

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA, O.P.S.**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208T139 Globální podnikání a marketing

## **Gender na vysokých školách v perspektivě studentů**

**Bc. Ondřej Souček**

Vedoucí práce: doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

*Tento list vyjměte a nahradte zadáním diplomové práce*

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury pod odborným vedením vedoucího práce.

Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a v práci jsem neporušil autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Mladé Boleslavi dne .....

*Vlastnoruční podpis*

Děkuji doc. PhDr. Karlovi Pavlicovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, poskytování cenných rad, podkladů, za skvělý přátelský přístup a trpělivost.

## Obsah

|  |    |
|--|----|
| Seznam použitých zkratk a symbolů.....                   | 6  |
| Úvod.....  | 7  |
| 1 Problematika Genderu ve společnosti .....              | 8  |
| 1.1 Stereotypy .....                                     | 8  |
| 1.2 Historie feminizmu.....                              | 9  |
| 1.3 Patriarchát a androcentrismus .....                  | 11 |
| 1.4 Genderový audit.....                                 | 12 |
| 2 Genderová socializace a vzdělávání .....               | 13 |
| 2.1 Genderová socializace .....                          | 13 |
| 2.2 Gender a školství .....                              | 15 |
| 2.3 Výchova a gender .....                               | 18 |
| 3 Genderová segregace na trhu práce .....                | 21 |
| 3.1 Dělna práce a 2. směna žen .....                     | 21 |
| 3.1.1 Horizontální a vertikální segregace .....          | 23 |
| 3.2 Gender Pay Gap .....                                 | 24 |
| 3.3 Genderovaná a genderově integrovaná organizace ..... | 25 |
| 3.4 Shrnutí teoretických kapitol .....                   | 32 |
| 4 Empirický výzkum .....                                 | 33 |
| 4.1 Škoda Auto Vysoká škola.....                         | 33 |
| 4.2 Metodologie získaných dat.....                       | 33 |
| 4.3 Předvýzkum .....                                     | 34 |
| 4.4 Kódování dat.....                                    | 35 |
| 4.5 Vyhodnocení získaných dat .....                      | 35 |
| Závěr .....  | 64 |
| Seznam literatury .....                                  | 66 |
| Seznam obrázků a tabulek.....                            | 71 |
| Seznam příloh .....                                      | 72 |

## **Seznam použitých zkratk a symbolů**

|       |  |
|-------|--|
| ACBSP | Acreditation Council for Business Schools and Programs |
| Apod. | a podobně  |
| Tzv.  | tak zvaný  |
| GPG   | Gender Pay Gap   |
| ČR    | Česká republika  |
| ČSÚ   | Český statistický úřad                                 |
| ŠAVŠ  | Škoda Auto Vysoká škola                                |
| VŠ    | vysoká škola   |

## Úvod

Za téma diplomové práce jsem si zvolil problematiku genderu v perspektivě studentů. Dané téma jsem si vybral z důvodu, že v dnešní době se genderová problematika stává stále více probíraným a aktuálním tématem. Této oblasti nebyla donedávna věnována dostatečná pozornost, přitom se jedná o problém, který je potřeba řešit. V různých oblastech společenského života se setkáváme s genderově podmíněnými nerovnostmi – plat, kariéra, možnosti uplatnění na trhu práce atd. Z hlediska budoucího vývoje se mimo jiné, jako užitečné jeví, mít znalosti názorů a postojů vysokoškolských studentů na danou problematiku. Z výše uvedených důvodů jsem se rozhodl udělat výzkum mezi studenty Škoda Auto Vysoké školy.

Za cíl své diplomové práce jsem si stanovil podat přehled teoretických poznatků o genderové problematice a analyzovat názory a zkušenosti studentů Škoda Auto Vysoké školy s výskytem genderových stereotypů a diskriminace ve společnosti a jejích organizací. Poznatky získané empirickým výzkumem by měly napomoci formulovat doporučení na posilování genderové rovnosti na Škoda Auto Vysoké škole.

Práce se dělí na dvě části – teoretickou část a praktickou část. Teoretická část obsahuje tři kapitoly. První kapitola pojednává o oblasti genderu ve společnosti. Druhá kapitola se zabývá genderovou socializací a genderovým vzděláváním, kde je rozebráno, jak se učíme genderu nebo, jaký vliv má výchova na genderovou identitu apod. Třetí a poslední kapitola v teoretické části rozvádí genderovou problematiku na pracovním trhu, pojednává o dělbě práce mezi muži a ženami, uvádí například problematiku 2. směny nebo postavení mužů a žen na trhu práce.

Praktická část je založena na empirickém výzkumu, konkrétně na dotazníkovém šetření a poté vyhodnocení nasbíraných dat. Předmětem výzkumu bude vnímání genderové problematiky na pracovním trhu a ve společnosti a jejích organizacích studenty Škoda Auto Vysoké školy.

# 1 Problematika genderu ve společnosti

V této kapitole se nejdříve bude probírat podstata stereotypů. Protože ty hrají v otázkách genderové problematiky důležitou roli. Dále, pro lepší pochopení problematiky genderových stereotypů a z nich plynoucích rolí, zde bude věnována pozornost historii feminismu. V další části kapitoly budou probrány pojmy patriarchy a androcentrismus, které úzce souvisí s genderovou problematikou ve společnosti. V závěru kapitoly bude pozornost zaměřena na genderový audit organizací, jako na důležitý nástroj odstraňování genderových nerovností ve společnosti a podnicích.

## 1.1 Stereotypy

Různí autoři chápou stereotyp jako určitý způsob myšlení, reagování na činnosti, názory apod., kterému si jedinec navykl a způsob reakce je vždy stejný. Notoricky známým projevem stereotypu jsou předsudky vůči ostatním jedincům či skupinám. Stereotyp může být dokonce i iracionální pojetí skutečnosti. Stereotypy řídí chování a názory lidí a tato regulace má běžně systémový charakter. Stereotyp je, jak je výše zmíněno, navyklý způsob chování a většinou se jedná o způsob systémového charakteru, proto je změna stereotypů velice obtížná (Klimeš, 2010, Smetáčková, Vlková, 2005, CzechKid : Homepage, 2007)

Myšlenka o náplni genderové role je z genderových stereotypů. Genderové stereotypy vymezují myšlenku o tom, jak by se měla jevit ideální žena či ideální muž. Ženám jsou přikládány „tradiční“ vlastnosti jako jsou například: závislost, slabost, nelogičnost či empatie a náladovost; mužům jsou pak tradičně přikládány vlastnosti, jako je například neohroženost, nezávislost, agresivita, věcnost či objektivnost (Karsten 2006). Agrese, chápána jako „klasická“ vlastnost mužů, se v osmých třídách základních škol neprojevovala o nic více než například starostlivost nebo hádavost. Nejvíce mužskými rysy, chápáno žáky, byly zručnost a odvaha. Naopak u žen vedly rysy jako starostlivost či citlivost s parádívností (Harnachová, 2010).



## 1.2 Historie feminismu

Pro ujasnění je nutné vysvětlit si, co **feminismus** znamená. Feminismus se řídí tím, že stejná práva a příležitosti, stejné podmínky by měly být pro obě pohlaví stejná, tedy rovnocenné mezi muži a ženami (Cambridge Dictionary, 2018).

**První vlna feminismu** má svůj počátek v poslední třetině 18. století a trvala až do roku 1830. Zde došlo k přiznání základních práv, která byla určena „všem lidem“, ovšem ve skutečnosti se to týkalo pouze mužů. Tato listina základních práv a svobod v sobě obsahovala právo volit, právo na majetek nebo právo na vzdělání a ve svém základu obsahovala požadavek svobodně o sobě rozhodovat. Do začátku moderní společnosti ve feudálním zřízení bylo irelevantní, zda v nevolnické rodině pečuje o potomstvo matka nebo otec. Ženy byly důležité v práci i ve společenských funkcích. Ovšem stále nebyly na stejné úrovni postavení jako muži. Moderní společnost byla od 19. století. Pokud se člověk narodil jako muž, tak měl výhodu v tom, že byl uznáván jako osoba schopná rozhodovat sama za sebe, na druhé straně pokud se narodila žena, tak byla brána jako neobčanka, byla podřízena muži a nucena starat se o domácnost.

V roce 1804 vznikl Napoleonův kodex, který se stal vzorem pro moderní evropské zákoníky, a stálo v něm například, že manžel je povinen živit manželku, manželka je zastupována na úřadech manželem či je povinna poslouchat manžellovy příkazy a další. Společenský systém tedy hleděl na ženu jako na osobu nesvéprávnou (Havelková, 2004).

**Druhá vlna feminismu** se formovala v 60. letech minulého století hlavně v USA. Za rok vzniku 2. vlny je považován 1963, a to díky knize „Feminine Mystique“, kterou ztvárnil Betty Friedan, ve které popisuje zlepšení postavení žen za 2. světové války. Reálná pozice žen se v této vlně proměňovala – ženy zastávaly práci mužů například v továrnách, protože muži museli na válečnou frontu, dále také přibývalo více žen s vysokoškolským vzděláním.

Po skončení 2. světové války byl hospodářský rozmach v západních společnostech, muži byli opět schopni živit své ženy a i kvůli snaze navrátit mužům sebevědomí, byly ženy odsunuty opět do domácností. To se týkalo i vysokoškolsky vzdělaných žen a vyústilo to v psychické problémy žen. V 50. letech byla v západních zemích konzervativní vlna a mnohé ženy měly pocit, že

jsou neužitečné a mnohé z nich z frustrace páchaly sebevraždy. 2. vlna feminismu nabyla masové podoby po roce 1968 (hnutí hippies). Byl zde požadavek, aby o sobě mohly ženy rozhodovat samy za sebe. Odmítaly například model uzavřené rodiny. Později došlo k odloučení ženského hnutí od hnutí hippies a vzniklo tak nové samostatné hnutí. Toto vše vedlo k tomu, že ženy získaly větší kontrolu nad svými těly, získaly právo na potrat a důležité, že mohly vykonávat všechny profese. Díky tomu, že ženy získaly přístup ke vzdělání a působily i ve vědě, tak se hnutí feminismu přesunulo na univerzity a vznikl tak vědní obor, který studoval mužský/ženský problém. 2. vlna přinesla také nové přístupy a témata, které byly soustředěny do dvou rovin, ve kterých se hledal původ nerovnosti mezi pohlavími, a to v rovině kultury, kam spadal například jazyk, chování účastníků dané kultury, v druhé rovině se řešila problematika socializace v dětství a psychologická problematika formování genderové identity. Další důležitý přínos 2. vlny je psychologického typu. Snaží se najít odpověď na otázky, které se ptají, jak neseme ženství a mužství v sobě samých, odkud se bere, jak na jeho základě vznikají vztahy mezi lidmi nebo jak ho reprodukuje. Zde lze uvést slavného Sigmunda Freuda, který říká, že pohlavní identita, tedy mužství či ženství, nejsou vrozené, ale že této identity nabýváme až socializací.

Druhá vlna přinesla také to, že se nezabývala pouze rovností žen a mužů, ale pojednává také o rozdílech mezi nimi. Hlavním požadavkem bylo docílení rovnosti v rozdílnosti, což znamená, aby rozdílnost nevyjadřovala něco, co má za následek zakládání nerovnosti (Havelková, 2004).

**Ve 3. vlně**, která momentálně probíhá, se feministické hnutí, ve svém boji o rovnoprávnost žen, dostává k dalším otázkám a problematice nerovnosti. Současná doba je o poznání lepší než minulé století, toto se netýká pouze arabských zemí, ovšem je zde stále mnoho potenciálu, jak současnou situaci z hlediska nerovností mezi muži a ženami zlepšit. Jedna oblast, která by se dala zlepšit, se týká postavení žen v top managementu. Velké nedostatky má Česká republika v rozdílu mezd mezi ženami a muži.

Za přínos lze považovat projednávání o tom, že by na mateřskou dovolenou mohl odejít otec a ne matka, což by mohlo přinést „ovoce“ v podobě nižší diskriminace žen v zaměstnání. Veliký pokrok je zde pak v oblasti homosexuálních párů, které získaly právo na uzavření registrovaného partnerství, a nyní se projednává o tom,

zda budou mít nárok na adopci a výchovu dítěte. (Zalis, S. 2018, ČTK, Reuters, 2016)

### 1.3 Patriarchát a androcentrismus

Mužostřednost, to je doslovné vyjádření pojmu **androcentrismus**. Muži jsou v jeho rámci nadřazeni ženám a jsou bráni jako určitá norma, dle které jsou ženy poměřovány (Renzetti, Curran 2005). Androcentrismus je velice výrazný v řadě společností a na pracovním trhu. V jeho rámci jsou ženy segregovány do tří základních pozic či rolí (Bem 1993).

- **První** je podle rodinné a reprodukční role ženy (zdravotní sestra, sekretářka apod.) a je určena pro pozice, na kterých žena zastává logistickou a administrativní podporu pro výše postavenému muži.
- **Druhá** je podle schopnosti ženy uspokojovat nebo stimulovat sexuální touhy muže (letuška, hosteska, tanečnice)
- **Třetí** definuje ženu jako méněcennou odlišnost od mužského standardu. Tato definice se prolíná i do definic kariérního postupu či pracovního poměru na plný úvazek.

**Patriarchát** dle historického kontextu doslova „vláda otců“, což se symbolicky překládá do širší problematiky – nadvlády mužů nad ženami. Lze to vysvětlit také tak, že otec představuje hlavu rodiny a je zodpovědný za celou jeho rodinu, vládne tedy nejen nad ženami, ale i nad ostatními muži v rodině. Typickým příkladem je italská rodina, kterou lze znát z románu *Kmotr* od autora Maria Puza. Takovéto uspořádání platí nejen v rodině, ale lze ho vidět v mnoha společnostech, které do nedávné doby sloužil jako model tradičního uspořádání a jako orientace při získávání mužské identity. Ovšem nutno dodat, že patriarchát reprezentuje i určitý vzorec chování, strukturu, do které patří kultura, stát, komunikace atd. Patriarchát představuje systém, ve kterém jsou muži vnímáni jako výše postavení nad ženami. Na mužské vlastnosti, náplň práce atd. se v rámci patriarchátu nahlíží lépe než na vlastnosti, činnosti apod., vnímané jako ženské (Renzetti, Curran, 2005).

Na negativa patriarchátu upozorňuje J. Hearn (Connel 2005), který ho vnímá jako komplexní a neosobní strukturu vztahů mezi ženami a muži, kde jsou ženy využívány muži.

#### **1.4 Genderový audit organizací**

Genderový audit organizací **zachycuje podnik z pohledu rovných příležitostí žen a mužů**. Nejprve se může někomu zdát, že se tento audit zabývá zejména zaměstnaneckou strukturou, managementem rodičovské a mateřské dovolené nebo také zaváděním pružné formy práce. Kvalitní genderový audit se ovšem **zaobírá kulturou podniku a monitoruje život zaměstnance/kyně v podniku a to ihned od nástupu, až po odchod z daného podniku**. Genderový audit má za cíl poskytnutí vnějšího pohledu pro vedení podniku. Dle získaných informací je pak snaha o usnadnění zakomponování plánu rovných příležitostí a to přímo do personální politiky daného podniku. Pro dlouhodobé fungování je nezbytné, aby jednotlivé kroky byly promítnuty přímo v kultuře podniku a politiky jako celku.

**Audit je, dalo by se říct, takovou odpalovou rampou pro pozitivní změnu v podniku**. Přináší nový pohled a stimuly k řešením, která berou v úvahu potřeby zaměstnaných v dlouhodobém časovém úseku a přispějí ke zlepšení týmové kreativity, větší loajalitě zaměstnaných a v neposlední řadě také ke zkvalitnění podnikové kultury.

Hlášení z genderového auditu je pokaždé obrázkem dané instituce v určitém prostoru a čase. Je nutné vzít v potaz, že každý podnik se dynamicky mění. Kvůli zaznamenaným přednostem a nedostatkům je ovšem možné, aby vedení podniku následné zaměření dynamických změn usměřovalo cíleně k transparentnímu, kvalitnímu, který bude samozřejmě spravedlivý, systému práce s lidskými zdroji (<https://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/organizace-sekce-lp/organizace-sekce-lidskych-prav-107606/>, 2016).

## **2 Genderová socializace a vzdělávání**

Genderová socializace a vzdělávání jsou velice důležité a týkají se každého jedince. První část kapitoly přibližuje pojem genderová socializace, který je velice důležitý kvůli tomu, aby se jedinec mohl identifikovat s určitým pohlavím a zařadit se do společnosti. Druhá subkapitola probírá, jak se člověk genderu učí. Poslední subkapitola pojednává o oblasti genderu a vzdělávání. Zde se pojednává o tom, jak je vzdělání důležité pro to, aby se situace mohla změnit. Pokud jedinec nebude řádně vzdělán, tak nebude mít znalosti a kvalifikaci pro lepší pozici, ze které je možné záležitosti řešit a napravovat, ale bude na nižších pozicích a nebude mít šanci zlepšit situaci pro budoucí generace.

### **2.1 Genderová socializace**

Pro pochopení chování dospělého člověka, který se neřídí chováním dle svého biologického pohlaví, ale naopak se chová podle chování lidí s opačným pohlavím nebo se chová podle toho, jak předpokládá společnost, je nutné pátrat po těchto příčinách už v době, kdy byl daný příslušník ještě dítě. Právě v tomto období se formují základy genderu daného člověka. V tomto období se jedinec asociuje k ženám nebo k mužům, a právě toto ho ovlivní podstatným způsobem až do konce jeho bytí.

Každý jedinec, muž či žena, se nerodí se svými genderovými rolami, nýbrž se svému genderu učí a to především v dětství, kdy se mu role prostřednictvím výchovy a socializací vštěpují a utvářejí jeho názory, aktivity a osobnost. S učením se genderovým rolám je spojen také proces socializace. Socializací se rozumí začleňování se do společnosti, to je sdílení určitých norem a hodnot společnosti a to i těch, které se pojí k genderu (Renzetti, Curran, 2005).

Faktor, který do značné míry ovlivňuje pohlavní identitu ihned při prvotním rozlišování, je bez pochyb biologický faktor. Právě na jeho základě je dítěti určeno pohlaví dle genitálií. Vychází se zde z pohlaví dítěte a právě podle toho je vychováváno podle určitých zvyklostí. Dle toho se k němu také chováme a podle toho se od dítěte očekává určité chování, které náleží jeho pohlaví. Zde může občas nastat nějaký problém, a to kvůli tomu, že ne vždy se dítě chová dle představ společnosti. Stává se to právě tehdy, kdy se psychosexuální identita neshoduje s biologickým pohlavím. Pokud se tak stane, tak hovoříme o

transsexuálech a transgenderech, což jsou osoby, které mají psychické pohlaví opačné než jejich biologické pohlaví. Právě tyto osoby jsou mezi těmi, kteří chodí na umělou změnu pohlaví, aby bylo psychické shodné s biologickým pohlavím (Karsten, 2006).

V této situaci má identifikace pohlaví a genderu velice důležitou roli. Pod identifikací si můžeme představit „jeden z klíčových pojmů freudovskey inspirovaných teorií genderové socializace; označuje proces, v němž chlapci a dívky nevědomky utvářejí své chování po vzoru rodiče shodného pohlaví ve snaze vyřešit komplex zatěžující jejich rozvíjející se genderovou identitu“ (Renzetti, Curran, 2005, s. 122).

Ihned po tom co se dítě narodí, se k němu přistupuje podle jeho pohlaví. Významnou roli hraje kultura, podle které se v určité míře člověk řídí v tom jak vychovávat potomky. „Stereotypní představa o pohlavních rolích jim velí jednat se svými dcerkami tak, jako by byly citlivější, jemnější a křehčí“ (Karsten, 2006, s. 64). Jelikož jak gender, tak stereotypy a genderové role, jsou sociálně, kulturně a historicky proměnlivé. Touto společností vytvářené konstrukty toho, jak mají vypadat a chovat se muži a ženy, s čímž souvisí také konstrukce ideální maskulinity a femininity (Renzetti, Curran, 2005).

Jako příklad rozdílnosti ve výchově je notoricky známý případ ve vybavení dětského pokoje. Barva chlapce v dětském pokoji je „typická“ modrá a „chlapecké“ hračky jsou autíčka, pistole, meče nebo nářadí. V druhém případě je klasická „dívčí“ barva růžová a „typickými“ hračkami pro dívku jsou panenky nebo model kuchyňky“ (Karsten, 2006, s. 65.).

Jestliže se u dítěte objeví určité priority hraček, které jsou „typické“ pro jeho gender, tak z toho lze vyčíst, že se dítě nějakým způsobem samo sebe identifikovalo. Genderová socializace zde měla svůj vliv, kterým dítě podněcovala k takovým vzorcům chování, které se od něj očekávají (Lippa, 2009).

E. Badinterová tuto problematiku popisuje ve své knize jako protofeminita. Určení specialisté tvrdí, že pro chlapce je protofeminita nevýhodná a to z toho důvodu, že se ihned po jeho narození ztotožní se svou matkou, ovšem další odborníci tvrdí pravý opak, tedy že protofeminita je pro chlapce stejně prospěšná jako pro dívky (Badinterová, 2005).

„Rozdílnost výchovných cílů přináší nevýhody obojímu pohlaví. Dívky jsou brzděny ve výstavbě zdravého sebevědomí a s tím souvisejícího vnímání silných stránek své osobnosti“ (Karsten, 2006, s. 68).

Chlapci se díky ztotožnění se s otcem učí, jak se mají chovat – projevují sílu, nezávislost a také sebevědomí. Díky těmto vzorcům chování poté chlapci mohou mít problémy navázat mezilidské vztahy a mohou mít menší dávku empatie.

„Socializace probíhá ovšem po celý život člověka, a to ve sledu rozmanitých interakcí jedince s druhými lidmi. Předškolní období může být po této stránce do jisté míry chápáno jako kritické zejména pokud jde o osvojování sociálních kontrol a sociálních rolí“ (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 94).

V dnešní společnosti lze vidět pozvolný socializační tlak, který působí na dítě. Tento tlak je spíše postupný a pozvolný a to především ve 3. roce dítěte a poté během celého trvání předškolního období (Langmeier, Krejčířová, 2006).

„Socializací dítěte – zejména pokud jde o vývoj sociálních kontrol a přejímání vyspělejších sociálních rolí – podněcují a posiluje zvláště rodiče a ostatní členové rodiny (i rozšířené), ale významnou roli tu začínají hrát i druhé děti. Na otázku, jaké faktory socializaci napomáhají a jaké celý proces naopak ztěžují, odpovídají alespoň zčásti četné pokusy, které byly s dětmi předškolního věku prováděny za různých podmínek“ (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 95).

## **2.2 Gender a školství**

Již od narození se setkávají děti se ženou, nejdříve je to jejich matka, po tom co jdou do školky, je tam žena jako paní učitelka, na základní škole zrovna tak. Pokud by do výchovy zasahovali i muži ve větším měřítku, tak by to přineslo řadu výhod (Karsten, 2006).

Velmi pozoruhodné rozdíly v genderu lze vidět ve školství. Děti se domnívají, že úspěchů lze stále dosáhnout v předmětech, které jsou „typické“ pro jejich pohlaví, tedy že chlapci vyčnívají nad dívkami v informatice nebo v matematice a dívky naopak jsou lepší v jazycích. Ovšem z reálných záznamů lze vyčíst, že dívky mají lepší výsledky ve všech, výše zmíněných, předmětech (Harnachová, Haratická, Krčková, Pávek, Slíva, 2010).

Již v minulém století v 70. letech tento jev zkoumala Elanor Maccoby – americká psychologka. Právě ona uvedené rozdíly viděla v tom, že dívky ve skutečnosti vynakládají větší snahu do vzdělávání se než chlapci (Benson, Voula, Ginsburg, Collin, Lazyan, Weeks, 2012; Drapela, 2008).

Právě proto dosahují lepšího hodnocení ve většině předmětů, a v těch ostatních, kde nemají rozdílově lepší hodnocení než chlapci, je hodnocení dívek porovnatelné s hodnocením chlapců. Toto se neděje pouze v České republice, děje se to po celém „civilizovaném“ světě (Voyer, D., Voyer S., 2014).

Daný jev překvapuje i z toho důvodu, že výrazně lepších výsledků nedosahovaly dívky v IQ testech, ale ani v testech vědomostních. Z tohoto důvodu se začaly hledat další důvody, které by tento celosvětový jev pomohly lépe objasnit. Objev, na který výzkumníci přišli, objasňuje z části tento fakt a to tak, že chlapci vykazují menší disciplinovanost a sebeřízení než dívky, které jsou stejně staré (Gnauti, 2014; Duckworth, Seligman, 2006).

Uvedené vysvětlení může souviset také s tím, že již v kojeneckém věku matky nechávají chlapcům více volnosti při projevování a adaptují se ve větší míře na jejich biorytmus, na druhé straně dívky nemají takový prostor na projevování se a jsou utišovány a biorytmus dívek je často přizpůsobován představám matek.

Lze z toho tedy vyvodit to, že výše zmíněné rozdíly ve vychovávání již od tak útlého věku, by mohly vysvětlovat to, proč mají některé pětileté děti lepší schopnosti v seberegulaci. Značné rozdíly jsou vidět i v intelektu a jeho rozvoji u chlapců a dívek ve školách. Ve většině případů mají dívky, které nastupují do školy, lépe rozvinutou slovní zásobou než chlapci a jsou schopny také komunikovat lépe a více než chlapci. Dívky jsou také daleko vnímavější k verbálnímu vyjadřování druhých. Mají bohatší řeč a lepší schopnosti pro vyjadřování svých myšlenek a pocitů. Takovéto odlišení ovšem netrvá navždy, tento rozdíl po určité době několika let pomalu mizí, ovšem dívky jsou schopnější ve čtení a to do věku jejich deseti let. Další výsledky různých výzkumů na tuto problematiku našly určité odlišnosti v orientaci v prostoru a v analytických kapacitách. Chlapci mají lepší prostorovou orientaci než dívky, ale na druhé straně jsou za dívkami, zaostávají ve vnímání detailů a také v soustředění se na více podnětů najednou. Všechny tyto odlišnosti v rozumových schopnostech nejsou tak



výrazné, jako je tomu u individuálních odlišností jedinců, které jsou detekovány v rámci stejného pohlaví (Oakley, 2000).

Daleko důležitější je skutečnost, že úspěchy dívek ve škole a poté i v zaměstnání nemají nic společného s jejich hodnotou IQ. Propast mezi inteligencí u dívek a jejich úspěšností ve škole se začíná objevovat až v pubertě. Výkonnostní zhoršení je vysvětlováno tak, že na dívky je kladen určitý nátlak okolím, aby plnily své „klasické“ genderové role a stereotypy (Oakley, 2000).

Je samozřejmostí, že dívky v tomto věku ovlivňuje ve značné míře také jejich zájem o opačné pohlaví a chlapci budou o dívky, které jsou samostatné a rozhodné, projevovat menší zájem než o ty, které chlapce obdivují a berou chlapce jako své ochránce. Jak již bylo zmíněno, tak dívky jsou ve školách vedeny k tomu, aby byly bojácné, skromné, nedůvěřovaly samy sobě, byly opatrné a pasivní. U chlapců je to naopak, jsou vedeny k tomu, aby byli odvážní, aby aktivně řešili problémy a byli smělí. Dále jsou podporováni v rozvoji jejich dovedností a schopností a také jsou vedeni k tomu, aby měli zdravé sebevědomí. (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006).

Takovýto nátlak na konformitu ženy je spíše než očividný skrývaný. Ukryvané kurikulum má také vliv na genderové role ve škole a jejich pojetí. Působení tohoto kurikulu má za následek snížení úspěchu dívek ve škole, ale hlavní následek je ten, že utvrdí u dívek ten náležitý úsudek o sobě samých a to spolu s neodpovídajícím sebepojetím. Velký vliv to má také na pokles jejich sebejistoty či snížení úsilí. Již zmíněné genderové stereotypy jsou ve školách velice často užívány učiteli a učitelkami. Toto má vliv na hodnocení výkonu žáků a žákyň, na podobu jakou je vedena komunikace s žáky nebo na hledisko, kterým je nahlíženo na schopnosti a inteligenci žáků. Právě zde působí Pygmalion efekt. To znamená to, že u určitého dítěte je učiteli a učitelkami očekáván určitý způsob chování, určité dovednosti či výkon. Právě tato domněnka ovlivňuje učitele/ky v přístupu k žákům/kyním či v pedagogickém působení. Jako příklad lze uvést dítě, u kterého se učitel/ka domnívá určitého talentové nadání, tak ho podporuje tak, že ten talent, který to určité dítě má, skutečně rozvine a naopak (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006).

Toto může skutečně vyústit v to, že dívkám opravdu poklesne hladina výkonnosti ve škole, konkrétně pak u těch dívek, u kterých učitelé předpokládají, že mají nižší výkon. Děti poté srovnávají své nově získané školní vědomosti s tím, co zažívají samy a jejich blízké okolí, což jsou přátelé a spolužáci. Jestliže tradiční koncepce genderových rolí je známa dítěti z domova, tak ve škole pedagogové dítě vedou s pomocí učebnic, školních plánů, komunikace či strukturou pedagogického sboru (ředitelé jsou převážně muži a ženy jsou klasickými učitelkami) k nerovnému vnímání rolí ženy a muže. Pokud dítě vnímá role ženy a role muže tak, že si nejsou rovné, ale je to tak správně, tak je zcela zjevné, že je k tomu vedeno, jak doma, tak ve škole (Jarkovská, Smetáčková, 2006).

Velice značný vliv na rozvoji pojetí tradičního genderu mají učebnice, které jsou používány ve škole. V těchto učebnicích jsou uvedeny tradiční role otce a matky a mužů a žen obecně. Otec chodí do zaměstnání a není většinu času doma, opravuje věci v domácnosti, řídí vozidlo a je běžné, že není často a pokud je, tak s dětmi většinou jezdí na různé výlety nebo se s nimi věnuje sportovním aktivitám. Na druhé straně muži zastávají klasické role, jako je role správce v domácnosti, což je například péče o dům, opravy atd., ženy zastávají opačné role, a to zejména role matek, hospodyněk, kuchařek a uklízeček. Jestliže matka chodí do práce, tak její běžné povolání je prodavačka nebo kuchařka. Podobné pojetí také u rolí chlapců a dívek. Tyto učebnice předávají cenné informace a určité vnímání okolního světa a jeho vztah k rodinnému prostředí, kde dítě roste (Oakley, 2000).

### **2.3 Výchova a gender**

Jaký má jedinec vztah ke škole je ovlivněno do značné míry kromě jiného výchovou rodičů a stylem, který rodiče jedince vychovávají. Co ovlivňuje styly výchovy, jsou podle S. Štecha (Havlík, R., Kořa, J., 2002) očekávání a představy, které jsou spjaty se vzděláním, profesemi, postavením či s pohlavím nebo věkem dítěte. Ekonomické zdroje patří do značných faktorů, které styl výchovy ovlivňují v nemalém měřítku. Dle ekonomické situace se volí například škola, do které bude dítě chodit nebo co si rodiče mohou dovolit koupit dítěti apod. Další proměnné, které mají vliv na styl výchovy lze uvést i způsob výchovy, rodinné vztahy či jaké cíle si rodiče stanoví ve výchově svých dětí.

Ne vždy přistupují rodiče ke vzdělání řádně a tyto postoje se pak projeví u jejich dětí. Paul Willis (Giddens, A., 1999) se zabýval studiem odlišných postojů rodičů ohledně vzdělání svých dětí. Autor se věnoval studiu chlapců z dělnických rodin. Dle Wilise výše zmínění chlapci nepovažují za selhání to, že nedosáhnou vyššího vzdělání, protože do školy chodí kvůli tomu, že musí. Spolužáky, kteří se ve škole snaží dosáhnout dobrých výsledků, odsuzují a sami se pak těší na to, až nastoupí do práce a budou si vydělávat peníze.

Právě úroveň vzdělání, které chlapci dosahují, má za následek to, že jsou pro ně vhodné pozice pouze ty dělnické nebo ty hůře placené. Celý problém, nepřístupování ke vzdělání řádně a nevěnování mu dostatečné snahy, má za následek to, že takovýto postoj je pak předáván z generace na další generaci. Daný přístup má velmi negativní dopad na výchovu dětí, který se projeví tak, že děti nebudou mít snahu o dosažení kvalitního vzdělání a dobrých výsledků. Následky se projeví později v jejich společenském postavení, kde budou zaujímat spíše nižší posty.

Stanovisko rodičů ke vzdělávání svých potomků je ovlivněno úrovní vzdělání, jich samotných. Lze to definovat také jako určité vědění, které souvisí s vyšším vzděláním. Kulturní kapitál neboli bohatství je předáváno dalším a dalším generacím a to přispívá k zachování a zvyšování vzdělanosti rodiny. Obsahem takového bohatství jsou například znalosti, které se získaly v rodině, dovednosti jazykové a kulturní vzorce chování (Greger, D., 2006).

Spojitosť mezi rozdělením rolí v domácnosti a vzděláním je komplikovaná. V minulém století v 70. letech mělo svůj rozmach feministické hnutí, které bojovalo za ženskou nezávislost v ekonomice. V tomto období přicházely do společnosti ženy vůbec prvních generací, které měly obvykle vysokoškolské tituly, ovšem i ony se smiřovaly s postavením, které zaujímaly jejich matky, které byly uvězněny ve stereotypním zaměření žen na rodiny a starání se o domácnosti v 50. letech.

V 80. letech minulého století Ivo Možný (2008) zkoumal dělbu rolí v domácnosti u manželů s vysokoškolským vzděláním. Tyto rodiny, v porovnání s dělnickými rodinami, se distancovaly od modelu tradičního uspořádání rolí v domácnostech.

Manželství párů s vysokoškolským vzděláním bývá v prvních letech velice egalitární. Obzvláště po narození potomka se mění rozdělení i v rodinách

s vysokoškolským vzděláním, a větší část činností zastává žena. Nejprve je manželství chápáno jako manželství, kde mají muž i žena svou vlastní kariéru, ale později je manželství bráno jako takové, kde jsou muž i žena vysoce vzdělaní, kde má trvalé zaměstnání i žena, ale přesto dochází k tomu, že povinnosti v domácnosti jsou rozděleny podle tradičních předpokladů. Shoda, v manželství mezi mužem a ženou není ani v jeho střední etapě, v tom, kdo by měl vykonávat určité činnosti v domácnosti. Dokonce i v zaměstnání, kde je nutné mít vysokoškolský titul, potřebuje žena pomoc a podporu od muže při vykonávání činností v domácnosti. Ve většině případů jí muž pomůže, ale mnohdy je k tomu nutné tvrdé smlouvání a pomoc se dostává jen v určité míře.

Nehledě na svou kariéru si ženy chtějí uchovat postavení ve vedoucí pozici v domácnosti, přejí si, aby jejich část práce v domácnosti měla větší váhu. Na druhou stranu říkají, že pokud by práce v domácnosti byla rozdělena nerovným dílem, nebylo by to pro jednoho z partnerů férové (tamtéž).

Teorie deprofesionalizace dle Etzioniho uvádí, že v povoláních, ve kterých převažují ženy, dochází ke zhoršování ekonomických a dalších podmínek a tato povolání ztrácí také na své prestiži. Proto také platí, že čím méně učitelek působí na určitém školním stupni, tak pak za více prestižní lze tento stupeň považovat (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006).

### **3 Genderová segregace na trhu práce**

V této kapitole bude vysvětleno, co je to dělba práce a tzv. 2 směna žen. Dále jsou vysvětleny pojmy horizontální a vertikální segregace práce a velice důležitý pojem a problematika Gender Pay Gap. Na závěr budou srovnány dva odlišné přístupy k řízení genderových vztahů v organizacích.

#### **3.1 Dělbba práce a 2. směna žen**

Jak již bylo nastíněno v předchozí kapitole, k dělbě práce mezi pohlavími dochází jak ve veřejné sféře, tak v té soukromé. Co se týče dělby práce domácnostech, tedy v soukromé sféře ženy tradičně zastávají podstatnou část domácích prací, což jim přiděluje tzv. druhou směnu. Silvia Federici (2013) uvádí, že domácí práce se nedají chápat jako další povolání, ale spíše jako určité násilí a manipulaci, která je páchána kapitalismem na ženách. V domácnosti pracují ženy proto, že celá společnost toto bere jako zcela přirozené a také z toho důvodu, že to chápáno společností jako „pravý úděl pro ženu“. Péče o děti, domácí práce a péče o muže je ženám vnucováno jako něco, co je pro ženy zcela přirozená vlastnost ženské osobnosti. Žena v domácnosti byla tedy stvořena kapitálem, aby muži sloužila jak po citové, pohlavní stránce, ale i po pohlavní stránce. Federici si tak pokládá otázku, zda by mzda za tyto domácí práce ženám vykompenzovala jejich povinnosti v domácnostech. Tvrdí, že pokud by dostávaly plat za vykonanou práci v domácnosti, tak by žena nebyla tak závislá na mzdě muže. Tímto by však začal boj, protože pokud by žena odmítla neplacenou práci v domácnosti, tak by to znamenalo, že by odmítala vlastní přirozenost, ženské role, která byla stvořena kapitálem pro ženy. Pokud ženy bojují za mzdy, tak to znamená, že bojují proti jejich sociální roli.

Žena vykonává tu práci, která je společností chápáno jako práce podřadného druhu, ovšem tato práce je klíčová, aby se zajistil dobrý chod domácnosti. Tato práce v domácnosti vykonávána ženami je ovšem velmi produktivní a díky ní je utvářen nadbytečný kapitál. Lze z toho tedy vyvodit to, že metoda, která by přinesla rovnost, je požadování toho, aby domácí práce byly placené.

Na druhou stranu, pokud by domácí práce byly určitým způsobem placené, tak by to mohlo mít i negativní dopad. Negativní dopad by to mohlo mít takovým způsobem, že ženy, které by byly v domácnostech, by v domácnostech zůstávaly

a neměly by proto žádnou nebo jen malou motivaci k tomu, aby se dostaly do veřejné sféry. Pokud by domácí práce byly placené, tak by to mělo právě ten dopad, že by ženy zůstaly jako hospodyně v domácnostech. Proto by platy za domácí práce brzdily ženy v jejich rozvoji a v motivaci k získání zaměstnání mimo domácnost, tedy na trhu práce i nadále. To by znamenalo to, že by byly kontrolovány muži, ale byly by kontrolovány i státem. Platy by měly ten účinek, že by ženy ještě více izolovaly v soukromé sféře. To by vedlo k další problematice jako například k zesílení sexuální dělby práce, což by znamenalo to, že muži by necítili žádný nátlak na to, aby vykonávali „ženské“ domácí práce a ženy by nepociťovaly žádný tlak na vykonávání „mužských prací“ (Federici, 2013).

Jestliže práci, která je z ženského pohledu brána jako náročnější a vykonává ji muž, tak na to muž potřebuje delší časový úsek, ovšem v této situaci převezme odpovědnost žena za práci v domácnosti, ale nemá to za nic zvláštního. Na toto téma řekla v rozhovoru jedna nejmenovaná lékařka paní Haně Maříkové (2000, s. 118) následující odpověď: „Můj manžel má povolání velice náročné na čas, jako doktor v nemocnici nemůže na konci pracovní směny odložit nástroje na sále. Dříve míval hodně služeb...a já jsem podřizovala svůj čas rodině a dětem...“

Ovšem jsou situace, kdy mají stejně náročné zaměstnání oba manželé, ale do chodu domácnosti se zapojuje z větší části žena. Právě žena je ochotna ustoupit a více nebo dokonce sama se podílet na chodu domácnosti.

Domácí práce v určité době, ale kratší době, jsou ochotni vykonávat i někteří muži. Mnohdy jsou to i muži s vysokoškolským vzděláním. Jestliže již nic jiného nezbývá, tak převezmou iniciativu a vykonávají domácí práce z větší části než ženy, ovšem s tím, že po určité době se vrátí vše do tradičního stavu. Pokud se muž nechce podílet na domácích pracích, tak je to tolerováno, je to v pořádku, ale v případě ženy je to naopak. Ovšem je zde možnost, že by mohla pomoci i třetí osoba, což může být rodinný/á příslušník/ice nebo například placená pomoc jako je například uklízeč či uklízečka (opět dochází k problému, protože bude vždy uklízečka, která se na úklid najde...takže je to začarovaný kruh). Využití této pomoci pomůže k lepšímu přizpůsobení se rodině, aby se i ženy mohly ve větší míře věnovat svému povolání. Dynamika budování kariéry u žen je jiná než u mužů, ale neznamená to, že ženy se profesně vůbec neuplatňují. Ženy se

profesně uplatňují a realizují obvykle později než v případě mužů, což opět souvisí se socializací a výchovou dívek (Maříková, 2000).

### 3.1.1 Horizontální a vertikální segregace práce

Již jako děti jsou dívky a chlapci směřováni k odlišným věcem. Výchova se liší i v tom, že dívky jsou výchovou nasměrovávány například k tomu, aby si vybraly odlišný obor vzdělání než chlapci. Toto může mít ovšem značný vliv na jejich budoucnost a volbu pracovní pozice. Jestliže dovednosti jsou genderově separované a reprodukovány, tak to směřuje právě k tomu, že **pracovní trh bude segregován** (Valentová, Šmídová, Katriňák, 2007).

Jedna z příčin proč mají ženy průměrný plat nižší než muži je proto, že ženy zastupují právě ty pracovní pozice, které jsou hůře ohodnoceny. V tomto případě se hovoří o tzv. **horizontální segregaci**. Jako příklad typicky „ženských“ pozic lze uvést práci v administrativě, prodavačky v obchodě nebo pomocné nekvalifikované práce. Muži častěji zastávají pozice řemeslníků, zákonodárců a pozice v technických oborech. Muži tedy pracují v lépe placených oblastech a tyto oblasti jsou společností vnímány jako prestižnější, než ty ženské (Válková, 2016).

Pokud se hovoří o **vertikální segregaci** pracovního trhu, tak se jedná o situace, kdy je značný nepoměr počtu mužů a žen na vedoucích pozicích, které jsou skrze obory obzvláště záležitostí mužů. Je-li pohled na top manažerské pozice, tak právě zde je vidět nepoměr mezi muži a ženami. Další příklad, který ukazuje nepoměr mezi muži a ženami na vedoucích pozicích je v oblasti školství, kde je vysoké zastoupení žen v rolích učitelek a v roli ředitelů mají větší zastoupení muži (Smetáčková, Vlková, 2005).

Tento fenomén je také nazýván jako skleněný strop. Skleněný strop znázorňuje domnělou překážku pro ženy v jejich postupu na vyšší manažerské pozice. Pojem skleněný strop dle Dytrta se poprvé objevuje v roce 1984 ve Wall Street Journal. Je to označení pro soubor několika překážek, které jsou založeny na subjektivních, organizačních a strukturálních důvodech, které ženám překáží v postupu na střední a vyšší řídicí pozice (Dytrt, Z., 2017).

Pohledů na nerovné odměňování mužů a žen je daleko více a to také patří mezi důvody, proč je pro podniky velice obtížné porovnat platy zaměstnanců a na základě toho porovnat, zda jsou zaměstnankyně znevýhodněny nebo ne. K tomu,

aby takovéto porovnání bylo možné, mají nástroje často jen velké podniky. Mezi nástroje, které mohou podniky využívat ke zjištění diskriminace a nerovnosti, patří genderový audit.

### 3.2 Gender Pay Gap

Název **Gender Pay Gap (GPG)** v překladu znamená genderová platová mezera. GPG udává nerovnosti ve výši mzdy za vykonávání totožné práce nebo práce se stejnou hodnotou. GPG je symbol nerovnosti žen a mužů na trhu práce. Rozdíly ve vyplacených mzdách je možno označit za diskriminující, pokud nastane situace, kde mají žena a muž rozdílné ohodnocení a to bez objektivních příčin (HEDIJA V. et MUSILP, 2010).

V současné době je toto téma často probíraným v celosvětovém měřítku. Tato problematika nesouvisí jen s ekonomickou stránkou, ale je do značné míry spojeno s postavením žen ve společnosti a s jejich rolemi (Seth, S., Gould, S., 2017).

Pokud se vychází z údajů ČSÚ, tak lze říci, že GPG představuje „podíl mediánů měsíčních mezd mužů a žen pro zaměstnance, kteří odpracovali v průměru alespoň 30 hodin týdně v podnicích s více než 10 zaměstnanci a ve všech organizacích nepodnikatelské sféry“ (Mysíková, M., 2007, s. 3).

Jedna z příčin rozdílu v mzdovém ohodnocení je například ta, že ženy hrají silnější roli v péči o potomky. Výše platového ohodnocení hraje roli také doba mateřské dovolené. Další příčinou je, že více mužů si vybírá lépe placené obory, kdežto ženy mají vyšší zastoupení ve špatně placených oborech na úkor lépe placených pozic. Roli zde hraje také přímá diskriminace, kde je muž lépe ohodnocen než žena, která je na stejné pozici se stejnou kvalifikací (Boček, 2016).

Světová banka provedla studii, která tvrdí, genderová rovnost by přinesla celosvětové ekonomice odhadem 160 trilionů \$, za předpokladu, že by ženy vydělávaly stejně, jako muži na stejných pozicích. Důležité je to, že pokud by ženy vydělávaly stejně jako muži na stejných pozicích, tak by to nepřineslo prospěch jen ženám, ale celé společnosti. Díky tomu, by se zvedla životní úroveň, snížila by se chudoba. Domácnosti by měly více peněz, což by vedlo k tomu, že by více utrácely a to by vedlo k tomu, že firmy by měly větší zisky, proto by odváděly větší



daně státu, který by je mohl vynaložit na zlepšení určité oblasti například infrastruktury (Hodal, K., 2018).

Inspiraci pro vyřešení tohoto problému lze najít například v Belgii, kde jsou podniky povinné zhotovit roční audit odměňování a v něm uvést data o mzdových nákladech u žen a mužů. Informace jsou poté předávány centrální bance, která je zveřejní. Navíc podniky musí jednou za dva roky provést analýzu dané situace ohledně odměňování a přijít s možnými zlepšeními, jak odstranit nerovnost. Podniky ve Francii, které mají více než 300 zaměstnanců, mají povinnost jednat se zaměstnanci o akčním plánu, který má přinést zlepšení pro ženy ohledně jejich platových podmínek. Podniky, které mají více než 50 zaměstnanců, musí tento plán alespoň mít. (Doskočilová V., 2017).

Dalším možným řešením by bylo například to, aby se nedbalo na zaběhlé předsudky typu, že žena se musí pečovat o potomky a muž musí obstarat finanční obnos pro celou rodinu. Pokud je žena úspěšnější v zaměstnání než muž, tak by bylo logické, aby na mateřskou dovolenou šel muž a žena zůstala v zaměstnání, jako je tomu například v USA, ale i jiných vyspělejších západních státech, které za sebou nemají komunistickou historii (Havelková, 2015). V České republice se tato problematika řeší, ovšem situace je stále velice neuspokojivá.

### **3.3 Genderová x genderově integrovaná organizace**

Z hlediska genderových vztahů lze organizace dělit na genderované, zvýhodňující muže či ženy a genderově integrované, založené na respektování prosazování rovnosti obou pohlaví. S genderovanými organizacemi se lze setkávat v tzv. maskulinních kulturách a společnostech.

Jedna z Hofstedeho dimenzí kulturních rozdílů představující dělení společnosti na maskulinní a femininí. „Maskulinita se vztahuje na společnosti, ve kterých jsou sociální rodové role jasně odlišeny; femininita se vztahuje na společnosti, ve kterých se sociální rodové role překrývají“. Mezi maskulinní hodnoty patří zaměření na materiální úspěch a touha po uznání. Od mužů se více očekává soutěživost a průbojnost, od žen mírnější a jemnější chování a orientace na kvalitu života. Ženy v maskulinních kulturách většinou neusilují o vlastní kariéru, ovšem pracují kvůli zajištění živobytí. V kulturách nejbližší femininnímu pólu škály se sociální rodové role překrývají a „jak o mužích, tak i o ženách se předpokládá, že budou nenároční,

jemní a orientovaní na kvalitu života“ (Hofstede, 2007, s. 97). Hofstede kladl důraz na tradiční role pohlaví: maskulinní hodnoty jako je dosažení úspěchu a využívání moci jsou používány k charakterizování jedné kultury podle této dimenze a hodnoty feminní jako je: pečování o druhé, zaměření se více na ostatní než na sebe jsou charakteristické pro druhou kulturu. Nicméně když je nějaká kultura zkoumána dle podmínek pro pracovní prostředí, tak tato dimenze připouští odlišení se od toho být mezi kulturami dle podmínek jejich přístupu k práci. Tato charakteristika těchto dvou extrémů této dimenze ukazuje, jak dramatické tyto odlišnosti mohou být.

| <b>Maskulinita</b>                      | <b>Feminita</b>                             |
|---|---|
| Odlišné genderové role                  | Proměnlivé genderové role                   |
| Muži jsou asertivní, ženy jsou pečující | Muži a ženy mají pečující role              |
| Důraz na konkurenceschopnost a výkon    | Důraz na spolupráci a ekologickou vnímavost |
| Získávání bohatství                     | Kvalita života                              |
| Ambice motivovat                        | Služby motivovat                            |
| Žít pro práci                           | Pracovat pro život                          |
| Sympatie pro úspěšné lidi               | Soucit pro méně šťastné                     |
| Ideál nezávislosti                      | Ideál vzájemné závislosti                   |
| Manažeři jsou přesvědčiví a asertivní   | Manažeři jsou intuitivní a usilují o shodu  |

Zdroj: zpracováno podle Browaeys M. J., Price R, Understanding Cross-Cultural Management – Third Edition, 2015, s. 35

**Obr. 1 Extrémy maskulinní/feminní dimenze**

Vysoce maskulinní kultury vidí práci jako nějakou výzvu, nabízí možnost vysokých odměn a uznání. Důraz na výkon, na soutěžení s ostatními za účelem dosažení cílů. Vysoce feminin kultury dávají větší důraz na širší obraz, obzvláště na vztahy s ostatními kolegy na pracovišti. Kvalita života je jedna z nejdůležitějších věcí, nejen za podmínek jak pracovat efektivně, ale také za podmínek co ta práce přináší.

Tato dimenze je jedna z těch, kterou Hofstede sám charakterizoval později jako „tabu“ od té doby, co viděl „dualitu muže versus ženy“ jako problém vždy diskutabilní, který působí rozsáhlé diskuse. Zmíněné tabu bylo nejlepší, on cítil, mezi „maskulinními zeměmi, kde tady byl srovnatelný důraz na politickou korektnost a soustředění se na sexuální harašení. Možná velmi explicitní použití termínu maskulinní/feminní zhoršuje celou záležitost, jako dokázaná tendence jiných výzkumníků, kteří zkoumají fenomén, který mluví o genderovém rovnostářství (Browaeys M. J., Price R, 2015).

V maskulinní společnosti je velice důležitý výdělek a možnost postupu, což je soutěživá a průbojná sociální role. Maskulinní společnost je ta společnost, ve které jsou jasně odlišeny dané sociální rodové role. Jako příklad lze uvést očekávání průbojnosti, drsnosti u mužů nebo jejich zaměření na úspěchy materiálního typu. Očekávání u žen je takové, že budou orientované na kvalitu života, nebudou moc průbojné a jejich chování bude mírnějšího typu než u mužů (Hofstede, G., 2007).

IBM provedlo výzkum, který přinesl výsledky o povolání, která se řadí spíše k maskulinním povoláním. Není žádným překvapením, že v těchto povoláních jsou převážně muži. Nutno dodat, že to proč v maskulinních povoláních pracují spíše muži, nebylo způsobeno rodem zaměstnanců. Bylo to dáno tím, že v populaci IBM se povoláních „feminního“ typu hlásili muži k feminním hodnotám ve větším měřítku, než ženy v „maskulinních“ povoláních.

„V rámci IBM bylo uspořádání povolání od nejvíce maskulinního po nejvíce feminin takovéto:

1. Prodejci /profesionální a neprofesionální)
2. Odborní pracovníci (inženýři/vědci)
3. Kvalifikovaní dělníci/technici.
4. Manažeři všech kategorií.
5. Nekvalifikovaní a zaučení dělníci.
6. Kancelářský personál.“

(Hofstede, G., 2007, s. 103)

Dimenze maskulinita – feminita má vliv na určité metody zvládání problémů v podnicích. V zemích jako je Irsko, USA či Velká Británie je názor o řešení konfliktů takový, že nejlepším řešením je čelní střet – nechť vyhraje nejlepší. Jestli existuje alespoň nějaká šance, jak se vyhnout vyjednávání s odbory, tak se jí management chopí.

Jak již bylo zmíněno, tak v maskulinních organizacích je důraz na výsledky a je tam snaha o spravedlivé odměňování dosažených výsledků. Odlišnosti mezi maskulinní a feminin organizací jsou například v tom, jakou pozici by měla zaujímat práce jedince v jeho životě. V maskulinní organizace jsou toho názoru, že člověk by měl žít pro práci, ale ve feminin organizace je názor jiný, a sice tento: „pracuj, abys mohl žít.“

Humanizovaná práce v maskulinní společnosti skýtá více možností pro postup, uznání nebo pro uplatnění schopností. Lze to uvést na příkladu rozšířené odpovědnosti pracovníků, kteří vykonávají nenáročné výrobní úkoly, sem spadá také údržba a seřízení strojů, na kterých pracují. Na údržbu a seřízení oněch strojů bylo v minulosti zapotřebí kvalifikovaných zaměstnanců. Toto obohacení práce neznamena nic jiného než „maskulinizaci“ málo kvalifikované či nekvalifikované práce (Hofstede, G., 2007).

| <b>Feminní</b>   | <b>Maskulinní</b>                                   |
|--|---|
| Management jako ménage: intuice a konsensus.           | Management jako manége: rozhodnost a agresivita.    |
| Konflikty se řeší vyjednáváním a dosažením kompromisu. | Konflikty se řeší tím, že se vybojují.              |
| Odměn jsou založeny na rovnosti.                       | Odměny jsou založeny na spravedlnosti.              |
| Preferují se malé organizace.                          | Preferují se velké organizace.                      |
| Pracuje se, aby se mohlo žít.                          | Žije se, aby se mohlo pracovat.                     |
| Dává se přednost volnu před penězi.                    | Více peněz je lepší než více volna.                 |
| Kariéry jsou možné pro oba rody.                       | Kariéra je pro u ženy povinností, u ženy je možná.  |
| Větší podíl žen mezi specialisty.                      | Méně žen mezi specialisty.                          |
| Humanizace práce na základě kontaktu a spolupráce.     | Humanizace práce obohacením jejího obsahu.          |
| Konkurenční výhoda v zemědělství a službách.           | Konkurenční výhoda ve strojírenství a těžké chemii. |

Zdroj: (Hofstede, G., Hofstede, G., J., 2007, s. 117)

**Obrázek 2 – Stěžejní rozdíly na pracovišti mezi feminními a maskulinními společnostmi**

### **Genderově integrovaná organizace**

Genderově integrovaná organizace je ta organizace, jejíž procesy a kultura jsou spjaté s uznáním a prosazováním genderové rovnosti. Ve skutečnosti to znamená to, že v těchto podnicích jsou si všichni rovni a je jedno, zda je jedinec muž nebo žena (Křížková, A., Pavlica, K., 2004).

„Pojem integrace se v podstatě vztahuje ke spojení odlišných a různorodých prvků do jednoho navenek i vnitřně soudržného a vyrovnaného celku. Ve spojení s termínem „gender“ potom poukazuje na skutečnost, že vztahy žen a mužů jsou uspořádány a sjednoceny na úrovni převyšující pouhé společenské a ekonomické doplňování mužů ženami a koordinaci společných aktivit kolem převážně mužských zájmů a cílů. Genderově integrovanou organizaci (či společnost) si obrazně můžeme představit třeba jako dobrý čaj. K jeho přípravě potřebujeme kvalitní čajové lístky i kvalitní vodu. Ani o jedné z těchto složek se přitom nedá říci,

že je pro nápoj důležitější – obě dvě jsou však odlišné a vyžadují specifické zacházení“ (Křížková, A., Pavlica, K., 2004, s. 38).

| <b>Problém</b>  | <b>Unitaristický přístup</b>   | <b>Pluralistický přístup</b>   |
|-----------------|--|--|
| <b>Zájmy</b>    | Organizace je chápána jako celek, jehož zájmy jsou nadřazeny individuálním zájmům pracovníků. Očekává se, že význam organizačních cílů nikdo nebude zpochybňovat.  | Organizace je chápána jako koalice, jejíž cíle jsou definovány tak, aby jejich dosahování uspokojovalo zájmy a potřeby různých skupin pracovníků.  |
| <b>Konflikt</b> | Konflikt je vnímán jako nežádoucí a výjimečná událost, která má být vyřešena rozhodným krokem ze strany managementu. Jeho vznik bývá připisován aktivitě problémových pracovníků.                        | Konflikt představuje přirozenou a nevyhnutelnou součást organizačního života. Měl by být vyřešen kooperativně a ku prospěchu všech zúčastněných stran.   |
| <b>Moc</b>      | O moci se nediskutuje. Autorita, vedení a kontrola jsou chápány jako přirozené atributy manažerské pozice a role. Rozhodování o možnostech a kariéře pracovníků je v kompetenci podnikového managementu. | Moc a podíl na ní představují jedny z nejvíce diskutovaných témat. Mezi držiteli moci jsou zastoupeni představitelé všech zájmových skupin. Vedení má všem pracovníkům zabezpečovat rovný přístup k potřebným zdrojům a příležitostem. |

Zdroj: Křížková, A., Pavlica, K., Management genderových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci., 2004, s. 39

### **Obr. 3 Unitaristická a pluralistická koncepce organizace**

U pojetí genderově integrované organizace a její charakterizování je zde inspirace rozlišením mezi pluralistickou a unitaristickou organizací (Burrell a Morgan, 1998) – viz obr. číslo 3.

Pluralistické pojetí vystupuje z diferenciací různých společenských skupin ve společnosti a jejich práv na uspokojování jejich zájmů a také jejich orientace. Hlavní koncepce reprezentuje stejný podíl moci i řešení problémů pomocí

spolupráce a otevřeného vyjednávání. Tyto organizace berou ohled na zájmy svých zaměstnanců v cestě za dosažením svých podnikatelských cílů.

Unitaristická přístup vychází z pohledu, kde je nahlíženo na společnost jako na jeden celek, který je nadřazen zájmům jednotlivců. Je zde kladen důraz na respekt k managementu, tvrdou práci a loajalitu. Tento přístup spojen s paternalistickou a patriarchální koncepcí organizací.

Pluralistické pojetí lze definovat sloganem – „každý z nás chce něco trochu odlišného, pojďme se o tom pobavit společně a vyhledávejme způsob provedení, který bude přívětivý pro všechny“. Na druhé straně k unitaristickému přístupu sedí heslo: „všichni jsme jeden tým, tak spolupracujme a řiďme jedno kormidlo.“

Genderově integrovaná organizace má své základy v pluralistickém přístupu podniku (Burrell a Morgan, 1998).

Gender může být považován za jednu z mnoha sociálních odlišností, které hrají důležitou roli ve vývoji stylů vedení. Vývoj vhodného, efektivního stylu vedení může být v rozporu s genderovými stereotypy, zastiňující očekávání podřízených toho, co dělá úspěšný vůdce. Překonání těchto stereotypů tím, že důraz bude kladen na charakteristiky vhodné pro tu konkrétní pozici, bude klíčové pro jakéhokoliv kandidáta na pozici ve vedení, ať už to bude muž či žena (Browaeyns M. J., Price R, 2015).

Studie Michela Ferraryho, profesora lidských zdrojů v managementu na Skema Business škole ve Francii, tvrdí, že společnosti s nejméně 35 % ženami ve vyšším managementu prokazují lepší výkon během finančních krizí. Analýza akcí každé společnosti (prostřednictvím Pařížského indexu akcií), vyrovnal Femina Index, samostatný index 10 společností, jejichž managementové týmy obsahovaly 35 % žen. Patří sem Danone, L'Oréal, LVMH a Société Générale.

Profesor poté porovnal oba tyto indexy s rozdílem 6 let, indexy z roku 2007 a z roku 2012. Tímto zjistil, že index CAC40 ztratil 34,70 % jeho hodnoty, kdežto společnosti s Femina Indexem ztratily pouze 5,28 %. Toto ukazuje fakt, že pokud navrhnete investiční strategii založenou na genderové vyváženosti vedení a rovnosti v oblasti, tak uspějete na trhu.

Jeden z důvodů proč to tak může být je, že odlišnost vede k lepšímu porozumění trhu. Jako příklad lze uvést inženýry automobilky Renault. Bylo požádáno o návrh

auta a v důsledku toho se přišlo na jedno, které by mohlo být s prázdnými pneumatikami. „Muž by toto nikdy nevymyslel“ (Browaeys M. J., Price R, 2015, s. 228-229).

Výsledky se značně liší u vydání publikace německou centrální bankou. V dubnu roku 2013 byly výzvy populárního nápadu, že globální finanční systém by byl vnitřně bezpečnější, pokud by v něm nepracovaly ženy. Ovšem profesor Ferrary věří, že jeho výzkum přinesl na tento problém nový úhel pohledu vzhledem na výkonnost akcií společností s určitým počtem žen ve vyšším managementu oproti společnostem, které nemají ženy ve vyšším managementu (Clarke Charlotte, 2013).

### **3.4 Shrnutí teoretických kapitol**

- Gender představuje pojem, který je používán ve smyslu kulturně podmíněných charakteristik odlišností mezi muži a ženami. Jedná se o sociologickou kategorii.
- Gender a s ním spojené role si osvojujeme v procesu socializace.
- V pracovní oblasti se s genderovou problematikou setkáváme zejména v souvislosti s hodnocením a odměňováním, kariérou a způsoby zapojení do pracovního procesu.
- V pracovním prostředí bývá velice výrazný androcentrismus. To znamená, že muži jsou ženám nadřazeni a podle mužů a jejich zkušeností by měli být všichni ostatní posuzováni.
- Základy genderu se formují již v dětství, v procesu socializace.
- Muži a ženy jsou vychováni odlišně, za což mohou také předsudky a stereotypy.
- Ženy se po práci starají o domácnost, což se nazývá 2. směna.
- Horizontální segregace trhu práce znamená, že muži a ženy se obvykle uplatňují v jiných profesích.
- Genderově integrovaná je ta organizace, jejíž kultura a procesy jsou spjaty s uznáním a prosazováním genderové rovnosti.
- Důležitý nástroj odstraňování genderové nerovnosti představuje genderový audit organizací.



## **4. Empirický výzkum**

Hlavním cílem praktické části mé diplomové práce je zjistit, zda se studenti ŠAVŠ někdy setkali s genderovou diskriminací a na základě získaných navrhnout opatření, která by přispěla k prosazování genderové rovnosti ve společnosti a jejích organizacích včetně Škoda Auto Vysoké školy.

### **4.1 Škoda Auto Vysoká škola**

„ŠKODA AUTO Vysoká škola byla založena v roce 2000 společností ŠKODA AUTO. Je jedinou vysokou školou v České republice, jejímž zakladatelem je velká nadnárodní společnost. ŠKODA AUTO Vysoká škola sídlí, stejně jako společnost ŠKODA AUTO, v Mladé Boleslavi. Nedílnou součástí bakalářského studijního programu je odborná praxe studentů prezenční formy studia. Praktikantské pobyty jsou zařazeny do pátého semestru a jsou uskutečňovány především ve firmě ŠKODA AUTO, u jejích dodavatelských firem a v široké síti partnerských firem. Mnozí studenti navazujícího magisterského studia konají průběžné praxe a získávají tak kromě odborných znalostí i relevantní a cenné pracovní zkušenosti. Studenti s výbornou znalostí cizího jazyka mohou vyjet na pracovní stáž do zahraničí. Nabízené možnosti pomáhají studentům lépe se uplatnit na trhu práce. V roce 2014 ŠKODA AUTO Vysoká škola úspěšně prošla akreditačním procesem americké asociace Accreditation Council for Business Schools and Programs a získala tak prestižní mezinárodní institucionální akreditaci ACBSP dle všech jejích standardů. Vzdělání studentů a absolventů ŠKODA AUTO Vysoké školy díky akreditaci ACBSP získává nový rozměr a otevírá jim cestu na další mimoevropské trhy (ŠKODA AUTO a.s., 2018).“

### **4.2 Metodologie sběru dat**

Za základní metodu empirického výzkumu jsem si vybral online dotazník (viz příloha). Tuto metodu jsem si zvolil z několika důvodů. Prvním z nich je nízká časová náročnost. Tento způsob výzkumu je časově nenáročný, co se týče sběru dat. Dalším důvodem byla možnost snadného kontaktování respondentů studentů ŠAVŠ. Dotazník byl zaslán na emailové adresy respondentů ze studijního oddělení. Výhoda CAWI dotazníku spočívá také v tom, že je možné sledovat aktuální průběh sběru dat a je možné vyhodnotit výsledky elektronicky. Alternativní metodou pro můj výzkum by mohl být výzkum pomocí strukturovaných rozhovorů.

Tato metoda by ovšem zabrala daleko více času. Vybraní respondenti by tvořili daleko menší počet, než u CAWI dotazníku, tudíž by nebylo možné pokrýt tak širokou škálu a nezískala by se data ohledně odlišných situací a názorů, které jsou zásadní.

### **4.3 Předvýzkum**

Po dokončení teoretické části bylo zapotřebí vybrat správné otázky, které budou v rozesílaném dotazníku pokládány. Nejdříve jsem si napsal otázky, které se mi zdály vhodné pro můj dotazník. Poté jsem se pátral na internetu a porovnával své otázky s otázkami z jiných výzkumů. Když jsem získal další přehled, upravil jsem otázky, které jsem měl a doplnil ještě další, které mne napadly na základě otázek z dalších dotazníkových šetření. Výběr zhruba 20 otázek jsem konzultoval s vedoucím práce, který k tomu podal zpětnou vazbu. Po konzultaci jsem otázky zredukoval a upravil. V upraveném dotazníku bylo 16 otázek. Ovšem z nich byly tři čtvrtiny otevřených, proto bylo nutné dotazník ještě upravit, aby ho byli respondenti ochotni vyplnit. Po následné konzultaci vznikl tak první dotazník, který jsem použil pro předvýzkum. Předvýzkum probíhal formou konzultací s vybranými respondenty. Respondentům byl zaslán dotazník elektronickou formou nebo dostali dotazník v papírové podobě, který vyplňovali v mé přítomnosti. Předvýzkum byl z mého pohledu úspěšný, jelikož jsem zjistil nedostatky prvotního dotazníku. Jako nedostatky původního nedostatku byly určité formulace vybraných otázek. Jednalo se o to, že respondenti nepochopili správně položenou otázku, tudíž nevěděli, jak na danou otázku mají odpovědět. Další věc, která byla řešena, bylo množství otevřených otázek, které bylo třeba zredukovat. Ovšem navržena byla i určitá doporučení, co bych mohl ještě doplnit.

Konzultace dotazníku proběhla také s profesionálem v této oblasti, který má vzdělání přímo z oblasti genderu a v této oblasti je taktéž zaměstnán. Po vyhodnocení předvýzkumu a po analýze všech poznatků, byl sestaven finální dotazník, který byl taktéž otestován na vybraných respondentech, jednalo se zhruba o 10 lidí, kteří k tomuto dotazníku neměli již žádné výtky, a proto ho bylo možné rozeslat hromadně všem vybraným respondentům.

Finální online dotazník, který jsem použil pro svou diplomovou práci, byl rozeslán všem respondentům, tedy všem studentům Škoda Auto Vysoké školy, přes studijní oddělení Škoda Auto Vysoké školy pomocí hromadného emailu.

Dotazník čítal dohromady 24 otázek (viz. príloha). Dotazník zabere v priemere časového úseku asi 20 minút. Respondenti boli ihneď v emailu uistení o anonymite.

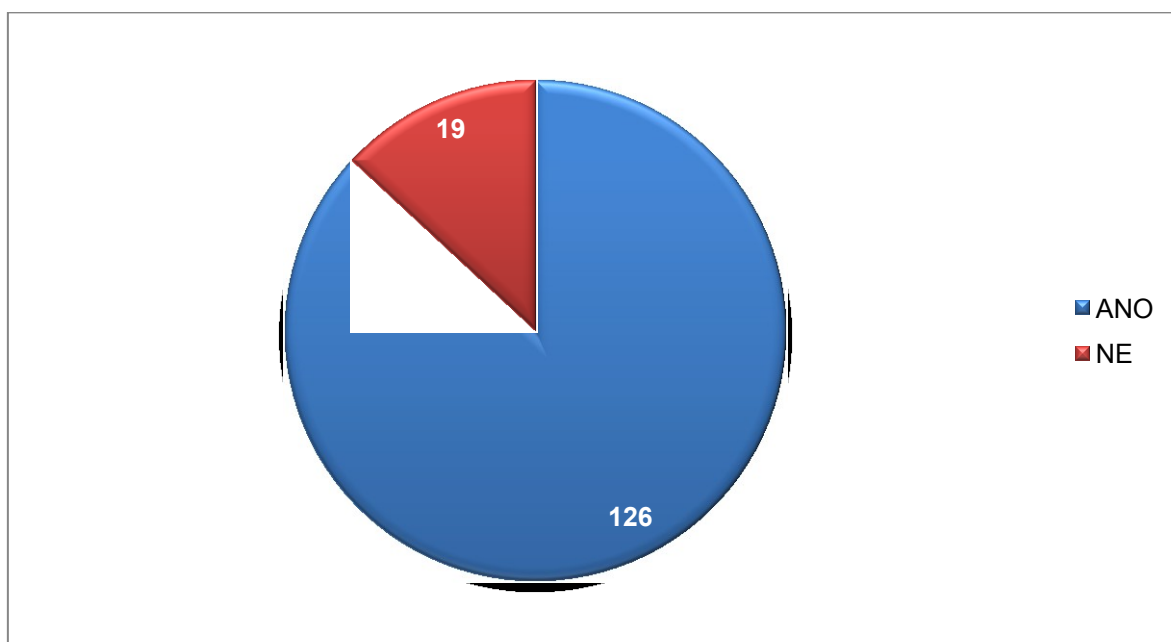
#### 4.4 Kódovanie dát

U kódovania dát sa vychádzalo z dotazníku. U jednotlivých otázek boli stanovené kategórie podľa typu odpovedí respondentů. Do dílčích kategórií boli řazené odpovedi, ktoré do nich významove spadaly. Poté se sečetl počet odpovedí v danej kategórii a sestavilo se pořadí zmíněných kategórií podle četnosti odpovedí. Po sestavení pořadí kategórií se pak vyvodily závěry například, které předsudky se vyskytovaly nejčastěji, jaký typ diskriminace byl nejfrekventovanější a kde.

#### 4.5 Vyhodnocení získaných dát

Celkový počet respondentů, kteří odpoveděli, činí 145.

##### Otázka číslo 1: Znáte pojem gender?



Obr. 4 – Znalost pojmu gender

Na túto otázku odpovedelo 87 % dotazujících – ano. Z dotazujících, ktorí odpovedeli ano, je 67 mužů a 59 žen. Zbýlych 13 % respondentů, což je 19 odpovídajících (10 mužů a 9 žen), pojem gender nezná.

**Otázka číslo 2: Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 1 ANO, prosím vysvětlíte, co pro Vás tento pojem znamená. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.**

1. Kategorie – Pohlaví

Do této kategorie spadá 57 odpovědí (36 mužů a 21 žen).

Příklady některých odpovědí:

- „Pro mě je pojem gender silně vázán s pojmem pohlaví. Rozdíl mezi genderem a pohlaví je v tom, že gender si volíme a pohlaví nikoli.“
- „Gender - první mě napadá často používané "genderově rozdělené", vlastně dělení dle pohlaví.“
- „Pohlaví - muž x žena.“

2. Kategorie – Kulturní/sociální rozdíly mezi muži a ženami

Do této kategorie spadá 31 (10 mužů a 21 žen).

Příklady odpovědí:

- „Rozdíly mezi ženami a muži, které byli vytvořeny kulturně.“
- „Rozdíl mezi ženou a mužem (např. postavení ve společnosti, pracovní kariéra, domácí práce apod.)“
- „Gender = pohlaví. Vnímám to jako rozdíly v postavení muže a ženy ve společnosti.“

3. Kategorie - Sociální identita člověka

Do této kategorie spadá 17 (10 mužů a 7 žen).

Příklady odpovědí:

- „V dnešní době asi spíš prohlášení osobního názoru čím se cítím, než skutečností toho co opravdu osoba je.“
- „Žena, muž, transgender. Sociální kategorie. To, jak se daný jedinec identifikuje.“

- „Gender je to, kým se cítíme být.“

#### 4. Kategorie - Rovnováha mezi pohlavími, rovnost pohlaví

Do této kategorie spadá 7 odpovědí (3 muži a 4 ženy).

Příklady odpovědí:

- „Rovnoprávnost pohlaví a sexuálních orientací.“
- „Rovnováha mezi ženským a mužským pohlavím.“
- „Vyváženost mezi muži a ženami.“

#### 5. Kategorie - Diskriminace pohlaví.

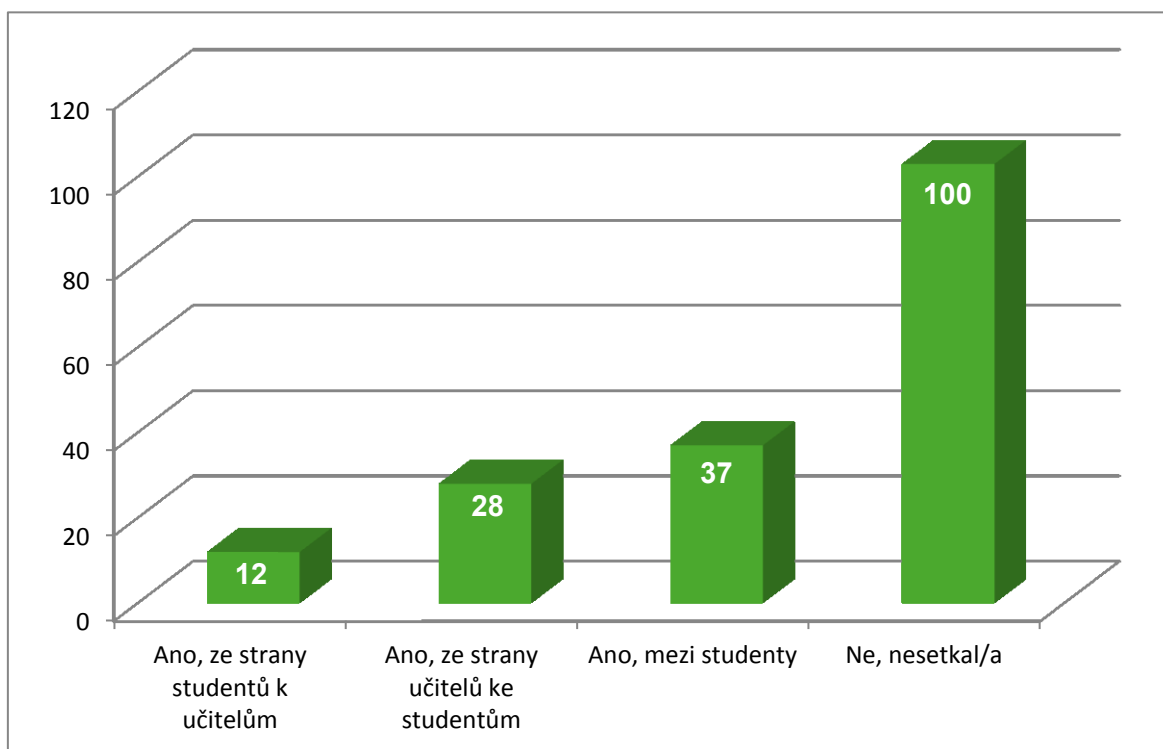
Do této kategorie spadají 3 odpovědi (3 ženy).

Příklady odpovědí:

- „Znevýhodnění pohlaví proti tomu druhému.“
- „Diskriminování pohlaví.“
- „Nerovné podmínky/zacházení pro různé etnické skupiny či ženy a to jak v pracovním, tak soukromém životě.“

Zbývající počet odpovědí lze interpretovat jako ostatní a počet těchto odpovědí je 9. Jako příklad lze uvést tuto odpověď: „Nesmyslná konstrukce společnosti, která vznikla kolem roku 1948. Jelikož nejsou žádné velké válečné konflikty, lidi se nudí a vymýšlejí si, jak se chtějí identifikovat. To vede k tomu, že vzniká spektrum nesmyslných genderů, které je tak akorát pro inteligenčně nevyvinuté jedince.“

### Otázka číslo 3 – Setkal/a jste se někdy s diskriminací ve škole?



Obr. 5 – Počet případů diskriminace ve škole

U této otázky bylo možné vybrat všechny nabízené možnosti, proto počet odpovědí, přesahuje počet respondentů. Pořadí skupin je následující:

- S diskriminací se nesetkalo 100 respondentů (49 mužů a 51 žen).
- Diskriminace mezi studenty - 37 respondentů (22 mužů a 15 žen).
- Diskriminace ze strany učitelů ke studentům - 27 respondentů (20 mužů a 7 žen).
- Diskriminace ze strany studentů k učitelům - 12 respondentů (9 mužů a 3 ženy).

**Otázka číslo 4 – Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 3 ANO, prosím vysvětlete, co pro Vás tento pojem znamená. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.**

#### Diskriminace mezi studenty

1. Kategorie – Ponižování, šikana

Do kategorie spadá 20 odpovědí (12 mužů a 8 žen).

Příklady odpovědí:

- „Klasická spolužácká šikana, etnický rasismus.“
- „Verbální šikana, odlišný přístup k druhé osobě, vyřazování dotyčné osoby z kolektivu“
- „Šikana mentálně zaostalejších jedinců od studentů "frajerů".“

## 2. Kategorie – Diskriminace

Do této kategorie spadá 9 odpovědí (5 muži a 4 ženy)

Příklady odpovědí:

- „Byla diskriminací toho, že jsem holka a nemůžu řídit projekt, který vždycky do toho období řídili kluci“
- „Mezi studenty celkově panující odtažitý přístup k rasově odlišným (z osobní zkušenosti především k Romům).“
- „Diskriminace kvůli jiné národnosti“

## 3. Kategorie – Ostatní

Do této kategorie spadá 8 odpovědí (5 mužů a 3 ženy)

Příklady odpovědí:

- „Ze strany vypadá tak že jeden není úplně spokojený s důkazy sebevědomí druhého. Pokud člověk o tom ostatních neuvědomuje - konflikt zřídka vzniká.“
- „Ano, ale nikdy to nebylo z genderových důvodů!“

## **Diskriminace ze strany učitelů ke studentům**

### 1. Kategorie – Diskriminace a šikana

Do této kategorie spadá 14 odpovědí (11 mužů a 3 ženy)

Příklady odpovědi:

- „Šlo většinou o diskriminaci kvůli barvě, věku nebo pohlaví.“

- „Učitelka se chovala k dívkám lépe než k chlapcům.“
- „Rasová, věková.“

## 2. Kategorie – Zneužití postavení

Do této kategorie spadá 9 odpovědí (6 mužů a 3 ženy)

Příklady odpovědi:

- „Učitelé i ředitel využívající své postavení k bezdůvodnému trestání a kázeňským postihům žákům, kteří nesplňovali jejich představu poslušného žáka.“
- „Zkoušení z látky, která nám nebyla vysvětlena a nebyly poskytnuty informace.  
dále neuznání práce z důvodu minimální chyby ale jiné studentce byla práce uznána i se závažnou chybou. Při vysvětlování problému nebyl vyučující ochoten konzultovat a se slovy "jestli něco chcete, tak si přijedte vytvořit jinou práci na TUL do Liberce" přestal komunikovat.“
- „Učitel zatopil studentovi, který opakoval a kterého si učitel pamatoval.“

## 3. Kategorie – Ostatní

Do této kategorie spadají 4 odpovědi (3 muži a 1 žena): „Žádný respekt.“

### **Diskriminace ze strany studentů k učitelům**

#### 1. Kategorie – Ponižování a šikana

Do této kategorie spadá 10 odpovědí (8 mužů a 2 ženy)

Příklady odpovědí:

- „Šikana učitelů chemických oborů.“
- „Nadávký učitel dějepisu, který si neuměl sjednat respekt.“
- „Urážky a naschvály vůči novým učitelům.“

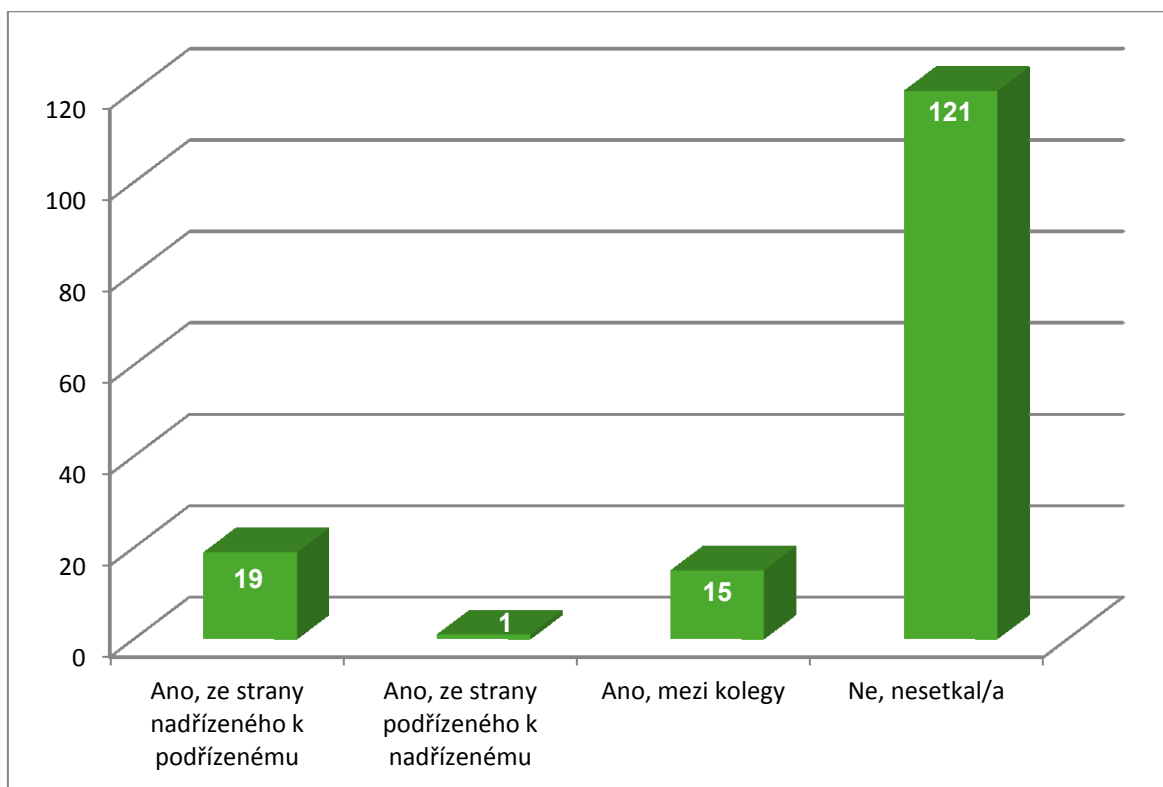


## 2. Kategorie – Ostatní

Do této kategorie spadají 2 odpovědi (1 muž a 1 žena):

„Je nemožné říci, zda se jednalo o diskriminaci či nikoliv. Záleží na učiteli, jak si nastaví svůj způsob komunikace a celého vystupování. Na tomto základě pak jednájí studenti s daným kantorem.“

### Otázka číslo 5 - Setkal/a jste se někdy s diskriminací v práci?



Obr. 6 – Počet případů diskriminace v práci

U této otázky bylo možné vybrat všechny nabízené možnosti, proto počet odpovědí, přesahuje počet respondentů. Pořadí skupin je následující:

- S diskriminací se nesetkalo 121 respondentů (66 mužů a 55 žen).
- Diskriminace ze strany nadřízeného k podřízenému - 19 respondentů (7 mužů a 12 žen).
- Diskriminace mezi kolegy - 15 respondentů (9 mužů a 6 žen).
- Diskriminace ze strany podřízeného k nadřízenému - 1 respondent (1 muž).

**Otázka číslo 6 - Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 5 ANO, prosím uveďte, o co se jednalo. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.**

### **Diskriminace ze strany nadřízeného k podřízenému**

#### 1. Kategorie – Diskriminace

Do této kategorie spadá 10 odpovědí (3 muži a 7 žen).

Příklady odpovědí:

- „Mzdové ohodnocení - žena na stejné pozici jako muž, ale s vyšším vzděláním a delší praxí, přesto má nižší mzdu než muž.“
- „Vůči ženským pohlavím na manažerské pozici - nižší plat z důvodu pohlaví a věku.“
- „Nepřijetí žen z důvodu mateřských povinností - buď již děti mají, nebo kvůli tomu, že by dle jejich věku mohly brzy na mateřskou odejít.“

#### 2. Kategorie – Ostatní

Do této kategorie spadá 9 odpovědí (4 muži a 5 žen).

Příklady odpovědí:

- „Nadřízený dával úkoly, co měl vypracovat on, svým podřízeným, aby mohl jít domů.“
- „Vytváření nezvládnutelných úkolů v krátkém časovém období ukládaném pouze 1 z 10 podřízených, kteří vykonávají stejnou práci.“
- „Ano, ale nikdy to nebylo z genderových důvodů.“

### **Diskriminace mezi kolegy**

#### 1. Kategorie – Diskriminace

Do této kategorie spadá 8 odpovědí (7 mužů a 1 žena).

Příklady odpovědí:

- „Odlišný přístup k člověku jiné národnosti.“
- „Upřednostňování určitého pohlaví kvůli osobnímu zaujetí/sexuální orientaci, a diskriminace pohlaví druhého.“

- „Nerespektování žen jako rovnocenných kolegů.“

## 2. Kategorie – Ostatní

Do této kategorie spadá 7 odpovědí (2 muži a 5 žen)

Příklady odpovědí:

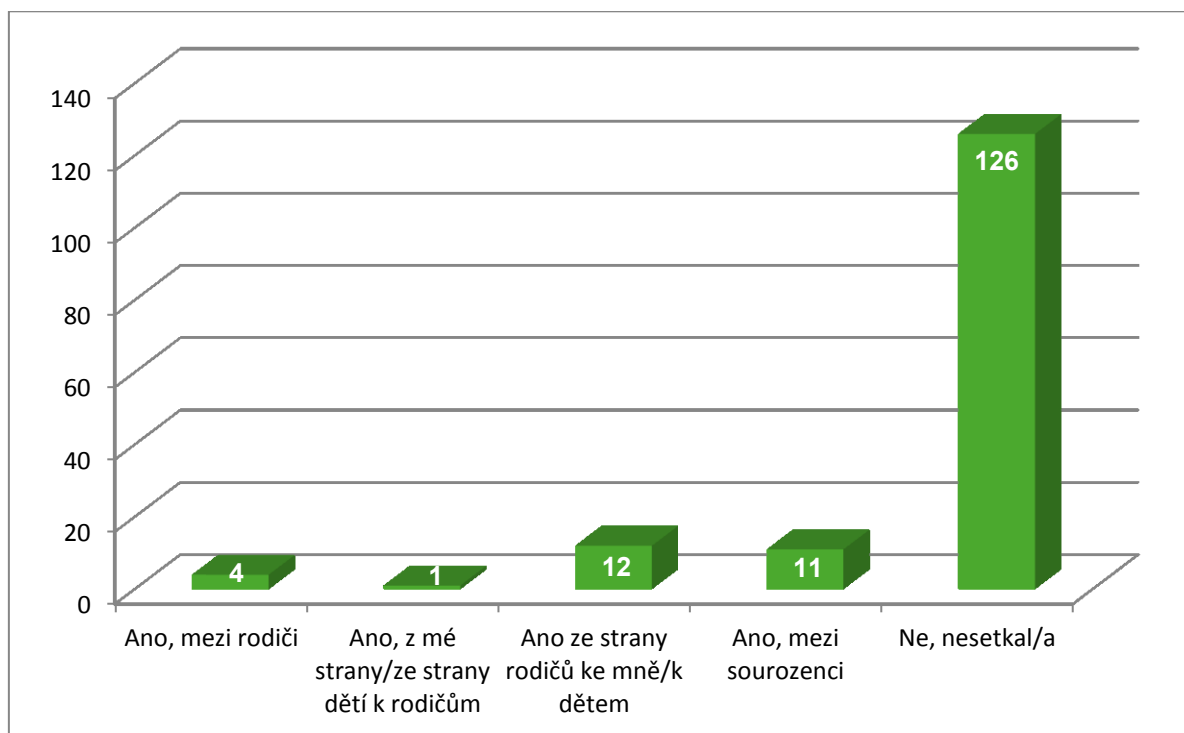
- „Nespokojenost kolegů s výkonem práce jiného kolegy, který pracoval víc než ostatní.“
- „Šlo o obchod.“
- „Kolega se znal se šéfem, a proto si myslel, že je něco víc a přikazoval mi dělat i práci, která nebyla mou pracovní náplní.“

### Diskriminace ze strany podřízeného k nadřízenému

Do této kategorie spadá 1 odpověď (1 muž):

„Podřízený byl fyzicky zdatnější a měl dobré konexe, a proto odmítal poslouchat svého nadřízeného, ale naopak mu vyhrožoval, že pokud neudělá to, co on řekne, tak se mu to vymstí a ponese za to následky.“

### **Otázka číslo 7 - Setkal/a jste se někdy s diskriminací doma?**



**Obr. 7 – Počet případů diskriminace doma**

U této otázky bylo možné vybrat všechny nabízené možnosti, proto počet odpovědí, přesahuje počet respondentů. Pořadí skupin je následující:

- S diskriminací se nesešlo 126 respondentů (71 mužů 55 žen).
- Diskriminace ze strany rodičů k dětem - 12 respondentů (2 muži a 10 žen).
- Diskriminace mezi sourozenci - 11 respondentů (6 mužů a 5 žen).
- Diskriminace mezi rodiči - 4 respondenti (4 ženy).
- Diskriminace ze strany dětí k rodičům - 1 respondent (1 žena).

**Otázka číslo 8 - Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 5 ANO, prosím uveďte, o co se jednalo. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.**

#### **Diskriminace ze strany rodičů k dětem**

##### 1. Kategorie – Diskriminace

Do této kategorie spadá 6 odpovědí (6 žen).

Příklady odpovědí:

- „Bratr byl upřednostňován.“
- „Upřednostnění mladšího sourozence.“
- „Brácha - starší a kluk nebyl tolik hlídáný jako já (mladší, holka).“

##### 2. Kategorie – Tradiční role

Do této kategorie spadá 6 hlasů (2 muži a 4 ženy).

Příklady odpovědí:

- „V mojí rodině byl podíl práce, že holky vaří a uklízí, když tatínek dostává peníze. Ale všechno se mění, tak teď tatínek pomůže připravit něco, chodí do obchodu na nákup nebo uklízí, protože všichni bydlíme ve stejných podmínkách a každý má co dělat.“
- „Rodiče mají zažitě tradiční role muže a ženy v domácnosti, tj. "ženské a mužské práce", nerespektují mé odlišné názory v tomto směru a přijde jim normální, že oba chodí do práce na stejný počet hodin,

ale matka pak doma udělá mnohem víc práce, rovněž chtějí mnohem více práce po mně (žena) než po bratrovi.“

- „Stále u nás platí tradiční rozdělení v domácnosti, tedy já s mamkou se staráme o práce v domácnosti a tatka s bráchou se starají o technické nebo fyzicky náročnější záležitosti.“

### **Diskriminace mezi sourozenci**

#### 1. Kategorie – Diskriminace

Do této kategorie spadá 11 hlasů (6 mužů a 5 žen).

Příklady odpovědí:

- „Sestra, jako starší sourozenec, rozhodovala.“
- „Bratr byl silnější, a proto měl skoro ve všem výhody na úkor mě.“
- „Bratr nebral sestru do klubu, kvůli tomu, že je to holka.“

### **Diskriminace mezi rodiči**

#### 1. Kategorie – Rozdělení rolí v domácnosti

Do této kategorie spadají 4 odpovědi (4 ženy):

„Rodiče mají zažité tradiční role muže a ženy v domácnosti, tj. "ženské a mužské práce", nerespektují mé odlišné názory v tomto směru a přijde jim normální, že oba chodí do práce na stejný počet hodin, ale matka pak doma udělá mnohem víc práce, rovněž chtějí mnohem více práce po mně (žena) než po bratrovi.“

### **Diskriminace ze strany dětí k rodičům**

Do této kategorie spadá jedna odpověď (1 žena):

„Nevím, zda se to bere jako diskriminace, ale když mi táta řekl, ať nanosím dřevo, tak jsem řekla, ať si ho nanosí sám, protože je to těžké a já radši pomůžu mámě v kuchyni.“

### **Otázka číslo 9 - Myslíte si, že existují mužské a ženské profese?**

Respondenti odpovídali následovně:

- ANO – 101 odpovědí (60 mužů a 41 žen).
- NE – 44 odpovědí (17 mužů a 27 žen).

**Otázka číslo 10 - Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 9 ANO, tak uveďte příklady: a) mužských b) ženských profesí.**

Četnost odpovědí u vybraných „**mužských**“ profesí byla následovná:

1. Dělník/zedník – 39 (10 mužů a 19 žen)
2. Horník – 33 (22 mužů a 11 žen)
3. Voják – 11 (7 mužů a 4 ženy)
4. Hasič/policista – 9 (3 muži a 6 žen)
5. Kovář/obráběč – 6 (4 muži a 2 ženy)

Četnost odpovědí u vybraných „**ženských**“ profesí byla následovná:

6. Kosmetička/kadeřnice - 22 (11 mužů a 11 žen)
7. Doktorka/zdravotní sestra – 17 (9 mužů a 8 žen)
8. Učitelka/vychovatelka – 16 (9 mužů a 7 žen)
9. Uklízečka – 14 (8 mužů a 6 žen)
10. Kuchařka – 5 (2 muži a 3 ženy)

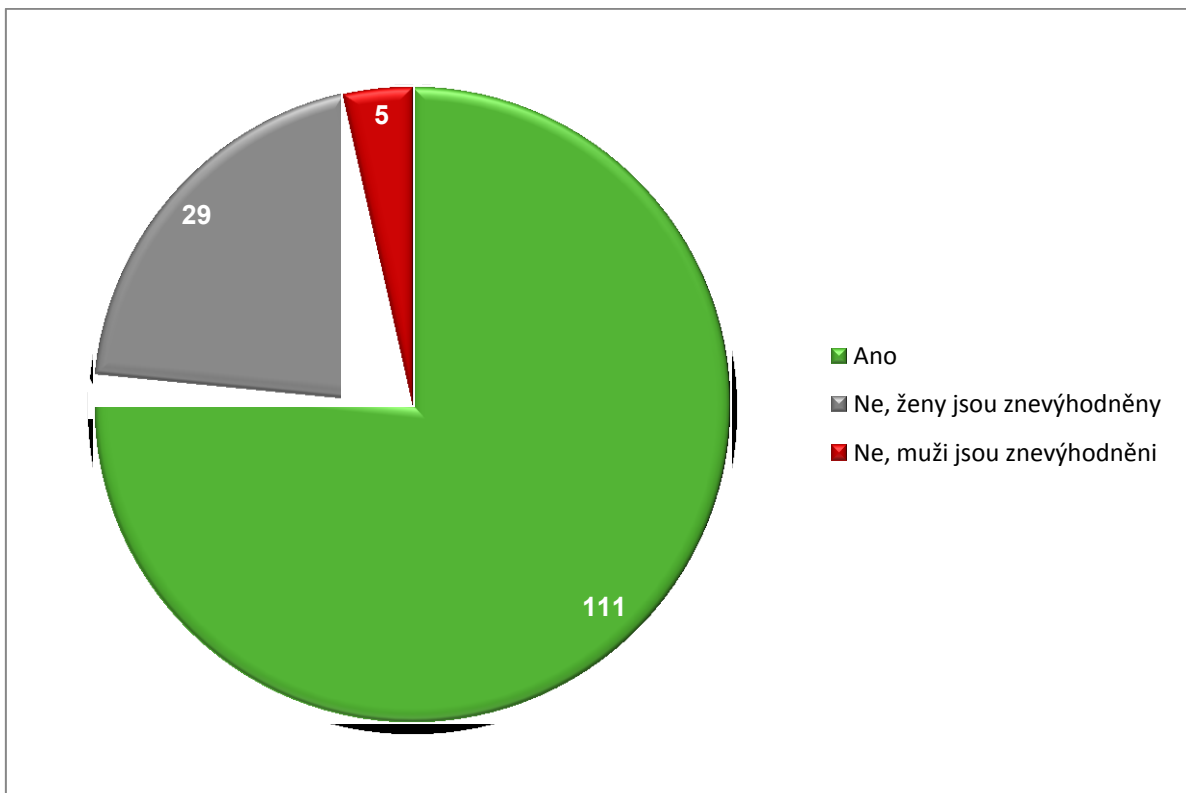
Příklady ostatních odpovědí:

- „Mužská profese je taková profese, na kterou ženy nemyslí, když se domáhají po rovnosti. Tudíž cokoliv co vyžaduje větší fyzickou práci nebo delší pracovní dobu.“
- „Je evidentní, na co otázka naráží, avšak její formulaci považuji za nešťastnou. Logická odpověď je tedy přirozeně NE, neboť i přes přirozené rozdíly mezi muži a ženami, které mají za následek pozorovatelnou preferenci ve výběru určitých povolání, máme rovné příležitosti, a za předpokladu dosažení potřebných kompetencí může jak muž, tak i žena vykonávat prakticky libovolné povolání. To však neznamená, že veškeré druhy povolání budou rovnoměrně obsaženy jak muži, tak ženami, každé pohlaví sebou nese své charakteristiky a je jedině logické, aby se v liberálním trhu práce projeví kariérní preference vázané na pohlaví co možná nejvíce. (Má odpověď by byla spíše NE, ale mám za to, že bez

možnosti podrobnějšího vyjádření by mohla být má odpověď potenciálně špatně vložena.)“

- „Existují, ale je to podle mě minimálně z 50 % otázka zažitých stereotypů, spíše než biologických rozdílů. A nemyslím si, že je to žádoucí stav.“

### Otázka číslo 11 - Myslíte si, že muži a ženy mají stejné příležitosti k uplatnění se ve společenském životě?



Obr. 8 – Stejně příležitosti mužů a žen k uplatnění se ve společenském životě

Pořadí odpovědí dle četnosti je následovné:

- Muži a ženy mají stejné příležitosti k uplatnění se ve společenském životě – 111 (64 mužů a 47 žen).
- Ne, ženy jsou znevýhodněny – 29 (11 mužů a 18 žen).
- Ne, muži jsou znevýhodněni – 5 (2 muži a 3 ženy).

**Otázka číslo 12 - Pokud jste odpověděl/a na otázku č.11 NE, uveďte, jakým způsobem jsou ženy/muži znevýhodněni. Pokud Vaše odpověď byla ANO, napište X.**

### **Ženy jsou znevýhodňovány**

#### 1. Kategorie – Diskriminace a předsudky

Do této kategorie spadá 16 odpovědí (6 mužů a 10 žen).

Příklady odpovědí:

- „Na ženy se ve vyšším managementu pohlíží jako na nevhodné (viz představenstvo Škoda auto - samí muži).“
- „Ve většině vedoucích pozic společnost očekává muže, ačkoliv je dle výzkumů prokázáno, že většinu absolventů vysokých škol tvoří ženy.“
- „Ženy i muži jsou svým způsobem určitým způsobem znevýhodňovány! Ženy kvůli historicky zakořeněným postojům - žena patří k plotně a k dětem. Muži kvůli tomu, že je přeci potupa chodit na balet, operu atd. - opět ženské a mužské role.“

#### 2. Kategorie – Rodičovská dovolená

Do této kategorie spadá 8 odpovědí (1 muž a 7 žen): „Tím, že většina chce založit rodinu, a to často zaměstnavatel bere jako jakousi překážku, pro něho do budoucna to přináší paragrafy na děti, péče o člena rodiny atd., což zaměstnavatel úplně nevidí rád a raději vezme muže, který bude častěji v práci, jelikož tu rodinu musí zabezpečit. U muže se to bere naopak jako výhoda mít rodinu.“

- „Tak ženy mají mateřskou, tudíž nemůžou mít někdy plný úvazek.“
- „Mateřská, děti.“

#### 3. kategorie – Role

Sem se zařadily 8 odpovědi (3 muži a 4 ženy).



Příklady odpovědí:

- „I v dnešní době je názor že ženy by měly být doma a starat se pouze o děti a o manžela.“
- „Žena je více připoutána k rodině a musí obětovat více svůj sociální život než muži.“
- „Žijeme sice ve 21. století, ale stále zde máme zažitě tradiční role, které se jen tak nezmění, a sice že žena se stará o domácnost a muž obstarává finance.“

#### 4. Kategorie - Plat

Do této kategorie se zařadily 5 odpovědi (2 muži a 3 ženy):  
„Pay gap dlouhodobý problém ve světě, v ČR výrazně větší“

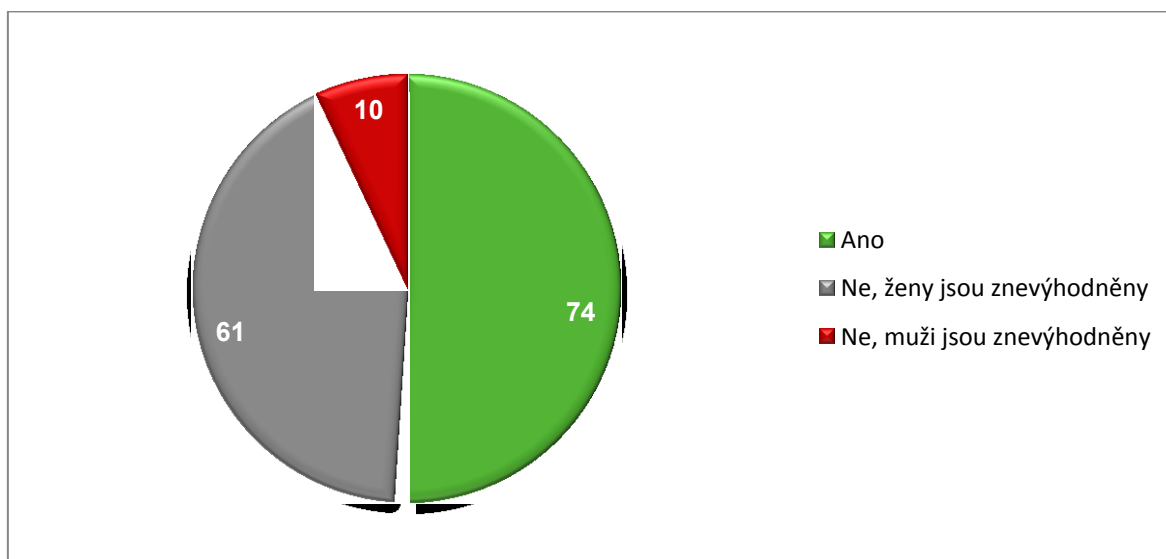
### **Muži jsou znevýhodňováni**

#### 1. Kategorie – postavení

Do této kategorie spadá 5 odpovědí (2 muži a 3 ženy):

„Ženy chtějí rovnoprávnost a spravedlivost, no nehledí přitom na to, že je muž už v podstatě méněcenný, špinavou práci dělají hlavně muži.“

### **Otázka číslo 13 - Myslíte si, že muži a ženy mají stejné pracovní příležitosti?**



Obr. 9 – Stejně pracovní příležitosti pro muže a ženy

Pořadí odpovědí dle četnosti je následující:

- Ano – 74 odpovědí (49 mužů a 25 žen).
- Ne, ženy jsou znevýhodněny – 61 (22 mužů a 39 žen).
- Ne, muži jsou znevýhodněny – 10 (6 mužů a 4 ženy).

**Otázka číslo 14 - Pokud jste odpověděl/a na otázku č.13 NE, uveďte, jakým způsobem jsou ženy/muži znevýhodněni. Pokud Vaše odpověď byla ANO, napište X.**

### **Ženy jsou znevýhodněny**

#### 1. Kategorie – Diskriminace a předsudky

Do této kategorie se zařadilo 28 odpovědí (11 mužů a 17 žen).

Příklady odpovědí:

- „V mnoha odvětvích stále panují stereotypní představy o profesích, na druhou stranu mají tento problém i muži v "ženských" profesích. Ženy častěji chodí na rodičovskou, což je pro zaměstnavatele nežádoucí.“
- „Ženy jsou znevýhodňovány kvůli mateřským povinnostem, kvůli předsudkům - toto je pouze práce vhodná pro muže a žena v tom být úspěšná nemůže, atd.“
- „Nadřazení upřednostňují mužské pohlaví, ženy jsou často kladené na druhou kolej.“

#### 2. Kategorie – Rodičovská dovolená a péče o děti/domácnost

Počet odpovědí zařazený do této kategorie byl 25 (7 mužů a 18 žen).

Příklady odpovědí:

- „Ženy nejsou tak fyzicky zdatné, jsou skoro vyloučené z fyzicky náročných prací. Často mají menší platy a možnosti pro práci kvůli mateřské dovolené. Menší možnost kariérního růstu, málokdo zaměstná bezdětnou 25letou ženu.“

- „Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny tím, že jedna z věcí, které plní, je mateřství. V případě, že se pár rozvede/rozejde, veškerá povinnost převážně zůstává na ženě a to i vzhledem k jejím mateřským "pudům". S tím souvisí vše okolo péče o děti. Další spoustu činností ženy nemohou vykonávat vzhledem ke své tělesné stavbě - nemají tak velkou sílu jako muži.“
- „V mnoha odvětvích stále panují stereotypní představy o profesích - na druhou stranu mají tento problém i muži v "ženských" profesích; ženy častěji chodí na rodičovskou, což je pro zaměstnavatele nežádoucí.“

### 3. Kategorie – Předpoklady pro práci

Sem spadalo 18 odpovědí (6 mužů a 11 žen)

Příklady odpovědí:

- „Ženy jsou automaticky brány jako horší volba pro většinu prací, což je ovšem dle mého osobního názoru pravda (už jenom vzhledem k tomu, že muži mají statistiky vyšší IQ a tudíž řeší problémy lépe, rychleji).“
- „Ženy mají obecně těžší cestu k vyšším pozicím například manažerským, je to možná tím, že ženy nevykazují takovou autoritu jako muži a proto se dle některých názorů na tyto pozice nehodí.“
- „V určitých oblastech práce nedosahují ženy takových výsledků jako muži, je to dáno zejména genetickými předpoklady. Mimo jiné se jedná o pohlaví, u kterého se bere v potaz potenciální otěhotnění.“

### 4. Kategorie – Platové podmínky

Počet odpovědí u této kategorie byl 12 (5 mužů a 7 žen).

Příklady odpovědí:

- „Myslím si, že v některých profesích ještě tyto rozdíly přetrvávají, i když nejsou už tak výrazné jako v minulých letech. Dle mého se jedná především o platové podmínky či vedoucí pozice, které také spíše vykonávají muži.“

- „Např. v kariérním životě - odchody na mateřskou dovolenou, nižší plat, menší uplatnění ve vedoucích pozicích atd.“
- „Ženy mají nižší platové ohodnocení, věkově - zaměstnavatelé se bojí, že odejdou na mateřskou atd.“

### **Ne, muži jsou znevýhodněni**

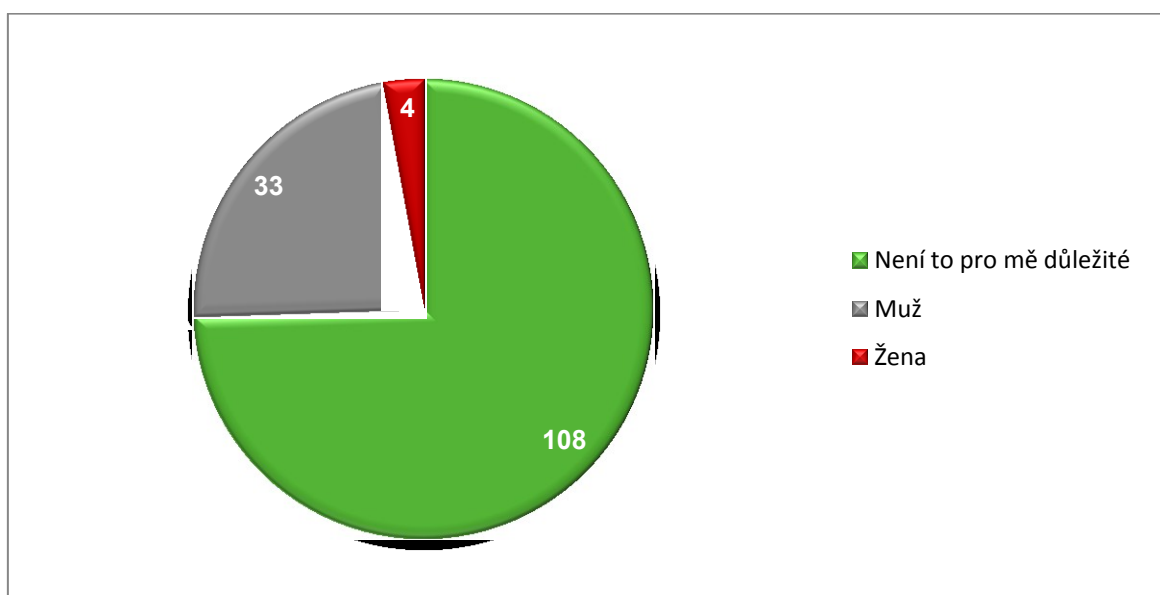
#### 1. Kategorie – Diskriminace

Do této kategorie spadají 6 odpovědi (4 muži a 2 ženy): „Rovnost příležitostí v pracovním trhu je v poslední době vychylována způsobem, jenž ve jménu \*systematické\* genderové vyváženosti zvýhodňuje ženy na úkor nezaujatého prokázání kompetencí, jakožto klíčové podmínky pro přijetí.“

#### 2. Kategorie – Předpoklady pro práci

Do této kategorie spadají 4 odpovědi (2 muži a 2 ženy): „Myslím si, že ženy jsou lépe biologicky připraveny pro zaměstnání, kde je multi-tasking. Je vědecky dokázáno, že ženy se dokáží soustředit na více věcí najednou než muži.“

### **Otázka číslo 15 - Vybral/a byste si za svého nadřízeného muže nebo ženu?**



**Obr. 10 – Volba nadřízeného na základě pohlaví**

Pořadí odpovědí dle četnosti je následující:

- Není to pro mě důležité – 108 odpovědí (57 mužů a 51 žen).
- Muž – 33 odpovědí (17 mužů a 16 žen).
- Žena – 4 odpovědi (3 muži a 1 žena).

**Otázka číslo 16 - Zdůvodněte Vaši odpověď na otázku č. 15.**

**Není to pro mě důležité**

1. Kategorie – Schopnosti a zkušenosti

Do této kategorie spadá 50 odpovědí (35 mužů a 15 žen).

Příklady odpovědí:

- „Klíčem jsou individuální kompetence, ne pohlaví. Je sice statisticky pravděpodobnější, že vůdcovské atributy budou spíše vykazovat muži, nikdo však neříká, že se nemůže najít zrovna tak dobrá, či lepší žena, která by se hodila do vedoucích pozic.“
- „Když budu o práci opravdu stát, tak mi bude jedno, zda pracovní pohovor povedu se ženou nebo s mužem. Jsme přeci v době, kdy se zaměstnanci vybírají podle kvalifikace a schopností, a ne podle pohlaví, barvy pleti, atp.“
- „Můj nadřízený musí být především kvalitní člověk s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi. Na pohlaví nezáleží. Dokážu chovat stejný respekt k muži i k ženě.“

2. kategorie – Povaha a chování

Do této kategorie spadá 40 odpovědí (18 mužů a 22 žen).

Příklady odpovědí:

- „V tomto ohledu je pro mě důležitý charakter člověka a to jak se chová k ostatním, aby neznechucoval práci ostatním svým nevhodným chováním. Obecně je sice známo, že na vyšších místech jsou schopnější muži, což nevyvracím, ale znám i mnoho žen, které jsou úspěšné na vyšších pozicích. Proto to pro mě není rozhodující.“

- „Měla jsem za nadřízeného ženu i muže a po svých zkušenostech pro mě není důležité, zda je to žena nebo muž. Musíme si sedět lidsky i pracovně, pak mi nezáleží, kdo to je, hlavní je, aby se uměl chovat.“
- „Důležitější je její/jeho vůdčí osobnost.“

### 3. kategorie – Ostatní

Do této kategorie se zařadilo celkem 18 odpovědí (10 mužů a 8 žen)

Příklady odpovědí:

- „Pohlaví pro mě není rozhodujícím aspektem.“
- „Šéfa by si člověk neměl vybírat podle pohlaví, ale podle jiných parametrů.“
- „Myslím si, že pohlaví nemá, nebo by alespoň nemělo mít, rozhodující vliv, záleží na jiných aspektech.“

### **Muž jako nadřízený**

#### 1. Kategorie – Chování a předpoklady pro vedení

Do této kategorie se zařadilo celkem 33 odpovědí (17 mužů a 16 žen).

Příklady odpovědí:

- „Je vědecky dokázáno, že muži jsou statisticky lepší leadery než ženy, tudíž je větší šance najít dobrého mužského nadřízeného než ženu.“
- „Mají lepší řídicí schopnosti“
- „Muži jsou lepšími leadery, mají lepší vůdcovské schopnosti, umí řešit problémy bez zbytečných emocí a řeší je více profesionálně než ženy. Z toho vyplývá, že muži jsou lepšími nadřízenými, což lze vidět i ve statistikách, pokud se porovná počet žen v top manažerských pozicích a počet mužů v těchto pozicích. Statistiky jasně hovoří pro muže.“

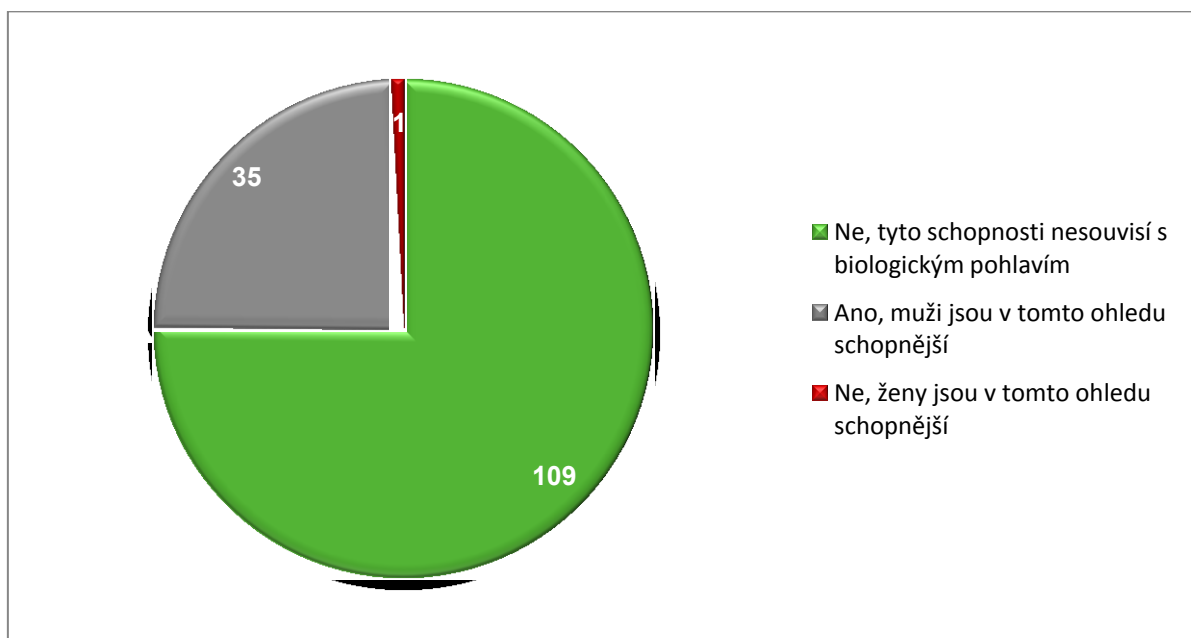
## Žena jako nadřízená

### 1. Kategorie – Chování a předpoklady pro vedení

Do této kategorie spadají 4 odpovědi (3 muži a 1 žena).

„Pokud bych si mohl vybrat, tak bych si vybral asi ženu. Vybral bych si ji z toho důvodu, že ženy jsou empatičtější než muži a pokaždé když jsem spolupracoval se ženou, tak byly přátelské a zároveň profesionální.“

### Otázka číslo 17 - Myslíte si, že schopnost vést/řídít, se pojí s biologickým pohlavím?



Obr. 11 – Schopnost vést/řídít v souvislosti s pohlavím

Pořadí odpovědí dle četnosti je následující:

- Ne, tyto schopnosti nesouvisí s biologickým pohlavím – 109 odpovědí (50 mužů a 59 žen).
- Ano, muži jsou v tomto ohledu schopnější – 35 odpovědí (27 mužů a 8 žen).
- Ano, ženy jsou v tomto ohledu schopnější – 1 odpověď (1 žena).

**Otázka číslo 18 - Pokud jste odpověděl/a na otázku č.17 ANO, odůvodněte svou odpověď. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.**

**Muži jsou v tomto ohledu schopnější**

1. Kategorie – Vlastnosti a předpoklady pro vedení

Do této kategorie se zařadilo celkem 38 odpovědí (30 mužů a 8 žen).

Příklady odpovědí:

- „Lidé a i většina vyspělejších zvířat, která tvoří smečky, si vždy vytváří ve skupině vůdce, což je zpravidla samec tedy muž. Od přírody jsou muži nejenom silnější a mají zpravidla lepší vlastnosti k vedení jak ženy, ale i společnost nás neustále vychovává k tomuto stereotypu.“
- „Muži byli od pradávna vůdci "smečky", i když tehdy to spíše souviselo se silou. Ale i v dnešní době dle mého zcela subjektivního názoru, jsou schopnější manažeři muži. Vycházet také můžeme ze statistik, které jsou více, než jasné.“
- „Ženy a muži mají prokazatelně odlišné tendence, co se psychologie osobnosti týče. Shodou okolností výraznější rysy vlastností jako je např. (mimo jiné, tlačí mě čas) agresivita či soutěživost, předurčuje muže k rozšířenějšímu zastoupení ve vedoucích pozicích, neb jde o vlastnosti k vedení žádoucí, nebo vedení podmiňující.“

2. Kategorie – Zkušenosti respondentů

Do této kategorie se zařadilo celkem 8 odpovědí (8 mužů).

Příklady odpovědí:

- „Setkal jsem se s mnohem větším množstvím mužů, takto "vybavených".“
- „Vlastní zkušenost - 2 roky v malé firmě (50 zaměstnanců), 1 rok v korporátní společnosti.“
- „Čistě ze zkušeností.“

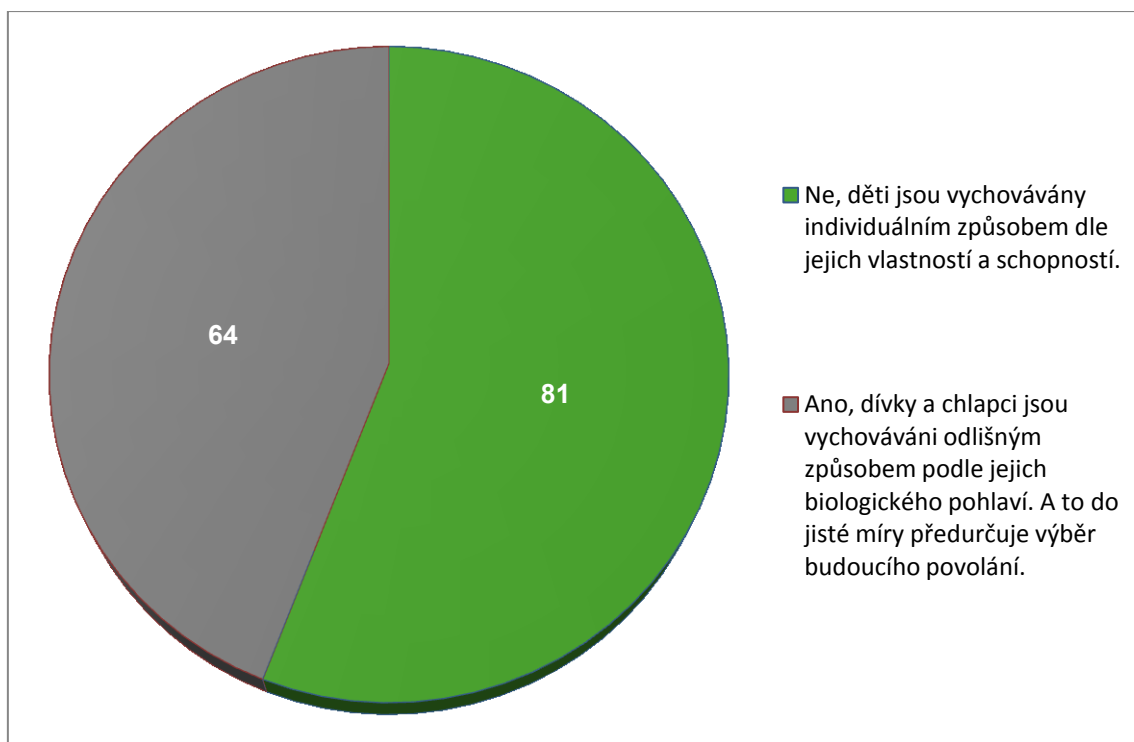


## Ženy jsou v tomto ohledu schopnější

Do této kategorie spadá 1 odpověď (1 žena):

„Řekla bych, že ženy jako manažerky jsou mnohem empatičtější a z mého pohledu je podobné vykonávat pozici nadřízeného nebo vychovávat děti v. V pracovním prostředí jsou zaměstnanci také vychováváni a musí poslouchat.“

### **Otázka číslo 19 - Myslíte si, že výchova v dětství doma a ve škole souvisí s výběrem povolání?**



**Obr. 12 – Porovnání názorů na otázku číslo 19**

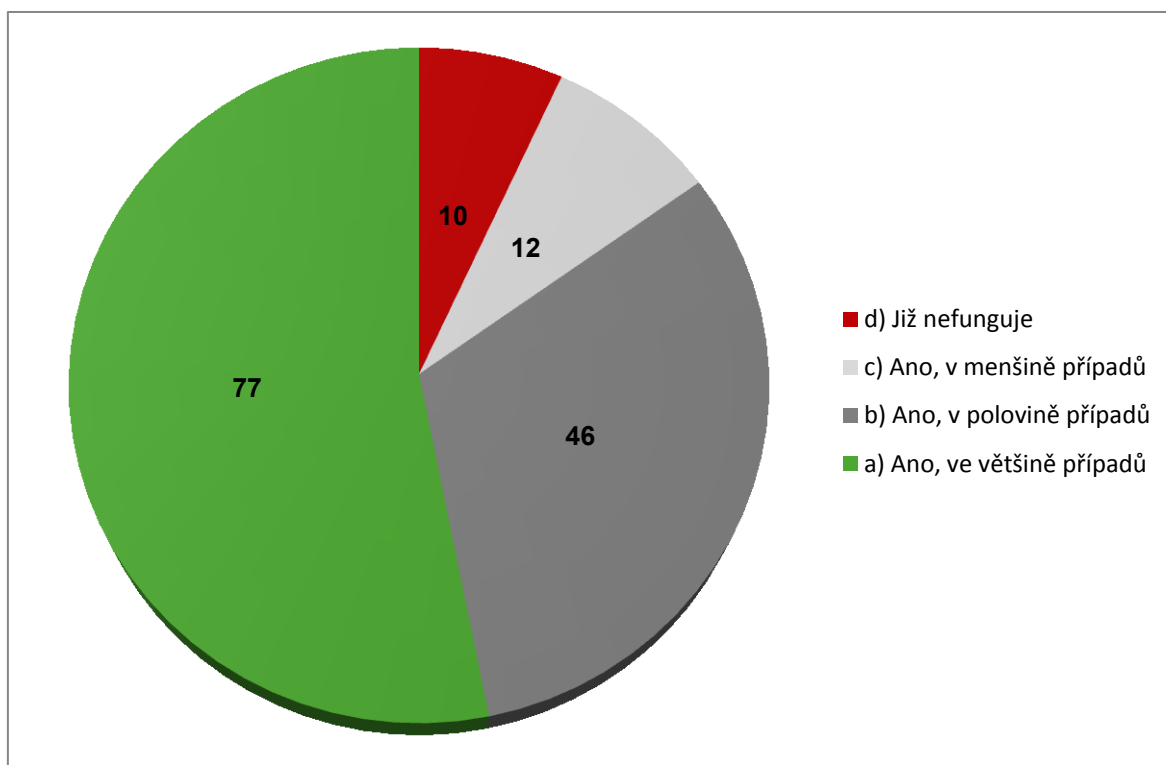
Pořadí odpovědí dle četností je následující:

- Ne, děti jsou vychovávány individuálním způsobem dle jejich vlastností a schopností - 81 odpovědí (42 mužů a 39 žen).
- Ano, dívky a chlapci jsou vychováváni odlišným způsobem podle jejich biologického pohlaví. A to do jisté míry předurčuje výběr budoucího povolání - 64 odpovědí (35 mužů a 29 žen).

**Otázka číslo 20 - Myslíte si, že v českých domácnostech funguje tradiční rozdělení rolí v domácnosti? (Žena vaří, uklízí, pere, má roli pečovatelky, kdežto muž opravuje, seká dřevo, dělá fyzicky náročnější práce a má roli živitele.**

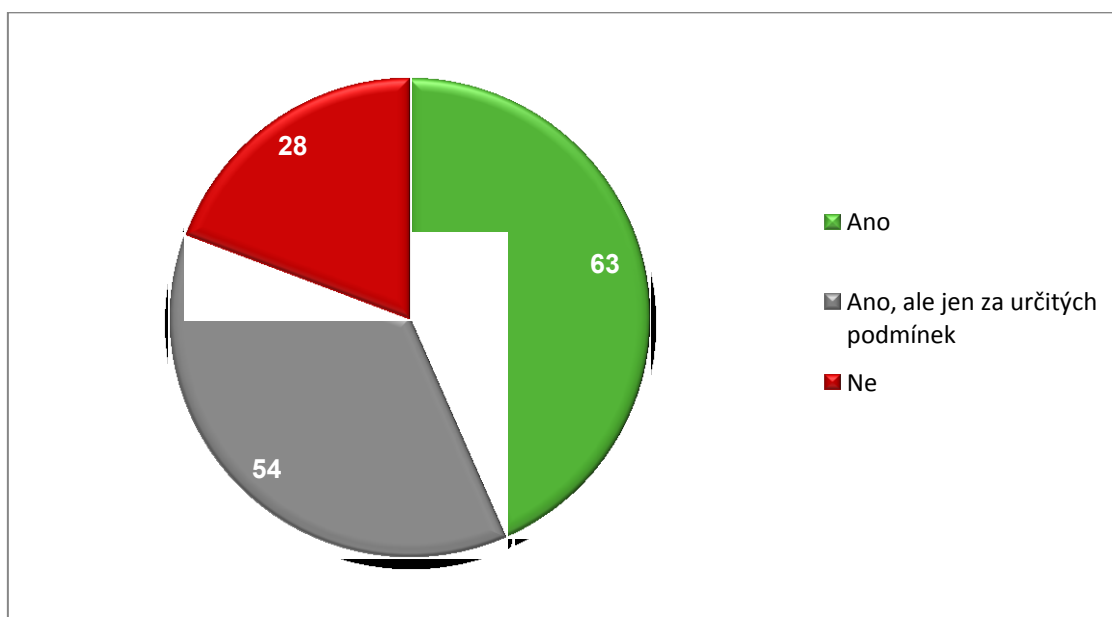
Pořadí odpovědí dle četností je následující:

- Ano, ve většině případů - 77 odpovědí (46 mužů a 31 žen).
- Ano, v polovině případů - 46 odpovědí (17 mužů a 29 žen).
- Ano, v menšině případů - 12 odpovědí (8 mužů a 4 ženy).
- Již nefunguje - 10 odpovědí (6 mužů a 4 ženy).



**Obr. 13 – Porovnání názorů na otázku číslo 20**

## Otázka číslo 21 - Měly by mít homosexuální páry právo na adopci dítěte?



Obr. 14 – Porovnání názorů na otázku číslo 21

Pořadí odpovědí dle četností je následující:

- Ano – 63 odpovědí (30 mužů a 33 žen).
- Ano, ale jen za určitých podmínek – 54 odpovědí (26 mužů a 28 žen).
- Ne – 28 respondentů (21 mužů a 7 žen).

## Otázka číslo 22 - Zdůvodněte svou odpověď na otázku č. 21.

### Souhlas s adopcí

1. Kategorie – Splnění podmínek/vhodná výchova

Do této kategorie spadá 44 odpovědí (14 mužů a 40 žen).

Příklady odpovědí:

- „Jsou to normální lidé, jako my, kteří také touží mít rodinu, i když nemohou mít vlastní, a pokud jsou schopni dát dítěti lásku, zabezpečit ho a dát mu domov, po kterém jistě také celý život touží, proč ne.“
- „Když dítě bude vyrůstat ve funkční rodině, tak je jedno jestli ho vychovávají lidé stejného pohlaví.“
- „Ano, každý kdo splňuje podmínky pro adopci, by měl mít právo adoptovat.“

## 2. Kategorie - Rovnoprávnost

Do této kategorie se zařadilo celkem 8 odpovědí (6 mužů a 2 ženy).

Příklady odpovědí:

- „Aby měli stejná práva a povinnosti jako heterosexuální páry.“
- „Měli by mít stejná práva, jako ostatní.“
- „Nevidím důvod proč jim toto právo odepřít.“

**Ano, ale jen za určitých podmínek** – tuto možnost si vybralo celkem 54 respondentů (26 mužů a 28 žen).

### 1. Kategorie – Splněné podmínky či správná výchova

Do této kategorie se zařadilo celkem 29 odpovědí (14 mužů a 15 žen).

Příklady odpovědí:

- „Přírodou je po x let dáno, že dítě má matku a otce, a můj osobní názor je, že by to tak mělo zůstat. Přesto v mnoha ohledech jsou homosexuální páry schopny věnovat dítěti stokrát více lásky a péče než běžné páry (záleží na individualitě jednotlivých párů), tak proč ne. Ba naopak, u dětí, které nemají rodiče (ať už kvůli nějaké nehodě, nebo že se jich biologičtí rodiče zřekli) je jasně prokazatelné dle statistik, že dětské domovy nejsou kvalitní a dětem nedají možnosti do života, kdežto právě tyto páry by jim dali možnosti, o kterých se jim ani nemůže zdát.“
- „Osobně si myslím, že nezáleží na tom, zda jde o heterosexuály či homosexuály. Vždy budou chtít dát dětem vše a budou je milovat stejným způsobem a to ať máte 2 maminky nebo 2 tatínky. V ČR je plno dětí v dětských domovech, tak proč jim nedat rodinu, která je bude milovat a dá jim vše, na co si vzpomenou. Pořád je lepší mít 2 maminky nebo tatínky, než být sama s dalšími 40 dětmi v domově. Ale určité mantinely by to mělo mít - řádně prověřit daný pár (bezúhonnost, čistý rejstřík, drogová závislost, finanční poměry, bydlení, atd.)“
- „Musí splňovat podmínky, aby vychovávali dítě tak, aby se normálně zařadilo do společnosti.“

## 2. Kategorie – Vliv výchovy na dítě

Do této kategorie spadalo celkem 13 odpovědí (8 mužů a 7 žen).

Příklady odpovědí:

- „Nesmí to mít negativní vliv na děti.“
- „Sexuální orientace by neměla bránit potřebě mít dítě, avšak mělo by se zvážit psychologický dopad na dítě, které takto bude vyrůstat.“
- „Určitě ano, ale za předpokladu, že nedojde k psychickému poškození dítěte. Což je mnohdy velmi obtížné.“

## 3. Kategorie – Rovnoprávnost

Do této kategorie se zařadilo celkem 10 odpovědí (4 muži a 6 žen).

Příklady odpovědí:

- „Jsou to lidi jako ostatní a měly by mít stejné právo“
- „Homosexuální páry by měly mít stejné možnosti jako heterosexuální páry. V určitých případech bych udělila výjimky. Hlavní ale je, že obě pohlaví hrají důležitou roli v životě dítěte. Na druhou stranu po rozvodu manželů je dítě svěřeno do péče jedné osoby a často se tato osoba stane "single", takže dítě de facto vyrůstá bez toho druhého "pohlaví".
- „Každý má mít rovnocenná práva, bez ohledu na sexuální orientaci. Na druhou stranu dítě potřebuje ke svému rozvoji určité podmínky.“

## 4. Kategorie – Ostatní odpovědi

Sem se zařadilo celkem 8 odpovědí (3 muži a 5 žen).

Příklad odpovědí:

- „Já bych to povolil tak že by si ženské páry mohly vzít kluka, a mužské páry jenom holku!“
- „Děti nejsou hračky - rozbít/nechat/prodat/vyhodit to nejde. Tento problém není ovlivněn jen předsudky.“

## Nesouhlas s adopcí

### 1. Kategorie – Nezbytný vzor otce a matky

Do této kategorie spadá 10 odpovědí (6 mužů a 4 ženy).

Příklady odpovědí:

- „Dítě by mělo mít vzor otce i matky.“
- „Dítě musí vědět, kdo je tatínek a kdo maminka.“
- „Každé dítě by mělo mít možnost mít matku i otce. Tento vztah dle mého nejde lehce nahradit.“

### 2. Kategorie – Negativní vliv na dítě

Do této kategorie spadá 9 odpovědí (7 mužů a 2 ženy).

Příklad odpovědí:

- „Dítě může být touto skutečností šikanováno hlavně psychicky ve společnosti.“
- „Následná diskriminace dítěte.“
- „Nevhodné pro budoucí život dítěte, pro jeho společenský a osobní život, omezení tradiční funkce rodiny.“

### 3. Kategorie – Není to přirozené/normální

Do této kategorie spadá 6 odpovědí (4 muži a 2 ženy).

Příklady odpovědí:

- „Homosexualita je psychická nemoc - britští lékaři to už prokázali.“
- „Homosexualita rodičů by mohla být dítětem vnímána jako přirozená, což podle mého názoru není.“
- „Homosexualismus=nemoc.“

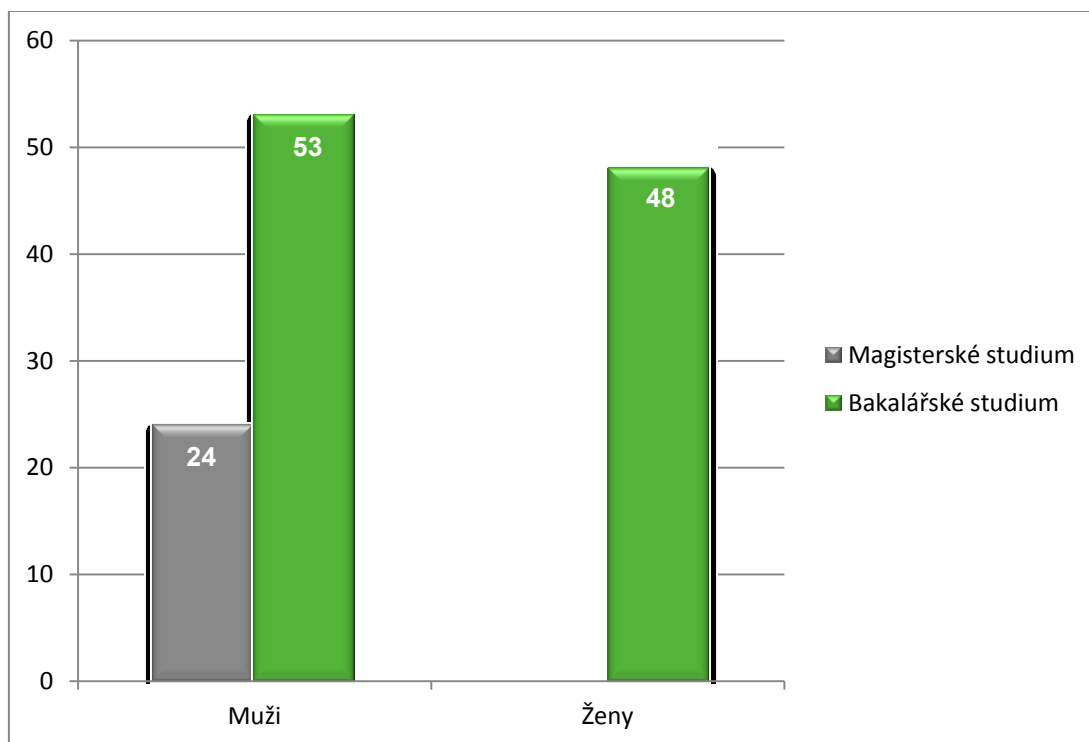
### Otázka číslo 23 – Jste muž nebo žena?

Složení respondentů – 77 mužů a 68 žen.

### Otázka číslo 24 - Jakou úroveň studia studujete/jste studoval/a?

- Bakalářské studium – 101 respondentů (53 mužů a 48 žen)
- Magisterské studium – 44 (24 mužů a 20 žen).

### Struktura respondentů podle pohlaví a úrovní studia



Obr. 15 – Struktura respondentů podle pohlaví a úrovní studia

## Závěr

V této diplomové práci byla pozornost zaměřena na oblast genderu, a na to jak tuto problematiku vnímají studenti Škoda Auto Vysoké školy.

Teoretickým cílem diplomové práce bylo podání přehledu teoretických poznatků o genderové problematice. Praktickým cílem potom byla analýza názorů a zkušeností studentů Škoda Auto Vysoké školy s výskytem genderových stereotypů a diskriminace ve společnosti a jejích organizací.

Teoretická část diplomové práce věnovala pozornost poznatkům z genderové oblasti. Děnila se na 3 kapitoly, konkrétně na – problematiku genderu ve společnosti, dále na genderovou socializaci a vzdělávání a poslední, třetí, kapitola byla zaměřena na genderovou segregaci na trhu práce.

Druhá část diplomové práce byla praktická. V této části byl popsán celý průběh empirického výzkumu. Nejprve byl stanoven cíl empirického výzkumu. Následoval základní popis Škoda Auto Vysoké školy a metodologie sběru dat. Jelikož bylo nutné provést předvýzkum, tak v praktické části diplomové práce je věnována subkapitole i tomuto tématu. V závěru praktické části jsou popsány získaná data z elektronického dotazníku.

Na dotazník odpovědělo 145 respondentů. Zastoupení mužů a žen bylo 77:68.

Pojem gender dle odpovědí zná 87,2 % respondentů. Po vyhodnocení otevřených otázek se ovšem ukázalo, že respondenti si pod pojmem genderu představují různé skutečnosti.

Nejvíce respondentů, konkrétně 45 respondentů, se setkalo s diskriminací ve škole. Jednalo se zejména o ponižování a šikanu. Dále se se jednalo o diskriminaci na základě rasy či pohlaví. Vyskytly se také případy zneužití učitelského postavení.

101 dotazovaných si myslí, že existují mužské a ženské profese. Více než tři čtvrtiny respondentů vnímá příležitosti mužů a žen pro uplatnění se ve společenském životě jako rovnocenné. Zhruba polovina (74) respondentů se domnívá, že pracovní příležitosti jsou stejné pro muže i ženy. V kontrastu k tomuto názoru přes 40 % respondentů odpovědělo, že ženy znevýhodněny. Za pozitivní zjištění lze považovat strukturu odpovědí na preferenci nadřazeného dle pohlaví –



pro 74 % respondentů pohlaví není v tomto ohledu důležité. Podobný podíl byl i u schopnosti vést/řídít, zda tato schopnost závisí na pohlaví – 75,7 % respondentů odpovědělo, že nezávisí.

Co se týče výchovy a jejího vlivu na výběr povolání, 56 % odpovídajících si nemyslí, že záleží na pohlaví, ale na schopnostech a vlastnostech. Tradiční rozdělení rolí v rodině vnímá zhruba 53 % odpovídajících.

Pro povolení adopce homosexuálním párům bylo 43 %, pro adopci při splnění zvláštních podmínek bylo 37 % a 20 % bylo proti s obavami, že by to mělo negativní vliv na dítě či s poukázání na homosexualitu jako na nemoc nebo nepřirozenost.

Přestože lze zjištěnou situaci v oblasti výskytu genderových stereotypů a diskriminace v rámci ŠAVŠ považovat celkově za pozitivní. Empirická data poukazují na občasný výskyt některých problémů (šikana, podceňování pohlaví a jiné).

Proto bych navrhoval:

1. Občasné kontroly v podobě mystery shoppingu. Zde by byl pozorovatelem proškolený student.
2. Dalším námětem je zvážení zavedení pravidelných anonymních anket zaměřených na negativní vlivy, které se týkají genderového chování.
3. Za pováženou stojí určitě možnost zavedení institutu „poradce pro rovné zacházení“, na nějž by se v případě problému mohli obrátit studenti a akademici.

## Seznam literatury

Badinter, E. XY: O mužské identitě. 1. vyd., Paseka, 2005, ISBN 80-7185-727-0

Bauman, Z. Sociologie, Orbis, 1965.

Bem, The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality, Yale University Press, 1993, 9780300061635.

Benson, Voula, Ginsburg, Collin, Lazyan, Weeks, The Psychology Book, Dorling Kindersley Limited, 2012.

ISBN 978-1-4053-9124-5.

Boček J., Rozdíl ve mzdách mezi českými muži a ženami je 22 procent, v Evropě třetí nejvyšší, iRozhlas [online], 2016 [cit. 18. 4. 2018]. Dostupné na: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/rozdil-ve-mzdach-mezi-ceskymi-muzi-a-zenami-je-22-procent-v-evrope-treti-nejvyssi-201604070600\\_jbocek](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/rozdil-ve-mzdach-mezi-ceskymi-muzi-a-zenami-je-22-procent-v-evrope-treti-nejvyssi-201604070600_jbocek)

Browaeys M. J., Price R, Understanding Cross-Cultural Management – Third Edition, 2015, Pearson Education Limited, ISBN 978-1-292-01589-7.

Cambridge Dictionary, Cambridge University Press [online], 2018 [cit. 4. 10. 2018]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/feminism>

Clarke Charlotte, Gender diversity boosts company shares, The Financial Times Ltd. [online], 2013 [cit. 18. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.ft.com/content/bd27ecd6-a82f-11e2-b031-00144feabdc0>

Connel, R. W. Masculinities. 2nd ed. Berkley and Los Angeles: University of California Press, 2005, ISBN 978-0-520-24698-0.

CzechKid : Stereotypy a předsudky [online], 2007 [cit. 18. 4. 2018]. Dostupné na: <http://www.czechkid.cz/si1230.html>.

ČTK, Reuters, Ústavní soud otevřel registrovaným partnerům cestu k individuální adopci. Lidovky.cz [online], 2016 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: [https://www.lidovky.cz/ustavni-soud-otevrel-registrovanym-partnerum-cestu-k-individualni-adopci-1uy-/zpravy-domov.aspx?c=A160628\\_140825\\_In\\_domov\\_mct](https://www.lidovky.cz/ustavni-soud-otevrel-registrovanym-partnerum-cestu-k-individualni-adopci-1uy-/zpravy-domov.aspx?c=A160628_140825_In_domov_mct)

Drapela, Přehled teorií osobnosti. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-505-9

Doskočilová V, Jak se liší plat za stejnou práci u muže a u ženy? Měšec.cz [online], 2017 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/ak-se-lisi-plat-za-stejnou-praci-u-muze-a-u-zeny/>

Duckworth, SELIGMAN, Self-discipline gives girls the edge: Gender in self-discipline, grades, and achievement test scores. *Journal of Educational Psychology*. 2006, 98(1): 198-208. DOI: 10.1037/0022-0663.98.1.198.

Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, D. 2006. Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR. 1. vyd., Praha: VÚPSV, 2006, ISBN 80-87007-32-8.

Dytrt Z., Ženy a management, 2017, BizBooks, Albatros Media as. ISBN: 978-80-265-0150-3.

Federici Silvia, Mzda proti domácí práci. In Bod Nula: texty o mzdě za domácí práci, [online]. 2013 [cit. 2018-04-10], Kolektivně proti kapitálu. Dostupné z: [http://protikapitalu.org/down/Federici-Bod\\_nula.pdf](http://protikapitalu.org/down/Federici-Bod_nula.pdf)

Giddens, A., Sociologie. 1. vyd., Argo, 1999, ISBN 80-7203-124-4.

Gnauti, Why Girls Tend to Get Better Grades Than Boys Do. *The Atlantic*. [online]. 2014 [cit. 2018-04-07]. Dostupné z: <http://www.theatlantic.com/education/archive/2014/09/why-girls-get-better-gradesthan-boys-do/380318/>.

Greger, D., Vzdělanostní nerovnosti v teoretické reflexi. In: MATĚJŮ, P. aj., Nerovné šance na vzdělání. 1. vyd., Academia, 2006, ISBN 80-200-1400-4.

Harnachová, Maritna, Markéta Haratická, Anna Krčková, Petr Pávek, Vítězslav Slíva. Genderové stereotypy. *Socioweb* [online], 2010 [cit. 2018-04-07]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=352&lst=115>.

Havelková, H.(1), *Abc feminizmu*, Nesehnutí Brno, 2004, ISBN: 80-903228-3-2.

Havelková, H. (2), *Vyvlastněný hlas*, Slon, 2015, ISBN: 978-80-7419-096-4

Havlík, R., Kořa, J., *Sociologie výchovy a školy*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-635-7.

Hedija, V. et Musilp. Genderová mzdová mezera.[online]. Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české republiky, prosinec 2010, č. 12.24 s. ISSN 1801-4496.[cit. 2018-04-08]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija\\_Musil.pdf](https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf)

[Jarkovská](#), [Smetáčková](#), Gender ve škole, Otevřená společnost, 2006, ISBN: 80-903331-5-X

Hodal K., Gender pay gap costs global economy \$160tn, says World Bank study, The Guardian [online], 2018 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/global-development/2018/may/31/gender-pay-gap-costs-global-economy-160tn-world-bank-study>

Hofstede, Geert, Kultury a organizace.: Software lidské mysli. Praha: Linde, 2007, ISBN: 80-86131-70-X

Karsten, H. Ženy – muži: Genderové role, jejich původ a vývoj. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

Klimeš, L., Slovník cizích slov, Státní pedagogické nakladatelství, 2010, ISBN 8072354469, 9788072354467.

Křížková, A., Pavlica, K., Management genderových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci. Management Press, 2004, ISBN 80-7261-117

Langmeier, Krejčířová, VÝVOJOVÁ PSYCHOLOGIE 2., aktualizované vydání, Grada Publishing, 2006, ISBN 80-247-1284-9.

Lippa, R. A. Pohlaví: příroda a výchova, Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80 200-1719-2.

Maříková, „Dvoukariérové manželství.“ In: MAŘÍKOVÁ, HANA (ed.) Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace. 1. vyd., SLON, 2000, , ISBN 80-85850-93-1.

McCarthy Niall, The Gender Pay Gap In Europe, Statista [online] in Statistisches Bundesamt, 2018 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.statista.com/chart/13174/the-gender-pay-gap-in-europe/>

Možný Ivo, Rodina a společnost. 2. vyd., SLON, 2008, ISBN 978-80-86429-87-8.

Mysíková M, Mzdové rozdíly a jejich determinanty s využitím dat EU-SILC 2005. VŠE., Institut ekonomických studií [online], 2007 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z [www:http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567](http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567)

Oakley, Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000, ISBN 807178-403-6.

Pavlík, P.: Gender a média. In: Smetáčková, I., Vlková, K. Gender ve škole: Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5.

Renzetti, C. M.; Curran, D. J. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0525-2.

Seth, S., Gould, S., 2017, 5 charts show how much more men make than women, In Business Insider [online], dostupné z: <http://www.businessinsider.com/gender-wagepay-gap-charts-2017-3> [cit 2018-7-13]

ŠKODA AUTO a.s., 2018, O nás [online], dostupné z: <http://www.savs.cz/o-skole/o-nas/> [cit 2018-8-15]

Valentová, M., Šmídová, I., Katriňák, T., Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. In: Gender, rovné příležitosti, výzkum, [online] 2007 [cit. 2018-04-07]. Dostupné z [www:  
http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88\\_genderove-segregace-trhu-prace.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf)

Válková, J., Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice. Genderové informační centrum NORA, o. p. s., [online] 2016 [cit. 2018-04-07], dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Nerovne\\_odmenovani/Pozicni\\_dokument\\_web.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Nerovne_odmenovani/Pozicni_dokument_web.pdf) [cit 2017-12-30]

Voyer D., Voyer S., Girls Make Higher Grades than Boys in All School Subjects, Analysis Finds. American Psychological Association. [online], 2014 [cit. 2018-04-07]. Dostupné z: <http://www.apa.org/news/press/releases/2014/04/girls-grades.aspx>.

(Zalis, S., Men Should Take Parental Leave - Here's Why. Forbes [online], 2018 [cit. 2018-07-14]. Dostupné z:<https://www.forbes.com/sites/shelleyzalis/2018/05/03/why-mandatory-parental-leave-is-good-for-business/#612dd639dedb>

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

|   |    |
|---|----|
| Obr. 1 – Extrémny maskulinní/feminní dimenze .....                                      | 26 |
| Obr. 2 – Stěžejní rozdíly na pracovišti mezi feminními a maskulinními společnostmi..... | 29 |
| Obr. 3 – Unitaristická a pluralistická koncepce organizace .....                        | 30 |
| Obr. 4 – Znalost pojmu gender .....   | 35 |
| Obr. 5 – Počet případů diskriminace ve škole .....                                      | 38 |
| Obr. 6 – Počet případů diskriminace v práci.....  | 41 |
| Obr. 7 – Počet případů diskriminace doma .....  | 42 |
| Obr. 8 – Stejně příležitosti mužů a žen k uplatnění se ve společenském životě ..        | 47 |
| Obr. 9 – Stejně pracovní příležitosti pro muže a ženy .....                             | 49 |
| Obr. 10 – Volba nadřizeného na základě pohlaví.....                                     | 52 |
| Obr. 11 – Porovnání názorů na otázku číslo .....  | 55 |
| Obr. 12 – Porovnání názorů na otázku číslo 19 .....                                     | 57 |
| Obr. 13 – Porovnání názorů na otázku číslo 20 .....                                     | 58 |
| Obr. 14 – Porovnání názorů na otázku číslo 21 .....                                     | 59 |
| Obr. 15 – Struktura respondentů podle pohlaví a úrovni studia.....                      | 63 |

## Seznam příloh

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| Příloha č. 1 – Dotazník ..... | 73 |
|-------------------------------|----|



## Příloha č. 1 – Dotazník

### Gender v perspektivě studentů ŠAVŠ

Dobrý den, jmenuji se Ondřej Souček a jsem studentem magisterského stupně studia na ŠAVŠ. Prosím o vyplnění anonymního dotazníku, který využiji pro svou diplomovou práci - Gender v perspektivě studentů ŠAVŠ. Vyplněním dotazníku přispějete ke zlepšení podmínek vzájemných vztahů na naší vysoké škole.

1) Znáte pojem gender?

- a) Ano
- b) Ne

2) Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 1 ANO, prosím vysvětlete co pro Vás tento pojem znamená. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.

3) Setkal/a jste se někdy s diskriminací ve škole?

- a) Ano, ze strany studentů k učitelům
- b) Ano, ze strany učitelů ke studentům
- c) Ano, mezi studenty
- d) Ne, nesetkal/a

4) Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 3 ANO, uveďte, o co se jednalo. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X

5) Setkal/a jste se někdy s diskriminací v práci?

- a) Ano, ze strany nadřízeného k podřízenému
- b) Ano, ze strany podřízeného k nadřízenému
- c) Ano, mezi kolegy
- d) Ne, nesetkal/a

6) Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 5 ANO, prosím uveďte, o co se jednalo. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.

7) Setkal/a jste se někdy s diskriminací doma?

- a) Ano, mezi rodiči
- b) Ano, ze strany rodičů ke mně/k dětem
- c) Ano, z mé strany/ze strany dětí k rodičům
- d) Ano, mezi sourozenci
- c) Ne, nesetkal/a

8) Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 7 ANO, prosím uveďte, o co se jednalo. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.

9) Myslíte si, že existují mužské a ženské profese?

- a) Ano
- b) Ne

10) Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 9 ANO, tak uveďte příklady: a) mužských b) ženských profesí. Pokud odpověď byla NE, napište X.

11) Myslíte si, že muži a ženy mají stejné příležitosti k uplatnění se ve společenském životě?

- a) Ano
- b) Ne, ženy jsou znevýhodněny
- c) Ne, muži jsou znevýhodněni

12) Pokud jste odpověděl/a na otázku č.11 NE, uveďte, jakým způsobem jsou ženy/muži znevýhodněni. Pokud Vaše odpověď byla ANO, napište X.

13) Myslíte si, že muži a ženy mají stejné pracovní příležitosti?

- a) Ano
- b) Ne, ženy jsou znevýhodněny
- c) Ne, muži jsou znevýhodněni

14) Pokud jste odpověděl/a na otázku č.13 NE, uveďte, jak jsou ženy/muži znevýhodněni. Pokud Vaše odpověď byla ANO, napište X.

15) Vybral/a byste si za svého nadřízeného muže nebo ženu?

- a) Muže
- b) Ženu
- c) Není to pro mě důležité

16) Zdůvodněte Vaši odpověď na otázku č. 15.

17) Myslíte si, že schopnost vést/řídít, se poji s biologickým pohlavím?

- a) Ano, muži jsou v tomto ohledu schopnější
- b) Ano, ženy jsou v tomto ohledu schopnější
- c) Ne, tyto schopnosti nesouvisí s biologickým pohlavím

18) Pokud jste odpověděl/a na otázku č.17 ANO, odůvodněte svou odpověď. Pokud Vaše odpověď byla NE, napište X.

19) Myslíte si, že výchova v dětství doma a ve škole souvisí s výběrem povolání?

- a) Ano, dívky a chlapci jsou vychováni odlišným způsobem podle jejich biologického pohlaví. A to do jisté míry předurčuje výběr budoucího povolání.
- b) Ne, děti jsou vychovávány individuálním způsobem dle jejich vlastností a schopností.

20) Myslíte si, že v českých domácnostech funguje tradiční rozdělení rolí v domácnosti? (Žena vaří, uklízí, pere, má roli pečovatelky, kdežto muž opravuje, seká dřevo, dělá fyzicky náročnější práce a má roli živitele.

- a) Ano, ve většině případů
- b) Ano, v polovině případů
- c) Ano, v menšině případů
- d) Již nefunguje

21) Měly by mít homosexuální páry právo na adopci dítěte?

- a) Ne
- b) Ano
- c) Ano, ale jen za určitých podmínek

22) Zdůvodněte svou odpověď na otázku č. 21.

23) Jste muž nebo žena?

Osobní údaje jsou pouze pro lepší utřídění dat a efektivnějšímu vyhodnocení dotazníku.

- a) muž
- b) žena

24) Jakou úroveň studia studujete/jste studoval/a?

Osobní údaje jsou pouze pro lepší utřídění dat a efektivnějšímu vyhodnocení dotazníku.

- a) bakalářský stupeň studia
- b) magisterský stupeň studia

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

|                      |   |                      |      |
|----------------------|---|----------------------|------|
| <b>AUTOR</b>         | Bc. Ondřej Souček   |                      |      |
| <b>STUDIJNÍ OBOR</b> | 6208T139 Globální podnikání a marketing   |                      |      |
| <b>NÁZEV PRÁCE</b>   | Gender na vysokých školách v perspektivě studentů   |                      |      |
| <b>VEDOUCÍ PRÁCE</b> | doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.   |                      |      |
| <b>KATEDRA</b>       | KMPS - Katedra<br>manažerské<br>psychologie a<br>sociologie   | <b>ROK ODEVZDÁNÍ</b> | 2019 |
| <b>POČET STRAN</b>   | 72  |                      |      |
| <b>POČET OBRÁZKŮ</b> | 15  |                      |      |
| <b>POČET TABULEK</b> | 0   |                      |      |
| <b>POČET PŘÍLOH</b>  | 1   |                      |      |
| <b>STRUČNÝ POPIS</b> | <p>Diplomová práce se zabývá daty získaných empirickým výzkumem pomocí elektronického dotazníku. Cílem diplomové práce je zjistit, jak problematiku genderu vnímají studenti ŠAVŠ, s jakými předsudky, stereotypy, diskriminací atd. se setkali. Teoretická část je zaměřena na teoretické poznatky genderové problematiky, genderové socializace a vzdělání a dělby práce. V praktické části je pozornost zaměřena na empirický výzkum. Jsou zde základní informace o společnosti ŠKODA AUTO a.s., o předvýzkumu či metodologii sběru dat a kódování dat. Největší pozornost je věnována vyhodnocení získaných dat z elektronického dotazníku. Na konci praktické části je pozornost zaměřena na shrnutí diplomové práce. Stěžejní část shrnutí je cílena na shrnutí získaných dat od respondentů. Důležitou položkou jsou navrhovaná opatření, která by mohla přinést určitou prevenci proti negativním situacím.</p> |                      |      |
| <b>KLÍČOVÁ SLOVA</b> | gender, genderové předsudky a stereotypy, diskriminace, dotazníkové šetření, Škoda Auto Vysoká škola, studenti ŠAVŠ   |                      |      |

## ANNOTATION

|                             |  |             |      |
|-----------------------------|--|-------------|------|
| <b>AUTHOR</b>               | Bc. Ondřej Souček  |             |      |
| <b>FIELD</b>                | 6208T139 Marketing Management in the Global Environment  |             |      |
| <b>THESIS TITLE</b>         | Gender at universities in student's perspective  |             |      |
| <b>SUPERVISOR</b>           | doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.  |             |      |
| <b>DEPARTMENT</b>           | KMPS - Department of Managerial Psychology and Sociology   | <b>YEAR</b> | 2019 |
|                             |  |             |      |
| <b>NUMBER OF PAGES</b>      | 72   |             |      |
| <b>NUMBER OF PICTURES</b>   | 15   |             |      |
| <b>NUMBER OF TABLES</b>     | 0  |             |      |
| <b>NUMBER OF APPENDICES</b> | 1  |             |      |
|                             |  |             |      |
| <b>SUMMARY</b>              | <p>The diploma is dealing with the data gained by an empiric research via an electronic questionnaire. The main aim of the diploma is to find out, how students of ŠAVŠ are aware of the gender issues, with what prejudices, stereotypes, discrimination etc. they befall. The theoretical part is concerning on theoretical knowledges of gender issues, gender socialization and education and division of labour. The practical part of diploma is concerning on the empirical research. There are basic information concerning of ŠKODA AUTO company, pre-research and the methodology of data collection and the data coding. The most important part of the practical part is the evaluation of gained data from the electronical questionnaire. On the end of the practical part is a focus on the summary of this diploma. The main part is focusing on the summary of gained data from respondents. There are also suggestions which could bring negative situations prevention.</p> |             |      |
| <b>KEY WORDS</b>            | <p><b>Gender, gender prejudices and stereotypes, discrimination, questionnaire research, ŠAVŠ university, students of ŠAVŠ</b></p>   |             |      |