

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu
Jindřichův Hradec

Bakalářská práce

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Jindřichův Hradec

Katedra veřejných věd



Gender problematika na trhu práce

Vypracovala:

Michala Štibingerová

Vedoucí bakalářské práce

Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Jindřichův Hradec, duben 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

Gender problematika na trhu práce

jsem zpracoval/a samostatně a že jsem vyznačil/a prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal/a, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V, dne

.....

podpis

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Jaroslavě Sedlákové,
Ph.D. za cenné návrhy, připomínky a odborné vedení.

Anotace

Tato práce je tvořena teoretickou a praktickou částí. Teoretická část bakalářské práce se zabývá problematikou rovností mužů a žen na trhu práce. Především situacemi na trhu práce, které jsou upravovány legislativou České republiky, OSN a EU. Mezi tyto situace patří přijímání do zaměstnání, odměňování a přístupy k rozhodování. Dále bakalářská práce charakterizuje genderové organizace a organizace genderově integrované. Praktická část zhodnotí názor respondentů na rovnost mužů a žen na trhu práce. Především na podmínky, které jsou na trhu práce pro rovnost mužů a žen vytvořeny, a zda jsou podle respondentů tyto podmínky dodržovány.

OBSAH

1	ÚVOD	1
2	LEGISLATIVA UPRAVUJÍCÍ ROVNOST MUŽŮ A ŽEN	3
2.1	LEGISLATIVA ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ (OSN).....	3
2.2	LEGISLATIVA EVROPSKÉ UNIE (EU).....	4
2.2.1	<i>Dokumenty primárního práva EU</i>	<i>5</i>
2.2.2	<i>Dokumenty sekundárního práva EU</i>	<i>7</i>
2.3	LEGISLATIVA ČESKÉ REPUBLIKY (ČR).....	8
3	TRH PRÁCE.....	11
3.1	VÝBĚR PRACOVNÍKŮ	11
3.2	ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKA	12
3.3	MANAŽERSKÉ ROZHODOVÁNÍ	13
4	GENDEROVANÉ ORGANIZACE	16
4.1	PORUCHY V CHOVÁNÍ A VZTAZÍCH MEZI PRACOVNÍKY V GENDEROVÝCH ORGANIZACÍCH.....	16
5	GENDEROVĚ INTEGROVANÉ ORGANIZACE.....	18
5.1	KULTURA GENDEROVĚ INTEGROVANÉ ORGANIZACE	18
5.1.1	<i>Základní představy a východiska.....</i>	<i>19</i>
5.1.2	<i>Normy a standardy jednání</i>	<i>21</i>
5.1.3	<i>Systém symbolů.....</i>	<i>22</i>
6	GENDER BENCHMARKING.....	23
6.1	INTERNÍ BENCHMARKING	24
6.2	EXTERNÍ BENCHMARKING	25
7	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE.....	26
7.1	CÍL VÝZKUMU	26
7.2	POPIS ZKOUMANÉHO VZORKU	27
7.3	ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	29
7.4	ZHODNOCENÍ DÍLČÍCH HYPOTÉZ.....	42
8	ZÁVĚR.....	45
9	LITERATURA	47

10	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A SCHÉMAT	49
11	PŘÍLOHY	50

1 Úvod

V mé bakalářské práci se zabývám, v poslední době často diskutovaným tématem, kterým je gender problematika na trhu práce. Zaměřuji se především na situace na trhu práce, mezi které patří přijímání do zaměstnání, odměňování a přístupy k rozhodování a podmínkami, které jsou v těchto situacích vytvořeny pro rovnost mezi muži a ženami.

Ženy samotné nejsou schopny tyto podmínky ovlivnit či změnit a muži nemusí, neboť se jich netýkají, proto je rovnost mezi muži a ženami upravována státem. Stát upravuje pouze nejzákladnější věci, týkající se rovnosti mužů a žen a i přes jejich uzákonění, stále nemůžeme říci, že by si muži a ženy v České republice byli na trhu práce rovni. Jak legislativa upravuje rovnost mezi muži a ženami se věnuji ve 2. kapitole.

Celoživotní snahou člověk je realizovat se ve dvou rovinách. Tyto roviny jsou práce a rodina. Zatímco muž je v rodině brán jako živitel, má tedy jakousi povinnost realizovat se na trhu práce, tak žena na druhé straně se má o rodinu starat. Což znamená vychovávat děti, starat se o chod domácnosti a pečovat o tzv. štěstí rodiny. Jedná se tedy o práci na plný úvazek. Jenže i žena touží dosáhnout nějakého osobního úspěchu. Žena, která chce být v dnešní době úspěšná na obou dvou rovinách, musí tedy obětovat spoustu času a i přesto se setkává na trhu práce s diskriminací. O situacích na trhu práce, ve kterých může docházet k diskriminaci žen, se zabývám ve 3. kapitole.

Čím dál častěji se stává, že pokud chce žena opravdu něčeho dosáhnout ve své profesi, chce tedy vykonávat práci na vysoké úrovni, je nucena se začít chovat jako muž. S tím souvisí i možnost vzdát se volby být jednoho dne matkou nebo mít děti mnohem později. V posledních 50. letech se tedy setkáváme s ženou kariéristkou, která je bezdětná, mnohdy svobodná, tvrdá a stejně dobrá (mnohdy musí být i lepší) než její mužští kolegové v práci. Tyto a i ostatní ženy se potýkají s diskriminací na trhu práce.

V kapitolách 4. a 5. teoretické části se zabývám dvěma druhy organizací. Jedním z nich jsou genderované organizace, ve kterých jsou vedoucí pozice vykonávány pouze jedním pohlavím, většinou mužským. Jedná se tedy o organizace, ve kterých převládají principy preferující průbojnost a agresivitu. V těchto organizacích dochází k poruchám vzájemných mezilidských vztahů mezi oběma pohlavími. Zatímco druhé genderově integrované organizace, jsou zaměřené na principy, které prosazují genderovou rovnost. V poslední

kapitole je popsána metoda, pomocí které je do organizací zaváděna rovnost mezi muži a ženami. Metoda se nazývá gender benchmarking.

Praktická část je zaměřena na analýzu a zhodnocení názoru vzorku mladých lidí na rovné příležitosti na trhu práce, a zda jsou podle veřejnosti podmínky, které stanovil stát, dodržovány.

2 Legislativa upravující rovnost mužů a žen

Už od nepaměti se ženy setkávají s nerovností, ať už v politice, ve společnosti, či na trhu práce. Za přelomový bod se považuje vznik feministického hnutí v 17 století, jehož hlavní myšlenkou bylo potírání utlačování ženského hnutí. Nejznámější bojovnice za ženská práva byly tzv. sufražetky. Skupina žen ve Velké Británii bojující za volební práva v 19. století. Od té doby bylo zavedeno a vydáno několik evropských dokumentů upravujících postavení mužů a žen ve společnosti.

2.1 Legislativa Organizace Spojených Národů (OSN)

OSN se gender problematikou začalo zabývat jako první a to hned po druhé světové válce, vydáním Všeobecné deklarace lidských práv. Ta byla dne 10. 12. 1948 schválena Valným shromážděním OSN. Hlavní myšlenky jsou:

„Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.“¹

„Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku rodu nebo jiného postavení.“²

„Všichni jsou se před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.“³

Dalším významným dokumentem v otázce rovnosti mužů a žen ve světě je CEDAW, tzv. Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Ta byla sjednána v New Yorku dne 18. 12. 1979. Česká republika tuto Úmluvu ratifikovala po vstupu do OSN a to dne 22. 2. 1993.

¹ čl. 1, Všeobecná deklarace lidských práv, 1948

² čl. 2, Všeobecná deklarace lidských práv, 1948

³ čl. 7, Všeobecná deklarace lidských práv, 1948

Gender problematika je v dnešní době celosvětové téma, kterým se zabývají všechny světové organizace. Základní dokumentace řešící otázku gender problematiky, ale i ostatní formy diskriminace, je v této oblasti spousta. Politika OSN i ostatní mezinárodní organizace se v poslední době opírají o tzv. Rozvojové cíle tisíciletí (MDGs). Cílů je dohromady osm a vyjadřují mezinárodní cíle stanovené mezi 189 členy OSN (i mezi 2 nečlenskými zeměmi: Vatikán a Švýcarsko) a nejméně 23 mezinárodními organizacemi, schválené byly na summitu ukončeném dne 23. 12. 2000. Tento dokument byl přijat i Evropskou Unií.

„Snaha o realizacie gender rovnosti v základním a stredoškolském vzdelání do roku 2005, a ve všech úrovniach vzdelání najpozději do roku 2015.“⁴

„Stejné platové ohodnocení žen zaměstnaných v ne-zemědělském sektoru.“⁵

„Stejný poměr žen v národním parlamentu.“⁶

2.2 Legislativa Evropské Unie (EU)

Evropská unie je ekonomický a politický nadstátní útvar tvořen 27 státy Evropy. Česká republika se stala členem EU dne 1. 5. 2004 a tím přijala i povinnost implementovat evropskou legislativu do vnitřního legislativního systému. Jedná se o právní systém, který je nadřazen legislativám členských států. Evropská společenství je jeden z pilířů EU, právě tento pilíř má právní subjektivitu uzavírání mezinárodních smluv a má tedy i status mezinárodní organizace. Evropská společenství zanikla po ratifikaci Lisabonské smlouvy dne 1. 12. 2009 a nástupcem se stala Evropská unie.

Právo Evropské unie se rozděluje na primární a sekundární prameny.

- Primární prameny evropského práva mají povahu zřizovacích smluv a mezinárodních smluv. Mezi tyto smlouvy patří:
 - ◆ Pařížská smlouva z roku 1951
 - ◆ Římská smlouva z roku 1957,

⁴ čl. 3, Rozvojové cíle tisíciletí, 2000 (vlastní překlad)

⁵ čl. 3.2, Rozvojové cíle tisíciletí, 2000 (vlastní překlad)

⁶ čl. 3.3, Rozvojové cíle tisíciletí, 2000 (vlastní překlad)

- ◆ Maastrichtská smlouva z roku 1992,
- ◆ Amsterodamská smlouva z roku 1997
- ◆ Niceská smlouva z roku 2000 a
- ◆ Lisabonská smlouva z roku 2009.
- Prameny sekundárního práva mají 3 formy: směrnice, nařízení a rozhodnutí EU. Občas jsou k nim řazeny i akty, které nemají právní závaznost: doporučení a stanoviska.

2.2.1 Dokumenty primárního práva EU

Dokumenty primárního práva jsou nazývány jako „ústavy“ Společenství, vzhledem k jejich funkci a vyšší právní síle.

Římská smlouva (smlouva o EHS)

Ty roku 1957 jako první zavádí princip rovnosti v odměňování žen a mužů v Evropské unii.

"Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.

Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená:

- a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby,*
- b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě."⁷*

⁷ čl. 119, Smlouva o založení Evropského Společenství (Římská smlouva), 1957

Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva vstoupila v platnost až 1. 5. 1999 a pozměňuje Maastrichtskou smlouvu (Smlouvu o Evropské unii) a Římské smlouvy. Tato smlouva poukazuje na důležitost rovných příležitostí a na důležitost pokroku právě v této oblasti. Stává se pevnou základnou pro problematiku rovných příležitostí mezi muži a ženami.

Rovnost mezi muži a ženami je zmíněna ve čl. 2. a čl. 3. Nové vzniklý čl. 113 ukládá Společenství povinnost, aby pomáhala v boji proti všem formám diskriminace.

Nejdůležitějším paragrafem, který se zabývá problematikou rovnosti pohlaví, v Amsterodamské smlouvě je čl. 141, ve kterém dochází k rozšíření čl. 119 Římské smlouvy.

„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.

3. Rada přijme postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem opatření k zabezpečení uplatnění zásady stejných příležitostí a stejného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady stejné odměny při stejné nebo rovnocenné práci.

4. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.“⁸

⁸ čl. 141, Amsterodamská smlouva, 1999

Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva, kterou Česká republika podepsala jako poslední, vstoupila v platnost dne 1. 12. 2009. Všechny předešlé zřizovací smlouvy EU mění, aniž by je ovšem nahrazovala. Lisabonská smlouva přináší spoustu změn, především však ruší pilířovou strukturu EU a zavádí její právní subjektivitu, kterou měl do té doby pouze I. pilíř. Smlouva má taky důležitý význam pro lidská práva, tedy i gender problematiku, a to zakotvením právní závaznosti Listiny základních práv EU. Články upravující rovnost pohlaví zůstávají nezměněny až na čl. 2, ve kterém dochází k rozšíření.

„Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.“⁹

2.2.2 Dokumenty sekundárního práva EU

Sekundární právo je tvořeno akty, které jsou přijaté orgány Společenství. Tyto orgány vznikly na základě práva primárního, patří sem: Komise, Rada, Evropský parlament a Evropská centrální banka.

Mezi nejsilnější právní akty sekundárního práva patří nařízení. Platí jak na úrovni Společenství, tak i na úrovni všech členských států – mají obecnou závaznost. Nařízení mají aplikační přednost před vnitrostátním právem.

V oblasti gender problematiky má největší právní sílu směrnice Rady EU. Členské státy mají povinnost dosáhnout požadovaného výsledku ve směrnicích, nástroje k dosažení jsou v dispozicích jednotlivých členských států. Směrnice Rady EU se především zabývají problematikou rovnosti v odměňování, rovného zacházení pro muže a ženy, rovných pracovních podmínek a možností sladění rodinného a pracovního života. Porušením sekundárního práva členským státem se zabývá Komise.

První směrnice Rady č. 75/117/EHS o sladění právních předpisů členských států týkající se zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy, byla vydána dne 10. 2. 1975.

⁹ čl. 2, Lisabonská smlouva, 2009

Dne 22. 12. 1998 bylo vydáno Nařízení Rady č. 2836/98 o integraci genderových záležitostí do rozvojové spolupráce. Toto nařízení bylo přímo aplikováno do národních legislativ členských států.

Dále následuje Směrnice Rady 2000/78/ES, vydána 27. 11. 2000, ta měla za úkol stanovit obecný rámec pro rovné zacházení v práci.

Dne 23. 9. 2002 byla vydána Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Tato směrnice mění původní směrnici z roku 1976, pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Poslední směrnice upravující rovnost mezi muži a ženami je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ze dne 5. 7. 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

2.3 Legislativa České republiky (ČR)

Mezi hlavní dokumenty, upravující genderovou rovnost v České republice, patří Listina základních práv a svobod, zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Mimo tyto dokumenty je ČR členem OSN a EU (viz 2.1 a 2.2), vůči kterým má povinnost plnit své závazky vyplývající z Mezinárodních smluv.

Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.)

Podle čl. 1 v Listině základních práv a svobod jsou: „*Základní práva a svobody jsou nezcizitelné, nezničitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“¹⁰ Jedná se o přirozená práva, která jsou součástí ústavního pořádku, tedy pod ochranou ústavního soudu. Mezi hlavní články, zabývající se genderovou problematikou patří:

„Čl 3 Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního

¹⁰ ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Čl. 28 Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

Čl. 29 (1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Čl. 32 Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. ^{“11}

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Gender problematikou se zákon o zaměstnanosti zabývá v §4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Tento paragraf zakazuje diskriminaci přímou a nepřímou, vymezuje, co všechno není považováno za diskriminaci a jaký čin je považován za sexuální obtěžování. V §6 a v §7 popisuje působnost ministerstva a úřadů práce.

Zákoník práce

Zákoník práce upravuje všechny právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V těchto pracovněprávních vztazích je jakákoliv diskriminace výslovně zakázána. Touto problematikou se zabývá část první, Hlava IV., kde se v §16 řeší rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Jedním z dalších často dnes diskutabilních témat je odměna za práci. Především přetrvávající rozdílnost v této oblasti mezi muži a ženami na stejné pozici. Tuto problematiku upravuje část šestá, kde podle §110:

„(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. ^{“12}

¹¹ ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

¹² §110 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Desátá část se věnuje pracovním podmínkám zaměstnankyň a to přesněji Hlava IV., která se zabývá zvláštními pracovními podmínkami některých zaměstnanců, především v §238, §239, §240 a §242.

Antidiskriminační zákon

Dne 17. 6. 2009 byl schválen antidiskriminační zákon, který vyšel v platnost 1. 9. 2009. Sněmovna více než po roce přehlasovala veto prezidenta České republiky. Antidiskriminační zákon navazuje na Listinu základních práv a svobod a na mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, je tedy povinný ve všech členských státech EU. Pokud by nebyl přijat, Česká republika by byla pokutována. *„Zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci například v přístupu k zaměstnání, podnikání, vzdělání či zdravotní péči.“*¹³ Ale především upravuje právní prostředky při ochraně proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

¹³ ČTK. Sněmovna schválila antidiskriminační zákon. <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/snemovna-schvalila-antidiskriminacni-zakon/383273>. [online] [cit. 17. 6. 2009]

3 Trh práce

„Trh práce je místem, vněmž se střetává poptávka po práci ze strany potencionálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.“¹⁴

Trh se v dnešní době nečlení pouze na vnější a vnitřní, ale i na primární a sekundární sektor. Do primárního sektoru trhu práce patří „dobré“ pracovní místa, za která je vysoká mzda, zaměstnanecké benefity a hlavně možnost zaměstnanců na relativně rychlé povýšení. Do sekundárního sektoru trhu práce patří pracovní místa opačná, malá mzda a minimální pracovní jistota. Na trhu práce jsou nejvíce znevýhodňováni a ohroženi nezaměstnaností starší lidé, mladiství a ženy. Mezi nejčastější situace na trhu práce, kdy jsou tito lidé znevýhodňováni, patří výběr pracovníků a odměňování.

3.1 Výběr pracovníků

„Úkolem výběru pracovníků je rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání pracovníků a prošlých před výběrem, bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat nejen požadavkům obsazovaného pracovního místa, ale přispěje i vytváření zdravých mezilidských vztahů v pracovní skupině (týmu) i v organizaci, je schopen akceptovat hodnoty příslušné pracovní skupiny (týmu), útvaru a organizace a přispívat k vytváření žádoucí týmové a organizační kultury a v neposlední řadě je dostatečně flexibilní a má rozvojový potenciál pro to, aby se přizpůsobil předpokládaným změnám na pracovním místě, v pracovní skupině (týmu) i v organizaci.“¹⁵ Výběr pracovníka je záležitostí oboustrannou, záleží tedy i na uchazeči, zda se chce stát členem pracovní skupiny (týmu). Mezi hlavní metody při výběru pracovníka, dle Koubka (2001)¹⁶:

- zkoumání životopisu,
- dotazník,

¹⁴ Tuleja, P. *Analýza pro ekonomy*. Computer press, 2007. ISBN 978-80-251-1801-6, s. 147

¹⁵ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů-Základy moderní personalistiky*. Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3, s. 156

¹⁶ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů-Základy moderní personalistiky*. Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3, s. 164-172

- testy pracovní způsobilosti (test IQ, testy schopnosti, testy znalostí a dovedností a testy osobnosti),
- assesment center = metoda, kdy je uchazeč pozorován odborníky z několika oblastí při řešení zadaného úkolu (např. případová studie),
- výběrový pohovor,
- lékařské vyšetření,
- zkoumání referencí nebo
- přijetí pracovníka na zkušební dobu.

Pomocí kombinace některých z těchto metod by měl být vybrán optimální pracovník na dané pracovní místo. Vybrán by měl být především na základě svých kvalifikací, bez ohledu na to zda je to muž či žena. Zajisti princip genderové rovnosti při výběru pracovníka, lze nejlépe při dostatečném počtu žen ve výběrových komisích.

3.2 Odměňování pracovníka

„Odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamena pouze mzdu nebo plat, ale zahrnuje i povýšení, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody (zpravidla nepeněžní).“¹⁷

Jednou z forem odměň je i povýšení, které by mělo být závislé na pracovním výkonu zaměstnance. Ve většině organizací není dostatek příležitostí k povýšení, proto k němu často dochází na základě seniority nebo přijetím nového zaměstnance na daný post. V této oblasti se často ženy setkávají s jevem, zvaným skleněný strop, kdy je jim toto povýšení znemožněno na základě pohlaví.

Aby systém odměňování ve firmě mohl být výkonný a úspěšný, musí firma dle Koubka (2001)¹⁸ dodržovat určité zásady:

¹⁷ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů-Základy moderní personalistiky*. Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3, s. 265

¹⁸ Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů-Základy moderní personalistiky*. Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3, s. 273

- Systém musí být stabilní a musí zajistit, aby rozdíly v odměně za práci byly založeny na rozdílech v požadavcích práce, např. na dovednosti, úsilí či odpovědnost, a na rozdílech v pracovních podmínkách.
- Úroveň mezd a platů by se neměla odchylovat od úrovně převažující ve společnosti (na trhu práce).
- Systém by měl důsledně rozlišovat mezi prací na pracovním místě, její hodnotou a odměňováním a pracovníkem, jeho (tržní) hodnotou, výkonem a odměňováním.
- Za stejnou práci náleží stejná odměna. Jestliže dvě pracovní místa mají stejné požadavky, odměna musí být stejná bez ohledu na to, kdo je na těchto pracovních místech zařazen.
- K rozpoznání individuálních rozdílů ve schopnostech a přispění pracovníků k výsledkům organizace by měly být používány stejné nástroje.
- Pracovníci (a odbory) by měli být přiměřeně informováni o postupech používaných ke stanovování mzdových tarifů. Utajování platů by nemělo být používáno jako zástěrka pro zakrývání slabin systému odměňování a porušování zdravých zásad odměňování.

3.3 Manažerské rozhodování

Mezi hlavní funkce manažera patří organizování, plánování, vedení lidí a jejich kontrola (zpětná vazba). Jednou z nejdůležitějších činností jejich práce je rozhodování. Tento proces rozhodování je úzce spjat s procesem plánování, neboť jeho jádro je tvořeno právě rozhodovacími procesy. Jejich kvalita a výsledky určují, jak bude firma v blízké budoucnosti úspěšná a efektivní. Nekvalitní rozhodnutí může způsobit dlouhodobé neúspěchy na trhu. Všechny rozhodovací procesy mají společný tzv. rámcový postup řešení, ten se může problém od problému lišit. Právě tím se zabývá teorie rozhodování. Teorií rozhodování je několik např.:

- teorie utility (užitku) – když máme větší počet kritérií hodnocení, poté stanovíme celkové hodnocení variant,
- sociálně-psychologické teorie rozhodování – teorie zaměřená na subjekt a jeho chování,

- teorie rozhodování v organizacích.

Struktura rozhodovacích procesů

Dle H. A. Simona¹⁹ můžeme rozhodovací procesy rozdělit do několika etap, v našem případě do 4 aktivit:

- analýza okolí (intelligence activity)
- návrh řešení (design activity)
- volba řešení (choice activity)
- kontrola výsledků (review activity)

Jedná se o rozdělení, které je méně podrobné. Podrobněji můžeme rozhodovací procesy rozdělit až do 8 etap (identifikace, analýza a formulace, stanovení kritérií hodnocení, tvorba variant, stanovení důsledků, hodnocení důsledků, realizace, kontrola výsledků). Tyto etapy jsou souhrnně nazývány přípravou k rozhodnutí.

Prvky rozhodovacích procesů

Mezi nejčastěji uváděné prvky rozhodovacích procesů²⁰ patří:

- cíl rozhodování – čeho by daná organizace chtěla dosáhnout, jaké by měli být žádoucí výsledky (ty můžeme vyjádřit číselně či pomocí slovního popisu),
- kritéria hodnocení – za jakých podmínek můžeme výsledek prohlásit úspěšným, tyto kritéria si rozhodovatel volí sám (máme kritéria kvalitativní a kvantitativní),
- subjekt a objekt rozhodování – subjektem můžeme chápat jednotlivce či skupinu, která rozhoduje o objektu, což je určitá oblast organizační jednotky, ve které se daný problém vyskytuje,
- varianty rozhodování a jejich důsledky – každý z nás se rozhoduje ve stejných situacích jinak, existuje tedy několik variant rozhodování, jejichž důsledky se liší,
- stavy světa – scénáře či rizikové situace, které mohou nastat v budoucnosti a tím ovlivnit naše rozhodnutí.

¹⁹ Fotr, J. – Švecová, L. – Hrůzová, H. *Manažerské rozhodování: přístupy, metody, nástroje*. Praha: Ekopress, s.r.o., 2007, ISBN 80-86929-15-9, s. 19

²⁰ Fotr, J. – Švecová, L. – Hrůzová, H. *Manažerské rozhodování: přístupy, metody, nástroje*. Praha: Ekopress, s.r.o., 2007, ISBN 80-86929-15-9, s. 21-26

Rozhodovací procesy za jistoty, rizika a nejistoty

Následující rozhodování procesy jsou rozděleny na základě informací o stavu světa a důsledcích, které mohou mít. Předpokládáme, že firma chce pomocí rozhodovacích procesů²¹ dosáhnout pouze žádoucího stavu:

- rozhodování za jistoty – pravděpodobnost stavu, který je pro nás žádoucí je 1, tedy velká šance dosáhnou cílů, které firma požaduje,
- rozhodování za rizika – zde může být pravděpodobnost žádoucího stavu odhadnuta nebo známa,
- rozhodování za nejistoty – nemáme představu, jaká je pravděpodobnost žádoucího stavu

Intuice v rozhodování

Intuice je často chápána jako jakýsi šestý smysl, kterým většinou disponují ženy. Přesněji můžeme intuici popsat jako „sofistikovanou formu usuzování založenou na specifických zkušenostech každého člověka“²². Jedná se tedy o podmíněnou zkušenost, kterou si podvědomě uvědomujeme, ale jen někteří z nás podle ní jednají. Intuice je jednou z metod používaných při rozhodování.

²¹ Fotr, J. – Švecová, L. – Hrůzová, H. *Manažerské rozhodování: přístupy, metody, nástroje*. Praha: Ekopress, s.r.o., 2006, ISBN 80-86929-15-9, s. 28

²² Fotr, J. – Švecová, L. – Hrůzová, H. *Manažerské rozhodování: přístupy, metody, nástroje*. Praha: Ekopress, s.r.o., 2007, ISBN 80-86929-15-9, s. 41

4 Genderované organizace

Základní charakteristikou těchto organizací je jednostranné zvýhodňování jednoho pohlaví, většinou se jedná o pohlaví mužské. Neznamená to pouze fakt, že podnik je především řízen muži, ale i skutečnost, kde „organizační život je na formální a neformální úrovni dlouhodobě určován principy preferujícími průbojnost a agresivitu před solidaritou, soutěživost před spoluprací, aktuální výkon před potenciálním, racionalitu před emocemi a intuicí, práci před soukromým a rodinným životem, vnitřní organizační zájmy před vnějšími, kvantitativní ukazatele úspěchu před kvalitativními apod.“²³ Na základě těchto východisek se odvíjí normy a pravidla určující každodenní život v genderových organizacích.

4.1 Poruchy v chování a vztazích mezi pracovníky v genderových organizacích

V této kapitole se budeme zabývat formami poruch vzájemného vztahu mezi muži a ženami, ale i poruchami uvnitř těchto skupin. V genderových organizacích dochází k častému vyloučení žen, které by měly zájem účastnit se podnikového dění. K dalším prohrškům, ke kterým dochází, jsou jazykové prostředky, které ženu diskriminují. Mezi ty patří označení pozice jen v mužském rodě, či používání hovorových výrazů, které mají za úkol ženu degradovat. Tyto skutečnosti a ještě další, nutí ženu buď přijmout ve firmě vedlejší roli, nebo se začít chovat podle mužského vzoru. Podle Morgana (1986)²⁴ byli identifikované tyto strategie, které uplatňují ženy v takto založených organizacích.:

- Panovnice – prosadí se díky osobní síle a důrazu, zavede vládu pevné ruky a obklopí se submisivními muži.
- První dáma – často se jedná o sekretářku či tajemnici šéfa – je o všem dokonale informovaná a v zákulisí nenápadně politikaří.

²³ Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 30

²⁴ Morgan, G. *Images of organization*. London: SAGE, 1996. ISBN 0761906320

- Velká matka – soustřeďuje ve svých rukou moc prostřednictvím starostlivosti a péče o druhé, zejména muže.
- Amazonka – staví se do čela odbojných žen, pomáhá jim prosazovat se na manažerská místa a potom těží z jejich vlivu.
- Svůdkyně – na klíčové muže v organizaci působí svým sexappealem – nechá se svést a posléze vydírá.
- Dcerka – najde si „otce“, který ji ochraňuje, protěžuje a sponzoruje.

I muži používají strategie, ty jsou mnohdy pravým opakem k ženským strategiím či jejich doplňkem:

- Panovník – absolutní vládce, který nekompromisně prosazuje svoji vůli a se ženami zachází podle momentální nálady jako s konkubínami.
- Bojovník – bývá často zosobněn v postavě ředitele, který za svůj „boj“ pro firmu očekává bezvýhradnou podporu a obdiv ze strany žen zaměstnaných v podniku.
- Otec – využívá „drobné“ služby a projevy pozornosti ze strany mladých žen hledajících „otcovské“ zastání.
- Malý chlapeček – muž, který se v obtížných situacích začíná chovat tak, aby u podřízených žen vyvolal „odpovídající“ mateřské projevy a pochopení. Může jít o „naštvaného chlapečka“, o „kňourajícího chlapečka“ či o „roztomilého chlapečka“.
- Playboy – před ženami hraje na okouzlujícího a šarmantního muže, kterému žádná neodolá.
- Šovinista – muž, který se v přítomnosti žen necítí jistě, často utíká k rituálním projevům (vulgární slovník, nadřazené chování, přehlížení atd.) a urážkám, kterými se snaží ženu degradovat.

Všechny tyto strategie jsou nežádoucí způsoby chování, i přesto často vyskytující, jedinou možností k jejich odstranění je zásadní změna podnikové kultury.

5 Genderově integrované organizace

Genderově integrované organizace jsou protipólem organizací genderových. Jejich úkolem je prosazovat principy genderové rovnosti do každodenního života firmy, pomocí hodnot, praktik a norem implementovaných v organizaci. Základním principem takové organizace je, že žádný zaměstnanec v takové organizaci nesmí být zvýhodňován či nezvýhodňován na základě pohlaví.

5.1 Kultura genderově integrované organizace

Dle Armstronga *„Kultura organizace neboli podniková kultura představuje soustavu hodnot, norem, přesvědčení, postojů a domněnek, která sice asi nebyla nikde výslovně zformulována, ale určuje způsob chování a jednání lidí a způsoby vykonávání práce.“*²⁵

Z praktického hlediska podnikovou kulturu popsali Furnham a Gunter (1993): *„Kultura představuje „tmel společnosti“ a plodí pocit „to jsme my“, čímž působí proti procesům diferenciaci, které jsou nevyhnutelnou součástí života organizace. Kultura organizace nabízí sdílený systém významů, který je základem komunikace a vzájemného pochopení. Jestliže tyto funkce nejsou plněny uspokojujícím způsobem, může kultura významně oslabovat efektivnost organizace.“*²⁶

K zachycení podnikové kultury v genderově integrované organizaci, lze nejlépe vysvětlit na schématu Edgara Scheina. Toto schéma je inspirované podnikovou kulturou a psychologií osobnosti. Tabulka je hierarchicky seřazena do třech úrovní na základě regulace lidského jednání a prožívání.

²⁵ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 478-80-247-1407-3, s. 257

²⁶ FURNHAM, A. – GUNTER, B. *Corporate assesment: Auditing a company's personality*. London: Routledge, 1993, ISBN 0415081181

Tabulka 1 Úrovně podnikové kultury dle Edgara Scheina

Systém symbolů	Zjevné, snadno měnitelné a uvědomované
Normy a standardy jednání	Poznatelné na základě dlouhodobějšího pozorování, měnitelné a částečně uvědomované
Základní představy a východiska	Nepřístupné přímému pozorování, nejobtížněji ovlivnitelné a většinou nevědomé

Zdroj: Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 41

5.1.1 Základní představy a východiska

Podle Křížkové a Pavlici máme 2 modely uspořádání genderových vztahů. Jedním z nich je patriarchát, či dominance mužů. Tato kultura, která respektuje tradiční patriarchální hodnoty, se označuje jako „maskulinní“. Jejím opakem je kultura „femininní“, ve které je dominance mužů pouze symbolická. Tato kultura je založena na principu partnerské spolupráce a společné odpovědnosti rozdělené spravedlivě mezi muži a ženami. Srovnání obou kultur ve vztahu k organizaci je popsáno v následující tabulce.

Tabulka 2 Maskulinita, feminita a organizace (upraveno dle Gatley a kol., 1996)

Maskulinní kultury a jejich organizace	Femininní kultury a jejich organizace
Ideálem manažera je silný, rozhodný a nezávislý jedinec zaměřený na vlastní seberealizaci	Ideálem manažera je člověk chápající svoji funkci jako službu kolektivu. Důraz je kladen na diskusi a konsensus.
Víra v jednotlivce a jeho výkon.	Víra v kolektiv a skupinovou spolupráci.
Silná výkonová a mocenská motivace. Společenský a pracovní úspěch je poměřován kritérii materiálního bohatství a	Výkonová motivace je v rovnováze s orientací na mezilidské vztahy. Úspěch je definován v souvislosti se schopností být

vydobyté prestiže.	nápomocný a prospěšný druhým lidem.
Organizační zájmy jsou nadřazovány osobním, podnik se osobuje právo v případě potřeby zasahovat do soukromého a rodinného života zaměstnanců.	Organizační zájmy a potřeby nesmějí omezovat osobní a soukromý život pracovníků. Od podniku je očekáváno pochopení a vstřícnost při řešení soukromých a rodinných problémů.
Konflikty jsou nežádoucí a jsou řešeny silou. Vysoká hladina pracovního stresu.	Konflikty jsou chápány jako přirozená součást života a jsou řešeny kooperativně. Nižší hladina pracovního stresu.
Ženy jsou obecně považovány za méně výkonné a spolehlivé pracovníky.	Ženy jsou považovány za stejně schopné a hodnotné pracovníky jako muži.
Na manažerských místech dominují muži. Ženy manažerky bývají výrazně asertivní.	Na manažerských místech jsou zastoupeny ženy i muži. Od manažerů a manažerek se neočekává výrazná asertivita.

Zdroj: Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 43

Z této tabulky můžeme odvodit určité hodnoty a interpretovat tak základny kultur, které jsou podle Křížkové a Pavlici (2004)²⁷ zaměřeny na genderovou integraci:

- Požadavek genderové rovnosti je konkrétním výrazem respektování sociální diversity pracovníků.
- Pracovní i soukromý a rodinný život představují stejně důležité hodnoty.
- Hodnoty spolupráce a vzájemnosti by měly z dlouhodobého hlediska převyšovat orientaci na soupeření.
- Ideál rovnosti je v rozporu s existencí těžce prostupných hierarchií v organizacích.
- Podnik je odpovědný za společenské důsledky a dopady svých aktivit.
- Každý organizační problém má svůj sociální rozměr.

²⁷ Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 42-43

5.1.2 Normy a standardy jednání

Jedná se o jeden ze základních prostředků, jak do prostředí organizace zavádět hodnoty a ideály genderové integrace. Jedná se o soubor formálních a neformálních pravidel. Normy a standardy jsou formálně definované a jsou systémovou základnou pro samostatné vytváření pravidel neformálních. Mezi nejdůležitější normy a standardy, které by měly, nebo jsou zavedeny:

Zapojení žen do všech oblastí organizačního života

Možnost žen více se podílet na rozhodujících organizačních procesech. Toto pravidlo by mělo zajistit, že při obsazování pracovních míst nebude hrát pohlaví žádnou roli. Dle Křížkové a Pavlici by měla být také zavedeno pravidlo, zajišťující přítomnost žen ve výběrových komisích.

Zpřístupnění manažerských míst ženám

Toto téma souvisí se zavedením spousty nových norem a pravidel. Mezi které by mělo patřit: zavedení kvót stanovující min. počet žen v organizačním managementu, podpora žen v konkurzních řízeních a možnost žen skloubit svůj pracovní a rodinný život.

Hodnocení a odměňování pracovníků

Vytvoření norem, které zamezují nerovnoměrné odměňování mezi muži a ženami.

Vzdělávání pracovníků a managementu organizací v oblasti genderových otázek a diversity

Šíření myšlenek genderové integrace v podniku. Pomocí vzdělávání všech zaměstnanců formou společného sociálního učení.

Kontrola dodržování principů genderové rovnosti v organizaci

Jedním z nejdůležitějších a novým prvkem by mělo být zavedení institucionalizované kontroly. Tato kontrola by měla formu orgánu např. komise, výbor či oddělení. Na činnosti takového orgánu by se podíleli muži i ženy. Funkce orgánu by byly kontrolní, informativní a poradenská.

5.1.3 Systém symbolů

Zaměření podniku na genderovou integritu by se mělo, vedle norem, odrážet i v symbolech podniku. To jsou tzv. neformální pravidla, která jsou snadno měnitelná a podnikem pečlivě kontrolovaná. Mezi hlavní podnikové symboly patří jazyk a rituály, které vyjadřují ideje a hodnoty, související s genderovou rovností.

Jazykové symboly

Firmy, které jsou genderově orientované, jsou nejlépe poznatelné právě podle jazykových symbolů. Tyto firmy používají k označení jednotlivých pozic či funkcí jak výrazy v mužském rodě tak v ženském (např. manažer/manažerka). Do kategorie tradičních symbolů patří také oslovení či titul, který reflektuje rodinný stav.

Organizační rituály a statusové symboly

„V podstatě jde o to, aby v žádné oblasti ritualizovaných aktivit (schůze a zasedání, oslavy a podnikové zábavy, vítání, zacvičování a sociální začleňování nových pracovníků atd.) nedocházelo k znevýhodňování a přehlížení žen.“²⁸

Statusové symboly jsou v organizaci nejčastěji využívány k demonstraci moci a nadřazenosti (např. auta, přepychové vybavení atd.).

²⁸ Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 47-48

6 Gender benchmarking

Slovo benchmarking můžeme do češtiny volně přeložit jako „nivelizace“. V přeneseném slova smyslu znamená srovnávání rozdílů ve společnosti. V rámci gender problematiky se jedná o jednu z mála metod, pomocí které lze zavést genderovou integraci v organizaci. Jedním z hlavních předpokladů je motivovaný vrcholový management, za jehož přispění můžeme změnit organizační kulturu. Dalším důležitým předpokladem je efektivní komunikace mezi managementem a zaměstnanci. Management by měl být schopen srozumitelně a jasně vysvětlit, proč je zapotřebí, aby ve firmě byly zavedeny metody genderové integrace. Toto vysvětlení by měl management dosvědčit pomocí dokumentace, ze které jsou jednoznačně vidět výhody a nevýhody takové změny.

Benchmarking genderových vztahů je komplexní program, který se podle Křížkové a Pavlici (2004)²⁹ skládá ze tří základních kroků:

- reflexe a výzkum stávající situace v organizaci,
- průzkum postupů a praktik uplatňovaných v jiných podnicích,
- implementace potřebných změn.

V současnosti je několik praktik, které jsou nejvíce využívány ke zlepšování postavení žen v organizacích, tyto praktiky jsou zaměřené především na tyto oblasti³⁰:

- rozvoj a povyšování žen do manažerských funkcí,
- aktivity harmonizující rodinný a pracovní život (rodičovská dovolená, střediska denní péče o děti, flexibilní formy zaměstnávání apod.),
- vytváření ženských center a sítí,
- trénink a vzdělávání v oblasti genderové problematiky.

²⁹ Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 50

³⁰ Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 50

6.1 Interní benchmarking

V rámci gender problematiky se jedná o sociální výzkum, který zkoumá výhody a nevýhody v oblasti uplatnění žen a postoje k nim. V případě, že chceme objevit vnitřní nesrovnalosti firmy v praktikách uplatňovaných vůči ženám, musíme organizaci zkoumat nejen jako celek, ale i jednotlivé pobočky a oddělení. Interní benchmarking poskytuje jak kvantitativní tak kvalitativní údaje, které umožňují zlepšení či zavedení genderové integrace ve firmě. Kvantitativní údaje se týkají těchto genderových oblastí³¹:

- Statistické ukazatele rozdílů v odměňování žen a mužů.
- Procentní zastoupení žen napříč organizačními hierarchiemi, odděleními i jednotlivými pracovními místy.
- Statistiky srovnávající úspěšnost žen a mužů připravovaných pro manažerskou kariéru.
- Údaje o fluktuaci a absentérství žen i mužů a o jejich nejčastějších příčinách.
- Využívání alternativních a flexibilních forem zaměstnání.
- Informace o participaci na programech zaměřených na harmonizaci pracovního a rodinného života.

*„Kvalitativní data se zaměřují na zprostředkování informací o způsobech, jakými organizaci a její kulturu vnímají a interpretují různé skupiny pracovníků.“*³² Ke shromáždění kvalitativních dat se používají dotazníky a rozhory vedené se všemi zaměstnanci. Kvalitativní data se týkají především oblastí organizačního života³³, mezi které patří:

- Fyzické a sociální pracovní prostředí.
- Jednotlivá pracovní místa a jejich náplň.
- Přístup k rozvojovým příležitostem a perspektivy dalšího působení v organizaci.

³¹ Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 51

³² Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 51

³³ Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 51-52

- Styl vedení a podpora ze strany nadřízených.
- Hodnocení pracovního výkonu.
- Systém odměňování.
- Uznání a prestiž v organizaci.
- Vliv na dění v podniku.

6.2 Externí benchmarking

Tým provádějící externí benchmarking by měl být složen ze zkušených odborníků (většinou externisté najatí firmou). Není důležitá přítomnost vrcholového managementu, je však důležitá jeho naprostá podpora. Probíhá v následujících krocích³⁴:

- Identifikace a výběr organizací vhodných pro srovnání.
- Sběr, analýza a vyhodnocení údajů o těchto podnicích.
- Posuzování možnosti přenosu postupů a praktik uplatňovaných v jiných firmách do kontextu organizace uskutečňující benchmarking (hodnoty, kultura, strategie, pozice na trhu, lidský potenciál, finanční možnosti atd.)
- Přizpůsobení vybraných přístupů a praktik specifickým potřebám organizace

³⁴ Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 52-53

7 Rovné příležitosti na trhu práce

Během března roku 2010 probíhalo dotazníkové šetření, které zkoumalo názory vzorku mladých lidí na rovné příležitosti na trhu práce. Dotazník (viz příloha 1) obsahoval 18 otázek. Z toho 15 otázek bylo uzavřených a 3 byly otevřené (doplňující). Otázky 1. - 3. jsou kvantifikátory, které určují povahu vzorku respondentů, jejich pohlaví, věk a vzdělání. Otázky 5. a 6. jsou zaměřeny na legislativu České republiky, upravující rovnost mezi muži a ženami. Otázky 7. – 15. zjišťují názory respondentů na klíčové situace na trhu práce spojené s gender problematikou. Poslední 3 otázky dotazníku zkoumají úsudek respondentů na přístup firem k rovnosti mužů a žen. Respondenti mohli dotazník vyplnit od 30. 3. 2010 do 6. 4. 2010. Návratnost dotazníku činila 83,4 %.

7.1 Cíl výzkumu

Pro cíl výzkumu jsem si zvolila následující hypotézy. Hlavní hypotéza je zaměřena na názor vzorku respondentů na rovné příležitosti na trhu práce a dílčí hypotézy jsou především zaměřeny na rozdílnost mínění vzorku mezi muži a ženami.

Hlavní hypotéza:

- H: Většina respondentů se domnívá, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněné.

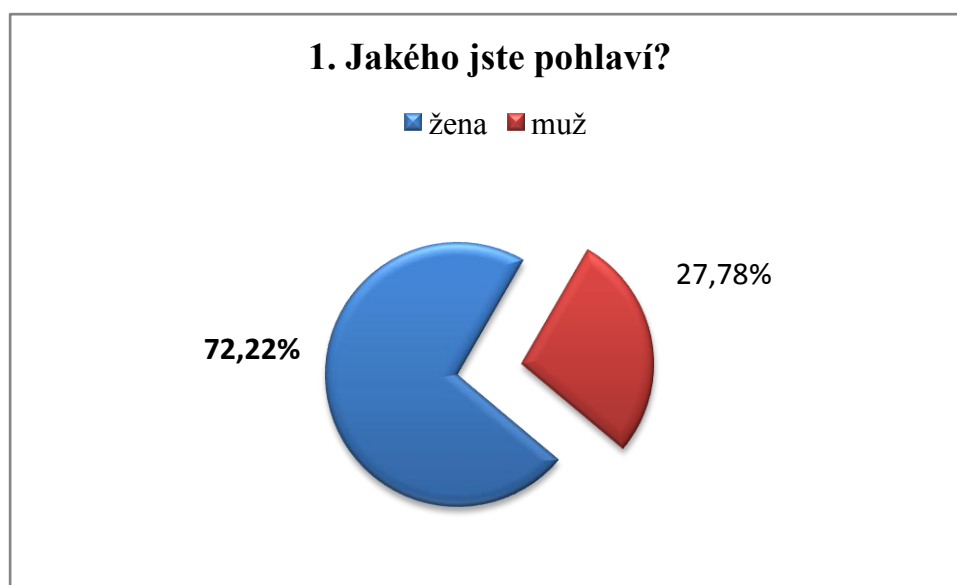
Dílčí hypotézy:

- H1: Ženy se budou spíše domnívat, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněné.
- H3: Více žen než mužů se bude domnívat, že bylo u přijímacího pohovoru diskriminováno na základě svého pohlaví.
- H4: Více žen než mužů se bude domnívat, že organizace, ve kterých jsou na vedoucích pozicích ženy, jsou stejně nebo více efektivní než organizace vedené muži.

7.2 Popis zkoumaného vzorku

Nejdříve jsem zamýšlela umístit dotazník na alespoň 2 úřady práce, tento nápad se mi později zdál nevýhodný. Zaprvé nebyla bych schopna dostat tak velký počet respondentů, jako pomocí internetové stránky a zadruhé respondenti by byli složeni ze vzorku nezaměstnaných lidí, někteří i dlouhodobě. Vzhledem k tomu, že dotazník byl umístěn na internetovou stránku³⁵, která funguje poslední 2 roky a usnadňuje tak práci mnoha studentům, je určení odkud vzorek respondentů pochází těžké určit. Internetovou adresu dotazníku jsem nejdříve rozeslala všem prezenčním studentům fakulty managementu VŠE, pomocí e-mailové adresy. Dále jsem adresu dotazníku umístila na stránku fóra fakulty informatiky Vysokého učení technického v Brně, tím jsem si zajistila určitý počet mužských respondentů, i když jenom malý. Adresu dotazníku jsem také poslala do firmy, která sídlí v Ostravě. Dotazník byl také vyplněn zaměstnanci Ministerstva obrany. O vzorku se dá tedy říci, že je rozmanitý.

Graf 1 Jakého jste pohlaví?

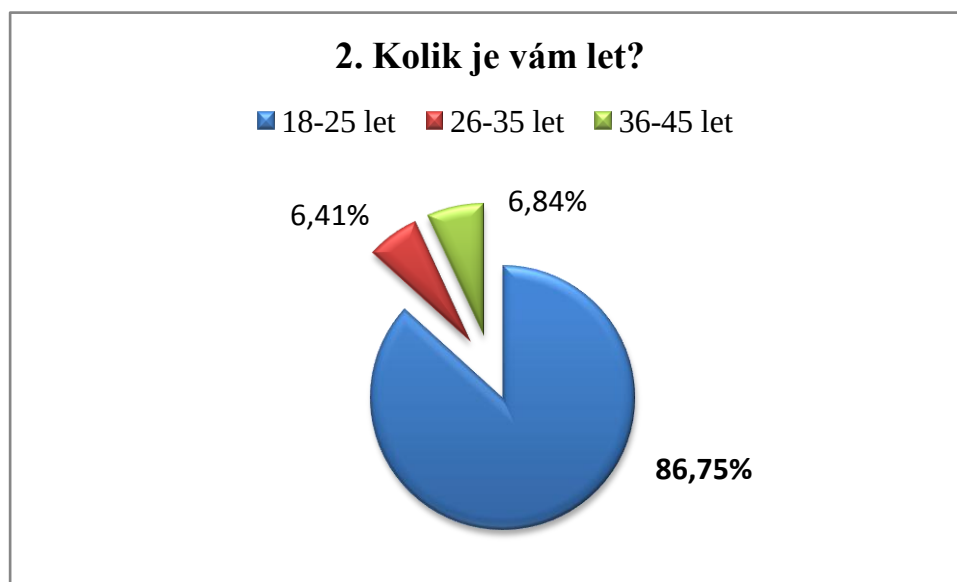


Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

³⁵ <http://gender-problematika-na-trhu-prace.vyplnto.cz/>

I přes moji snahu zajistit stejný počet mužských a ženských respondentů, na dotazník odpověděla většina žen. Z celkového počtu 234 respondentů odpovědělo 169 žen a 65 mužů. Věková hranice respondentů se pohybovala od 18 do 45 let. Vzhledem k tomu, že věk skoro 87% respondentů se pohybuje od 18 do 25 let, můžeme vzorek respondentů označit za mladý. Skupina respondentů, kterým je přes 26 let sčítá pouze 31 lidí. Jedná se většinou o státní zaměstnance. Není teda potřebné zkoumat otázky dotazníku na základě věku, názory lidí nad 26 let by nebyli určující, kvůli malému počtu respondentů v této skupině.

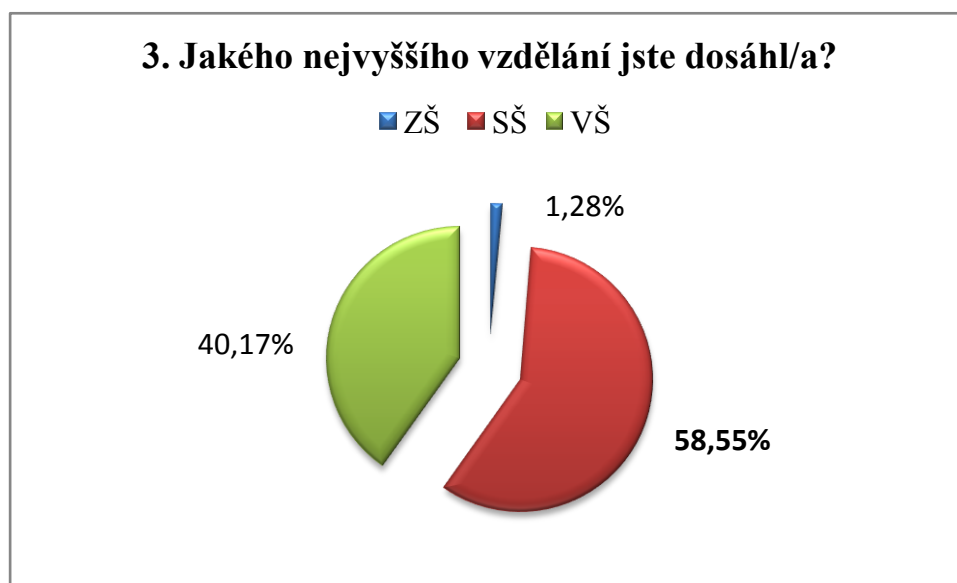
Graf 2 Kolik je vám let?



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Vzorek respondentů je také rozdělen na základě nejvyššího dosaženého vzdělání. Z 234 lidí dosáhlo vysokoškolského vzdělání 94 lidí, středoškolského vzdělání 137 a 3 respondenti dokončili základní školu. Menší počet VŠ vzdělaných lidí než SŠ je dán tím, že vzorek respondentů byl získán z vysokých škol a to především z prvních třech ročníků bakalářského studia. Je tedy vysoce pravděpodobné, že se jedná o budoucí vysokoškolsky vzdělané lidi. Vzorek VŠ vzdělaných lidí jsou studenti magisterského studia a státní zaměstnanci Ministerstva obrany.

Graf 3 Jakého nejvyššího vzdělání jste dosáhl/a?

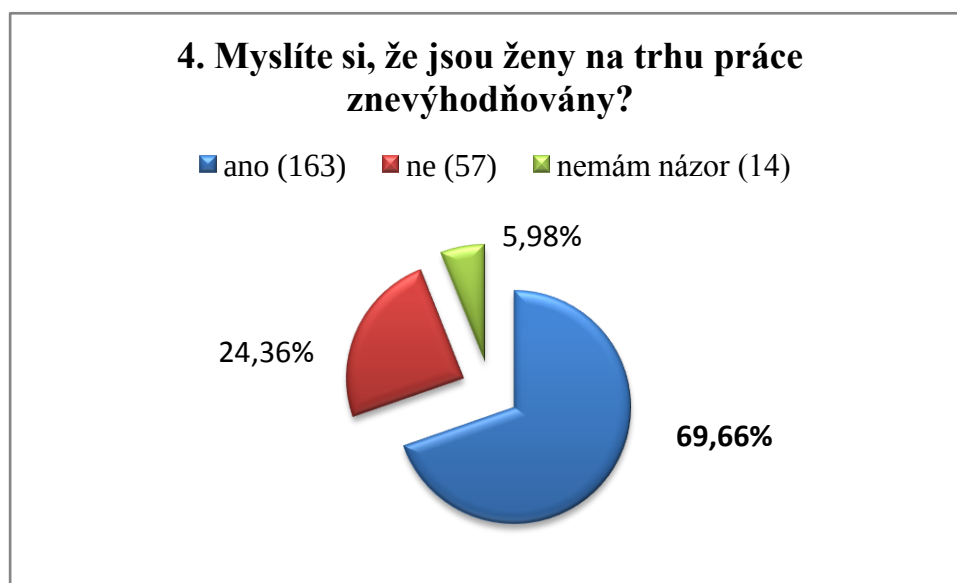


Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

7.3 Zhodnocení dotazníkového šetření

V následujícím grafu vidíme, že většina respondentů se opravdu domnívá, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněné. Většina lidí si tedy uvědomuje, že žena v České republice nemá dostatek podmínek pro sloučení rodinného a pracovního života, a že je na trhu práce znevýhodňována. Znevýhodňováním můžeme nazvat třeba, když firma neumožňuje ženám přijatelnější pracovní dobu (např. flexibilní atd.). I většina odborných knih přiřazuje ženy ke skupině, která je na trhu práce znevýhodněná, dále sem patří důchodci, mladiství a lidé nedostatečně vzdělaní. Pouze necelých 25 % respondentů si myslí opak, že ženy na trhu práce znevýhodněné nejsou a skoro až 6 % nemá názor nebo nejsou schopni posoudit situaci. Jedná se asi většinou o studenty střední školy, kteří nemají o situaci na trhu práce přehled. Můžeme tedy H1 označit za potvrzenou. Tento výsledek je také zapříčiněn mediální propagací problematiky. Dne 15. 4. 2010 se v Praze v obchodním centru Palladiu konal první ročník akce nazvané Equal pay day, která upozorňovala na rozdíly v příjmech mužů a žen. Tuto akci pořádala společnost Business and Professional Women (BPW), která působí ve více než 80 zemích a má své zástupce v OSN a v Radě Evropy.

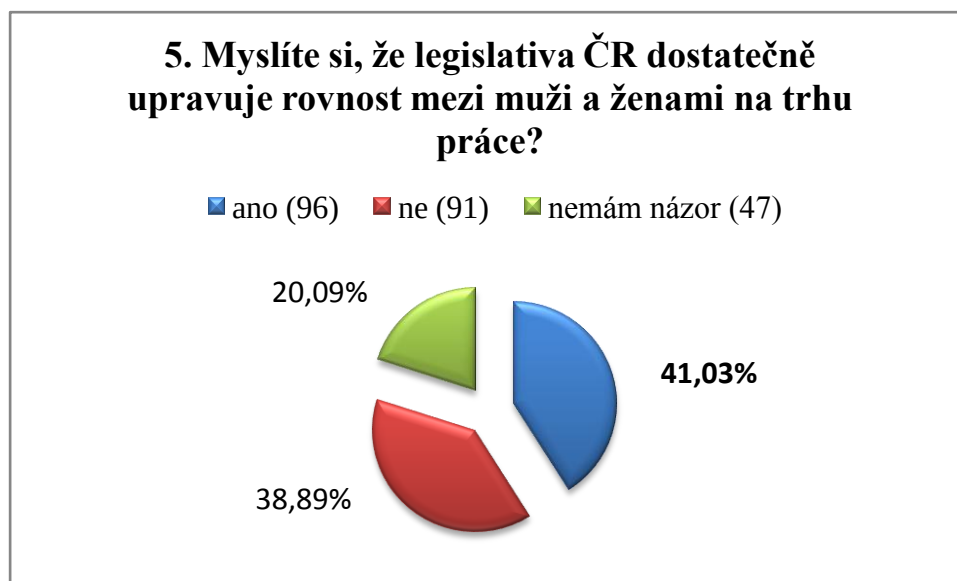
Graf 4 Otázka 4.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

V teoretické části jsem popsala, jak legislativa OSN, Evropské Unie a České republiky upravuje gender problematiku. Respondentů jsem se zeptala, zda je podle jejich názoru rovnost mužů a žen dostatečně upravena. Přes 40 % respondentů se domnívá, že stát gender problematice věnuje dostatečnou pozornost. Až 21 % lidí nemá názor nebo spíše není obeznámeno se zákony, které se gender problematikou zabývají. A necelých 39 % (o 5 respondentů méně než názor ano) respondentů si myslí, že stát by mohl tuto problematiku ošetřit lépe. I přesto, že stát má několik zákonů, které upravují gender problematiku, všechny firmy se těmito zákony neřídí a stát nekontroluje, zda jsou tyto zákony v praxi dodržovány. Pro lepší přehled by měla být zavedena komise, která by měla na starosti kontrolu těchto zákonů (viz kapitola 2)

Graf 5 Otázka 5.

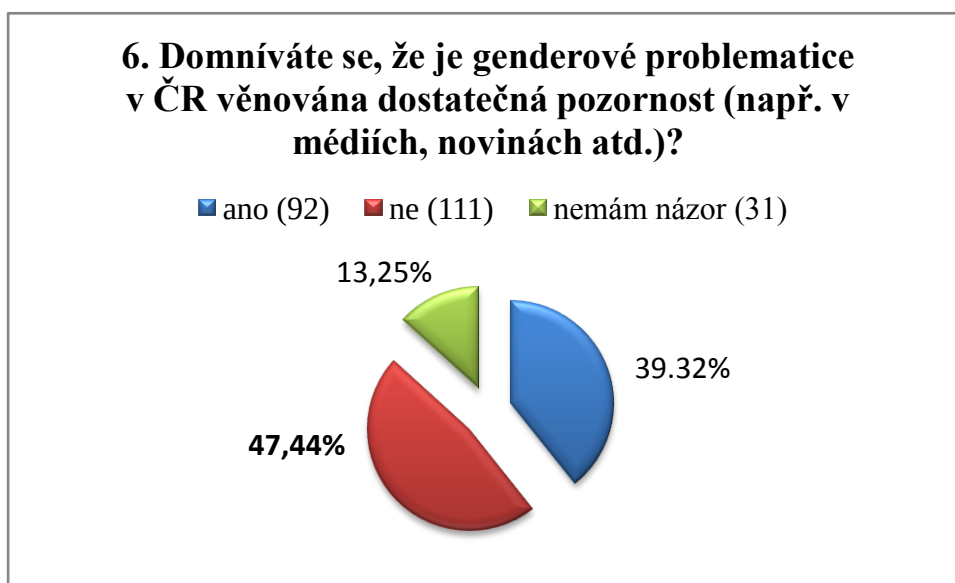


Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Mezi média, která mají nejširší pole působnosti patří noviny a televize. Gender problematika patří mezi vážnější témata, kterému je dle mého názoru věnována v médiích dostatečná pozornost. Nicméně 47,44 % respondentů má opačný názor. Je pravda, že gender problematikou se zabývají především odborné časopisy, určené pro specifickou skupinu čtenářů. Pokud se vysílá pořad, který se věnuje problematice rovnosti mužů a žen, děje se tak nejčastěji na veřejnoprávních televizních stanicích ČT1, ČT2 a ČT24. Podle výzkumu sledovanosti pořadů³⁶ televizních stanic vedou komerční televize před veřejnoprávními.

³⁶ Asociace televizních organizací, www.ato.cz. [online] [cit. 11. 4. 2010]

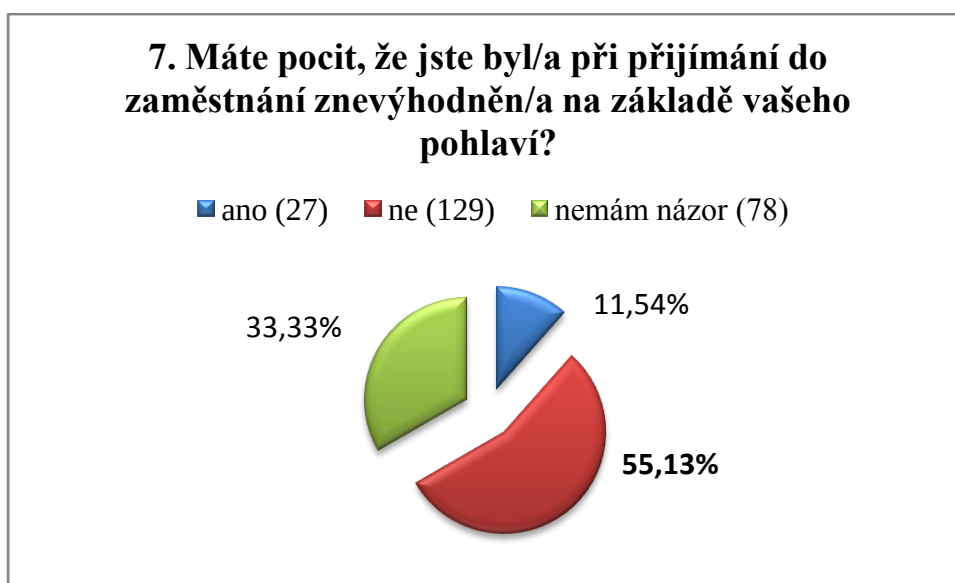
Graf 6 Otázka 6.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Další otázka je zaměřená na trh práce a to na přijímání do zaměstnání. Zde většina respondentů, přesněji 55,13 % si myslí, že při přijímání do zaměstnání nebyla znevýhodněna na základě pohlaví, ke kterému patří. Tyto odpovědi jsou v rozporu s otázkou 4. Myslíte si, že jsou na trhu práce znevýhodňovány?, kde většina respondentů uvedla, že ženy na trhu práce znevýhodňovány jsou.

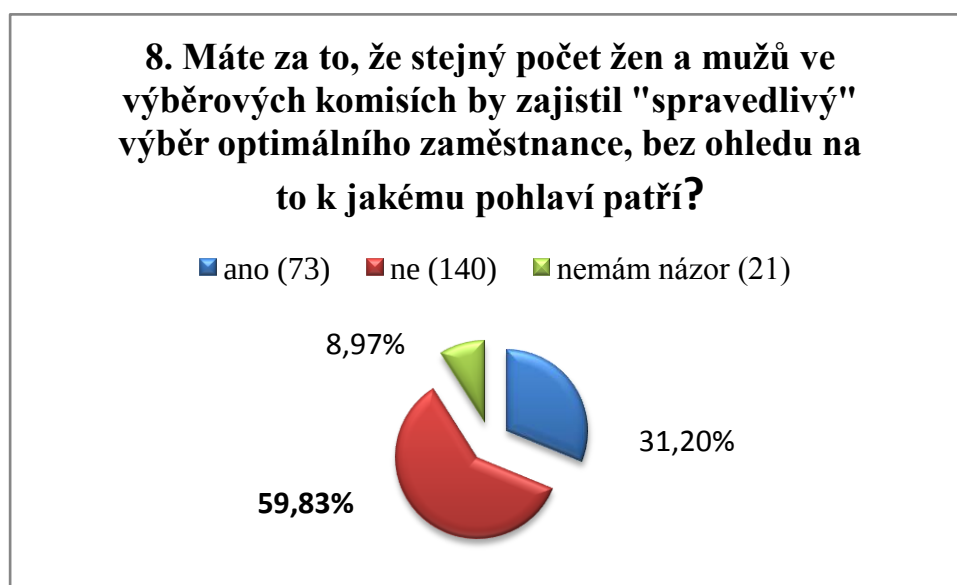
Graf 7 Otázka 7.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Vzhledem k tomu, že většina respondentů má za to, že nebyla při přijímání do zaměstnání znevýhodněna, tak si přes 59 % respondentů tedy nemyslí, že dosažení více žen do výběrových komisí by zajistil „spravedlivý“ výběr pracovníka. Tento princip je uplatňován v genderově integrovaných organizacích. A dle mého mínění by měl být zaveden ve všech organizacích, protože by se tak zamezilo případně gender diskriminaci. Tato výběrová komise by mohla zároveň fungovat jako kontrolní orgán, který by se mohl zabývat i tím, zda firma dodržuje opatření na prosazování genderové rovnosti.

Graf 8 Otázka 8.



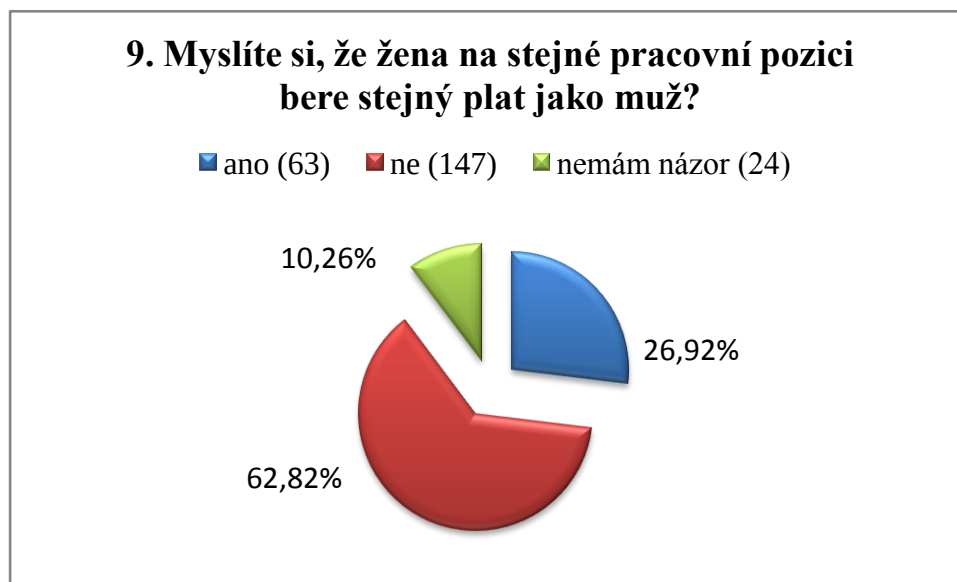
Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Okolo 62,82 % respondentů se domnívá, že muži a ženy nemají stejný plat na stejné pozici. Přitom požadavek rovného odměňování za práci pro muže a ženy upravuje už Římská smlouva z roku 1957. Což znamená, že i po 53 letech nebylo dosaženo rovnosti mužů a žen v odměňování. Ženy v EU berou cca o 17 %³⁷ menší plat než muži na té samé pozici. Příčin může být několik. Mezi nejčastější patří: časté podhodnocování žen ve firmách, často zmiňovaná diskriminace nebo segregace trhu. Hlavními důvody jsou rozdíly v hodinové mzdě mezi muži a ženami, kdy ženy preferují částečný nebo poloviční úvazek, aby mohly být častěji doma a starat se o rodinu. Dopadem nerovných platů je nižší penze

³⁷ www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/.../pa/697/.../697946cs.pdf [online] [cit. 2. 4. 2010]

žen, což znamená, že jsou ženy ve stáří více ohroženy chudobou než muži. Paradoxem zůstává, že vysokoškolsky vzdělané obyvatelstvo je z 59 %³⁸ tvořeno právě ženami.

Graf 9 Otázka 9.

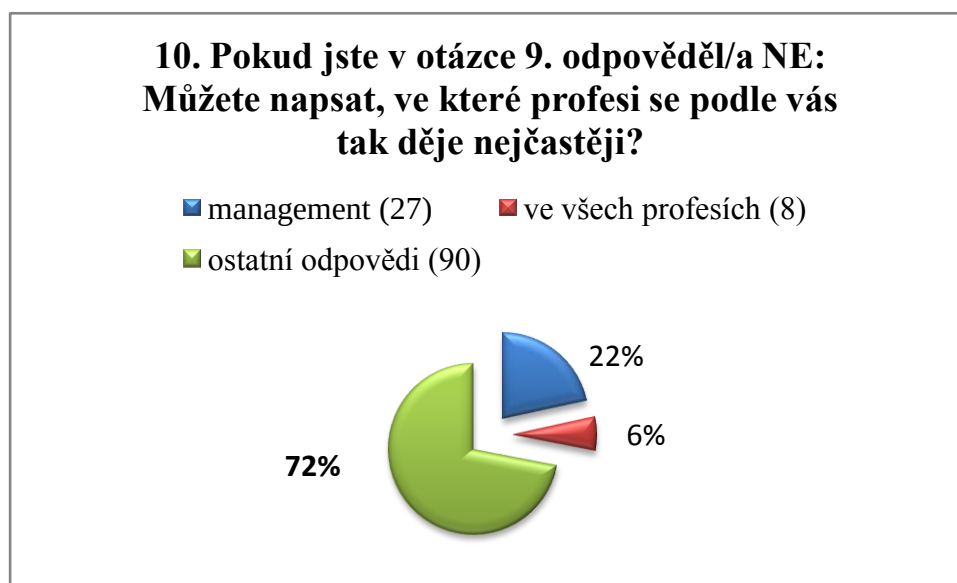


Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Pro přesnější názory respondentů jsem položila otázku, ve kterých odvětvích berou ženy menší plat než muži. Okolo 21 % respondentů odpovědělo, že nejčastěji se tak děje v managementu. I většina studií gender problematiky je zaměřena právě na obor management. Dalšími častými odpověďmi byli: zdravotnictví, státní správa a dokonce 6,40 % se domnívá, že muži mají větší plat než ženy ve všech profesích.

³⁸ www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/.../pa/697/.../697946cs.pdf [online] [cit. 2. 4. 2010]

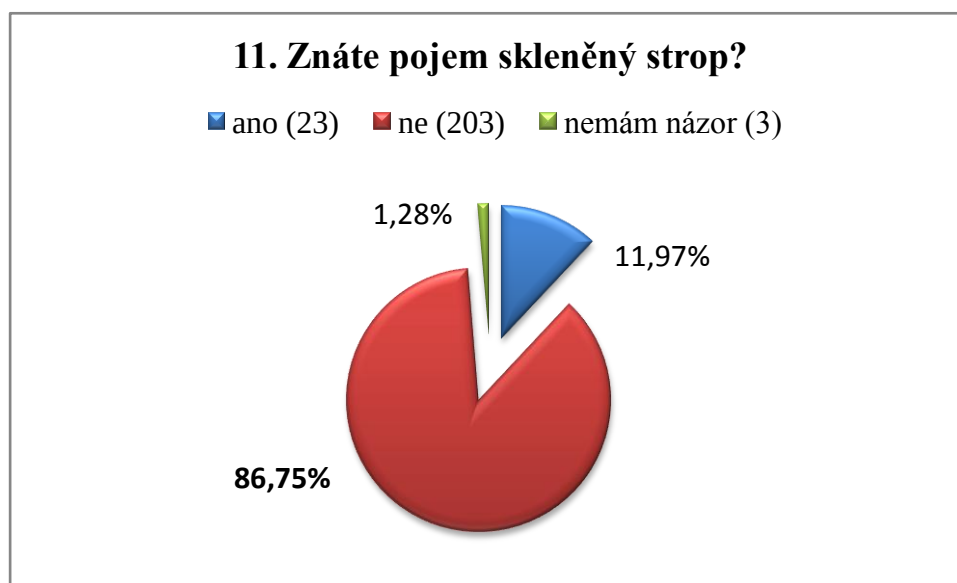
Graf 10 Otázka 10.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Jeden z nejčastěji zmiňovaných pojmů, který souvisí s gender problematikou a byl zaveden roku 1984, je skleněný strop. Jak dokazuje výzkum, 86,75 % respondentů neví, co tento pojem znamená. Pouze 28 respondentů zná tento pojem a bylo schopno ho v otázce 12. vysvětlit. Jedná se tedy o neviditelnou bariéru, která ženám znemožňuje dostat se na vyšší pozici. Touto bariérou mohou být předpoklady nebo tradiční postoje. Dalším pojmem je tzv. skleněný útes. Tento jev souvisí s ekonomickou krizí, která začala na podzim 2008. Týká se především firem, které poslední dobou vykazují špatné hospodářské výsledky a jsou tedy ochotny zaměstnat na vysoké posty i ženy. Od žen jsou očekávány nadprůměrné výsledky. Pokud ženy nedosáhnou příznivých výsledků jsou vystaveny větší kritice než muži. Tento jev je způsoben tím, že muži manažeři se domnívají, že ženy jsou všeobecně schopnější zvládat krize.

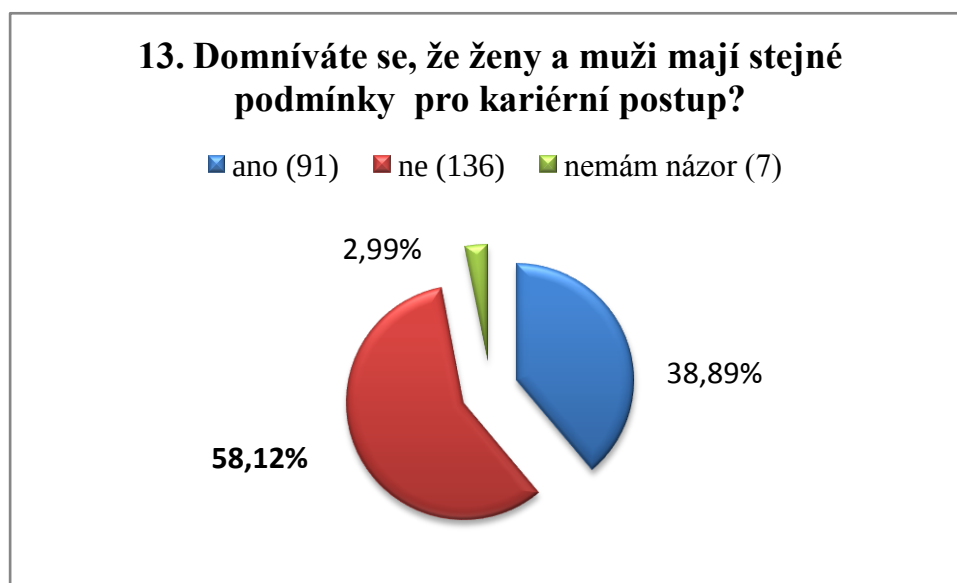
Graf 11 Otázka 11.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

S pojmem skleněný strop je spojena i otázka, zda muži a ženy mají stejné podmínky pro kariérní postup. Těmito podmínkami mohou být, jestli ženy a muži postupují na vyšší post za stejnou dobu či postupují na základě svých výkonů. Až 58,12 % respondentů se domnívá, že na trhu práce nejsou vytvořeny stejné podmínky pro muže a ženy při kariérním postupu. Firmy často povyšují zaměstnance na základě věku, čím déle zaměstnanec u firmy pracuje, tím spíše by měl být povýšen nebo firmy na nově vzniklou nebo volnou pozici přijímají nové zaměstnance. Dle mého mínění by firmy měli na nově vzniklé pozice dosazovat své vlastní zaměstnance, kteří by měli být vybráni na základě výkonnosti, pohovoru nebo pomocí metody assesment center.

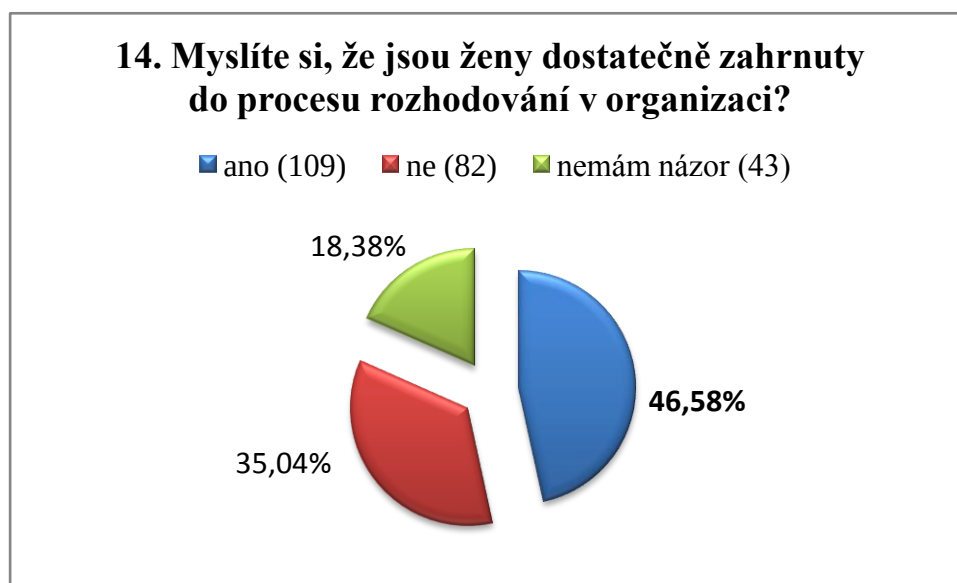
Graf 12 Otázka 13.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Procesem rozhodování v organizaci je myšleno, zda se ženy dostatečně podílejí na rozhodování o firmě. Zda je jim umožněno vyjádřit se k firemní politice nebo k budoucím činnostem firmy. Většina těchto problémů je řešeno středním nebo Top management. Většina respondentů se domnívá, že ženy jsou do těchto procesů dostatečně zapojeny. Okolo 18,38 % respondentů nemá názor.

Graf 13 Otázka 14.



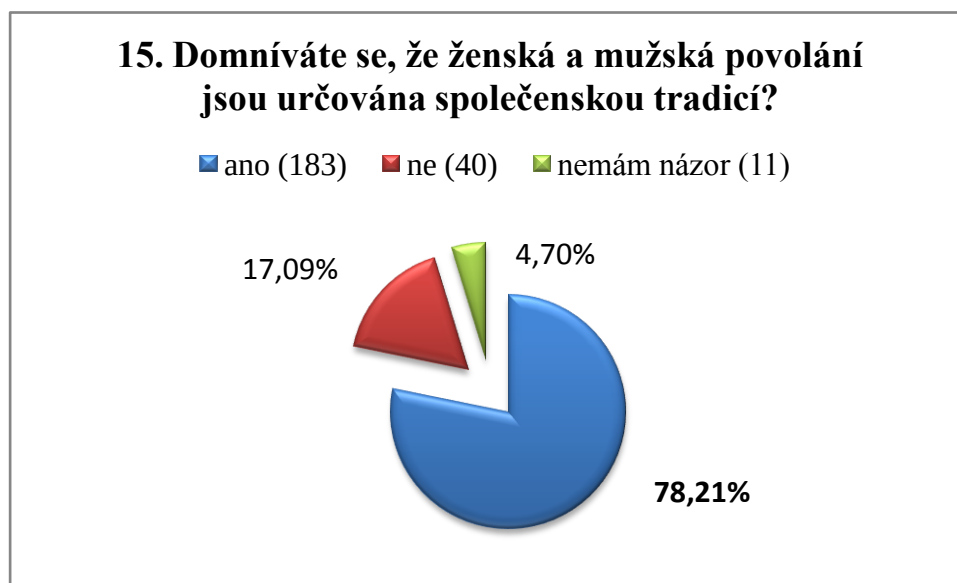
Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Ženy a muži ve většině rodin v České republice jsou od malička vychovávaní rozdílně. Chlapci si v dětství hrají na vojáky, policajty a hasiče. Zatímco děvčata si hrají na učitelky, zdravotní sestřičky či na kadeřnice. Představa, že by si chlapec mohl hrát s panenkami, se zdá být nepřírozená. Jedná se o tzv. genderové stereotypy, které naznačují, jak by se měli chovat muži a jak by se měly chovat ženy v dospělosti. Tyto dětské hry se později promítají do výběru střední školy. Jedná se o tzv. genderovou segregaci horizontální³⁹, kde podle Esping-Andersena (2002)⁴⁰ jsou ženy zastoupeny v oborech, jako jsou zdravotnictví a sociální práce (84 %) a v humanitních vědách (69 %) mnohem více, než v technických oborech, které studuje pouze 15% žen. Mezi technické, typicky mužské obory patří informatika, technika, matematika a fyzika.

³⁹ pozn. Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.

⁴⁰ Esping, A. *Why do we need a new welfare state?* London: Oxford University press, 2002

Graf 14 Otázka 15.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Základní rodina je tvořena skupinou lidí, kteří jsou navzájem spjati pokrevními pouty nebo adopcí. Dospělí členové rodiny (muž i žena) jsou odpovědní za výchovu dětí. Zatímco muž je vychováván k tomu aby byl schopen rodinu uživit, žena je už od malička vychovávána a připravována na roli matky. Společnost můžeme rozdělit do 3 skupin, podle postojů⁴¹, které zaujímá vůči zaměstnaným ženám:

- konzervativní stanovisko – žena by v žádném případě neměla pracovat, její hlavní náplní by měla být starost o rodinu,
- neokonzervativní stanovisko – práce je umožňována jenom bezdětným a svobodným ženám, jakmile se žena stane matkou, přestává pracovat a stará se doma o rodinu,
- egalitární přístup – žena po mateřské dovolené má většinou problém nastoupit na to samé místo. Pokud je mateřská fáze delší, žena ztrácí kontakt s dynamikou své profese. A je nucena nastoupit na místo méně kvalifikované.

⁴¹ Šnýdrová, I. *Manažerka a stres*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006, ISBN 80-247-1272-5

Většina organizací zaujímá jedno ze zmíněných stanovisek. Pouze 30,77 % respondentů si myslí, že firmy umožňují ženám skloubit pracovní život s rodinným. Většina respondentů si myslí, že tomu tak není.

V otázce 17. jsem se zeptala na názor těch respondentů, kteří odpověděli, že ženám není v organizacích umožněno skloubit pracovní a rodinný život. Proč si to myslí, že tomu tak není. Na otázku odpovědělo 77 respondentů z celkového počtu 234. Skoro až 30 respondentů si myslí, že se nejedná o povinnost firmy. Některé odpovědi naznačují, že kariéra se nedá spojit s rodinou. Většina odpovědí souvisí s family-friendly formami práce, mezi které patří: flexibilní pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek, práce na směny, job sharing (sdílení pracovního místa), homeworking (práce je vykonávána doma), teleworking a computerworking (práce vykonávána přes telefon nebo přes počítač). Nejvíce respondentů souhlasí s tím, že firmy neumožňují tyto formy práce. Tyto metody, které pomáhají ženám skloubit rodinný a pracovní život nejsou v ČR často praktikovány, v zahraničí se však už vyskytují. Mezi země poskytující tyto formy pracovního úvazku patří evropské severní země, Spojené státy americké a Velká Británie.

Graf 15 Otázka 16.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Přes 119 respondentů, což činí skoro 51 % souhlasí s tím, že firmy, které jsou řízeny ženami by mohly být stejně nebo více efektivní jako firmy řízené muži. Podle nejnovější

studie firmy Catalyst⁴² ze Spojených států amerických bylo dokázáno, že ve firmách, kde převažuje ženské vedení bylo dosaženo větší finanční výkonnosti a vykazovali také větší ziskovost než firmy, které mají méně žen nebo dokonce žádnou na řídicích pozicích. Tyto firmy dosáhly až o 34 %⁴³ vyšší celkový výnos pro akcionáře než ostatní firmy. Studie se týkala 353 firem z celkového počtu 500 firem ze seznamu Fortune⁴⁴. Ve všech zkoumaných firmách byla prokázána spojitost mezi genderovou diverzitou a ziskovostí firmy. Studie uvádí, že ženy na vedoucích pozicích jsou ochotnější více riskovat, jsou flexibilnější a jsou většími týmovými hráčkami než samotní muži. Firmy, kde jsou ženy na vedoucích pozicích zastoupeny ve stejném počtu jako muži se nejčastěji vyskytují v zemích s vysokou životní úrovní, mezi tyto země patří především severní státy Evropy. Doufám, že bude jen otázka času, než Česká republika bude následovat tyto státy a umožní tak schopným a talentovaným ženám rozvíjet jejich skutečný talent.

Graf 16 Otázka 18.



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

⁴² Catalyst je americká nezávislá organizace založena roku 1962. Pracuje celosvětově na vytvoření žádoucích pracovních míst a také za rozšíření možností pro ženy, které chtějí pracovat (za lepší pracovní příležitosti pro ženy).

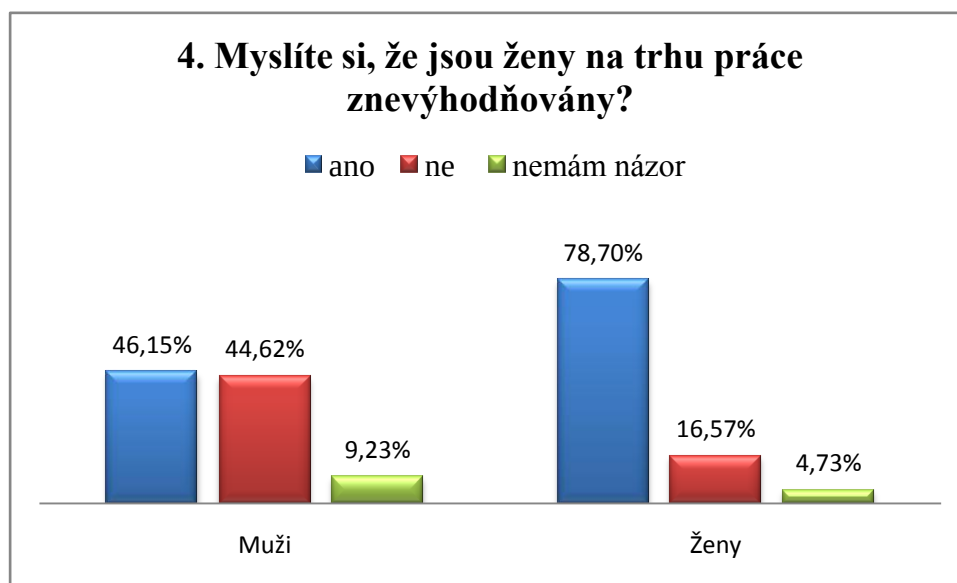
⁴³ *Rovné příležitosti do firem, speciální vydání*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2006, ISBN 80-86520-15-3, str. 8

⁴⁴ Seznam 500 nejproduktivnějších firem ve Spojených státech amerických – měřeno hrubým ročním příjmem.

7.4 Zhodnocení dílčích hypotéz

Pokud srovnáme názory respondentů na gender problematiku na trhu práce podle jednotlivých pohlaví, dozvíme se, že skoro stejný počet mužů si myslí, že ženy jsou a nejsou znevýhodněné na trhu práce. Zatímco přes 75 % žen se domnívá, že k určité diskriminaci žen na trhu práce opravdu dochází. Tento jev můžeme vysvětlit buď nedostatečným zájmem mužů o tuto problematiku, nebo se jich tato problematika prostě netýká. Muži, kteří se domnívají, že žena opravdu na trhu práce znevýhodněna je, se s problematikou setkali možná u vlastní manželky, matky či přítelkyně. Jedná se zde o vzorek mladých lidí a v posledních letech je této problematice věnována určitá pozornost. Stereotyp ženy starající se pouze o rodinu je nahrazován novým typem ženy, která zvládá rodinu i práci. Domnívám se, že procento mužů respondentů bylo takto vychovááno a uvědomuje si, že ženy by neměly být na trhu práce znevýhodněné. Dílčí hypotézu H1 můžeme označit u daného vzorku respondentů za potvrzenou.

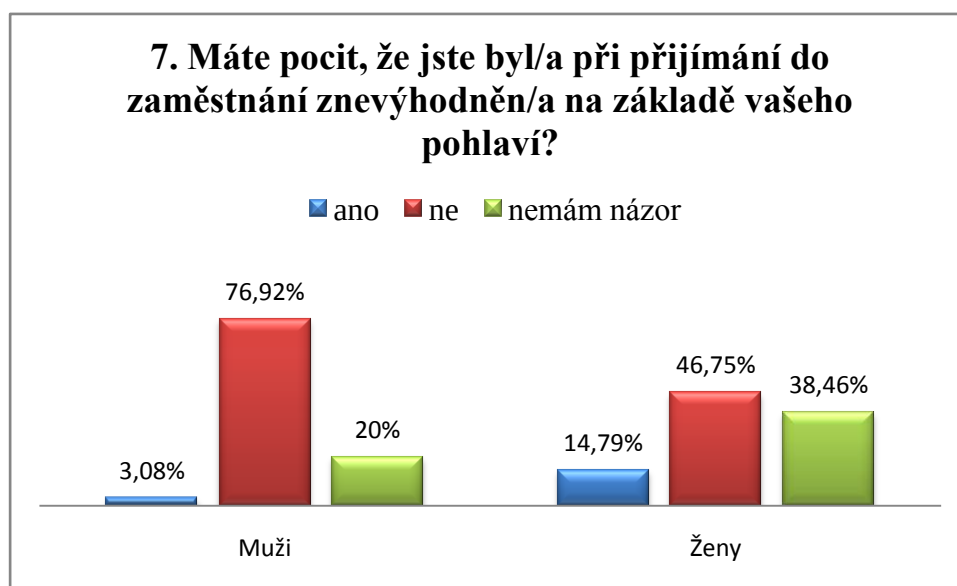
Graf 17 Otázka 4. - rozdělena podle pohlaví



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Pokud srovnáme otázku 7. na základě pohlaví, dozvíme se, že pouze 15 % žen byla při přijímacím pohovoru znevýhodněna. Přitom přes 75 % žen si myslí, že jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány. Je tedy dost možné, že k diskriminaci či znevýhodnění žen na trhu práce opravdu dochází, ale většinou se tak pravděpodobně děje při jiných situacích (např. při odměňování atd.).

Graf 18 Otázka 7. – rozdělena podle pohlaví



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

Poslední hypotéza je zaměřena na rozdílnost názorů mužů a žen v otázce vedení společnosti, právě muži či ženami. Skoro až 39 % mužů se domnívá, že muži jsou mnohem schopnější vést společnost efektivněji než ženy. Ženy mají opačný názor a myslí si, že i ženy ve vedení jsou schopné, ba dokonce schopnější než muži a za jejich vedení je firma stejně nebo více efektivní. Hypotézu můžeme potvrdit za potvrzenou na stanoveném vzorku respondentů.

Graf 19 Otázka 18. – rozdělena podle pohlaví



Zdroj: Vlastní šetření, 4/2010

8 Závěr

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo zjistit názory vzorku respondentů na rovné příležitosti na trhu práce. Jako hlavní hypotézu jsem si vybrala otázku, zda si respondenti myslí, že žena je na trhu práce znevýhodňována. Pomocí dotazníkového šetření jsem dospěla k závěru, že více než polovina respondentů se domnívá, že žena je na trhu práce opravdu znevýhodňována. Toto stanovisko zaujímá až 78 % žen z celkového počtu dotázaných. Nejčastěji se tak děje při kariérním růstu, kde pro muže a ženy nejsou vytvořeny stejné podmínky, tento názor má 58,12 % respondentů a také při platovém ohodnocení, kde k největším rozdílům dochází v oboru management. Až 6,4 % respondentů se domnívá, že se tak děje ve všech profesích. Okolo 43 % mužů respondentů si myslí, že žena má stejné platové ohodnocení jako muž na té samé pozici, ale 71 % žen, které odpovídaly na stejnou otázku, si myslí, že žena bere méně než muž na té samé pozici.

Další situací na trhu práce, kde by se žena mohla setkat s diskriminací, je přijímání do zaměstnání. Zeptala jsem se, zda respondenti osobně byli při přijímání do zaměstnání diskriminováni na základě svého pohlaví. Okolo 55,13 % nebylo a pouze 33,33 % se domnívá, že bylo. Možným řešením, jak předcházet genderové diskriminaci při přijímání do zaměstnání, je stejný počet mužů a žen ve výběrových komisích. Avšak přes polovinu respondentů si nemyslí, že by tato podmínka zajistila „spravedlivý“ výběr optimálního pracovníka, bez ohledu na to k jakému pohlaví patří.

Skoro polovina respondentů se domnívá, že je v České republice gender problematice věnována nedostatečná pozornost a zároveň okolo 41 % respondentů si myslí, že legislativa České republiky naopak dostatečně upravuje rovnost mezi muži a ženami na trhu práce. Podle respondentů tedy nedochází k pochybení ze strany státu, ale ze strany médií, která nedostatečně informují veřejnosti o gender problematice. Přes 78 % respondentů si myslí, že ženská a mužská povolání jsou určována společenskou tradicí. To, jak jsme od dětství vychováni a ovlivňováni společností, působí na výběr našeho budoucího zaměstnání.

Posledním okruhem otázek dotazníkového šetření je přístup firem k rovnosti mužů a žen. Většina respondentů se domnívá, že firmy neumožňují ženám/matkám skloubit pracovní a rodinný život. Dle respondentů nemá firma ve svých kompetencích povinnost pomáhat ženám se skloubením jejich pracovního a rodinného života. Okolo 51 % respondentů se domnívá, že organizace, ve kterých jsou na vedoucích pozicích ženy, jsou efektivnější nebo stejně efektivní jako organizace řízené muži. Názory mužů a žen se na tuto otázku různí. Podle 39 % mužských respondentů, firmy řízené ženami jsou méně efektivní než firmy řízené muži a necelých 34 % mužských respondentů nemá názor nebo nejsou schopni posoudit situaci.

Doporučení

Hlavním doporučením pro firmy by mělo být zavedení principů genderové rovnosti do každodenního života firmy. Firmy, které umožňují kvalitní pracovní růst a kde mají ženy stejné platové ohodnocení jako muži na té stejné pozici, vytvářejí harmonické pracovní prostředí, které zaměstnance motivuje k lepším výsledkům. Navíc podle nejnovějších studií firmy Catalyst, jsou firmy, ve kterých je ve vedení více žen efektivnější a ziskovější než firmy řízené pouze muži. Organizace, které nedovolují ženám uplatnit a rozvíjet své schopnosti, plýtvají lidským kapitálem. Jednou z možností, jak zamezit případnému znevýhodňování na trhu práce, je dosazení žen do výběrových komisí. Dále bych navrhovala zavedení kontrolního orgánu ve firmách, které se stanou genderově integrovanými. Ten by měl na starosti nejen informovanost zaměstnanců na téma gender problematiky, ale také kontrolu dodržování principů genderové rovnosti. V případě, že ve firmě principy genderové rovnosti dodržovány nejsou, měl by kontrolní orgán také na starosti jejich nápravu.

9 Literatura

Písemné zdroje

Křížková, A. – Pavlica, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004, ISBN 80-7261-117-8

Šnýdrová, I. *Manažerka a stres*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006, ISBN 80-247-1272-4

Asklóf, J. - Strandberg, H. – Wenander, K. E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPVS, 2004, ISBN 80-334-2313-9

Bednářová, E. – Hajná, Z. – Holman, J. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002

Clements, P. – Spinks, T. *The equal opportunities*. London: Kogan page, 2009, ISBN 978-0-7494-5297-1

Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů-Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3

Fotr, J. – Švecová, L. – Hrůzová, H. *Manažerské rozhodování: přístupy, metody, nástroje*. Praha: Ekopress, s.r.o., 2007, ISBN 80-86929-15-9

Morgan, G. *Images of organization*. London: SAGE, 1996. ISBN 0761906320

Internetové zdroje

URL: <www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=115115>

URL: <www.nvf.cz/equal/cz/dokumenty/EQUALpodrobneji.pdf>

URL: <<http://www.detskaprava.cz/nactileti/download/deklarace.pdf>>

URL: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Všeobecná_deklarace_lidských_práv>

URL:<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/CEDAW%20Ratification%20Table%20IV-8.en.pdf>>

URL:

<<http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/MDGsOfficialList2008.pdf>>

URL: <<http://en.wikipedia.org/wiki/MDGs>>

URL:<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/CEDAW%20Ratification%20Table%20IV-8.en.pdf>>

URL: <<http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>>

URL: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/1455/Priloha_3_legislativa.pdf>

URL: <<http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>>

URL: <http://ec.europa.eu/index_cs.htm>

URL: <<http://www.un.org/womenwatch/>>

Časopisy

Gender/rovné příležitosti/výzkum: genderové aspekty multikulturní reality. Č. 8. ročník (červen 2007). Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, vychází půlročně. ISSN 1213-0028

Gender/rovné příležitosti/výzkum: reprezentace a participace žen v politice. Č. 9. ročník (červen 2008). Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008, vychází půlročně. ISSN 1213-0028

Legislativa

Ústava České republiky, 2002

Amsterodamská smlouva. Praha: Ministerstvo vnitra a zahraničních věcí, 1999

Rozvojové cíle tisíciletí, 2000

Všeobecná deklarace lidských práv, 1948

Římská smlouva, 1957

Lisabonská smlouva, 2009

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

10 Seznam tabulek, grafů a schémat

Tabulky

Tabulka 1 Úrovně podnikové kultury dle Edgara Scheina	19
Tabulka 2 Maskulinita, feminita a organizace (upraveno dle Gatley a kol., 1996).....	19

Grafy

Graf 1 Jakého jste pohlaví?	27
Graf 2 Kolik je vám let?.....	28
Graf 3 Jakého nejvyššího vzdělání jste dosáhl/a?	29
Graf 4 Otázka 4.	30
Graf 5 Otázka 5.	31
Graf 6 Otázka 6.	32
Graf 7 Otázka 7.	32
Graf 8 Otázka 8.	33
Graf 9 Otázka 9.	34
Graf 10 Otázka 10.	35
Graf 11 Otázka 11.	36
Graf 12 Otázka 13.	37
Graf 13 Otázka 14.	38
Graf 14 Otázka 15.	39
Graf 15 Otázka 16.	40
Graf 16 Otázka 18.	41
Graf 17 Otázka 4. - rozdělena podle pohlaví	42
Graf 18 Otázka 7. – rozdělena podle pohlaví.....	43
Graf 19 Otázka 18. – rozdělena podle pohlaví.....	44

11 Přílohy

Příloha 1:

Dotazník

Téma: Gender problematika na trhu práce

1. Jakého jste pohlaví?

a) Muž

b) žena

2. Kolik je vám let?

a) 18- 25 let

b) 26-35 let

c) 36-45 let

3. Jakého nejvyššího vzdělání jste dosáhl/a?

a) ZŠ

b) SŠ

c) VŠ

4. Myslíte si, že jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány?

a) Ano

b) Ne

c) Nemám názor

5. Myslíte si, že legislativa České republiky dostatečně upravuje rovnost mezi muži a ženami na trhu práce?

a) Ano

b) Ne

c) Nemám názor

6. Domníváte se, že je genderové problematice v ČR věnována dostatečná pozornost (např. v médiích, novinách atd.)?

a) Ano

b) Ne

c) Nemám názor

7. Máte pocit, že jste byl/a při přijímání do zaměstnání znevýhodněn/a na základě vašeho pohlaví?

a) Ano

b) Ne

c) Nemám názor

8. Máte za to, že stejný počet žen a mužů ve výběrových komisích by zajistil „spravedlivý“ výběr optimálního zaměstnance, bez ohledu na to k jakému pohlaví patří?

a) Ano

b) Ne

c) Nemám názor

9. Myslíte si, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž?

- a) Ano b) Ne c) Nemám názor

10. Pokud jste odpověděl/a v otázce 7. NE: Můžete napsat, ve které profesi se podle vás tak děje nejčastěji?

11. Znáte pojem skleněný strop?

- a) Ano b) Ne c) Nemám názor

12. Jestli ano, můžete ho vysvětlit?

13. Domníváte se, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?

- a) Ano b) Ne c) Nemám názor

14. Myslíte si, že jsou ženy dostatečně zahrnuty do procesu rozhodování v organizaci?

- a) Ano b) Ne c) Nemám názor

15. Domníváte se, že ženská a mužská povolání jsou určována společenskou tradicí?

- a) Ano b) Ne c) Nemám názor

16. Myslíte si, že organizace umožňují (pomáhají) ženám skloubit jak pracovní tak rodinný život?

- a) Ano b) Ne c) Nemám názor

17. Pokud jste odpověděla v otázce 15. NE: Proč si to myslíte?

18. Myslíte si, že organizace, ve kterých jsou na vedoucích pozicích především ženy, jsou stejně nebo více efektivní než organizace vedené muži?

- a) Ano b) Ne c) Nemám názor

Klíčové pojmy

Gender

Pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým odlišnostem) mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou kulturním a sociálním konstruktem. To znamená, že jejich pojetí a definice se mohou v čase měnit a že se různí jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, daným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.

Pohlaví

Biologická kategorie vymezující fyziologické a tělesné rozdíly mezi muži a ženami, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.

Skleněný strop

Neviditelná bariéra, která vzniká v organizacích ovládaných muži. Působí jako komplex neviditelných struktur, které ženám komplikují, až znemožňují postup na vyšší místa. Existence skleněného stropu úzce souvisí s genderovými režimy.

Genderový mainstreaming

Strategie i soubor metod systematické integrace priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření ve všech fázích – od jejich plánování až po vyhodnocení výsledků a odpadů. Od roku 1997 je v zemích EU formalizovaná povinnost adoptovat strategii genderového mainstreamingu jako jednu z rozvojových priorit a zásad.

Benchmarking genderových vztahů

Metodika zaměřená na postupné vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy v organizacích. Je založena na třech krocích:

- výzkum stávající situace v podniku,
- průzkum postupů a praktik uplatňovaných v rámci managementu genderových vztahů v jiných organizacích a
- implementace potřebných změn a monitorování jejich efektivity.

Genderové organizace

Organizace, jejíž kultura a život jsou jednostranně ovlivněny a utvářeny v souladu s genderovými charakteristikami (hodnotami, principy, normami, rolemi) jednoho (tradičně mužského) pohlaví. Vzhledem k této skutečnosti jsou příslušníci opačného pohlaví (tradičně ženy) diskriminováni a různým způsobem znevýhodňováni.

Gendrově integrované organizace

Organizace, jejíž kultura a život se odvíjejí od respektování a aktivního prosazování principů genderové rovnosti. Princip integrace znamená, že vztahy mužů a žen jsou založeny na takovém pojetí genderové identity mužů a žen, v němž se maskulinní a femininní charakteristiky vzájemně prolínají a překrývají jako části jednoho nedělitelného celku.