

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ

2012 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jiří Kloc

Genderové aspekty ve vztahu k firemnímu vzdělávání

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Martin Beňo

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME)

2012 - 2013

BACHELOR THESIS

Jiří Kloc

Gender aspects in relation to the corporate education

Prague 2013

The **Bachelor** Thesis Work Supervisor: Mgr. Martin Beňo

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jiří Kloc

Poděkování

Chtěl bych poděkovat svému vedoucímu práce, Mgr. Martinu Beňovi, za pomoc při nasměrování této práce, konzultace, důležité připomínky, kritiku a trpělivost. Také děkuji HR manažerkám ve farmaceutických společnostech "L" a "D", které mi umožnily získat potřebná data, která významně napomohla k dokončení této práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá genderovým pohledem na vzdělávání ve dvou farmaceutických společnostech. Práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části se autor zaměřuje na gender a jeho historii, přímou a nepřímou diskriminaci, zákony ČR a EU týkající se rovného postavení mužů a žen, dále na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců a na cíle firemního vzdělávání. V praktické části jsou podrobně analyzovány výsledky dotazníků, které byly vyplněny zaměstnanci již zmíněných farmaceutických firem.

Klíčové pojmy

Cíle vzdělávání, diskriminace, dotazníkové šetření, gender, metody vzdělávání, právní řád, vzdělávání zaměstnanců, vzdělávací kurz.

Annotation

This thesis deals with gender education in view of the two pharmaceutical companies. The work is divided into two parts. The theoretical part is focused on gender and the related history, direct and indirect discrimination, the laws of the Czech Republic and the EU in relation to gender equality, development and training of employees, and ultimately corporate education. In the practical part is described and analyzed the results of the questionnaires that were filled out by employees of pharmaceutical companies.

Key words

Discrimination, employee training, gender, goals of education, law, methods of education, survey, training course.

Obsah

ÚVOD	8
1 GENDER A POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN VE SPOLEČNOSTI	10
1.1 Gender.....	10
1.2 Gender a pohlaví.....	11
1.3 Historický pohled.....	12
1.3.1 Pravěk	12
1.3.2 Středověk a novověk.....	13
1.3.3 Moderní doba.....	15
2 ROVNÉ POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN VE SPOLEČNOSTI	18
2.1 Diskriminace.....	18
2.1.1 Přímá diskriminace	19
2.1.2 Nepřímá diskriminace.....	19
2.2 Právní rámec rovného postavení mužů a žen	20
2.2.1 Evropský právní rámec	20
2.2.2 Národní právní rámec	22
3 ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	24
3.1 Vzdělávání zaměstnanců	24
3.2 Firemní vzdělávání	24
3.3 Metody firemního vzdělávání.....	25
3.3.1 Vnitropodnikové vzdělávání.....	25
3.3.2 Mímopodnikové vzdělávání	27
3.4 Význam a cíle firemního vzdělávání	29
4 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ Z GENDEROVÉHO POHLEDU - PRŮZKUM ...	30
4.1 Metodologie.....	30
4.2 Výzkumný vzorek.....	31
4.3 Sumarizace a analýza získaných dat.....	37
4.4 Závěry a shrnutí	55
ZÁVĚR	58
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	60
SEZNAM PŘÍLOH	63

ÚVOD

Každá společnost chce vykazovat zisk. V dnešní nelehké ekonomické době tomu není jinak. Každý dnes už ví, že za prosperující konkurenceschopnou společností stojí hlavně loajální, kvalifikovaní a vzdělaní zaměstnanci. Vzdělávání zaměstnanců by mělo být nedílnou součástí každé firemní kultury.

Nejinak je tomu i u farmaceutických společností, z nichž dvě se v této práci staly předmětem analýz genderového pohledu na vzdělávání. Aby srovnání přineslo prokazatelné výsledky, musely být vybrány společnosti velmi podobného charakteru, co se týče velikosti, členění, ale i nastavení interních procesů.

Cílem této bakalářské práce je srovnat úhel pohledu mužů a žen na vzdělávání v daných společnostech za pomoci dotazníkového šetření. Výsledky šetření potvrdí, nebo vyvrátí níže uvedené předpoklady.

Obě pohlaví budou ve stejné míře ochotna účastnit se podnikových vzdělávacích kurzů mimo pracovní dobu během pracovního volna.

Většina mužů bude v porovnání se ženami upřednostňovat spíše počítačově zaměřené podnikové vzdělávání.

Muži budou ochotni přispívat vyšší finanční částkou na podnikové vzdělávání než ženy. Ženy budou mít menší zastoupení ve vyšších manažerských pozicích.

Obě pohlaví budou považovat vzdělávání za stejně užitečné.

Práce obsahuje část teoretickou a praktickou. Teoretická část je rozdělena do tří kapitol. První kapitola se zabývá vývojem mužských a ženských rolí od historie po současnost a teorii genderu. Přirozeným vyústěním tohoto vývoje je dnešní stav vztahů mezi muži a ženami. Kapitola druhá je věnována rovnému postavení mužů a žen ve společnosti, diskriminaci a právními normami, které se k této problematice vztahují jak na evropské, tak i národní úrovni. V centru zájmu třetí kapitoly je vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.

Praktická část práce má za cíl porovnání dvou organizací z genderového pohledu na vzdělávání. Obě společnosti, kterých se výzkum týkal, podnikají v soukromé sféře. Informace byly získány explorační metodou – anonymním dotazníkem. Odpovědi

na jednotlivé otázky byly podrobeny detailnímu zkoumání a vyhodnocení. Výsledky práce jsou analýzou a vyhodnocením pohledu zaměstnanců na proces vzdělávání ve společnostech.

Role mužů a žen se v dnešní době v mnohém sblíží. Analýza jednotlivých otázek v dotazníku by měla přinést odpověď, zda je tomu tak i v postoji mužů a žen ke vzdělávání a zda toto platí v obou sledovaných společnostech.

1 GENDER A POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN VE SPOLEČNOSTI

Pro hlubší porozumění této problematice je nutné pochopit nejen význam slova gender, ale také jeho vztah k pohlavním determinantám, historický vývoj mužských a ženských rolí a diskriminační prvky, se kterými je možné se v běžném životě setkat (viz kapitoly níže).

1.1 Gender

Dle internetového portálu Demografie je **gender** slovo, které má řecký původ. Významově slovo gender znamená rod a nejčastěji se ponechává jeho anglicky psaný význam, který se nepřekládá, protože v dnešní době je stále častěji užívanou sociální kategorií.¹ Gender se etabloval definitivně teprve počátkem **80. let 20. století**.

*"Jedná se o pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Jsou předmětem socializace. Závažnost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami."*²

Gender je sociální konstrukt. Sociální konstrukt lze definovat jako určitý institucionalizovaný objekt či výtvar vynalezený účastníky určité společnosti a kultury.³

Gender se tedy zabývá **rozdílným působením společnosti a kultury na muže a ženy**. Gender můžeme pojmut jako proces, "ve kterém daná společnost přisuzuje kategoriím pohlaví (muž - žena) různá očekávání, symboly, ideály, možné identity a chování, jež

¹ Demografie. [online]. [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_gender

² ABZ.cz. slovník cizích slov. [online]. [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz>

³ LIPPA, R. *Pohlaví - příroda a výchova*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009. s. 68. ISBN 978-80-200-1719-2.

*pak mají zásadní důsledky pro pozici jednotlivce v rodině, na pracovním trhu a ve společnosti jako celku.*⁴

Problematika genderu bývá velmi často spojována s feminismem. Spojení mezi genderem a feminismem je relativně logické, neboť se jedná o dlouhodobé vyústění feministického hnutí. V tomto spojení jde o kompromis mezi radikálním feminismem a přetrvávajícími konzervativními hodnotami.

1.2 Gender a pohlaví

V předchozích odstavcích je gender popisován jako proces. Tento proces je velice úzce spojen s pohlavím. Lidé se již od počátku definují na ženy a muže. To znamená, že se po celý zbytek svého života budou muset řídit určitým modelem, který udává společnost na daném místě v daný čas.

Koncept gender se používá ve společnosti k vyjádření vztahu mezi mužem a ženou. Na rozdíl od genderu se pohlaví definuje jako biologicky vrozená dispozice mužů a žen. Genderové normy, ve kterých vyrůstáme, nám připadají v dospělosti jako přirozené, neměnné, a proto bychom je mohli považovat za biologicky vrozené, i když se jedná o normy naučené. Lidské pohlaví je dáno biologickými rozdíly, které jsou pro muže a ženy vrozené. Roli, jakou budeme hrát z genderového hlediska, nám udává kultura a společnost, ve které vyrůstáme a žijeme.⁵

Tento proces bychom mohli považovat za genderový stereotyp, o který se většina lidí opírá. Díky tomuto stereotypu přijímáme nerovnost mezi pohlavími jako přirozenou. Původů nerovností může být více, ale nejvíce pravděpodobné je rozdělení moci.

„Rozdíl mezi mužskými a ženskými genderovými rolemi tedy přímo souvisí s rozložením moci mezi muže a ženy. Institucionální moc se nachází v přístupu

⁴ SZCZEPANIKOVÁ, A. *Gender a mezinárodní migrace*. [online]. [cit. 2013-01-16]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957221>

⁵ FERRAROVÁ, E. *Rovné příležitosti a gender*. Interní zdroje PČR

ke vzdělání, k ekonomickým a politickým zdrojům a ve většině společností je přístup k těmto strukturálním/institucionálním formám moci privilegiem mužů.“⁶

Každá kultura a společnost má svůj pohlavně-genderový systém. Tento systém je tvořen třemi hledisky:

- 1) Představy o tom, co je to muž a žena.
- 2) Dělbba práce z hlediska pohlaví.
- 3) Společenská regulace sexuality (pravidla pro mužské a ženské chování).

Pohlavně-genderový systém u nás lze definovat jako patriarchální. To znamená, že vlastnosti a činnosti vnímané jako mužské, jsou hodnoceny výše než ty, které jsou vnímány jako ženské. Ve všech postkomunistických zemích je tento model genderové problematiky vnímán stejně, což odráží především neznalost problematiky, kterou se gender zabývá.⁷

1.3 Historický pohled

Postavení muže a ženy ve společnosti a jeho pojetí se během historického vývoje měnilo, bylo určováno společenským vývojem a hodnotami a životními postoji, které společnost uznávala.

1.3.1 Pravěk⁸

Z historického hlediska se objevují zmínky o rozdělení mužských a ženských rolí již v neolitu (7 - 3,5 tis. let před Kristem), kde se jako rodové zřízení upevnil matriarchát. Rozhodující postavení zde měla žena - jako matka, dárkyně života a zachovatelka rodu.

⁶ FERRAROVÁ, E. *Rovné příležitosti a gender*. Interní zdroje PČR

⁷ FIALOVÁ, E. a kol. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o.p.s., 2007. s. 5-35. ISBN 978-80-86520-20-9.

⁸ *Pravěk*. [online]. [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://www.dejepis.com/index.php?page=000&kap=002&pod=4>

V eneolitu (3,5 - 2 tis. let před Kristem) se role změnila a vedoucí úlohu získal muž, a to z důvodů změn ve společnosti. Doba eneolitu přináší nové technologie (měděné nástroje, pluh, kolo) a také větší rozmach farmaření, chování dobytka a rozvoj řemesel. Tento pokrok přímo zapříčinil růst populace a s tím související boj o půdu a majetek. Válečnickem nebyla žena, ale muž, který tímto způsobem získával větší vliv. Tyto aspekty historického vývoje snížily náboženskou úctu k ženám a tímto aktem vzniká rodové uspořádání patriarchát.

V době **bronzové** (2. - 1. tisíciletí před Kristem) jsou rozdíly oproti eneolitu nepatrné a patriarchát stále trvá.

Doba **železná** (1. tisíciletí před Kristem) je specifická svým pokrokem, který v této době vznikl, lidé byli donuceni k dělbě práce a posléze k specializaci. Všechny tyto činnosti měl na starosti muž, a proto není divu, že se začínal stávat hlavou rodiny. Tímto vývojem došlo k základní změně ve vývoji společnosti a především k jeho urychlení, což vedlo k rozkladu rodové společnosti na rodiny.

1.3.2 Středověk a novověk⁹

Doba středověku není jednoznačně vymezena. Nejobecněji vzato se ale stanovuje, že počátek středověku započal pádem Západořímské říše roku 476 a jeho konec roku 1492, kdy byla objevena Amerika.

V době středověku se rozmohlo křesťanské náboženství, které mělo za následek mnoho změn jak ve vnímání kulturních hodnot, tak i ve vztahu mezi mužem a ženou ve společenské sféře.

Vývoj postavení mužských a ženských rolí se týkal především horní vládnoucí třídy, bohatého měšťanstva a venkovské šlechty. Důvodů, proč tomu tak bylo, je několik. Není mnoho známo o životě obyčejných lidí. Společenský systém té doby obyčejným lidem neumožňoval se jakkoli zapojit do řízení státu. Dalším

⁹ BROŽ, J. *Dějiny středověku a novověku*. [online]. [cit. 2013-01-03]. Dostupné z: <http://web.telecom.cz/cmincmin/starovek.htm>

důvodem bylo vzdělání, na které měla především monopol církev. Církev pomáhala vzdělávat i ty nejchudší, ale stále se jednalo jen o menšinu. Všechna fakta, která jsou známa o nižších vrstvách ve společnosti, ukazují, že žena a muž si byli skoro rovni.

„Základem jedinečného postavení ženy v křesťanské civilizaci je především její postavení v životě náboženském: i v době, kdy žena byla v pohledu světského práva bytostí závislou, obrací se k Bohu přímo, bez mužského zprostředkování. Odstranění otcovské moci ve smyslu římského práva jí umožňuje svobodně následovat duchovní povolání. Křesťanské manželství ukládá ženě i muži tytéž náboženské příkazy a mravní povinnosti: jedinnost partnera a požadavek věrnosti platí pro obě strany shodně.“¹⁰

Doba křesťanství měla dobrý vliv na celkové postavení ženy ve společnosti až do doby křížáckých válek, kdy šlechta poznala aspekty jiného náboženství. Jeruzalém, který chtěli křížáckí šlechtici dobýt a osvobodit, patřil v té době do území, kde převládalo muslimské náboženství. Arábie je pravlastí specifického kulturního vztahu k ženám, který pramení z Koránu. Podle této bible muslimského světa jsou si žena a muž rovni, ne však totožní.

Z toho pro oba vyplývají práva i povinnosti. Muž rodinu hmotně zajišťuje, žena rodinu vytváří, ale vztah, který je mezi nimi, by měl být založen na harmonii, vzájemné úctě a lásce.¹¹ Evropským šlechticům se tento aspekt kulturních a náboženských hodnot zalíbil, a proto po návratu šlechty z křížových výprav začal vznikat nový ideál ženy jemné a přecitlivělé.

Tento aspekt platil až do počátku renesance. Tento směr se vrací k antickým ideálům a bere si postavení člověka z doby gotické. To znamená, že se člověk začíná dívat na pozemský život z jiného úhlu. Člověk vzdává úctu Bohu tím, že si užívá dary světa. Námětem pro umění se stává obyčejný člověk. Díky těmto velkým změnám se žena začíná brát jako lidská bytost. Sedmnácté a osmnácté století pokračuje v duchu

¹⁰ FREIOVÁ, M. *Radikální feminismus a žena v křesťanské civilizaci*. 2006. [online]. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://euportal.parlamentnilisty.cz/PrintArticle/1146-radikalni-feminismus-a-zena-v-krestanske-civilizaci.aspx>

¹¹ HRBEK, I. *Korán*. 1. vyd. Brno: Levné Knihy KMa, 2008. s. 42. ISBN 80-7309-992-6.

renesance a žena postupem času získává lepší postavení jak v soukromém, tak i společenském životě.

1.3.3 Moderní doba¹²

Jak bylo řečeno v předchozím období, emancipace se objevovala především ve vyšších společenských vrstvách. Zrušení nevolnictví, průmyslová revoluce, vznik ústav, hospodářská konjunktura po napoleonských válkách a další skutečnosti napomohly středním a nižším vrstvám k rozmachu ženských hnutí.

Průmyslová revoluce se počítá jako jeden z velkých mezníků lidstva. Započala s vynálezem parního stroje a posléze i strojů dalších. Ve výrobním procesu docházelo k přechodu od ruční výroby v manufakturách k tovární strojní velkovýrobě a tím docházelo k vzrůstající dělbě práce a specializaci. Lidé se začínají stěhovat z menších vesnic do velkých měst za prací. Podmínky v manufakturách umožnily vyšší stupeň dělby práce. I zde muži měli výsadní právo, které se ale průběhem času měnilo. S průmyslovou revolucí se začíná měnit výrobní postup, slabá žena za pomoci strojů zvládne mužskou práci a stává se v mnohých případech živitelkou rodiny. Průmyslová revoluce tedy ovlivnila z velké části postavení žen ve středních a nižších vrstvách, jelikož ženy již nebyly jen doma s dětmi, ale pomáhaly s finančním příjmem rodiny. Je samozřejmostí, že časem chtěly dosáhnout rovnosti s muži.

Díky všem aspektům vývoje vztahů ve společnosti, které byly uvedeny v předchozích odstavcích, ženy začaly zakládat spolky a sdružení na ochranu svých práv. Příkladem můžeme uvést Olympii de Gouges. Žena, která v době Francouzské revoluce napsala konvent „Deklarace ženských práv“. V této práci se zjednodušeně psalo o tom, že celý národ je složen z mužů a žen a tím pádem i práva by měla být stejná. Velmi podobné to bylo i v ostatních zemích jako je Španělsko, USA, Německo a mnoho dalších.

¹² BROŽ, J. *Dějiny 19. století*. [online]. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <http://web.telecom.cz/cmincmin/devatenacte.htm>

I když to vypadá, že devatenácté století je pokrokové v záležitosti genderových vztahů, není tomu tak. Jediným pozitivním důsledkem bylo, že se o této problematice začalo mluvit.

Období 20. století^{13,14} je z hlediska ženského pokroku k rovnoprávnosti to nejdůležitější. Objevuje se fenomén feminismu, jak ho známe dnes.

Revoluce, změny ústav a mnohé jiné skutečnosti zapříčinily zpřetrhání dogmatických společenských vztahů k ženám z minulých období. V devatenáctém století vzniklo v mnoha zemích kulturní vakuum, které bylo ve století dvacátém vyplněno mnoha různorodými alternativami. Marx a jeho stoupenec Lenin, Freud, - to jsou jen jedni z mnoha, kteří dali dvacátému století podněty k dalšímu rozvoji. Jejich filosofické myšlenky ovlivnily chod dějin a napomohly k dalšímu rozvoji genderu, jak ho známe dnes. Příkladem můžeme uvést Vladimíra Iljiče Lenina (1870-1924), který byl ovlivněn názory Karla Marxe. Pokusil se vytvořit stát, kterému by vládl proletariát, který by zajistil svobodu a blahobyt mas.

Dalším závažným bodem byla válka, při které byli nuceni muži odejít bojovat a zanechali své manželky a dcery samotné. Ženy musely zaujmout pozice mužů. Konec druhé světové války znamenal již dokonalý rozvrat "pořádků starých časů". Samozřejmě došlo k velkým změnám v lidské společnosti. Svět se rozdělil na dva politické tábory, při čemž první reprezentoval liberální a demokratický styl myšlení a druhý, který byl ovlivněn myšlenkami Karla Marxe. Oba směry měly své specifické sociální, politické a kulturní zázemí, které se v každé zemi projevovalo jiným způsobem.

Demokratizace společnosti zde sehrála největší podíl a díky zásluhám medií zde velkou roli hrálo i veřejné mínění. Veřejné mínění je hlasem lidu a lid se samozřejmě skládá z mužů i žen. Všeobecné volební právo už se netýkalo jen mužů, ale i žen. Zemí, která se může pyšnit prvenstvím ve všeobecném volebním právu je Finsko (od roku 1907).

¹³ KUKLÍK, J. *Dějiny 20. století*. Praha: Práce, 1999. s. 192. ISBN 80-86287-15-7.

¹⁴ ZEMAM, Z. *Vzestup a pád komunistické Evropy*. Praha: Mladá fronta, 1998. ISBN 80-204-0708-1.

Při shrnutí dvacátého století by se tedy dalo říci, že emancipace žen zde dosáhla svého vyvrcholení.

2 ROVNÉ POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN VE SPOLEČNOSTI

Během historického vývoje neměly ženy často stejné postavení vůči mužům. Byly (a v určitých společnostech bohužel i v současné době stále ještě jsou) podrobeny diskriminačním opatřením nejrůznějšího charakteru.

2.1 Diskriminace

„Pojem diskriminace se odvíjí od latinského slova discriminare, které v českém překladu znamená rozlišovat. Jde proto o termín označující nějaké rozlišování. Jedná se o rozdílný, jiný přístup k jedné skupině než k jiné nebo k celku. Nejčastěji se používá v negativním rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. K nejčastějším příkladům patří např. rozlišování mezi muži a ženami, u žen mezi ženami s dětmi a bezdětnými, homosexuály a heterosexuály atd. Podle konkrétního kritéria diskriminace pak hovoříme o diskriminaci na základě rasy, věku, pohlaví, náboženského přesvědčení a politické příslušnosti, zdravotního postižení apod.“¹⁵

Existuje mnoho druhů diskriminace. Příkladem můžeme uvést diskriminaci pozitivní a negativní, přímou a nepřímou, navádění k diskriminaci, pokyn k diskriminaci, pronásledování, sexuální obtěžování a mnoho dalších.

V mnoha demokratických společnostech jsou tyto druhy diskriminace brány jako nepřijatelné a zpravidla zakázané zákonem a mezinárodními úmluvami. Pro účel práce není nutno vysvětlovat všechny druhy diskriminace, ale jen základní dva typy, které jsou nejčastější.

¹⁵ Antidiskriminace Romea. [online]. [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://antidiskriminace.romea.cz>

2.1.1 Přímá diskriminace

Jedná se o jednání i o opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou z důvodu rasy, jazyka, pohlaví, sexuální orientace, náboženství, víry, zdravotního postižení, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu.¹⁶

V praxi to může vypadat takto:

Pan X a paní Y pracovali pro leteckou společnost na pozici stevard/stevardka. Paní Y zažalovala společnost po 3 letech, protože zjistila, že společnost panu X vyplácela vyšší plat než paní Y. Paní Y požadovala vyplacení rozdílu mzdy mezi ní a panem X, který po dobu dvou let vznikl. Společnost se bránila tvrzením, že paní Y a pan X uzavřeli nezávazně na sobě pracovní smlouvu, ve které byly rozdílné platové podmínky. Dále se společnost bránila tvrzením, že pan X byl najat v době, kdy společnost měla větší zisk. Tím pádem si společnost mohla dovolit dát panu X vyšší plat. Soud rozhodl ve prospěch paní Y s odůvodněním, že pokud si společnost mohla dovolit dát vyšší plat novému zaměstnanci, respektive panu X, mohla zvýšit plat paní Y. Soud označil počínání firmy jako přímou diskriminaci.

2.1.2 Nepřímá diskriminace

Jedná se o opomenutí, jednání či situaci, kdy na základě zdánlivě neutrálního a nevinného rozhodnutí je z některého z vymezených důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci by se nejednalo jen v případě, pokud by daná situace byla vysvětlena oprávněným účelem a prostředky.¹⁷

¹⁶ VALACHOVÁ, K., BOUČKOVÁ, P. *Diskriminace v pracovněprávních vztazích, aplikační praxe*. [online]. [cit. 2013-01-10]. Dostupné z: <http://www.proequality.cz/publikaceII.html>

¹⁷ Tamtéž.

V praxi to může vypadat takto:

Zaměstnankyně společnosti X, které zajišťují úklid a stravování, zažalovaly svého zaměstnavatele pro nepřímou diskriminaci v odměňování. Předložily výsledky expertní studie, z níž vyplývalo, že jejich práce je prací stejné hodnoty, jakou vykonávají pomocní zahradniční dělníci, kteří pro zaměstnavatele zajišťují čistotu a údržbu v areálu lázní. Přestože se podle expertní studie, kterou předložily, jednalo o práci stejné hodnoty, byly jejich odměny mnohem nižší, než kolik pobírali zaměstnanci zajišťující údržbu parku. Ze studie rovněž vyplývalo, že zatímco ve službách zajišťujících údržbu a úklid je podíl zaměstnankyň 100%, mezi zahradními dělníky je 95% podíl zaměstnanců - mužů. Na ospravedlnění tohoto rozdílu společnost X uváděla, že je k takovému postupu nutí nezbytnost udržet ceny svých služeb na trhu konkurenceschopnými. Soud ovšem toto odůvodnění shledal nedostatečným, protože z něj ani nevyplývalo, proč bylo nezbytné, aby se úsporná opatření projevila pouze ve vztahu k jedné skupině zaměstnanců. Nařídil tedy společnosti X, aby svým zaměstnankyním doplatila rozdíl v odměnách, na který měly nárok jako na ušlou mzdu.

2.2 Právní rámec rovného postavení mužů a žen

Jak autor již výše uvedl, demokratické společnosti se diskriminačním prvkům snaží zabránit, především přijetím různých právních opatření jak na evropské, tak i národní úrovni. Těmto právním opatřením se autor bude věnovat v následujících kapitolách.

2.2.1 Evropský právní rámec¹⁸

EHS, tedy Evropské hospodářské společenství bylo založeno v roce 1957. Zakládajících států bylo šest. Prvopočátečním účelem této unie byl vypomáhat si na hospodářské úrovni, ale nejen to. Do EHS se časem přidalo více zemí a postupem času vznikla nynější podoba, kterou známe pod názvem Evropská unie. Evropská unie není jen

¹⁸ Evropská komise. *Zákon o rovném postavení mužů a žen v evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. s. 8.

společenství, které mezi sebou obchoduje, ale mimo jiné se snaží o zrovnoprávnění mužů a žen po legislativní stránce. Každá ze zemí Evropské unie má své zákony, které se týkají rovnoprávnosti mužů a žen, ale Evropská unie se snaží tyto zákony sjednotit za pomoci 13 směrnic, kterými by se státy Evropské unie měly řídit. Těchto 13 směrnic dnes tvoří „**Zákon o rovném postavení mužů a žen**“. Každý stát je povinen tyto směrnice začlenit do svých vnitrostátních právních předpisů.

Zde je možné vidět ukázkou několika směrnic, které byly vydány od roku 1957 do roku 2006. Tyto směrnice se všechny týkají rovného zacházení mezi mužem a ženou. Od roku 1957 samozřejmě proběhly změny, které některá ustanovení ve směrnicích upravují, ale v hlavních bodech jsou neměnné. Státy by měly implementovat tyto směrnice do svého právního řádu a hlavně by se jimi měly řídit. Jedná se o následující směrnice:

- Smlouva o ES stanoví právo mužů a žen na stejný plat a umožňuje, aby právní předpisy zakazovaly diskriminaci v zaměstnání či povolání nebo v přístupu ke zboží a službám.
- Směrnice 75/117/EHS o stejné odměně za práci pro muže a ženy
- Směrnice 76/207/EHS o rovném zacházení pro muže a ženy, pokud jde o zaměstnání, odborné vzdělávání a o pracovní podmínky (ve znění z roku 2002)
- Směrnice 79/7/EHS o rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Směrnice 86/378/EHS o rovném zacházení pro muže a ženy v systémech důchodového zabezpečení pracovníků (ve znění z roku 1996)
- Směrnice 86/613/EHS o rovném zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o ochraně v mateřství
- Směrnice 92/85/EHS o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
- Směrnice 96/34/ES o dohodě o rodičovské dovolené
- Směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

- Směrnice 2004/113/EHS o přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice 2006/54/ES o zásadě rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

2.2.2 Národní právní rámec

Český právní řád se k rovnoprávnosti vyjadřuje v několika ucelených zákonech. Jedná se především o Ústavu ČR, Listinu základních práv a svobod, dále Zákoník práce, Zákon o rodině a v neposlední řadě „antidiskriminační zákon“.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb. a 319/2009 Sb. ustanovuje v hlavě první, článku třetím **Listinu základních práv a svobod** jako součást ústavního pořádku České republiky. Právní řád dále ustanovuje mužská a ženská práva v zákonech, respektive v **Zákoníku práce** (č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších změn provedených zákonem č. 262/2006 Sb.) a **Zákonu o rodině** (č. 94/1963 Sb. ve znění pozdějších změn provedených zákonem č. 259/2008 Sb.).

V České republice neexistoval státní aparát, který by byl pověřen podporou rovného zacházení, dále zajišťováním obětí diskriminace a posléze jejich ochranou. Ke změně došlo v roce 2009, kdy ČR jako jedna z posledních zemí podepsala **Zákon o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací**, tzv. „antidiskriminační zákon“.

„Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách

zaměstnanců nebo organizací zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj.“¹⁹

V antidiskriminačním zákoně (zákon 198/2009 Sb.) jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací. Tento zákon však také ale jasně vymezuje takové chování, které za diskriminaci považovat nelze.

Evropská i česká legislativa tedy obsahuje prvky práva, které se zabývají všemi způsoby nerovnocenného zacházení mezi muži a ženami a snaží se ho různými způsoby zakázat, či potlačit. Po legislativní stránce je tedy vše v pořádku, ale realita se liší od teoretického výkladu práva. Ženy jsou i nadále diskriminovány, obtěžovány či jiným způsobem znevýhodňovány. Pravděpodobně bude ještě nějaký čas trvat, než se stanou všechny tyto problémy minulostí.

¹⁹ SOCHOROVÁ, P. *Informace ohledně antidiskriminačního zákona*. [online]. [cit. 2013-01-18]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

3 ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Mezi klíčové personální činnosti se zařazuje vzdělávání i rozvoj zaměstnanců, to se „v tradičním slova smyslu zaměřuje na formování pracovních schopností člověka a té části jeho osobnosti, prostřednictvím které si vytváří hodnoty, a to za účelem zlepšení pracovního výkonu jednotlivců, naplnění jejich individuálních cílů v rámci pracovní kariéry a zlepšování výkonnosti organizace jako celku“.²⁰

Mnozí odborníci zabývající se oborem personalistiky si myslí, že formování pracovních schopností pracovníků je jedním z nejdůležitějších úkolů, které personální práce obnáší.²¹

3.1 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců v organizaci Dvořáková definuje jako „soubor cílených, vědomých a plánovaných opatření a činností, které jsou orientovány na získávání znalostí, dovedností a schopností a osvojení si žádoucího pracovního jednání pracovníky organizace“.²²

Jsou to rozvojové a edukační aktivity, které organizace zajišťuje pro své zaměstnance. Tyto aktivity mají za úkol změnit nebo zvýšit požadovanou kvalifikaci zaměstnanců.

3.2 Firemní vzdělávání

Před tím než nový zaměstnanec začne pracovat, musí projít takzvaným adaptačním procesem, který mu pomůže si zvyknout na nové požadavky a podmínky. Tento proces

²⁰ DVOŘÁKOVÁ, Z. et.al. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. 2007. s. 286. ISBN 978-80-7179-893-4.

²¹ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.

²² Tamtéž, s. 286.

se nazývá **adaptace** a nemusí se využívat jen při nastoupení nového zaměstnance, ale i zaměstnance, který byl například převeden na jinou práci.

Pak zde máme další proces **prohlubování kvalifikace**, nebo jinak známý jako doškolení. Tento proces pomáhá stávajícím zaměstnancům v zaškolení s novými procesy, které s růstem a vývojem firmy souvisejí.

Rekvalifikace je také proces, při kterém se zaměstnanci učí nové postupy, ale už ne v rámci své stávající pozice. Účastník rekvalifikačního kurzu se učí postupům a procesům jemu doposud neznámé činnosti. V dnešní době, kdy ekonomická situace není příliš nakloněná mnoha oborům, je tento proces hojně využíván. Nezaměstnaní lidé se vzdělávají v nových oborech, které jsou lukrativnější a pomohou jim nalézt adekvátní práci.

3.3 Metody firemního vzdělávání

Metody firemního vzdělávání se podle Koubka (2007) rozdělují na vnitropodnikové a mimopodnikové. V této práci budou uvedeny jen ty metody, kterou jsou potřebné k pochopení empirického výzkumu.

3.3.1 Vnitropodnikové vzdělávání

Jinak známe jako vzdělávání na pracovišti („in door“ metody). Tato metoda se vyznačuje vzděláváním zaměstnanců, které organizuje jejich zaměstnavatel a je pořádáno nejčastěji v samotném podniku. Podle Koubka, organizace s menším počtem zaměstnanců tuto metodu využívají častěji. Výhodou této metody je nesporně nízká cena, kterou musí zaměstnavatel za školení zaplatit, dále zaměstnavatel nemusí najímat žádné vzdělávací agentury (zaškolení provede personalista, nadřízený nebo zkušený kolega) u kterých se náklady na vzdělávání hodně prodraží. Další nespornou výhodou je i individuální přístup, který vyplývá ze vzdělávání na pracovišti a v neposlední řadě je výhodou i to, že školení probíhá

v prostorách organizace, kde se bude později zaměstnanec pohybovat. Koubek řadí mezi vzdělávací metody například coaching, mentoring, rotaci práce, pracovní porady, asistování a instruktáž při výkonu práce.²³

Coaching

Základní princip této metody vedení lidí spočívá v odhalení skrytých dovedností a limitů vzdělávaného. Tato metoda bývá vyučována individuálně anebo ve skupinách, ale v maximálním počtu 6 lidí.

Mentoring

Jedná se o podobnou metodu jako je coaching s tím rozdílem, že zde si vzdělávaný vybere lektora (mentora) sám. I v této metodě mentor předává své znalosti a zkušenosti vzdělávanému, ale je tu i zpětná vazba, která spočívá v obohacení mentora o nestereotypní, obohacující podněty, které nový zaměstnanec může přinést sebou z venčí.²⁴

Rotace práce

Jedná se o metodu při které je vzdělávaný poslán od oddělení k oddělení, zůstává zde většinou nějaký čas, aby byl schopný pochopit náplň práce daného oddělení. Tím se zvyšuje flexibilita zaměstnance a i celková flexibilita společnosti.

Tato metoda může být využívána ve dvou případech. Buď pro vedoucí pracovníky, kteří častěji řeší komplexnější problémy týkající se více oblastí firmy, anebo pro nové zaměstnance od kterého se očekává větší nasazení ve více odděleních.²⁵

Pracovní porady

Jedná se o metodu, která spočívá ve skupinové diskuzi. Diskuze musí mít nějaký cíl a proto i členové této porady by měly být, před zahájením porady připraveni. Metoda má množství výstupů, které proto jsou důležité pro vzdělávaného. Tato metoda není jen

²³ KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN: 978-80-247-2202-3.

²⁴ TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. ISBN: 80-247-0405-6.

²⁵ KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN: 978-80-247-2202-3.

přínosná pro nové zaměstnance, ale i pro stávající. Výměna zkušeností pracovníků vede také k motivaci a iniciativě.²⁶

Asistování

Název sám vypovídá o obsahu této metody. Vzdělávaný je přidělen jako asistent, buď k nějakému vedoucímu, anebo zkušenějšímu pracovníkovi. Asistent se podílí na plnění úkolů a je veden k tomu, aby zvládl práci samostatně.

Instruktaž při výkonu práce

Tato metoda patří mezi ty nejpoužívanější, nejsnazší a nejlevnější. Vzdělávaný je veden zkušeným zaměstnancem, který mu jednoduše předvádí správné pracovní postupy. Instruovaný si pozorováním a napodobováním tyto postupy osvojuje.

3.3.2 Mimopodnikové vzdělávání

Jinak známé jako vzdělávání mimo pracoviště („out door“ metody). Toto vzdělávání se v dnešní moderní době zaměřuje na znalosti a dovednosti. Na tyto metody většinou podnik najímá externí vzdělávací agentury, které mají své zkušené lektory, nebo je učí personalista daného podniku. Mimopodnikové vzdělávání se řadí mezi ty dražší, protože ve většině případů si firma najímá externí lektory a ti nejsou nejlevnější. Máme několik typů metod vzdělávání například: případové studie, diskuse, hraní rolí, přednášky a workshopy.

Případové studie

Tato metoda se zaměřuje na simulační příklady, které jsou řešeny v malých skupinách. Případové studie slouží k schopnosti posoudit a diagnostikovat problém, analyzovat, hledat a nalézt optimální řešení v daných podmínkách.²⁷

²⁶ KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2202-3.

²⁷ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1 vyd. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

Diskuse

V této metodě je hlavní role dána účastníkovi, lektor je zde spíše jako moderátor, který vede a usměrňuje průběh diskuse. Používá se při formování a ovlivňování postojů, řešení problémových situací a může být využita jako část metod jiných vzdělávacích technik.²⁸

Hraní rolí

Jedná se o metodu, při níž si členové vzdělávací skupiny hrají na aktéry simulované situace. Všichni členové vzdělávací skupiny dostávají své role a popis, ve kterém je stručně vysvětlena situace, která se bude simulovat. Při této technice si členové skupiny rozvíjejí dovednosti jednání s lidmi. Sám Armstrong, ale podotkl pár nevýhod této metody. Členové vzdělávací skupiny se často cítí v rozpacích, anebo si ze situací dělají legraci a tím pádem metoda ztrácí na účinnosti.²⁹

Přednášky

Tato metoda je postavena na předávání velkého množství informací (vědomostí) mezi lektorem a skupinou vzdělávaných. Jelikož se jedná o předávání velkého množství informací v poměrně krátkém čase, je tato metoda ne zcela efektivní. Lektor může použít při přednášce multimediální prostředky a tím podpořit vstřebávání informací.³⁰

Workshopy

Jinak známé jako semináře. V této metodě hraje moderátor, nebo lektor jen roli podpůrnou. Skupina se snaží za pomoci moderátora dopracovat k vyřešení problému. Společně za pomoci svých doposud nabitých zkušeností a znalostí. V této metodě se často využívají další dílčí metody jako: brainstorming, mentální mapy, brainwriting, a podobné.

²⁸ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. 2002. ISBN 80-247-0469-2.

²⁹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. 2002. ISBN 80-247-0469-2.

³⁰ VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-19047.

3.4 Význam a cíle firemního vzdělávání

Firma, která chce v dnešní době prosperovat, se musí neustále vyvíjet. Konkurenceschopnost jde ruku v ruce s vzděláváním zaměstnanců, jinak řečeno v dnešní době je nutné mít vzdělané zaměstnance, aby firma byla konkurenceschopná a vykazovala zisk.

Vzdělávání zaměstnanců je drahou záležitostí, ale zisk, který z jeho výsledků firma čerpá je mnohonásobně větší. Firmy se v dnešní době zajímají o znalé, kvalifikované zaměstnance s dostatkem vědomostí.

Hlavním cílem podnikového vzdělávání je předat dovednosti a znalosti zaměstnancům a tak zvýšit jejich zkušenosti, kompetence a kvalifikaci. Všechny dnešní společnosti mají za cíl vykazovat zisk. Prosperita společnosti tedy spočívá na konkurenceschopnosti zaměstnanců daných firem. Konkurenceschopnost zajišťují v nemalé míře jejich zaměstnanci, takže zjednodušeně můžeme říci, že celá společnost je závislá na schopnostech a dovednostech jejich zaměstnanců. Firemní vzdělávání se tedy z těchto důvodů zaměřuje na přípravu zaměstnanců a jejich schopností, které vedou k dosažení vytčených cílů.

Dle Armstronga (2007) se firemní vzdělávání chápe jako investice do lidí, která by se podniku měla vrátit v podobě finančního zisku. Cílem podnikového vzdělávání by mělo být zvyšování výkonu stálých zaměstnanců. U nově přijatých zaměstnanců by se měly rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti v co nejkratším čase a s co nejmenšími náklady.³¹

³¹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

4 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ Z GENDEROVÉHO POHLEDU - PRŮZKUM

Základním principem celé empirické části bylo porovnání podnikového vzdělávání z genderového pohledu ve dvou organizacích. Byly vybrány dvě mezinárodní farmaceutické společnosti. Na žádost společností zde nebude uveden název ani jedné z nich, proto budeme nazývat první společnost "L" a druhou "D".

V obou organizacích byla vybrána oddělení, která si byla svojí náplní práce nejbližší. Jedná se o oddělení backoffice, kde náplň práce je velmi podobná a tudíž výsledky dotazníku budou mít vypovídající hodnotu.

4.1 Metodologie

Průzkum probíhal v lednu 2013 elektronickou formou, přičemž autor požádal vedení oddělení, aby dotazníky distribuoval mezi zaměstnance. Celkem bylo získáno 100 vyplněných dotazníků, 50 z firmy „L“ a 50 z firmy „D“. Výsledky průzkumu jsou tedy prezentovány ze 100 dotazníků. Jelikož se vrátily všechny vyplněné dotazníky, návratnost je 100 %.

Průzkum byl realizován explorační metodou – dotazníkem (viz **Příloha A**). Tuto metodu autor použil z důvodu snadného vyhodnocení a časové nenáročnosti pro respondenty. Kromě výše uvedeného autor vybral techniku dotazníku z těchto důvodů:

- respondenti měli možnost vybrat si odpověď, která byla nasměrována k získání potřebných informací
- respondenti mohli rychle a jednoduše zakroužkovat odpovědi, které se jim zdály správné a vyplnění netrvalo déle než 15 minut

- jedná se o jednu z nejrychlejších forem získání informací, které jsou používány k analýze a celkovému vyhodnocení

Dotazník se skládal z úvodních informací a 17 otázek. Prvních 5 otázek zjišťovalo statistická data a následujících 12 otázek konkrétní tematickou oblast průzkumu – firemní vzdělávání. V otázkách měli respondenti zvolit buď jednu z nabízených variant uzavřených odpovědí, popř. svou volbu blíže analyzovat volnou odpovědí. Výsledky jsou zaokrouhleny na celá procenta.

4.2 Výzkumný vzorek

Jak jsem již výše uvedl, průzkumu se zúčastnili zaměstnanci odboru „backoffice“ dvou společností – „L“ a „D“. Výzkumný vzorek čítal 100 osob, vždy 50 z každé firmy.

Pohlaví (viz Příloha: Graf 1)

Muži

- Muži ve společnosti "L" mají menší zastoupení, a to v poměru **24 %** ku **32 %**.
- Počet mužů u společnosti "D" je tedy vyšší o **8 %**.

Ženy

- Ženy ve společnosti "L" mají větší zastoupení, a to v poměru **76 %** ku **68 %**.
- Počet žen ve společnosti "D" je tedy o **12 %** vyšší.

Věk

Věkové rozpětí zaměstnanců je podle autora rozložené ve správném poměru, ani v jedné ze společností nejsou zaměstnanci ani moc staří, ani moc mladí.

Mladší zaměstnanci mají možnost se učit od starších a zase naopak. Věkové rozložení zaměstnanců je pro obě společnosti ideální.

Muži - viz Příloha: Graf 2A

- Ani jedno z oddělení nezaměstnává muže **mladšího 18 let**.
- Ve věkové kategorii 19 – 24 let "L" zaměstnává o **4,16 %** více mužů než "D".
- Ve věkové kategorii 25 – 34 let "D" zaměstnává o **18,76 %** více mužů než "L".
- Ve věkové kategorii 35 – 44 let "L" zaměstnává o **16,65 %** více mužů než "D".
- Ve věkové kategorii 45 – 54 let "D" zaměstnává o **2,42 %** více mužů než "L".
- V kategorii **55 – 64 let** se nenachází ani jeden muž v obou odděleních.
- V kategorii **64 a více** se nenachází ani jeden muž v obou odděleních.

Ženy - viz Příloha: Graf 2B

- Společnost "L" zaměstnává 3 ženy ve věku do 18 let
- Ve věkové kategorii 19 – 24 let "L" zaměstnává o **4,02 %** více žen než "D".
- Ve věkové kategorii 25 – 34 let "L" zaměstnává o **0,15 %** více žen než "D".
- Ve věkové kategorii 35 – 44 let "D" zaměstnává o **9,29 %** více žen než "L".
- Ve věkové kategorii 45 – 54 let "D" zaměstnává o **10,37 %** více žen než "L".
- Ve věkové kategorii 55 – 64 let "L" zaměstnává o **7,58 %** více žen než "D".
- V kategorii **64 a více** se nenachází ani jedna žena v obou odděleních.

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 2C

- Společnost "L" zaměstnává 3 ženy ve věku do 18 let
- Ve věkové kategorii 19 – 24 let "L" zaměstnává o **4 %** více osob než "D".
- Ve věkové kategorii 25 – 34 let "D" zaměstnává o **6 %** více osob než "L".
- Ve věkové kategorii 35 – 44 let "D" zaměstnává o **2 %** více osob než "L".
- Ve věkové kategorii 45 – 54 let "D" zaměstnává o **8 %** více osob než "L".
- Ve věkové kategorii 55 – 64 let "L" zaměstnává o **6 %** více žen než "D".
- V kategorii **64 a více** se nenachází ani jedna osoba v obou odděleních.

Absolvovaná praxe

Absolvovaná praxe se hodně odvíjí od věku a stupně vzdělání. Společnost "L" má více zaměstnanců, kteří mají praxi do 10 let a zároveň i více v kategorii nad 20 let praxe. Společnost "D" má více zaměstnanců v rozpětí od 11 do 20 let praxe. Pokud by byl udělán aritmetický průměr u obou společností, pak by výsledek byl skoro srovnatelný.

Muži - viz Příloha: Graf 3A

- V kategorii "**do 5 let**" mají muži v "D" o **6,26** % více celkově absolvované praxe než v "L".
- V kategorii "**6 až 10 let**" mají muži v "L" o **10,41** % více celkově absolvované praxe než v "D".
- V kategorii "**11 až 15 let**" mají muži v "L" o **6,24** % více celkově absolvované praxe než v "D".
- V kategorii "**16 až 20 let**" mají muži v "D" o **8,34** % více celkově absolvované praxe než v "L".
- V kategorii "**více jak 20 let**" mají muži v "D" o **2,09** % více celkově absolvované praxe než v "L".

Odpovědi na podotázku, kolik z toho v tomto podniku, byly velmi rozmanité. Nejvíce se opakovaly odpovědi 1, 2 a 3 roky, ale objevilo se i 7, 8 a 9 let.

Ženy - viz Příloha: Graf 3B

- V kategorii "**do 5 let**" mají ženy v "L" o **10,98** % více celkově absolvované praxe než v "D".
- V kategorii "**6 až 10 let**" mají ženy v "L" o **1,39** % více celkově absolvované praxe než v "D".
- V kategorii "**11 až 15 let**" mají ženy v "D" o **7,43** % více celkově absolvované praxe než v "L".
- V kategorii "**16 až 20 let**" mají ženy v "D" o **15,32** % více celkově absolvované praxe než v "L".

- V kategorii "více jak 20 let" mají ženy v "L" o **10,36 %** více celkově absolvované praxe než v "D".

Odpovědi na podotázku vztahující se k délce praxe v tomto podniku byly srovnatelné s odpověďmi u mužů.

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 3C

- V kategorii "do 5 let" mají zaměstnanci v "L" o **6 %** více celkově absolvované praxe než v "D".
- V kategorii "6 až 10 let" mají zaměstnanci v "L" o **4 %** více celkově absolvované praxe než v "D".
- V kategorii "11 až 15 let" mají zaměstnanci v "D" o **4 %** více celkově absolvované praxe než v "L".
- V kategorii "16 až 20 let" mají zaměstnanci v "D" o **14 %** více celkově absolvované praxe než v "L".
- V kategorii "více jak 20 let" mají zaměstnanci v "L" o **8 %** více celkově absolvované praxe než v "D".

Vzdělání

Ani jedno z oddělení nezaměstnává zaměstnance se základním vzděláním, což není žádné překvapení. Společnost "L" má více zaměstnanců, kteří jsou vyučeni, mají maturitu, anebo vyšší odbornou školu. Společnost "D" má o 14 % více zaměstnanců, kteří mají vysokoškolský titul.

Tato fakta, která vznikla ze šetření, autor nemohl racionálně vysvětlit. Obě firmy vykazují nadstandardní zisky a úroveň vzdělání na toto nemá vliv.

Muži - viz Příloha: Graf 4A

- **Obě** oddělení nezaměstnávají žádného muže, který by měl **základní vzdělání**.
- V kategorii "**Vyučen**" má "L" jediná dva muže.

- V kategorii "**Středoškolské s maturitou**" má "**D**" o **12,51** % více středoškolsky vzdělaných mužů než v "**L**"
- V kategorii "**Vyšší odborné**" má "**D**" o **4,17** % více vzdělaných mužů.
- V kategorii "**Vysokoškolské**" mají obě společnosti stejný počet vysokoškolsky vzdělaných mužů.

Ženy - viz Příloha: Graf 4B

- **Obě** oddělení nezaměstnávají žádnou ženu, která by měla **základní vzdělání**.
- V kategorii "**Vyučen**" má "**L**" o **4,33** % více vyučeně vzdělaných žen než u "**D**".
- V kategorii "**Středoškolské s maturitou**" má "**L**" o **8,5** % více středoškolsky vzdělaných žen než v "**D**".
- V kategorii "**Vyšší odborné**" má "**L**" o **4,95** % více vzdělaných žen.
- V kategorii "**Vysokoškolské**" má "**D**" o **17,8** % více vysokoškolsky vzdělaných žen než u "**L**".

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 4C

- **Obě** oddělení nezaměstnávají žádnou osobu se **základním vzděláním**.
- V kategorii "**Vyučen**" má "**L**" o **8** % více vyučeně vzdělaných osob než u "**D**".
- V kategorii "**Středoškolské s maturitou**" má "**L**" o **4** % více středoškolsky vzdělaných osob než v "**D**".
- V kategorii "**Vyšší odborné**" má "**L**" o **2** % více vzdělaných osob než v "**D**".
- V kategorii "**Vysokoškolské**" má "**D**" o **14** % více vysokoškolsky vzdělaných osob než u "**L**".

Firemní pozice

Společnost "**L**" vykazuje větší počet asistentů/asistentek, administrativních pracovníků/pracovnic. Společnost "**D**" naopak vykazuje větší počet středních a vyšších manažerů a specialistů. Tyto fakta by autor vysvětlil rozdílným firemním prostředím a kulturou, kterými se společnosti řídí.

Muži - viz Příloha: Graf 5A

- V kategorii "**Asistent**" má "**L**" jen jednoho muže.
- V kategorii "**Administrativní pracovník**" má "**L**" o **4,16** % více zaměstnaných mužů než u "**D**".
- V kategorii "**Střední manažer**" má "**D**" o **8,34** % více zaměstnaných mužů než u "**L**".
- V kategorii "**Vyšší manažer**" má "**L**" o **6,24** % více zaměstnaných mužů než u "**D**".
- V kategorii "**Specialista**" má "**D**" o **10,43** % více zaměstnaných mužů než u "**L**".
- **Obě** oddělení nemají v kategorii "**Jiná**" zastoupení.

Ženy - viz Příloha: Graf 5B

- V kategorii "**Asistentka**" má "**L**" o **7,58** % více zaměstnaných žen než u "**D**".
- V kategorii "**Administrativní pracovnice**" má "**L**" o **14,23** % více zaměstnaných žen než u "**D**".
- V kategorii "**Střední manažerka**" má "**L**" o **8,05** % více zaměstnaných žen než u "**D**".
- V kategorii "**Vyšší manažerka**" má "**D**" o **10,06** % více zaměstnaných žen než u "**L**".
- V kategorii "**Specialista**" má "**D**" o **11,3** % více zaměstnaných žen než u "**L**".
- V kategorii "**Jiná**" má "**L**" o **7,58** % více zaměstnaných žen než u "**L**".
 - 1) "**L**": "*costumer center consultant*"
 - 2) "**L**": "*recepční*"
 - 3) "**L**": "*risk manažer*"

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 5C

- V kategorii "**Asistent/ka**" má "**L**" o **8** % více zaměstnaných osob než u "**D**".
- V kategorii "**Administrativní pracovník/pracovnice**" má "**L**" o **12** % více zaměstnaných osob než u "**D**".
- V kategorii "**Střední manažer/ka**" má "**D**" o **8** % více zaměstnaných osob než u "**L**".

- V kategorii "**Vyšší manažer/ka**" má "**D**" o **6 %** více zaměstnaných osob než u "**L**".
- V kategorii "**Specialista**" má "**D**" o **12 %** více zaměstnaných osob než u "**L**".
- V kategorii "**Jiná**" má "**L**" o **6 %** více zaměstnaných osob než u "**D**".

4.3 Sumarizace a analýza získaných dat

V této kapitole autor představí výsledky svého průzkumu a analyzuje získaná data z hlediska genderových aspektů. Pro větší přehlednost bude postupovat chronologicky po jednotlivých otázkách tak, jak byly uvedeny v dotazníku.

Otázka 6 - Považujete vzdělávací programy za potřebné/užitečné?

Po shrnutí veškerých odpovědí je viditelné, že zaměstnanci u obou společností považují vzdělávání za potřebné/užitečné. U společnosti "**D**" je toto zjištění viditelnější a to o celých 34 %.

Důvodů proč zaměstnanci společnosti "**D**" považují vzdělávání za potřebnější než ve společnosti "**L**" může být mnoho. Například jiná firemní kultura, vyšší počet vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, možnost vybírat si kurzy, které jsou potřebné k dalšímu rozvoji zaměstnanců na dané pozici, rozpočet na vzdělávání, apod.

Muži - viz Příloha: Graf 6A

- V kategorii "**Ano**" má "**D**" o **14,6 %** více mužů, kteří si myslí že vzdělání je potřebné / užitečné.
- V kategorii "**Spíše ano**" má "**L**" o **10,4 %** více mužů, kteří si spíše myslí že vzdělání je potřebné / užitečné.
- V kategorii "**Spíše ne**" má "**D**" jen **dva** muže, kteří si tuto možnost vybrali.
- V kategorii "**Ne**" má "**L**" jen **dva** muže, kteří si tuto možnost vybrali.

Podotázka: a) ano - proč?

Velmi často tuto doplňující otázku nikdo nevyplnil, ale pokud ano, tak se zde velmi často opakovaly odpovědi typu: "zlepšuji si kvalifikaci, každý rok se novelizují zákony, naučím se vždy něco nového, apod."

Podotázka: d) ne - proč?

Velmi často tuto doplňující otázku nikdo nevyplnil, ale pokud ano, tak se zde velmi často opakovaly odpovědi typu: "mám dostatečné vzdělání, zdržuje mě to od práce, vzdělávám se dostatečně z dostupných materiálů, zbytečné předpisy, apod."

Ženy - viz Příloha: Graf 6B

- V kategorii "**Ano**" má "**D**" o **43,18** % více žen, které si myslí že vzdělání je potřebné / užitečné.
- V kategorii "**Spíše ano**" má "**L**" o **24,75** % více žen, které si "spíše" myslí že vzdělání je potřebné / užitečné.
- V kategorii "**Spíše ne**" má "**L**" **pět** žen, které si spíše nemyslí že vzdělání je potřebné / užitečné.
- V kategorii "**Ne**" má "**L**" jen **dvě** ženy, které si nemyslí že vzdělání je potřebné / užitečné.

Podotázka: a) ano - proč?

Velmi často tuto doplňující otázku nikdo nevyplnil, ale pokud ano, tak se zde velmi často opakovaly odpovědi typu: "zlepšuji si kvalifikaci, každý rok se novelizují zákony, naučím se vždy něco nového, apod."

Podotázka: d) ne - proč?

Velmi často tuto doplňující otázku nikdo nevyplnil, ale pokud ano, tak se zde velmi často opakovaly odpovědi typu: "mám dostatečné vzdělání, zdržuje mě to od práce, vzdělávám se dostatečně z dostupných materiálů, zbytečné předpisy, apod."

Celkem muži a ženy

viz Příloha: Graf 6C

- V kategorii "Ano" má "D" o **34** % více zaměstnanců, kteří si myslí že vzdělání je potřebné / užitečné.
- V kategorii "**Spíše ano**" má "L" o **20** % více zaměstnanců, kteří si "spíše" myslí že vzdělání je potřebné / užitečné.
- V kategorii "**Spíše ne**" má "L" **pět** žen, které si nemyslí, že vzdělání je potřebné / užitečné.
- V kategorii "Ne" má "L" jen **dvě** ženy, které si myslí, že vzdělání je potřebné / užitečné.

Otázka 7 - Domníváte se, že by Váš pracovní výkon zlepšila účast na vhodném vzdělávacím programu?

Vyšší počet odpovědí v kategorii "ano" nalezneme ve společnosti "L". Společnost "D" má zase větší procentuální podíl v kategorii "Spíše ano".

Muži - viz Příloha: Graf 7A

- V kategorii "Ano" má "L" o **8,32** % více mužů, kteří se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu může zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "**Spíše ano**" má "L" o **2,07** % více mužů, kteří se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu může "spíše" zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "**Spíše ne**" má "D" o **20,84** % více mužů, kteří se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu "spíše" nemůže zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "Ne" má "L" o **10,41** % více mužů, kteří se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu nemůže zlepšit pracovní výkon.

Ženy - viz Příloha: Graf 7B

- V kategorii "**Ano**" má "**L**" o **19,49** % více žen, které se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu může zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "**Spíše ano**" má "**D**" o **38,38** % více žen, které se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu může "spíše" zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "**Spíše ne**" má "**L**" o **11,29** % více žen, které se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu "spíše" nemůže zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "**Ne**" má "**L**" o **7,58** % více žen, které se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu nemůže zlepšit pracovní výkon.

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 7C

- V kategorii "**Ano**" má "**L**" o **16** % více zaměstnanců, kteří se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu může zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "**Spíše ano**" má "**D**" o **26** % více zaměstnanců, kteří se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu může "spíše" zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "**Spíše ne**" má "**L**" o **2** % více zaměstnanců, kteří se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu "spíše" nemůže zlepšit pracovní výkon.
- V kategorii "**Ne**" má "**L**" o **8** % více zaměstnanců, kteří se domnívají, že účast na vhodném vzdělávacím programu nemůže zlepšit pracovní výkon.

Otázka 8 - Jste spokojený/ná se zavedeným systémem vzdělávání ve Vaší společnosti?

Obě oddělení vykazují většinou spokojenost zaměstnanců se zavedeným vzdělávacím systémem.

Muži - viz Příloha: Graf 8A

- V kategorii "Ano" má "L" a "D" vyrovnaný počet odpovědí mužů, kteří jsou spokojeni se zavedeným vzdělávacím systémem.
- V kategorii "Ne" má "L" a "D" vyrovnaný počet odpovědí mužů, kteří jsou nespokojeni se zavedeným vzdělávacím systémem.

Podotázka: b) ne - proč?

Jen dva muži vyplnili tuto podotázku. Jeden ze společnosti "L" a druhý z "D".

1)"L": *"Nastavený čas mi nevyhovuje."*

1)"D": *"Chybí mi jazykové kurzy z jiných jazyků než angličtiny."*

Ženy - viz Příloha: Graf 8B

- V kategorii "Ano" má "D" o **16,88** % více mužů, kteří jsou spokojeni se zavedeným vzdělávacím systémem.
- V kategorii "Ne" má "L" o **16,86** % více mužů, kteří jsou nespokojeni se zavedeným vzdělávacím systémem.

Podotázka: b) ne - proč?

Ne všechny ženy vyplnily volné pole podotázky. Objevilo se však několik velmi zajímavých odpovědí.

1)"L": *"Nejsou organizovány manažerské kurzy."*

2)"L": *"Neuvolňuje se dostatek financí na vzdělávání."*

1)"D": *"Počítačové kurzy neodpovídají mým požadavkům."*

2)"D": *"Nevyhovuje mi čas, ve kterých jsou kurzy pořádány."*

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 8C

- V kategorii "Ano" má "D" o **16** % více zaměstnanců, kteří jsou spokojeni se zavedeným vzdělávacím systémem.
- V kategorii "Ne" má "L" o **16** % více zaměstnanců, kteří jsou nespokojeni se zavedeným vzdělávacím systémem.

Otázka 9 - Vzdělávacích programů se účastníte, protože máte možnost?

Otázka sama o sobě je velmi rozmanitá a odpovědi na ní taktéž. Nebylo možné zde vydedukovat určitý výsledek, z kterého by bylo možné usoudit, proč muži i ženy v obou odděleních vybrali z daných možností.

Muži - viz Příloha: Graf 9A

- V kategorii "**Platového růstu nebo navýšení benefitů**" má "**D**" o **12,51** % více mužů, kteří díky vzdělávání mohou získat vyšší plat a navýšení benefitů.
- V kategorii "**Prohloubení kvalifikace**" má "**L**" a "**D**" vyrovnaný počet odpovědí.
- V kategorii "**Udržet si pracovní místo**" má "**L**" odpověď jednoho muže a "**D**" žádného.
- V kategorii "**Zvýšení výkonnosti a kvality práce**" má "**D**" o **10,42** % více mužů, kteří díky vzdělávání zvýšili výkonnost a kvalitu práce.
- V kategorii "**Jiné**" má "**L**" jen dva dotazovaní. Jeden z účastníků sice zaškrtnl tuto odpověď, ale nenapsal zde žádnou jinou možnost. Druhý účastník dotazníku zde napsal: "Bylo mi to nařízeno vedoucím."

Podotázka: více zaškrtnutých odpovědí

Účastníci obou společností zde měli možnost zaškrtnout více odpovědí. Ne všude se však účastníci uvolili k tomu, aby označili druhou odpověď a proto nemohl být vyhotoven adekvátní výzkumný graf.

Ženy - viz Příloha: Graf 9B

- V kategorii "**Platového růstu nebo navýšení benefitů**" má "**L**" o **32,95** % více žen, které díky vzdělávání mohou získat vyšší plat a navýšení benefitů.
- V kategorii "**Prohloubení kvalifikace**" má "**D**" o **26,31** % více žen, které mají možnost si prohloubit kvalifikaci.
- V kategorii "**Udržet si pracovní místo**" má "**L**" a "**D**" vyrovnaný počet odpovědí.

- V kategorii "**Zvýšení výkonnosti a kvality práce**" má "**D**" o **12,07** % více žen, které díky vzdělávání zvýšili výkonnost a kvalitu práce.
- V kategorii "**Jiné**" je u "**L**" jen jedna a u "**D**" pět odpovědí.

Podotázka: více zaškrtnutých odpovědí

Stejně jako u mužů, tak i ženy obou společností zde měli možnost zaškrtnout více odpovědí. Ne všude se však účastnice uvolily k tomu, aby označily druhou odpověď a proto nemohl být vyhotoven adekvátní výzkumný graf. Pro představu je zde uvedeno několik odpovědí, které ženy vyplnily:

1) "**L**": *"Nařízeno vedením společnosti."*

1) "**D**": *"Nadřizený mě na kurz poslal."*

2) "**D**": *"Šla jsem na kurz, protože mě zajímal a nadřizený mi to schválil."*

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 9C

- V kategorii "**Platového růstu nebo navýšení benefitů**" má "**L**" o **20** % více zaměstnanců, kteří díky vzdělávání mohou získat vyšší plat a navýšení benefitů.
- V kategorii "**Prohloubení kvalifikace**" má "**D**" o **20** % více zaměstnanců, kteří mají možnost si prohloubit kvalifikaci.
- V kategorii "**Udržet si pracovní místo**" má "**L**" o **2** % více zaměstnanců.
- V kategorii "**Zvýšení výkonnosti a kvality práce**" má "**L**" o **2** % více zaměstnanců, kteří díky vzdělávání zvýšili výkonnost a kvalitu práce.
- V kategorii "**Jiné**" má "**D**" o **2** % více zaměstnanců, kteří vybrali jinou alternativu, než byla nabídnuta.

Otázka 10 - Máte dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání?

Tato otázka se setkala u obou společností se stejným výsledkem. Drtivá většina zaměstnanců si vybrala možnost "ano".

Muži - viz Příloha: Graf 10A

- V kategorii "**Ano**" má "**L**" o **8,3** % více mužů, kteří mají dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání.
- V kategorii "**Ne**" má "**D**" o **8,34** % více mužů, kteří nemají dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání.

-

Ženy - viz Příloha: Graf 10B

- V kategorii "**Ano**" má "**D**" o **4,04** % více žen, které mají dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání.
- V kategorii "**Ne**" má "**L**" o **4,02** % více žen, které nemají dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání.

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 10C

- V kategorii "**Ano**" i "**Ne**" má "**L**" a "**D**" stejný počet odpovědí pro obě kategorie.

Otázka 11 - Považujete možnosti vzdělávacích akcí v podniku za ?

Drtivá většina zaměstnanců u obou společností si vybrala možnost "ano". Většina zaměstnanců, tedy považuje možnost vzdělávacích akcí v podniku za dostatečnou.

Muži - viz Příloha: Graf 11A

- V kategorii "**Dostatečné – aktuální množství mi vyhovuje**" má "**L**" o **4,14** % více mužů, kteří mají dostatečné množství vzdělávacích akcí v podniku.
- V kategorii "**Nedostatečné - uvítal/a bych, účast na větším počtu školení**" má "**D**" o **4,18** % více mužů, kteří mají nedostatečné množství vzdělávacích akcí v podniku.

Ženy - viz Příloha: Graf 11B

- V kategorii "**Dostatečné – aktuální množství mi vyhovuje**" má "**L**" o **10,35** % více žen, které mají dostatečné množství vzdělávacích akcí v podniku.

- V kategorii "**Nedostatečné - uvítal/a bych, účast na větším počtu školení**" má "**D**" o **10,37** % více žen, které mají nedostatečné množství vzdělávacích akcí v podniku

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 11C

- V kategorii "**Dostatečné – aktuální množství mi vyhovuje**" má "**L**" o **10** % více zaměstnanců, kteří mají dostatečné množství vzdělávacích akcí v podniku.
- V kategorii "**Nedostatečné - uvítal/a bych, účast na větším počtu školení**" má "**D**" o **10** % více zaměstnanců, kteří mají nedostatečné množství vzdělávacích akcí v podniku.

Otázka 12 - Vzděláváte se i na vlastní náklady?

U společnosti "**L**" 68 % dotazovaných se nevzdělává na vlastní náklady a taktéž je tomu i u společnosti "**D**", kde se dokonce nevzdělává 80 % zaměstnanců.

Jen velmi málo zaměstnanců se vzdělává na vlastní náklady. Náklady na vzdělávání jsou vysoké a ne každý si může, anebo chce své dosavadní znalosti zlepšovat za vysokou pořizovací cenu kurzů, které jsou dnes na trhu dostupné.

Muži - viz Příloha: Graf 12A

- V kategorii "**Ano**" má "**L**" o **14,57** % více mužů, kteří se vzdělávají na vlastní náklady.
- V kategorii "**Ne**" má "**D**" o **14,61** % více mužů, kteří se nevzdělávají na vlastní náklady.

Ženy - viz Příloha: Graf 12B

- V kategorii "**Ano**" má "**L**" o **10,98** % více žen, které se vzdělávají na vlastní náklady.
- V kategorii "**Ne**" má "**D**" o **11** % více žen, které se nevzdělávají na vlastní náklady.

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 12C

- V kategorii "**Ano**" má "**L**" o **12 %** více zaměstnanců, kteří se vzdělávají na vlastní náklady.
- V kategorii "**Ne**" má "**D**" o **12 %** více zaměstnanců, kteří se nevzdělávají na vlastní náklady.

Otázka 13 - Byl/a byste ochoten/a se finančně spolupodílet na vzdělávací akci v rámci podnikového vzdělávání?

U společnosti "**L**" vykazují zaměstnanci větší zájem o spolupodílení se na vzdělávacích akcích. V rámci podotázky se zaměstnanci obou společností nejvíce shodují na spolufinancované částce "1000Kč". Menší zastoupení pak mají vyšší částky, které by zaměstnanci byli ochotni zaplatit.

Muži - viz Příloha: Graf 13A

- V kategorii "**Ne**" má "**L**" o **24,98 %** více mužů, kteří by nebyli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**Ano**" má "**D**" o **25,02 %** více mužů, kteří by byli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.

Podotázka: b) ano, výše: a) 1000,- Kč b) 2000,- Kč c) 3000,- Kč d) nad 3000,- Kč

viz Příloha: Graf 13AA

- V kategorii "**do výše 1000,- Kč**" má "**D**" o **8,33 %** více mužů, kteří by byli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**do výše 2000,- Kč**" má "**D**" o **8,33 %** více mužů, kteří by byli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**do výše 3000,- Kč**" má "**L**" o **17,16 %** více mužů, kteří by byli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**nad 3000,- Kč**" není ani jeden muž z "**L**" ani "**D**"

Ženy - viz Příloha: Graf 13B

- V kategorii "Ne" má "L" o **17,32** % více žen, které by nebyly ochotné se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "Ano" má "D" o **17,34** % více žen, které by byly ochotné se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.

Podotázka: b) ano, výše: a) 1000,- Kč b) 2000,- Kč c) 3000,- Kč d) nad 3000,- Kč

viz Příloha: Graf 13BB

- V kategorii "**do výše 1000,- Kč**" má "L" o **7,58** % více žen, které by byly ochotné se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**do výše 2000,- Kč**" má "D" o **1,51** % více žen, které by byly ochotné se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**do výše 3000,- Kč**" má "L" o **7,57** % více žen, které by byly ochotné se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**nad 3000,- Kč**" jsou tři ženy z "D".

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 13C

- V kategorii "Ne" má "L" o **20** % více zaměstnanců, kteří by nebyli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "Ano" má "D" o **20** % více zaměstnanců, kteří by byli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.

Podotázka: b) ano, výše: a) 1000,- Kč b) 2000,- Kč c) 3000,- Kč d) nad 3000,- Kč

viz Příloha: Graf 13CC

- V kategorii "**do výše 1000,- Kč**" má "L" o **3,6** % více zaměstnanců, kteří by byli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**do výše 2000,- Kč**" má "D" o **3,94** % více zaměstnanců, kteří by byli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**do výše 3000,- Kč**" má "L" o **9,04** % více zaměstnanců, kteří by byli ochotni se finančně spolupodílet na vzdělávacích akcích.
- V kategorii "**nad 3000,- Kč**" jsou tři ženy z "D".

Otázka 14 - Jaká je dle Vás optimální délka vzdělávacího kurzu týdně?

Na tuto otázku bylo velmi mnoho rozdílných odpovědí. Každý zaměstnanec má jiný názor na časové nároky kurzů. Nejvíce převládá názor u odpovědi "90 minut".

Muži - viz Příloha: Graf 14A

- V kategorii "**45 minut**" má "**L**" o **10,41** % více mužů, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 45 minut.
- V kategorii "**60 minut**" má "**D**" o **8,34** % více mužů, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 60 minut.
- V kategorii "**90 minut**" má "**D**" o **18,76** % více mužů, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 90 minut.
- V kategorii "**2 x 45 minut**" má "**D**" o **2,09** % více mužů, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 2 x 45 minut.
- V kategorii "**2 x 60 minut**" má "**L**" o **10,41** % více mužů, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 2 x 60 minut.
- V kategorii "**Jiná**" má "**L**" jen jednoho muže, který si myslí, že ideální délka kurzu je 120 minut.

Ženy - viz Příloha: Graf 14B

- V kategorii "**45 minut**" má "**L**" o **20,42** % více žen, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 45 minut.
- V kategorii "**60 minut**" má "**D**" o **10,99** % více žen, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 60 minut.
- V kategorii "**90 minut**" má "**L**" o **1,85** % více žen, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 90 minut.
- V kategorii "**2 x 45 minut**" má "**D**" o **12,07** % více žen, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 2 x 45 minut.
- V kategorii "**2 x 60 minut**" má "**L**" o **0,77** % více žen, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 2 x 60 minut.
- V kategorii "**Jiná**" nebyla vyplněna žádná odpověď.

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 14C

- V kategorii "**45 minut**" má "**L**" o **18 %** více zaměstnanců, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 45 minut.
- V kategorii "**60 minut**" má "**D**" o **10 %** více zaměstnanců, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 60 minut.
- V kategorii "**90 minut**" má "**D**" o **4 %** více zaměstnanců, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 90 minut.
- V kategorii "**2 x 45 minut**" má "**D**" o **10 %** více zaměstnanců, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 2 x 45 minut.
- V kategorii "**2 x 60 minut**" má "**L**" o **4 %** více zaměstnanců, podle kterých je ideální délka vzdělávacího kurzu týdně 2 x 60 minut.
- V kategorii "**Jiná**" má "**L**" jen jednoho muže, který si myslí, že ideální délka kurzu je 120 minut.

Otázka 15 - Byl/a byste ochoten/a se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu během Vašeho volna (např. víkend, svátek, večerní hodiny)?

Odpovědi zaměstnanců v obou společnostech se výrazně liší. Ve společnosti "**L**" je méně ochotných lidí, kteří by se ochotně vzdali svého volna ve prospěch vzdělávacích kurzů. Společnost "**D**" je na tom o poznání lépe. Počet zaměstnanců, kteří by byli ochotni se vzdát svého volna, přesahuje 70 %. Z tohoto ukazatele můžeme vyvodit zpětnou vazbu. Zaměstnanci jsou spokojeni s výběrem vzdělávacích akcí, které společnost vybírá.

Muži - viz Příloha: Graf 15A

- V kategorii "**Ano**" má "**L**" o **10,39 %** více mužů, kteří by byli ochotni se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu.
- V kategorii "**Ne**" má "**D**" o **10,43 %** více mužů, kteří by nebyli ochotni se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu.

Podotázka: b) ne - proč?

Mnoho mužů z obou společností nevyplnilo tuto doplňující otázku, ale bylo zde několik odpovědí, které stojí za uveřejnění:

1)"L": *"V pracovní době se věnuji práci na 100%, mimo mám nárok na volno a svoje koníčky."*

2)"L": *"Nesouhlasím s tím, aby vzdělávání probíhalo mimo pracovní dobu."*

1)"D": *"Po práci jsem natolik unavený, že musím relaxovat."*

Ženy - viz Příloha: Graf 15B

- V kategorii "Ano" má "D" o **39,93** % více žen, které by byly ochotné se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu.
- V kategorii "Ne" má "L" o **39,91** % více žen, které by nebyly ochotné se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu.

Podotázka: b) ne - proč?

Mnoho žen, nevyplnilo volné pole pro svůj komentář. Pro představu sem uvádím několik odpovědí, které se často opakovali: *"potřebuji se také věnovat rodině", "po práci si člověk má odpočinout a ne místo toho chodit na vzdělávací kurzy."*

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 15C

- V kategorii "Ano" má "D" o **26** % více zaměstnanců, kteří by byli ochotni se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu.
- V kategorii "Ne" má "L" o **26** % více zaměstnanců, kteří by nebyli ochotni se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu.

Otázka 16 - Jakých druhů vzdělávacích programů jste se v posledních 5 letech v rámci podnikového vzdělávání zúčastnil/a?

Zaměstnanci obou firem se účastnili různých vzdělávacích akcí, které navštěvovali v rámci svých dosavadních pracovních pozic. Vzhledem k tomu, že v obou společnostech je obsazení co se týče pozic velmi podobné, tak i výsledky, které vyšly z analýzy této otázky, jsou velice rozmanité.

Obě společnosti mají velké zastoupení ve všech oblastech vzdělávacích kurzů.

Muži - viz Příloha: Graf 16A

- V kategorii "**počítačové**" má "**L**" dva muže, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z počítačové oblasti.
- V kategorii "**jazykové**" má "**D**" čtyři muže, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z jazykové oblasti.
- V kategorii "**odborné ve vztahu k Vaší profesi**" má "**L**" a "**D**" vyrovnaný počet mužů, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z odborných dovedností.
- V kategorii "**komunikační**" má "**L**" a "**D**" vyrovnaný počet mužů, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z komunikačních dovedností.
- V kategorii "**psychosociální**" má "**D**" o **4,17** % více mužů, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti psychosociální.
- V kategorii "**právní a legislativní**" má "**D**" o **4,17** % více mužů, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti práva a legislativy.
- V kategorii "**v oblasti účetnictví, daní apod.**" má "**L**" dva muže, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti účetnictví.
- V kategorii "**Jiný**" nemá "**L**" ani "**D**" žádnou odpověď.

Ženy - viz Příloha: Graf 16B

- V kategorii "**počítačové**" má "**L**" a "**D**" vyrovnaný počet žen, které absolvovaly v posledních 5 letech vzdělávací kurz z počítačové oblasti.

- V kategorii "**jazykové**" má "**D**" o **4,18** % více žen, které absolvovaly v posledních 5 letech vzdělávací kurz z jazykové oblasti.
- V kategorii "**odborné ve vztahu k Vaší profesi**" má "**D**" o **4,96** % více žen, které absolvovaly v posledních 5 letech vzdělávací kurz z odborných dovedností.
- V kategorii "**komunikační**" má "**D**" o **9,13** % více žen, které absolvovaly v posledních 5 letech vzdělávací kurz z komunikačních dovedností.
- V kategorii "**psychosociální**" má "**L**" o **2,32** % více žen, které absolvovaly v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti psychosociální.
- V kategorii "**právní a legislativní**" má "**L**" o **7,27** % více žen, které absolvovaly v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti práva a legislativy.
- V kategorii "**v oblasti účetnictví, daní apod.**" má "**L**" o **9,9** % více žen, které absolvovaly v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti účetnictví.
- V kategorii "**Jiný**" má "**L**" a "**D**" po jedné ženě, které absolvovaly v posledních 5 letech vzdělávací kurzy. První absolvovala kurz z administrativní oblasti a druhá jen zaškrtnla políčko jiné a nezdůvodnila svoji odpověď.

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 16C

- V kategorii "**počítačové**" má "**L**" o **4** % více zaměstnanců, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z počítačové oblasti.
- V kategorii "**jazykové**" má "**D**" o **10** % více zaměstnanců, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z jazykové oblasti.
- V kategorii "**odborné ve vztahu k Vaší profesi**" má "**D**" o **2** % více zaměstnanců, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z odborných dovedností.
- V kategorii "**komunikační**" má "**D**" o **8** % více zaměstnanců, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z komunikačních dovedností.
- V kategorii "**psychosociální**" má "**L**" a "**D**" vyrovnaný počet zaměstnanců, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti psychosociální.
- V kategorii "**právní a legislativní**" má "**L**" o **4** % více zaměstnanců, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti práva a legislativy.

- V kategorii "**v oblasti účetnictví, daní apod.**" má "**L**" o **12** % více zaměstnanců, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z oblasti účetnictví.
- V kategorii "**Jiný**" má "**L**" a "**D**" po jedné ženě.

Otázka 17 - O jaké druhy vzdělávacích programů byste měl/a osobně zájem?

Zaměstnanci společnosti "**L**" by měli největší zájem o kurzy z oblasti komunikačních dovedností. Naopak zaměstnanci společnosti "**D**" by měli nejvíce zájem o jazykové kurzy. Tyto skutečnosti jsou velice zajímavé a společnosti by se z nich mohli inspirovat. Otázkou však zůstává, jestli odpovědi, které z dotazníku vyplývají, jsou jen přáním zaměstnanců, anebo jestli by jim tyto kurzy opravdu pomohly v dalším rozvoji.

Muži - viz Příloha: Graf 17A

- V kategorii "**počítačové**" má "**D**" jen jednoho muže, který by měl zájem absolvovat vzdělávací kurz z počítačové oblasti.
- V kategorii "**jazykové**" má "**D**" o **2,09** % více mužů, kteří by měli zájem absolvovat vzdělávací kurz z jazykové oblasti.
- V kategorii "**odborné ve vztahu k Vaší profesi**" má "**L**" o **14,57** % více mužů, kteří by měli zájem absolvovat kurz z odborných dovedností.
- V kategorii "**komunikační**" má "**L**" a "**D**" vyrovnaný počet mužů, kteří absolvovali v posledních 5 letech vzdělávací kurz z komunikačních dovedností.
- V kategorii "**psychosociální**" má "**D**" jen dva muže, kteří by měli zájem absolvovat kurz z oblasti psychosociální.
- V kategorii "**právní a legislativní**" má "**L**" o **10,41** % více mužů, kteří by měli zájem absolvovat kurz z oblasti práva a legislativy.
- V kategorii "**v oblasti účetnictví, daní apod.**" má "**L**" o **2,08** % více mužů, kteří by měli zájem absolvovat kurz z oblasti účetnictví.
- V kategorii "**Jiný**" má "**D**" jen jednoho muže, který by měl zájem absolvovat vzdělávací kurz z oblasti manažerských dovedností.

Ženy - viz Příloha: Graf 17B

- V kategorii "**počítačové**" má "**L**" o **17,79** % více žen, které by měly zájem absolvovat vzdělávací kurz z počítačové oblasti.
- V kategorii "**jazykové**" má "**D**" o **2,79** % více žen, které by měly zájem absolvovat vzdělávací kurz z jazykové oblasti.
- V kategorii "**odborné ve vztahu k Vaší profesi**" má "**D**" o **3,25** % více žen, které by měly zájem absolvovat vzdělávací kurz z odborných dovedností.
- V kategorii "**komunikační**" má "**L**" o **13,92** % více žen, které by měly zájem absolvovat vzdělávací kurz z komunikačních dovedností.
- V kategorii "**psychosociální**" má "**D**" o **5,42** % více žen, které by měly zájem absolvovat vzdělávací kurz z oblasti psychosociální.
- V kategorii "**právní a legislativní**" má "**D**" o **0,62** % více žen, které by měly zájem absolvovat vzdělávací kurz z oblasti práva a legislativy.
- V kategorii "**v oblasti účetnictví, daní apod.**" má "**D**" o **6,19** % více žen, které by měly zájem absolvovat vzdělávací kurz z oblasti účetnictví.
- V kategorii "**Jiný**" má "**L**" a "**D**" po jedné ženě, které by měly zájem absolvovat vzdělávací kurzy, také z oblasti manažerských dovedností.

Celkem muži a ženy - viz Příloha: Graf 17C

- V kategorii "**počítačové**" má "**L**" jen o **2** % více zaměstnanců, kteří by měli zájem absolvovat vzdělávací kurz z počítačové oblasti.
- V kategorii "**jazykové**" má "**D**" o **2** % více zaměstnanců, kteří by měli zájem absolvovat vzdělávací kurz z jazykové oblasti.
- V kategorii "**odborné ve vztahu k Vaší profesi**" má "**D**" o **4** % více zaměstnanců, kteří by měli zájem absolvovat kurz z odborných dovedností.
- V kategorii "**komunikační**" má "**L**" jen o **14** % více zaměstnanců, kteří by měli zájem absolvovat vzdělávací kurz z komunikačních dovedností.
- V kategorii "**psychosociální**" má "**D**" o **6** % více zaměstnanců, kteří by měli zájem absolvovat vzdělávací kurz z oblasti psychosociální.

- V kategorii "**právní a legislativní**" má "**L**" o **2 %** více zaměstnanců, kteří by měli zájem absolvovat vzdělávací kurz z oblasti práva a legislativy.
- V kategorii "**v oblasti účetnictví, daní apod.**" má "**D**" o **4 %** více zaměstnanců, kteří by měli zájem absolvovat vzdělávací kurz z oblasti účetnictví.
- V kategorii "**Jiný**" má "**D**" dva zaměstnance a "**L**" jednoho, kteří by měli zájem absolvovat vzdělávací kurz z jiné oblasti.

4.4 Závěry a shrnutí

V této části autor shrne získané poznatky a pomocí výsledků průzkumu odpoví na hypotézy, které si před provedením průzkumu stanovil.

Obě pohlaví budou ve stejné míře ochotna účastnit se podnikových vzdělávacích kurzů mimo pracovní dobu během pracovního volna.

Ve společnosti "L" by muži byli ochotnější se vzdělávat mimo pracovní dobu, a to o cca 10 %. Naopak ženy ve společnosti "D" by byly ochotnější se vzdělávat ve svém pracovním volnu s rozdílem o více jak cca 40 %. Tyto rozdíly mezi ženami obou společností jsou vysoké. Autor se zde domnívá, že část žen ve společnosti "L", která vyplnila dotazník, mají menší děti, o které se musejí starat. Tato domněnka vznikla na základě vyplněných podotázek, kde se častěji objevovala odpověď: "musím se také věnovat rodině". Pokud porovnááme zaměstnance (muže i ženy dohromady) v obou společnostech, pak společnost "D" má více zaměstnanců, kteří by byli ochotni se účastnit vzdělávacích kurzů ve svém volném čase a to o cca 26 %. Tato hypotéza byla tedy vyvrácena.

Většina mužů bude v porovnání se ženami upřednostňovat spíše počítačově zaměřené podnikové vzdělávání.

Tato hypotéza zasahuje do dvou otázek dotazníku. Otázka č. 16 se ptá dotazovaných na to, jakého kurzu se zaměstnanci v posledních 5 letech účastnili a otázka č.17 se ptá na to, jakých kurzů by se zaměstnanci chtěli zúčastnit. Z výsledků obou společností

je patrné, že muži ve společnosti "L" absolvovali kurzy z oblasti počítačů ve dvou případech, což znamená cca 17 %. Ze společnosti "D" nenavštívil žádný muž tento kurz.

Pokud se podíváme na výsledky u otázky č. 17, zjistíme, že muži ze společnosti "L" nemají vůbec zájem o absolvování kurzů v oblasti počítačů a u společnosti "D" je tento zájem jen z cca 6 %.

Naopak, ženy v obou společnostech mají větší zájem. Ženy ze společnosti "L" a "D" absolvovaly kurzy z počítačové oblasti ve stejném poměru a to cca 8 %. Pokud se však podíváme na zájem o tyto kurzy, tak zde mají převahu ženy ze společnosti "L", kde tvoří tento zájem skoro 25 % účastnic. Tato hypotéza byla tedy vyvrácena.

Muži budou ochotni přispívat vyšší finanční částkou na podnikové vzdělávání než ženy.

Tato hypotéza se týká konkrétně otázky č. 13, ve které měli účastníci možnost se vyjádřit, jestli by byli ochotni se finančně spolupodílet na firemním vzdělávání.

Muži ze společnosti "L" by byli ochotni se finančně spolupodílet v cca 50 % a muži ve společnosti "D" dokonce v cca 75 %. Ženy ve společnosti "L" by byly ochotny se spolupodílet v cca 48% a ženy ve společnosti "D" v cca 65 %. Z tohoto prozatímně vyplývá, že zaměstnanci společnosti "D" by měli větší zájem se finančně spolupodílet na jejich vzdělávání.

Co se týče částky, kterou by byli zaměstnanci ochotni investovat do svého vzdělání, tak ženy by nejvíce investovaly v řádu jednoho tisíce korun a muži až do částky tří tisíc korun. Konkrétně se našly i ženy ze společnosti "D", které by byly ochotny investovat i částku vyšší než jsou tři tisíce korun.

Pokud však vezmeme v potaz veškeré dostupné informace, muži by ve větším měřítku byli ochotni investovat více peněz do svého vzdělání. Tato hypotéza byla tedy potvrzena.

Ženy budou mít menší zastoupení ve vyšších manažerských pozicích.

Muži v pozici vyššího manažera zastávají ve společnosti "L" cca 25 %, u společnosti "D" je procento vyšších manažerů nižší, a to v konečném počtu cca 19 %.

Ženy zastávají vyšší manažerské posty ve společnosti "L" z cca 11 % a ve společnosti "D" z cca 20 %. Hypotéza se v tomto případě potvrdila

Obě pohlaví budou považovat vzdělávání za stejně užitečné.

Muži i ženy z obou společností považují vzdělávání za důležité. Zaměstnanci společnosti "L" považují vzdělávací programy za důležité z cca 42 % a ve společnosti "D" dokonce z cca 76 %. Tato hypotéza byla vyvrácena, jelikož zaměstnanci společnosti "D" považují vzdělávání za mnohem užitečnější než zaměstnanci ve společnosti "L".

Z výsledných analýz u jednotlivých otázek lze usoudit, že většinou jsou rozdíly v přístupu mužů a žen ke vzdělávání minimální. Totéž platí i při srovnání obou společností navzájem.

Jakékoliv detailnější analýzy už by přesáhly rámec této práce. Nic ale nebrání tomu, aby v případě zájmu byly provedeny v HR odděleních obou společností, kterým bude tato práce předána.

ZÁVĚR

Během psaní bakalářské práce si autor potvrdil, že genderová problematika a vzdělávání jsou velmi obsáhlá a složitá témata, která nelze v celé šíři pojmut a posléze ještě získané informace aplikovat do praxe.

Teoretická část byla tedy sestavena tak, aby nebylo nutné vyhledávat další zdroje potřebné k pochopení praktické části.

Pro analýzu byla vybrána explorační metoda - dotazník, která se ukázala pro tento typ výzkumu jako nejvhodnější. Dotazník obsahoval 17 otázek. Jednotlivé otázky byly formulovány tak, aby se v odpovědích promítly názory respondentů na vzdělávání pořádané v dané společnosti.

Jak vyplývá z výsledků průzkumu, markantní rozdíl v přístupu mužů a žen ke vzdělávání není. Z hlediska přístupu k dalšímu vzdělávání byly rozdíly patrné spíše u společnosti než u jednotlivých pohlaví.

Z hlediska obsahového zaměření dalšího vzdělávání autor předpokládal, že muži budou upřednostňovat spíše kurzy zaměřené na IT dovednosti. Tuto hypotézu však výsledky průzkumu zcela vyvrátily, protože naopak o tento druh vzdělávání měly zájem spíše ženy.

Průzkum naopak zcela jasně potvrdil předpokládaný přístup mužů k finančnímu dotování dalšího vzdělávání ze svých vlastních zdrojů. Bylo potvrzeno, že ženy jsou ochotny přispívat menší částkou (max. 1000,- Kč) než muži (výše příspěvku až do 3.000,- Kč.).

Původní předpoklad, který se týkal pracovní pozice mužů a žen ve vztahu k vyššímu manažerskému postu, se také potvrdil. V obou firmách je vyšší procento mužů než žen, kteří zastávají vyšší manažerské funkce.

Obě pohlaví považují další vzdělávání v rámci firmy za důležité. Výsledky však odhalily, že rozdíly jsou mezi oběma organizacemi, kdy respondenti firmy „D“ považují další vzdělávání skoro o 50 % proti firmě „L“ za podstatné a užitečné.

Výsledky průzkumu ukázaly, že genderová příslušnost hraje v systému dalšího vzdělávání zaměstnanců v rámci firmy určitou roli. Pro odhalení dalších determinant autor doporučuje v průzkumu pokračovat a snažit se odhalit bližší faktory, které mají na toto vzdělávání z hlediska pohlavní příslušnosti další vliv.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. 2002. ISBN 80-247-0469-2.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. 1 vyd. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. et.al. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

Evropská komise. *Zákon o rovném postavení mužů a žen v evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008.

FERRAROVÁ, Eva. *Rovné příležitosti a gender*. Interní zdroje PČR.

FIALOVÁ, Eva. a kol. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o.p.s. 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.

HRBEK, Ivan. *Korán*. 1. vyd. Brno: Levné Knihy KMa, 2008. ISBN 80-7309-992-6.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN: 978-80-247-2202-3.

KUKLÍK, Jan. *Dějiny 20. století*. Praha: Práce, 1999. ISBN 80-86287-15-7.

LIPPA, Richard. *Pohlaví - příroda a výchova*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1719-2.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0405-6.

VODÁK, Josef; KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1904-7.

ZEMAM, Zbyněk. Vzestup a pád komunistické Evropy. Praha: Mladá fronta, 1998. ISBN 80-204-0708-1.

Seznam použitých internetových zdrojů

Antidiskriminace Romea. [online]. [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://antidiskriminace.romea.cz>

BROŽ, Jan. *Dějiny středověku a novověku.* [online]. [cit. 2013-01-03]. Dostupné z: <http://web.telecom.cz/cmincmin/starovek.htm>

BROŽ, Jan. *Dějiny 19. století.* [online]. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: <http://web.telecom.cz/cmincmin/devatenacte.htm>

Demografie. [online]. [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_gender

FREIOVÁ, Michaela. *Radikální feminismus a žena v křesťanské civilizaci.* 2006. [online]. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://euportal.parlamentnilisty.cz/PrintArticle/1146-radikalni-feminismus-a-zena-v-krestanske-civilizaci.aspx>

Pravěk. [online]. [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://www.dejepis.com/index.php?page=000&kap=002&pod=4>

SLOVNÍK CIZÍCH SLOV. *ABZ.cz.* [online]. [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz>

SOCHOROVÁ, Petra. *Informace ohledně antidiskriminačního zákona.* [online]. [cit. 2013-01-18]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

SZCZEPANIKOVÁ, Alice. *Gender a mezinárodní migrace.* [online]. [cit. 2013-01-16]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957221>

VALACHOVÁ, Kateřina; BOUČKOVÁ, Petra. *Diskriminace v pracovněprávních vztazích, aplikační praxe.* [online]. [cit. 2013-01-10]. Dostupné z: <http://www.proequality.cz/publikaceII.html>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Dotazník	I
Příloha B: Grafy	V

Příloha A

Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

Jako student 3. ročníku Univerzity Jana Ámose Komenského se zaměřením na Vzdělávání dospělých se na Vás obracím s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku, který je **zcela anonymní**.

Prostřednictvím dotazníku umožníte získání cenných informací a názorů potřebných pro průzkum, který je empirickou součástí mé bakalářské práce na téma: „Genderové aspekty ve vztahu k firemnímu vzdělávání“.

Vhodnou odpověď zaškrtněte (pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte pouze jednu odpověď).

Děkuji Vám za pečlivé a pravdivé vyplnění a čas, který jste mu věnovali.

Jiří Kloc, DiS.

1) Pohlaví:

- a) Muž
- b) Žena

2) Věk:

- a) Do 18 let
- b) 19 až 24
- c) 25 až 34
- d) 35 až 44
- e) 45 až 54
- f) 55 až 64
- g) 64 a více

3) Absolvovaná praxe:

- a) Do 5 let
- b) 6 až 10 let
- c) 11 až 15 let
- d) 16 až 20 let
- e) více jak 20 let

Z toho v tomto podniku: let

4) Vzdělání:

- a) Základní
- b) Vyučen
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

5) Vaše firemní pozice:

- a) Asistent/ka
- b) Administrativní pracovník/pracovnice
- c) Střední manažer/ka
- d) Vyšší manažer/ka
- e) Specialista
- f) jiná:

6) Považujete vzdělávací programy za potřebné/užitečné?

- a) ano proč?
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne proč?

7) Domníváte se, že by Váš pracovní výkon zlepšila účast na vhodném vzdělávacím programu?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

8) Jste spokojený/ná se zavedeným systémem vzdělávání ve Vaší společnosti?

- a) ano

b) ne proč?

9) Vzdělávacích programů se účastníte, protože máte možnost?

(můžete zvolit více odpovědí)

a) Platového růstu nebo navýšení benefitů

b) Prohloubení kvalifikace

c) Udržet si pracovní místo

d) Zvýšení výkonnosti a kvality práce

e) Jiné -

10) Máte dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání?

a) ano

b) ne

11) Považujete možnosti vzdělávacích akcí v podniku za?

a) Dostatečné – aktuální množství mi vyhovuje

b) Nedostatečné - uvítal/a bych, účast na větším počtu školení

12) Vzděláváte se i na vlastní náklady?

a) ano

b) ne

13) Byl/a byste ochoten/a se finančně spolupodílet na vzdělávací akci v rámci podnikového vzdělávání?

a) ne

b) ano do výše: a) 1000,- Kč b) 2000,- Kč c) 3000,- Kč d) nad 3000,- Kč

14) Jaká je dle Vás optimální délka vzdělávacího kurzu týdně?

a) 45 minut

b) 60 minut

c) 90 minut

d) 2 x 45 minut

e) 2 x 60 minut

e) jiná:

15) Byl/a byste ochoten/a se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu během Vašeho volna (např. víkend, svátek, večerní hodiny)?

- a) ano
 - b) ne proč?
-

16) Jakých druhů vzdělávacích programů jste se v posledních 5 letech v rámci podnikového vzdělávání zúčastnil/a?

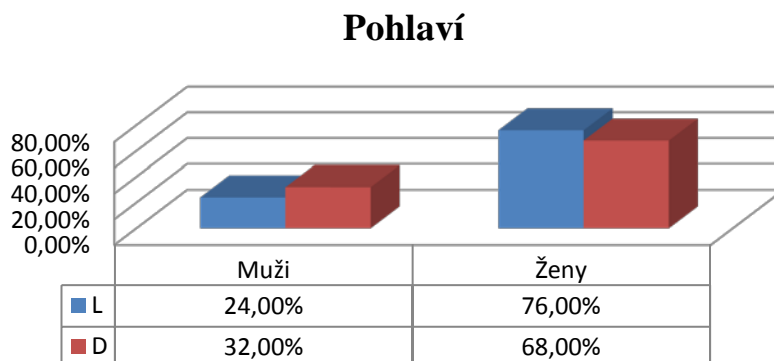
- a) počítačové
- b) jazykové (AJ, NJ, FJ, apod.)
- c) odborné ve vztahu k Vaší profesi
- d) komunikační (rozvoj komunikačních dovedností, asertivita, apod.)
- e) psychosociální (psychohygienu, zvládání stresu, syndrom vyhoření, apod.)
- f) právní a legislativní
- g) v oblasti účetnictví, daní apod.
- e) jiný:

17) O jaké druhy vzdělávacích programů byste měl/a osobně zájem?

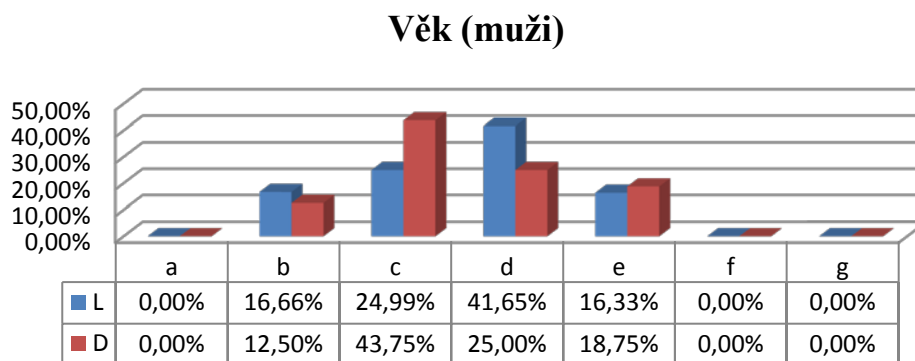
- a) počítačové
- b) jazykové (AJ, NJ, FJ, apod.)
- c) odborné ve vztahu k Vaší profesi
- d) komunikační (rozvoj komunikačních dovedností, asertivita, apod.)
- e) psychosociální (psychohygienu, zvládání stresu, syndrom vyhoření, apod.)
- f) právní a legislativní
- g) v oblasti účetnictví, daní apod.
- e) jiný:

Příloha B

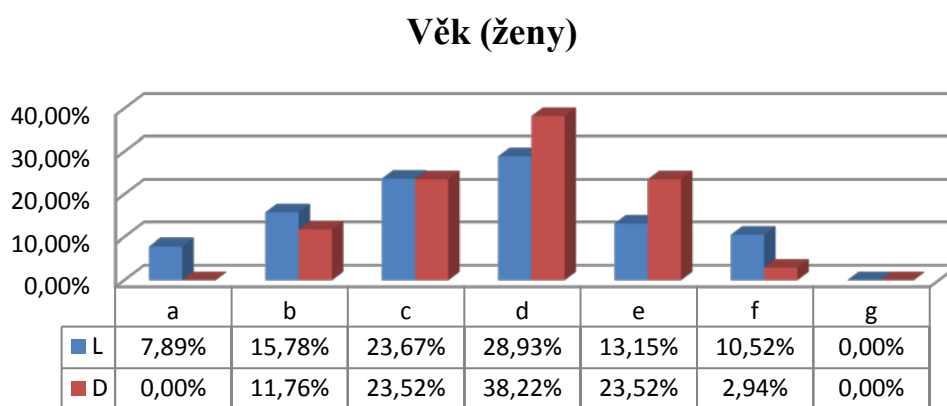
Graf 1



Graf 2A

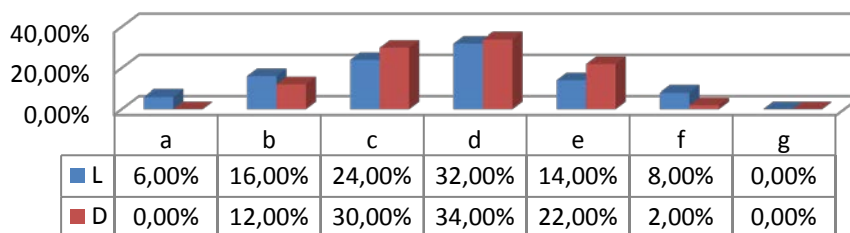


Graf 2B



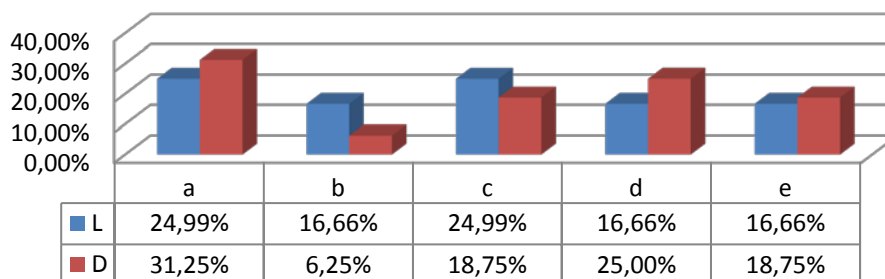
Graf 2C

Věk (muži a ženy dohromady)



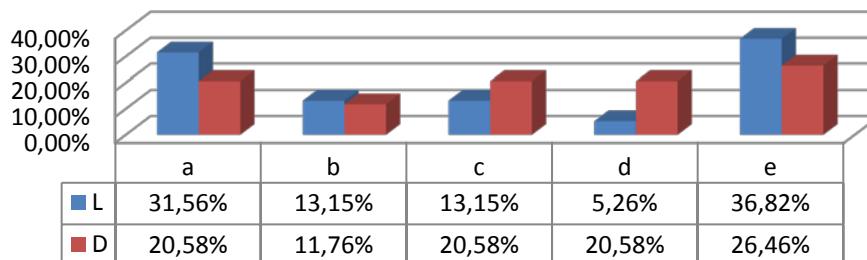
Graf 3A

Absolvovaná praxe (muži)



Graf 3B

Absolvovaná praxe (ženy)



Graf 3C

Absolvovaná praxe (muži a ženy dohromady)



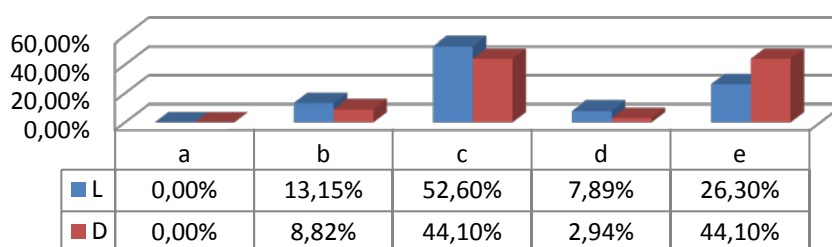
Graf 4A

Vzdělání (muži)



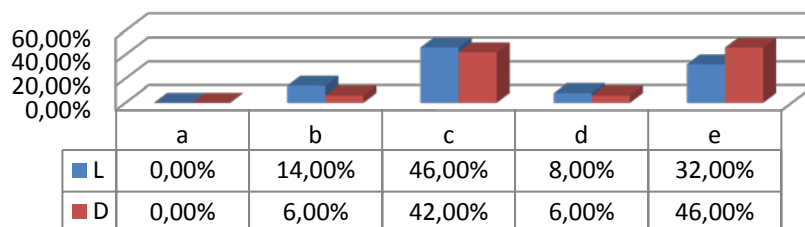
Graf 4B

Vzdělání (ženy)



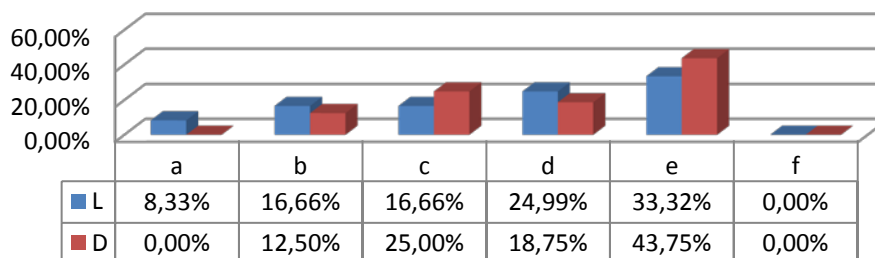
Graf 4C

Vzdělání (muži a ženy dohromady)



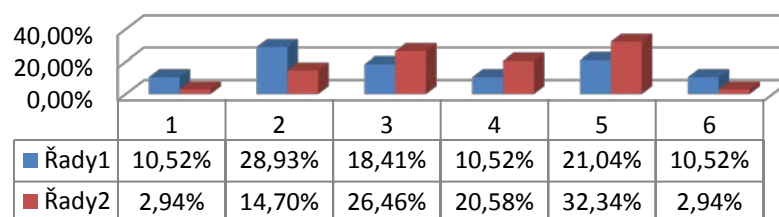
Graf 5A

Firemní pozice (muži)



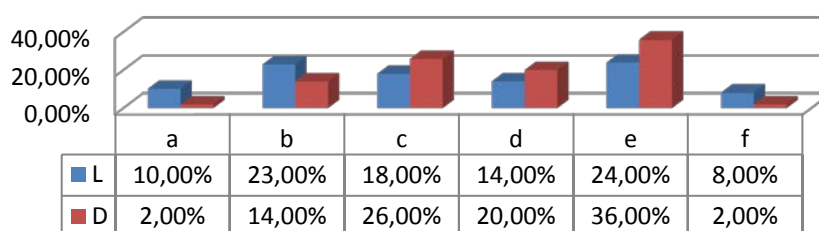
Graf 5B

Firemní pozice (ženy)



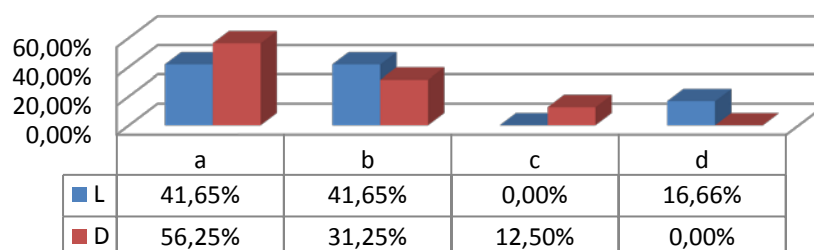
Graf 5C

Firemní pozice (muži a ženy dohromady)



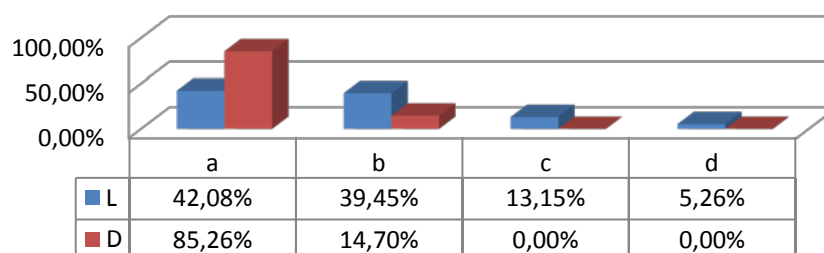
Graf 6A

**Považujete vzdělávací programy za potřebné/užitečné?
(muži)**



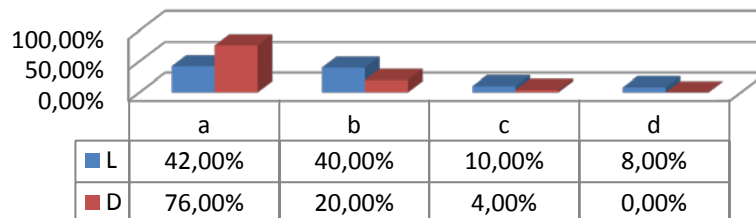
Graf 6B

**Považujete vzdělávací programy za potřebné/užitečné?
(ženy)**



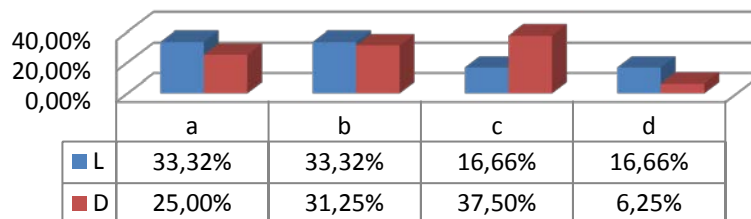
Graf 6C

Považujete vzdělávací programy za potřebné/užitečné? (muži a ženy dohromady)



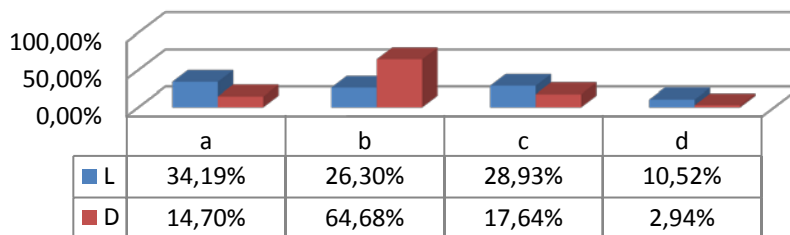
Graf 7A

Domníváte se, že by Váš pracovní výkon zlepšila účast na vhodném vzdělávacím programu? (muži)



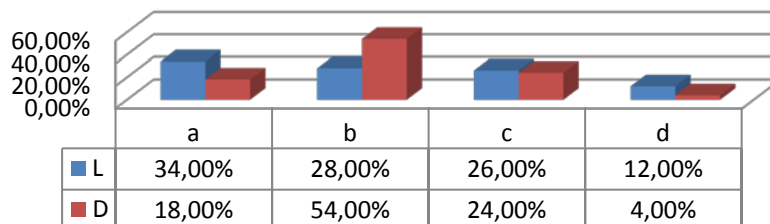
Graf 7B

Domníváte se, že by Váš pracovní výkon zlepšila účast na vhodném vzdělávacím programu? (ženy)



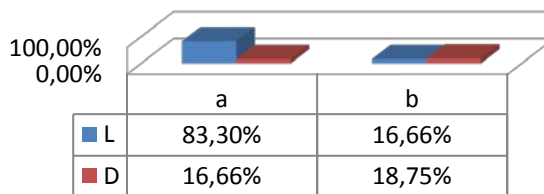
Graf 7C

Domníváte se, že by Váš pracovní výkon zlepšila účast na vhodném vzdělávacím programu? (muži a ženy dohromady)



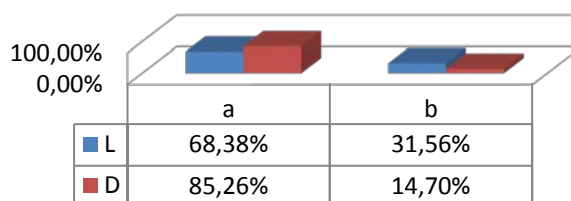
Graf 8A

Jste spokojený/ná se zavedeným systémem vzdělávání ve Vaší společnosti? (muži)



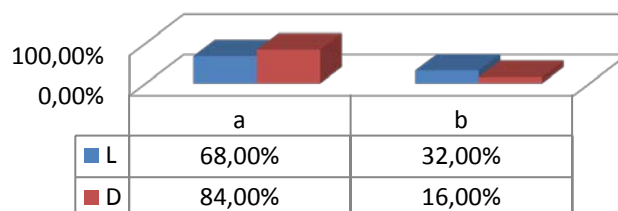
Graf 8B

Jste spokojený/ná se zavedeným systémem vzdělávání ve Vaší společnosti? (ženy)



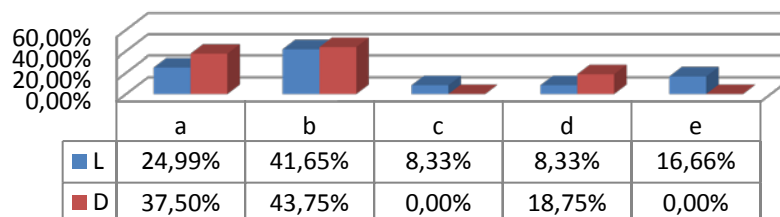
Graf 8C

Jste spokojený/ná se zavedeným systémem vzdělávání ve Vaší společnosti? (muži a ženy dohromady)



Graf 9A

Vzdělávacích programů se účastníte, protože máte možnost? (muži)



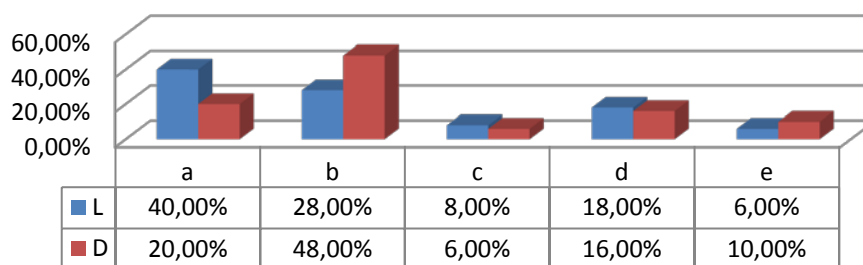
Graf 9B

**Vzdělávacích programů se účastníte, protože máte možnost?
(ženy)**



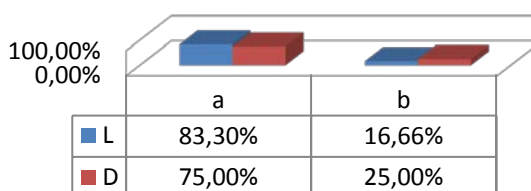
Graf 9C

**Vzdělávacích programů se účastníte, protože máte možnost?
(muži a ženy dohromady)**



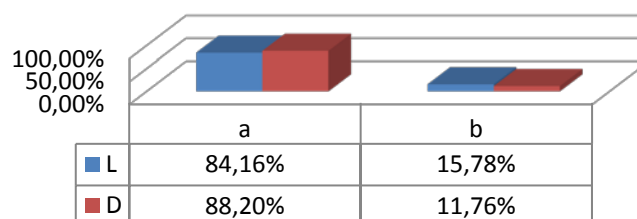
Graf 10A

**Máte dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání?
(muži)**



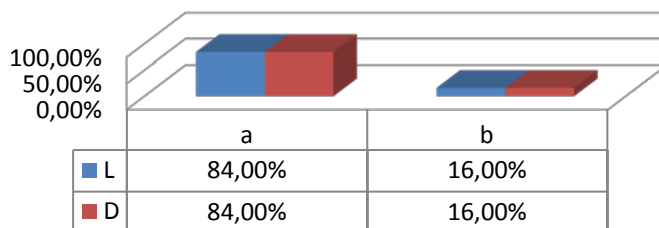
Graf 10B

**Máte dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání?
(ženy)**



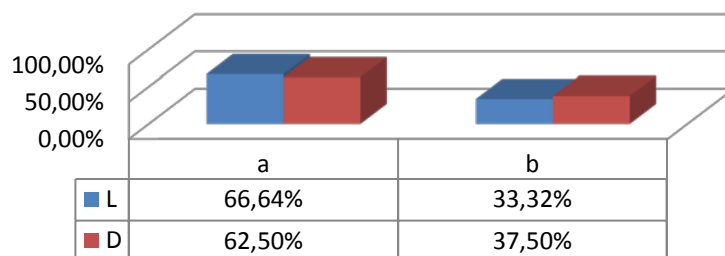
Graf 10C

Máte dostatek informací o možnostech podnikového vzdělávání? (muži a ženy dohromady)



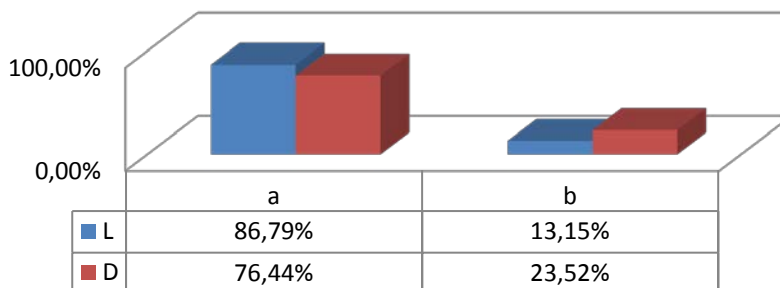
Graf 11A

Považujete možnosti vzdělávacích akcí v podniku za? (muži)



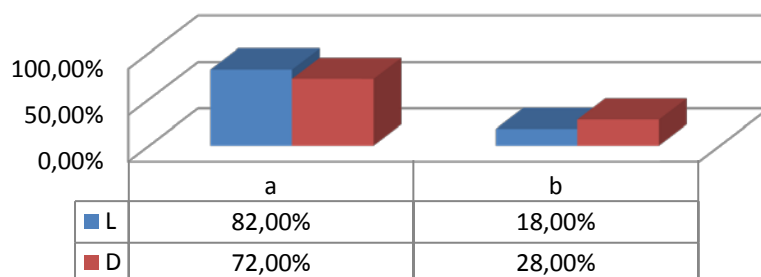
Graf 11B

Považujete možnosti vzdělávacích akcí v podniku za? (ženy)



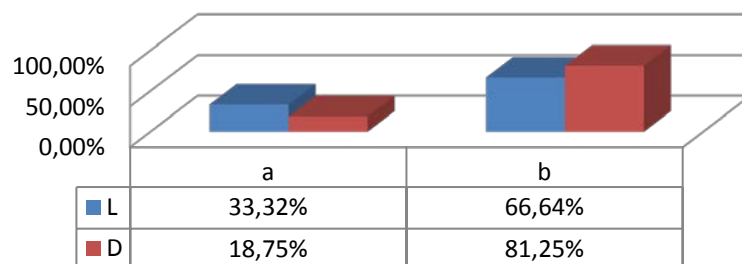
Graf 11C

Považujete možnosti vzdělávacích akcí v podniku za? (muži a ženy dohromady)



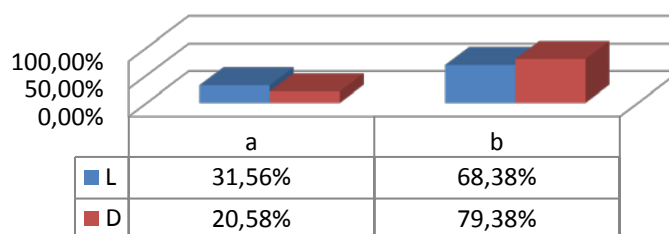
Graf 12A

Vzděláváte se i na vlastní náklady? (muži)



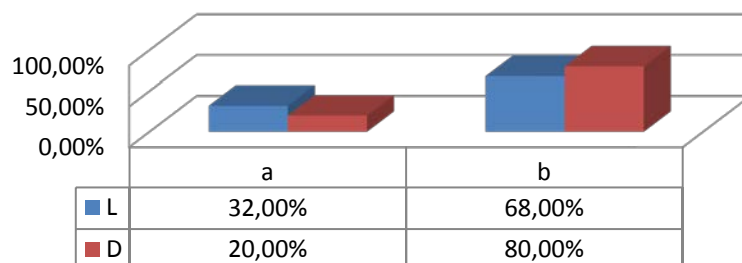
Graf 12B

Vzděláváte se i na vlastní náklady? (ženy)



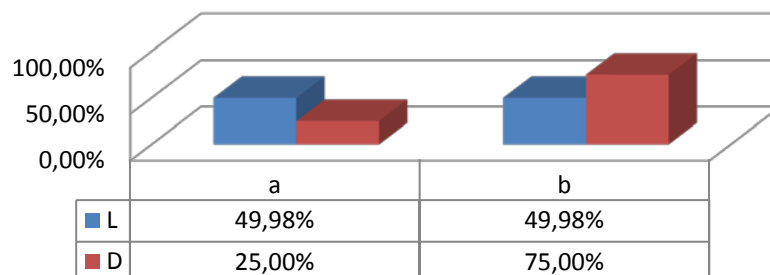
Graf 12C

Vzděláváte se i na vlastní náklady? (muži a ženy dohromady)



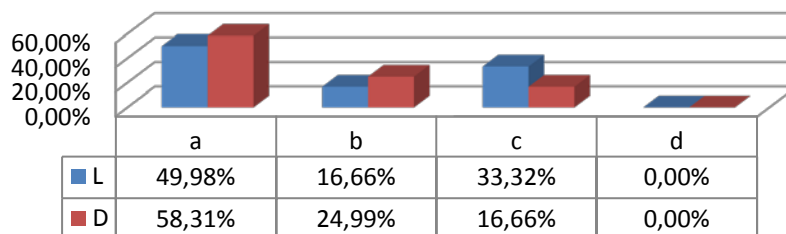
Graf 13A

Byl/a byste ochoten/a se finančně spolupodílet na vzdělávací akci v rámci podnikového vzdělávání? (muži)



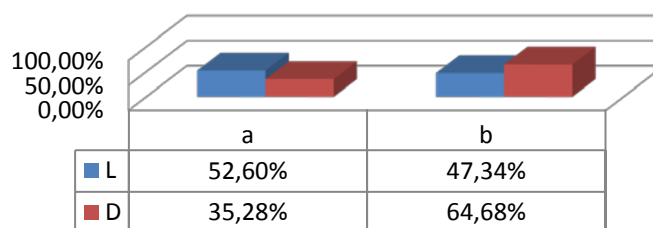
Graf 13AA

Podotázka: b) ano - do výše: a) 1000,- Kč b) 2000,- Kč c) 3000,- Kč d) nad 3000,- Kč (muži)



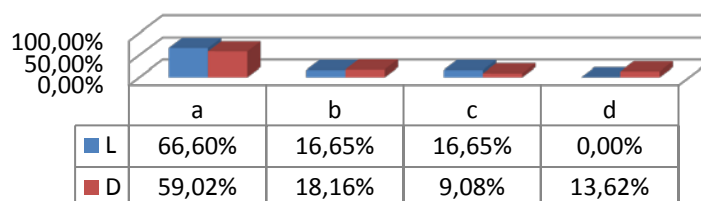
Graf 13B

Byl/a byste ochoten/a se finančně spolupodílet na vzdělávací akci v rámci podnikového vzdělávání? (ženy)



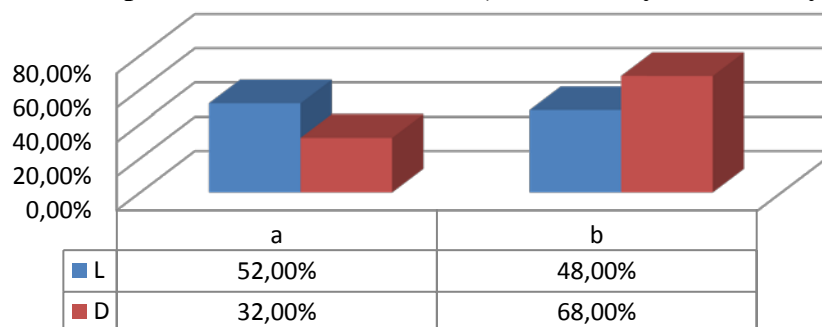
Graf 13BB

Podotázka: b) ano - do výše: a) 1000,- Kč b) 2000,- Kč c) 3000,- Kč d) nad 3000,- Kč (ženy)



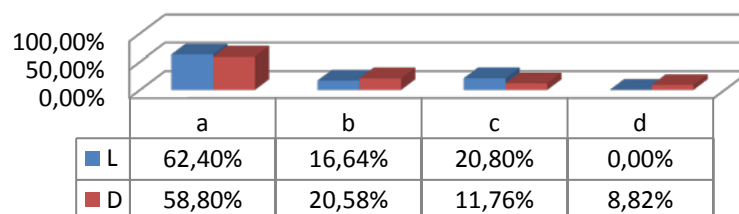
Graf 13C

Byl/a byste ochoten/a se finančně spolupodílet na vzdělávací akci v rámci podnikového vzdělávání? (muži a ženy dohromady)



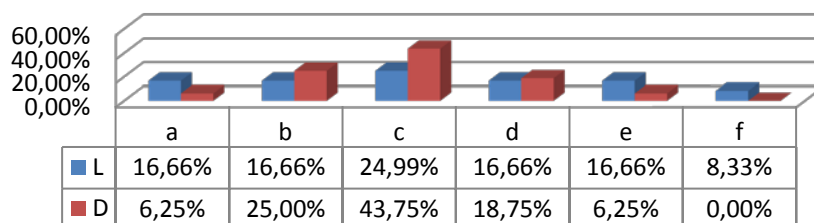
Graf 13CC

Podotázka: b) ano - do výše: a) 1000,- Kč b) 2000,- Kč c) 3000,- Kč d) nad 3000,- Kč (muži a ženy dohromady)



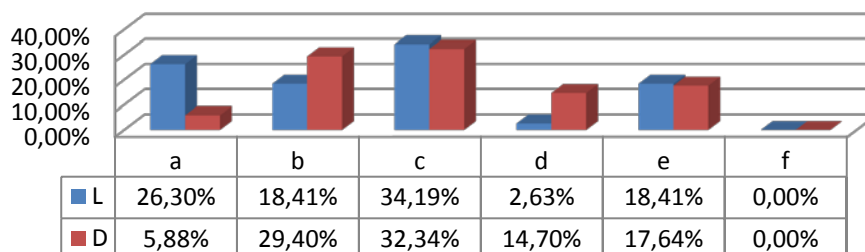
Graf 14A

Jaká je dle Vás optimální délka vzdělávacího kurzu týdně? (muži)



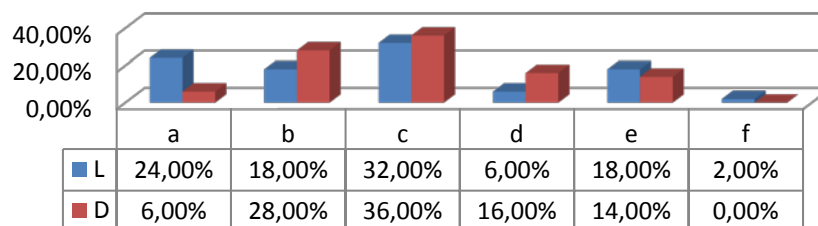
Graf 14B

Jaká je dle Vás optimální délka vzdělávacího kurzu týdně? (ženy)



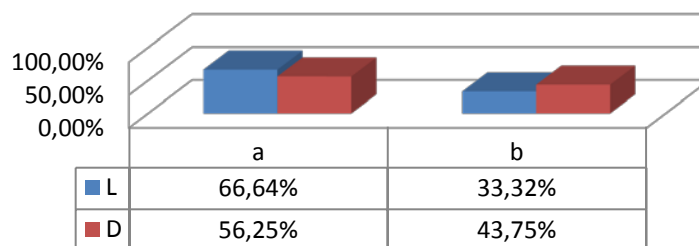
Graf 14C

Jaká je dle Vás optimální délka vzdělávacího kurzu týdně? (muži a ženy dohromady)



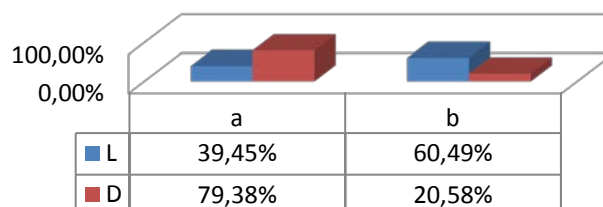
Graf 15A

Byl/a byste ochoten/a se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu během Vašeho volna? (muži)



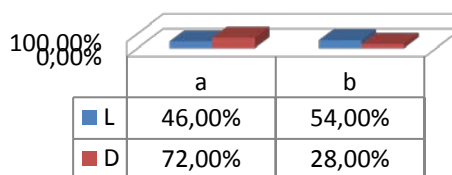
Graf 15B

Byl/a byste ochoten/a se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu během Vašeho volna? (ženy)



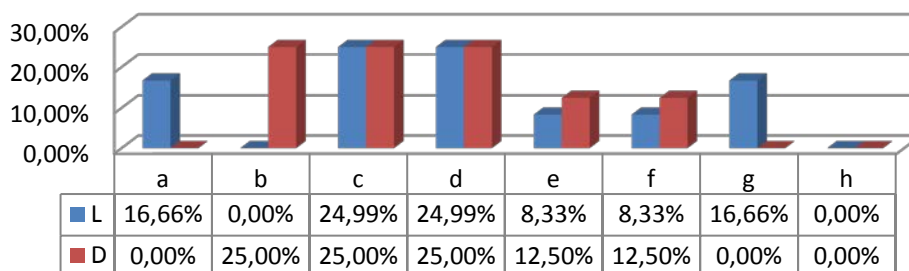
Graf 15C

Byl/a byste ochoten/a se účastnit podnikových vzdělávacích aktivit i mimo pracovní dobu během Vašeho volna? (muži a ženy dohromady)



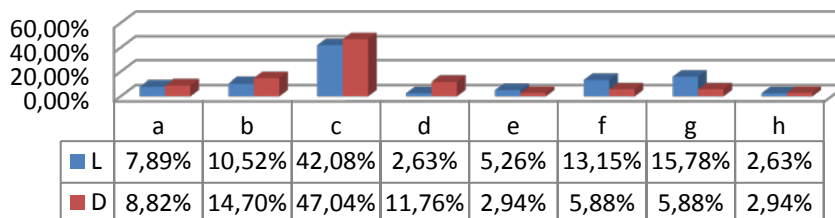
Graf 16A

Jakých druhů vzdělávacích programů jste se v posledních 5 letech v rámci podnikového vzdělávání zúčastnil/a? (muži)



Graf 16B

Jakých druhů vzdělávacích programů jste se v posledních 5 letech v rámci podnikového vzdělávání zúčastnil/a? (ženy)



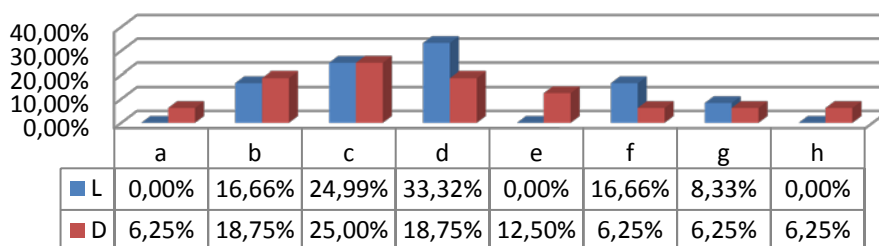
Graf 16C

Jakých druhů vzdělávacích programů jste se v posledních 5 letech v rámci podnikového vzdělávání zúčastnil/a? (muži a ženy dohromady)



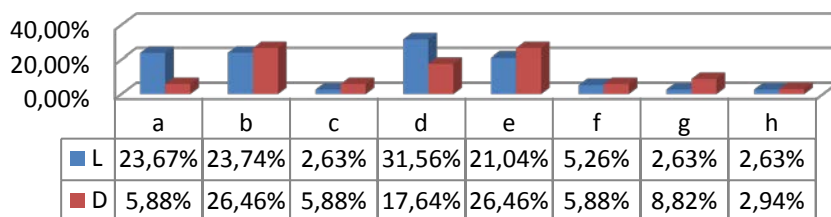
Graf 17A

O jaké druhy vzdělávacích programů byste měl/a osobně zájem? (muži)



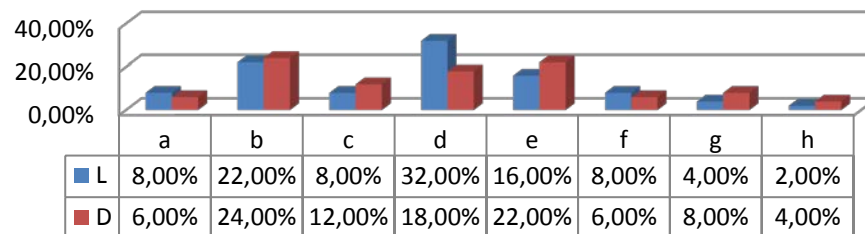
Graf 17B

O jaké druhy vzdělávacích programů byste měl/a osobně zájem? (ženy)



Graf 17C

**O jaké druhy vzdělávacích programů byste měl/a osobně zájem?
(muži a ženy dohromady)**



BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jiří Kloc

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované

Název práce: Genderové aspekty ve vztahu k firemnímu vzdělávání

Rok: 2012/2013

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 18

Počet titulů české literatury a pramenů: 15

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 10

Vedoucí práce: Mgr. Martin Beňo