

**Západočeská univerzita v Plzni**  
**Fakulta filozofická**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Gender a prekarita optikou intersekcionalního  
přístupu-ženy ve stavebním průmyslu**

**Kristýna Jindřichová**

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

Katedra sociologie a sociální práce

**Studijní program sociologie**

**Studijní obor sociologie**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Gender a prekarita optikou intersekcionalního  
přístupu-ženy ve stavebním průmyslu**

**Kristýna Jindřichová**

*Vedoucí práce:*

Mgr. Alena Glajchová, Ph.D.

Katedra sociologie

Fakulta filozofická Západočeská univerzita v Plzni

Plzeň 2023

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Aleny Glajchové, Ph.D. a pouze za použití zdrojů literatury, které jsou uvedeny v seznamu literatury.

*Plzeň, duben 2023*

.....

Kristýna Jindřichová

## **Poděkování**

Ráda bych v první řadě poděkovala paní Mgr. Aleně Glajchové, Ph.D. za profesionální vedení bakalářské práce, odborné rady a za empatický přístup po celou dobu vedení práce. Děkuji také celé své rodině, která mě vždy při mém studiu ve všech směrech plně podporovala.

## Obsah

<b>I. TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>8</b>
<b>1 Historie genderových nerovností.....</b>	<b>9</b>
1.1 Postavení žen a mužů v retrospektivě.....	9
<b>2 Znevýhodňování žen ve stavebnictví.....</b>	<b>10</b>
2.1 Determinanty znevýhodňování žen .....	11
2.1.1 Skleněný strop a genderová segregace .....	12
2.1.2 Tokenismus.....	14
2.1.3 Gender pay gap .....	15
<b>3 Organizační kultura .....</b>	<b>18</b>
3.1 Utváření organizační kultury v podniku .....	18
<b>4 Ženy versus muži ve stavebnictví .....</b>	<b>22</b>
4.1 Rozdíly v postavení žen a mužů ve stavebnictví .....	22
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>27</b>
<b>5 Metodologie výzkumu.....</b>	<b>28</b>
5.1 Kvalitativní výzkum .....	28
5.2 Cíl výzkumu a výzkumný problém.....	28
5.3 Výběr výzkumného vzorku.....	28
5.4 Etické zásady rozhovoru .....	29
5.5 Struktura rozhovoru .....	30
5.6 Metoda sběru dat.....	30
5.7 Metoda analýzy dat .....	31
<b>6 Zjištění .....</b>	<b>32</b>
6.1 Představení respondentek .....	32
6.2 Motivace a pracovní spokojenost .....	34
6.2.1 Počáteční motivace (co respondentky motivovalo a vedlo k práci ve stavebnictví).....	34

6.2.2	Pracovní spokojenost .....	34
6.2.3	Demotivace v důsledku nerovného zacházení .....	36
6.3	Zkušenosti s nerovným zacházením .....	36
6.3.1	Příčiny nerovného zacházení z perspektivy žen .....	39
6.3.2	Rozdílné platové ohodnocení.....	40
6.4	Role ženy ve stavebnictví z perspektivy žen .....	40
6.4.1	Pracovní vztahy s muži .....	41
<b>Závěr</b>	.....	<b>43</b>
<b>Resumé</b>	.....	<b>45</b>
<b>Seznam použité literatury</b>	.....	<b>46</b>
<b>Seznam ilustrací</b>	.....	<b>49</b>
<b>Seznam příloh</b>	.....	<b>50</b>

## Úvod

Ve své bakalářské práci bych se chtěla věnovat ženám a jejich postavení na trhu práce, a to konkrétně v oboru stavebnictví. V pracovním prostředí se totiž objevují různé druhy překážek, které brání ženám v rozvoji v pracovním prostředí a dochází tak ke znevýhodňování a k prekarizaci práce. Obecně mají muži stále o něco výhodnější postavení na trhu práce než ženy, a i když je v dnešní době toto téma stále více a více diskutované, řešení, které by nerovnosti anulovalo, je v mých očích stále v nedohlednu. Myslím si tedy, že bychom se měli ještě více snažit šířit osvětu o tomto tématu a problémech, které s sebou nese. Všechny tyto aspekty mě vedly k tomu, abych si toto téma vybrala do své bakalářské práce a plně se mu věnovala.

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, zda ženy ve stavebních firmách pocítují nějaké formy znevýhodnění a jaké významy přikládají své pracovní (ne)spokojenosti a roli v prostředí stavebnictví. Mojí snahou bude zjistit, jakým způsobem ženy vnímají svoji roli a jaké faktory a mechanismy znevýhodňování ovlivňují spokojenost v prostředí stavebnictví. Díky tomu se pokusím odpovědět na otázku, zda a jak jsou ženy znevýhodněné.

Svoji práci jsem rozdělila do dvou hlavních částí a jednotlivé kapitoly a podkapitoly. V první teoretické části se budu věnovat historii genderových nerovností, a to konkrétně postavení žen a mužů v retrospektivě. Dále rozeberu znevýhodňování žen ve stavebním oboru a podrobně představím různé druhy překážek, se kterými se ženy setkávají. Konkrétně skleněný strop, tokenismus a gender pay gap. Poté v další kapitole organizační kultura rozeberu její utváření v podniku. V závěru teoretické části se budu věnovat ženám a mužům ve stavebnictví a jaké jsou rozdíly v jejich postavení ve stavebním oboru.

V praktické části, která má dvě kapitoly, představím svůj kvalitativní výzkum a zjištění. Zprvu podrobně představím metodologii svého výzkumu, konkrétně jakým tématem se můj výzkum zabývá, jaké jsou jeho cíle a jaký je výzkumný vzorek a následně nastíním strukturu rozhovoru. V další části první kapitoly rozeberu metodu sběru dat a následnou analýzu dat mého výzkumu. V druhé kapitole představím respondentky a následně zde budu interpretovat zjištění z rozhovorů.

# **I. TEORETICKÁ ČÁST**



# 1 Historie genderových nerovností

## 1.1 Postavení žen a mužů v retrospektivě

Ne vždy měly ženy své místo a postavení na pracovním trhu, jak je tomu dnes, můžeme ale říct, že se s časem jejich postavení stále zlepšuje. V minulosti, konkrétně od středověku do 19. století bylo postavení žen především spojeno s muži. Pokud tedy chceme popisovat roli ženy nevyhneme se ani jejímu vztahu s mužem. Hlavní náplní práce ženy bývala starost o domácnost, děti, a především péče o svého muže. To také dokazuje to, že postavení ženy bylo odvozeno od vztahu s mužem, to znamená, že byla buď něčí manželkou, dcerou, sestrou nebo vnučkou [Hledíková, 2007].

V důsledku rostoucí popularity darwinismu<sup>1</sup> a jeho modelu evoluce byly ženy srovnávány s přírodou a byly stavěny do protikladu mezi “*organickou a poddajnou feminitou a výbojnou a neklidnou maskulinitou*” [Pachmanová, 2006, s. 117]. Vědecké teorie, které byly zhotoveny na konci 19. století přirovnávaly ženu k dítěti nebo k divochovi a na druhé straně reprezentovaly muže jako jedince, kteří jsou, oproti ženám, dětem a divochům, na vyšším vývojovém stupni člověka. Muži také měli být těmi, kteří měli “*naplňovat potenciál kulturní a společenské produkce*” [Pachmanová, 2006, s. 117]. Všechny teorie, které se zabývaly tímto tématem potvrzovaly, že hlavní rolí ženy byla reprodukce a starost o dítě se v následujících letech stala překážkou ve všech směrech ženského života [Pachmanová, 2006].

Ženy byly také mimo jiné zbaveny práva volit a neměli nárok na patriční vzdělání. To se následně změnilo s příchodem 20. století, kdy v první polovině dostaly ženy právo volit ve většině evropských zemích. Našly se však i takové státy, které povolily ženám volit až v druhé polovině 20. století [Feminismus.cz, 2023].

Podle Miroslavy Šolcové je hned několik důvodů pro návrat žen na trh práce: “*uplatnění, vzdělání a kvalifikace, potřeba nezůstat jen v domácnosti, ale být v kolektivu, společenská užitečnost, finanční nezávislost*” [Šprincová, 2015, s. 100].

Prvním hlavním spouštěčem masového příchodu žen na pracovní trh byla druhá světová válka, která umožnila širokou nabídku práce. V roce 1948 byly ženy díky komunistickému ideálu a myšlence úplné zaměstnanosti celé populace podporovány na

---

<sup>1</sup> “Darwinismus je určitou charakteristikou interpretací zmíněných výzkumných výsledků; jeho centrum je nauka o přirozeném výběru a o adaptaci organismu na prostředí.” Darwinismus zastává názor, “že evoluce živého světa byla v zásadě způsobena neusměrněnými genetickými mutacemi a přírodním výběrem.” [Vácha, 2020].

trhu práce. Vše se zdálo být opět vyrovnané až na jednu věc, který idealistický model zaměstnanosti zcela opomněl, a to muže a jejich účast na neplacené práci. Model tzv. osvobozené domácnosti, který měl být podporován veřejnými službami a měl ulevit od péče o děti, tedy nefungoval [Křížková et. al, 2011]. V 60. letech pak docházelo ke tlaku na ženy z důvodu emancipace a podílení se na pracovním trhu. Později také platila dichotomie zaměstnání a mateřství, kde se tyto dva pojmy naprosto vylučovaly [Hašková, Uhde, 2009].

Podle většiny studií, které byly provedeny v 60. a 80. letech, se uvádí, že problém pramení ve stále probíhajícím neukončeném vzorci tradiční rodiny, který měl už dávno přejít do moderního, demokratického modelu [Šprincová, 2015]. Sociologie se také v těchto letech ve svých studiích zabývala především muži ve spojení s politikou, prací a dalšími oblastmi společenského života [Křížková, Pavlica, 2004].

V současné době je však situace o mnoho lepší a postavení žen na pracovním trhu je na značně vyšší úrovni, nicméně se stále objevují případy genderového znevýhodňování a prekarizace práce, se kterým se ženy setkávají. Nejčastěji se v dnešní době hovoří o nerovném platovém ohodnocení a stejných pracovních příležitostech jak pro muže, tak pro ženy. Oba tyto požadavky nejsou stále splněné.

## **2 Znevýhodňování žen ve stavebnictví**

V našem sociálním světě, a především na trhu práce najdeme nespočet různých druhů znevýhodňování, stereotypů a bariér, které je třeba minimalizovat. Ženy a muži mají už od nepaměti odlišné postavení jak ve společnosti, tak i na pracovním trhu a obor stavebnictví je toho důkazem. Řadí se totiž mezi celosvětově nejvíce genderově segregované odvětví. V dnešní době je pracovní trh, jak jsem již zmínila, segregován na mužskou a ženskou práci, není to však striktně podle genderu. Hrají zde důležitou roli ještě další aspekty, a to například odvětvová charakteristika profesí, která je závislá především na vzdělání jednotlivce. Genderová segmentace trhu je pak rozprostřena do několika rovin a tím se vytváří odlišné podmínky pro různé profese a vznikají tak různé nerovnosti mezi muži a ženami [Čermáková, 1997]. V této části představím zásadní druhy překážek, na které ženy narážejí na trhu práce a sektoru stavebnictví obzvláště, a některé mechanismy znevýhodňování žen.

## 2.1 Determinanty znevýhodňování žen

Za první překážku můžeme spolehlivě považovat *pohlaví*, které je samo o sobě v dnešním sociálním světě v některých odvětvích nevýhodou a samotné stavebnictví je toho důkazem. Ženy jsou předem podceňovány a snižovány na nižší úroveň, než jsou muži.

Indická studie z roku 2016 “The role of women in construction industry: an Indian perspective” se zabývá postavením žen ve stavebnictví a úskalími, které toto téma přináší. Uvádí, že v Indii je ve stavebnictví zaměstnáno jen něco okolo 30 % žen. Nízká participace žen ve stavebnictví není však jediný problém. Ženy, které jsou ve stavebním průmyslu zaměstnány, nedostávají šanci pracovat na vyšších pracovních postech a jsou odkázané pracovat pouze jako pomocné pracovnice na nejnižších pracovních postech. Poté dochází k tomu, že se ženy často neucházejí o práci ve stavebním průmyslu a vyhýbají se mu velkým obloukem, a to hned z několika důvodů. Patří mezi ně například to, že společnost nepřijme a odsoudí ženu za to, že chce být zaměstnána ve stavebním průmyslu, panují předsudky o tom, že stavebnictví je pro ženy nevhodné z hlediska sexuality. Ženy také nedostávají prostor ve stavebnictví, protože se společnost domnívá, že nejsou dostatečně fyzicky schopné, kvalifikované a nejsou způsobilé pracovat v dělnickém prostředí, ve kterém se mohou potenciálně vystavit různým rizikům. V indickém stavebním průmyslu mimo jiné také dochází k sexuální diskriminaci a sexuálnímu obtěžování [Patel, Pitroda, 2016].

*Mateřství* je dalším aspektem nerovného zacházení se ženami na pracovním trhu. Obtížnou fází života může být pro ženy mateřství, které je, co se týká pracovních příležitostí a pracovního zázemí, hned v několika ohledech limitující. Vytváří se tedy spor mezi rodičovskou rolí ženy a jejím profesním životem. Ženy v určitém období těhotenství odchází na mateřskou dovolenou a opouští tak své zaměstnání. Pokud se chce žena po skončení mateřské dovolené vrátit do svého původního zaměstnání, bývá to pro ni často obtížné. Některé ženy se rozhodují spíše pro kariéru než pro založení rodiny, přirozeně se totiž rodičovské role převádějí na ženu i přes to, že otec hraje v rodičovství stejně podstatnou roli [Mareš, Potočný, 2003]. Studie zabývající se australskými inženýrkami ve stavebnictví ukazuje, že ženy, které odešly na mateřskou dovolenou a následně se pak vrátily zpět do zaměstnání, nedostaly stejné profesní postavení jako před odchodem a byla jim naopak přidělena nižší profesní role [Norberg, Johansson, 2020]. Není ani výjimkou, že některé z firem vůbec nenabízí ženám možnost návratu zpět do zaměstnání po mateřské dovolené, především tedy na vyšších pozicích [Lockwood, 2004].

Studie z roku 2004 provedená v Austrálii se zabývá třemi hlavními determinanty, které ovlivňují postavení ženy ve stavebním australském průmyslu a sleduje jejich korelaci. Jako tři hlavními determinanty uvádí *rodinu, kariéru a pracovní prostředí*, ve kterém se žena pohybuje. V oblasti rodiny jsou ženy nejen limitovány povinnostmi spojenými s rodinou a péčí o děti, ale je prokázáno, že rozhodnutí ohledně zaměstnání ovlivňuje zčásti i partner ženy. To, jak moc je partner pro ženu podporující v rámci její volby zaměstnání, hraje následně velkou roli v rozhodování ženy ohledně jejího zaměstnání. Ve výzkumu se uvádí, že ženy, které si nejsou jisté svojí volbou povolání a zpochybňují ji, je míra podpory partnera zásadní a často rozhodující. Konfliktní klima související se zaměstnáním ženy, které se vytváří v rámci rodiny a partnera, může být následně pro ženu demotivující [Lingard, Lin, 2004].

### **2.1.1 Skleněný strop a genderová segregace**

Skleněný strop je pojem, který představuje bariéry, kterým ženy v rámci pracovního prostředí čelí. Skleněný strop se projevuje neumožněným nebo nemožným karierním postupem na vyšší pozice, o které se ženy snaží usilovat. S touto problematikou se můžeme například setkat v korporacích, školství, státní správě nebo v neziskových organizacích [Lockwood, 2004].

Projevy skleněného stropu však zůstávají veřejnosti skryté. Některé ze studií poukazují na to, že nejčastějším projevem je nerovné platové ohodnocení ve prospěch mužů, které může být v rámci různých organizací a různých pozic. Další vliv na karierní postup žen může mít i firemní kultura a její nastavení. Pravidla v rámci organizace mohou ovlivňovat postavení žen a mužů v ní například tím, že organizace muže drží na vyšších pozicích a ženy tak nemají šanci na dosažení vyššího postavení. Této problematice se samostatně věnuji v kapitole Gender v organizacích [Lockwood, 2004].

Mezi nejčastější překážky, které se objevují v rámci skleněného stropu, řadíme:

- 1) **Společenské bariéry.** Řadíme sem především příležitosti v přístupu ke vzdělání a zaměstnání.
- 2) **informační bariéry.** Společnosti a podniky nejsou dostatečně informovány o problematice zastoupení žen na vedoucích pozicích. Na jedné straně nevědomost ohledně tohoto tématu vytváří zároveň jeho bezproblémovost a na straně druhé to může odrazovat potenciální uchazečky o vedoucí pozice.

- 3) **Bariéra odlišnosti.** Dochází k reprodukci stereotypu. Výběrová řízení nebo pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance budou vybírat takové jedince, kteří se od nich nebudou příliš odlišovat. Pokud vedení podniku tvoří muži, budou pravděpodobně vybráni uchazeči na pozici pouze v mužském zastoupení.
- 4) **Genderové rozdělení pracovního trhu.** Nejvyšší koncentrace žen na vedoucích pozicích bude pravděpodobně ve feminizovaných, finančně výhodných odvětvích nebo v méně prestižních odvětvích.
- 5) **Existence tzv. old boys network.** Old boys network představuje neformální síť pracovních a mimopracovních vztahů mezi muži, které mezi sebou vytvářejí. Vzhledem ke genderové homogenitě a druhům aktivit typické pro muže je pro ženy obtížné se do těchto aktivit zařadit. Být součástí těchto neformálních sítí je však jeden z klíčů k úspěšnému budování kariéry v rámci firmy.
- 6) **Sexuální obtěžování.** Představuje chování, které má sexuální podtext. To může mít vliv na důstojnost a pozici jedince. Sexuální obtěžování ze strany mužů často představuje svádění nebo sexuální dobývání ženy, které s sebou může nést i pracovní podceňování ženy.
- 7) **Nedostatky v antidiskriminačních zákonech.** Legislativy, které zakazují diskriminaci jsou často nedostačující, vágní a nesystematická. Při porušení pravidel nepřichází účinné sankce, které by dalšímu porušení zabránily a trest je pouze symbolický [Křížková, Pavlica, 2004, s. 92-93].

Článek od autorů Rivery a kolegů [2021] se zabývá pracovní segregací na základě pohlaví. Uvádí, že ženy, které se pohybují v oboru stavebnictví, jsou vystaveny genderové segregaci, a to z hlediska hierarchických pozic. Vysvětlujícím faktorem těchto nerovností může být například koncept skleněného stropu. V rámci přijímacích řízení je zřejmé, že ženy, které se uchází o pozice ve stavebnictví, nemají dobré vzdělání ani potřebné dovednosti nebo školení, uvádí se však, že příčinou jsou společnosti, které ženy neberou jako důležitý zdroj pracovní síly. Profesionální dráhy žen, které vstoupily do stavebnictví, zůstávají pouze na nejnižších úrovních hierarchie, to jsou administrativní a technické pozice, odborné práce, osobní a ochranné služby i přes to, že jsou ženy v mnoha ohledech ambiciózní a dosahují vysokých akademických výsledků. Nedostatečný rozvoj v profesních životech pak vede k jejich nespokojenosti [Rivera et. al, 2021].

Článek se konkrétně věnuje manažerkám a odbornicím (plánování, organizování a poskytování poradenství), které čelí těmto problémům, a uvádí několik dimenzí

skleněného stropu: *vstup na trh práce* (omezení příležitostí žen jak při náboru, tak při povýšení), *kritéria náboru a udržení* (po ukončení studia ženy nechtějí nastoupit do zaměstnání například z důvodu jeho špatné pověsti nebo pro větší zastoupení mužů), *“pracovní prostředí”* (negativní obraz a kultura stavebnictví snižují atraktivitu oboru pro ženy), *rozvoj zaměstnání* (kvóty pomáhají ženám překonat počáteční překážky, ale nepodporují rozvoj kariéry v organizaci), *sekundární práce* (ženy se nacházejí na nejnižších profesních postech), *hromadění odborných zkušeností* (terénní práce představuje pro ženy velkou překážku, ve stavebním oboru je nezbytná, ale málo rozvinutá zkušenost, která vede k povýšení), *neformální sítě* (ženy často nejsou součástí společenských kruhů firem, které jsou v neformálních pracovních sítích považovány za nepostradatelné pro kariérní rozvoj), *organizační kultura* (správné fungování podnikové politiky, klimatu a postupů vede k rozdílným příležitostem mezi muži a ženami), *konflikt rodina - práce* (ženy přebírají většinu domácích povinností a dochází tak ke konfliktu mezi kariérou a rodinou), *mužská kultura* (v oboru stavebnictví panují ryze mužské hodnoty- dlouhá pracovní doba, nezávislost, soutěživost, práce na plný úvazek, kariérní úspěch a odměny) [Rivera et. al, 2021].

### **2.1.2 Tokenismus**

Koncept tokenismu nezasahuje jen do jedné oblasti, ale problematika, který tento pojem nese, je rozšířená. Tento koncept můžeme obecně charakterizovat jako symbolické nebo povrchové zařazení jednotlivých menšin (hendikepování, matky na mateřské dovolené atd.). Zaměstnanci, kteří tvoří většinu, nedovolí menšině, aby se stala plnohodnotnou částí organizace a v krajních možnostech dochází až k vyloučení dané skupiny. V rámci znevýhodňování žen se prioritně může odehrávat po vstupu do tradičně mužských povolání a projevuje se řadou překážek, se kterými se ženy v organizacích setkávají. Například George Simmel hovoří o “cizincích”, Everett Hughese zase o “outsideru” [Zimmer, 1988].

Koncept tokenismu a termín “token” neboli symbol nebo znamení přišel do širšího podvědomí v roce 1977 poté, co autorka Rosabeth Kanter vydala knihu *Men and Women of the Corporation* v překladu *Ženy a muži v korporaci*, ve které se věnuje zejména ženám a jejich kariérním postupům, které jsou spojené s rozložením moci v korporátních společnostech [Zimmer, 1988].

Následně byl tokenismus zařazen do studia žen, které jsou zaměstnané v netradičním zaměstnání. Právě symbolické postavení a nízké zastoupení v organizaci

představovaly pro ženy problém v dosažení rovnosti v organizaci, mimo jiné s sebou neslo i negativní zkušenosti žen. Hrály zde roli dvě stanoviska, která ovlivňovala postavení žen. Za prvé ženy obsazují pozice, které mají absenci moci a následně pak dochází k projevům chování, které je typické pro bezmocné organizační členy. Za druhé jsou ženy dosazovány na pozice, které neumožňují kariérní postup a u žen tak dochází ke snížení aspirací se snížením pracovní výkonnosti. Kanter viděla řešení této problematiky ve zvýšení počtu žen v organizaci, tím se následně odstraní jejich symbolický status a zlepší se jejich postavení [Zimmer, 1988].

Mezi nejčastější jevy tokenismu patří:

- 1) **Pozornost.** Lidé, kteří jsou členy nějaké skupiny a tvoří v ní menšinu (token) přitahují pozornost právě svým symbolickým zastoupením. Pokud je žena zaměstnána na vyšším pracovním postu automaticky poutá pozornost mužů.
- 2) **Kontrast.** Ostatní jedinci často zveličují rozdíly mezi většinou a menšinou (tokenem) a to pak následně vede k přehlížení vlastností, které menšina (token) sdílí s většinou (např. pracovitost, vědomosti) a zároveň vyzdvihují odlišnost menšiny (tokenu) (např. mateřství, nerozhodnost).
- 3) **Tlak na výkon.** Protože ženy tvoří menšinu (token), přitahují tím větší pozornost a zároveň jsou pak více kontrolovány ve své práci. Může zde hrát roli také nedůvěra vůči provedené práci.
- 4) **Asimilace.** Největší pozornost na sebe jedinec v menšině poutá tím, že se snaží většině vysvětlit, že jejich přístup a pohled je mylný. Nejlepší tedy je se přizpůsobit stereotypům, kterým jsou menšiny vystaveny, tím však ale tuto problematiku udržují [Křížková, Pavlica, 2004, s. 94].

### 2.1.3 Gender pay gap

Samotnou kapitolou, která stojí za zmínění je gender pay gap (GPG) neboli platová diference mezi muži a ženami. GPG představuje rozdíl mezi hrubým hodinovým ziskem u žen a mužů, který je vyjádřený jako procento průměrných hrubých hodinových zisků mužských zaměstnanců. GPG zahrnuje pouze procento zaměstnaných žen a mužů, takže ji nemůžeme brát jako spolehlivé měřítko nerovností mezi ženami a muži ve společnosti [Vlachová, 2014].

Co už je ale méně diskutované, je příčina toho jevu. Jako jedinou a nejčastější příčinu se uvádí jednoduše diskriminace žen. Podle Veroniky Hedija, Petra Musila [2010]

*“Diskriminací na trhu práce lze tedy vymezit jako situaci, kdy jedinci, patřící k různé demografické skupině, jsou bez objektivních příčin rozdílně hodnoceni.”* [Hedija, Musil, 2010, s. 5]. Významnou roli hrají také rozdílné charakteristiky, mezi ně například patří lidský kapitál, do kterého řadíme vzdělání, věk a zkušenosti [Hedija, Musil, 2010].

GPG se vyskytuje nejen ve stavebnictví, ale na celém trhu práce. Rovnoměrné platové ohodnocení žen a mužů je zakotveno v legislativě, v oblasti rovného zacházení mezi ženami a muži, vydanou Evropskou unií, a i přes tato opatření se stále setkáváme s platovými propastmi a ohodnocením mužů a žen, jejichž platy jsou mnohdy diametrálně odlišné [Zajíčková, Rašticová, 2021].

V České republice je nerovnoměrné platové ohodnocení ještě samostatně právně ošetřené, realita mezd se však opět liší. Mezi 60. a 80. lety byly platy mužů o jednu třetinu vyšší než platy žen. Nižší platové ohodnocení žen mohlo mít dvě příčiny, a to jejich koncentrací v určitých odvětvích a profesích a nízké zastoupení ve vedoucích pozicích na pracovním trhu. Roli také hrála feminizace různých odvětví a směřování žen do těchto odvětví při studiu [Šprincová, 2015].

Employment and Wage Distribution Investigation in the Construction Industry by Gender neboli Šetření zaměstnanosti a rozložení mezd ve stavebnictví podle pohlaví je studie, která analyzuje míru zaměstnanosti a mzdy podle pohlaví v roce 2015 pomocí údajů, které byly shromážděny prostřednictvím zdrojů, jako jsou americký úřad pro statistiku práce (BLS), Data USA a USA úřad pro sčítání lidu a účelem této studie je zdůraznit stav zaměstnanosti ve stavebnictví a mzdový nesoulad související s pohlavím v roce 2020. Dále chce také podpořit zájem žen a jejich účast ve stavebním průmyslu [Shrestha et. al, 2020].

Na základě analýzy bylo potvrzeno, že zaměstnanost žen se dlouhodobě pohybuje jen okolo 9 %. Bylo zjištěno, že platová mezera mezi muži a ženami ve stavebnictví se sice s nabývajícím rokem zmenšuje, ale stále bohužel existuje. Například od roku 2017 ženy vydělávají 80 % toho, co muži. Průzkum, který byl realizovaný mezi stavebními dělníky a zaměstnavateli Real Estate Monitor Worldwide [2018] ukazuje, že na každé tři muže, kteří dosáhnou povýšení, je jen jedna žena, která dosáhne povýšení, a to kvůli diskriminaci na základě pohlaví. Mimo jiné také uvádí problematiku mateřství a práce. V závěru zdůrazňují, že bez pochopení současné situace a problému, která s sebou nese: nedostatečné vzdělání, nerovnosti ve vzdělání a zaujatosti v průmyslu, není možné tuto problematiku efektivně vyřešit [Shrestha et. al, 2020].



Tato tabulka znázorňuje podíly zaměstnanců, placený čas a hrubá měsíční mzda podle odvětví a pohlaví. V řádku F je najdeme obor stavebnictví.

A 5 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví  
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by CZ-NACE section and by sex

ROKIYEAR 2021

O D V Ě T V I CZ-NACE code	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hodině, Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variabilní koeficient CV of earnings	ECONOMIC ACTIVITY					
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women							
															01-96	01-03	05-09	10-33	35
A-S CELKEM	100,00	54,83	45,17	173,6	174,2	172,9	40 777	43 785	37 125	35 169	37 070	32 800	0,68	A-S TOTAL					
A Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	2,36	1,81	0,75	179,9	181,7	176,2	32 374	33 934	29 008	30 815	32 400	27 378	0,38	A Agriculture, forestry and fishing					
B Těžba a dobývání	0,48	0,41	0,07	168,5	169,1	165,1	42 465	43 452	37 044	38 565	39 191	33 064	0,47	B Mining and quarrying					
C Zpracovatelský průmysl	27,41	18,11	9,30	171,7	172,3	170,5	39 328	42 810	32 549	34 592	37 518	29 433	0,62	C Manufacturing					
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	0,91	0,69	0,22	167,4	167,4	167,4	56 265	58 773	48 678	51 477	53 546	45 511	0,64	D Electricity, gas, steam and air conditioning supply					
E Zásobování vodou, činnosti související s odpady	1,34	1,02	0,32	173,4	174,7	169,2	36 054	36 651	34 149	33 559	33 687	31 552	0,58	E Water supply, sewerage, waste management and remediation activities					
B-E Průmysl CELKEM	30,14	20,22	9,92	172,2	172,2	170,3	39 746	43 055	32 959	34 911	37 648	29 717	0,62	B-E Industry, TOTAL					
F Stavebnictví	5,28	4,44	0,84	176,7	177,5	172,5	34 987	35 571	31 954	30 641	31 167	28 742	0,66	F Construction					
G Obchod, opravy motorových vozidel	12,71	6,28	6,43	174,3	175,1	173,5	37 413	42 117	32 814	30 393	34 083	27 891	0,77	G Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles					
H Doprava a skladování	6,47	4,76	1,71	175,6	176,9	171,8	36 108	36 827	34 101	33 023	34 482	31 531	0,57	H Transportation and storage					
I Ubytování, stravování a pohostinství	2,51	1,07	1,44	173,6	173,6	173,6	23 638	24 406	23 070	20 584	20 616	20 529	0,51	I Accommodation and food service activities					
J Informační a komunikační činnosti	3,40	2,39	1,02	174,1	174,3	173,6	67 053	73 471	51 989	52 462	58 998	40 979	0,80	J Information and communication					
K Peněžnictví a pojišťovnictví	1,93	0,79	1,14	173,7	174,0	173,6	63 392	81 867	50 850	49 786	65 093	43 528	0,79	K Financial and insurance activities					
L Činnosti v oblasti nemovitosti	1,14	0,57	0,57	173,1	174,1	173,1	47 427	52 569	41 302	38 013	41 594	34 579	0,82	L Real estate activities					
M Profesní, vědecké a technické činnosti	4,38	2,38	2,00	172,0	172,3	173,0	29 618	31 417	27 451	25 034	26 522	23 525	0,65	M Professional, scientific and technical activities					
N Administrativní a podpůrné činnosti	4,11	2,25	1,87	172,7	171,9	173,4	43 609	47 081	40 260	40 761	45 254	37 467	0,37	N Administrative and support service activities					
O Věřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	7,76	3,81	3,95	174,3	174,4	174,3	43 300	50 552	41 230	42 181	45 889	41 034	0,41	O Public administration and defence, compulsory social security					
P Vzdělávání	7,57	1,73	5,84	175,4	179,7	174,3	49 073	60 207	46 361	42 410	47 119	41 628	0,55	P Education					
Q Zdravotní a sociální péče	7,83	1,53	6,29	174,1	174,7	173,6	34 293	38 959	31 939	31 051	32 582	29 819	0,57	Q Human health and social work activities					
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,23	0,57	0,65	174,1	174,7	173,6	34 293	38 959	31 939	31 051	32 582	29 819	0,57	R Arts, entertainment and recreation					
S Ostatní činnosti	1,17	0,42	0,75	173,1	173,9	172,7	30 982	33 911	29 363	27 568	28 331	26 973	0,57	S Other service activities					

Obrázek 1 - podíly zaměstnanců, placený čas a hrubá měsíční mzda podle odvětví a pohlaví.

Zdroj: [czso, 2021]

## 3 Organizační kultura

### 3.1 Utváření organizační kultury v podniku

Dalším důležitým aspektem a příčinou znevýhodňování žen ve stavebnictví může být organizační kultura a její nízká úroveň. Každá firma nebo podnik disponuje organizační (firemní) kulturou, která může mít mnoho podob. Organizační kultura je především tvořena zaměstnanci podniku a preferencemi managementu v rámci vedení podniku. Vztahy mezi spolupracovníky a vedením podniku jsou pro vytváření dobré organizační kultury klíčové.

Pojem organizační kultura definujeme jako vzor základních předpokladů, které mohou být vymyšlené, nově objevené nebo vytvořené skupinou, která se snaží zvládat vnější adaptace a vnitřní integrace a problémy s tím spojené. V rámci podniku je tedy nutné ukázat novým členům organizace, jak zvládat vnější adaptace a vnitřní integrace, které souvisejí se správným způsobem vnímání, myšlení a pocíťování těchto problémů. V rámci organizační kultury se objevují implicitní a explicitní předpoklady či zjevné chování. Můžeme tedy říct, že „silná“ organizační kultura se vyznačuje implicitními a explicitními předpoklady, které jsou v souladu, hluboce zakořeněné a změnám odolné [Cheung, et. al, 2011].

Cheung a kolegové [2011] ve svém výzkumu, který se zabývá organizační kulturou a jejím vlivem na výkonnost ve stavebním průmyslu, uvádějí několik klíčových faktorů, které organizační kulturu ovlivňují. Jedná se o *“přehlednost cílů, koordinace a integrace, řešení konfliktů, účast zaměstnanců, orientace na inovace, důraz na výkonnost, orientace na odměnu a orientace na tým. Konstrukty s ukazateli výkonnosti jsou: finanční, interní obchodní proces, zakázky, inovace a učení.”* [Cheung, et. al, 2011, s. 688]. Všechno tyto aspekty mají poté vliv na celkové klima, které se v podniku utváří.

Organizační kultura plní také čtyři hlavní funkce v podniku. Její první funkcí je dát členům najevo, že mají v rámci organizace nějakou identitu. Za druhé usnadňuje vytváření závazků, které jsou “větší” než oni sami. Za třetí zajišťuje vyšší stabilitu systému, a nakonec za čtvrté organizační kultura představuje “smyslový nástroj”, který utváří a vede jejich chování [Cheung, et. al, 2011].

Cheung a kolegové [2011] ve výzkumu také uvádějí hypotézu, která zkoumá, zda je míra výkonnosti ve stavebních organizacích ovlivněna organizační kulturou. Tuto hypotézu ověřují pomocí strukturálních rovnic, které analyzují rámec popisující vztah mezi identifikátory organizační kultury a ukazateli výkonnosti. V první řadě identifikují

organizační kulturu pomocí osmi kulturních dimenzí, které jsou: *“Přehlednost cílů, koordinace a integrace, řešení konfliktů, účast zaměstnanců, orientace inovace, důraz na výkon, orientace na odměnu a orientace na tým.”* [Cheung, et. al, 2011, s. 693]. Dále pro naplnění holistického přístupu rámce Balanced Scorecard (BSC) je zahrnut také rozměr „inovace a učení“. V rámci studie byly klíčové ukazatele výkonnosti stavebních organizace definovány jako: *“finanční, interní obchodní procesy, zákazníci a inovace a učení”* [Cheung, et. al, 2011, s. 690-693].

Výsledkem studie je, že kvalita organizační kultury ovlivňuje výkonnost stavebních organizací. Hlavní roli hrají orientace na inovaci a orientace na odměnu, které měly nejvyšší zastoupení ze všech osmi indikátorů orientační kultury. K dosažení kvalitní organizační kultury je nutné dbát na motivace a podporu jedince v jeho inovativních metodách rozvoje [Cheung, et. al, 2011].

Dále firemní (organizační) kultura podle Zdeňka Šiguta je definována následovně: *„Firemní kultura vyjadřuje vždy určitý charakter, duch podniku, vnitřní pravidla hry, které ovlivňují myšlení a jednání pracovníků, ale i celkovou atmosféru, ve které probíhá veškerý vnitropodnikový život.“* [Šigut, 2004, s. 9]. Sociologická literatura hovoří jak o firemní kultuře, tak zmiňuje i něco, co nazývá sociálním klimatem podniku. Je však mnoho teorií, co to sociální klima podniku je a co zahrnuje, nejčastěji se však hovoří o souhrnu všech sociálních stránek systému podniku. Dále sem můžeme řadit platové ohodnocení, kvalitu pracovního prostředí, hierarchii ve firmě apod [Šigut, 2004]. Zdeněk Šigut [2004] také uvádí několik determinantů, které ovlivňují vznik firemní kultury a udávají jí směr.



Obrázek 2- determinanty podnikové kultury

Zdroj: [Šigut, 2004]

Determinanty podnikové kultury lze shrnout ve dvou bodech:

- 1) “podle zdrojů působení na vnitřní vlivy (základní faktory, faktory managementu) a na vlivy vnější (okolní prostředí podniku, společenské a kulturní podmínky)”
- 2) “podle možnosti jejich ovlivnění na v zásadě ovlivnitelné faktory (základní faktory, faktory managementu) a na obtížné ovlivnitelné (okolní prostředí, společenské a kulturní podmínky)” [Šigut, 2004, s. 15].

V podcastu od SUHR<sup>2</sup> “O firemní kultuře ve stavebnictví” s Erikem Štefanovičem, jednatelem společnosti DELTA Projektconsult se hovoří o firemní kultuře ve stavebním podniku. Podle Erika Štefanoviče je férové stavebnictví především o spolupráci a její kvalitě. Kvalitní spolupráce je klíčová a následně se od ní odvíjí všechen úspěch. Ne méně je také důležitá zpětná vazba, která by měla přicházet jak od zaměstnavatele, tak i od zaměstnanců. Je důležité konstantně vytvářet prostor pro kreativitu, myšlení a nápady, které obohacují firemní kulturu, firemní klima a osobnostní rozvoj jedince. Zpětná vazba však často nemusí přijít sama a je důležité si o ni říct a následně se nebát mluvit o svých pocitech, vizích a hodnotách a sdílet svá očekávání. Důležité však není mluvit jen o budoucích očekáváním, ale ohlédnout se do minulosti a

<sup>2</sup> Z důvodu specifického zaměření mé práce čerpám informace z veřejně dostupné debaty (podcastu) o firemní kultuře v oblasti stavebnictví, která byla vytvořena SUHR podcasty. SUHR podcast je vzdělávací instituce, která se obecně zabývá tematikou z prostředí HR, recruitmentu a poukazuje na talent v oblasti managementu.

zhodnotit věci retrospektivně. Aby byla firemní kultura na co nejvyšší úrovni je nutné řešit nejen pracovní záležitosti a povinnosti, ale zahrnout i osobní pohled na věc. Všechny tyto aspekty udávají následný směr a kvalitu firemní kultury.

Je obecně známo, že je komunikace základ ke všemu, ale málo firem a podniků s tím však dokáže efektivně pracovat. Erik Štefanovič se proto snaží ve své firmě praktikovat tzv. plochou hierarchii, to znamená, že všichni zaměstnanci, kteří jsou různého postavení spolupracují, a tím se snaží o minimalizaci nadřazení a konfliktů v pracovním prostředí. Každý má šanci přednést svůj názor a uchopit se vedení různých projektů. S tím přichází i určitá míra zodpovědnosti, pro kterou je důležité vytvořit prostor, který pak následně vyplní svými vizemi a nápady. K zodpovědnosti se pak následně vážou jak povinnosti, tak i pravomoc, kterou je nutné jednotlivcům poskytnout. Klíčová je také důvěra a podpora, která je poskytována zaměstnancům.

Firemní kulturu je dobré mít správně nastavenou a pokud se to jednou povede, tak práce zdaleka nekončí a je tedy dobré o ni pravidelně pečovat a zkvalitňovat ji. Firma nabízí svým zaměstnancům různé firemní workshopy, kde se například učí, jak pracovat s emocemi a s atmosférou ve firemním prostředí, jak komunikovat a jak si předávat zpětnou vazbu. Je důležité poslouchat své zaměstnance a následně je nasměrovat směrem, kterým se chtějí ubírat. Různá omezení a restrikce ve firmách a podnicích jsou právě tou příčinou neúspěchů, nespokojenosti a následně pak klesá angažovanost zaměstnanců v projektech. Prostor, který zaměstnanci dostávají, by měl podněcovat kreativitu a být motivující, poté přichází úspěchy a kvalitní náplň práce. V rozhovoru však není opomenuté ani ženské zastoupení ve firmě, které podle Erika Štefanoviče přináší diverzitu a obohacuje firemní kulturu.

Ke zkvalitnění firemní kultury existuje mnoho cest a způsobů a jedním takovým může být inovativní metoda vedení podniku tzv. agilní metoda řízení podniků a projektů. Jedná se o metodu, která přináší rychlé, dynamické a efektivní pracovní nasazení. Klíčem k úspěchu jsou spolupráce, komunikace, připravenost v rámci celého firemního kolektivu a v neposlední řadě komunikace se zákazníkem v případě firemní zakázky [Šochová, Kunc, 2014, s. 13-14].

Ženy ve stavebnictví a firemní kultura je spojení, které není obvyklé, nicméně se více než nabízí. Jak jsem již zmínila firemní kultura jako taková má velký vliv na psychické zdraví a psychickou pohodu zaměstnanců, a především má také dávat prostor k seberealizaci a k realizaci svých vizí a nápadů. Ve stavebních podnicích ale ženy často prostor nedostávají, a to může vést k demotivaci a následně i k odchodu ze zaměstnání.

Dalším důkazem, že je toto téma důležité, může být studie z roku 2014 provedená v Austrálii, která uvádí, že ženy, které pracují v organizacích, kde je s lidmi zacházeno rovnocenně a kde je tzv. “rozmanité klima”, dochází k tomu, že se ženy více angažují a zapojují do chodu podniku. Postoje vedoucích podniků a nadřízených pracovníků žen nepochybně ovlivní zkušenosti ženy, co se pracovního prostředí týká. Ženy, které jsou zaměstnané ve stavebnictví, se z velké většiny pohybují mezi muži spolupracovníky, ale také mezi muži, kteří z valné většiny představují jejich nadřízené. Podle Covina a Brushe [1991] je větší pravděpodobnost, že muž, který pro ženu představuje nadřízeného, bude mít menší pochopení pro rodičovskou roli ženy a bude se spíše domnívat, že to ovlivní její pracovní výkonnost než u ženy, která bude představovat nadřízenou roli pro své zaměstnankyně. U žen, které jsou zaměstnané u svých nadřízených, kteří jsou ohledně tohoto tématu více shovívaví a chápaví, je sedmkrát méně pravděpodobné, že opustí svoje zaměstnání, a naopak čtyřikrát více uvádějí, že mají svoji práci rády [Lingard, Lin, 2010, s. 411]. Je tedy velmi důležité, aby se v tomto směru ženám dostávala podpora, protože právě to může zabránit jejich odchodu ze zaměstnání.

## **4 Ženy versus muži ve stavebnictví**

### **4.1 Rozdíly v postavení žen a mužů ve stavebnictví**

Stavebnictví je obor, který je především zajímavý tím, že se vyznačuje poměrně širokým platovým spektrem. Najdeme zde dělníky, kteří se pohybují na nejnižších příčkách platového ohodnocení a na druhé straně manažery, jež mají jako jedni z mála platové ohodnocení nejvyšší.

Žen, které se pohybují a podílejí se na stavebním průmyslu je celosvětově dlouhodobě jen okolo mezi 9 a 13 %. Podle národní asociace žen ve stavebnictví však procentuální zastoupení žen v oboru stavebnictví v některých zemích mírně stoupá. Například ve Spojených státech se v roce 2014 pohybovalo ve stavebnictví 8,9 % žen a v roce 2018 to bylo 9,9 % [Norberg, Johansson, 2020]. V České republice se v posledních šesti letech situace nějak značně nemění a zaměstnanost žen ve stavebnictví stagnuje na 9 % oproti mužům, kteří přirozeně tomuto odvětví dominují a zastávají většinu [czso, 2023].

Úskalí stavebního oboru se ženám začínají ukazovat již při výběrovém řízení, kde se mohou setkat s genderovou diskriminací a zaujatým přístupem vůči ženám. Cathrine Norberg a Marie Johansson [2020] se v jejich studii zabývají ženami a

„ideálními“ ženami ve vedoucích pozicích a jejich zastoupením ve stavebnictví v globálním měřítku. Studie se zabývá především ženami, které jsou ve vedoucích pozicích. Právě to může dokazovat, že žen ve stavebnictví je stále málo. Pomocí anglických textů z internetu, které jsou z roku 2006-2017 a jsou generovány přes WebCorp<sup>3</sup>. Celkový počet analyzovaných dokumentů je 131 [Norberg, Johansson, 2020].

Výsledkem analýzy se potvrdil stereotypní názor, že jsou ženy skutečně vnímány jako jedinci, kteří do stavebního průmyslu nepatří. Dále také z analýzy vzešly dvě kategorie popisu žen: 1) ženy obecně a 2) ženské vzory. V první kategorii jsou ženy historicky považovány za pasivní, více emotivní a méně asertivní než muži. Je tedy nutné poukázat na to, že ženám stále chybí vlastnosti, které jsou pro práci v tomto oboru důležité. Druhá kategorie obsahuje vlastnosti žen, které našly své místo ve stavebnictví a staly se úspěšnými. Těmito vlastnostmi jsou především úspěšnost a pracovitost. Jsou jakýmsi vzorem, který by měly ostatní ženy následovat. Hlavním problémem je však to, že tyto požadavky a další očekávání jsou velmi daleko od toho čím je realita a skutečná práce ve stavebnictví. Ženy jsou vystaveny nereálným požadavkům a procházejí těžkými podmínkami. Dalším tématem, které vzešlo z analýzy textů bylo sexuální obtěžování, se kterým se ženy v pracovním prostředí běžně setkávají i přes to, že je toto téma ošetřeno spoustou zákonů a nařízeními [Norberg, Johansson, 2020].

Autorky na základě provedené studie označují stavebnictví za sexualizovaný obor, který je protkaný tradičními očekáváními ohledně ženské a mužské práce a jejím obsahu. Dále také uvádějí, že jsou zde určité představy ohledně mužských a ženských schopnostech a jejich chování. Objevily se však i příklady žen, které jsou se svojí prací v oboru stavebnictví spokojené. To však nemění nic na tom, že je toto odvětví jedno z nejvíce genderově segregovaných odvětví na světě a více viditelné jsou překážky a nerovné zacházení, kterým si ženy musí procházet. Pro zpřístupnění tohoto oboru pro ženy je nutné šířit osvětu o problematice a jednoduše začít brát ženy v tomto oboru vážně [Norberg, Johansson, 2020].

Ženy disponují mnoha vlastnostmi, kterými mohou obohatit stavební obor a přinést do něj jistou diverzitu. Můžeme sem zařadit jemnější přístup ke věcem, zdvořilost, dovednost komunikace a udržování míru. Mnoho studií prokazuje, že ženy naprosto

---

<sup>3</sup> WebCorp představuje sadu nástrojů, která umožňuje přístup k celosvětové síti sbírek textů, ze kterých můžeme sbírat data o daném jazyce [WebCorp].

respektují mužské prostředí a kulturu, která je v oboru stavebnictví vybudována [Norberg, Johansson, 2020].

Důkazem malého zastoupení žen ve stavebnictví může být například konference Ženy ve stavebnictví, jejíž hlavním cílem je zlepšení prostředí ve stavebnictví, a to prostřednictvím žen, kterých je potřeba v mnoha důležitých rolích a pozicích ve stavebnictví. Cílem konference je přivést do diskusí téma žen ve stavebnictví a zamyšlení se nad tím, jak současnou situaci v tomto oboru změnit k lepšímu. Role žen ve stavebnictví podle konference přináší hned několik benefitů: *“Diverzita: Trpělivost a důvěra jako lék na profesní pýchu a alibismus, Úspěšné vzory: Inspirace pro sebevědomí, Sociální odpovědnost a udržitelnost: Instinkt, intuice a porozumění, Stavebnictví bez střetu zájmů a korupce: Poctivost a cit pro spravedlnost, Genderová problematika, diverzita a inkluze.”* [Cconsulting.cz, 2023]. Konference také nabízí široký seznam vystupujících žen, které se podílejí na zlepšení prostředí stavebnictví a obohacují jej svými poznatky, příběhy a nekonečnou snahou zlepšit pracovní prostředí a klima ve stavebnictví [Cconsulting.cz, 2023].

Karmen Barsegyan, která je jednou z vystupujících na konferenci Ženy ve stavebnictví a která působí také jako contract manažerka firmy Colas zastává názor, že pokud má žena stejné predispozice pro výkon práce ve stavebnictví stejně jako muž, není důvod, aby žena na těchto pozicích nepůsobila. Je však ještě mnoho důvodů, proč ženy nedostávají prostor k realizaci v tomto oboru. Může za to například obecný názor, že ženy jsou náladové, nejsou technicky založené a hůře se začleňují do mužského kolektivu. Pro ženy je velmi obtížné začlenit se do mužského kolektivu hned z několika důvodů. Ženy totiž musí často mužům dokazovat nejen respekt, ale také to, že se ve stavebnictví orientují a že mu rozumí [Colas.cz, 2023].

Franziska Bollerey historička architektury, která se zabývá historií kaváren, architekturou a mimo jiné také postavením žen v architektuře v podcastu Spot<sup>4</sup>, který zprostředkovává Český rozhlas hovoří o postavení žen v architektuře. V dnešní době ženy tvoří 50 % studentského zastoupení ve studiu architektury, ale na skutečně důležitých akademických postech a ve vedení se jich objevuje jen zlomek. Ženy by tedy měly více prosazovat své ideje a být více průbojné. Zmiňuje i založení hnutí s názvem Wetoo, které

---

<sup>4</sup> Z důvodu specifického zaměření mé práce čerpám informace z veřejně dostupné debaty (podcast Spot je magazín, který se zabývá urbanismem, veřejným prostorem a životem ve městech. Je dostupný ve formě podcastu na radiu Wave nebo na platformě Spotify nebo iTunes.



by se za ženy postavilo, prosazovalo jejich sílu a poukazovalo na to, že by se ženami mělo zacházet lépe a že si v této oblasti zaslouží mnohem více uznání.

Ženy si v oblasti architektury a stavebnictví musí soustavně vydobývat své místo a výsady, které by měly být samozřejmé. Za poslední desetiletí se v naší společnosti objevilo mnoho žen pracujících jako architektky, ale jejich práce a jména byla zcela zastíněna muži a odsunuta do druhořadé role. Počátkem 70. let 20. století se postavením žen v architektuře zabývají výhradně ženské autorky. V moderní době, kdy se začaly objevovat počátky ženské architektury a kdy bylo umožněno ženám tuto profesi vykonávat, najdeme hned několik aspektů, které měly tyto ženy společné. Jedná se o: *“Výrazné a společenské a socio-politické smýšlení, intenzivní zájem o otázky žen a dětí, ekonomické a flexibilní využití prostoru a v neposlední řadě i určité lpění na zpětné vazbě jeho budoucího uživatele.”* [Bollerey, 2022, s. 214].

Jak jsem již zmínila mnoho žen a jejich architektonické práce nebyly zveřejněny pod jejich jmény a nebyla jim za jejich práci připisována žádná zásluha. V kontextu Spojených států je hned několik žen, které se podílely na velmi významných zakázkách a architektonických dílech, ale jejich jména už je nedoprovázely. Marion Lucy Mahony-Griffin [1871-1962] byla druhou absolventkou Massachusettského technologického institutu a později autorkou výkresů podepsanými iniciály “MLM”, které byly zveřejněny v první publikaci prezentující Wrightovy architektonické realizace. Dále se podílela spolu se svým manželem na dílech, které byly součástí soutěže na australské hlavní město Canberry a následně tuto soutěž její muž vyhrál. Uvádělo se však, že její muž tuto soutěž vyhrál pouze díky jejím kresbám, které celému dílu dodaly dramatický ráz. Dále architektka Natalii d Blois [1921-2013], která pracovala ve stínů svých kolegů a její práce zůstala bez povšimnutí a v anonymitě. Rostoucí antipatie a degradace se projevila i v Německu ve 20. století, konkrétně v roce 1908, kdy se ženám naskytla možnost práce na akademické půdě. Kritik umění Karl Scheffler [1869-1951] napsal, že ženy neumí smýšlet abstraktně ani matematicky a že by se stavebnímu umění měly zcela vyhýbat. Dále také zmínil, že pokud by ženy chtěly předvést stejný talent v rámci stavebního umění jako muži, mohou tuto práci považovat již za částečně splněnou. V roce 1976 Max Bächer [1925-2011] profesor designu a územního plánování v Darmstadtu označil ženy, které se pohybovaly v tomto oboru za “posluhující komplíce” [Bollerey, 2022].

Z důvodů těchto antipatií a nedůvěry v ženu jako schopnou architektu se ženy pomalu přiklonily k designu interiéru. Muži totiž ženám nedůvěřovali natolik, aby jim svěřili vytvoření architektonického návrhu a konceptu. Úplné přijetí žen v architektuře a

stavebním umění stále zůstává jen na symbolické úrovni a předsudky, které si ženy s sebou nesou již několik dekad stále přetrvávají [Bollerey, 2022].

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 Metodologie výzkumu

### 5.1 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum může být výzkumníkem použit buď jako komplementární metoda ke kvantitativnímu výzkumu, který představuje tradiční druh výzkumu, anebo jinými výzkumníky může být zvolen jako samostatný, plnohodnotný druh výzkumu [Hendl, 2005].

Ve vědeckém světě můžeme najít hned několik definicí kvalitativního výzkumu, přesná a oficiální definice kvalitativního výzkumu totiž neexistuje. Jedna z nejuniverzálnějších definic však říká, že kvalitativní výzkum je takový výzkum, jehož výsledků nedosahujeme prostřednictvím statistických metod. Podle Hendla „*kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.*“ [Hendl, 2005, s. 48].

### 5.2 Cíl výzkumu a výzkumný problém

Hlavním cílem práce je zjistit, zda ženy, které se pohybují ve stavebním průmyslu, pocítují nějaké formy znevýhodnění a následně jaké významy přikládají své pracovní spokojenosti a roli v prostředí stavebnictví. Dílčím cílem je tudíž odhalit, jaké faktory a mechanismy z(ne)výhodňování ovlivňují jejich spokojenost v prostředí stavebnictví.

### 5.3 Výběr výzkumného vzorku

Respondentky jsem do svého výzkumu vybrala pomocí dvou metod výběru, které se řadí do skupiny **záměrných (nenáhodných) výběrů**. První metodou, kterou jsem zvolila je **metoda sněhové koule**, která spočívá v získávání respondentů na základě doporučení předchozích respondentů. Druhou metodou je **kritériální výběr**, který spočívá ve vybrání výzkumného vzorku na základě kritérií, přesně tak, aby odpovídaly kvótním znakům a charakteristikám, které jsou podmínkou výzkumu [Hendl, 2005].

Výzkumný vzorek tedy obsahuje pouze ženy, které jsou zaměstnány ve stavením oboru nebo se pohybují/ pohybovaly ve stavebním průmyslu. Potencionální respondentky jsem do svého výzkumu získala pomocí externích kontaktů a doporučení a následného osobního oslovení samotných respondentek, které souhlasily s poskytnutím rozhovoru do této práce.

## 5.4 Etické zásady rozhovoru

Před započítím a v samotném průběhu rozhovoru je nutné dodržovat několik etických zásad a pravidel, které zajistí jeho hladký průběh. Mezi etické zásady řadíme například informovaný souhlas, který obsahuje informace o výzkumu, tj. téma práce a účel výzkumu, který je předložen respondentovi před zahájením rozhovoru. Dále se jedná o respondentova práva, které zahrnují možnost odstoupení z participace na rozhovoru a dále pak anonymita atd. Z výzkumníkovy strany nesmí chybět respektování respondentových práv, čestnost, transparentní jednání a v neposlední řadě vytvoření příjemného klimatu pro rozhovor [Širůčková].

V rámci mého výzkumu byly potencionální respondentky po oslovení seznámeny s tématem práce a výzkumným záměrem a následně byly požádány o participaci na výzkumu. Při setkání jim byl předložen informovaný souhlas, který obsahoval informace o účelu výzkumu a tématu výzkumu. Dále jsem respondentkám vysvětlila podstatu zajištění anonymity, tedy že celý rozhovor je zcela anonymní, dobrovolný a že v průběhu rozhovoru mohou odmítnout odpovědět na jakékoli otázky nebo zcela odstoupit od rozhovoru. Anonymizována jsou i jejich jména a veškeré údaje, které by umožnily jejich identifikaci, včetně organizace. V kapitole, kde představuji respondentky a jejich příběhy, byla z tohoto důvodu pozměněna všechna jména respondentek.

V průběhu rozhovoru jsem se pro respondentky snažila vytvořit přátelskou a příjemnou atmosféru, ve které se budou cítit pohodlně a uvolněně. Rozhovory trvaly v průměru hodinu až hodinu a půl. Po skončení rozhovoru měly respondentky prostor pro reflektování svých pocitů a v rámci poznatků i prostor pro sdělení zpětné vazby.

Respondentky mimo jiné souhlasily s nahráváním celého rozhovoru na mobilní telefon a byly obeznámeny s tím, že audio verze rozhovoru bude následně přepsána do textového dokumentu a bude sloužit pouze pro účely výzkumu, který se vztahuje k této práci.

## 5.5 Struktura rozhovoru

Rozhovor je strukturován do čtyř základních témat. Těmi jsou:

- 1) Počáteční motivace (co respondentky motivovalo k volbě oboru a co je vedlo k práci ve stavebnictví)
- 2) Zkušenosti s různými formami znevýhodňování a nerovným zacházením (problematika kariérního postupu, gender pay gap)
- 3) Pracovní spokojenost a motivace pro práci v oboru (pocit uznání a neuznání, popřípadě odchod ze zaměstnání)
- 4) Práce žen v ryze mužském prostředí

První okruh rozhovoru se zaměřuje na počáteční motivaci, konkrétně co respondentky motivovalo k volbě oboru a co je vedlo k práci ve stavebnictví. Druhý okruh se zaměřuje na zkušenosti s různými formami znevýhodňování a nerovným zacházením. Třetí okruh se zaměřuje na pracovní spokojenost a motivaci pro práci ve stavením oboru. Důležitou roli zde také hraje pocit uznání, neuznání a popřípadě odchod ze zaměstnání. Posledním okruhem je práce žen v ryze mužském prostředí.

## 5.6 Metoda sběru dat

Vzhledem k povaze výzkumu jsem zvolila kvalitativní metodu sběru dat. Díky tomu lze pojmut menší počet respondentů a můžeme tak zkoumat problémy více do hloubky. To napomáhá lépe porozumět zkoumané realitě a dané problematice.

Kvalitativní data byla shromažďována pomocí rozhovoru, který má polostrukturovanou podobu. Polostrukturovaná podoba rozhovoru umožňuje udržet hlavní myšlenku a strukturu rozhovoru a zároveň dává prostor k novým otázkám a tématům, která mohou v průběhu rozhovoru vzniknout.

Sběr dat probíhal od ledna do března 2023. Všem respondentkám byl poskytnut prostor pro zvolení místa a času, kde se rozhovory uskutečnily. Jeden rozhovor proběhl v rámci online platformy, kde jsme s respondentkou setkaly pouze jen my dvě. První dva rozhovory, které proběhly osobně se uskutečnily ve společnostech, kde respondentky pracují. V obou případech jsme byly o samotě. Zbylé dva rozhovory, které také proběhly osobně, se uskutečnily v kavárně.

## 5.7 Metoda analýzy dat

Pro tento výzkum jsem si zvolila metodu tematické analýzy. Tematická analýza se v rámci společenských věd používá k analýze kvalitativních dat. První zmínka o TA přišla v roce 1970, kdy Gerald Holton, který se zabýval historií a fyzikou, zformuloval její základ. TA však nebyla hojně využívána a bližší informace a postupy se začaly formulovat až v 90. letech 20. století. Braun a Clarke v roce 2006 označily TA za špatně vymezenou a neuznávanou metodu analýzy dat pro kvalitativní druhy výzkumu. TA pro ně představuje více než jen hledání společných témat v datech a navrhly tak systematický přístup, který zahrnuje interpretaci příběhu ve vztahu k výzkumné otázce a byl přijat jako plnohodnotný ve společenských vědách. Tento přístup zahrnuje šestifázový proces, který lze opakovat jako celek, je však i možné vracet se k jednotlivým bodům analýzy, a to proto, aby nedošlo ke ztrátě důležitých dat [Braun, Clarke, 2006].

Jedná se o tyto fáze:

- 1) **Seznámení s daty a identifikace bodů, které by pro nás mohly být důležité.** Seznámení se s daty zahrnuje opakovaný poslech nebo čtení dat, které výzkumník získal prostřednictvím svého výzkumu. Dále zahrnuje identifikaci potenciálně zajímavých bodů v datech, které souvisejí s výzkumnou otázkou.
- 2) **Generování počátečních kódů.** Kódy slouží k identifikaci významů jednotlivých bodů, které leží hluboko v datech a mají skrytý význam. Kód zachycuje něco speciálního a zajímavého o datech. Výzkumník si všímá zajímavých a opakujících se bodů a vzorců. Tato fáze končí sestavením seznamu kódů a seskupením všech dat relevantních pro každý kód.
- 3) **Hledání témat.** V tomto bodě se analýza posouvá do širšího zaměření. Pro stanovení tématu hledáme rozsáhlejší vzorce, které mají v kódovaných datech společný význam.
- 4) **Kontrola potenciálních témat.** Výzkumník provede kontrolu kódů a vytvořených témat a ujistí se, že jsou koherentní, přínosné a že žádný z důležitých aspektů textu nepřehlédl.
- 5) **Definování a pojmenování témat.** Vytváření a definování každého tématu a určování jejich vzájemných vztahů. Každé téma dostane název, které určuje jeho zaměření a motiv.
- 6) **Vypracování zprávy.** V závěru je vytvořena zpráva, která vypovídá o finálních zjištěních v tématech [Braun, Clarke, 2006, s. 1-4].

## 6 Zjištění

Každá z respondentek se pohybuje v jiném pracovním prostředí a v jiných pracovních podmínkách. Některé jsou zaměstnané v malých rodinných firmách, některé naopak ve velkých korporátních firmách. V každém příběhu a provedeném rozhovoru se však našla řada společných témat, která respondentky spojovala.

V této kapitole nejprve představím jednotlivé respondentky a následně shrnu společná témata respondentek, která vzešla z provedených rozhovorů, a jejich následnou analýzou. Jejich přiblížení se pokusím prostřednictvím parafrází a citováním jednotlivých tvrzení respondentek. Z analýzy vzešly tři základní okruhy, které jsou poté dále rozebrány v jednotlivých podkapitolách.

### 6.1 Představení respondentek

#### Andrea

Andree je 56 let, žije v manželství a se svým mužem společně vlastní stavební firmu, ve které hrají oba roli jednatelů. Stavební firmu založil její manžel a nyní ji provozují už 25 let. Andrea se původně stavebnictví věnovat nechtěla, na vysoké škole totiž studovala medicínu, kterou nakonec ale nedokončila a začala pracovat za barem. Časem se vedle svého manžela stala také jednatelkou firmy. Ze začátku měli jiní muži, kteří také podnikali, problém s tím, že Andrea bude na stejné pozici jako její manžel, a měli pochyby o tom, že pozici jednatelky ve stavební firmě jako žena nebude zvládat a že tato pozice není v její kompetenci, protože nemá žádné zkušenosti. Na začátku kariéry se potýkala s tím, že muži, se kterými pracovala, nebrali její názor vážně a nevěřili jejím rozhodnutím a úsudkům.

#### Sára

Sáře je 28 let a už od začátku měla jasno v tom, že by se chtěla živit stavebnictvím, protože i celá její rodina se pohybuje v tomto prostředí. Vystudovala tedy ČVUT v Praze, konkrétně požární ochranu, a následně byla zaměstnána v menší rodinné firmě. Se znevýhodněním se již setkala na brigádě při studiu střední školy, kam docházela. Jako žena dostávala menší hodinovou mzdu než její mužští kolegové, kteří pracovali na stejné pozici. Dále pocítila náznaky nerovného zacházení také při studiu na vysoké škole ze strany profesorů, kteří tvrdili, že jako žena je až moc pečlivá a že má dobré známky pouze proto, že se maximálně věnuje studiu a po úspěšném absolvování i tak nebude schopna zastat mužský element v oboru. V malé rodinné stavební firmě, kde je Sára zaměstnána,



sice cítí uznání jak od kolegů, tak od vedení podniku, ale jako žena na své pozici si i přesto myslí, že je nedostatečně (méně) platově ohodnocena než muži, kteří se pohybují na stejných pracovních pozicích. Také říká, že pokud je žena zaměstnána ve stavebnictví, je pravidlem, že zastává administrativní práci nebo práci v kanceláři a práce v terénu je čistě ponechána mužům. Označuje to rovněž za nepsané pravidlo ve stavebnictví, kterým se sama řídí.

### **Terezie**

Terezii je 47 let, vystudovala střední průmyslovou školu a už při studiu se věnovala práci ve stavebním oboru. Pracovala jako brigádnice ve stavební firmě, která se věnovala projekci bytových a užitkových budov a po ukončení střední školy poté našla místo ve stavební firmě a začala projektovat. S tím také přišla skutečnost, že se začala více pohybovat na stavbě mezi muži. Poté odešla ze zaměstnání a začala podnikat jako OSVČ. Ve stavebnictví se pohybovala přibližně deset let, pak se ale z důvodu demotivace a nerovného zacházení rozhodla od projektování upustit a věnuje se pouze vnitřním dispozicím bytových domů a budov a také designu interiéru. Nyní, po letech v oboru stavebnictví, nabrala zkušenosti a díky tomu si více věří, jako designérka interiéru je ve svojí práci spokojená.

### **Veronika**

Veronice je 25 let, vystudovala střední školu stavební, nyní studuje vysokou školu se stejným zaměřením a zároveň už pět let pracuje ve stavebnictví. Nejprve pracovala rok v jedné stavební firmě, pak ale kvůli rozdílnému platovému ohodnocení z podniku odešla a našla si pracovní pozici v jiné stavební firmě. Ke studiu stavebnictví se dostala díky svým rodičům, kteří jí dali studovat na střední stavební školu. V průběhu střední školy také chodila na brigády ve stavebních firmách. Nyní, i přes to, že se setkává s nerovným zacházením, je ve své práci spokojená.

### **Linda**

Lindě je 23 let, vystudovala střední školu a vysokou školu se zaměřením na stavebnictví. Na svůj věk a krátkodobou praxi má velmi bohaté zkušenosti. Při stavební škole docházela na brigádu do stavební firmy. Při studiu vysoké školy již pracovala na plný úvazek ve stavební firmě a poté se stala OSVČ a pracuje jako projektantka. I přes to, že Linda pracuje jako OSVČ osoba, je zaměstnaná ve firmě. Ve své krátké profesní dráze se i tak setkala s nerovným zacházením a jinými formami znevýhodňování.

## **6.2 Motivace a pracovní spokojenost**

### **6.2.1 Počáteční motivace (co respondentky motivovalo a vedlo k práci ve stavebnictví)**

Je nutné říct, že žádná z respondentek neuvedla, že by se sama rozhodla jít studovat stavebního obor z vlastní vůle nebo z nadšení pro tento obor. Všechny respondentky zvolily studium nebo práci ve stavebním oboru z důvodu rodinného zaměření. To znamená, že se jejich rodiny pohybují ve stavebním oboru nebo mají stavební firmy. Tím se pro ně přirozeně vytvořila cesta ke stavebnictví.

V případě Andrey bylo zásadní motivací skutečnost, že její manžel založil stavební firmu a Andrea se tak přirozeně stala součástí stavební komunity a jednatelkou stavební firmy i přesto, že nevystudovala žádnou stavební školu. Sára se při výběru konkrétního odvětví ve stavebnictví zaměřila na požární bezpečnost staveb, a to z důvodu malé obsazenosti oboru při studiích a také proto, že jde tento druh práce provádět především z kanceláře:

*„Přišlo mi to jako dobrá práce pro ženskou.” - Sára*

Ve stavebnictví podle Sary platí nepsané pravidlo, podle kterého by se ženy měly spíše soustředit na práci v kanceláři a administrativní práci. Práce v terénu a těžká práce na stavbách podle ní není pro ženy a měla by být čistě ponechána mužům. Toto tvrzení také může dokazovat stereotypní představy o tom, co je náplní ženské práce v tomto oboru. Blíže specifikuji toto téma v kapitole Znevýhodňování žen ve stavebnictví – skleněný strop.

Terezii zpočátku stavební obor nebavil a zalíbení našla až po vystudování střední školy a po nabytí zkušeností. Veroniku k pokračování po střední škole motivovala především různorodost tohoto oboru. Chtěla si rozšířit obzor a naučit se nové věci nejen z odvětví pozemních staveb.

### **6.2.2 Pracovní spokojenost**

I přes nerovné zacházení, nedostatečné platové ohodnocení a další nepříjemnosti, se kterými se respondentky setkaly ve své profesní kariéře každá z nich uvedla, že je nyní na svém pracovním místě spokojená.

Linda uvedla, že vize projektu a realizace staveb je právě to, co jí přináší radost a především spokojenost:

*„Když něco vyprojektuju a postaví se to, tak jsem na to opravdu hrdá. Celou dobu něco tvořím a když dělám nějaký ten projekt pro rodinu, tak to s nima všechno prožívám. Je to taková seberealizace.” - Linda*

Být osobou samostatně výdělečně činnou je však podle Lindy někdy velmi náročné. Zmínila, že často přichází nejistota v rámci objednaného projektu, který může být v průběhu jeho realizace kdykoliv zastaven a zrušen a v tu chvíli přichází Linda o peníze. Také uvedla, že v dnešní době klesl zájem o projektování a stavění rodinných domů v důsledku drahého materiálu a služeb. Linda si tak musí najít ještě jedno zaměstnání. Andrea je ve vedoucí pozici spokojená díky tomu, že vede rodinnou úspěšnou firmu, ve které si všichni zaměstnanci budují dobré a přátelské vztahy:

*„Ta firma prosperuje, lidi nás chválí, což je jedna z motivací. Samotná práce nás i jako celkem baví. Je to zajímavý, pořád je to různorodý, jezdí se po stavbách.” - Andrea*

Sára je na své pracovní pozici také velmi spokojená a uvádí, že měla štěstí na vedení podniku a kolegy se kterými spolupracuje. V oboru požární ochrana staveb ji pro práci motivuje široké spektrum nových věcí, které se může učit. Stále přicházejí nové věci a technologie. Uvádí také, že největší přidanou hodnotou toho oboru je ochrana před požárem, jejím úkolem je tedy ochrana lidí a zajištění řádné a bezpečné evakuace lidí v případě nebezpečí:

*„Mám pocit, že dělám práci, která má smysl a že k něčemu ta práce je. Požární ochrana je důležitou složkou celého stavebnictví.” - Sára*

Terezie se po ukončení projektování staveb zaměřila spíše na vnitřní dispozice a interiérový design budov a v rozhovoru uvedla, že se jí velmi daří a je ve svém zaměstnání spokojená. Především jí motivuje její prosperující firma a značka, kterou nově založila a buduje:

*„Jsem velmi spokojená, naší firmě se daří. I když jsme v interiérovém designu orientovaní spíše na bohatší klientelu. Naše výrobky a látky dovážíme především ze zahraničí.” - Terezie*

Veronika uvedla, že jí práce ve stavebním oboru baví díky pestrosti tohoto oboru. Více se pohybuje na stavbách i přes to uvedla, že by svou práci neměnila, protože je spokojená s pracovním kolektivem:

*„Mě ta stavařina baví, pokaždý je tam něco jinak, neopakují se furt stejné věci a je to prostě něco jinýho.“ - Veronika*

Protože stále studuje uvedla, že bylo velmi těžké si najít práci ve stavební firmě, a to z důvodu praxe, která je v tomto oboru podmínkou pro lepší pracovní postavení a platové ohodnocení.

### **6.2.3 Demotivace v důsledku nerovného zacházení**

Terezie v rozhovoru uvedla, že se ze začátku své kariéry věnovala převážně projekci budov, ale z důvodu nedůvěry a nerovného zacházení, které přicházelo ze strany mužů z projekce, zcela odešla a nyní se věnuje pouze navrhování vnitřních dispozic budov a interiérovému designu.

Veronika také uvedla, že v důsledku nedostatečného uznání přišla demotivace a přemýšlela nad odchodem ze zaměstnání:

*„Jeden čas jsme převzali špatně provedený projekt a měli jsme úkol to napravit. Strávila jsem nad projektem hodiny a hodiny na stavbě a byla jsem opravdu vyčerpaná. Bohužel nikdo neocení, že jsme projekt zvládli opravit v daném termínu, a to jsem chvíli vážně přemýšlela, že bych odešla.“ - Veronika*

Dále je pro ni také částečně demotivující to, že se mužům dostává vyššího uznání než ženám. Při výkonu práce se setkává s nedostatečným uznáním hlavně na stavbách ze strany mužských kolegů, kteří působí například jako stavbyvedoucí nebo jako investoři.

### **6.3 Zkušenosti s nerovným zacházením**

Každá z respondentek vypovídala o určitém počtu druhů, forem znevýhodňování a projevech nerovného zacházení, kterými si sama ve stavebním oboru prošla. Počátky a náznaky nerovného zacházení však některé z nich zaznamenaly již při studii jak na střední škole, tak na vysoké škole. Další respondentky se s tím pak setkávaly v průběhu své kariéry.

Sára a Veronika studovaly stavebnictví na vysoké škole, Terezie již na střední škole. Všechny tři se setkaly s nerovným zacházením už v těchto raných letech. Popisují nerovné zacházení, které přicházelo ve formě slovního napadení ze strany profesorů a učitelů mužů:

*„Vy holky jste strašně pilný, vy se to všechno naučíte a tu školu doděláte, ale pak v praxi nejste schopný toho chlapa zastat.“ - Sára*

Naopak u mužského zastoupení studentů docházelo při studiu k větší podpoře.

*„Já a mé dvě kamarádky máme občas pocit, že spíš ty učitelé jako chlapy mají s náma občas problém. Nebo máme tam dva učitele, u kterých si myslíme, že s námi mají problém, protože jsme prostře holky ve stavařině a občas to dávají tak jako najevo.“ - Veronika*

Konkrétně Veronika uvedla, že jim jejich profesor neumožňuje tolik konzultací jako mužským spolužákům, s kamarádkami dostává horší ohodnocení a ve většině případů profesor nekomunikuje a neodpovídá na jejich dotazy.

Terezie také uvedla, že se jí při ústním zkoušení stalo, že ji i přes skvělé znalosti učitel od zkoušky vyhodil, a to z důvodu dlouhého přemýšlení nad odpovědí. Nebyl to jediný učitel, se kterým se dostala do konfliktu z důvodu toho, že je žena, která se rozhodla studovat stavební školu.

Andrea, Sára, Terezie, Veronika i Linda poté uvedly, že se setkaly s nerovným zacházením v průběhu své profesní kariéry. V případě všech respondentek šlo o ignorování názorů a poznatků při návštěvě a kontrole probíhající stavby:

*„Když jsme se třeba bavili o nějakém problému, tak vlastně ty chlapy nebyli vůbec ochotný poslouchat. V podstatě můj názor i když byl správněj a většinou byl konzultovanej samozřejmě s manželem a s jinýma chlapama, ale tím že ho vlastně přednášela žena, tak už apriori jako čekali, že to bude asi blbost.“ - Andrea*

V rámci své profese Veronika řeší různé problémy, které se na stavbě vyskytnou, ale jen proto, že je žena, s ní dané problémy muži nejsou ochotni vyřešit:

*„Kolikrát se stalo, že někdo z těch vyšších lidí, jako je projektant a investor měli nějakej problém a měli by správně přijít za mnou, ale tím, že jsem byla ženská, tak za mnou nikdy nepřišli a nikdy se mě na nic nezeptali.“ - Veronika*

Pokud se tedy vyskytne nějaký problém na stavbě, investoři nebo projektanti se vždy obrací na firmu, kde Veronika pracuje a řeší problémy s vedením podniku na místo Veroniky, která má profesní kompetence. Uvádí také, že si muži myslí, že jsou ve stavebnictví lepší a výkonnější než ženy. To také vysvětluje, proč se na ní muži ohledně

pracovních problému neobrací. Dále si myslí, že pokud by byla muž, byla by jí přidělena vyšší zodpovědnost v rámci pracovní náplně:

*„Já jsem tam přišla z pozice, že stavím dům, oni neví, že jsem stavařka a mysleli si, že jsem zákaznice, tak se se mnou nechtěli vůbec bavit na tý stavbě. Takže jsem si hned musela udělat pořádek, že teda vím, o čem mluvím.“ – Veronika*

Jak poukazuje Veroničina zkušenost, muži mají na stavbách stále více zodpovědnosti v domnění, že by ji ženy neunesly. To znamená, že mužům je například přidělováno více práce nebo těžší projekty, které vyžadují více úsilí.

V případě Lindy se stalo, že si ji zákazník při ukázce stavby spletl s asistentkou projektanta. Terezie a Andrea v rozhovoru zmiňují, že s věkem a nasbíranými zkušenostmi si vydobily své místo v oboru a nyní znají svou hodnotu a dokážou si svůj názor lépe prosadit než před lety, kdy ve stavebnictví začaly pracovat:

*„Ted' když jsem starší, tak jsem si jistá v tom, co dělám, taková pevná a nemám stresy. Ale přišlo to až od těch pětatřiceti.“ – Terezie*

*„S věkem si svůj názor za prvé našla a za druhý, tím že jsem starší než většina lidí, se kterými jednám, tak oni k tomu trošku přihlíží. Třeba mají pocit, že už mám víc zkušeností. Dejme tomu.“ – Andrea*

V závěru rozhovoru Andrea také zdůraznila, že je velmi ráda, že pracuje v rodinné firmě. Domnívá se totiž, že kdyby byla zaměstnána ve větší například korporátní firmě, mohla by díky nátlaku ze strany vedení přijít o pracovní místo.

Našlo se také jedno téma, se kterým se setkaly dvě respondentky. Díky závažnosti jsem se rozhodla toto téma zařadit do výsledků své analýzy. Jak jsem již avizovala v teoretické části, spousta žen se v tomto oboru setkává se sexuálním obtěžováním. Linda a Veronika se s tímto nerovným zacházením ve své krátké kariéře také setkaly:

*„Jeden investor se mě třeba snažil sbalit a když jsem mu jako docela hodně dala najevo, že ne, tak i přes to nepřestal a stále se pokoušel o to mě sbalit. A potom mi nechtěl zaplatit projekt.“ – Linda*

Veronika také v rozhovoru zmínila, že občas není příjemné chodit po stavbě, protože jako žena přitahuje nežádoucí pozornost. Muži na stavbách vůči ženám často projevují nevhodné chování jako například pokřikování nemístných poznámek a pískání. Všechny

tyto projevy také můžeme zařadit mezi formy sexuálního obtěžování. To může také dokazovat, že se muži prostřednictvím těchto projevů mohou nad ženy povyšovat a dokazovat jim nadřazenost.

### 6.3.1 Příčiny nerovného zacházení z perspektivy žen

Za jednu z příčin nerovného zacházení ženy označovaly nejčastěji nedůvěru. Sára a Terezie uvedly, že se obě setkaly s nedůvěrou ve vykonávání jejich kompetencí. Muži, se kterými pracovaly, nedůvěřovali jejich schopnostem a odbornosti. Nedůvěra také spočívala v kvalitě provedené práce, kterou obě vykonávaly:

*„Když jsem se pohybovala na stavbě, nikdo se se mnou nechtěl bavit, protože si všichni řekli, že jsem ženská a s tou se o stavařině a postupech na stavbě fakt bavit nebudou.” - Sára*

Další z příčin jsou ženami vnímané zakořeněné předsudky ve společnosti o vykonávání práce ve stavebnictví. V případě Sáry dochází k tomu, že jako žena ve svém oboru představuje pro muže nedostatek důvěry. Vzhledem k jejímu věku se stále dokola opakují slova jako “příliš mladá”, “nezkušená” a “nevíte, co mluvíte”:

*„Komunikuji se staršíma mužema a lidma, kteří jsou delší dobu v oboru a já jako odborník na požární ochranu jim předávám nějaký informace nebo po nich něco chci a často se mi stalo, oni vidí prostě mladou a ke všemu ještě ženskou a mají určitý předsudky a setkala jsem se s tím, že mě nebrali vážně.” – Sára*

Sára konstantně ujišťuje muže o svém profesním zaměření a kompetencích, které získala během studia:

*„Stalo se mi, že mi volal pán a chtěl nějakou radu technickou, já jsem mu to zodpověděla a on ten rozhovor ukončil s tím, že mi řekl, dobrý fajn odpověď, ale dejte mi někoho kompetentního, kdo mi odpoví na mojí otázku. A já jsem mu řekla, že já jsem ten kompetentní člověk, proto ten kontakt tam na mě je, takže tady má tudletu odpověď a on stejně pak volal ještě jednomu kolegovi na kterého měl číslo.” – Sára*

Sára uvedla, že setkání s různými projevy nerovného zacházení bylo velmi nepříjemné a tento přístup ji velmi mrzel. V případě Andrey to byla nedůvěra, která přicházela ze strany mužů. Jako žena ve vedoucí pozici představovala pro muže ve svém oboru nezkušenou ženu. Ze začátku své kariéry ve stavebnictví, se jako jednatelka setkávala s tím, že jí muži

říkali, že jako žena nemůže zvládnout vedení stavební firmy a že nemá dostatek zkušeností a není kompetentní.

### 6.3.2 Rozdílné platové ohodnocení

Další z příčin pocíťovaného nerovného zacházení bylo označovány rozdíly v platovém ohodnocení. Andrea a Terezie pracují jako jednatelky svých firem rozdílné platové ohodnocení nyní nepocíťují. S nerovným platovým ohodnocením se ale Sára setkala již při brigádě, na kterou docházela studia na vysoké škole. Jako žena dostávala menší hodinovou mzdu než její mužští kolegové, kteří pracovali na stejné pozici. Zároveň ve svém aktuálním zaměstnání kariérně postoupila a na pozici, která jí byla nabídnuta, pracoval předtím muž, který měl vyšší platové ohodnocení, než které bylo nabídnuto jí:

*“Na vyšší pozici, která mi byla nabídnuta, předtím pracoval muž a já jsem to teda neměla vědět, ale přes kolegy jsem se dozvěděla, že ten chlap, co tam byl přede mnou, dostával vyšší platové ohodnocení, než mám teď já.” – Sára*

Veronika v důsledku rozdílného platového ohodnocení odešla ze zaměstnání:

*“Měla jsem stejnou práci a stejnou pozici jako kolega a nebyl tam pro to vůbec žádný důvod.” – Veronika*

Sára obecně zastává názor, že ženy jsou jako menšinová skupina ve stavebnictví méně platově ohodnoceny než muži:

*“Kdybych byla muž na té pozici, na který jsem, tak bych byla hodnocená líp.” – Sára*

Terezie při rozhovoru uvedla, že když pracovala v projekci ve stavební firmě, kde byla zaměstnaná měla také nižší platové ohodnocení než muži, kteří pracovali na stejných nebo podobných pozicích:

*“Myslím si, že jsem byla ohodnocena méně, třeba reálně o 20 %.” – Terezie*

### 6.4 Role ženy ve stavebnictví z perspektivy žen

Andrea, Sára a Terezie se shodly na tom, že ženy jsou ve stavebnictví důležité v mnoha směrech. Do tohoto oboru přináší především jemnost, cit pro detail a v rámci různých jednání a řešení konfliktů do nich vnášejí klid a mír. Protože se Terezie pohybuje



ve stavebnictví už od středoškolských let, mohla zhodnotit postavení žen ve stavebnictví retrospektivně:

*„Musím říct, že před lety, když jsem začínala, byla situace rozhodně horší, určitě se to s dobou posouvá a zlepšuje, ale stále to není ideální.“* – Terezie

Toto tvrzení také může potvrzovat to, že jsou ženy s postupem času stále více přijímány v tomto oboru a prostředí. Tomuto tématu se věnují také v kapitole Ženy versus muži ve stavebnictví – rozdíly v postavení žen a mužů ve stavebním oboru.

*„Mnohdy když jsou vyhrocená jednání mezi těmi muži, ženy umí vložit klid a pohodu, aby nebyly vyhrocené situace.“* – Terezie

Andrea vnímá roli ženy ve stavebnictví jako důležitou. Žena podle ní umí jednat více diplomaticky než muži a umí řešit s klidem vypjaté situace:

*„Můj manžel je výbušné povahy a když už se s tím člověk, se kterým jednal nemohl domluvit, což většinou byli ty stavbyvedoucí nebo tak, takže pak jsem jezdila vyjednávat místo muže já. Myslím, že žena je při jednáních větší diplomat a ten chlap se třeba chová blbě, ale není na vás třeba hnusnej, jako by byl na chlapa“* – Andrea

Veronika prosazuje názor, že by ženy měly mít své místo ve stavebnictví stejně tak jako muži. Linda uvedla, že ženy přinášejí do stavebnictví různé nové nápady a návrhy.

#### **6.4.1 Pracovní vztahy s muži**

Z analýzy vyplynulo, že pracovní vztahy a komunikace s muži jsou rozděleny do negativní a pozitivní roviny. V negativním slova smyslu se ženy dostávají s muži do konfliktu v důsledku prosazování názoru a znalostí. V pozitivní rovině naopak respondentky uvedly, že jim mužské prostředí vyhovuje, protože nedochází k pomluvám.

Andrea se několikrát dostala do konfliktu s muži, jak se svými zaměstnanci, tak s muži, kteří pracovali na stavbách. Terezie uvedla, že z důvodu špatné komunikace a konfliktů se musela pracovní rozejít s investorem, se kterým spolupracovala:

*„Ze začátku to bylo v pořádku, ale pak se začala zhoršovat kvalita dodávaného materiálu a s tím v ruku v ruce přišla i zhoršená komunikace až nakonec přestal komunikovat úplně, tak se jsme se rozešli.“* – Terezie

Všechny respondentky se také shodly na tom, že jako ženy si musí konstantně prosazovat svůj názor a své místo při interakcích s muži. Linda říká, že při komunikaci s muži je nejdůležitějších deset vteřin, kdy žena musí muži dokázat, že je zkušená a že se v oboru vyzná:

*„Když už si žena nastaví laťku na to, že jako fakt ví, že ví, co dělá, že si zaslouží tam být, když to tak blbě řeknu, tak už nedojde k tomu, že by mě někdo shodil.“ – Linda*

Andrea, Sára a Veronika uvedly, že jim mužské prostředí spíše vyhovuje, a to hned z několika důvodů:

*„Mně ryze mužské prostředí velice vyhovuje.“ – Andrea*

Andrea uvedla, že už od mala se kamarádila spíše s kluky než s holkami a že se v mužském prostředí cítí dobře, protože muži zbytečně nevyvolávají konfliktní situace v každodenních interakcích a nedochází tak často k pomluvám v pracovním kolektivu a stejného názoru je i Sára, která tvrdí, že s muži může komunikovat upřímně a na rovinu:

*„Mužské prostředí je mi sympatické, oni totiž nejsou drbný. Mě by nebavilo celý den řešit holčičí témata a dramata, co se týká vztahů, to mě nikdy nebavilo. Nemám ráda zbytečné vytváření problémů, takže v tomhle mi to mužský prostředí svědčí.“ – Sára*

Sára také zmínila, že jedna z jejich nadřízených je žena a má pocit, že si své postavení a sílu musí vydobývat křikem. Podle Sáry toto není správná cesta k úspěchu a k férovému jednání. Veronika zmínila, že si s kluky rozuměla vždy více než s holkami. Na střední škole byla součástí klučičí party. Hlavním důvodem bylo to, že se s kluky nemusela hádat a lépe ji chápali:

*„Já jsem si vždycky víc rozuměla s klukama.“ – Veronika*

## Závěr

Bakalářská práce pojednává o ženách a jejich postavení ve stavebním průmyslu. Práce je klasifikována do dvou částí, v teoretické části je několik kapitol, které popisují retrospektivní postavení žen ve společnosti, gender v organizacích, situaci žen a mužů ve stavebnictví, a nakonec samotné znevýhodňování žen ve stavebnictví. V praktické části prezentují zjištění vycházející ze zkušenosti čtyř žen, které se ve stavebním průmyslu pohybují.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit, zda ženy ve stavebních firmách pocítují nějaké formy znevýhodnění a jaké významy přikládají své pracovní (ne)spokojenosti a roli v prostředí stavebnictví. Konkrétně jakým způsobem ženy vnímají svoji roli a jaké faktory a mechanismy znevýhodňování ovlivňují spokojenost v prostředí stavebnictví.

Z tematické analýzy vzešla tři hlavní témata: *motivace a pracovní spokojenost, zkušenosti s nerovným zacházením a role ženy ve stavebnictví z perspektivy žen*. Každé téma je pak doplněno řadou podtémat. V případě *motivace a pracovní spokojenosti* respondentky uvedly, že hlavním důvodem, proč se začaly věnovat stavebnictví, bylo rodinné zaměření v tomto oboru. V rámci pracovní spokojenosti, se respondentky shodly na tom, že jsou i přes značné nerovné zacházení v oboru spokojeny, a to z důvodu smysluplnosti práce a pestrosti stavebního oboru. Objevila se zde i pracovní demotivace v důsledku nerovného zacházení a neuznání v oboru. To pak následně jednu z respondentek vedlo k ukončení kariéry v rámci projektování staveb a zaměřila se na design interiéru.

Další téma identifikované v rámci analýzy se týká *zkušeností s nerovným zacházením* a zjištění odhalují, že respondentky se setkaly s nerovným zacházením již při studiu samotného oboru. Při výkonu zaměstnání dále ženy narážejí na nedůvěru mužů vůči kompetencím a způsobilosti žen ve stavebním oboru. Obecně ženy pocítují, že se jim nedostává dostatečné důvěry a setkávají se s předsudky, které vůči nim panují ve stavebním oboru. Co se týče nerovného zacházení, dále se zde objevují rozdílné platové podmínky ohodnocení žen, které je v porovnání s muži značně nižší.

Poslední téma se zaměřuje na *roli ženy ve stavebnictví z perspektivy žen*. Respondentky uvedly, že role ženy ve stavebnictví je důležitá především z důvodu, že přinášejí do stavebnictví nové nápady a poznatky, mají smysl pro detail, a především z důvodu, že disponují diplomatickým jednáním a vystupováním. Dvě respondentky také

uvedly, že se postavení žen s časem zlepšuje, avšak situaci stále vnímají jako ještě ne zcela ideální. To ženy uvádějí na příkladu pracovních vztahů s muži, v rámci nichž neustále musí prosazovat své názory a obhajovat tak svoji kompetentní pozici v mužském oboru.

Moje práce nenavrhuje nové řešení problematiky. Pouze poukazuje na nevyrovnanost mezi pohlavími ve stavebním oboru. Prostřednictvím rozhovorů se ženami se mi podařilo detailněji nahlédnout do této problematiky a lépe pochopit mechanismy znevýhodňování, které ovlivňují pracovní prostředí a samotnou práci ve stavebním oboru z perspektivy žen. Věřím, že tato práce zase o něco více přiblíží situaci žen v typicky mužském pracovním prostředí a pomůže k osvětě a k lepšímu pochopení toho, jakými formami znevýhodnění si ženy procházejí a jakým překážkám musí ve stavebnictví čelit.

## **Resumé**

The bachelor thesis deals with women and their position in the construction industry. The work is divided into two parts, in the theoretical part there are several chapters that describe the history of gender inequalities, the disadvantage of women in the construction industry, organizational culture in the company, and finally women versus men in the construction industry. In the practical part, I present the experiences of four women who work in the construction industry. The aim of the contribution is to answer the question of how women are (dis)advantaged and what kinds of disadvantages they encounter. The data for this research was collected through semi-structured interviews, which I subsequently transcribed verbatim and subjected to thematic analysis. Three main themes emerged from the data analysis: motivation and job satisfaction, experiences with unequal treatment and the role of women in the construction industry from the perspective of women. The main topics then contain a number of subtopics, which are covered in more detail in the Findings chapter.

## Seznam použité literatury

BOLLEREY, Franziska. Ženská síla v architektuře. Nebo?. In: HUBER-DOUDOVÁ, Helena. *Moderní žena-architektka*. Praha: UMPRUM, 2022, s. 230-253.

CLARKE, Victoria a Virginia BRAUN. Thematic analysis. *Journal of Positive Psychology*. 2015, 222-248.

Colas.cz. *Ženy ve stavebnictví* [online]. [cit. 25. 4. 2023]. Dostupné z: <https://colas.cz/o-spolecnosti/novinky/zeny-ve-stavebnictvi>

CZSO. *Ženy a muži v krajích ČR-Zaměstnanost* [online]. [cit. 15. 2. 2023]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-\\_zeny\\_a\\_muži\\_v\\_krajich\\_cr\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-_zeny_a_muži_v_krajich_cr_zamestnanost)

ČERMÁKOVÁ, Marie. Postavení Žen Na Trhu Práce. *Sociologický Časopis*. 1997, **33**(4), 389–404.

Feminismus.cz. *Stručná historie feminismu* [online]. [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: <https://web.feminismus.cz/>

HAŠKOVÁ, Hana a Zuzana UHDE. *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009.

HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. Genderová mzdová mezera. *SSRN Electronic Journal*. 2010, 1-24. DOI: [doi.org/10.2139/ssrn.2555780](https://doi.org/10.2139/ssrn.2555780).

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005.

HLEDÍKOVÁ, Monika. *Vybrané aspekty postavení české ženy v historii a dnes: bakalářská práce*. 2007. Brno: Masarykova univerzita.

CHEUNG, Sai On., Peter SP. WONG a Anna L. LAM. An investigation of the relationship between organizational culture and the performance of construction organizations. *Journal of Business Economics and Management*. 2012, **13**(4), 688-704.

Ccconsulting.cz. *Konference Ženy ve stavebnictví* [online]. 2018 [cit. 25. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.ccconsulting.cz/>

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON, 2011.

LINGARD, Helen a Jasmine LYN. Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*. 2004, **22**(4), 409-420.

LOCKWOOD, Nancy. *The glass ceiling: Domestic and international perspectives*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management [online]. 2004, 1-14.  
Dostupné z:  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=96b39774281b6b233d2c5c8c0c015207a0d84061>

MAREŠ, Petr a Tomáš POTOČNÝ. *Modernizace a česká rodina*. Praha: Barrister & Principal, 2003.

NORBERG, Cathrine a Maria JOHANSSON. Women and “Ideal” Women”: The Representation of Women in the Construction Industry. *Gender Issues*. Springer. 2021, **38**(2), 1-24.

PACHMANOVÁ, Martina. Proměny a tabuizace mateřství v českém moderním umění: Od symbolické Velké Matky ke katastrofě mateřské identity. In: HANÁKOVÁ, Petra, Libuše HEČKOVÁ a Eva KALIVODOVÁ. *V bludném kruhu: mateřství a vychovatelství jako paradoxy modernity*. Praha: SLON, 2007, s. 116-130.

PATEL, Reshma. a Jayeshkumar PITRODA. The role of women in construction industry: an Indian perspective. *India Journal of Technical Education*, 2016, Special Issue for ICWSTCSC-2016, 17-23.

RIVERA, Urpi Barreto, Yasser Abarca SÁNCHEZ, Juan Pablo Mellado PAGAN, Walter Carpio BALLÓN, Orlando Barreto JARA a Raúl Abarca ASTETE. Women and glass ceilings in the construction industry: a review. *South Florida Journal of Development*, 2021, **2**(3), 4775-4790.

SHRESTHA, Binit Kumar, Jin Ouk CHOI, Jaewon LIM, Pramen SHRESTHA a Saba Nikkhah MANESH. Employment and wage distribution investigation in the construction industry by gender. *Journal of Management in Engineering*, 2020, **36**(4), 1-8.

ŠIGUT, Zdeněk. *Firemní kultura a lidské zdroje*. Praha: ASPI, 2004.

ŠIRŮČKOVÁ, Michaela. *Etické aspekty vedení rozhovoru a pozorování* [online]. [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/fss/podzim2010/PSY253/um/Eticke\\_aspekty\\_vedeni\\_rozhovoru\\_a\\_pozorovani.pdf](https://is.muni.cz/el/fss/podzim2010/PSY253/um/Eticke_aspekty_vedeni_rozhovoru_a_pozorovani.pdf)

ŠOCHOVÁ, Zuzana a Eduard KUNCE. *Agilní metody řízení podniků*. Praha: Computer Press, 2014.

ŠPRINCOVÁ, Veronika. Postavení žen v Československu v období let 1948-1989 v dobových sociologických výzkumech a datech. In: HAVELKOVÁ, Hana a Libora OATES-INDRUCHOVÁ (eds.). *Vyvlastněný hlas: Proměny genderové kultury české společnosti 1948-1989*. Praha: SLON, 2015, s. 83-124

VÁCHA, Jiří. *Meze Darwinismu*. Praha: Angeliny, 2020.

VLACHOVÁ, Hana. Gender pay gap in private and public sectors of the Czech republic. *Acta Oeconomica Pragensia*, 2014, **22**(5), 89-100.

WebCorp Live. *WebCorp Live User Guide* [online]. [cit. 25. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.webcorp.org.uk/live/guide-how.jsp>

ZAJÍČKOVÁ, Drahomíra. RAŠTICOVÁ, Martina. *Gender pay GAP v české republice- kvantilový přístup-lepkavá podlaha nebo skleněný strop?* [online]. 2021. Dostupné z: <https://relik.vse.cz/2021/download/pdf/396-Zajickova-Drahomira-paper.pdf>

ZIMMER, Lynn. Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory. *Social Problems*. 1988, **35** (1), 64–77.



## **Seznam ilustrací**

Obrázek 1- podíly zaměstnanců, placený čas a hrubá měsíční mzda podle odvětví a pohlaví. ....	17
Obrázek 2- determinanty podnikové kultury .....	20

## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1: Topic Guide**

**Příloha č. 2: Informovaný souhlas**

## **Příloha č. 1**

### **Topic guide**

#### **1) Představení výzkumného záměru**

Vysvětlení cíle a smyslu výzkumu: Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, zda ženy ve stavební firmě pocítují nějaké formy znevýhodnění a jaké významy přikládají své pracovní spokojenosti a roli v prostředí stavebnictví. Konkrétně, jakým způsobem vnímají svoji roli a jaké faktory a mechanismy z(ne)výhodňování ovlivňují spokojenost v prostředí stavebnictví. Díky tomu se pokusím odpovědět na otázku, zda a jak jsou ženy znevýhodněné. Ujistění respondenta, že rozhovor je zcela anonymní.

#### **1) Počáteční motivace (co respondentky motivovalo k volbě a k práci ve stavebním oboru)**

Jaká byla vaše počáteční motivace k tomu, abyste začala pracovat v oboru stavebnictví?

Co vás vedlo k tomu začít pracovat v ryze mužském prostředí?

Co vás inspirovalo? Proč jste se o tento obor zajímala?

#### **2) Zkušenosti s různými formami znevýhodňování a nerovným zacházením (problematika kariérního postupu, gender pay gap)**

Setkala jste se někdy ve své kariéře ve stavebnictví se znevýhodňováním nebo projevem nerovného zacházení?

Myslíte si, že jste za svoji práci ohodnocena jinak v porovnání s muži?

Měla jste někdy problém s kariérním postupem? Byly zde nějaké překážky?

#### **3) Pracovní spokojenost a nynější motivace pro práci ve stavebnictví (pocit uznání a odchod ze zaměstnání)**

Jste spokojena s vaším povoláním?

Jste nespokojena? Proč?

Co vás nyní pracovně motivuje pro práci v oboru stavebnictví (věnování se tomuto oboru)?

Máte pocit, že se vám dostává dostatek uznání? Bylo to tak vždy?

Přemýšlela jste někdy nad odchodem ze zaměstnání (stavebnictví) v důsledku demotivace a pocitu neuznání?

Je na vás vyvíjen nějaký nátlak jako na ženu (ve vedoucí pozici)? Teď myslím z pracovního hlediska.

#### **4) Práce žen v ryze mužském prostředí**

Pocitujete nějaký nátlak ze strany mužů?

Jak vnímáte svoji roli ve stavebnictví jako žena? Je těžké prosadit si názor a své místo?

Jaké jsou vaše vztahy s muži, se kterými se ve stavebnictví setkáváte?

#### **5) Konec interview (poděkování a rozloučení se)**

Poděkování za účast ve výzkumu a za věnovaný čas.

Rozloučení se.

## Příloha č. 2

### Informovaný souhlas

Byla jste požádaná k poskytnutí rozhovoru za účelem získání kvalitativních dat do bakalářské práce Kristýny Jindřichové pod záštitou Západočeské univerzity v Plzni, katedra Filozofie. Cílem bakalářské práce je zjistit, zda ženy ve stavební firmě pociťují nějaké formy znevýhodnění a jaké významy přiřkládají své pracovní spokojenosti a roli v prostředí stavebnictví. Konkrétně, jakým způsobem vnímají svoji roli a jaké faktory a mechanismy z(ne)výhodňování ovlivňují spokojenost v prostředí stavebnictví. Díky tomu se pokusím odpovědět na otázku, zda a jak jsou ženy znevýhodněné. Podpisem vyjadřujete souhlas s participací ve výzkumu a s následujícími body:

- 1) Byla jsem seznámena s účelem a cílem bakalářské práce Kristýny Jindřichové.
- 2) Byla jsem obeznámena s tím, jak dlouho bude rozhovor trvat a jaký bude jeho průběh. Také znám své právo odmítnout odpovědět na jakoukoliv otázku a popřípadě kdykoliv z výzkumu odstoupit.
- 3) Souhlasím s nahráváním rozhovoru na mobilní zařízení a jeho následné zpracování. Nahrávka rozhovoru nebude dostupná na žádné platformě a bude sloužit pouze pro osobní účely autorky a k následné transkripci do textové formy. Textová forma nebude též nikde dostupná.
- 4) Jsem obeznámena s tím, že rozhovor je zcela anonymní a anonymizována jsou i jména a veškeré údaje, které by umožnily identifikaci respondentek, včetně organizace.

Jméno respondentky: .....

Podpis: .....

V: ..... Dne:.....