

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PEDAGOGICKÁ
Katedra psychologie

ŽENA VE VEDOUCÍ FUNKCI

Bakalářská práce

Petra Princová

Specializace v pedagogice: Psychologie se zaměřením na
vzdělávání (2011-2014)

Vedoucí práce: Mgr. Kateřina KUBÍKOVÁ, Ph.D.

Plzeň, 2014

Prohlašuji, že jsem předloženou bakalářskou práci vypracovala samostatně s použitím zdrojů informací a literárních pramenů, které uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Plzni dne 2014

.....

vlastnoruční podpis

Dovoluji si tímto poděkovat Mgr. Kateřině Kubíkové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce. Dále děkuji našim respondentkám z řad žen ve vedoucích funkcích za vstřícný přístup při sbírání podkladů pro praktickou část práce.

Obsah

Úvod.....	5
I. Teoretická část	7
1. Postavení žen v historickém kontextu.....	7
1.1. Období pravěku.....	7
1.2. Postavení ženy ve starověkém Egyptě a Babyloně	8
1.3. Žena ve starém Řecku a Římě.....	9
1.4. Judaismus	11
1.5. Vliv křesťanství na postavení ženy	11
1.6. Žena devatenáctého století	13
2. Naplňování emancipačních cílů: volební právo, žena v pracovním procesu	16
3. Společnost a genderové role.....	18
4. Rodinná a profesní kariéra pracujících žen	20
4.1. Dělbba rolí na poli rodinném	20
4.2. Diskriminace ženy na trhu práce a v manažerských pozicích.....	22
4.3. Platová nerovnost mezi muži a ženami	24
4.4. Znevýhodňování žen na vedoucích pozicích	26
4.5. Tokenismus	27
4.6. Přístup zaměstnavatelů k matkám s dětmi	28
4.7. Zaměstnanost podle pohlaví.....	29
4.8. Segregace zaměstnání	30
5. Přehledové studie	31
I. Praktická část	34
Kvalitativní část	35
Závěr	44
Resumé.....	46
Summary	47
Seznam literatury	48
Přílohy.....	51

Úvod

Rovnoprávnost pohlaví je v dnešní době velmi probírané téma. Nerovné postavení žen na poli pracovním i rodinném se řeší na celospolečenské úrovni. Vyspělé demokracie chápou tuto problematiku jako dosti závažnou, neboť si uvědomují, že diskriminace a vyloučení žen z některých oblastí pracovního trhu jsou pro společnost značně nevýhodná. Zamyslíme-li se nad strukturou rodiny, přicházíme na to, že zatímco muž je bez problémů schopen prosadit se ve světě práce, u žen během těchto snažení vznikají určité konflikty.

Je nesporným faktem, že zastoupení žen na nejvyšších manažerských pozicích, v politice a správních radách je velmi malé. Z jakého důvodu ženy na těchto pozicích chybí? Proč ani v dnešní moderní době nejsou na pracovním trhu rovnocenné mužům? Co jim brání v kariérním růstu a sebeprosazení v rámci své profese?

Díky mnoha statistikám víme, že v dnešní době je úroveň ženské vzdělanosti srovnatelná s mužskou. To znamená, že obě pohlaví mají před vstupem do zaměstnání stejné výchozí podmínky. Na druhou stranu však stejné výzkumy uvádějí, že ženy výrazně dominují mezi nezaměstnanými právě v období, kdy by své kariérní ambice měly začít realizovat, tj. ve věku mezi 25 a 35 lety. Pokud tyto ženy zaměstnané jsou, jejich výdělek je ve srovnání s platy mužských kolegů nižší a kariérní vzestup pomalejší. Malé zastoupení žen v rozhodovacích pozicích má souvislost s celou řadou aspektů, z nichž mnohé jsou jen těžko pojmenovatelné nebo spjaté s tradičními stereotypy.

Především u žen ve vedoucím pracovním postavení dochází nejčastěji k rozporu mezi rolí manažerky a matky či manželky. Budování rodiny a kariéry bývá pro mnoho z nich největším životním cílem, častou jsou ovšem okolnostmi nuceny zvolit pouze jednu z těchto možností seberealizace. Tyto rozpory jsou důsledkem ve společnosti zakořeněných názorů postavených na mužském modelu přístupu k práci. Pracující žena a zvláště pak manažerka bývá často velmi zatížena, mnohdy není schopna sladit pracovní a rodinné povinnosti.

V teoretické části této práce je potřeba se podrobně zaměřit na postavení žen v historickém kontextu, jelikož právě vývoj pozice ženy v dějinách považujeme za stěžejní pro toto téma. Dále je nezbytné zmínit otázku genderových rolí, neboť je to kultura dané společnosti, která prostřednictvím svých struktur určuje rozdíly mezi pohlavími a tím i jejich pozice.

Cílem této práce je také zmapování soukromé a profesní kariéry pracujících žen, dělby rolí mezi partnery v rodinném prostředí, studium problematiky diskriminace ženy na trhu práce v souvislosti se zaměstnaností, platovým ohodnocením a manažerskými pozicemi.

Účelem praktické části práce je studie a srovnání odborných článků a publikací na toto téma s analýzou našich výzkumů. Zajímá nás, v jakých oblastech se nejčastěji objevují ženy jako manažerky, jejich věkové rozmezí, doba strávená na mateřské a rodičovské dovolené a možnosti péče o jejich děti při opětovném nástupu do pracovního procesu.

I. Teoretická část

1. Postavení žen v historickém kontextu

1.1. Období pravěku

Postavení ženy ve společnosti se napříč historií výrazně měnilo a vyvíjelo, dá se s jistotou tvrdit, že jen zřídka v průběhu staletí byla pozice ženy rovnocenná té mužské. Pokud chceme nastínit chápání ženského elementu společností komplexně, musíme začít od doby pravěku. Informace o životě našich pravěkých předků jsou spíše spekulacemi.

Existuje ale množství pravěkých maleb na stěnách jeskyní či vykopávek, díky kterým máme určité informace o počátcích našich dějin. Již v této době byla společenská úloha žen a mužů rozdílná. V lovecko-sběračských společnostech byl úkolem žen sběr rostlinné potravy, zatímco muž měl prostřednictvím lovu zprostředkovávat maso. Jelikož pravěká žena díky svojí sběračské úloze disponovala znalostmi o rostlinách, mnoho antropologů je toho názoru, že to byly právě ženy, které vedly neolitickou revoluci a staly se tak prvními průkopníky v oblasti zemědělství.

Během starší doby kamenné rostlo postavení ženy ve společnosti, žena byla uctívána a obdivována díky svojí schopnosti přivádět na svět potomky, což mimo jiné dokládají nálezy Venuší. Hovoříme zde o tzv. matriarchátu, společenské pozici ženy jako matky a zachovatelky rodu. V době eneolitu se mění matriarchát na patriarchát, tzn. formu společnosti podmíněnou muži. Důvodem je rostoucí význam muže a jeho loveckých schopností.

(<http://www.mezinami.cz/bud-v-obraze/politika/prava-zen-2-postaveni-zeny-v-praveku/>, 10.4.2014)

Význam matriarchátu a patriarchátu není ani dnes vědcům zcela jasný. Mnozí z nich jsou toho názoru, že zatímco patriarchát byl jakýmsi obrazem nezpochybnitelné moci muže ve společnosti, matriarchát neznamenal pravý opak, tzn. nadvládu žen. Matriarchát dle švýcarského historika Bachofena klade důraz na krevní pouto, rovnost všech lidí, nepodmíněnou lásku, vazbu k půdě a pasivní přijetí přírodních zákonů. Rodičovství je zajišťováno především matkou, protože sexuální vztahy v této společnosti jsou promiskuitní. Důvodem rovnosti je uvědomění si společného původu lidí, podřízení

se přírodě a jejím jevům. Nejuctívanější je v této společnosti pouto matky a dítěte, nejhorším zločinem je matkovražda. (SOUKUP, 2004, str. 299)

1.2. Postavení ženy ve starověkém Egyptě a Babyloně

Jednou z velmi důležitých seberealizací ženy je přístup k politické moci. Je nutno zmínit asi největší panovnici pozdních egyptských antických dějin Kleopatru VII., která se proslavila jako velmi ctižádostivá a sebevědomá žena, na svou dobu velmi emancipovaná. Kleopatra se nebála využít svého osobního kouzla a charisma pro dosažení svých cílů. (<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>, 10.4.2014)

Dějiny starověku jsou především obdobím válek, které byly monopolem mužů, možná proto ani tato historická etuda nepřináší mnoho ucelených informací o postavení ženy ve společnosti. Starověký Egypt je nesporně kolébkou lidské kultury a vzdělanosti.

Pohlédneme-li na vývoj civilizace ve starém Egyptě, právem ho můžeme považovat za nejpokrokovější mezi starověkými národy. Egypťané nedovolovali mnohoženství, které bylo především u východních národů známkou otrockého postavení ženy. Žena zde působila jako plnohodnotná družka svého chotě, nebyla vyloučena ze společenského života, mohla se účastnit nejrůznějších zábav, slavností a přítomna měla být i během bohoslužeb. Velmi pokroková byla pro ženy možnost vzdělávat se stejně jako muži. Svatební obřady zde probíhaly obdobně jako v dnešní moderní společnosti, žena a muž si vzájemně slíbili věrnost, loajalitu, lásku a podporu jeden druhému. Svatby mezi příbuznými byly ve starém Egyptě naprosto normálním jevem, výjimku netvořily ani sňatky mezi sourozenci. Egypťané si ovšem velice vážili ženské cnosti, v tomto směru zákony neměřily oběma pohlavím stejným metrem. Zatímco muž byl za delikty tohoto typu trestán drobnou pokutou nebo dokonce vůbec, žena byla za podobné poklesy velmi tvrdě postihnuta, např. zohavením tváře, uříznutím nosu apod.

Později je v Egyptských dějinách zřejmá dekadence v postoji společnosti směrem k ženskému pohlaví. Snižuje se váženost a ušlechtilost žen, dochází k celkovému poklesu jejich postavení. Zákony nabírají barbarský ráz. Nastupuje kult mnohoženství, ženy běžně umírají v temných žalářích, jsou odsouzeny k tvrdé otrocké práci v dolech. Veřejné

mučení či popravy žen jsou na pořadu dne, obvykle za zločiny spáchané jejich manželem či otcem.

V Babyloně v období největší mravní zkázy by se dalo postavení žen přirovnat k otroctví. Babyloňané ženou opovrhovali, účelem náboženských bohoslužeb bylo mimo jiné hrubé snižování ženské pozice ve společnosti, což vedlo k úplnému pokoření ženského pohlaví. Ženský život neměl v té době žádnou cenu, dobyvatelé měst brali křehké pohlaví jako svoji kořist. Během nepokojů, obléhání měst a válek provázených nedostatkem potravin a hladomorem byla ženská část obyvatel vyvražďována ve prospěch mužů. Žena neměla svobodnou vůli při volbě partnera a sňatku s ním. Probíhaly veřejné dražby, kdy otec dal svoji dceru za manželku tomu, kdo byl ochoten zaplatit největší finanční obnos. Pokud žena nedisponovala fyzickou krásou, její otec či bratr byli ochotni ji prodat komukoli, kdo byl ochoten zaplatit alespoň symbolickou částku. (JONÁŠ, 1872, str. 28-31)

1.3. Žena ve starém Řecku a Římě

V antickém Řecku, hlavně v Athénách, došlo k přerodu matriarchální společnosti v patriarchální. Obdobné poměry panovaly ovšem po celém světě. Utvářelo se otcovské právo a zanikalo právo mateřské. Muž nepřijal dítě, které nebylo jeho vlastní krve. Důležitá byla pro Řeky věrnost manželky, nevěru mohli trestat i smrtí či otroctvím. Právě tento fakt ženy stále více připoutával k rodině a domácnosti. Role ženy byla omezena pouze na rodičku dětí, správkyni rodinného krbu, pečovatelku a otrokyni. K zábavě a souložení sloužily jiné ženy, často dokonce i muži. Homosexuální styky mezi muži byly v antice poměrně častým jevem, mít mladého milence bylo znakem mužnosti a prestiže. Přátelství dvou intelektuálně si blízkých mužů, které sklouzávalo i do erotické roviny, bylo známkou dobrého společenského postavení. (TOMEŠ, 2009, str. 31)

Je nezbytné zmínit výjimečné postavení ženy v antické Spartě. Muži ve Spartě žili odděleně od žen v bojových skupinách. Sparta představovala militaristický stát, každý jedinec byl od útlého věku podroben přísné vojenské výchově. Tato výchova se netýkala jen mužů, ale i žen. Sparta dýchala kasárenskou přísností a odříkáním, nebyl zde prostor na osobnost. Hlavním úkolem spartské ženy bylo plodit zdravé potomky, kteří se stanou zdatnými bojovníky. (BUREŠOVÁ, 2001, str. 26)

Ženy ve Spartě se tedy těšily neobvyklému postavení, respektu a moci, které bylo nesrovnatelné s pozicí žen v Athénách i jiných starověkých společnostech. Žena zde mohla vlastnit soukromý majetek, také měla v permanenci vlastnictví mužských příbuzných v období jejich válečných výprav. Spartská žena měla právo k rozvodu, stejně jako muž. Příznačné bylo sebevědomí spartských žen, jež dokládá proslulá odpověď Gorgóny, manželky krále Leónida. Ta na výtku jisté cizinky, že jenom Spartanky vládnu mužům, odvětila: „*Vždyť jenom my rodíme muže!*“ (PLÚTARCHOS, 2006-07, Lykúrgos, 14)

Již jsme nastínily, že Spartanky, stejně jako muži, procházely určitou formu vojenské výchovy zaměřenou na fyzické cvičení a činnosti sloužící k posílení těla, které měly mít význam pro hladký průběh porodu. Ženy se obvykle provdávaly ve věku dvaceti let. Spartanky se na rozdíl od jiných řeckých žen oblékaly do krátkých šatů a měly volnost pohybu. Ve Spartě fungoval také zvláštní způsob uzavírání manželství, kdy ženy směly zpívat a tančit na veřejnosti zcela nahé během festivalů k tomu určeným. Účelem bylo vyprovokování potencionálního manžela k únosu ženy. Svůj význam měla ve Spartě nevěra. Muž mnohdy sám naváděl svoji manželku k nevěře a děti jiných mužů pak přijal za své. Pro Spartany bylo zajištění zdravého a početného potomka prioritou. Někteří historikové však mají za to, že tento zvyk se týkal pouze starších mužů, kteří již nebyli schopni počít děti vlastní. (OLIVA, 2000, str. 86)

Ve starém Římě se ženám také dostávalo určité úcty. Mohly se na rozdíl od žen v Athénách volně pohybovat, navštěvovat přátele a plně se podílet na chodu celé domácnosti. Mužský a ženský princip byl v rovnováze. Pokud šlo o právní postavení, měla to žena těžší. Narozená dívka totiž měla otcovo jméno a byl to právě on, kdo mohl rozhodovat o tom, jestli ji jako novorozence nechá žít nebo zemře. Později přebral tuto funkci opatrovníka její muž. (TOMEŠ, 2009, str. 31)

1.4. Judaismus

Cílem židovství bylo zajištění rodu a udržení patriarchální převahy muže nad ženou, což mělo zajistit stabilitu rodiny: „*Bůh stvořil člověka, aby byl jeho obrazem, stvořil ho, aby byl obrazem Božím, jako muže a ženu je stvořil. A Bůh jim požehnal a řekl jim: Plodte a množte se a naplňte zemi.*“ (Bible, Starý zákon, Genesis, 1, 27-28) Judaismus posvětil manželství prvkem lásky, která se stala součástí Starého zákona. (BUREŠOVÁ, 2001, str. 27)

1.5. Vliv křesťanství na postavení ženy

Šíření křesťanství mělo do jisté míry pozitivní vliv na postavení žen. Ohlédneme-li se zpět na život ženy mezi barbarskými kmeny, vidíme nerovnoprávnost mezi pohlavími. Žena zde opět funguje jako majetek muže a otrokyně. V těchto kulturách obvykle fungovaly monogamní manželství, ovšem mnoho historiků se shoduje, že důvodem bylo nedostatečné materiální zabezpečení, muž si nemohl dovolit žít více než jednu ženu. Nelze tedy tuto informaci chápat jako pokrokovost barbarů. V případě nevěry barbarské ženy zde funguje její choť jako její jediný soudce, žalobce a biřic.

Obvyklým trestem bylo ostříhání manželky do hola. Manžel pak svoji ženu bičoval nahou před zraky ostatních členů kmene. Trestu neunikly ani ženy znásilněné, které nebyly viníky, ale oběťmi. V těchto kulturách ženy často fungovaly jako kněžky, čarodějnice či vědmy, což jim mohlo v menší míře zvýšit společenský význam. Bohužel ani po nástupu křesťanství nelze mluvit o rovnoprávném postavení obou pohlaví. Církev spatřovala v ženě nástroj hříchu. Ženská krása byla vnímána jako dílo ďábla. Kvůli výše uvedeným důvodům byla žena odsouzena k opovržení ze strany mužského pohlaví. Dokonce i manželství mezi mužem a ženou bylo v počátcích křesťanství považováno za něco nečistého, nehodného opravdového křesťana, tedy duchovního.

Kněží byli krutými prostředky papežem Hildebrandem přinuceni vzdát se manželského života, jejich družky byly vyháněny nebo poslány do otroctví. V momentě, kdy žena z hlediska náboženského a mravního byla považována za méněcennou, nemohlo tomu být jinak ani z hlediska právního. (JONÁŠ, 1872, str. 45)

Později však křesťanství přijalo manželství jako věc posvátnou, jako svazek lásky. Manželství bylo prostředkem pro rození a výchovu dětí. Patriarchální názor na společenské postavení žen přetrvával v podstatě až do dnešní moderní doby. Žena však nepřestala usilovat o společenskou proměnu a vliv na tehdejší dění, důkazem jsou třeba křesťanské svěťice. (BUREŠOVÁ, 2001, str. 28)

Nepříliš lichotivý pohled na ženy se mění se začátkem křížových výprav a trubadúrů. Byli to právě potulní umělci, kteří svojí tvorbou zásadně ovlivnili kulturní a společenské prostředí, zejména svými milostnými skladbami. Je v nich zjevný kult ženy, vzniklý především ve dvorském prostředí. Urozená dáma je v díle dvorské lyriky zobrazena jako ideál rytíře, za který musí bojovat jak na poli bitevním, tak i v turnaji. Láska k takové ženě je však citem nenaplněným a zcela platonickým, dáma je pro rytíře nedosažitelná, také často vdaná, jde o lásku nenaplněnou, kdy i odmítání ze strany urozené ženy přináší rytíři pocit blaženosti. (NECHUTOVÁ, 2000, str. 91, 121)

Tato společenská změna ve dvornosti k ženám ve vyšších společenských kruzích jde historicky ruku v ruce se šířením tzv. mariánského kultu v církvi. Jeho význam je patrný především od 12. století díky novému pohledu na Pannu Marii a její úlohu matky – Bohorodičky v křesťanství. Nesporným faktem je, že církev vždy uctívala Marii jako matku Ježíše, jejíž místo bylo podle Bible nezpochybnitelné. Mariánský kult se šířil po křesťanském světě velice rychle, jeho myšlenky byly zajímavé především pro prostý lid. Představa, že by se matka mohla přimluvit u svého syna, byla pro většinu nevolníků lákavá, proto byl mariánský kult tak oblíbený. (FRANZEN, 2006, str. 95)

Právě vlivem křesťanství si ve středověku žena ještě hlouběji osvojila tradiční roli správkyně domácího krbu, rodičky dětí a kuchařky. Díky katolické církvi byl podíl ženy na mocenských záležitostech nulový. Diskutovaným zločinem ve středověku bylo čarodějnictví, které bylo oblíbeným soudním rozsudkem již od 12. století. Z čarodějnictví byly nařčeny převážně ženy, obviněných mužů bylo velmi málo.

I v této historické etapě se především ve vyšších kruzích společnosti objevovaly ženy, které toužily zasáhnout do politické a mocenské sféry. Šlo především o manželky a milenky vlivných mužů své doby. Například polská princezna Eliška Rejčka byla postupně manželkou králů Václava II., Rudolfa I. Habsburského a milenkou vlivného šlechtice Jindřicha z Lipé.

Rozsáhlejší celospolečenské zamyšlení přichází až s obdobím osvícenství. Právě v této době se začínají uplatňovat velké panovnice, nesmíme opomenout jedinou ženu v čele státu u nás - Marii Terezii. Také monopol katolické církve přestává být ryze mužskou záležitostí, ženy tak dostávají šanci podílet se na věcech duchovních. (<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>, 10.4.2014)

1.6. Žena devatenáctého století

Nerovnoprávná pozice ženy vynikala více než kdy jindy v našich dějinách na počátku 19. století během vzniku moderního politického života, který byl ale výhradně doménou mužů. Pro naprostou většinu žen byl ještě v tomto období omezen obecný rozhled. Charakteristická byla nízká vědomostní úroveň vzdělávání pro ženy. Tyto faktory jasně zařazovaly ženu na její společenskou pozici. Ženám nebylo umožněno podílet se na rozvoji společenského života, jejich život byl integrován do úzké roviny problémů rodiny.

Přelom 18. a 19. století sebou v duchu průmyslové revoluce nese potřebu naplnění pracovních míst v tovární výrobě. Z toho důvodu odchází mnoho lidí za prací z venkova do měst. Tím průmyslová revoluce ovlivnila typ rodiny. Postupně končí patriarchální nastavení venkovské velkorodiny a nastupuje podoba rodiny tvořena manžely a jejich dětmi. Zatímco chlapi pracující v továrnách se mohli osamostatnit, dívky bydlely dál v původní rodině, kde přispívaly mzdou na chod domácnosti. Mladé ženy pracující jako služky, kterých byla mezi zaměstnanými dívkami z nižších společenských vrstev většina, pak obvykle žily přímo v domě svého zaměstnavatele. Bylo naprosto nemyslitelné, aby žena mladší padesáti let žila sama. Ženy z nižších společenských vrstev byly nuceny pracovat vždy, i když se provdaly a založily rodinu. Dříve, když tito lidé žili na venkově, žena snadněji sladila práci na poli a ve chlévě s péčí o děti a domácnost, což bylo pro dělnici v továrně či služku nemožné. Velké procento ženské zaměstnanosti v sociálně nižších třídách, malé mzdy a těžká fyzická práce zřejmě zapříčinily během 19. století mnohá úmrtí žen v plodném věku. Z tohoto proletářského prostředí vycházelo specifické hnutí mužů a žen, hnutí dělnické, které usilovalo o sociální osvobození. Tyto snahy probíhaly paralelně a odděleně od snah týkajících se emancipace žen.

Ve středních vrstvách společnosti (obchodníci, řemeslníci, živnostníci, úředníci) měly ženy po absolvování obecné školy, popř. měšťanky, dvě možnosti: najít ekonomicky stabilní pozici prostřednictvím manželství nebo hledat si zaměstnání. V případě druhém nepřípadaly v úvahu těžké práce dělnic či služebných, k tomu nebyly měšťanské dívky vychovávány, taková profese byla neúnosná i z hlediska rodinné pověsti.

V úvahu tedy přicházely jen vyšší měšťanské profese, na které ale dívky neměly dostatečnou kvalifikaci, neboť do vyšších a speciálních škol chodilo jen velmi málo z nich. Tato nová ekonomická situace vyžadovala, aby neprovdané ženy pracovaly, tudíž bylo potřeba, aby se pro tuto práci náležitě vzdělávaly. Ekonomické změny a snaha žen o vyšší vzdělání, a tím i uplatnění na pracovním trhu byly příčinou počátků emancipace v 19. století. (BUREŠOVÁ, 2001, str. 28-32)

Ve vyšších společenských kruzích se považovalo za dostačující vzdělání dívky, když k ní do jejích dvanácti let docházel učitel literatury, většinou student. Poté bylo žádoucí, aby se dívka věnovala studiu hudby, kreslení a francouzského jazyka. Majetnější rodiny si mohli dovolit vzdělání pro svoji dceru v soukromých školských ústavech či zahraničních penzionátech. Zajištění pobytu v zahraničí bylo velmi drahé, tento druh vzdělání byl pro dcery jen z těch nejbohatších rodin. Rozvoj dívčího vzdělávání u nás nastává až v druhé polovině 19. století. Zásahu za zřizování a provoz dívčích vzdělávacích institucí měli především soukromé osoby. (BAHENSKÁ, 2005, str. 10, 33)

V patnácti letech pak byla dívka považována za dokonale vychovanou, prostřednictvím bálů uvedena do společnosti, za účelem jejího co nejrychlejšího a nejprestižnějšího provdání. V momentě, kdy již více než tři roky navštěvovala žena plesy a stále nebyla provdána, společnost ji nemilosrdně ohodnotila jako „starou pannu“.

Neopomenutelnou roli sehrála ve výchově dívky její matka. Ta vždy doprovázela mladou slečnu do společnosti, kde měla za úkol svoji dceru upozorňovat na případné společenské přešlapy, především, co se styku s muži týče, a poučit ji. Bylo nemyslitelné, aby se neprovdaná dívka pustila do řeči s mužem třeba při procházce na ulici. Tyto styky musely probíhat vždy za přítomnosti a pod kontrolou matky nebo jiné starší dámy.

Mezi největší ženské přednosti patřily krása, bohatství, pobožnost, počestnost, pokora, přívětivost a pracovitost. Právě tyto vlastnosti měly být zárukou štěstí

v manželském stavu, patřily k zasnubní okrase dívky, která se toužila stát v očích společnosti správnou manželkou.

Výhradní ženskou úlohou byla pak péče o domácnost, děti, manžela a udržování rodinného štěstí. Hlavním posláním ženy bylo stát se skvělou matkou svých synů. Obvyklý byl názor, že žena by se neměla příliš přepínat duševní prací, protože ta pak způsobuje případnou neplodnost. Ženám bylo již v této době umožněno vyšší vzdělání, ale jen zcela výjimečně a pouze těm nadprůměrně nadaným. Žena měla být oporou muže, nikoliv jeho konkurencí ve společenském životě.

V manželství se měl muž starat o ty nejpodstatnější věci, ženě pak příslušely drobnosti. Pánem domu byl muž, opačný případ znamenal v očích společnosti úpadek rodiny. V případě prosáknutí manželovy nevěry byla žena povinna nenechat se ovládnout emocemi, manžel nesměl mít tušení, že žena o jeho nevěře ví. (ENGLOVÁ, 2003, str. 7,9, 11, 28, 30)

Postavení žen se pak výrazně mění na přelomu 19. a 20. století. Tento fakt měl souvislost se vznikem industriální společnosti, žena se v důsledku toho stává pracovní silou a postupně i silou intelektuální. Tyto ekonomické a společenské změny vedly k postupnému vyrovnávání možností žen možnostem mužů.

Ženské emancipační úsilí má svoje počátky během konce 19. století v USA, později proniká do většiny států západní Evropy, nejvýrazněji se projevuje ve skandinávských státech. Tyto tendence ke změně postavení žen ve společnosti mají charakter politický, právní a především morální.

Společnost je značně ovlivňována liberalismem, jehož součástí je emancipační snaha a zápas o politickou demokracii. V české kultuře byla emancipace žen součástí emancipace národa. Ženy hledaly ve svém úsilí pomoc ze strany vlivných mužů (Náprstek, Masaryk), nešlo tedy o druh emancipace proti mužům, nýbrž ve spolupráci s muži proti národnímu útlaku. (CHUCHMA, KLIMENTOVÁ, 1999, str. 83)

Kromě liberalismu a socialismu hraje velkou roli v celoevropských společenských změnách také nacionalismus. Jeho filozofie vede ženy k větší participaci na veřejných záležitostech, vyzdvihována je zde jejich role matek národa, rodiček synů. Pojem „národ“ vždy měl a mít bude mnoho obsahů, ale tím nejdůležitějším je nesporně význam rodový,

který určoval typ ženského aktivismu, vycházejícího z názoru, že i matky a manželky mají svoji úlohu a povinnosti vůči státu. Tento proces změn představuje měšťanskou ženu, která vědomě přijala novou společenskou sféru za svou. (BAHENSKÁ, 2005, str. 43)

2. Naplňování emancipačních cílů: volební právo, žena v pracovním procesu

Stěžejním cílem emancipace bylo zavedení volebního práva pro ženy, ačkoliv v českých zemích bylo všeobecné rovné volební právo pro muže zavedeno o pouhých dvanáct let dříve. Po uzákonění volebního práva pro ženy ve Velké Británii v roce 1928 využila možnost jít k volbám jen jedna třetina žen z celkového počtu voliček. Postupem času se však tyto rozdíly vyrovnaly a to nejen ve Velké Británii, ale i v USA, ve Švédsku, Kanadě, Německu, kde rozdíl zmizel úplně, v Itálii, Japonsku a Finsku, kde je dokonce vyšší volební účast žen než mužů.

Volebních práv dosahovaly ženy různých států světa postupně v průběhu let 1889 až 1979. Jen Saudská Arábie zůstává státem, kde ani dnes ženy nemohou v celostátním měřítku volit. První ústavou, jež dává ženám volební právo, se stala ústava z roku 1889, kterou odhlasovali obyvatelé vznikajícího státu Wyoming (USA). Jako první poté zavedl volební právo pro ženy Nový Zéland a Austrálie (1902), následně pak severské země. Po 1. světové válce došlo k uzákonění volebních práv v dalších zemích včetně Československa. Ženy ve Francii, Itálii či Maďarsku mohou svobodně volit až od roku 1945. Poslední zemí v Evropě, která umožnila ženám volit, bylo Švýcarsko v roce 1975. Mezi země, které se nejdéle bránily uzákonění volebního práva ženám, patří přirozeně tradiční islámské státy.

Důležitá byla pro ženy také jejich role v pracovním procesu. V průběhu první světové války, kdy byla většina mužů na frontě, se o průmyslovou a jinou výrobu musely starat ženy, proto v tomto období jejich zaměstnanost prudce stoupá. Stejná situace pak nastává během druhé světové války. Po válce, kdy se muži vraceli do svých zaměstnání, bylo již dosavadní tradiční schéma narušeno.

Ideál absolutní zaměstnanosti komunistického režimu včetně zaměstnanosti žen, začíná být ve východním bloku prosazován již od roku 1948. V tomto období jsou ženy podporovány při masovém vstupu do placeného zaměstnání. V období mezi léty 1948 až 1959 vzrostl podíl ekonomicky aktivních žen z 55% na 73%. (<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>, 10.4.2014)

Ženy byly v tomto období dosazeny především na pozice, které nevyžadovaly přílišnou kvalifikaci, čemuž odpovídaly i velmi nízké mzdy. To bylo způsobeno mimo jiné tím, že většina žen měla v roce 1950 pouze základní vzdělání. Ženám byly takové pozice nabízeny, jelikož byly režimem brány jako sekundární pracovní síla, hlavním živitelem rodiny měl zůstat muž. Již v tomto období dochází k feminizaci určitých pracovních sfér, např. zdravotnictví a školství.

Na konci 60. let 20. století byla vysoká zaměstnanost žen zcela normální součástí veřejného života v Československu. V tomto období vznikají první statistiky rozdílů příjmů žen a mužů, ze kterých je patrné, že průměrná mzda žen odpovídala asi dvěma třetinám průměrné mzdy mužů. Příčinou mohly být obecné mzdové preference profesí, ve kterých dominovali muži, tj. těžkého průmyslu, stavebnictví apod.

Mateřská dovolená byla v roce 1956 stanovena na 18 týdnů, většina zaměstnaných matek měla zájem navrátit se do pracovního procesu zhruba do jednoho roku dítěte, jelikož politika státu neumožňovala rodině udržet si materiální standard z příjmu jen jednoho rodiče. Stát vytvářel a financoval zařízení péče o děti většiny věkových kategorií, což usnadňovalo návrat matek do zaměstnání. Ačkoliv počet veřejných institucí fungujících v péči o děti byl vysoký, poptávka po těchto zařízeních byla větší, což znamenalo pro pracující matky, kterým se nepodařilo zajistit pro svého potomka místo v jeslích či mateřské školce, problém především v synchronizaci zaměstnání a péče o dítě. K těmto problémům mimo jiné přispívala výrazná nemocnost dětí navštěvujících jesle. Právě z těchto důvodů byla v polovině 60. let 20. století zavedena tzv. další mateřská dovolená (od roku 2001 rodičovská) do jednoho roku dítěte. Ta byla pak na začátku 70. let prodloužena do dvou let dítěte a zaveden spolu s ní byl také mateřský příspěvek (od 90. let rodičovský příspěvek). Tato doba přinesla důraz na mateřskou roli žen, dvojí zátěž žen tak pevně zakotvila v české společnosti i legislativě, jelikož mateřská i další mateřská byla vyhrazena pouze matkám.

V roce 1970 ženy tvořily 45% všech zaměstnaných. V souvislosti s rostoucí vzdělaností žen a klesajícím významem zemědělství se ženy čím dál častěji realizovaly v profesích nemanuálního typu, zejména v sektoru služeb. Komunistický projekt emancipace žen skrze jejich účast na trhu práce však opomenul otázku účasti mužů na práci neplacené, tj. péči o děti a domácnost, což se stalo překážkou k dosažení skutečné rovnosti obou pohlaví. (KRÍŽKOVÁ a kol. 2008, str. 10-13)

Změny přichází ruku v ruce se Sametovou revolucí, po těchto událostech narůstá zastoupení žen v domácnosti. Určitý vliv má na tyto změny kampaň k parlamentním volbám v roce 1990, kde jsou silně zastoupeny výzvy k rodinnému pojetí ženy. Postupně však dochází k ustálení situace, procento žen v domácnosti je u nás dnes obdobné jako v západní Evropě. (<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>, 10.4.2014)

3. Společnost a genderové role

Nejdříve je potřeba si správně definovat slovo „gender“. Jde o pojem, který poukazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, ale i mezi stejným pohlavím navzájem. Tyto rozdíly chápeme jako kulturně a společensky podmíněné, mohou být rozdílné v čase i napříč různými kulturami. Gender je důležitý například v tom, jak jsou sestavovány představy o mužství a ženství. To má souvislost s reálnými životními rolami žen a mužů a značný vliv na projevy sexuality. Gender se projevuje také ve vztahu k tělu, je zde vnímán a měněn v interakci s představami o žádoucí podobě mužského a ženského těla v dané kultuře. (FERRAROVÁ, 2007, str. 26)

Právě kulturou vytvořené a prezentované sociální struktury a vzorce chování přisuzují svým členům určité role, na základě kterých je předem posouzeno postavení jedince ve společnosti, v zaměstnání a celkově na trhu práce.

Tyto vzorce determinují lidské možnosti na základě charakteristiky pohlaví. Jde o genderové role, které obsahují skupinu neformálních pravidel vytvořených společností a připisují určitý typ chování mužskému či ženskému pohlaví. Tyto role nenesou stejnou podobu ve všech společnostech světa, dokonce nejsou stejné ani ve struktuře jedné společnosti, a během vývoje společnosti se mění. Odklon od těchto pravidel bývá vnímán

jako problém, odlišení se od normy. Genderové role jsou role sociální, k jejich osvojení dochází v průběhu celého života. Pokud dojde u člověka k odchýlení od této role, tzn. projevy jedince neodpovídají běžnému chování očekávanému od jeho pohlaví, okolní společnost pak může dotyčného potrestat nejrůznějšími typy sankcí – od posměchu až k sociální izolaci. Právě tento fakt je motivátorem k takovému jednání, aby člověk naplňoval očekávání svého okolí. Je zajímavé, že u chlapců a mužů jsou výraznější a častější projevy nesouhlasu s případnými odchylkami od předepsané normy. (ŠNÝDROVÁ, 2006, str.12)

Názory na to, co je ženské či mužské jsou nám tedy společností a kulturou vštěpovány od brzkého dětství, a proto v nás velmi silně zakořenily. Je dokázáno, že matka přistupuje k dítěti opačného pohlaví jinak. V jednom z pokusů bylo matkám dáno dítě nejdříve oblečené jako chlapec (říkali mu Adam) a to samé dítě oblečené jako dívka (Elizabeth). Na holčičku se matky častěji usmívaly, označovaly ji jako „roztomilou“, na hraní nabízely panenky. Naopak dítěti oblečenému v chlapeckých šatech byly vnučovány vláčky a jiné „klukovské hračky“.

Tento pokus nám naznačuje všeobecnou podobu chování společnosti k příslušníkům ženského nebo mužského pohlaví. Zatímco u malého chlapce slýcháváme přirovnání typu „to je kluk jako buk“ či „to je cvalík“, dívky bývají označovány za „sladké“ a „roztomilé“. Ačkoliv mezi dětmi velké rozdíly ve výšce a váze nejsou.

Malé děti vnímají rozdíly mezi pohlavími podobně jako dospělí. Jako odpovědnější osobu a většího agresora vnímá pětileté dítě muže. Více vyhledávají malé děti péči ze strany žen. Podle těchto faktů, v interakci s vlastními představami, si volí dítě hračku a způsob hry. Přičemž dívky častěji sahají po chlapeckých a „neutrálních“ hračkách, jen malá část chlapců si vybírá jako předmět hry ryze „dívčí“ hračky.

Velkou roli v utváření názoru na obě pohlaví hrají v dětském světě pohádky. Rozdíly mezi mužskou a ženskou rolí v pohádkových motivech, zjištěné výzkumem Lenory Weitzmanové z roku 1972, byly překvapující. Mužské postavy zastávaly daleko kompetentnější role než postavy ženské v poměru 11:1. V momentě, kdy vezmeme v potaz i postavy živočichů s vyjádřeným rodem, poměr se vyšplhá na neuvěřitelných 95:1. Postavy mužského pohlaví podnikají v pohádkách více dobrodružství, ve kterých mohou využívat sílu a důvtip. Nejčastěji se v pohádkových příbězích objevuje mužský element v roli rytíře, prince, krále apod.

Postavám ženského pohlaví je dáno spíše submisivní postavení. Čekají na své muže-hrdiny, starají se o domácnost. Žádná žena ze studovaných pohádek se nezabývala podstatnou činností mimo domov.

(<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>, 10.4.2014)

4. Rodinná a profesní kariéra pracujících žen

V souvislosti s tématem této práce je nezbytné se zaměřit na možnosti pracujících rodiče, jakým způsobem skloubit péči o rodinu a domácnost se zaměstnáním. Je potřeba popsat případné diskriminující prvky, které limitují rodiče malých dětí v jejich profesním uplatnění.

4.1. Dělbna rolí na poli rodinném

Způsob rozdělení povinností v rodině je značně založen na sociálních stereotypech. Většina domácností s dětmi stále zastává tradiční model rozdělení genderových rolí.

Žena upřednostňuje rodinu před profesní kariérou, muž naopak věnuje svoji pozornost práci, často i na úkor rodiny. Dnešní nastavení podmínek pro kariéru manažera nutí ženy často volit mezi kariérou či založením rodiny. Žena, která se rozhodne dosáhnout obou těchto cílů souběžně, musí počítat s nejrůznějšími překážkami, které podporuje fakt, že sféra pracovní a rodinná není v naší společnosti, na poli zaměstnavatelské firemní politiky, dostatečně dynamická.

Role manažerky a matky jsou pak nastaveny komplementárně, což znamená, že vždy jedna nějakým způsobem převažuje. Jednou z možností, jak překonat tyto překážky, je vyjednávání v rámci partnerského či manželského páru. V momentě, kdy se manželé rovným dílem starají o děti a domácnost, mají pak oba čas na plnohodnotný výkon na poli pracovním.

Mnohé výzkumy potvrzují, že většina českých mužů se zaměřuje více na svoji práci než rodinu, zatímco u žen je tomu naopak. I v dnešní moderní době je muž chápán jako živitel rodiny. Tomuto tématu, se věnuje kapitola v knize Aleny Vodákové, *Rod ženský: Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* : „Muž již není jediným, ba mnohdy ani hlavním živitelem rodiny. Stává se z něho spoluživitel, neboť se o toto své postavení a roli ve většině rodin dělí se svou ženou. Ženin příjem nemívá v českých rodinách charakter doplňkového příjmu, nýbrž je nutnou součástí celkového příjmu rodiny umožňující dosáhnout a udržet průměrnou a pro sociální vrstvu rodiny odpovídající, přijatelnou životní úroveň. Muži tedy ubylo z povinnosti zabezpečit finančně rodinu, neboť tato povinnost spočívá stále častěji a více i na ženách.“ (VODÁKOVÁ, 2003, str. 105)

Tradiční dělba rolí se ve velké míře projevuje při využívání nároků na rodičovskou dovolenou. V minulosti se zdálo zcela absurdní, aby muž nastoupil na mateřskou dovolenou a žena fungovala dále v zaměstnání jako hlavní živitelka rodiny. V dnešní době je na tuto situaci nahlíženo z jiného úhlu, upravuje ji dokonce i zákon změnou pojmenování mateřské dovolené na rodičovskou, který od roku 2001 umožňuje otcům realizovat se v péči o dítě. Tyto změny přináší ženám možnost sladit rodinu s výdělečnou činností. Přesto se ale aktivita muže v péči o děti a domácnost nepovažuje všeobecně za něco normálního a běžného.

Otcové na rodičovské dovolené jsou stále výjimečným jevem. Z osob, které pobírají rodičovský příspěvek, tvoří asi 1%. Důvodem jejich odchodu na rodičovskou dovolenou bývají specifické okolnosti. Obvykle uváděnými důvody angažovanosti mužů na rodičovské dovolené je méně tradicionalistický postoj k dělbě rolí mezi partnery, ale velmi často byl uváděn i vliv nepříznivých finančních okolností, nezaměstnanost otce nebo o mnoho vyšší finanční příjmy matky. Podle kvantitativního sociologického výzkumu *Zaměstnání a péče o děti*, provedeného v roce 2005, který byl zaměřený na matky s alespoň jedním dítětem od tří do deseti let (E-deti05), se v cílové skupině objevuje jen čtyřprocentní skupina matek, jejichž druh někdy, minimálně po dobu jednoho měsíce, poskytoval celodenní péči dítěti do 4 let. Mnoho z žen, které mají zkušenost s odchodem manžela na rodičovskou dovolenou a jeho celodenní péčí o dítě by uvítalo větší finanční podporu ze strany státu v případě, kdy jsou na rodičovské dovolené právě ony. To poukazuje na fakt, že ženy nejsou příliš rády, pokud musí předávat mateřské kompetence svým partnerům.

Mnoho mladých rodin ve snaze ideálně skloubit rodinný a profesní život využívá pomoc ze strany mateřských škol a jiných institucionálních služeb. Jejich dostupnost a možnost využití nabírají na významu především při opětovném nástupu rodiče do zaměstnání po rodičovské dovolené. Netradiční služby v oblasti péče o děti, např. paní na hlídání, vyhledávají především matky z velkých měst. Téměř třem čtvrtinám rodin pomáhají s péčí o děti prarodiče a to zejména formou hlídání. Nejčastější důvody absence pomoci ze strany prarodičů bývají uváděny okolnosti jako zaměstnání, které časově omezuje, vzdálené bydliště a špatný zdravotní stav.

(JURAJDA a kol., 2006, str. 4,5)

Velmi důležitou roli hraje také aspekt hodnotových postojů. Je nezbytné, aby žena byla v zaměstnání naplňována a realizována. Taková žena se potom obvykle odmítne obětovat pouze pro rodinu. Další strategické možnosti pro ženu ve vedoucí pozici jsou odkládání mateřství, bezdětnost, fenomén single nebo dnes časté oddělené žití partnerů. Výzkumy zaměřené na manažerky ukazují, že většina žen na vedoucích pozicích je svobodných či rozvedených, ale hlavně bezdětných. Naopak muž na vedoucí pozici je obvykle ženatý a má děti.

Rovnocenné podmínky ve světě práce nemají ani ženy bezdětné. Zaměstnavatel od žen bez rodinného závazku často očekává větší pracovní nasazení a výkonnost. Naopak muži se na poli pracovním otcovství vyplácí. Na tuto skutečnost, týkající se odlišného přístupu zaměstnavatelů k ženám a matkám, upozorňuje i mezinárodní srovnávací index vlivu mateřství a rodičovství na zaměstnání žen, jehož hodnota je pro české ženy trojnásobně vyšší než průměr v Evropské unii. Tento index je počítán ze statistik, které sbírá Eurostat a představuje absolutní rozdíl v míře zaměstnanosti žen s dětmi a bez dětí ve věku 0 – 6 let ve věkové skupině žen 20 - 50 let. (SOKAČOVÁ, 2005, str. 13)

4.2. Diskriminace ženy na trhu práce a v manažerských pozicích

Na trhu práce se objevuje v rovném postavení obou pohlaví nejvíce rozdílů. Problematika nerovné mzdy za stejnou práci pro muže a ženy je dokonce statisticky

doložena. Konkrétně v České republice jsou platy žen v průměru o jednu čtvrtinu nižší než platy mužů. Nerovný je také přístup k ženám ve vedoucích funkcích.

Legislativa upravuje otázku rovnosti na pracovním trhu, vychází při tom ze zákoníku práce. Zákony týkající se zaměstnanosti se snaží přiblížit pracovně-právní úpravu České republiky standardům Evropské unie. Tato úprava zákona ukládá všem účastníkům pracovně-právních vztahů zajistit rovné zacházení s každou osobou, která uplatňuje právo na zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti také zmiňuje povinnost zaměstnavatele učinit pozitivní opatření, která si kladou za cíl odstranit na pracovišti určité nevýhody. Ty vycházejí z nerovných stavů v práci, např. nadměrné zastoupení jednoho pohlaví na pracovišti. Zákonem je také zaměstnavatelům výslovně zakázáno vyžadovat během přijímacího řízení informace týkající se manželského či rodinného stavu a rodinných povinností, informace odporující dobrým mravům a důvěrné informace, které nejsou potřeba k výkonu pracovních povinností.

Diskriminací jako takovou se obvykle rozumí nerovné zacházení. Ani pro zákonodárce nebylo jednoduché definovat tento pojem. Antidiskriminačním zákonem je definována diskriminace přímá a nepřímá, věnuje se otázce sexuálního a jiného obtěžování, pronásledování, které pokládá za porušení práva osob. Za diskriminaci je považován také pokyn, popř. navádění k diskriminaci samotné.

Přímou diskriminací rozumíme takové jednání, kdy by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodně v porovnání s osobou druhou, a to např. z důvodů rasových, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství, politického smýšlení, sociálního původu, manželského a rodinného stavu apod. Za diskriminaci z důvodu pohlaví je bráno i znevýhodnění kvůli těhotenství či mateřství.

Nepřímou diskriminací pak rozumíme takové jednání, kdy je osoba znevýhodněna na základě zdánlivě neutrálních rozhodnutí, které mají faktickou příčinu v některých z důvodů diskriminace přímé.

Zákon dále rozebírá pozitivní opatření a určuje, za jakých okolností mohou být použita, určuje sankce vyplývající z porušení práva na rovné zacházení, stanovuje zajištění takového zacházení a ochrany proti diskriminaci institucionálně.

I přesto, že tato legislativa existuje, zaměstnavatelé nejsou dostatečně motivováni prosazovat rovné podmínky pohlaví. Tento problém není na trhu práce dostatečně diskutován, ačkoliv statistiky ukazují, že mezi nezaměstnanými jsou více zastoupeny právě ženy. Oblastí, která není v České republice řešena, jsou nevhodné podmínky pro sladění zaměstnání s rodičovskou rolí a péčí o domácnost.

Zkušenosti z vyspělých zemí světa přináší nová řešení, která umožňují ženám lepší uplatnění na pracovním trhu. Mezi tyto novinky patří např. práce na dálku, home office (placená práce doma), částečný úvazek, úprava pracovní doby atd. Čím dál více firem v České republice uplatňuje program podpory kombinace osobního a pracovního života (work-life balance). Firma sleduje dlouhodobě investice v oblasti lidských zdrojů, a mimo jiné tím získává dobrou tvář.

V souvislosti s těmito novými řešeními je nutné zmínit pojem gender mainstreaming. Jde o proces reorganizace, zlepšování, rozvoje a vyhodnocení politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních zohledněno hledisko rovnosti žen a mužů. Jde o hlavní nástroj, prostřednictvím kterého jsou politiky prosazovány rovné příležitosti pro obě pohlaví. Podstata gender mainstreaming je taková, že před přijetím jakékoliv rozhodnutí je zvažován jeho dopad na muže a ženy.

(FERRAROVÁ, 2007, str. 3-5, 8, 9)

4.3. Platová nerovnost mezi muži a ženami

Genderová mezera mezi platy žen a mužů je již delší dobu velmi probíraným společenským problémem. Pokud si chceme udělat představu o tom, jak velké jsou platové rozdíly mezi pohlavími v souvislosti s diskriminačními opatřeními, je nutné porovnávat srovnatelné pracující s různým pohlavím na poli jedné společnosti. V

publikaci *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*, která se zabývá výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce se tomuto okruhu věnují velmi podrobně:

„Použijeme-li data ISPV za podnikatelskou sféru z roku 2004, najdeme v nich téměř 35 tisíc skupin zaměstnanců, kteří sdílejí stejného zaměstnavatele a stejný čtyřmístný kód zaměstnání (KZAM), a ve kterých je přítomna aspoň jedna žena a aspoň jeden muž. Pokud spočítáme rozdíl v hodinových platech podle pohlaví v každé takové skupině, pak průměr těchto rozdílů přes všechny tyto skupiny je okolo 11-12%. To znamená, že průměrný plat žen v těchto skupinách je o více než 10% nižší než plat mužů.“ (JURAJDA a kol., 2006, str. 16)

Je jasné, že toto srovnání nebere v potaz mzdy srovnatelných mužů a žen, kteří jsou zaměstnání u různých zaměstnavatelů. V další sekci výzkumu je proto potřeba využít takovou metodologii, která umožňuje shrnout platové rozdíly všech žen a mužů, kteří mají stejné vzdělání a věk, pracují ve stejném regionu a oboru činnosti, v podobně velké firmě.

Rozsáhlý kvantitativní výzkum vedený Doc. Ing. Štěpánem Jurajdou (2003) nabízí takový rozbor mzdového rozdílu mužů a žen v ČR pro rok 1998. Průměrný hodinový plat ženy vycházel zhruba o 30% nižší, než plat muže a to hlavně v podnikatelském odvětví. Asi třetina tohoto platového rozdílu má souvislost se segregací žen do nízko-příjmových zaměstnání a skupin pracujících uvnitř firem. Jen malá část celkového rozdílu v podnikatelské sféře se dá odůvodnit rozdílem mezi dosaženým vzděláním obou pohlaví, proto asi dvě třetiny zůstávají nevysvětlené, buď jde o problém platové diskriminace, nebo např. rozdíl odpracované praxe mužů a žen.

V rozpočtové sféře je maximální možná diskriminace asi poloviční. Je zajímavé, že u pracovníků mladších 25 let je potenciální platová diskriminace velmi nízká. To mohou ovlivňovat kladné změny ve způsobu odměňování mladých mužů a žen nebo tím, že tyto ženy ještě obvykle nebyly na mateřské a rodičovské dovolené. (JURAJDA a kol., 2006, str. 16-17)

Existuje poměrné pravidlo, které můžeme aplikovat na český trh práce, a které zní: obory, kde výrazně převažují muži, kopírují obecnou nerovnost na trhu práce. To znamená rozdíl ve mzdách kolem 30%. Naproti tomu v oborech, ve kterých obecně dominují ženy (např. ve zdravotnictví, školství, hoteliérství, pohostinství apod.) se na vedoucích pozicích často objevují muži a obvykle jsou tito muži pozitivně ohodnoceni za

to, že jsou v menšině a že jsou ochotni v těchto oblastech pracovat. Jejich mzda bývá často až o 100% vyšší než plat ženy na stejné řídicí pozici. (SOKAČOVÁ, 2005, str. 9)

4.4. Znevýhodňování žen na vedoucích pozicích

České ženy patří ve srovnání s ostatními státy Evropy k velmi vytíženým. Jsou cca polovinou všech pracujících v naší zemi a polovina z nich obvykle pracuje více než 40 hodin týdně. Na vedoucích pozicích však funguje jen necelá třetina z celé populace zaměstnaných žen. Pouze 4% žen zastávají pozice v nejvyšším managementu.

Nedávné výzkumy z USA ukazují, že tamní zastoupení žen ve vedení a vrcholné exekutivě středních a větších firem se postupně navyšuje. V roce 2003 zde ženy tvořily více než 6% celkového managementu. V současné době se hovoří již o 7%. Ženy jsou však hojně situovány v prostředí nižšího a středního managementu, kde tvoří skoro třetinu vedoucích pracovníků. Tyto statistiky odráží celkové rozdíly v zastoupení žen v jednotlivých pracovních odvětvích. (JURAJDA a kol., 2006, str. 17)

Diskriminační projevy vychází především ze společenských stereotypů a předsudků. Je potřeba si uvědomit existující rozdíly mezi muži a ženami související s jejich chováním, pohledem na svět a vztahy. Tyto rozdíly mají vliv na to, jakým způsobem se obě pohlaví projevují na pracovišti. Pro ženy jsou klíčovým bodem vnímání světa vzájemné vztahy mezi lidmi, zatímco pro muže jsou důležité konkrétní činy a jejich důsledky. Vztahům pak nepřikládají takový význam, zajímá je ovšem, jakým způsobem ovlivňují pracovníka a jeho výkon. Ženy jsou citlivé k sociálním záležitostem, jsou družnější a závislejší, muži jsou dominantnější a agresivnější. Žena se spíše podrobí sociálnímu tlaku, a to zvláště ze strany muže. (ŠNÝDROVÁ, 2006, str. 17)

Velký problém v realizaci žen na trhu práce je mimo jiné jejich nízké sebevědomí. Při přijímacích pohovorech ženy často požadují mnohem nižší platy než muži. Ženy většinou nedisponují takovou sebedůvěrou jako muži, což je omezuje při vstupu do vyšších pozic a v kariérním postupu. Ženy méně než muži riskují. Když například zaměstnavatel v inzerátu s nabídkou práce vyžaduje tři roky praxe a určitou kvalifikaci,

ženy se do výběrového řízení obvykle nepřihlásí, pokud nesplňují požadavky. (SOKAČOVÁ, 2005, str. 24)

4.5. Tokenismus

Tokenismus je stav, kdy je člen v určité skupině (např. pohlaví, národnost, rasa) či společenství (organizace, pracovní skupina) jediný či početně vzácný. Ostatní pak vnímají tohoto jedince jako určitý symbol skupiny („token“ v angličtině znamená symbol, znamení). Tato osoba se pak stává středem pozornosti, je vnímána prostřednictvím určitých stereotypů spojených s danou skupinou.

V oblasti vrcholového managementu se v souvislosti s malým zastoupením často stávají tokeny ženy. V praxi tento jev znamená to, že ženskost manažerek je brána jako jejich nedostatek. Ačkoliv se vedoucí pracovnice často snaží svoji feminitu potlačit, mnohdy jim muži připisují vlastnosti, které stereotypně spojují se ženami a ženskou pozicí v práci. Zdůrazňování těchto vlastností a využívání zmíněných stereotypů je příčinou toho, že se žena není schopna ve své pracovní kariéře posunout dále. S touto situací také úzce souvisí pojem „skleněný strop“, který je v *Příručce pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů* definován takto: „*Skleněný strop označuje situaci, kdy se ženám ve firemní hierarchii mnohdy podaří vystoupat do úrovně středního managementu, jejich postup však v určitý moment ustane, jako by nad hlavou měly „skleněný strop“ - neviditelnou, ale přesto existující bariéru bránící jejich kariernímu růstu.*“ (FERRAROVÁ, 2007, str. 24)

Hlavním znakem žen v pozici tokenů je především pozornost, kterou přitahují, když jsou v kolektivu početně řídké zastoupeny. Dále hraje důležitou roli kontrast. Pozorovatelé mají tendenci k přehánění ve vnímání rozdílů mezi pohlavími, tedy mezi muži a tokeny (ženami). To je důsledkem přehlížení vlastností, které token se svými spolupracovníky obvykle sdílí - pracovní výkon, znalosti. Jsou zdůrazňovány stereotypy a odlišnosti, např. to, že je žena matka, hospodyně, že ženy jsou často nerozhodné, nemají zájem o kariéru a mají často nižší autoritu než muži. Problém spočívá v tom, že tyto

skupinou vytvořené generalizace vychází z určitých předsudků a nemusí platit pro konkrétní ženu.

Token není vnímán jako jedinečná osoba, ale jeho charakteristiky jsou zobecňovány na celou skupinu, kterou zastupuje v očích většiny. Dalším takovým znakem je tlak na výkon. Tím, že ženy přitahují větší pozornost a jsou hodnoceny podle stereotypních ženských charakteristik, je k nim chována větší nedůvěra a jejich výkony jsou mnohem více kontrolovány. Manažerky se pak této situaci brání tím, že se snaží pracovat mnohem více a ve svých výkonech předběhnout jejich mužské kolegy.

Posledním znakem tokenismu je asimilace. Žena v pozici tokena se snaží skupině ukázat, že není taková, jak ji většina vnímá. Efekt je ale zcela opačný, právě touto činností na sebe pozornost ještě více upoutává. Proto je pro manažerku jednodušší smířit se s předsudky, skrze které je skupinou vnímána, tedy hrát roli typické ženy. Tím se však ženy samy stávají udržovateli a reproduktory těchto stereotypů. (SOKAČOVÁ, 2005, str. 16)

4.6. Přístup zaměstnavatelů k matkám s dětmi

Hledání práce pro matky s malými dětmi je v dnešní době velmi složité, stále více firem se zdráhá takovou ženu přijmout. Příčinou často bývají předsudky. Matka podle mnohých zaměstnavatelů myslí mnohem více na děti než na svoji pracovní náplň, což má způsobovat nižší pracovní nasazení a výkon. Dále děti omezují její flexibilitu. Žena hledající práci po mateřské dovolené je navíc často na trhu práce považována za méněcennou, neboť její pracovní zkušenosti jsou zastaralé.

Pracovní trh, a to zvláště ten český, o matky s dětmi příliš nestojí. V České republice je jejich zaměstnanost výrazně podprůměrná ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie. V ČR pracuje na zkrácený úvazek zhruba deset procent žen, v Nizozemsku jej využívá 76 procent a v sousedním Rakousku 43 procent žen. Rozdíl v zaměstnanosti mezi bezdětnými ženami a matkami je u nás vůbec největší v celé Unii.

Průzkum společnosti Regus naznačil: „Loni chtělo přijmout ženy pečující o děti 44 procent firem. Letos má takové plány už jen 36 procent. Mezi zaměstnavateli stále panují obavy, že pracující matky mají nižší nasazení a jsou méně flexibilní než ostatní zaměstnanci. To si myslí 37 procent dotázaných. Třiatřicet procent šéfů je zase

přesvědčeno, že ženy mohou krátce po zapracování opustit práci kvůli dalšímu těhotenství.“ (http://finance.idnes.cz/o-matky-s-detmi-nemaji-firmy-velky-zajem-f0z-/podnikani.aspx?c=A110120_1518020_zamestnani_bab, 10.4.2014)

Opak je však pravdou. V praxi se často ukáže, že ženy s dětmi jsou oddanými a loajálními zaměstnanci a mají mnohem větší odpovědnost a smysl pro povinnost.

4.7. Zaměstnanost podle pohlaví

Každá podrobnější analýza pozice žen na trhu práce by měla začínat u zařazení dané země do mezinárodního srovnání, v tomto případě týkajícího se úrovně zaměstnanosti žen, a to zejména těch nízko-příjmových. Takové srovnání poskytuje příručka *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Analýza autorů této publikace vychází z jednoduchého srovnání zaměstnanosti mezi ČR a dalšími zeměmi EU a USA, hlavní demografické skupiny, tříděné podle pohlaví, věku a úrovně vzdělání. Toto srovnání je založené na typově podobných datech z roku 1999:

„Míra zaměstnanosti žen ve věku 55-64 s nižším než terciálním vzděláním je v tomto roce v České republice nižší (20%) než v EU-15 (25%) i ve Spojených státech (48%). Na druhou stranu míra zaměstnanosti největší skupiny žen, těch ve věku 25-54 s nižším než terciálním vzděláním, je v porovnání s EU (60%) a Spojenými státy (71%) vyšší v České republice (73%).“ (JURAJDA a kol., 2006, str. 15)

Vyšší míra zaměstnanosti žen ve věku 25-54 let s nižším než terciálním vzděláním v ČR je důležitá pro mezinárodní srovnání celkové míry zaměstnanosti. Jako taková vysvětluje skoro tři čtvrtiny celkového rozdílu v míře zaměstnanosti mezi ČR a EU. Vysoká zaměstnanost žen s nižším vzděláním ještě více vyniká, zohledníme-li vysoké zastoupení částečných pracovních úvazků zaměstnaných žen v EU, které jsou ještě větší než rozdíly v procentech žen s jakýmkoliv zaměstnáním. Je tedy jasné, že jedna z charakteristik zaměstnanosti v ČR pro rok 1999 je vysoké zastoupení žen s nižším vzděláním a tím související segregace v zaměstnání a platové rozdíly. (JURAJDA a kol., 2006, str. 15)

4.8. Segregace zaměstnání

Muži a ženy se často realizují v odlišných oborech a zaměstnáních. Při bližším zkoumání trhu práce v ČR zjistíme, že je silně rozdělován podle pohlaví. Tento jev je charakteristický pro postavení obou pohlaví ve světě práce. Je zajímavé, že pracovní odvětví s většinovým podílem zaměstnaných žen jsou obvykle ohodnoceny menšími platy, než je tomu u typických mužských profesí. Tato vysoká koncentrace žen na pozicích s nižšími platy do určité míry způsobuje existenci mzdových rozdílů mezi pohlavími. Rozdílné zastoupení žen a mužů v určitých pracovních odvětvích souvisí s jejich dosaženým vzděláním a rozdílným výběrem karierní dráhy. Rozdíly v těchto preferencích mohou být vrozené nebo souviset s genderovými stereotypy. Segregace může být mimo jiné způsobena nerovným přístupem k ženám v některých povoláních, dále je také u mladých studujících lidí běžná segregace u vysokoškolského vzdělání na humanitní (ženské) a technické (mužské) obory. Ženy méně často dosahují na více odpovědná, manažerská zaměstnání. Prezidenty velkých průmyslových společností jsou v drtivé většině muži, oproti tomu ředitelkami hotelů, různých podniků, poskytujících služby, jsou naopak ženy.

Segregace v ČR mezi léty 1994 až 2004 mírně poklesla. Tento pokles je způsoben změnami v zastoupení žen v jednotlivých zaměstnáních, nikoliv změnami ve struktuře české ekonomiky. Tento pokles přibližuje míru segregace v ČR zemím EU. Tyto popisná srovnání mohou být zajímavá, ovšem neumožňují kvalifikovat celkovou míru segregace, tj. objasnit, do jaké míry jsou ženy a muži soustředěni v odlišných pracovních oborech.

Pro porovnání rozsahu celkové úrovně segregace v čase i mezi státy je využíván Duncanův index segregace (různosti). Můžeme jej popsat jako procento celkové pracovní síly, které by bylo nutné přesunout (změna zaměstnání), aby byla koncentrace obou pohlaví v uvažovaných skupinách zastoupena stejně. Index segregace nabývá tedy hodnot mezi 100 (naprostá segregace) a 0 (naprostá integrace). (JURAJDA a kol., 2006, str. 16)

5. Přehledové studie

„Ženy ve finančnictví: odrazový můstek k pozicím ve správní radě?“

ACCA (Asociace certifikovaných účetních)

ESRC (Rada pro ekonomický a společenský výzkum)

April 4, 2013

Z tohoto výzkumu vyplývá, že ženy vzdělané v oboru financí se snáze dostávají na vedoucí pozice. 45 % žen na manažerském postu disponuje kvalifikací ve finančnictví. Finančním vzděláním se pak může pochlubit celkem 65% žen. U mužských kolegů hovoří statistiky následovně: 26% mužů má kvalifikaci ve finančnictví a 44% finanční vzdělání.

Všechny tři skupiny respondentů, tedy „headhunteři“, předsedové a ženy působící ve správních či dozorčích radách, se shodli na tom, že finanční vzdělání ženám výrazně pomáhá při postupu na nejvyšší příčky firemního managementu. A proč tomu tak je? Podle zprávy je řeč čísel jazykem správní rady a schopnost podat finanční informace umocňuje důvěryhodnost daného člověka.

Pokud chceme srovnat tento výzkum s naším, je třeba upozornit na fakt, že tři z našich respondentek mají svůj pracovní post v oblasti finančnictví a rovněž ekonomické vzdělání. Vidíme tedy, že se práce v tomto směru shodují.

(<http://bankovnictvi.ihned.cz/c1-59391480-financni-vzdelani-pomaha-zenam-ziskavat-pozice-ve-spravnich-radach>, 10.4. 2014)

Sheryl Sandberg

Ženy, práce a vůle uspět

Why we have too few women leaders (2011)

Jako další zdroj jsme zvolili přednášky Sheryl Sandbergové, provozní ředitelky společnosti Facebook a jedné z nejvlivnějších žen planety. Sheryl Sandberg se v nich zabývá tím, proč vrcholných pozic dosahuje menší procento žen než mužů.

Jako jeden z důvodů uvádí fakt, že současná společnost chová vůči ženám spoustu předsudků. Sandbergová tuto tržaskavou problematiku řeší a popisuje nejen na

přednáškách, ale především ve svých knihách, jako např. *Women, Work, and the Will to Lead*. Podle Sandbergové je vědecky dokázáno, že vysokými školami po celém světě projde mnohem více žen než mužů, ale ve vrcholném managementu se tento fakt promítá opačně. Jako důvod uvádí tendenci žen se podceňovat a naopak tíhnouti mužů k přeceňování svojí osoby.

Dále hovoří o problematice rodinné kariéry. Podle studií tráví muži péčí o rodinu o polovinu méně času než ženy. Žena má vlastně tři zaměstnání. Musí zvládnout pracovní kariéru, péči o děti a domácnost. Sandbergová říká, že vyrovnané funkce a povinnosti mezi manželi na poli domácím vedou k lepším možnostem ženy realizovat se ve svojí kariéře. Také se tímto stylem utužují rodinné a manželské vazby.

Stejný názor jako Sandbergová má v naší studii jen jedna z respondentek. Ta, jak je níže uvedeno, považuje manžela za oporu v péči o dítě a rodinu. Ostatní tři ženy považují rodinu za určitou přítěž v budování kariéry.

(<http://www.reflex.cz/clanek/zajimavosti/50314/zeny-vpred-o-knize-ktera-burcuje-zeny-aby-budovaly-karieru-i-v-rolu-matky.html>, 10. 4. 2014)

Polovina firem v USA postrádá ženy ve vedoucích pozicích

Tuck School of Business

(2007)

Výzkum vedený školou Tuck School of Business v Dartmouthu v USA se snaží objasnit, proč je jen malé procento žen ve vedoucích pozicích amerických firem. Tato studie uvádí, že skoro polovina z jednoho tisíce největších amerických společností naprosto postrádá ženy ve svých oficiálních seznamech vedoucích pracovníků.

Výzkum analyzoval největší firmy v USA, mezi kterými byl zahrnut i velký počet mnohonárodních firem, za účelem odhadnout, kolik žen má reálnou možnost se ve společnostech propracovat do vyšších pozic. Výsledkem studie je skutečnost, že 48 % amerických firem naprosto postrádá přítomnost žen v pozicích vysokých vedoucích pracovníků. Pouze 7,2 % firem mělo více než dvě ženy na pozicích ve vyšším managementu a 2,6 % těchto firem jich mělo více než 3.

Vědci na základě těchto výzkumů odhadovali, že se počet žen na místech vedoucích pracovníků bude zvyšovat z tehdejších 1,7 % na přibližně 4,9 % v roce 2010 a na 6,2 % v roce 2016. Je přitom potřeba brát zřetel na fakt, že v roce 2016 uplyne již 40 let od doby, kdy ženy začaly ve větší míře zastupovat vedoucí manažerské pozice.

Důležitým faktorem, který má vliv na zastoupení žen v managementu firem, je průmyslové odvětví daných společností. V oblastech silniční a nákladní dopravy ženy zaujímají pouze 3,8% na místech vedoucích pracovníků, v kosmetickém průmyslu, tento počet dosahuje až 13,1 %. Některá data jsou překvapivá: počítačový software (13,4 %) a dopravní zařízení (15,7%) představují poměrně vysoké zastoupení, zatímco například u nábytku je tomu naopak (4,2%). (<http://www.novinky.cz/kariera/113846-usa-polovina-firem-zcela-postrada-zeny-ve-vedoucich-pozicich.html>, 10.4.2014)

Výsledky poukazují na to, že ženy mají vyšší zastoupení v účetnictví a v právních oborech a jsou rovněž přítomny v oblastech jako strategie a informační technologie. Není možné vztahovat poměry pracovního trhu v USA na ČR, je ale pravdou, že právě centrály amerických firem v našem státě tvoří nezanedbatelný počet pracovních míst, a tím i vedoucích pozic. Tento výzkum se také věnuje segregaci pohlaví na poli firemním ve vztahu k průmyslovému zaměření společností, což dále rozvíjí tematicky obdobně zaměřenou kapitolu v teoretické části naší práce. Jak je výše uvedeno, i v ČR je trh práce velmi úzce segregován, přičemž většinou pracovní odvětví, ve kterých převažují ženy, bývají hůře finančně hodnocené.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: „Zaměstnání a péče o děti“ (E-deti05)

2005

Podle výzkumu E-deti05, situace obvykle vypadá tak, že péče o děti a domácnost připadá spíše na ženy. Ženy s dětmi od tří do deseti let vykonávají většinu domácích prací a to až v 87% rodin. Pouze ve 13% rodin věnují muži zhruba stejnou míru energie do péče o domácnost, jako jejich manželky či partnerky. Ženy se také mnohem častěji věnují péči o děti. Oproti tomu ve 72% zkoumaných domácností činnosti související s běžnou údržbou bytu a drobnými opravami bývají doménou mužů. Ve více než polovině zkoumaných rodin, konkrétně v 63%, se partneři rovnocenně věnují svým dětem a také nejčastěji společně rozhodují o rodinných financích (71% rodin).

Dále bylo zjištěno, že většina dotazovaných žen, v již zmiňovaném specifickém rodinném cyklu, byla s dělbou rodinných povinností mezi ně a jejich partnera spokojená, což může být samozřejmě do značné míry ovlivněno faktem, že respondenty byly mladé rodiny s malými dětmi. V rané fázi rodičovství ženy spíše podporují tradiční rozdělení rolí, než tomu může být u rodin s dospělými, na rodičích s již nezávislými dětmi. (JURAJDA, 2006, str. 7)

Je ovšem nezbytné zmínit, že toto tradiční rozdělení má základ v dobách, kdy ženy nebyly profesně činné a jejich hlavní náplní času byla právě péče o děti a domácnost. Jak jsme již v této práci nastínili, v dnešní době je většina žen profesně vytížených, a jejich mzda bývá důležitou finanční součástí rodinného rozpočtu. Stávají se tak spolu s muži živiteli rodiny.

I. Praktická část

Cíl výzkumu

Klíčová pro nás byla v této studii nejen formulace výzkumných otázek, ale především volba vhodných respondentek. Oslovili jsme několik žen manažerek s dětmi, čtyři z nich se následně rozhodli pro spolupráci s námi. Podstatné pro nás bylo zjistit stanoviska těchto žen k tématům jako rodinná a pracovní kariéra, mateřská a rodičovská dovolená, možnosti v péči o dítě při opětovném nástupu do pracovního procesu a v neposlední řadě názory na mužský a ženský element v managementu firem.

Hlavním cílem našeho výzkumu bylo zjistit, zda si respondentky myslí, že ženy jsou obecně znevýhodňovány na českém trhu práce a jestli případnou diskriminaci pocítují i samy na sobě, popř. jakou formou. Zajímalo nás také, jak manažerka zvládá pracovní a rodinné povinnosti a zda je chápe jako určitou přítěž pro výkon vedoucí pozice. Chtěli jsme také vědět, zda některá z manažerek alespoň občas využívá pomoc v péči o děti a domácnost, ať už ze strany příbuzných (manžela, rodičů) nebo placených osob zajišťujících např. úklid domácnosti či hlídání dětí.

Metoda výzkumu

V našem výzkumu jsme zvolili metodu polostrukturovaného rozhovoru. (viz příloha č. 1) Rozhovor je v kvalitativním výzkumu nejčastěji používaná metoda sběru dat, kdy je pro něj používáno označení „hloubkový“. Jde o nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu obvykle jedním badatelem prostřednictvím několika otevřených otázek. Účelem je získat podrobné vyličení názorů dotazovaného.

Jeden z hlavních typů hloubkového rozhovoru je rozhovor polostrukturovaný, který je typický tím, že vychází z předem připraveného seznamu otázek. Pro hloubkový rozhovor není důležité pouze interview a následný přepis dat, ale také výběr metody, příprava rozhovoru a průběh vlastního dotazování. (Švaříček a kol., 2007, str. 159-160)

Kvalitativní část

Popis vzorku

Našimi respondenty jsou čtyři ženy ve věkovém rozmezí 31 až 60 let. Každá vykonává určitou vedoucí pozici, tři z nich pracují v oblasti financí a ekonomie a to ve státním i soukromém sektoru, čtvrtá se živí jako vedoucí směny na pobočce nadnárodní firmy.

Paní Helena

První z našich dotazovaných je ředitelka finančního odboru GŘ Hasičského záchranného sboru paní Helena, je jí 52 let, žije a pracuje v Praze, je vdaná, její manžel je v penzi, dříve se živil jako hygienik ve státním sektoru. Oba manželé mají vysokoškolské vzdělání, paní Helena ekonomického zaměření, její manžel chemického.

Manželé jsou sezdáni více než 25 let a mají spolu již dospělého syna (22 let), který žije s rodiči a aktuálně studuje vysokou školu. Paní Helena působí velmi sebevědomě, i když sama uznává, že hlavní slovo v rodinných záležitostech má její manžel.

Helena se dostala na pozici vedoucího pracovníka poměrně nedávno a to karierním postupem. Ve své profesi se jeví jako schopná a pracovitá, pozici finanční ředitelky zvládá na výbornou. Ve volném čase se obvykle věnuje péči o rodinu a domácnost. Ráda a často vaří, má velký smysl pro pořádek a čistotu. Práci věnuje mnoho času, ale rodinu vždy staví před kariérní záležitosti.

Paní Martina

Druhá respondentka je paní Martina, 42 let, taktéž finanční ředitelka působící v mezinárodní firmě, dříve pracovala ve firmě jako účetní, po několika letech byla povýšena. Má vysokoškolské vzdělání. Martina je velmi milá, přátelská, komunikativní a v pracovním prostředí oblíbená. Je vdaná a má dvě malé děti (6 a 9 let), s rodinou žije v rodinném domě ve Středních Čechách. Svým dětem se snaží věnovat každou volnou chvíli, ale pracovní povinnosti jí to mnohdy nedovolují. V pracovním i soukromém životě řeší problémy s klidem a chladnou hlavou, zastává názor, že vše má nějaké řešení. Její děti jí milují, ale přály by si trávit s matkou více času. V práci je vždy upravená a reprezentativní.

Paní Eva

Třetí žena ve vedoucí pozici se jmenuje Eva, 42 let, má dvě dcery, 7 a 22 let. Je podruhé vdaná, žije v rodinném domě poblíž Plzně spolu s manželem a mladší dcerou. Starší dcera žije s přítelem v jiném městě, kde i studuje vysokou školu, vídají se tedy méně. Svoji práci hlavní účetní v mezinárodní firmě vykonává svědomitě, v práci tráví i 16 hodin denně v období auditu. Na vedoucí pozici byla přijata skrze pracovní pohovor, k úspěchu v přijímacím řízení jí pomohlo vysokoškolské vzdělání v oboru, léta praxe a požadovaná jazyková vybavenost.

S péčí o rodinu jí pomáhá její manžel, který také byl s mladší dcerou na rodičovské dovolené. Pro rodinu bylo toto rozhodnutí nezbytné, jelikož paní Eva má ve srovnání s manželem vyšší měsíční mzdu, zároveň rodina splácí hypotéku na dům, ve kterém žije. Eva využívá i služby paní na úklid či chůvy. Velkou oporou v péči o dceru jsou jí také babičky. Je cílevědomá a velmi dbá o svůj vzhled. Velmi často sportuje, celá rodina dbá na zdravý životní styl, důležité je pro ni správné stravování. V práci je vždy perfektně

upravená a elegantní, doma se ale ráda uvolní, ve volném čase nosí pohodlné sportovní oblečení. Veškerý volný čas věnuje aktivitám s rodinou, s manželem často plánují různé akce a sportovní činnosti, které dělají s dětmi. Péče o domácnost je pro ni méně podstatná, sama sebe označuje jako nepořádnou.

Paní Marie

Čtvrtá dotazovaná se jmenuje Marie, je jí 31 let, je vdaná, má dvě děti, 12 a 9 let, pracuje jako vedoucí směny ve firmě Xerox global services. Dříve u firmy pracovala brigádně, posléze jí byla nabídnuta vyšší pozice. Má středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou. Svoji práci plní odpovědně, ale ve svém zaměstnání není spokojena, stěžuje si na dlouhou pracovní dobu (cca 13 hodin denně) a na konflikty mezi podřízenými, které musí řešit velmi často. Ráda by dělala jinou práci, lépe placenou, kde by měla více prostoru na osobní život a mohla věnovat více času dětem.

Způsob sběru dat

Naše rozhovory jsme realizovali v neutrálním prostředí kavárny po vzájemné domluvě a s ohledem na potřeby a možnosti našich respondentek. Během rozhovorů jsme pořizovali nahrávky odpovědí na diktafon, které jsme následně přepisovali. Po analýze výpovědí respondentek jsme rozdělily jejich výroky do logických kategorií.

Interpretace výsledků

1) Muž versus žena ve vedoucí funkci (Popis kulturních modelů a předsudků)

Na otázky týkající se ženských a mužských pracovních modelů a rovnosti žen a mužů na českém trhu práce odpovídali respondentky podobně. Muži jsou podle nich lépe finančně hodnoceni, než ženy na stejných pracovních pozicích.

„Jo, mužský na stejný pozici mívají klidně o 2 až 3 tisíce měsíčně více, to si myslím, že je celkem běžný.“ ... „Jako v tomhle ohledu myslím, že hodně záleží na zaměstnavateli, třeba kamarádka, která dělá ředitelku školy, mi říkala, že chlapům, kteří u ní učí, dává

víc, protože přece žíví rodinu, což mi teda přišlo docela nepochopitelný, rodinu přece žíví i ty ženský. “

Jedna z respondentek však říká, že ženy jsou hodnoceny stejně, pokud mají s muži srovnatelné pracovní výsledky.

Všechny respondentky se shodují i na tom, že muži jsou obecně upřednostňováni na pozicích v nejvyšším managementu, politice a v časově náročných profesích, jejich skeptický pohled podněcuje i fakt, že každá z žen má přímého nadřízeného muže.

Jedna z respondentek však uznává, že v jejich firmě je stav mužů a žen ve vedoucích pozicích poměrně vyrovnaný, tuto situaci odůvodňuje takto:

„U nás není zas o tolik víc chlapů ve vedoucích funkcích. Já mám ten dojem, že většina zaměstnavatelů už spíš klade důraz na schopnosti a hlavně obětavost těch vedoucích pracovníků, a jestli jde o ženskou nebo chlapa je věc celkem nepodstatná. Podívejte se na mě, já kvůli svojí pozici byla s druhou dcerkou na mateřský půl roku, pak musel manžel. Živě si pamatuju, že zatímco šli ty šéfové u nás na „kouřící pauzu“, já kojila holku v zasedačce, manžel mi jí vozil denně, i v tu dobu jsem bývala v práci 10 hodin i víc. Chtěla bych vidět chlapa, který by tohle absolvoval. I můj nadřízený mi tehdy vyjádřil respekt a to on často nedělá. Pamatuju si, jak mi říkal, že většina si bere práci domů, aby byli víc s rodinou, akorát já pracuju pořád a rodina přijede za mnou až do kanceláře.“ (smích)

Respondentek jsme se mimo jiné ptali, jaké vidí mužské a ženské přednosti v souvislosti s výkonem profese. Podle nich patří mezi největší ženské schopnosti lepší organizace práce, dobrá komunikativnost, důslednost, pečlivost a obětavost. Ženy mají být i zodpovědnější a disponují větším citem pro práci.

Velmi nás překvapily odpovědi našich manažerek týkajících se mužských předností pro výkon profese. Jak jsme zjistili, i ony samy při přijímacím řízení občas upřednostní muže před ženou na volné pracovní místo.

„Nebudu Vám lhát jo, největší klad chlapa je, že nepůjde na mateřskou. (smích) Ne opravdu, muži mají obrovskou výhodu v té časové flexibilitě. Ono taky nejde jen o tu mateřskou nebo rodičovskou, ale děti bývají dost nemocný a to pak je běžnější, že s nimi zůstává doma matka, pokud teda rodiče nemají jinou možnost, jak dítě obstarat, třeba hlídací babičku. Já se přiznám, občas na to pohlaví koukám, stydím se, ale je to tak. Když

mám prostě dva uchazeče na pozici účetní, tak samozřejmě chci toho nejlepšího, kvalifikovaného, ale občas se stane, že mám dva stejně kvalitní, ženu a muže, a to pak teda raději vezmu toho chlapa. Mě se tu ucházejí o práci holčiny 25 až 30 let, a já je prostě už vidím, jak mi odcházejí na tu mateřskou a já zas musím někoho hledat. Ale abych si jen neházela popel na hlavu, v mém oddělení jsou zatím ženy v absolutní většině, takže vlastně není špatný, když občas přijmu chlapa.“ (smích)

Kromě již zmíněné časové flexibility muže vidí respondentky výhodu v mužské přirozené autoritě a to především, jde-li o vedoucího pracovníka. Manažerky si dále myslí, že muži mají větší schopnost kreativního myšlení a ochotu zdravě riskovat. Podle jedné z našich žen mívají muži i širší myšlenkový záběr, sama ovšem dodává, že to nemusí být pravidlem.

Na otázku, zda respondentky znají nějaká obecná tvrzení týkající se ženy manažerky, všechny velmi složitě hledali odpověď.

„Nevím o žádných zásadních tvrzeních. Dříve svět fungoval tak, že žena byla prakticky od narození určena podrobit se muži. Před 100 lety nikoho ani nenapadlo, že by ženy fungovaly jako šéfkyně, to dnes už neplatí. Ale dnešní doba si také něco vzala, dřív alespoň žena byla ženou. Podívejte se třeba na manažerky na těch opravdu vysokých vedoucích pozicích. Některé z nich úplně přetransformovaly ženské myšlení a chování na mužské. A ono vlastně není divu, možná by se dneska ženská ani neprosadila, kdyby byla sama sebou.“

... *„Myslím si, že hodně záleží na oboru činnosti, pokud je žena šéfkou v oblasti, kde ženský management není obvyklý, většinou je na ni pohlíženo s despektem.“*

Z výše uvedeného lze logicky odvodit, že naše respondentky jsou si vědomé určitého znevýhodňování žen ve světě práce, jak z hlediska mzdy, tak i v otázkách karierního postupu. Zároveň je nutné se zmínit o tom, že tři z respondentek nejsou podle jejich vlastních slov vyloženě nespokojené se svým současným příjmem, ačkoliv vyšší mzdu by rozhodně žádná neodmítla.

2) Kariéra a rodinný život manažerek

Dále nás zajímal osobní život žen manažerek, především zda jim jejich profese umožňuje trávit dostatek času s jejich rodinou. Dvě respondentky se shodly, že s rodinou

netráví tolik času, kolik by si představovaly. Jedna z těchto žen si vzpomněla na období před kariéřním postupem, kdy s rodinou byla mnohem více. Zmiňuje velký nárůst pracovní doby, přesčasy a víkendy trávené v práci. Popisuje konflikt s manželem a nutné nastavení pravidel, co se volného a pracovního času týče.

“Dříve jsem byla s rodinou dost, na mateřské dokonce 6 let, ale po povýšení trávím v práci mnohem více času, přesčasy, víkendy, svátky... Manželovi už to samozřejmě začalo vadit, taky má pocit, že jsem s rodinou málo, ale nedá se nic dělat, moje pozice mi víc toho volného času neumožní. Jsem docela ráda za to, že ten kariéřní postup přišel, až když děti trochu odrostly. Když jsem s nimi byla doma, tak šlo všechno ostatní stranou, práce, zájmy, přátelé.“

Druhá respondentka se svěřuje, že je v práci nešťastná, tráví zde 12-13 hodin denně a nemá mnoho času na své dvě děti a manžela.

“Rodina je můj život, na rodičovské dovolené jsem byla 8 let, bohužel v současné době jí nevěnuji dostatek času, v práci trávím klidně 13 hodin denně... Jsem fakt moc nešťastná, chtěla bych jinou práci, jinak placenou a hlavně příznivější pracovní dobu trochu, abych nemusela trávit čas pořád jenom prací, ale mohla být taky s dětma a mužem.”

Třetí respondenta se nechává slyšet, že vzhledem k tomu, že má doma dospělého syna (22 let), tráví s rodinou adekvátní čas. Čtvrtá respondentka se snaží rodině věnovat maximum času, ale ne vždy je to možné. Se starší dcerou se vídá méně, jelikož je dospělá a žije mimo domov se svým partnerem.

“Rodina je pro mne nejdůležitější hodnotou, mám 2 dcery, na rodičovské dovolené jsem byla něco málo přes 3 roky, snažím se rodině věnovat maximum času, se starší dcerou se vídáme méně, žije s přítelem v jiném městě.”

Všechny respondentky se shodují v jedné věci. Rodina je pro každou z nich největší prioritou, převyšující pracovní kariéru.

3) Manažerka a dítě

Na otázku, zda dítě znamená velké omezení pro ženu v manažerské pozici, odpověděly tři z našich respondentek shodně. Děti a to hlavně ty v předškolním a mladším

školním věku představují jistou komplikaci a to především v časové náročnosti. Žena s dítětem je časově omezena. Děti bývají často nemocné, mají poměrně dost prázdnin, ani mateřské školky nefungují celý rok. Od ženy ve vedoucí pozici se často očekává práce přes čas, což může být u matky, s nezajištěným hlídáním pro svoji ratolest, komplikací.

“Určitě, pokud má žena dítě předškolního nebo ranně školního věku, znamená to pro výkon vedoucí pozice trochu problém. U ženy v řídicí pozici je nutná práce přesčas, což je u matek s nezajištěným hlídáním komplikace.“ ... „Určitě, žena s dítětem je značně omezena, děti bývají často nemocné, mají prázdniny, a pokud nemáte hlídání, je to pro výkon vedoucí pozice problém.”

Čtvrtá respondentka vidí oporu ve svém muži, se kterým se může podělit v péči o děti a domácnost.

„Vdaná žena se může podělit s manželem o péči o děti a domácnost, má tak více času na budování své kariéry.“

V neposlední řadě nás samozřejmě zajímali instituce, které jsou dostupné pro pracovně vytížené matky v péči o jejich děti. Respondentky nejčastěji zmiňovaly jesle a mateřské školky, jak státní, tak i soukromé. Jedna z respondentek ale vyjadřuje smutek nad tím, že ve školkách je málo míst a poptávka po nich je velká. Dále jsou v dnešní době populární dětská centra a nejrůznější hlídací agentury. Velkou oporou jsou ale i “hlídací babičky”. Zmínit je nezapomněly tři z našich respondentek.

Téma rozhovorů samozřejmě směřovalo i na problematiku délky rodičovské dovolené v souvislosti se systémem předškolního vzdělávání.

„Samozřejmě mě mrzí, že jsem s mladší dcerkou nebyla na rodičovské dovolené, ale prostě to nešlo, jak z hlediska kariéry, tak i financí. Tři až šest let rodičovské dovolené znamená docela tragédii pro ženy, jako jsem já, pak nemáme mít problém s návratem do práce. Mám pocit, že takhle zbytečně dlouhá rodičovská je ustanovena proto, aby se snížila čísla nezaměstnanosti. Ženská na mateřský vypadne na několik let ze statistik, to vypadá pak lépe v problému nezaměstnanosti. Jenže vypadne i z pracovního kapitálu. Málokde ve světě je takhle dlouhá mateřská a české děti nejsou nikterak více rozvinuté oproti dětem z jiných zemí. Tady jde taky o předškolní instituce, myslím si, že český systém školek je naprosto nepropracovaný.“

V dnešní době je velkým trendem v péči o dítě využívání chův a hlídacích agentur. Toto téma vzbuzuje mnohé diskuze, avšak nikdo nedokáže s jistotou říci, zda je toto řešení pro dítě dobré či nikoliv. Tuto problematiku jsme s našimi respondentkami také řešili.

„Ano, občas jsem pomoc paní na hlídání využila. Hlavně když se blížil můj opětovný nástup do zaměstnání a já se potřebovala zapracovat. Na paní jsem dostala doporučení a musím říct, že se mi jevila jako velmi zodpovědná a hodná osoba. Hodně jsem ocenila, že děti taky něco naučila, nebylo to jen sezení u televize.“

Jedna z našich respondentek se svěřila, že by v současné chvíli chůvu potřebovala. Má však o svou dceru strach, bojí se jí svěřit cizí osobě.

„Dřív, když holka chodila do školky a byla třeba nemocná, tak jsme ji vozili k rodičům, ty byli vždycky ochotní ji pohlídat, což bylo super. Jenže nebydlí zrovna blízko. Teď když půjde holka do třetí, tak máme problém. Družina je do 5 a to já ani manžel v práci nekončíme. Pro nás by byla ideální šestá až sedmá. Tak malou strkáme na kroužky, organizované školou, ale klidně by jich mohlo být míň a holka aby se víc učila. Tak jsem začala uvažovat o chůvě, která by se s dcerou třeba i učila, dělala úkoly, vyzvedávala ji apod. Ale já se prostě strašně bojím svěřit ji někomu cizímu. Úplně mě užírám myšlenka, že chůva chvíli nebude dávat pozor a malá třeba vlítne pod auto. Jsem asi blázen, já vím, že třeba v těch agenturách jsou kvalifikovaný paní na hlídání, mají doporučení a tak. Ale já bych malou nesvěřila snad ani člověku s doktorátem z pedagogiky, kdyby byl cizí. Připadala bych si jako krkavčí matka.“ (smích)

Tento skeptický pohled na využití služeb hlídacích agentur či chův však není jediný mezi názory našich respondentek:

„Já bych nějaké chůvě děti nesvěřila. Já jsem ráda, že jsem byla na mateřský 4 a 4 roky a neměnila bych. Teď, i když jsem v práci hodně, tak se o děti vždycky nějak podělíme, třeba s mojí mamkou, občas mužem. Aspoň jsou hezky s rodinou...Jako na co bych tu chůvu potřebovala? Abych mohla jít do práce a polovinu platu dát pak za její služby? Za to, že tráví čas s mými dětmi, se kterými chci být já? Děkuji, nechci. To je takovej blbej trend ze západu, kde musí ženský po půl roce do práce a není to nic dobrýho. Taky jsou tam ty děti nevyčvátané, protože nemají pořádnou výchovu, vždyť ty hlídačky jim nemůžou pomalu ani domluvit. Do třech let věku má být s dítětem jedna osoba, ideálně

máma, to vám řekne každé psycholog. Délka mateřské dovolené je podle mě jedna z mála věcí, která je v tomhle státě v pořádku.“

Zamyslíme-li se nad výrokem této respondentky, je potřeba se v souvislosti s ním zamyslet nad formou státní sociální podpory v České republice. Dá se říci, že stát podporuje především rodiny, které se blíží hranici chudoby. Velmi často se pak stává, že středně příjmová rodina, kde oba rodiče vydělávají, snaží se a vše sobě i svým dětem hradí ze svého, se disponibilními příjmy přibližují rodinám, které žijí z minima a jsou dotovány ze strany státu v rámci pomoci v hmotné nouzi.

I tento fakt má nezanedbatelný vliv na to, že mnoho matek dá přednost péči o děti a domácnost v době rodičovské dovolené, než dřívějšímu návratu do pracovního procesu. Mnoho matek si uvědomuje, že po uhrazení chůvy popř. soukromé školky, či jiné instituce pečující o děti, nezbyvá v rodinném rozpočtu o mnoho více peněz, než je tomu při pobírání podpory na rodičovské dovolené.

Navíc jestliže matka při dřívějším návratu do práce po rodičovské dovolené umístí dítě do státní neplacené instituce, např. jeslí, o tuto podporu tím přijde. V této situaci pak hraje velkou roli motivace ženy k dřívějším návratu do pracovního procesu, jak jsme již zmínili v teoretické části této práce, žena musí být svojí profesí velmi silně motivována, jak finančně, tak i z hlediska seberealizace, aby byla ochotna vzdát se času stráveného se svými potomky.

Všimněme si, že v tomto tématu jsme zaznamenali velký rozpor mezi dvěma respondentkami, jednou, která je zřejmě velmi motivována svojí profesí a nelíbí se jí státem ustanovená délka rodičovské dovolené a druhou, která dobu čtyř let považuje za adekvátní a naopak odsuzuje velmi krátkou dobu mateřské dovolené v jiných zemích.

Závěr

Důležité pro nás v této práci bylo alespoň částečné objasnění genderové problematiky, diskriminace žen na trhu práce týkající se např. platů, znevýhodňování žen s dětmi při snaze najít zaměstnání či se prosadit a kariérně růst ve stávajícím, rodinná a pracovní kariéra ženy manažerky, její možnosti v péči o dítě při zaměstnání a oblast mateřské a rodičovské dovolené.

V rámci výzkumu, při rozhovorech s respondentkami z řad žen ve vedoucích pozicích, jsme vyslechli názory týkající se předností žen v souvislosti s výkonem zaměstnání. Podle našich respondentů i mnoha dalších mínění dokáží ženy lépe komunikovat, naslouchat, jsou empatičtější, navíc velmi schopné. Proč jsou tedy ve vrcholném managementu světových i českých firem v menšině nebo chybí zcela? Odpověď je jasná. Ženy nemají dostatečné sebevědomí.

V kapitole pojednávající o historii postavení ženského pohlaví v historii nahlížíme na podřadnou pozici žen vůči mužům napříč dějinami. Ačkoliv v každé době žily ženy, které svými názory a vlivem vybočovaly ze soudobých společenských norem, k opravdovým změnám dochází až na přelomu 19. a 20. století. Je tedy smutnou pravdou, že pozice žen, jakou známe dnes, je skutečností poměrně krátkou dobu ve srovnání s celistvou historií lidstva. Není to tak dávno, kdy ženám bylo ustanoveno volební právo a směly se začít aktivně podílet na společenském dění, studovat a realizovat se na pracovním trhu. Pokroky jsou pomalé, ale jsou. Dokázala by si společnost začátkem 20. století představit ženu ve vrcholné politice? A dnes je i v této sféře zastoupení žen, ačkoliv tvoří jen malou část. Velký vliv na chápání ženy v dnešní době má kromě historických kontextů i výchova v rámci společensko-kulturních struktur.

V naší práci je mnohokrát zmíněna diskriminace žen v zaměstnání. Jak už bylo řečeno, ženy vydělávají zhruba o třetinu méně, než muži na stejných pozicích, ačkoliv schopnostmi a pracovním nasazením se dnešní ženy mužům již vyrovnaly. Tento fakt nám byl potvrzen i během analýzy rozhovorů s respondentkami v rámci praktické části. Problém vyplývá ze znevýhodňujícího přístupu zaměstnavatelů k ženám a zejména k těm s dětmi, které jsou nerovným jednáním ovlivňovány především. Čeští zaměstnavatelé

nechtějí matky malých dětí do svých řad, protože mají z mnoha neopodstatněných důvodů pocit, že jejich práce je méně hodnotná než práce ostatních. Ženy a hlavně ty české, tvoří většinu mezi nezaměstnanými. Výsledkem pak bývá situace, kdy je žena ochotna pracovat za mnohem nižší platové ohodnocení než muž, jelikož je mnohdy ráda, že práci vůbec sežene.

Žena se navíc v mnoha případech nevěnuje pouze svojí profesi, ale musí zvládat i péči o děti a domácnost. Tento model i v dnešní době funguje ve většině rodin. Málokterý muž je ochoten podílet se na chodu domácnosti stejnou měrou, jako žena. Muži na mateřské dovolené se dnes již objevují, je jich ale velmi málo. Přitom právě mateřská dovolená je obdobím, kdy žena obvykle na několik let zcela opustí pracovní prostředí, čímž přichází o nové poznatky a zkušenosti v rámci své profese, a v očích zaměstnavatele se pak stává méně kvalifikovanou. Tento mnohdy fatální dopad na kariéru mohou nejvíce pociťovat právě ženy ve vedoucích funkcích.

Ze studií literatury v rámci této práce jsme zjistili, a výše podrobně rozebrali, fakt, že české ženy patří ve srovnání se zbytkem EU k vytíženějším, tvoří asi polovinu všech zaměstnaných. Pravdou ale je, že ve vedoucích pozicích funguje pouze třetina z nich a v nejvyšším managementu firem jsou zastoupeny jen 4% z celkového počtu zaměstnaných žen. Pracující ženy mají přitom možnosti využít služeb institucí zajišťující hlídání a péči o děti, popř. jednotlivců či firem nabízejících úklidové práce v domácnostech, a tím věnovat více času svojí kariéře. Mnoho žen se však zdráhá tyto služby využít. Mají strach, aby v očích společnosti nepůsobili jako „krkavčí matky“ či špatné hospodyně. Jsou však i takové, které nechtějí zasvětit svůj život pouze dětem a domácím povinnostem. Právě ženy na vedoucích pozicích boří stereotypy a vytváří zcela nová pracovní prostředí, kde i ony mají možnost seberealizace prostřednictvím budování pracovní kariéry. Nové možnosti by jim mohli nabídnout zaměstnavatelé, kteří hledají inovativní řešení v rámci programu podpory osobního a pracovního života.

Resumé

Naše práce se v úvodu zabývá postavením ženy v dějinách. Pozice žen ve společnosti a posléze na poli pracovním se oproti minulosti razantně zlepšila a to nemusíme zacházet příliš hluboko do historie. Nesporným faktem je, že postavení ženy na trhu práce udělalo obrovský pokrok od dob, kdy byly ženy viděny pouze jako udržovatelky domácího pořádku a pečovatelky dětí.

Bohužel ani dnes není přístup k oběma pohlaví zcela rovnoprávný. V naší práci hovoříme o problematice společnosti a genderových rolí, kdy nás právě kultura, ve které žijeme, ovlivňuje v genderových otázkách od dětství na celý život. I tato skutečnost má vliv na to, že ve většině rodin či partnerstvích s dětmi je prosazována tradiční dělba rolí, muž živitel, žena pečovatelka.

Studiem odborných publikací a výzkumů jsme zjistili znepokojivé informace týkající se žen na trhu práce. Ženy mají zhruba o třetinu nižší příjmy než muži a pomaleji dosahují kariérních postupů. Mimo jiné tvoří většinu mezi nezaměstnanými a to nejen v ČR. Tento problém se týká především žen s dětmi, kterým se v této práci věnujeme velmi důkladně. Dalším zajímavým tématem probíraným v této práci je segregace zaměstnání, kdy se velmi často setkáváme s profesemi společností považovanými za ryze ženské či mužské.

V praktické části podnikáme rozhovory s ženami ve vedoucích pozicích s dětmi a rodinou. Naše respondentky nám následně potvrzují data uvedená v teoretické části, skutečně se cítí být svým způsobem diskriminovány, popisují složité životní situace vyplývající ze snah propojit kariéru, rodinný život a péči o domácnost. V závěru praktické části zmiňujeme výzkum a přednášku zabývající se obdobným tématem a snažíme se o srovnání.

Summary

Our work is in its introduction focused to women status in the history. Women status in society and working market has rapidly got better during the centuries. Not even today the attitude to both genders is equal. In our work we talk about society troubles and gender roles, when the culture we live in affects in gender questions during the whole life. This fact influences traditional work division man breadwinner, woman health visitor.

Thanks to scientific publications and researches we found disturbing information about women on working market. Women have about third lower income than men and they slowly get promotions. They also represent the most of unemployed people. This problem affects mainly women with children and we focus to them in this work very carefully. Another topic of this work is segregation of working positions between men and women.

In practical part we made interview with real women in leadership with children and family. These women confirmed our theoretical part. They really feel to be discriminated in some way. They described complicated life situations coming out of their carier, family life and house keeping. In the end of practical part we mentioned the research the same topic and tried to compare.

Seznam literatury

Knižní publikace

- BAHENSKÁ, Marie, 2005. *Počátky emancipace žen v Čechách, Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Libri, 175 s. ISBN 80-7277-241-4
- BUREŠOVÁ, Jana, 2001. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, ISBN 80-244-0248-3.
- ENGLOVÁ, Jana, 2003. *Žena devatenáctého století v dokumentech*. Univerzita J. E. Purkyně, 189 s. ISBN 8070444746
- FRANZEN, August, 2006. *Malé dějiny církve*. Vyd. 3. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 398 s. ISBN 8071950823
- FERRAROVÁ, Eva, 2007. *Průručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné zprávě v České republice*. Gender Studies o.p.s., 27 s. ISBN 976-80-86520-03-2
- CHUCHMA, Josef, KLIMENTOVÁ, Eva, 1999. *Feminismus devadesátých let českýma očima*. One Woman Press, Marie Chřibková, nakladatelství a vydavatelství, 278 s. ISBN 809024436X
- JONÁŠ, Karel, 1872. *Žena ve společnosti lidské, zvláště v Anglii a v Americe*. Vyd. 1. University of Minnesota, 130s.
- JURAJDA, Štěpán, KUCHAROVÁ, Věra, MACHOVCOVÁ, Kateřina a kolektiv, 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Gender Studies o.p.s., 25 s. ISBN 8086520129
- KŘÍŽKOVÁ, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4
- NECHUTOVÁ, Jana, 2000. *Latinská literatura: českého středověku do roku 1400*. Vyšehrad, 365 s. ISBN 8070213051

OLIVA, Pavel, 2000. *Kolébka demokracie: dějiny a kultura klasického Řecka 5.–4. století př. n. l.* Praha: Arista, 163 s. ISBN 80-86410-04-8

PLÚTARCHOS, 2006–2007. *Životopisy slavných Řeků a Římanů I, II (Lykúrgos, Agis a Kleomenes, Lysandros, Agésialos)*. Praha: Arista, 844 s. ISBN 80-86410-46-3, ISBN 978-80-86410-47-0

SOKAČOVÁ, Linda, 2006. *Ženy v řídicích pozicích*. Gender Studies o.p.s., 13 s. ISBN 80 – 86520-13-7

SOUKUP, Václav, 2004. *Dějiny antropologie*. Praha: Karolinum, 667s. ISBN 80-246-0337-3

ŠNÝDROVÁ, Ivana, 2006. *Manažerka a stres*. Vyd. 1. Praha: Grada, 173 s. ISBN 80-247-1272-5.

ŠVARŤÍČEK, Roman, ŠEDOVÁ, Klára a kol., 2007, Praha: Portál, s. r. o., 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0

TOMEŠ, Josef, 2009. *Ženy ve spektru civilizací*. Praha: SLON, 70 s. ISBN: 978-80-7419-009-4

VODÁKOVÁ, Alena.; VODÁKOVÁ, Olga, 2003. *Rod ženský: Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: SLON, 356 s. ISBN 80-86429-18-0.

Internetové zdroje

Redakce magazínu pro mladé mezinami.cz. *Ženská práva II. díl – Postavení ženy v pravěku* [online]. Vyd. 2010. [cit. 2014.16.2.]. Dostupné z [www: http://www.mezinami.cz/bud-v-obraze/politika/prava-zen-2-postaveni-zeny-v-praveku/](http://www.mezinami.cz/bud-v-obraze/politika/prava-zen-2-postaveni-zeny-v-praveku/)

ČERMÁK, Jindřich. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. E-polis.cz, 10. listopad 2003. [cit. 2014-03-04]. Dostupné z [www: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>](http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html). ISSN 1801-1438.

MF DNES. *Matky s dětmi najdou práci hůře. Firmy tvrdí, že mají nižší pracovní nasazení* [online]. Vyd. 2011. [cit. 2014.10.4.]. Dostupné z [www: http://www.mfdnes.cz](http://www.mfdnes.cz)

http://finance.idnes.cz/o-matky-s-detmi-nemaji-firmy-velky-zajem-f0z-/podnikani.aspx?c=A110120_1518020_zamestnani_bab

BENEŠOVÁ, Kateřina. *Finanční vzdělání pomáhá ženám získávat pozice ve správních radách* [online]. Vyd. 2013. [cit. 2014.10.4.]. Dostupné z [www: http://bankovnictvi.ihned.cz/c1-59391480-financni-vzdelani-pomaha-zenam-ziskavat-pozice-ve-spravnich-radach](http://bankovnictvi.ihned.cz/c1-59391480-financni-vzdelani-pomaha-zenam-ziskavat-pozice-ve-spravnich-radach)

KADLECOVÁ, Kateřina. *Sheryl Sandberg - Proč je ve vedoucích pozicích tak málo žen* [online]. Vyd. 2013. [cit. 2014.10.4.]. Dostupné z [www: http://www.reflex.cz/clanek/zajimavosti/50314/zeny-vpred-o-knize-ktera-burcuje-zeny-aby-budovaly-karieru-i-v-rolu-matky.html](http://www.reflex.cz/clanek/zajimavosti/50314/zeny-vpred-o-knize-ktera-burcuje-zeny-aby-budovaly-karieru-i-v-rolu-matky.html)

Novinky.cz, *USA: polovina firem zcela postrádá ženy ve vedoucích pozicích* [online]. Vyd. 2013. [cit. 2014.10.4.]. Dostupné z [www: http://www.novinky.cz/kariera/113846-usa-polovina-firem-zcela-postrada-zeny-ve-vedoucich-pozicich.html](http://www.novinky.cz/kariera/113846-usa-polovina-firem-zcela-postrada-zeny-ve-vedoucich-pozicich.html)

Přílohy

Příloha č. 1

Dotazník

- 1) Jste ženou v manažerské pozici, o jaký obor se jedná?
- 2) Je Váš přímý nadřízený muž nebo také žena?
- 3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- 4) Myslíte si, že je Vaše finanční ohodnocení adekvátní, dostatečné?
- 5) Myslíte si, že jsou ženy stejně ohodnoceny jako muži ve stejné pozici?
- 6) Na jakých pozicích jsou podle Vás upřednostňováni muži?
- 7) Napadnou Vás důvody, proč raději zaměstnat ženu?
- 8) Napadnou Vás důvody, proč raději zaměstnat muže?
- 9) Znáte nějaká obecná tvrzení týkající se tématu „žena šéfka“?
- 10) Jakou hodnotou je pro Vás rodina? Jste vdaná? Máte děti? Pokud ano, kolik? Jak staré? Jak dlouho jste byla na mateřské dovolené? Věnujete svojí rodině dostatek času?
- 11) Víte, jaké možnosti týkající se hlídání / výpomoci / péče o dítě jsou možné / dostupné pro ženu při návratu do práce?
- 12) Myslíte si, že je rozdíl mezi svobodnou a vdanou ženou s dítětem v řídicí pozici?