str. 11-12).*

Gender má především psychologické a kulturní konotace a biologickým výrazům jako je „mužský“ a „ženský“ jsou přisuzovány názvy genderu „maskulinní“ a „feminní“. Tyto výrazy mohou být absolutně nesouvisející s (biologickým) pohlavím. Jde o kombinaci výskytu maskulinity a feminity u konkrétní osoby, kdy jsou přítomny obě tyto kvality u řady lidí. Standardně je dáno, že u „normálního“ muže by měla převažovat právě maskulinita a u normální ženy naopak zase feminita (Oakleyová, 2000).

Vezmeme-li v potaz sociální chování, tak Jandourek razí názor, že se lidé jako muži a ženy nerodí, ale učí se teprve podle určitých vzorců chování jednat (Jandourek 2012).

A. Oakleyová tvrdí, že rozdíly mezi muži a ženami se vyskytují už u dětí a to tak, že například pětileté děti vidí muže jako kompetentnější, agresivnější a mají z nich větší respekt a strach než z žen a tolik nevyhledávají jejich péči (Oakleyová, 2000).

Také autorky Fialová a Skálová zastávají podobný nebo téměř totožný názor, jako měla A. Oakleyová a také tvrdí, že gender se vytváří během vývoje jedince, především během socializace jedince, kdy se jedinec učí být mužem nebo ženou a největší vliv má tento proces už zpravidla v dětství (Fialová, Skálová, 2010).

Poměrně velké množství nejrůznějších studií se zabývá daným problémem a bádá po tom, jak velký podíl mají společenské vlivy na vytváření genderových rozdílů. Studie zkoumající fungování mezi matkou a dětmi poukazují na to, že skutečně existují diference ve způsobu přistupování dospělých k výchově svých dětí – chlapců i děvčat,

i přes to, že se domnívají, že žádné rozdíly nedělají. Například, zeptáme-li se rodiče, aby odhadli osobnost svého potomka, jejich reakce je vždy závislá na tom, zda se domnívají, že dané miminko je chlapec nebo děvče (Gender a sexualita, Informační systém Masarykovy univerzity, online, 2020).

To, jak chápeme pojem genderové identity, sexuální postoje a způsoby, které jsou s genderovou identitou spojeny, se utváří už na začátku života každého z nás, proto je v dospělosti uznáváme jako dané. U genderu jako takového nám jde zpravidla více než o to, abychom děti naučili „správnému“ genderovému chování, protože právě s genderovými rozdíly žijeme každý den. Např. West a Zimmerman se přiklání k názoru, že všichni „gender žijí“ v komunikaci s ostatními a to každý den. Známa spisovatelka cestopisů Jan Morris, která podstoupila operaci změny pohlaví, byla například nucena k tomu, aby se naučila jak žít gender, a to tehdy, jakmile zjistila, že společnost od ní očekává, že se bude např. v restauraci chovat jinak jako žena a jinak jako muž. Po absolvování operace změny pohlaví sama později uvedla, že neexistuje jediné pojetí lidské existence, které by nebylo genderově určeno. Našeho genderového chování si vůbec nevšimneme až do doby, dokud se v našem životě nestane něco, co naše genderové chování radikálně změní (Gender a sexualita, Informační systém Masarykovy univerzity, online, 2020).

V souvislosti s pojmem gender se setkáváme i se slovním spojením gender studies, což lze volně přeložit jako rodová studia. Význam pojmu lze vyložit jako sociálně-vědní disciplínu, která se zabývá sociálními a kulturně podmíněnými rozdíly mezi pohlavími (Petrušek, Maříková, Vodáková, 1996).

### **3.1. Gender role**

Gender role v různých podobách zastává každý z nás, některé z nich se mohou různě kombinovat a objevovat současně a může dojít i ke vzájemnému konfliktu. Tuto problematiku můžeme vidět jak ve sféře pracovní, tak i rodinné. Nicméně jsou různé role a jejich průběh pojímány odlišně v různých kulturách, sociálních skupinách a průřezem času.

Vágnerová definuje pojem genderové role jako: „...sociokulturně vymezený komplex vlastností a projevů chování, které jsou pro jedince určitého pohlaví považovány za charakteristické“ (Vágnerová, 2008, str. 23).

Janošová popisuje genderové role stylem, že se jedná o souhrn názorů a představ, jací muži a ženy ve skutečnosti jsou a také charakterizují obecně sdílené představy o tom, jací by muži a ženy měli být (Janošová, 2011).

Další definici, aktuálnější z roku 2016 udává autorka Smetáčková a tvrdí, že maskulinní a feminní role je zvláštním způsobem sociální role, která je chápána jako očekávané chování od určitého jedince na určité společenské a sociální pozici. Také tvrdí, že sociální role je vždy komplementární, vztahová a že jedna konkrétní role dává smysl jen, když je v interakci s rolí doplňující (Smetáčková, 2016).

Oakleyová A. ve své knize popisuje genderové role jako vlastnosti, které si děti osvojují od svých rodičů nikoliv mechanicky, ale každé dítě má snahu se se svým rodičem různými způsoby ztotožnit, identifikovat a chce se svému rodiči podobat. A přesně to, ho vede k tomu, aby se chovalo jako rodič sám (Oakleyová, 2000).

To, že máme tendenci přisuzovat různým osobám jednotlivé role, povahové vlastnosti, rysy apod., je zakódováno hluboko v nás, je to součástí naší přirozenosti a pomáhá nám to dělat svět „jednodušší“ tím, že lidi zařazujeme do určitých skupin a vytváříme si tak různé předsudky. Už od dětství je nám vštěpováno, že se chlapci mají oblékat jinak než dívky, že by měli mít chlapci jiné hračky než dívky a rozdílné jsou i jejich aktivity, zkrátka se jedná o stereotypní prezentování ženské a mužské role. Každé dítě se svojí gender roli učí nevědomě, aniž by o tom vědělo. Muži a ženy, ať už jako rodiče či jiní zúčastnění interakce s dítětem s ním zacházejí rozdílně. Do doby, než si malé dítě uvědomí svoje pohlaví, zaznamenává velkou spoustu jiných nápověd. Například kosmetika, kterou ženy používají, obsahuje úplně jiné vůně, než taková, kterou používá muž a dítě to vnímá. Dalším faktem jsou rozdíly v oblékání, v různé délce vlasů, různých účesech apod. Přesně tyto nápovědy dávají dítěti konkrétní indície a dítě se tzv. učí genderu. Děti už ve dvou letech částečně chápou, co je gender a vědí tak, jestli jsou chlapeček, nebo holčička a obvykle také umí správně kategorizovat ostatní. I přes toto chápání, dítě přibližně do věku pěti nebo šesti let netuší, že gender je něco, co má každý, a že dané pohlavní rozdíly mezi holčičkami a chlapečky mají jen anatomický základ (Gender a sexualita, Informační systém Masarykovy univerzity, online, 2020).

## 3.2. Gender režimy

Charakteristika mužských a ženských světů zásadně ovlivňuje rozdělení pravomocí v rámci institucí dle pohlaví. Pro všechny typy společenských institucí se obecně toto rozdělení nazývá jako genderové režimy. Robert Connell definuje genderové režimy jako: „*Historicky konstruované vzorce mocenských vztahů mezi pohlavími, které v sobě obsahují definice maskulinního a feminního vycházející z genderového řádu společnosti.*“ (Křížková, 2003, str. 452).

Tyto režimy přímo nedodrží přesně stanovený genderový řád společnosti a to umožňuje, že se tyto režimy proměňují v čase. „*Joan Acker nazývá tyto hluboce skryté aspekty genderu maskulinní substrukturou organizace a organizace označuje přímo jako genderované organizace [Acker 1990]. Gary Powell tento systém nazývá organizační (podnikovou) maskulinitou [Powell 1993, 1999]. Judy Wajcman, která studovala prostředí managementu z hlediska odlišnosti ženských a mužských kariér a strategií, tvrdí přímo, že „v sociální konstrukci managementu jsou manažerské kompetence spjaty s kvalitami spojovanými s muži“ [Wajcman 1998]. Paradoxně pak důsledkem zásadně určujícího významu kategorie gender pro organizaci vztahů v managementu je „neviditelnost“ role genderu.*“ (Křížková, 2003, str. 452).

V souvislosti s genderem se také setkáváme s pojmem genderový kontrakt, což je forma konceptu sociologické teorie a je to vlastně určitý způsob předstírání, že neexistuje spojení mezi prací a rodinou a umožnění ženám pracovat stejně intenzivně, jako pracují muži (Křížková, 2003, str. 452).

Genderový kontrakt lze také charakterizovat jako souhrn implicitních a explicitních norem, využívaných a požadovaných v běžném každodenním životě, které přisuzují ženám i mužům určitou práci, hodnotu, různé požadavky, povinnosti a zodpovědnosti. Genderový kontrakt je rádobý „smlouva“ nebo nepsaná dohoda, která reguluje vztahy mezi oběma pohlavími. Podoba této dohody není však jednotná, neboť se historicky a geograficky neustále mění. V některých okruzích života může znevýhodňovat ženy, v jiných naopak zase muže. Formy této dohody mají různé podoby, například formální vyřazení mužů či žen z některých oblastí sociálního života, či skryté vyloučení z některých pozic, aktivit apod (Pateman 1988, Hašková 2000a).

Autorka R. Janebová ve své publikaci Sociální problémy z aspektu gender také polemizuje o konfliktu v souvislosti s genderovým kontraktem. A pojednává o existujících pravidlech ve společnosti, v jejich institucích a různých formálních

i neformálních skupinách a do jaké míry jde o různá zvýhodnění a znevýhodnění pohlaví v určitých oblastech. Existence těchto pravidel se vyskytuje v každodenním životě jedince určité kultury. Základ těchto pravidel tvoří přítomnost stereotypních představ, které stanovují charakteristiku chování typické pro určité pohlaví. Právě takto nastavená pravidla a stereotypní představy udávají přesně definované projevy mužů a žen v nejrůznějších odvětvích, ať už v oblasti schopností, vlastností, přání, možností, povinností a zodpovědnosti. Tyto genderové stereotypy jsou předávány prostřednictvím socializačního procesu a stávají se tak jakousi kulturní normou a stávají se přirozenými normami, které jsou dokonce zaneseny do platné legislativy dané společnosti (Janebová, 2006).

### **3.3. Gender stereotypy**

Jak již bylo řečeno výše, pod pojmem genderové stereotypy si lze jednoduše představit soubor vlastností a norem, jak by měl vypadat typický muž a typická žena. Stereotypy jsou vlastně předem ustanovené představy o povahových znacích, způsobu chování, aniž by byl kladen důraz na individualitu a životní situace jedince (Janošová, 2008).

Autor H. Karsten zastává názor, že muži nemají žádné ženské rysy a že ženy nemají žádné mužské rysy. Také tvrdí, že tyto znaky související s genderem sdílejí všechny osoby určitého pohlaví a uvádí tyto příklady:

- Ženy jsou podřízené (submisivní), pasivní, nečinné, klidné a mírné. Jsou to něžné osoby, výborné pečovatelky s důrazem na rodinu. Jsou nesamostatné, neschopné se samy rozhodovat, slabé, potřebují jistotu a potřebují ochranu. Jsou atraktivní, provokující a povolné fintilky. Jsou také velmi emotivní, nevyzpytatelné a není jim cizí ani náladovost, úzkost a nelogické uvažování. Jsou milé, sympatické, empatické, taktní, ale zároveň jsou i upovídané. Mají schopnost soucitu, ohleduplnosti a porozumění.
- Muži jsou útoční, dominantní, neohrožení, přímí, tvrdí, málokdy zranitelní, nikdy nepláčou, jsou velcí, silní, odvážní, odhodlaní, vynalézaví, aktivní, sebevědomí a soutěživí. Jejich projev je sebevědomý, autoritativní, panovačný a jsou přirozenými vůdci. Působí jako zodpovědní, vyrovnaní



jedinci a jsou schopni se ovládat. Jsou také poměrně objektivní, racionálně založení a realisté, jsou také ambiciózní, rozhodní, rozvážní a dobrodruzi (Karsten, 2006).

Samozřejmě, že tyto vlastnosti nemají všichni jedinci, mnoho lidí se těmito rysům naprosto vymyká a jednotlivé rysy se prolínají jak u mužů, tak u žen. Někdy je to vnímáno pozitivně, někdy zase negativně. V případě, kdy dojde opravdu k velké odchylce, jsou takové osoby označovány za deviantní.

*„Genderové stereotypy označují předsudky a stereotypní představy o „správném“ a „přirozeném“ chování a posuzování jedinců na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví (vzory „ženskosti“ a „mužskosti“) bez toho, abychom se hlouběji zabývali tím, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, potřeby, hodnoty.“ (Valdrová, 2006, str. 11).*

Genderové stereotypy jsou do značné míry pro jedince nevýhodné a to jak pro ženy, tak pro muže a je to právě z důvodu neustále se měnících požadavků, nároků a potřeb mužů i žen. Moderní žena se dnes nespokojí jen s rolí ženy v domácnosti, ale má vyšší nároky na profesní dovednosti a s tím související finanční nezávislost, čímž dochází k problému rozdělení rolí v partnerském vztahu, protože se musí sladit profesní život s rodinným. S genderovými stereotypy je spjat i výraz gender role, právě soubor zjevných a skrytých pravidel, které definují způsob chování, oblékání, myšlení a cítění. Tyto role se tvoří a upevňují zpravidla v rodině, vzdělávacích zařízeních, zaměstnání apod. (Valdrová, 2006).

### **3.4. Genderová identita**

Pod tímto pojmem se skrývá psychologický konstrukt, který vypovídá o individuálním úkazu zkušenosti být maskulinní či femininní (Genderová identita základní definice, konstrukce, koncepty, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, online, 2020).

Jandourek definuje identitu právě jako hluboce prožívaný pocit vlastní identifikace, totožnosti v interakci se svými životními rolmi a při naplnění různých hodnot, které jsou pro něho jako základ jeho života (Jandourek, 2012).

V rámci různých společenských věd byla genderová identita zkoumána z mnoha úhlů pohledu. Primárním předmětem zkoumání genderové identity je její vědomost nebo nevědomost a její vytváření a prožívání. Tyto základní veličiny mají zásadní vliv

na měřitelnost genderové identity. Dalo by se říci, že majorita teoretiků pokládá genderovou identitu za vědomou, až na výjimku, kterou tvoří psychoanalytici. Další důležitou otázkou zkoumání je vzájemný vztah genderové identity k sebepojetí. Například se jedná o to, jak moc může být individuální prožívání genderové identity, které je ovlivněné genderově důležitým věděním a základními znalostmi genderu. Pokud pojmem genderovou identitu jako sociální konstrukt, tak je jasné, že jedinci není dána od jeho narození, ale předchází jí tzv. genderová kategorizace na základě biologického pohlaví. Psychologové, kteří zkoumají genderovou identitu, dělí život jedince dle jednotlivých stadií vývoje, kde je jednou z hlavních složek právě vývoj genderové identity. Teorie genderové identity mluví o tom, že u většiny jedinců se shoduje kulturní definice biologického pohlaví, genderová kategorizace i genderová identita. Naproti tomu někteří jedinci, například transsexuálové prožívají identitu, která je s rozporem s jejich vrozeným biologickým pohlavím (Genderová identita - základní definice, konstrukce, koncepty, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, online, 2020).

K nejzásadnějšímu rozlišování genderové identity dochází v životní fázi mladé dospělosti. V jejím vývoji zde hraje roli především interakce biologických, psychických a sociálních faktorů. Vývoj osobnosti má v této fázi některé totožné znaky, ale i rozdíly, které mají původ z rodičovství a odlišně chápaného partnerství, profesního uplatnění apod. (Vágnerová, 2007).

Z výzkumů a studií, které se zaměřují právě na genderovou identitu již u dítěte, je patrné, že její vývoj velmi zásadně ovlivňuje relativní moc rodičů, způsob jejich chování a přístupu k výchově, jak se o dítě stará, a metody stanovení disciplíny (Oakleyová, 2000).

### **3.5. Gender ve vzdělávání**

Typickým znakem a rysem proč se například ženy uchylují k dalšímu vzdělávání je možnost získání a rozšíření sociálních vazeb, možnost sdílení dalších podobných zájmů a postojů k životu. Při těchto vzdělávacích akcích se ženy navzájem podporují, navzájem si předávají zkušenosti a navzájem společně spolupracují, když řeší různé problémy (Kopecký, 2004).

Během posledních dvaceti let se začala formovat souvislost mezi vzděláváním

a genderem. V současné době se ale na gender pohlíží jako na nějaké „nutné zlo“ a je nutné ho respektovat a akceptovat z důvodu požadavků Evropské unie, akademické veřejnosti a neziskového sektoru (Smetáčková, 2016).

Andragogické pojetí rozdílů mezi pohlavími nedělá. Muže i ženy vnímají jako sobě rovné v příležitostech pro vzdělávání. Někteří autoři odborné andragogické společnosti vyžadují speciální kvóty k uplatnění žen a nesouhlasí a napadají nerovnost mezi pohlavími. Počet žen v nejrůznějších formách vzdělávání a následně jejich uplatnění v profesním životě na trhu práce je součástí genderových studií, které mají přínos i pro andragogické zkoumání rovných příležitostí ve vzdělávání pro ženy (Průcha, Veteška, 2014).

Momentálně je primárním úkolem evropské politiky i politiky vzdělávání v České republice odstranění bariér v dalším vzdělávání. V současné době je další vzdělávání vnímáno jako investice do budoucnosti, často nám může pomoci dosáhnout lepší pracovní pozice, vyššího platového ohodnocení. V naší české společnosti se vzdělanost žen i mužů razantně zvyšuje, konkrétně podíl vysokoškolského vzdělání žen v posledních letech velmi roste a jejich počet na vysokých školách už převyšuje muže absolventy. Tento fakt nám ukazuje skutečnost, že počet vzdělaných zkušených žen se neustále zvyšuje. I přesto ale tento fakt nemá vliv na množství žen ve vyšších pozicích, jak v manažerských, tak i jiných vyšších funkcích. V dnešní době tedy nastávají změny ve vzdělávání žen. Ženy sice procházejí určitým vyloučením, tzv. segregací i co se vzdělávání týče, ale i tak se setkáváme s tím, že se dnes ženy věnují oborům, které jsou příznačné a typické spíše pro muže. Takovým příkladem by mohlo být například studium technických věd apod. Také počet absolventek těchto oborů na vysokých školách se zvyšoval. V případě, že bychom se ohlédli do minulosti a zaměřili se na vzdělanostní uspořádání žen, tak by se dalo tvrdit, že ženy převažovaly spíše v druhotném vzdělávání. Když porovnáme obě pohlaví, tak dojdeme k závěru, že to byli právě muži, kteří získávali vyšší podíl v této oblasti vzdělání (Statistické ročenky školství, MŠMT, online, 2020).

#### **4. SKLENĚNÝ STROP JAKO SOUBOR BARIÉR**

Pojem skleněný strop lze charakterizovat jako soubor překážek, zahrnující již definované diskriminační chování jako homosociální reprodukce, genderové schéma

a další překážky založené hlavně na genderových stereotypech. Označení skleněný strop, který zpopularizoval Wall Street Journal v roce 1986, symbolizuje fakt, který si uvědomuje každý jedinec (v tomto případě žena), když překročí určitou hranici standardně zakódovaných genderových rolí. Jedna z prvních definic tohoto genderového konceptu charakterizuje skleněný strop jako soubor skrytých, průhledných, neviditelných strukturálních bariér, překážek ať už v oblasti profesní nebo vzdělávací či jiné, která zabraňuje ženám postupovat na určité úrovni v organizacích. Ženy se s těmito bariérami nejčastěji setkávají právě v profesním životě, ve svém zaměstnání a to v okamžiku, kdy chtějí postoupit právě na vyšší manažerské pozice. Skleněný strop je zároveň nejčastější skupinovou bariérou, se kterou se ženy ve svém životě setkávají (Křížková, 2007).

Skleněný strop se aplikuje na ženy jako celek, kterému není umožněno postoupit výše, protože jsou zkrátka ženy. Metafora skleněného stropu představuje vyskytující se neproniknutelnou bariéru, která brání k vertikální mobilitě žen - pod tuto bariéru ženy mohou postupovat a kariéru růst, za ní už nikoliv (Křížková, 2003).

Powell definuje skleněný strop jako bariéru vertikální pohyblivosti (mobilitu) žen ve vysokých manažerských pozicích a hierarchii, kterou lze charakterizovat jako nedostatek kariérních možností a příležitostí. „*Powell kategorizuje různá vysvětlení tohoto jevu: person-centred–individuální jevy: schopnosti, postoje, chování; situationcentred–skupinové nebo institucionální jevy (v organizacích): skupinové normy, organizační kultura, politiky a programy; social-system-centred – ekonomické a společenské jevy: trendy v globální ekonomice, společenské normy, socializační praktiky a legislativa; interactionalexplanations–interakce mezi předchozími třemi typy jevů*“ (Křížková, 2003, str. 456).

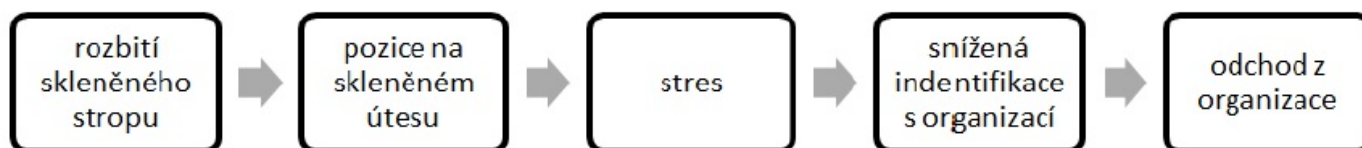
Pojem skleněný strop se setkal i s určitou kritikou, že se na něho ženy pouze vymlouvají jako ospravedlnění ukončení kariéry, případně zdržení se na stávajícím místě bez úsilí o povýšení. Tím samozřejmě neodmítají samotný skleněný strop, ale poukazují na to, že si za tento problém mohou ženy částečně samy. Jako reakce na tuto narůstající kritiku pojmu skleněný strop byl zaveden pojem skleněný labyrint, kterým měl vystihovat existující „stěny všude okolo“. Metafora labyrintu má znázorňovat možnost dosáhnout vyšší hierarchické pozice v organizaci (zaměstnání). Dosažení tohoto cíle není vůbec jednoduché, jedná se o náročný postup dopředu a je nezbytné najít správné cesty, které dojdou až do cíle. Právě na těchto cestách nachází ženy podle této teorie viditelné i neviditelné překážky na životní cestě. Autorky pojmu Eaglyová

a Carliová podotýká, že stejně jako ve všech labyrintech existuje cesta k cíli, tak ani v organizaci (zaměstnání) neexistuje strop, který by trvale zabraňoval kariéernímu postupu výš, ale je jen potřeba vytvořit příslušnou snahu a úsilí. (Křížková, 2007).

Dalším souvisejícím pojmem je také tzv. skleněný útes (glasscliff). Tento termín popisuje skutečnost, že na pozice s padající produktivitou, kde hrozí neúspěch, jsou nejčastěji přijímány právě ženy, než muži. Mezitímco dříve se mělo za to, že pokud bude žena v top managementu potýkající se s krizí a úpadkem je důvodem těchto problémů neschopnost žen dané pozice vykonávat, tak autoři Ryan a Haslam objevují a přichází se zajímavým poznatkem, že zaměstnání ženy v top managementu není příčinou žádné krize ve firmě, ale právě naopak jsou ženy do těchto pozic dosazovány v následku krize. Ženy jsou zaměstnávány do vedoucích pozic v období ekonomického útlumu, případně propadu výkonu společnosti a jsou umísťovány až na vrchol „skleněného útesu“, kde vedoucí funkce musí být vykonávána v náročných organizačních podmínkách, a tudíž je více riskantní. Obsazení ženy je tedy v tomto případě jako nejkrajnější řešení–poslední možnost (Ženy na skleněném útesu, Feminismus, online, 2019).

V tomto případě lze také hovořit o tom, že žena dokáže lépe komunikovat, nalézt rovnováhu a kompromis, a proto zvládne organizaci lépe než muž. Bohužel vykonávání této funkce je velmi rizikové a náročné, jak již bylo řečeno výše a může vést k tomu, že žena z pozice vlivem stresu odejde. Danou situaci můžeme definovat modelem genderově-stresové disidentifikace (Foltýnková, 2014).

Obrázek č. 1: Model genderově – stresové disidentifikace



V dané problematice se setkáváme ještě s dalším pojmem a tím je tzv. skleněný výtah (eskalátor). Termín se dá definovat jako zjednodušení kariéerního postupu pro muže ve feminizovaných oborech a to z důvodu zvláštních výsad. S tímto závěrem přišla americká socioložka Ch. L. Williams a popisovala právě řadu případů, kdy se muži takto prosadili do vedoucích pozic a to převážně ve školství, zdravotnictví apod. Muži jsou do těchto pozic dosazováni, protože se předpokládá, že mají lepší

předpoklady než ženy pro vykonávání dané profesní pozice. V současné době ale autorka výzkumu upozorňuje na fakt, že se situace ve společnosti natolik vyvíjí, že data posbíraná ve zmíněném výzkumu už se mohou v dnešní době značně lišit vzhledem k novému ekonomickému kontextu (Foltýnková, 2014).

Křížková ve své publikaci uvádí, některé další typy bariér, ty se mohou vzájemně prolínat. Jsou to např. informační bariéry, oldboys network, společenské bariéry, bariéry odlišnosti, sexuální obtěžování, genderové segregace a nedostatky v antidiskriminačních zákonech (Křížková, 2007).

#### **4.1. Vliv genderu a stereotypů na kariérní vývoj žen (společenské bariéry)**

Vliv genderu a stereotypů na kariérní vývoj žen je další velmi diskutovanou tématikou. Jedná se o nerovnoměrné a nevyvážené postavení žen a mužů ve společnosti, jako je oblast profesní v návaznosti na problematiku konfliktu rodinných a pracovních rolí. Žena musí zastávat zmíněnou dvojí roli, matky, manželky a roli pracující ženy, což muž ve většině případů nemusí plnit. Když partneři zakládají rodinu, je to v absolutní většině právě žena, která se vzdá profese a odebere se z práce na mateřskou dovolenou a tím dobrovolně přeruší dosaženou profesní kariéru a pojme roli mateřství za primární a vše tomu podřídí. Pro řadu zaměstnavatelů je taková žena nevýhodná, kvůli komplikacím, protože u mladé ženy se z 99% předpokládá, že svoji pracovní kariéru přeruší právě tímto odchodem na mateřskou na několik let a po návratu do pracovního procesu zase hrozí možná absence kvůli péči o děti, ať už to jsou nemoci apod. Tak není žádným překvapením, že si zaměstnavatel vybere raději muže a to právě kvůli malé pravděpodobnosti odchodu na mateřskou dovolenou a zmíněné absenci. Tato problematika genderu velmi často představuje důvod malého podílu žen ve vedoucích pozicích. Genderové stereotypy a přehlížení jednotlivých charakteristik žen vede velice často k tomu, že mají ženy složitější cestu k typickým mužským zaměřením, obecně do vysokých pozic v zaměstnání, a také i ke mzdovému znevýhodnění (Valdřová, 2006).

Genderové stereotypy mají v sobě zakotveny i samy ženy a velmi hluboce, to je jeden z důvodů, proč vidí často i ony samy sebe primárně v roli matky a manželky a realizují se více právě v oblasti rodiny. I to se projevuje menší snahou prosadit se

v profesní kariéře a dochází k tendenci se podceňovat, podhodnocovat a uvolňovat pracovní prostor svým mužským kolegům a nedůvěřovat si. „*Některé ženy prožívají tzv. strach z úspěchu – úspěšná žena může být podezřívána, že ztrácí ženství.*“ (Valdřová, 2006, str. 137).

## 4.2. Genderová segregace trhu práce

Genderová segregace může samotná představovat bariéru pro kariérní postup všech žen. Nejzákladnější a nejstarší definice genderové dělby práce je postavena na biologické rozdílnosti mužů a žen. V minulosti byl kladen důraz na fyzickou sílu, kvůli masové výrobě, ale s přibývajícím technologickým rozvojem a novou formou výroby bylo od fyzické síly postupně opouštěno a pracovní možnosti se pomalu, ale prakticky vyrovnaly. V dnešní době tedy není v zaměstnání na fyzickou sílu kladen důraz a zájem se přesunul na rozdílné myšlení a různé schopnosti mužů a žen. Ženy mají typicky lepší verbální vyjadřování, emocionální schopnosti, empatii, zatímco muži vynikají spíš technickým talentem. Což jsou pouze a jen dané stereotypy, protože toto rozdělení dnes v žádném případě neplatí. Další možnou teorií je teorie neoklasická, ta klade důraz na racionalitu a efektivitu na trhu práce, a že pracovníci i zaměstnavatelé tak jednají. Ženy byly považovány za méně pružnou pracovní sílu, nákladnější a nestabilní článek firmy, kdy bylo jejich platové vyměření úměrné a odůvodněné. Poté se objevila teorie duálního trhu práce, kdy byl trh rozdělen na dvě části – primární a sekundární. Do primární oblasti jsou zařazena zaměstnání, která poskytují příhodné pracovní podmínky, stabilitu, vyšší mzdu a pravděpodobný kariérní postup. Sekundární trh práce zahrnuje zaměstnání, která nenabízejí tak příznivé pracovní podmínky. Všechny zmíněné rozdíly mezi muži a ženami mají genderový význam a důsledkem těchto diferencí je narůstající genderová nerovnost. Segregace práce tedy dopadá velmi negativně jak na samotné ženy, tak má i nepříznivý vliv na efekt fungování trhu práce, protože ovlivňuje i rozdíl mezd žen a mužů, snižuje možnosti nabídky a poptávky reagovat na momentální nezbytnost trhu práce a v neposlední řadě má také vliv na výchovu další generace (Křížková, Sloboda 2009).

V horizontální a vertikální segregaci se projevuje ve velké části také tzv. neformální struktura vztahů na pracovišti, které přispívá z velké části k neviditelnosti bariéry skleněného stropu. Tyto sítě vztahů jsou využívány zejména muži a jde o různá nepsaná pravidla v organizacích, získání nějaké zakázky, práce

obecně, postup o pozici výš atd. Problémem je nízké zastoupení žen v manažerských kolektivech a špatná povaha těchto neformálních vztahů dává tak příležitost projevům genderové teorie nazývané jako „oldboys network“, což představuje pro ženy další nevýhodu ve všech aktivitách jak pracovních, tak i mimopracovních. Ženy často prohlašují, že pociťují neochotu či nedostatek času k setkávání se se spolupracovníky mimo zaměstnání ve svém volném čase, nebo jednoduše nemají s muži stejnou mimopracovní zálibu, kterou často bývá například nějaký konkrétní druh sportu. To bohužel ženy z těchto sítí vztahů eliminuje, přitom je však členství v nich velmi důležitým faktorem, který hraje často velkou roli při kariérním postupu a mnohdy je i rozhodující. Jsou to například různé společenské akce s dobrovolnou účastí, ať už oslava nějaké zakázky, oslava narozenin vysoce postaveného zaměstnance, manažera aj. Zde mají problém především ženy s dětmi, které jsou značně znevýhodněny, v případě, že se chtějí věnovat i své rodině (Křížková, 2003).

*„Mnozí sociologové, zabývající se tímto fenoménem, poukazují na negativní důsledky rostoucí flexibility. Podle nich možnost samostatné organizace pracovních úkolů, která je pro řídicí prostředí typická, nevede k lepší možnosti harmonizovat pracovní a rodinné závazky, ale spíše k přerůstání výkonů profese do rodinného času, vzniku workoholismu a vzrůstu soutěživosti a konkurence na pracovišti, jejíž součástí je snaha o stále větší zviditelnění, a tedy paradoxně důsledkem flexibility se stává nárůst doby strávené v práci nebo věnované rozvíjení pracovních vztahů [Cooper, Lewis 1999, Hochschild 1997, Crompton 2002]“ (Křížková, 2003, str. 458).*

- Horizontální segregace: Lze ji charakterizovat jako vysokou koncentraci žen nebo mužů v konkrétním sektoru trhu práce v určitých povoláních. Jedná se tedy o nerovnoměrné zastoupení mužů a žen v různých odvětvích. Např. zdravotnictví či školství, kde převažují ženy (Valentová, Šmídová a Katrňák, 2007).
- Vertikální segregace: Lze ji definovat jako disproporční zastoupení žen či mužů na různých postech pracovní hierarchie. Např. v managementu, vedoucích pozicích atd. Jedná se tedy o nerovnoměrné zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích (Valentová, Šmídová a Katrňák, 2007).



### 4.3. Nerovnosti v platovém odměňování žen a mužů

Pro nerovnost v platovém odměňování žen a mužů existuje také anglický termín Gender Pay Gap, či také Gender Wage Gap. Mzdové nerovnosti či genderová mzdová mezera jsou dalším z konkrétních ukazatelů genderové segregace na trhu práce, jde tedy o situaci, kdy jsou ženy za stejnou práci na určité pozici odměněny méně než muži. To znamená, že ženy jsou znevýhodňovány. S touto genderovou mzdovou nerovností se v genderové problematice setkáváme velmi často. Mzdovou nerovnost, kdy nastane bez objektivní příčiny rozdílné hodnocení, lze nazvat také jako mzdovou diskriminaci (Škodová, 2016).

S tímto problémem se nejčastěji setkáváme ve vysokých řídicích pozicích. Například v manažerských mzdách jsou velké rozdíly, protože zde je spousta prostoru pro tyto mzdové nerovnosti. „*Výzkumy, které měly k dispozici reprezentativní soubory dat, a to zejména data individuální, která reportují sami zaměstnavatelé o všech svých zaměstnancích, ukázaly obrovské rozdíly v platech manažerů a manažerek.*“ (Dudová, Křížková a Zajíčková, 2006, str. 91).

Nerovnoměrné odměňování žen a mužů má i své důsledky. Asi k těm nejproblematictější patří hlavně nižší důchody pro ženy ve stáří oproti mužům. I vzhledem k tomu, že je prokázáno, že muži umírají v průměru o 3 roky dříve než ženy, dochází k problému, že žena zůstane v domácnosti sama s nižším důchodem. To, že jsou důchody u žen nižší, je také způsobeno tím, že řada žen v průběhu života častěji uzavírá především částečné pracovní úvazky, a to z důvodu snahy propojit práci a domácnost (Evropský semestr – tématický přehled odstraňování nerovností, European union, online, 2020).

## 5. MODERNÍ POHLED NA GENDER

Studium a problematika v oblasti genderu je dnešním velkým trendem a málokterý obor sociologie se za poslední roky takto radikálně rozvinul. Po prostudování několika publikací se i já domnívám, že obrovský vliv na tento fakt mají právě změny v našem komplexním společenském životě. Jsou to především rozdíly mezi identitami obou pohlaví, vzorce chování, dosažení rovnosti apod. K lepšímu nastínění dnešní situace v české společnosti je nutností podotknout základní fakta, díky kterým dochází ke konfliktu genderových rolí.

- Snížení porodnosti - v současné době má průměrná žena 1-2 děti, v roce 2018 byl průměr 1,69;
- Odkládání porodů do pozdějšího věku;
- Průměrný věk žen v ČR je 81,6 let;
- Průměrný věk mužů v ČR je 75,7 let (Naděje dožití se zlepšila ve všech 77 okresech, Statistika a my, online, 2020).;
- Přílišná svoboda volby jak žít, odstrčení mužů na okraj rodiny, poukázání na jeho postradatelnost;
- Vznik či rozšíření alternativních forem rodinného života (nesezdaná soužití, singles a dobrovolná bezdětnost, děti narozené mimo manželství, rozvody a znovu složené rodiny);
- Neexistují medicínské důvody, že by mělo těhotenství omezovat ženu v jiných aktivitách. Žena se ale samozřejmě různých aktivit vzdá, zbývá ji ale ještě 97 % života. Těhotenstvím a kojením stráví ženy v průměru 2-3 roky;
- Průměrná žena prožije asi 6 % svého plodného věku – nebo 3 % svého života reprodukci (Oakleyová, 2000).;
- V případě, že jeden z partnerů přijde o příjem z práce, je vážně ohrožena sociální úroveň většiny lidí;
- Podle autora Koukolíka jsou nejčastější důvody konfliktů v dlouhodobém vztahu všechny druhy těžších chorob a poruch osobností, psychopatie, psychózy, poruchy vazeb, závislosti, sexuální nespokojenost, velké socioekonomické rozdíly, neuznávání genderové rovnosti, rozdíly v náboženství apod. (Koukolík, 2015).

V dnešní společnosti převažuje monogamní rodina, kterou představuje matka, otec a děti. Ale v našich českých domácnostech neustále převládají silně zakořeněné rozvržení genderových rolí z minulosti - žena jako matka a pečovatelka se prioritou rodiny a muž jako živitel rodiny s prioritou zaměstnání (Vodáková, 2003).

Co se týče poměrně mizivého procenta péče mužů o děti a nastolení „nové“ role u mužů, důvodem nemusí být nutně neochota pečovat o děti, nýbrž může jít o neochotu žen svěřit své děti do péče mužů. Nemusí se jednat přímo o neochotu jako takovou založenou na nedůvěřivosti, ale může jít o snahu se vyhnout vyloučení ze skupiny. Jak bylo řečeno výše, v ČR převládá konzervativní představa o uspořádání genderových rolí, kdy se má o finanční záležitosti starat především muž a péči o děti a domácnost má

mít na starosti žena. Nicméně v dnešní domácnosti není prioritou ani cílem rodina jako celek, ale jednotlivci, kteří ji tvoří, což vede k řadě právním i jiným změnám, například právní usnadnění a množství rozvodů. Smyslem tohoto druhu rodiny individualizace všech jejích členů a to je přesně ten důvod, proč je rodina v dnešní době nestabilní. Současná rodina je forma určitého svazku mezi dvěma svobodnými jednotlivci, kteří žijí individuálně a domlouvají se na určité podobě rodiny a vztahu. Dalo by se tvrdit, že v dnešní rodině chybí jasná pravidla a vzorce chování, určitý model rodiny, autorita apod. Nikdo dnes vlastně pořádně neví, co je to rodina, mateřství, otcovství, jaké má kdo role. Manželství už není funkční ekonomickou jednotkou, ale je založeno na emocích a právě tento fakt, manželství činí tak zranitelným, nestabilním a zrušitelným. Tento dnešní trend formy rodiny se stává terčem kritik, právě kvůli nestabilitě apod., bez pochyby je to daň za tuto svobodu, ale kdo by byl ochoten se této svobody dobrovolně vzdát? Málokdo. Partnerství znamená setrvání dvou osob, které jsou spolu, protože se tak rozhodly a naplňuje je to. Dle F. de Singlyho představuje láska v moderní společnosti hlavní vzor sociální vazby. Požadavkem je, aby byla založena na dobrovolné (svobodné) volbě svého partnera, a právě svobodou je jasně stanovena i křehkost této spojitosti (Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2005).

Dnešní současná doba je oproti minulosti už méně zatížena předsudky a z tohoto důvodu je složité definovat postavení jednotlivého pohlaví v domácnosti. Každá z rodin funguje individuálně, každá rodina je jiná, v každé rodině jsou jiné role a tak vždy záleží na konkrétním případě. Po prostudování různých publikací a z vlastní zkušenosti se přikláním k názoru, že tato tendence dosáhnout rovnosti mezi partnery je možná pouze a jenom teoreticky. Muži sice oficiálně uznali emancipaci žen, současně ale nechtějí změnit své vystupování, projevy zakódovaného chování a své životní nároky. Ženy vykřikují po rovnoprávnosti, protlačují emancipaci, ale přitom ve svém soukromém rodinném životě mají stále svoji tradiční roli matky, pečovatelky, kuchařky, uklízečky a bez problému označují tyto činnosti za svobodné rozhodnutí. Myslím si, že pokud se nějakým partnerům podaří zajistit rovnost ve vztahu, vše se změní po narození dítěte, kdy jsou nuceni si role rozdělit. Nastává pak tradiční uspořádání rodiny, kde jsou role rozděleny z většiny tak, že žena se obětuje pro rodinu, obětuje tak své zájmy, podřídí rodině vše a muž se stará o zabezpečení rodiny po finanční stránce.

## 5.1. Postavení ženy v současnosti

Je nutné podotknout, že za poslední roky prošel vývoj žen ve společnosti zásadními změnami, které ženy hodnotí převážně pozitivně a tyto změny chápou jako možnost dosáhnout lepšího sociálního postavení a celkového obohacení.

Dnešní ženy se ale dostávají do konfliktu rolí, a to rodičovské a profesní, a jsou tedy nuceny sladit tento způsob života primárně v rámci rodinných vztahů. Jedná se o střet a konflikt tradiční feminity s novější emancipační tendencí a trendem doby. Žena, která takový konflikt rolí zvládne a dosáhne určité rovnováhy mezi profesí a rodinným životem má vlastně vyhráno. Životní styl těchto žen nemá nic společného se stereotypem, mají možnost získat další různé zkušenosti, mohou rozvíjet různé životní možnosti, jsou daleko aktivnější a především mají pocit kontroly nad svým vlastním životem. Takové ženy nemají problém se stereotypem, se závislostí na partnerovi ani s naučenou bezmocností. Tato celková rozmanitost posiluje osobní rovnováhu, uspokojená a celkové pozitivní citové ladění (Vágnerová, 2007).

## 5.2. Postavení muže v současnosti

Vlivem změny genderových rolí se vzdaluje myšlenka výhodnosti a prestiže mužské role. Tím, že se genderové role postupně vyrovnávají, se cítí muži ohrožení a nejistí. Na základě dřívějšího maskulinního pohledu na danou problematiku, muž dnes ztratil svojí dominanci a moc. Muži jsou dnes srovnáváni se silnými sebevědomými a samostatnými ženami, což v některých případech vede k projevům různých obranných reakcí typu jako agrese nebo rezignace. Tím, že mužská role není normativně definována, každý se ji snaží řešit podle svých představ, což přináší řadu možností, ale zároveň i příval konfliktů. Nutno podotknout, že je v dnešní době mužská role často vytlačována až na okraj rodiny a muž je často považován za nepotřebného. V profesi ale zůstává jeho role v podstatě neměnná, takže se většina mužů spíše realizuje v této oblasti, než v oblasti rodinné sféry. Problém ale nastává v situaci, kdy zažije muž neúspěch v profesní kariéře – dostane se do fáze, kdy si nemá problém jak kompenzovat, což může mít razantní vliv na další vývoj a život daného jedince (Vágnerová, 2007).

## 6. VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V průběhu řady let, došlo v postavení českých žen k zásadním změnám, ať už v politické oblasti, v oblasti kulturní, ekonomické, ale především došlo k proměně společnosti jako celku především v oblasti sociální. Všechna tato fakta měla za následek, že došlo k růstu celkové nezávislosti žen, hlavně ekonomické, což bylo hlavním důvodem k proměně postavení českých žen v rodině.

Cílem mého výzkumného šetření je zmapování a zjištění názoru české společnosti, zastoupené náhodně vybranými respondenty, ohledně postavení českých žen v rodinném i profesním životě z pohledu veřejnosti a zjištění, zda se setkali se skleněným stropem v zaměstnání, vzdělávání a jak si ženy vedou na pracovním trhu. Hlavní myšlenkou výzkumu je snaha o zjištění názoru veřejnosti, zda české ženy stále zastávají své tradiční postavení ve svém životě a jak se současně realizují v zaměstnání. Dalším cílem je zjištění, zda se v dnešních rodinách vyskytuje model současné tzv. „nové moderní ženy“. Výzkumné šetření probíhá na základě elektronického dotazníku, kterým jsem oslovila skupinu respondentů na svém pracovišti a blízkém okolí svého bydliště. Výzkumné šetření dotazníkovou formou bylo pro oslovené respondenty zcela anonymní a to z důvodu vyšší přesnosti zodpovězených otázek v dotazníku. Části výzkumného šetření jsou popsány v dalších podkapitolách. Cíl zvoleného výzkumného šetření je stanoven jako první, dále jsou popsány výzkumné otázky a hypotézy. Na základě tohoto postupu je následně zpracován postup výzkumného šetření, daná metoda, jakou došlo k získání potřebných dat, dále pak samotný výzkumný soubor a závěr s vyhodnocením.

### 6.1. Cíle výzkumného šetření

Jak jsem již psala v předchozí kapitole, tak protože postavení českých žen dosáhlo v průběhu posledních let velkých změn, je cílem výzkumného šetření mé bakalářské práce zjištění názoru české společnosti na postavení žen v jejich profesním životě a zda se někdy setkaly na své životní cestě s genderovým skleněným stropem. Hlavním cílem výzkumu je tedy zjistit názor veřejnosti, jak si ženy vedou na pracovním trhu, jak se vypořádávají s bariérami a co jim brání v karierním růstu.

## 6.2. Charakteristika respondentů

K oslovení jsem si vybrala celkem 100 respondentů, kterým byl elektronicky zaslán mnou vytvořený dotazník (viz příloha A). Vybrala jsem tuto formu kvůli anonymitě, vyvarování se setkání s předsudky a určité otevřenosti v odpovědích ze strany respondentů.

Oslovila jsem jak muže, tak i ženy, aby byl můj výzkum skutečně nezaujatý a objektivní, vybrala jsem tedy 50 mužů a 50 žen různého zaměstnání, různých věkových hranic a různých rodinných situací. Cca 50% respondentů jsem si vybrala ve svém zaměstnání, tzn. osoby pohybující se především v administrativě. Zvolila jsem si záměrně 50% mužů a 50% žen, protože odpovědi jednotlivých pohlaví se rovněž liší.

Avšak návratnost a použitelnost dotazníků od respondentů byla pouze 78 kusů (45 žen a 33 mužů). Dotazníky jsem prostudovala a odpovědi byly poté vyhodnoceny, a následně zpracovány. Vyhodnocení dotazníku je statistickou formou znázorněno čísly a procenty, které jsou importovány do jednotlivých grafů, kde jsou popsána a vyhodnocena všechna zjištěná data.

Na základě výzkumu třídění údajů byla vybrána kvantitativní metoda, kde je v tomto kvantitativním výzkumu, na základě třídění údajů čerpaných z dotazníku, cílem vysvětlení příčin projevů, nebo jejich následných změn. Získané údaje touto metodou slouží k zevšeobecnování a vyslovování předpovědí o daných jevech (Gavora, 2000).

Mnou vytvořený elektronický dotazník je uspořádaný tak, že jsem stanovila řadu otázek, které tvoří pouze informace o respondentovi v základních faktech, jako pohlaví, věk a na jaké pracovní pozici se respondent nachází.

Následují uzavřené otázky většinou s formou odpovědi uzavřeného typu ano, ne či s jinou uzavřenou odpovědí. Dotazník začíná položkami v podobě tvrdých dat, týkajících se osoby respondenta (pohlaví, věk, na jaké pracovní pozici se respondent nachází) a poté je kladen důraz na otázky vztahující se přímo k dané problematice.

Pro svůj výzkum jsem si stanovila dvě základní výzkumné otázky (VO):

**VO1: *Jak respondenti hodnotí situaci postavení žen na trhu práce v České republice?***

**VO2: *Jaký je názor respondentů na možnost kariérního růstu žen a jejich bariéry?***

Pro zodpovězení výzkumných otázek bylo třeba stanovit tyto 2 hypotézy:

**Hypotéza 1: Většina dotázaných respondentů (60 % a více) se domnívá, že ženy jsou znevýhodněny při postupu na vyšší pozice, a že dotázaní respondenti preferují ve vedoucích pozicích spíše muže.**

Hypotéza vychází částečně z teoretických skutečností uvedených v této bakalářské práci, kde jsou popsány různé ovlivňující faktory a odráží se zde i moje osobní zkušenost. Tuto hypotézu podporuje či vyvrací především otázky č. 5, 6, 7, 8, 9, 11, 14.

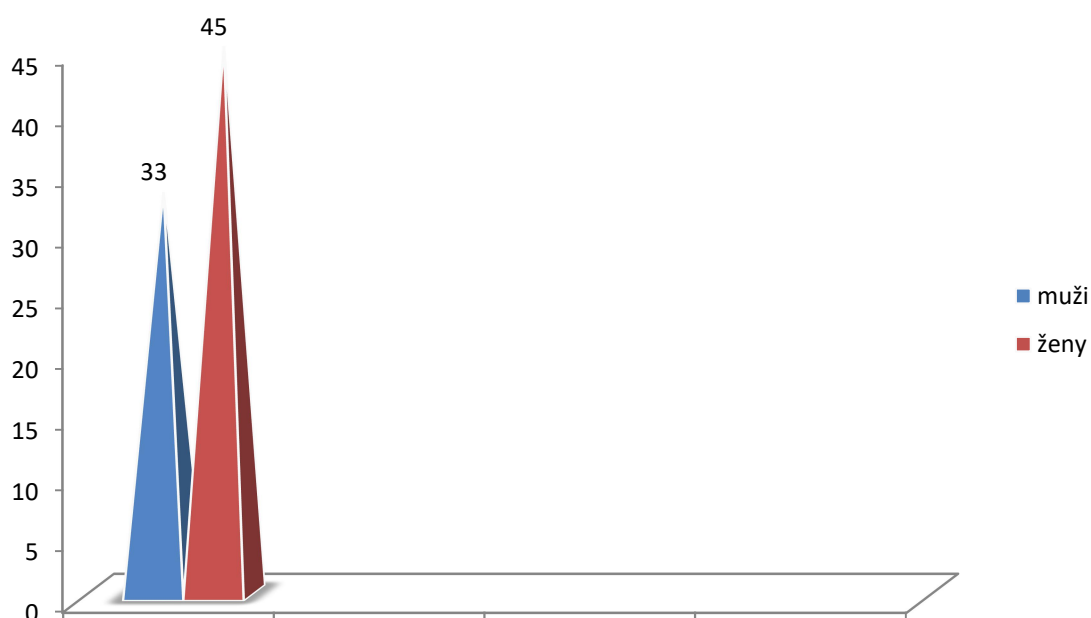
**Hypotéza 2: Většina dotázaných respondentů (60 % a více) se domnívá, že ženy na pracovním trhu znevýhodněny nejsou a mají stejné možnosti jako muži.**

Tato hypotéza vychází z opět z teoretických skutečností uvedených v této bakalářské práci, kdy má žena možnost volby a seberealizace. Tuto hypotézu podporuje či vyvrací především otázky č. 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13.

### 1) *Vaše pohlaví?:*

Otázka č. 1 představuje počet mužských a ženských respondentů, kteří spolupracovali na dotazníku požadovanou formou. Celkem bylo elektronicky rozesláno 100 dotazníků, z toho 50 mužům a 50 ženám. Odpovědělo 33 mužů z celkově 50 oslovených a 45 žen z celkového počtu 50 oslovených žen. Celkem tedy k vyhodnocení dotazníku bylo použitelných ke zpracování 78 osob (78 %) z původních 100 osob (100 %). Celkově tedy ženy zaujímaly 58% a muži 42%.

Graf č. 1 – Pohlaví respondentů



Zdroj: *Vlastní výzkum*

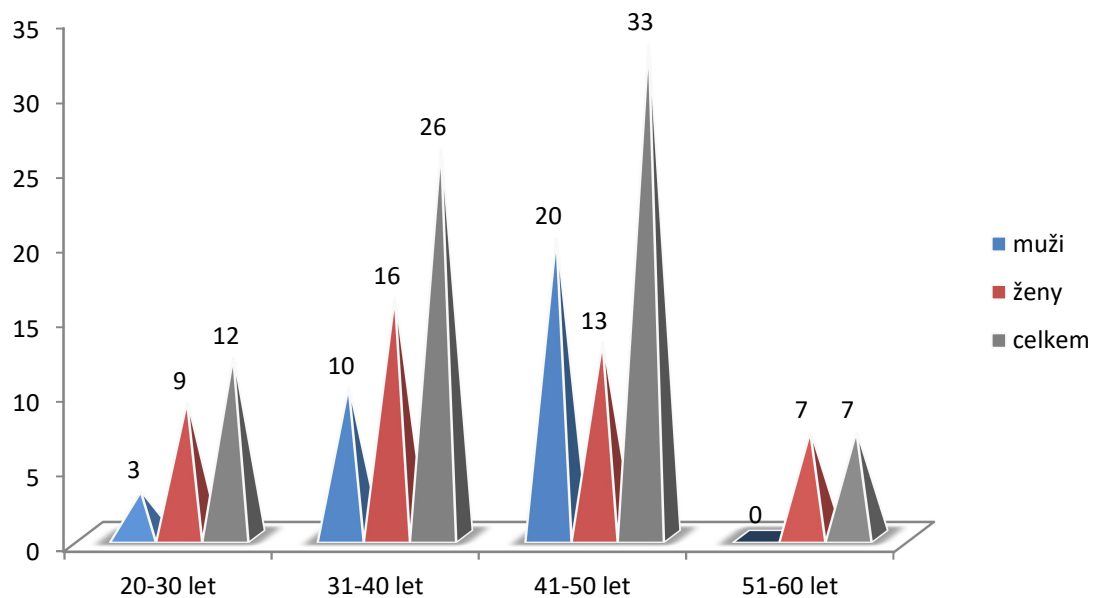
**Nyní celkový počet dotazníků, ze kterého vychází výzkumné šetření, tvoří společně jak v zastoupení žen i mužů celkem 78 kusů (33 mužů, 45 žen). Dále je třeba upozornit v procentuálním rozlišení mužů od žen - znázorňování výsledné vychází z počtu 33 mužů (100 %) a 45 žen (100 %).**



## 2) Kolik Vám je let?

Otázka č. 2 popisuje věk oslovených respondentů, zvolila jsem respondenty ve věku 20-60 let. Co se týče žen, tak nejčastější věková kategorie mají v rozmezí 31-40 let a to v počtu 16 osob (36%). Poté následoval počet 13 osob ve věkové kategorii 41-50 let (29%), poté 9 osob ve věku 20-30 let (20%) a nejmenší zastoupení v počtu 7 osob ve věku 51-60 let (15%). U mužů bylo největší zastoupení ve věku 41-50 let v počtu 20 osob (61%), poté ve věku 31-40 let v počtu 10 osob (30%) a 3 osoby ve věku 20-30 let (9%). Žádný ve věku 51-60 let.

Graf č. 2 – Věk respondentů

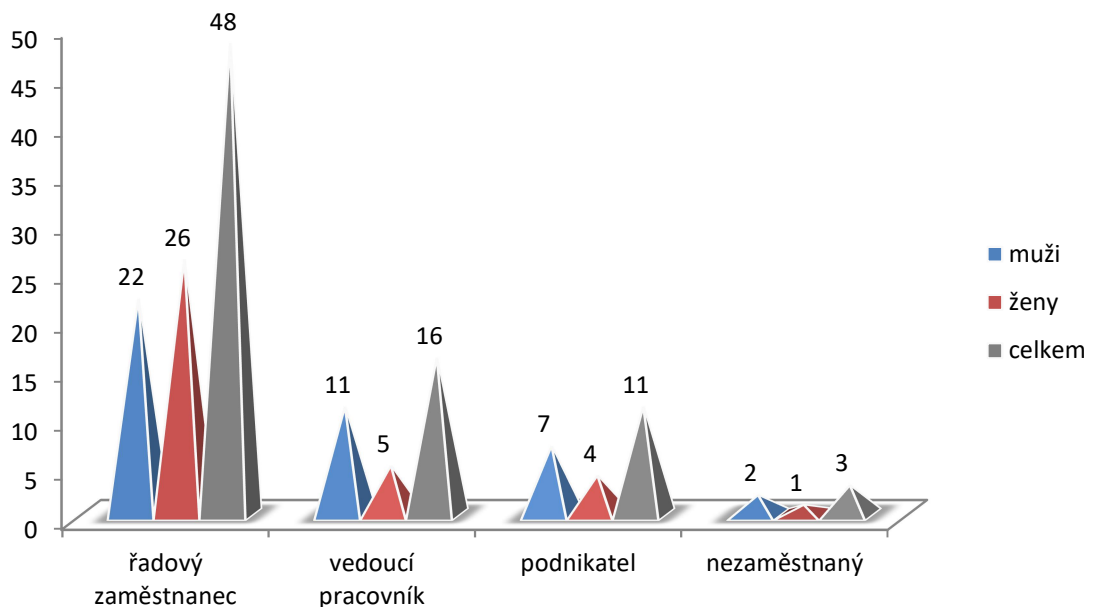


Zdroj: Vlastní výzkum

### 3) Na jaké pozici se v zaměstnání nacházíte?

Otázka č. 3 se zabývá zjištěním, na jaké pracovní pozici se respondenti nachází. Respondenti si mohli vybrat ze čtyř odpovědí – vedoucí pracovník, řadový zaměstnanec, podnikatel, nezaměstnaný. Z celkového počtu 78 respondentů uvedlo 48 osob (62%), že pracují jako řadoví zaměstnanci, 16 osob (21%) uvedlo, že pracují jako vedoucí pracovníci. 11 osob (14%) uvedlo, že pracují jako podnikatelé a 3 osoby (4%) uvedly, že jsou nezaměstnané. Z grafu je patrné, že zastoupení žen a mužů ve výše zmíněných pozicích je poměrně vyrovnané.

Graf č. 3 – Pozice v zaměstnání

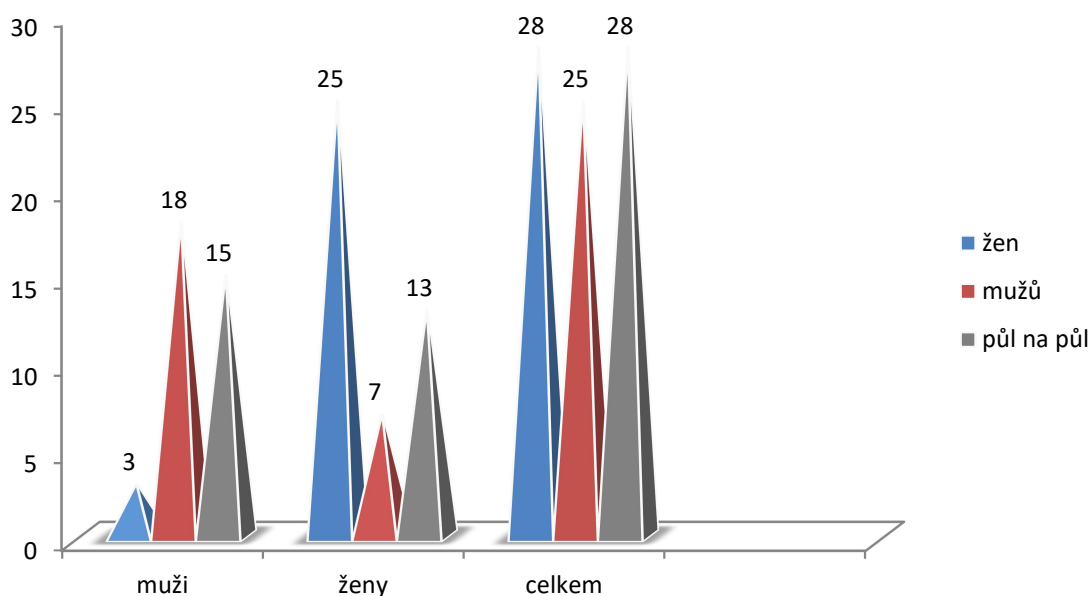


Zdroj: Vlastní výzkum

#### 4) Jaké pohlaví převládá v odvětví, ve kterém pracujete?

Otázka č. 4 měla za úkol zmapovat, jestli respondenti pracují v odvětví, kde je více mužů, nebo žen, nebo zda je množství obou pohlaví vyrovnané. Největší množství respondentů pracuje na pozicích, kde je obklopují muži i ženy téměř ze stejné části, nicméně je z grafu patrné, že obě pohlaví pracují v maskulinizovaných a feminizovaných profesích. 3 muži (9%) pracují v odvětví, kde je větší množství žen a 7 žen (15%) zase pracuje tam, kde jsou v převaze muži.

Graf č. 4 – Převládající pohlaví v zaměstnání, kde dotazovaní respondenti pracují



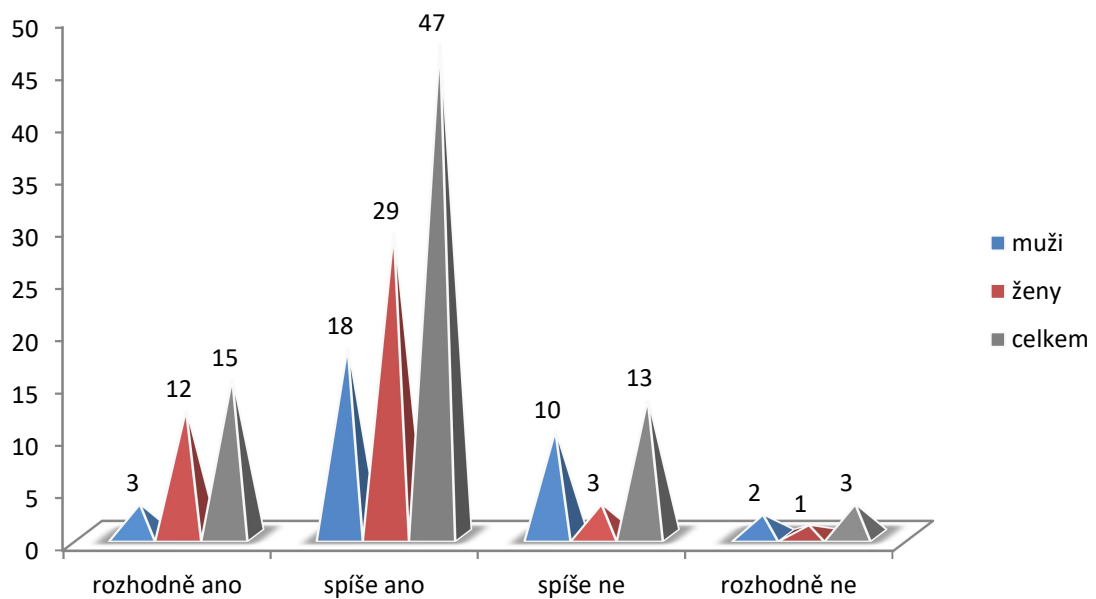
Zdroj: Vlastní výzkum

#### 5) Domníváte se, že jsou ženy oproti mužům znevýhodňovány na trhu práce?

Otázka č. 5 měla odhalit, co si respondenti myslí o znevýhodnění žen na trhu práce, v porovnání s muži. Dle vyhodnocení této otázky z obdržených dotazníků je patrné, že se většina respondentů přiklání ke kladné odpovědi, celkem to bylo 62 respondentů (79%). Záporně se vyjádřilo celkem 16 respondentů (21%). Z grafu je patrné, že znevýhodňování žen na trhu práce vnímají jak ženy, tak muži. Avšak v kladných odpovědích početně převažují především ženy. Patrné rozdíly v přístupu k ženám či mužům na trhu práce bez pochyb existují, avšak ne každý si tyto nerovné

podmínky uvědomuje. Například jak je z grafu patrné, tak vyšší zastoupení mužů se zápornou odpovědí, by bylo možno vysvětlit tak, že muži postrádají objektivitu v této problematice a tudíž nejsou schopni posoudit znevýhodnění žen na trhu práce a to z důvodu, že jsou v podstatě v dané problematice pouze pozorovatelé.

Graf č. 5 – Jsou ženy v porovnání s muži znevýhodňovány na trhu práce?

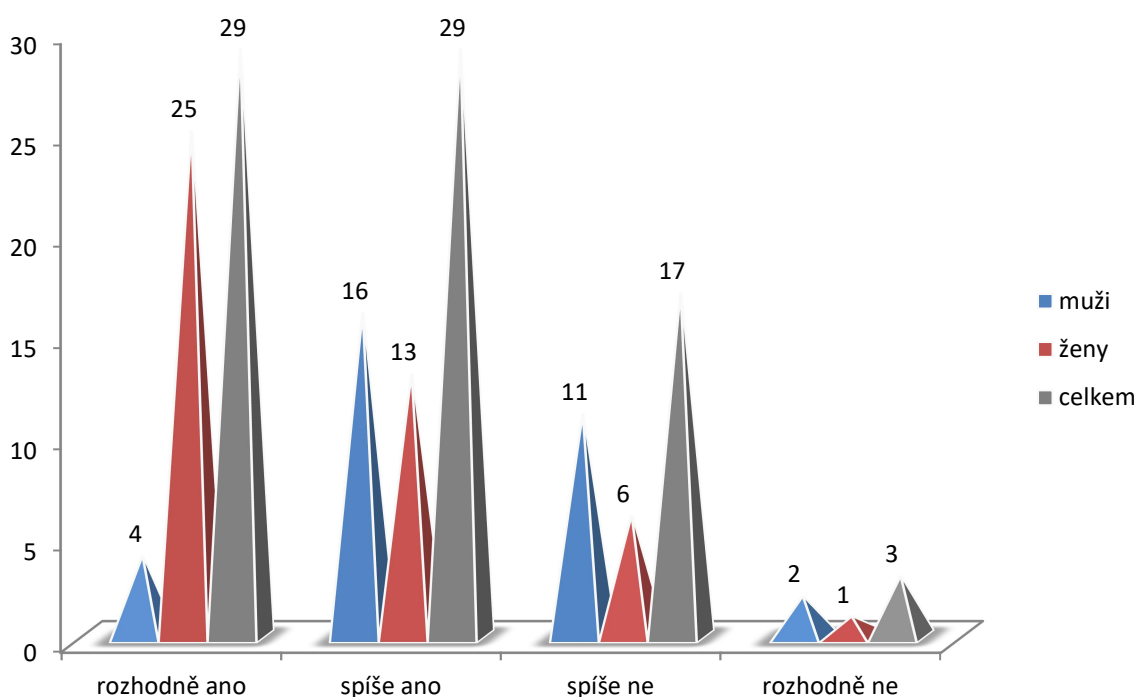


Zdroj: Vlastní výzkum

## 6) Myslíte si, že finanční zabezpečení rodiny je primárně záležitost muže?

Otázka č. 6 měla za úkol zjištění názoru respondentů na otázku finančního zajištění, zda by mělo být primárně v režii muže, nebo i ženy. Zde došlo trochu v obratu v odpovědích z hlediska pohlaví. Celkem 38 žen (84%) se ztotožňuje s tímto názorem. Co se týče mužů, tak s tímto názorem souhlasilo 20 respondentů (60%). S tímto názorem se neztotožnilo 7 žen (16%) a 13 mužů (40%), ti se domnívají, že na zabezpečení rodiny by se měla primárně podílet žena. Celkem se tedy k tomuto názoru přiklonilo 58 respondentů (74%) a 20 respondentů (26%) bylo proti.

Graf č. 6 – Finanční zajištění je primárně mužská záležitost

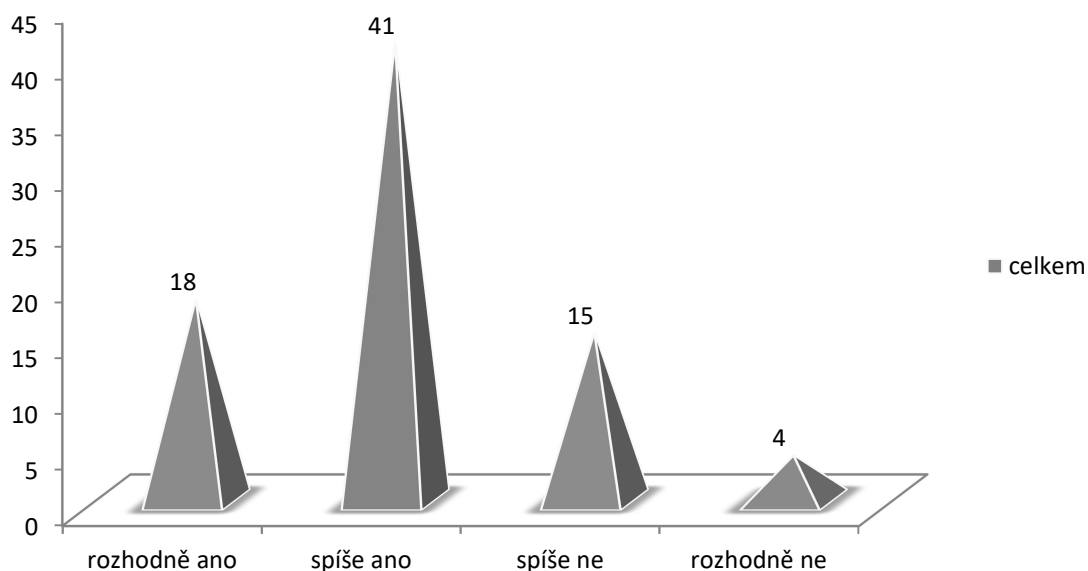


Zdroj: Vlastní výzkum

## 7) Myslíte si, že hraje gender důležitou roli při výběru profese?

Otázka č. 7 měla vypovídat o tom, zda si respondenti myslí, že hraje gender hlavní roli při výběru zaměstnání. Z grafu je patrné, že celkem 59 respondentů (76%) se ztotožňuje s kladným názorem. Se záporným se ztotožňuje pouze 19 respondentů (24%).

Graf č. 7 – Gender při výběru profese

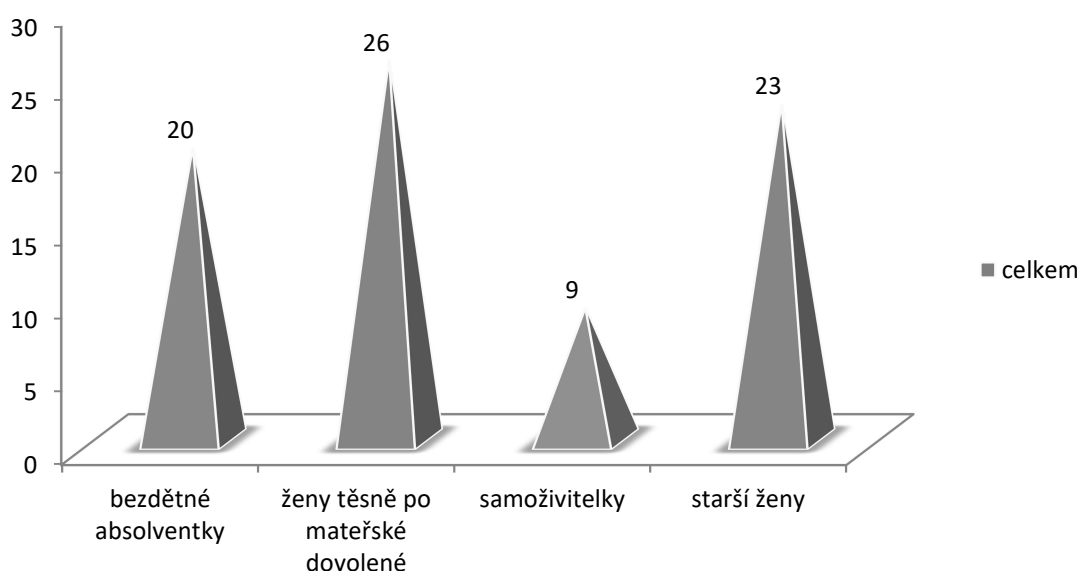


Zdroj: Vlastní výzkum

## 8) Které ženy, jsou v dnešní době nejvíce znevýhodněné na trhu práce?

Otázka č. 8 měla za úkol prověřit názor respondentů na to, jaké skupiny žen jsou dle jejich názoru nejvíce znevýhodněny na pracovním trhu. Respondenti uvedli jako nejvíce znevýhodněné ženy po mateřské dovolené a starší ženy. Toto tvrzení jasně dokazuje bariéru na straně těchto žen. Celkem 26 respondentů (33%) si myslí, že nejvíce znevýhodněné jsou ženy po mateřské dovolené, 23 respondentů (29%) si myslí, že to jsou starší ženy, 20 respondentů (26%) si myslí, že znevýhodněny jsou bezdětné absolventky a pouze 9 respondentů (12%) si myslí, že samoživitelky.

Graf č. 8 – Nejvíce znevýhodněná skupina žen na trhu práce

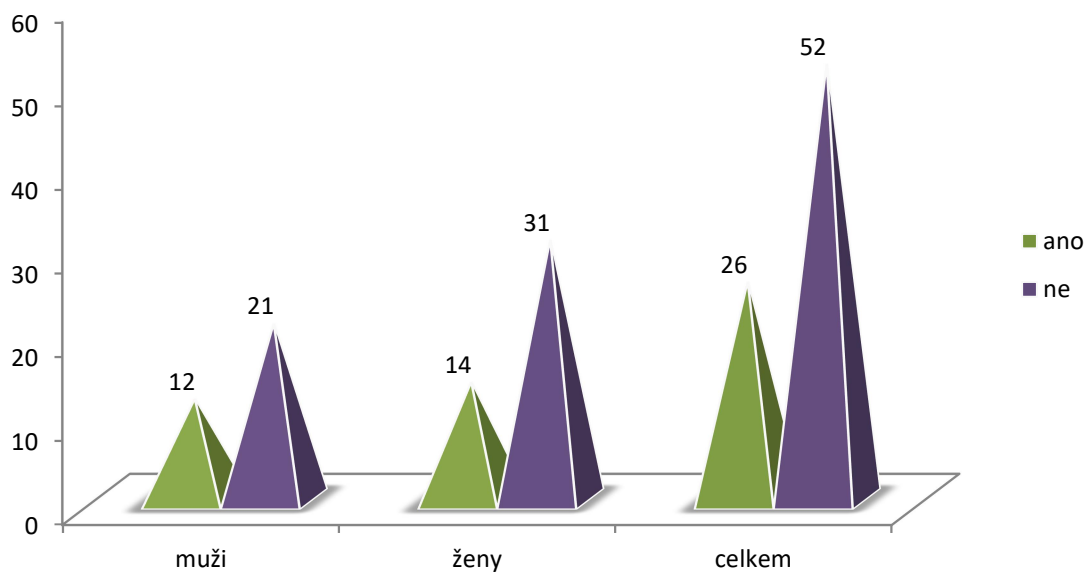


Zdroj: Vlastní výzkum

## 9) Setkali jste se na svém pracovišti s diskriminací?

Otázka č. 9 zjišťovala, zda se respondenti někdy setkali s diskriminací na svém pracovišti. Na pracovišti se setkalo s diskriminací 26 respondentů (33%), z toho 14 žen (31%) a 12 mužů (36%). Zbytek 52 respondentů (67%) se na svém pracovišti s diskriminací neseťkalo.

Graf č. 9 – Zkušenost s diskriminací na pracovišti



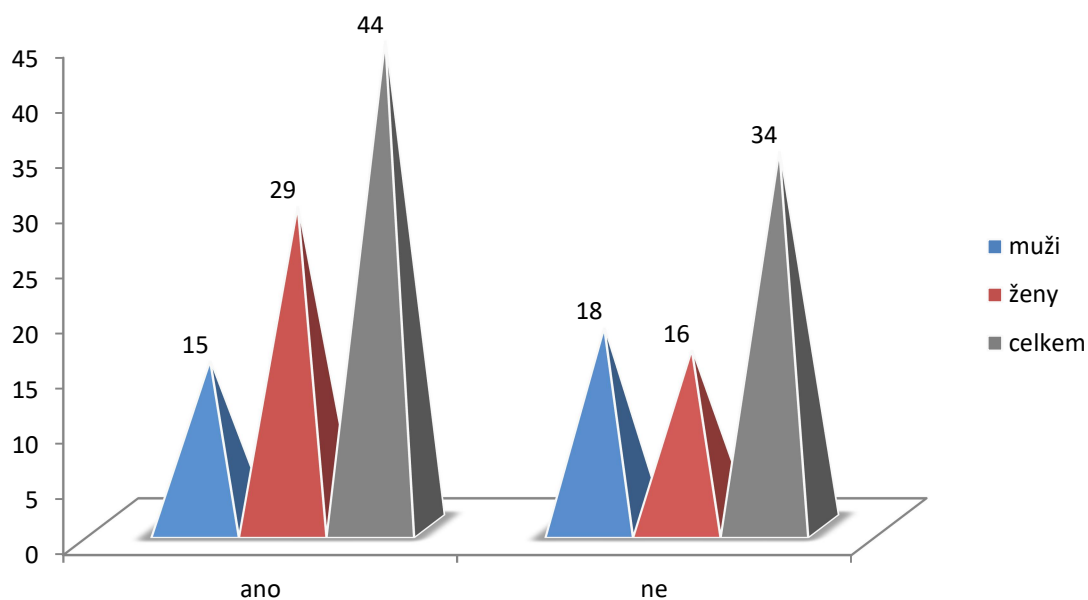
Zdroj: Vlastní výzkum



## 10) Myslíte si, že oba partneři mají stejné právo na svoji profesní seberealizaci?

Otázka č. 10 měla za úkol zjistit pohled respondentů na stejné právo na profesní seberealizaci pro obě pohlaví. Při vyhodnocování odpovědí u této otázky odpovědělo kladně 29 žen (64%) a 15 mužů (45%). Záporně odpovědělo 16 žen (36%) a 18 mužů (54%). Celkem odpovědělo kladně 44 respondentů (56%) a záporně odpovědělo 34 respondentů (44%).

Graf č. 10 – Stejné právo partnerů na profesní seberealizaci

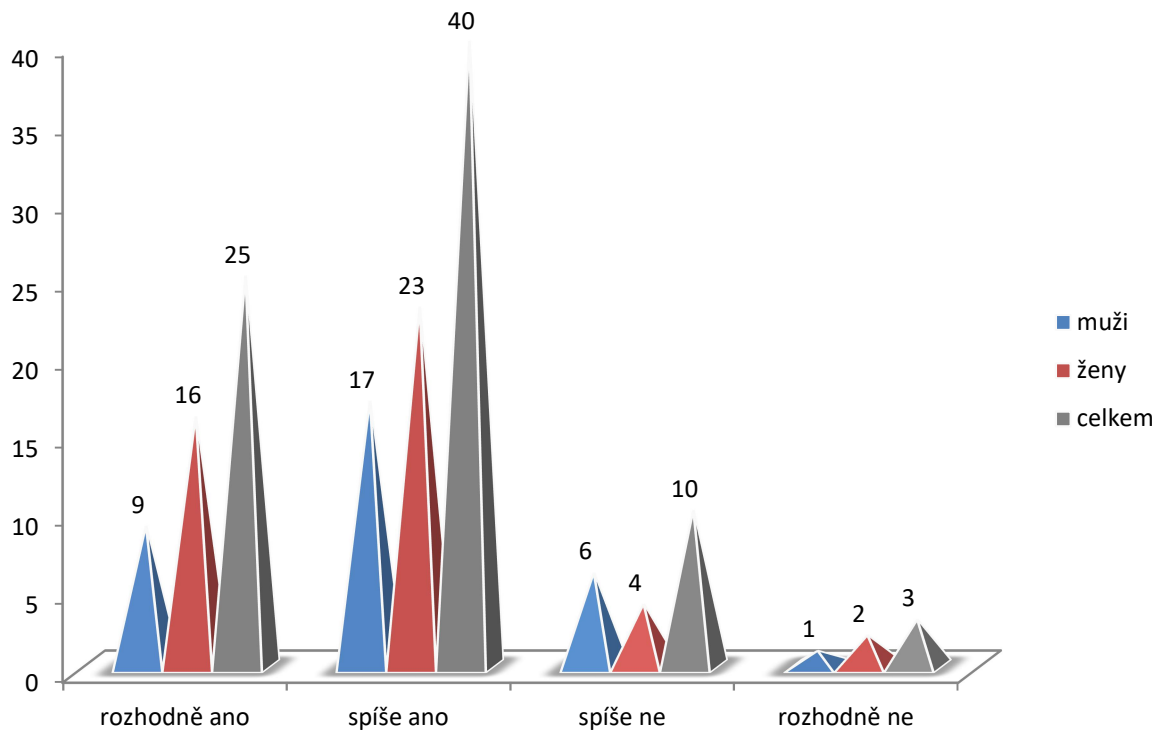


Zdroj: Vlastní výzkum

## 11) Setkali jste se na pracovišti s rozdílným platovým ohodnocením mezi muži a ženami?

Otázka č. 11 měla zjistit, zda se respondenti setkali s nerovnoměrným platovým ohodnocením mezi mužem a ženou. Z grafu je patrné, že se respondenti s nerovnoměrným platovým ohodnocením setkali a to celkem v počtu 65 (83%). Zbytek respondentů žádné rozdíly nevnímá.

Graf č. 11 – Zkušenost s nerovnoměrným platovým ohodnocením

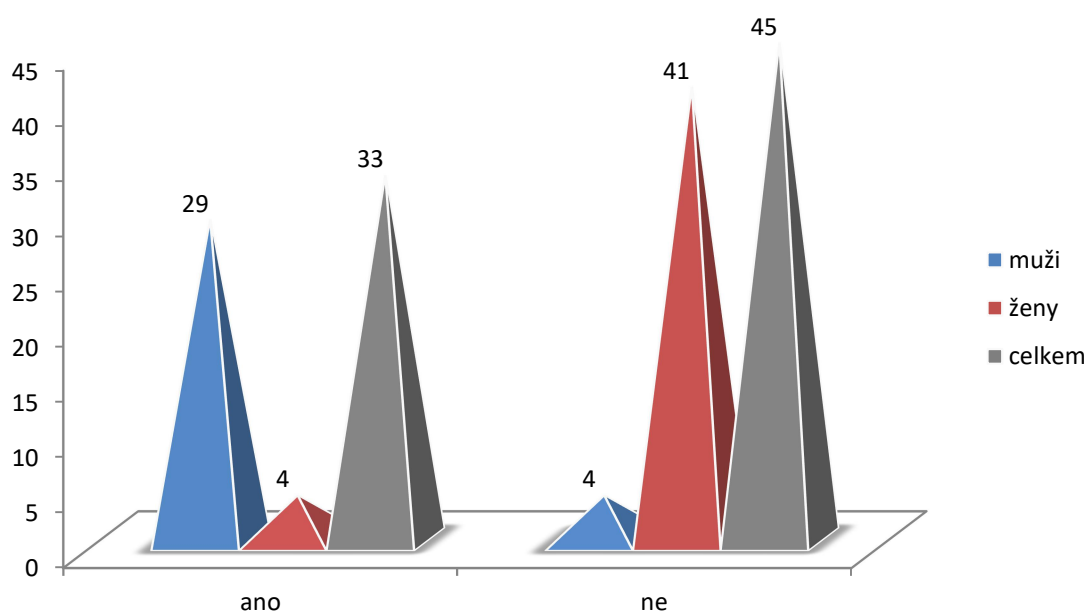


Zdroj: Vlastní výzkum

## 12) Vadilo by Vám, kdyby měl partner větší příjem?

Otázka č. 12, měla za úkol zmapovat, jaký názor mají respondenti na výši příjmu svého partnera. Konkrétně zda by jim vadilo, kdyby měl partner vyšší příjem než oni. Kladně odpovědělo 29 mužů (88%) a 4 ženy (9%). Záporně odpověděli 4 muži (12%) a 41 žen (91%). Celkem odpovědělo kladně 33 respondentů (42%) a záporně 45 respondentů (58%). Z grafu je patrná rozdílnost odpovědí vzhledem k pohlaví, pro některé muže by se daná situace mohla zdát například ponižující, což ukazují výsledky jejich odpovědí. Dotázané ženy naopak poukázaly na to, že se ztotožňují s tradičním rozdělením rolí, kdy by měl být muž živitel rodiny.

Graf č. 12 – Partnerův vyšší příjem

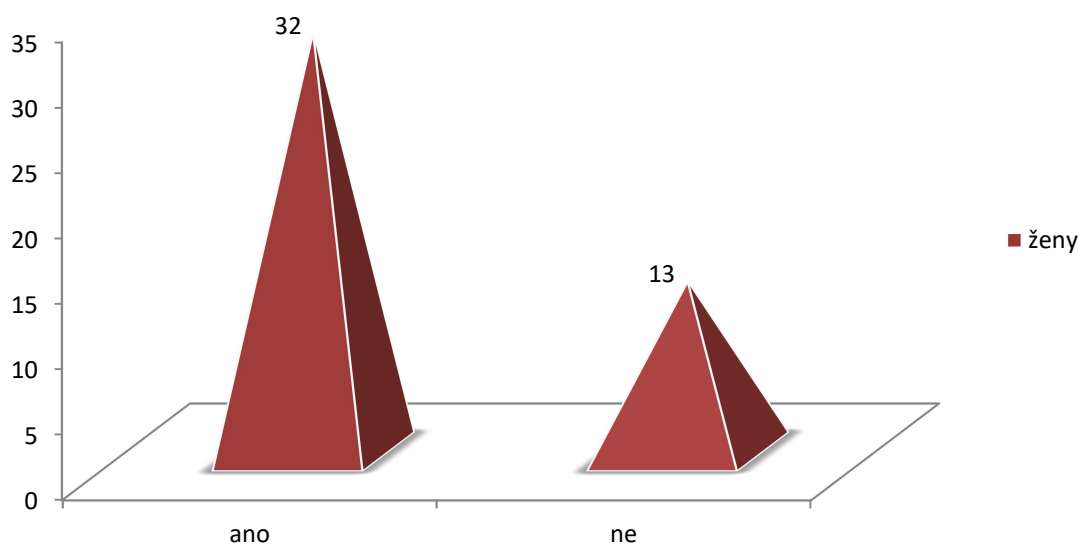


Zdroj: Vlastní výzkum

**13) Setkaly jste se ve svém profesním životě s genderovým skleněným stropem, čili bariérou v získání lepší pracovní pozice? (otázka pouze pro ženy)**

Otázka č. 13 měla zjistit, zda se ženy respondentky setkaly s genderovým skleněným stropem v profesním životě. Kladně zde odpovědělo 32 žen (71%) a 13 žen (29%) odpovědělo, že se s bariérou nesetkalo.

*Graf č. 13 – Genderový skleněný strop při získávání vyšší pracovní pozice*

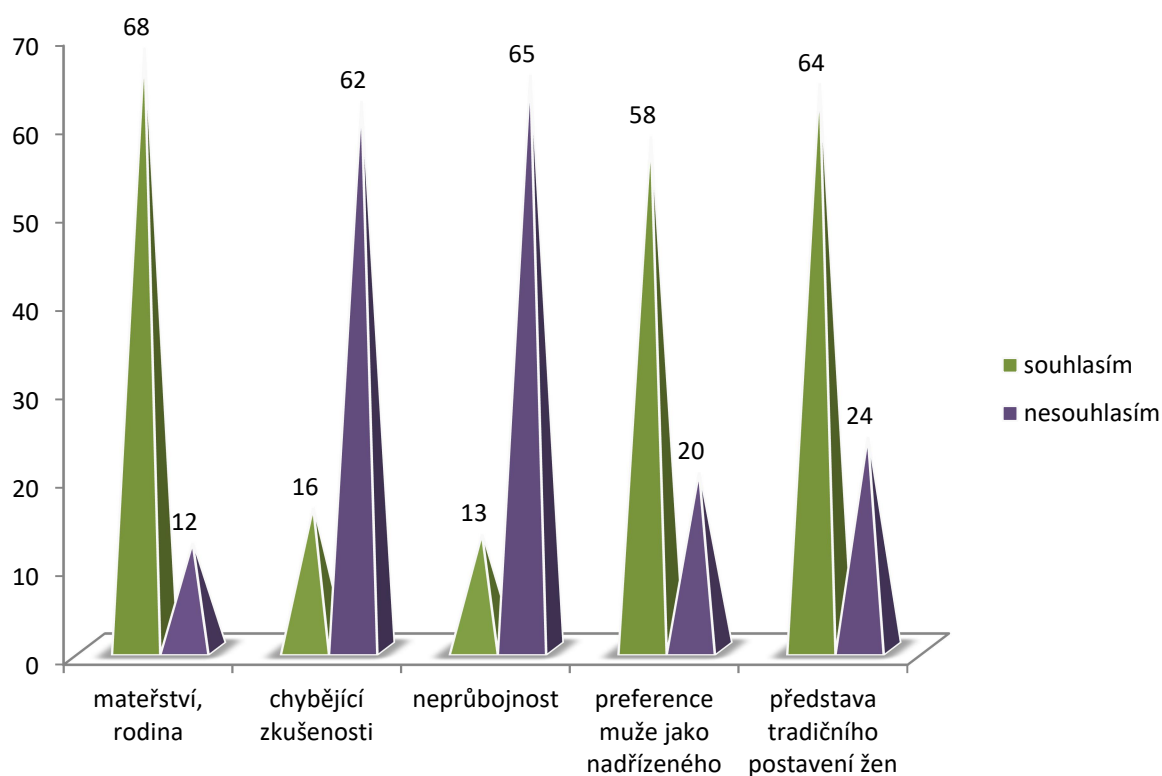


*Zdroj: Vlastní výzkum*

#### 14) Jaký máte názor na vyjmenované bariéry, které brání ženám v profesním růstu?

Otázka č. 14 měla vypovídat o tom, jaký mají názor respondenti na nejčastější překážky pro dosažení vyšší pracovní pozice. Z grafu je patrné, že 68 respondentů (87%) souhlasí, že s hlavní překážkou je rodina. 64 respondentů (82%) se domnívá, že pořád převládá tradiční postavení žen. A 58 respondentů (74%) vidí raději na vedoucí pozici muže. Že je důvodem chybějící zkušenost si myslelo pouze 16 respondentů (21%). S výrokem, že ženy jsou málo průbojné, souhlasilo pouze 13 respondentů (17%).

Graf č. 14 – Bariéry bránící ženám v profesním růstu



Zdroj: Vlastní výzkum

### 6.3. Diskuse k výzkumnému šetření

Mého výzkumného šetření se celkem zúčastnilo 78 respondentů, z toho bylo 45 žen (58%) a 33 mužů (42%). Spodní věková hranice byla stanovena na 20 let, horní hranice věku byla stanovena na 60 let. Všechny tyto vyzískané identifikační údaje vypovídají o tom, že se podařilo získat odpovědi vcelku širokého spektra respondentů. Výzkum zahrnoval tedy různé věkové skupiny a různé pozice v zaměstnání. Podařilo se mi oslovit téměř totožný počet zástupců jednotlivých pohlaví, jejichž rozdílné názory na danou tematiku byly prokázány během mého výzkumu. Ve výzkumném šetření bylo podstatné se zaměřit především na jednotlivé názory jak mužů, tak žen v oblasti profesního života, konkrétně na postavení žen na trhu práce. Pro výzkum byla zvolena kvantitativní metoda s pomocí dotazníku, kde bylo obsaženo celkem 14 otázek. Jednalo se o otázky uzavřené. Získaná data z dotazníků jsou subjektivního pohledu na věc daného respondenta. Dále byly stanoveny dvě výzkumné otázky a na jejich základě byly stanoveny i dvě hypotézy.

#### ***VO1: Jak respondenti hodnotí situaci postavení žen na trhu práce v České republice?***

Z celkového počtu 78 respondentů, celkem 62 z nich (79%) souhlasí s tvrzením, že jsou ženy oproti mužům znevýhodňovány na trhu práce, což jasně objasňuje danou otázku. Je to dané i nerovnoměrným platovým ohodnocením mezi mužem a ženou, se kterým se setkalo celkem 65 respondentů (83%). Dále potvrdilo celkem 32 žen (71%), že se setkaly se skleněným stropem a bariérou při snaze získat lepší pracovní pozici a celkem 58 respondentů (74%) se přiklání k tvrzení, že jsou muži preferováni jako vedoucí pracovníci. Zde je tedy prokázáno, že i pohlaví hraje významnou roli pro povýšení. Dále si pak celkem 59 respondentů (76%) myslí, že gender hraje velkou roli při výběru profese, což souvisí s uplatněním žen na trhu práce, a že si respondenti vybírají primárně zaměstnání typické pro ženy a pro muže. Výsledky šetření také přinesly poznatek, že jsou muži stále považováni za hlavní živitele rodiny, což se ukázalo z vyhodnocení odpovědi, kdy se k tomuto tvrzení přiklonilo celkem 58 respondentů (74%). Z vyhodnocení odpovědí je patrné, že situace žen na trhu práce je oproti mužům rozdílná.

## ***VO2: Jaký je názor respondentů na možnost kariérního růstu žen a jejich bariéry?***

Jak již bylo zmíněno u otázky VO1, ženy jsou znevýhodněny oproti mužům i co se kariérního růstu týče a uvědomují si to jak ženy, tak muži. I když je celkem vyrovnané množství záporných (44%) i kladných (56%) odpovědí na otázku, zda mají oba partneři stejné právo na profesní realizaci, přesto často není ženám umožněno postoupit na vyšší pozice. Příčinou jsou bariéry, se kterými se ženy setkávají v průběhu života. Jednou z nejzásadnějších bariér, kterou označilo celkem 68 respondentů (87%) je mateřství a rodina. Další bariérou jsou zakotvené stereotypy a představa tradičního postavení žen, což potvrdilo celkem 64 respondentů (82%), a jako třetí zásadní bariéru označili respondenti v počtu 58 osob (74%), že jsou na vedoucí pozice preferováni především muži. Bylo také prokázáno, že na kariérní růst žen nemá vliv případná neprůbojnost či nedostatek zkušeností. Celkem 71 % žen se přímo setkala s genderovým skleněným stropem při snaze se prosadit v profesním životě do vyšších pozic.

V souvislosti s těmito výzkumnými otázkami byly stanoveny dvě základní hypotézy, které byly na základě šetření potvrzeny či vyvráceny.

**Hypotéza 1: Většina dotázaných respondentů (60 % a více) se domnívá, že ženy jsou znevýhodněny při postupu na vyšší pozice a že dotázaní respondenti preferují ve vedoucích pozicích spíše muže.**

Tato hypotéza byla jasně potvrzena na základě odpovědí z výše zmíněných otázek. Nejzásadnější vliv na vyvrácení či potvrzení této hypotézy měla především otázka č. 5, kdy se ve prospěch této hypotézy vyjádřilo shodně celkem 62 respondentů (79%). Tato hypotéza byla částečně potvrzena i otázkou č. 6, kdy si celkem 58 respondentů (74%) myslí, že finanční zabezpečení je primárně záležitost ryze mužská, s čímž souvisí i otázka č. 11, kde celkem 65 respondentů (83%) vnímá rozdílné platové ohodnocení. Dále byla tato hypotéza potvrzena v otázce č. 13, kde souhlasilo 32 žen (72%) a otázka č. 14 nám dala jasnou odpověď, zda jsou muži preferováni jako vedoucí pracovníci, zde souhlasilo 58 dotázaných respondentů (74%). Těmito fakty bylo během výzkumu potvrzeno, že ženy jsou skutečně znevýhodněny při postupu na vyšší pozice.

**Hypotéza 2: Většina dotázaných respondentů (60 % a více) se domnívá, že ženy na pracovním trhu znevýhodněny nejsou a mají stejné možnosti jako muži.**

Tato hypotéza byla vyvrácena. Otázka č. 5, 6, 7, 11, 13 ji zřetelně vyvrací. Dále pak v otázce č. 9 dotázaní respondenti v množství 52 (67%) uvedli, že se nesetkali na pracovišti s diskriminací. Tuto hypotézu také částečně potvrzuje jen otázka č. 12, týkající se výše příjmu partnera, kdy se respondenti shodli, že jim nevádí, pokud by měl partner vyšší příjem.

V praktické části této bakalářské práce bylo úkolem potvrdit, nebo vyvrátit stanovené hypotézy. Dle mého výzkumu byl cíl výzkumného šetření splněn v tomto znění:

- **Hypotéza 1 potvrzena.**
- **Hypotéza 2 vyvrácena.**



## Závěr

Bakalářská práce měla za cíl teoretické seznámení s problematikou genderu, skleněného stropu a dalšími souvisejícími pojmy dané problematiky, se kterou se ženy na své životní cestě setkávají. Není pochyb o tom, že gender hraje významnou roli v životě každého z nás - ať už při výběru studovaného oboru či při volbě zaměstnání apod., ale má velmi významný vliv i na rodinnou sféru, na chod domácnosti a postavení jednotlivých členů domácnosti. I přesto, že nám jsou gender role vštěpovány už od dětství, je řada z nás ovlivněna nejrůznějšími faktory a tak se tyto role v průběhu života mění. Dochází například k tomu, že ženy jsou dnes tvrdé, odvážné, ambiciózní a zdaleka se některé z nich nespokojí pouze s rolí ženy v domácnosti. Toto téma je velmi diskutované a je složité říci, jestli lze proměnu genderových rolí hodnotit kladně, či záporně. Dle mého osobního názoru ji na jednu stranu hodnotím kladně, jako žena vítám otevřené možnosti ve vzdělávání a svobodné rozhodování v zaměstnání apod. Avšak co konkrétně považuji za obrovské negativum je to, že tak, jak se některé ženy vzhledly v mužských genderových rolích, tak se i v těch ženských genderových rolích bohužel vzhledli i muži a ubírá jim to na jejich mužnosti. To, že někteří muži byli do těchto pozic ženami zatlačeni, je věc druhá, ale každý z nás má dnes možnost být jaký chce a čím chce, i když je situace na pracovním trhu někdy značně znevýhodněna, a to především pro ženy, jak již bylo řečeno v teoretické části této práce. Cílem této práce bylo také provést výzkumné šetření s cílem získat obraz společnosti na danou gender problematiku a postavení žen na trhu práce. Proto bylo prostřednictvím elektronického dotazníku osloveno a dotázáno určité množství respondentů obou pohlaví, různého věku a postavení. Během výzkumného šetření bylo dokázáno, že respondenti vidí problém především v tom, že ženy jsou na trhu práce skutečně znevýhodňovány a mají menší šance ve své kariéře uspět, což potvrdila hypotéza 1, a tak považuji cíl práce za splněný.

Téma této bakalářské práce mi bylo velmi blízké v praxi a díky zpracování této bakalářské práce jsem měla možnost se s touto genderovou problematikou seznámit důkladně i teoreticky a poté prakticky během výzkumu a tak si rozšířit své obzory a změnit na řadu těchto problémů svůj názor.

## Seznam použitých zdrojů a literatury

### Literatura:

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN isbn978-80-210-5012-9.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

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

FOLTÝNKOVÁ, Markéta. *Bariéry bránící ženám v postupu na manažerské pozice ve vybrané organizaci*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, 2014

FRANK, Petr. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit k přednáškám*. Ilustroval Kateřina BÍLKOVÁ. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN isbnisbn80-903228-4-0.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.

HAŠKOVÁ, Hana. *Fenomén bezdětnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-020-9.

HORSKÁ, Pavla. *Naše prababičky feministky*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1999. Knižnice Dějin a současnosti. ISBN 80-7106-380-0.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN isbn978-80-247-3679-2.

JANEBOVÁ, Radka. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006. ISBN 80-7041-512-6.

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

JANOŠOVÁ, Pavlína. *Gender v práci se školními dětmi*. 1. vyd. Technická univerzita v Liberci, 2011. ISBN 978-80-7372-701-7.

KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN isbn80-7367-145-x.

KOUKOLÍK, František. *Češi: proč jsme kdo jsme - a jak dál?*. Praha: Galén, c2015. Makropulos. ISBN isbn978-80-7492-129-2.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN isbn80-7261-117-8.

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

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN isbn978-807-3301-255.

LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. Přeložil Martin POKORNÝ. Praha: Prostor, 2000. Střed (Prostor). ISBN 80-7260-030-3.

MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN isbn80-86429-19-9.

NECHVÁTALOVÁ, Edita. (eds). 2005. *Gender - rovné příležitosti - výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2000-2016. ISSN 1213-0028.

OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN isbn80-7178-403-6.

OSVALDOVÁ, Barbora. *Česká média a feminismus*. Praha: Libri, 2004. Gender sondy. ISBN 80-7277-263-5.

OATES-INDRUCHOVÁ, Libora. *Dívčí válka s ideologií: klasické texty angloamerického feministického myšlení*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-67-2.

PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.

PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. Vyd. 2. Praha: Triton, 2004. ISBN isbn80-7254-374-1.

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2016. Gender sondy. ISBN isbn978-80-7419-229-6.

TOMEŠ, Josef, ed. *Ženy ve spektru civilizací: (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN isbn978-80-7419-009-4.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN isbn978-80-246-0841-3.

VALDROVÁ, Jana. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN isbn80-903228-3-2.

VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006. ISBN isbn80-7044-808-3.

VALENTOVÁ, Marie., ŠMÍDOVÁ, Iva., KATRŇÁK, Tomáš. 2007. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 8, číslo 2, pp. 43-52.

VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Sociologické aktuality. ISBN isbn80-86429-18-0.

### **Internetové zdroje, legislativa:**

Feminismus. Ženy na skleněném útesu[online]. Praha, 2020, [cit. 2020-01-10].  
Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/zeny-na-sklenenem-utesu-3>

Masarykovy univerzity. Gender a sexualita [online]. Praha, 2020, [cit. 2020-02-15].  
Dostupné z: <https://is.muni.cz/el/1411/jaro2010/BPSC041p/um/5331836/>

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Genderová identita - základní definice, konstrukce, koncepty[online]. Praha 2020 [cit. 2020-03-10].

Dostupné z: [https://www.gendersonline.cz/uploads/111c5fcf226d2ed033ab618317aed562450a0489\\_r ocnik02-3-2001.pdf](https://www.gendersonline.cz/uploads/111c5fcf226d2ed033ab618317aed562450a0489_r ocnik02-3-2001.pdf)

Statistika a my. Naděje dožití se zlepšila ve všech 77 okresech [online]. Praha 2020[cit. 2020-03-10].

Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2019/09/nadeje-dozeni-se-zlepsila-ve-vsech-77-okresech/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Statistické ročenky školství. [online]. Praha 2020 [cit. 2020-03-13].

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/rocenky>

E-republika. Newyorské švadleny a boj za rovnoprávnost žen: 8. března 1908. [online]. Praha 2020 [cit. 2020-04-10].

Dostupné z: <http://e-republika.cz/article3542-Newyorske-svadleny-a-boj-za-rovnopravnost-zen-8-brezna-1908>

European union. Evropský semestr – tématický přehled odstraňování nerovností[online]. Praha 2020 [cit. 2020-03-10].

Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_addressing-inequalities\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_addressing-inequalities_cs.pdf)

**Periodikum:**

*Gender - rovné příležitosti - výzkum.* Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2000-2016. ISSN 1213-0028.

HEDIJA, Veronika. et MUSIL Petr. Genderová mzdová mezera. Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české republiky, prosinec 2010, č. 12. 24 s. ISSN 1801-4496.

*Sociologický časopis.* Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISSN issn0038-0288.

## **Přílohy**

### **Příloha A**

Dobrý den, vážení,

Jsem studentkou 3. ročníku Pedagogické fakulty univerzity Hradec Králové ve studijním oboru Sociální patologie a prevence. V rámci bakalářského studia bych Vás tímto chtěla požádat o vyplnění tohoto dotazníku formou Vašich odpovědí na položené otázky. Dotazník je zcela anonymní a slouží pouze ke studijním účelům, získané údaje budou zpracovány v bakalářské práci.

Prosím, nyní si přečtěte pečlivě každý výrok a zakroužkujte v dotazníku odpověď, se kterou se nejvíce ztotožňujete, nakolik s ním souhlasíte. Předem Vám děkuji za jeho vyplnění. Předem děkuji za spolupráci. Tereza Sporková

1. Vaše pohlaví?

- muž
- žena

2. Kolik je Vám let?

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60

3. Na jaké pozici se v zaměstnání nacházíte?

- řadový zaměstnanec
- vedoucí pracovník
- podnikatel
- nezaměstnaný

4. Jaké pohlaví převládá v odvětví, ve kterém pracujete?

- muži
- ženy

5. Domníváte se, že jsou ženy oproti mužům znevýhodňovány na trhu práce?
- rozhodně ano
  - spíše ano
  - spíše ne
  - rozhodně ne
6. Myslíte si, že finanční zabezpečení rodiny je primárně záležitost muže?
- rozhodně ano
  - spíše ano
  - spíše ne
  - rozhodně ne
7. Myslíte si, že hraje gender důležitou roli při výběru profese?
- rozhodně ano
  - spíše ano
  - spíše ne
  - rozhodně ne
8. Které ženy, jsou v dnešní době nejvíce znevýhodněné na trhu práce?
- bezdětné absolventky
  - ženy těsně po mateřské dovolené
  - samoživitelky
  - starší ženy
9. Setkali jste se na svém pracovišti s diskriminací?
- ano
  - ne
10. Myslíte si, že oba partneři mají stejné právo na svoji profesní seberealizaci?
- ano
  - ne

11. Setkali jste se na pracovišti s rozdílným platovým ohodnocením mezi muži a ženami?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

12. Vadilo by Vám, kdyby měl partner větší příjem?

- ano
- ne

13. Setkaly jste se ve svém profesním životě s genderovým skleněným stropem, čili bariérou v získání lepší pracovní pozice? (otázka pouze pro ženy)

- ano
- ne

14. Jaký máte názor na vyjmenované bariéry, které brání ženám v profesním růstu?

I. mateřství, rodina

- ano
- ne

II. chybějící zkušenosti

- ano
- ne

III. neprůbojnost

- ano
- ne

IV. preference muže jako nadřízeného

- ano
- ne

V. představa tradičního postavení žen

- ano
- ne