

Současné stereotypy na pracovišti z pohledu genderových rolí

Bc. Martina Lešková

Diplomová práce
Obor: Sociální pedagogika, KS,
navazující magisterské studium



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Martina Lešková**
Osobní číslo: **H120061**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Současné stereotypy na pracovišti z pohledu genderových rolí**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek vztahujících se ke kompetencím sociálního pedagoga v oblasti genderové identity, genderových rolí a jejich vývoje a genderových stereotypů na pracovišti.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu metodou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

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

OAKLEYOVÁ, Ann. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6

VALDROVÁ, Jana. Gender a společnost. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3.

FAFEJTA, Martin. Úvod do sociologie pohlaví a sexuality. Věrovaný: Jan Piszkiwicz, 2004. ISBN 80-86768-06-6.

PONEŠICKÝ, Jan. Fenomén mužství a ženství: Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy. 3. doplněné vydání. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-106-2.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Eliška Suchánková, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

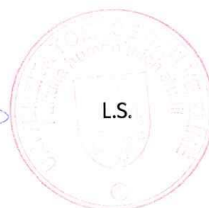
15. ledna 2014

Termín odevzdání diplomové práce:

18. dubna 2014

Ve Zlíně dne 15. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 14.4. 2014


.....

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá specifiky vývoje ženské a mužské role od narození člověka až po smrt, zaměřuje se na mýty, které jsou ve spojení s genderovými rolemi v našich zeměpisných šířkách považovány za normu a snaží se rozkrýt stereotypy vztahující se k ženskému a mužskému pohlaví v pracovním procesu. Cílem diplomové práce je zjistit, zda genderová role ovlivňuje volbu povolání, výběr nových pracovníků, budování kariéry, vztahy a výkony na pracovišti, finanční odměnu a celkové postavení jedince v organizaci.

Klíčová slova: gender, identita, pohlaví, stereotyp, vztahy na pracovišti, kariéra, vedoucí pozice, odměňování

ABSTRACT

This thesis deals with the specifics of the development of female and male roles from birth to death, focusing on the myths that are related to gender roles in our latitudes considered the norm and tries to uncover the stereotypes related to the female and male sex at work process. The aim of the thesis is to find out whether gender role influences career choice, selection of new employees, building careers, relationships and performance in the workplace, financial reward and the overall position of the individual in the organization.

Keywords: gender, identity, sex, stereotype, relationships in the workplace, career, leadership, remuneration

Děkuji Mgr. Elišce Suchánkové, Ph.D. za ochotu, vstřícnost, odbornou pomoc a cenné rady, kterými mi byla při vytváření této práce nápomocna.

Mé poděkování patří také celé mojí rodině a přátelům, kteří mi vytvořili přijatelné podmínky pro sepsání práce a přispěli svými radami a názory.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Motto: „Žena musí vždy pracovat dvakrát důkladněji než muž, aby byli muži vůbec ochotni uznat, že něco dělá.“

Indíra Gándhí

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 GENDER VERSUS POHLAVÍ, GENDEROVÉ STEREOTYPY A GENDEROVÉ ROLE	13
2 VÝVOJ GENDEROVÉ ROLE A IDENTITY	18
2.1 DĚTSTVÍ	18
2.2 DOSPÍVÁNÍ	20
2.3 DOSPĚLOST	23
2.4 STÁŘÍ	25
3 GENDEROVÉ STEREOTYPY NA PRACOVIŠTI	29
3.1 ŽENSKÁ A MUŽSKÁ POVOLÁNÍ	33
3.2 PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ	34
3.3 PLATOVÉ OHODNOCENÍ MUŽE A ŽENY	35
3.4 VEDOUCÍ POZICE A KARIÉRNÍ POSTUP	38
3.5 VZTAHY A GENDEROVÁ KULTURA NA PRACOVIŠTI	41
II PRAKTICKÁ ČÁST	45
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	46
4.1 CÍL VÝZKUMU	46
4.2 POJETÍ VÝZKUMU	46
4.3 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ OTÁZKY A STANOVENÍ HYPOTÉZ.....	47
4.4 DEFINOVÁNÍ PROMĚNNÝCH	49
4.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR	50
4.6 VOLBA VÝZKUMNÝCH METOD	50
4.7 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	51
4.8 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT	52
4.8.1 Dotazníkové šetření.....	52
4.8.2 Sociometrie	59
4.8.3 Ověření stanovených hypotéz.....	65
4.8.4 Závěry provedeného výzkumu	69
4.9 SHRUTÍ VÝZKUMU, DISKUSE A DOPORUČENÍ DALŠÍHO ZKOUMÁNÍ	72
ZÁVĚR	75
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	77
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	81
SEZNAM GRAFŮ	82

SEZNAM TABULEK.....	83
SEZNAM PŘÍLOH.....	84

ÚVOD

Za téma své diplomové práce jsem si zvolila Současné stereotypy na pracovišti z pohledu genderových rolí. Vždy mě bavilo pozorovat odlišnosti v chování mužů a žen a často jsem se zamýšlela nad příčinami a důvody jejich mnohdy výrazných rozdílů. Čím to, že muži se lépe orientují v prostoru, jsou často daleko lepšími řidiči a svoje problémy řeší za pomoci logických zákonitostí? Proč jsou naopak ženy více emocionálně založené, empatické a nadané na jazyky? V odpovědích na tyto a další podobné otázky se společnost liší. Jedni tvrdí, že tyto odlišnosti mají původ v genech, druzí, že jsou výsledkem výchovy a třetí, že za všechno může momentální vnímání postavení mužské a ženské role ve společnosti, ve které žijeme. Svět mužů a žen byl, je a zřejmě i nadále bude alespoň zčásti odlišný. Tato problematika je obsahem mnohých různorodých výzkumů již po řadu let a troufám si říci, že vědce nikdy nepřestane zajímat. Neboť jak se společnost vyvíjí, vyvíjí se a liší i postavení žen a mužů v ní. A pokud víme, jaké postavení měli muži a ženy v tom kterém století, můžeme si pak snadněji odpovědět na otázky, proč došlo k různým událostem a zvrátům v dějinách lidstva. Jestliže budeme vědět jak genderové role ovlivňují výchovu dítěte a jaký vliv má jeho identifikace s vlastním pohlavím na jeho psychiku a celkový vývoj, můžeme snadněji odhalit příčiny jeho chování a jednání v dospělosti. Snáze odhalíme problémy jedince při navazování jak osobních, tak i pracovních vztahů a člověk sám také lépe rozpozná, jaké povolání je pro něj nejvhodnější, zda je spíše týmovým hráčem nebo bude raději tzv. „kopat sám za sebe.“

Hlavním cílem této diplomové práce je zjistit, zda genderová role ovlivňuje výběr povolání, výkony a vztahy na pracovišti, budování kariéry jedince, jeho finanční odměnu a celkové postavení v organizaci.

V teoretické části diplomové práce se budeme zabývat odlišnostmi vývoje ženské a mužské role od narození jedince až po smrt. Rozebereme čtyři základní psychologické teorie vzniku a vývoje pohlavních rozdílů. Zaměříme se na stereotypy, které se váží k tomu kterému pohlaví a rovněž na rozdílnosti týkající se role muže a ženy v pracovním procesu. Jak si muži a ženy budují kariéru, jak moc jim na ní záleží, jaké místo v jejich žebříčku hodnot zaměstnání zaujímá, jaké vztahy si jsou schopni na pracovišti vybudovat a udržet, kdo a proč má zájem být vedoucím pracovníkem a komu naopak spíše vyhovuje pozice řadového zaměstnance, kdo má více odvahy riskovat, jak je to s odměňováním mužů a žen, aj.

Empirická část práce se pak bude snažit prokázat skutečnosti popsané v části teoretické a dostát předem vytyčeným cílům práce. Pomocí konkrétních výzkumných technik ověříme předem stanovené hypotézy a získaná data pro lepší názornost podrobně rozpracujeme do tabulek a grafů. Ze získaných výsledků zformulujeme závěry, shrneme průběh celého výzkumu a pokusíme se vytvořit užitečná doporučení pro praktický život.

Diplomová práce by měla být přínosem ke zjištění významu genderových vztahů na pracovištích a získání představy o míře vlivu pohlaví na pracovní život jednotlivce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 GENDER VERSUS POHLAVÍ, GENDEROVÉ STEREOTYPY A GENDEROVÉ ROLE

Termín **gender** původem z angličtiny je v poslední době často skloňované ve všech pádech mnohými lidmi, přičemž lze pochybovat o tom, že všichni znají jeho pravý význam. Co si tedy pod pojmem gender představit? Podívejme se jej definují domácí i zahraniční autoři zabývající se touto problematikou.

Valdrová (2006, s. 6) uvádí: „Termín gender [džendr] se v dnešní angličtině, z níž jej česká věda převzala, překládá jako **sociální pohlaví** popř. sociální rod. Český ekvivalent zdůrazňuje skutečnost, že pohlaví má mino jiné i svou sociální komponenturu. Pohlaví jedince potvrzují a formují vlivy zvenčí.“

Fafejta (2004, s. 30) vymezuje gender následovně: „Termínem gender označujeme kulturní a sociální stereotypy a očekávání, které se pojí k jednotlivým pohlavím. Gender je sociální konstrukt a jako takový se mezi společnostmi liší a lze ho sociálně měnit. Není pevný, závazný, je pouze na základě sociálních norem. Jde o roli, ke které každý může přidávat vlastní obsah. Není dopředu dáno, jaká jeho podoba je správná nebo špatná. Přitom je nám vštěpován již od narození a stává se součástí naší identity. Jde o určité sociální žensství a mužství – takto na něj lez nahlížet jako na instituci.“

Helus (2009, s. 168) píše: „Termín gender označuje to, co se s člověkem daného pohlaví stane (jak se vyvine, jakých vlastností nabude apod.) působením kulturně – sociálních vlivů.“

Fialová et al. (2010, s. 15) uvádějí, že: „Gender vzniká v průběhu socializace jedince, který se v jejím rámci učí „být mužem či ženou“. Gender totiž v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku – pohlaví.“

Oukleyová (2000, s. 122) definuje gender jako „Pojem, který má spíše psychologické a kulturní konotace a biologickým pojmům „mužský“ a „ženský“ odpovídají názvy genderu „maskulinní“ a „feminní“. Ty mohou být zcela nezávislé na (biologickém) pohlaví. Gender je podíl maskulinity a feminity u dané osoby a je zřejmé, že u mnoha lidí jsou přítomny obě tyto kvality. U normálního muže převažuje maskulinita, u normální ženy feminita.“

Dle Linkové (2000, s. 2) se gender váže k sociálním rozdílům mezi muži a ženami oproti biologickým rozdílům mezi oběma pohlavími. Tyto sociální rozdíly jsou podmíněny jak kulturně, tak sociálně, mohou se v čas proměňovat a jsou různé v rámci rozličných kultur nebo i v jedné jediné kultuře. Jsou budovány v rámci socializace, a tudíž se v průběhu vývoje sociálních vztahů neustále mění.

MŠMT (2010, s. 13) na otázku co je gender odpovídají: „Někdy se ztotožňuje s pojmem pohlaví. Gender je ale v současném odborném jazyce (sociologickém, filozofickém, literárně vědném, kulturologickém) chápán jako naučený obraz o tom, jak člověk vnímá svou rodovou příslušnost a identitu. Tradičně je tento obraz zjednodušeně chápán jako označení dvou opačných skupin, žen a mužů.“

Lippa (2009, s. 168) o genderu říká, že: „Se projevuje dvěma způsoby: jako rozdíly mezi muži a ženami a jako individuální rozdíly v maskulinitě a feminitě obou pohlaví. Gender je utvářen buď geny, hormony nebo mozkovými strukturami, anebo rannými vztahy s rodiči, podmiňováním a napodobováním, kognitivním označováním a schémata, sociálními rolami a stereotypy. Gender je skutečným jevem, jež lidé v té či oné formě vykazují.“

Connell (2002, s. 10) popisuje gender jako strukturu sociálních vztahů, která se soustřeďuje na reprodukční pole a soubor postupů, které přinášejí reprodukční rozlišení mezi subjekty do sociálních procesů. Řečeno neformálně, gender se týká způsobu, jakým se lidská společnost zabývá lidským tělem a mnoha následky jednání obou pohlaví v našich osobních životech a našeho kolektivního osudu.

Z výše uvedených namátkově vybraných definic můžeme tedy vydedukovat následující: gender vychází z našeho biologického pohlaví, přičemž se v rámci socializace jedince vyvíjí působením nejrůznějších sociálních a kulturních vlivů. Jedná se zejména o sociální, psychologické a kulturní rozdíly mezi muži a ženami, tzn. jak navenek sami sebe prezentujeme, zda vystupujeme jako muž nebo naopak jako žena.

Dle Lippy (2009, s. 170) je získávání genderu vysvětlováno pomocí různých teorií, vycházejících ze **čtyř základních konstrukcí**:

- skupinové faktory – tj. sociální a biologická skupina, ke které přináležíme

- biologické faktory minulé, faktory prostředí a společnosti, a to např. okolnosti prenatálního vývoje nebo způsob naší výchovy
- současné biologické faktory, faktory společnosti a prostředí, jako např. aktuální hladina našich hormonů a sociální prostředí v němž se momentálně nacházíme
- vnitřní faktory – naše osobnostní znaky, temperament, názory, stereotypy, aj.

Tyto čtyři konstrukty jsou přitom na sobě nezávislé, navzájem se ovlivňují a souvisejí spolu. Z nich vycházejí **teorie vysvětlující „vznik“ genderu** (Lippa, 2009, s. 170):

- *biologické teorie* – vycházejí z Darwinovy evoluční teorie, popisují reprodukční znaky předávané z generace na generaci a zaručující přežití rodu. Znaky, jejichž prostřednictvím si jedinec vybírá svého partnera a jež se právě u mužů a žen liší.
- *evoluční teorie* – zaměřují se na geny a fyziologii. V rámci těchto teorií jsou v souvislosti s genderem nejčastěji zkoumány pohlavní hormony. Hormony působí na jedince již při jeho embryonálním vývoji a již zde díky nim dochází ke vzniku pohlavních rozdílů. V dospělosti pak hormony na jedince působí tak, že aktivizují pohlavně typické chování.
- *teorie vlivu okolního prostředí* – spatřují příčiny pohlavních odlišností muže a ženy ve výchově, sociálním prostředí, názorech a sociálních rolích. Pohlavním rozdílem se učíme zejména podmiňováním, napodobováním nebo jednáním v souladu se svým pohlavím.
- *sociálně psychologické teorie* – poukazují na skutečnost, že genderové odlišnosti vycházejí z našeho sociálního prostředí. Zabývají se zejména stereotypy vázícími se k oběma pohlavím, jejich příčinami a následky.
- *sociálně konstruktivní teorie* – říkají, že gender je výtvar kultury a společnosti.

Genderové stereotypy můžeme definovat jako zjednodušené názory na muže a ženy, které vycházejí z naší zkušenosti a pozorování chování obou pohlaví. Existují znaky, jako např. soutěživost, odvaha riskovat, dominance, které automaticky přiřazujeme mužům, a znaky, které považujeme za typické pro ženy – např. schopnost empatie, projevoování emocí,

jemnost, aj. Genderové stereotypy se netýkají jen osobnostních charakteristik, ale také fyzických znaků, sociálních rolí, zaměstnání, sexuality, schopností, atd. Tyto stereotypní představy si vytváříme o mužích a ženách bez ohledu na jejich věk, vzdělání, společenské postavení nebo rodinný stav, a to napříč různými kulturami (Lippa, 2009, s. 162-164).

V dnešní době je již zcela běžné, že známe pohlaví dítěte ještě před jeho narozením. Dítěti je tak přidělena jeho **genderová role** ještě dříve, než vůbec spatří světlo tohoto světa. Když se dítě narodí, sdělí lékař rodičům „je to chlapec“ nebo „je to děvče“. Nejde ovšem pouze o pouhé konstatování faktu, jakého pohlaví je jejich novorozenec, ale spolu s tímto jediným slovem dostanou naši rodiče návod, jak mají své dítě vychovávat a co od něj mohou očekávat. Toto jediné slovo jim zároveň přisoudí genderovou roli, kterou by měly po celý život hrát, identitu, se kterou se mají ztotožnit, a která je zařadí do jedné ze dvou skupin, totiž buď mezi muže nebo ženy.

Pod pojmem **genderová identita** si dle Čermákové (2003, s. 1) můžeme představit osobní zkušenost s ženskou nebo mužskou rolí. Cokoliv děláme, říkáme, jak se chováme, souvisí s tím, zda máme sociální statut muže nebo ženy. „Genderová identita a genderová role tak tvoří rub i líc stejné mince. Genderová identita tedy odkazuje na sociální a kulturní rozdíly mezi muži a ženami (v protikladu k rozdílu biologickým vztahujícím se k definici pohlaví).“

Genderová identita se vytváří v ranném dětství a dále je již v podstatě neměnná. Klinické pokusy prokázaly, že výchovu u jednoho z pohlaví lze změnit do dvou let věku dítěte (Oakleyová, 2000, s. 125). Oproti tomu na **pohlaví** nazíráme jako na kategorii biologickou, určující fyziologické rozdílnosti mezi muži a ženami, a to zejména odlišnosti vztahující se k pohlavním orgánům a rozmnožovacím schopnostem (Linková, 2000, s. 2).

Jak již bylo řečeno výše, genderová role je nám přiřčena často již před narozením a po porodu je následně potvrzena. Zda se nám tato role, tedy role muže či ženy líbí, zda se s ní ztotožňujeme, na to se nás nikdo neptá. Narodili jsme se buď jako muž nebo žena a jsme tak naším okolím vnímáni. Pohlaví je nezpochybnitelné a podstatným způsobem určující náš další život. Oproti tomu gender lze zpochybnit a mnohdy i změnit (Fafejta, 2004, s. 32).

„Teorie genderové identity hovoří o tom, že u většiny individuů se shoduje kulturní definice biologického pohlaví, genderová kategorizace i genderová identita. Některá individua (např. transexuálové) však zažívají genderovou identitu, která se liší od biologického pohlaví, se kterým se narodili“ (Křížková, 2001, s. 1).

2 VÝVOJ GENDEROVÉ ROLE A IDENTITY

Gender nás od narození až do smrti předurčuje k dodržování jisté biologicky podmíněné normy, dává našemu životu určitou jistotu a řád, na druhou stranu může být pro některé jedince dosti svazující a mnohdy až nepříjemný. Postupně, jak dítě roste a vyvíjí se, je stále více a více omezováno stereotypy, které se váží k jeho pohlaví. Děvčata a chlapci jsou již od narození zařazováni dle svého biologického pohlaví do jedné nebo druhé skupiny a na základě toho se od nich po celý život očekává jisté chování a jsou na ně dle jejich pohlavní role kladeny určité nároky a požadavky.

2.1 Dětství

V dnešní době je již zcela běžné, že známe pohlaví dítěte ještě před jeho narozením. Dítěti je tak přidělena jeho generová role ještě dříve, než vůbec spatří světlo tohoto světa. Když se pak narodí, porodník šťastným a vyčerpaným rodičům oznámí buď: „Je to kluk jako buk.“ A nebo: „Maminko, máte krásnou holčičku.“ Toto je rozhodující moment, kdy je rodičům dán jakýsi návod, jak mají dítě vychovávat, co od něj mohou očekávat a jak by se mělo chovat ono samotné. Dítěti je zároveň díky pohlaví přisouzena jistá identita, tzv. generová role, a to buď role ženská nebo role mužská. Nic mezi tím. Dítě samotné si tuto roli nevybralo. Narodilo se buď jako děvče nebo chlapec a nikdo se ho nikdy nebude ptát, jestli je s tím spokojeno nebo není. A je jenom na dítěti, zda se se svým pohlavím ztotožní, zda bude ve svém těle spokojené a díky tomu se úspěšně socializuje do společenství ostatních lidí (Fafejta, 2004, s. 31, 32).

Je vědecky prokázáno, že rodiče i příbuzní jsou již při výchově novorozenců ovlivněni genderovými stereotypy. Jestliže představíme náhodným osobám dítě jako chlapce, budou jej posuzovat jinak, než když jej představíme jako dívku. Pokud bude dítě, označené jako kluk křičet, lidé o něm řeknou, že je vzteklý. Jestliže bude křičet domnělá holčička, řekne se o ní, že je úzkostlivá (Karsten, 2006, s. 49).

Bylo také zjištěno, že rodiče se ke svým dětem dle jejich pohlaví chovají odlišně. V prvních šesti měsících života rodiče své dcery více distálně stimulují, tzn. více na ně mluví, zpívají jim, usmívají se na ně. Chlapci jsou zase v novorozeneckém období od rodičů stimulováni více proximálně, tj. jsou více hlazeni, houpáni, kolíbáni, vyhazováni

do výšky, atd. Zajímavý je také fakt, že i v následujících letech se rodiče ve svém chování k potomkům odlišují. Otcové se svými dětmi hrají více hry, kdy se všichni navzájem dotýkají a hodně se pohybují, naopak matky se svými dětmi provozují spíše hry založené na komunikaci a jazykové stimulaci. Přibližně od dvou let věku si pak otcové více hrají se syny a matky naopak častěji s dcerami. Příčinu takového chování rodičů vůči svým dětem můžeme nalézt v tom, že chlapci jsou v prvních měsících života považováni za bezmocné a také jsou více náchylní k nemocem než děvčata. Toto je dáno odlišným biologickým vývojem obou pohlaví, kdy hoši jsou v tomto směru opožděni cca o dva roky za děvčaty (Karsten, 2006, s. 49, 50).

Jak dítě roste a vyvíjí se, ztotožňuje se vnitřně se svojí genderovou rolí a i navenek se snaží projevovat jako typický příslušník svého pohlaví. Již tříleté dítě má celkem konkrétní představu o tom, jaké činnosti jsou typické pro jeho matku a otce a postupně si utváří stereotypní obraz o pohlavně typickém chování rozdílných procesů učení (Karsten, 2006, s. 52).

„Rozdíly v chování chlapců a dívek se vyskytují i tehdy, kdy si děti ještě vůbec nejsou vědomy vlastní pohlavní role a nezískaly dosud téměř žádné znalosti a vědomosti o stereotypech pohlavních rolí. Identifikace s vlastním pohlavím a se znaky a vlastnostmi s ním spojenými tedy není nutným předpokladem pro pohlavně specifické chování dětí. Je tudíž pravděpodobné, že pohlavně specifické chování a vědomosti o pohlavní příslušnosti, o vlastnostech patřících k tomu kterému pohlaví a identifikace s nimi jsou vzájemně nezávislé procesy, probíhající v různé době na základě endogenních, vrozených struktur a rozdílných procesů učení“ (Karsten, 2006, s. 56).

Zásadní význam při identifikaci s pohlavím má osvojení si jazykových dovedností. Jsme nuceni o sobě samých mluvit v určitém rodě. Jsme buď on nebo ona. Pokud dítě užije nesprávného rodu, dopouští se gramatické chyby a je dospělými opravováno. Okolo třetího roku věku se již očekává, že dítě je schopno říci, zda je holčička nebo chlapeček (Fafejta, 2004, s. 33).

Stejně tak jsou pro utváření pohlavní identity dětí důležité hry a hračky. Svět dívek a hochů je zde příznačně označován jako svět růžový a modrý. Pro děvčátka jsou určeny panenky, kuchyňky, omalovánky, pro chlapce naopak autíčka a stavebnice. Také ve filmech a literatuře pro děti můžeme nalézt stereotypní zobrazení mužského a ženského pohlaví.

Chlapci a muži jsou představováni jako chrabří hrdinové, kteří ochraňují slabé dívky a ženy (Valdrová, 2006, s. 15, 16).

Dále nemůže pominout značný vliv kamarádů a vrstevníků na vývoj genderové role dítěte. V ranném dětství si dítě hraje nejdříve samo, popř. s dospělými. Pak následuje utváření prvních hracích jednopohlavních skupinek a hledání několika nejbližších kamarádů. Dívky si z těchto přátelství do dalšího života a partnerských vztahů odnáší citlivost a empatii, chlapci pak spíše schopnost kooperace a týmové spolupráce (Karsten, 2006, s. 76).

V batolecím a předškolním věku rodiče zpravidla více dohlížejí na chlapce než na dívky. Rovněž se v tomto věku u chlapců méně tolerují různé abnormality v jejich chování, než jaké se od nich očekává. Pokud si dívka hraje s autíčky, nikdo se nad tím nepozastavuje, pokud si však hoch hraje s panenkami, stane se terčem výsměchu. Rozdíly ovlivněné genderovou rolí můžeme nalézt také ve vybavení typicky holčičího nebo klučíčího dětského pokoje, v hračkách které děvčatům a hochům kupujeme, v aktivitách, které tomu kterému pohlaví rodiče dovolují, v očekáváních, která od svých dcer a synů máme. I výchovné cíle se liší dle pohlaví dítěte. Děvčata jsou často vychovávána k závislosti na své budoucím partnerovi, a tím je již od dětství brzděno jejich přirozené sebevědomí. Naopak chlapci jsou vedeni k tomu, aby se co nejdříve odpoutali od matky, stali se nezávislými, samostatnými a byli si sami schopni poradit s nástrahami okolního světa (Karsten, 2006, s. 64-68).

Děti samotné si až do svých šesti let se svým pohlavím hlavu moc nelámou. Je jim jedno, zda jsou chlapcem nebo dívkou, hlavně, když mají mámu a tátu, kteří se o ně starají, hrají si s nimi a mají je rádi (Biddulph, 2006, s. 13, 14).

Kolem sedmého až osmého roku života už jsou si děti jisté nejen tím, k jakému pohlaví náleží, ale i tím, že se jejich pohlaví během života nezmění a oni budou již navždy buď dívkou nebo chlapcem, ženou nebo mužem (Karsten, 2006, s. 58, 59).

2.2 Dospívání

Rozvoj genderové identity je v období dospívání spjat především s pohlavním dospíváním, zejména pak s jeho společenským významem, neboť společnost má ve vztahu k dospívajícím jedincům jistá očekávání. Je proto velmi důležitý způsob, jakým si jedinec

v tomto vývojovém období vymezí svoji mužskou či ženskou roli, jak ji přijme a ztotožní se s ní. Zajímavé je, že způsoby osvojování si genderové role jsou odlišné dle sociálních tříd, kdy mládež na učilištích je spíše ochotna akceptovat tradiční rozdělení mužské a ženské role, naopak studenti jsou genderově méně vyhranění (Vágnerová, 2005, s. 422).

Podoba a průběh dospívání závisí zejména na tradicích a kultuře dané společnosti. V našich zeměpisných šířkách se od obou pohlaví očekává trochu něco jiného a v souladu s tímto očekáváním je s nimi také zacházeno. Co se dovoluje hochům (např. pozdější návraty z diskotéky), není povoleno dívkám (Karsten, 2006, s. 88). Role ženy je z tohoto důvodu považována za „méně imponující“ a daleko více omezující. Dívky jsou v tomto období vedeny k větší zodpovědnosti, konformitě, je jim neustále připomínána jejich zranitelnost v podobě nechtěného těhotenství a do určité míry mají také menší svobodu při rozhodování o trávení volného času s ohledem na požadovanou pomoc s domácími pracemi. Naopak mužská role je považována za výhodnější, neboť chlapi nejsou rodiči tolik omezováni, hlídáni, mají více svobody při trávení svého volného času (Vágnerová, 2005, s. 422).

Jak již bylo řečeno výše, vývoj genderové identity je v tomto období spojen zejména s biologickými změnami, které můžeme pozorovat jak u dívek, a tak u chlapců. V souvislosti s biologickým zráním se také mění sebepojetí u obou pohlaví. Příchod menstruačního cyklu a změna postavy směrem k zaobleným ženským křivkám jsou dívkami v kontextu s ideálem krásy - štíhlosti, vnímány negativně. Chlapi na svoje biologické dospívání nahlížejí většinou pozitivně, neboť jim přibývá svalové hmoty, prohlubuje se jim hlas a počínají růst vousy (Janošová, 2008, s. 202-203).

Dívky se v tomto období začínají více zajímat o mezilidské vztahy, rozvíjí se u nich sociální citění a empatie. Většinu volného času tráví v těsném kontaktu s několika s blízkými kamarádkami, povídají a pomáhají si. Chlapi se naopak stahují do ústraní, uzavírají se do sebe, spoléhají se pouze sami na sebe a svoji nově získanou sílu. Děvčata mají sklony k negativnímu sebehodnocení, neboť v případě, že jsou v něčem úspěšné, je jim řečeno, že to mohla být náhoda, že se jednalo o snadný úkol, že měly štěstí, atd. Nelze se tedy divit, že dívky jsou již v tomto období motivovány neúspěchem. Již v tomto věku se naučí svoje úspěchy spojovat s vnějšími příčinami a naopak svoje neúspěchy připisovat vlastní neschopnosti. Málo si důvěřují, redukují nároky, které samy na sebe kladou, vyhýbají se soutěžení a konkurenci, často se cítí bezmocné a méněcenné. Mužské pohlaví je na rozdíl od ženského již v tomto věku motivováno úspěchem, ke kterému

se vždy hrdě přihlásí a zdůvodňují je svými a pouze svými dovednostmi. V případě neúspěchu se chlapci obhajují nepříznivými vnějšími okolnostmi. Učí se stále více sebeprosazovat, stát si tzv. za svým, v případě konfliktů být necitliví a nekompromisní (Karsten, 2006, s. 90-93).

Chování adolescentů se liší i v oblasti emocionálních prožitků, zejména pak v oblasti agrese a altruismu. Pro chlapce je typická tzv. otevřená agrese, kterou vyjadřují buď verbálně nebo fyzicky. V jejich vrstevnických skupinách jsou projevy agrese chápány jako zcela běžné, někdy i žádoucí. U dívek jsou projevy agrese považovány za společensky absolutně nepřijatelné, a proto příslušnice ženského pohlaví používají emoce a prostředky, které agresi nahrazují, jako např. závist, pomluvy, hádky, slzy, žalování, aj. U dívek jsou naopak za žádoucí a přijatelné označovány projevy empatie, solidarity a péče, kdy právě v období adolescence jsou pocity vnímavosti k potřebám druhých u dívek ve velké míře rozvíjeny. Chlapci naopak považují altruismus za projev slabošství. Stejně tak je tomu v případě emocionálních projevů, které jsou typické pro dívky. Pokud bude dívka plakat, stěžovat si, trápit se, bude toto její chování považováno okolím za zcela normální. Naopak pokud bude svoje emoce dávat najevo chlapec nebo je přizná, že se takto cítí, bude svému okolí jen pro smích. Na muže je totiž společností nahlíženo jako na ty, kteří vidí věci s nadhledem a svým emocím podléhají jen velmi zřídka (Medved'ová, 2002, cit. dle Vágnerová, 2005, s. 429).

V období adolescence dochází k velmi významnému jevu z pohledu této diplomové práce, tj. k volbě povolání. Z mnohých výzkumů vyplývá, že dívky si volí poměrně odlišné studijní obory než chlapci. Nikoho zřejmě nepřekvapí, že chlapci inklinují spíše k technickým nebo přírodovědeckým oborům, zatímco dívky se zaměřují na humanitní či jazyková studia. Příčiny této volby můžeme opět nalézt v genderových stereotypích naší kultury, neboť dívky již při volbě svého studijního oboru předpokládají, že jednou budou manželkami a matkami a budou muset zajistit chod domácnosti a péči o děti, tudíž je třeba, aby jim toto jejich povolání umožňovalo. Stejně tak je většina dívek již v tomto věku smířena s tím, že některé obory či pozice jsou ženskému pohlaví zapovězena. Nicméně lze vypozařovat, že i tyto výše popsané trendy se v čase proměňují a stále více dívek a žen se pouští do studií dříve typicky mužských oborů.

Mladí muži jsou orientováni zcela věcně a mají jasné představy o svém vzdělání a povolání. Mají jasno v tom, kterou školu chtějí vystudovat, jak bude vypadat jejich

kariéra v nejbližších letech, čeho chtějí ve své profesi dosáhnout. Méně jasné představy však mají o svém osobním životě, partnerství a mezilidských vztazích. Dle jejich představ je třeba nejprve dosáhnout kvalitního vzdělání, být přijat na vysněnou pracovní pozici, vybudovat si v zaměstnání odpovídající postavení a až poté začít hledat partnerku a založit rodinu. Mladé ženy nemají tak jasné představy o své budoucnosti jako muži, neboť v horizontu několika let by chtěly jednak založit jak rodinu, tak ale zároveň budovat kariéru. Většina mladých žen tak nechává otázku svojí budoucnosti otevřenou a čeká, co jim tzv. osud přinese, jaké zkušenosti získají jak v oblasti partnerství tak v oblasti zaměstnání. Podle toho se pak rozhodnou, kdy nebo zda vůbec založí rodinu a přeruší budování kariéry. Ženská pohlavní role v současné době podléhá stále novým a novým proměnám, boří mýty o tradičním rozdělení a tím mění i obraz celé společnosti (Karsten, 2006, s. 99-100).

2.3 Dospělost

V dřívějších dobách se předpokládalo, že vývoj genderových rolí je dokončen zároveň s dosažením dospělosti. Z výzkumů v poslední době však vyplývá, že vývoj pohlavních rolí se mění i v dalších obdobích života člověka, a to zejména díky každodennímu styku žen a mužů v nejrůznějších situacích (Karsten, 2005, s. 117). Podle Vágnerové (2005, s. 39, 40) je právě období mladé dospělosti etapou života, ve které dochází k nejvýraznější diferenciaci genderové role. Rozvoj identity mladého člověka vykazuje u mužů a žen některé shodné tendence, ale také jisté významné odlišnosti. Mladí muži vyžívají pozvolněji než ženy. Jung dokonce uvádí, že muž se stane dospělým až kolem 40. roku věku. Tento jeho názor podpořil i Levinson (Badinterová, 2005 cit. podle Vágnerové, 2005, s. 40), který dospěl k závěru, že mladý muž mezi 20. a 30. rokem se zaměřuje primárně na sebe, svůj kariérní růst, získání společenské prestiže, soutěžení s vrstevníky a dosažení úspěchu. Ve 30 letech se mladý muž usadí a ve 40 bilancuje svoje úspěchy. Zrání mladých žen je v průměru rychlejší, což je odůvodněno biologickou potřebou založení rodiny.

V ranné dospělosti (20-39 let) by měl jedinec zvládnout zejména tyto základní úkoly: najít partnera pro život, začít budovat kariéru a založit rodinu. Ještě před pár desetiletími bylo splnění těchto úkolů konkrétně a zcela odlišným způsobem diferencováno dle pohlaví.

V současné době, i přes to, že mnohé ze stereotypního postavení muže a ženy zůstává zachováno, již nejsou kompetence mužů a žen tak striktně odděleny (Karsten, 2005, s. 117). Přesto můžeme i nadále pozorovat odlišná očekávání společnosti od mužů a žen zejména v oblastech profesní role, partnerství a rodičovství. Úspěšnost v zaměstnání je ještě i v dnešní době očekávána spíše od mužů a u žen je brána jako bonus k roli manželky a matky. U mužů se předpokládá, že chtějí dosáhnout zejména sebeprosazení, vysokých výkonů a ocenění, zatímco ženy chtějí ve své práci vidět především smysluplnost. Nicméně s rostoucí vzdělaností a ambicemi žen se i ony stávají postupně stále více úspěšnými ve své profesní roli, tím pádem také ekonomicky nezávislymi a soběstačnými (Vágnerová, 2005, s. 42-44).

Výběr partnera a následné partnerské soužití je ovlivněno stereotypy, které jsou vykonstruované během dlouhého evolučního vývoje lidstva. Muže při výběru partnerky zajímá spíše její vzhled a tělesná stránka, neboť si chce být jist, že jeho vyvolená mu porodí zdravé potomstvo. Naopak žena chce vedle sebe partnera inteligentního a ekonomicky zajištěného, který bude schopen postarat se jak o ni, tak o jejich děti. Muži mají ve vztazích často potíže s přílišnou blízkostí, intimitou a otevřeností, a to proto, že se bojí být na své partnerce závislí tak, jako byli v dětství závislí na matce. Ženy naopak chtějí od svého partnera vyjádření emocí, něhy a podpory (Karsten, 2005, s. 119, 121).

Genderově asymetrické je také rodičovství, i když tato asymetrie je v současné době zcela odlišná od minulosti. Nyní jsou to ženy, které většinou rozhodují o tom, kdy dojde k početí dítěte a založení rodiny. Role matky je společností považována za prestižní, svého významu však také nabývá i otcovská role, neboť v muži již není spatřován pouze formální zploditel, živitel a autorita (Vágnerová, 2005, s. 43). Zejména více studované ženy však svoje mateřství odkládají, nejprve budují kariéru a rodinu zakládají až po 30. roku věku. Dle statistik rodí ženy děti čím dál později, přičemž průměrný věk prvorodiček v ČR je 28 let a zároveň se rodí čím dál méně dětí. Až 60% dětí se narodí nesezdaným párům (ČSÚ, 2010). Stále více žen také žije o samotě, bez partnera a bez dětí. Z některých výzkumů překvapivě vyplynulo, že jsou to spíše muži, kteří lpí na tradicích rodinného života a přejí si svatbu a dítě. Tato skutečnost je dána především tím, že založení rodiny vyžaduje, aby žena na několik let přerušila budování svojí profesní kariéry, stala se finančně závislou na partnerovi, a také částečně sociálně izolovanou. Mnohé ženy, označované lidově za „kariéristky“, se založení rodiny vzdají, neboť nechtějí řešit

problémy, které sebou nese sloučení profesní role, role matky a partnerské role. Mnohé statistiky potvrzují, že bezdětná partnerství či manželství jsou spokojenější než partnerská soužití s dětmi, kde pracují oba rodiče. Muži, kolem třicátého věku dilemata spojená se založením rodiny řešit nemusejí. Svoje zaměstnání a rodinný život mohou totiž koordinovat o mnoho snadněji než ženy. Když muži vstoupí do manželství a založí rodinu, musí se pouze rozhodnout, na jaké místo v jejich hodnotovém žebříčku svoji rodinu umístí, zda jí dají přednost před budováním kariéry či nikoliv. Mnohé statiky prokázaly, že muži stejně jako ženy dávají rodinný a soukromý život na přední příčky svého hodnotového žebříčku a až za nimi následuje život profesní (Karsten, 2005, s. 122-127).

Jak shrnuje Vágnerová (2005, s. 48): „V období mladé dospělosti se mění vztah ke společenským normám, do určité míry se liší tento postoj i v závislosti na pohlaví, resp. genderové roli. Genderové role se v této době hodně diferencují, děje se tak jak pod vlivem biologicky podmíněných změn (rodičovství), tak pod tlakem společenských očekávání.“

Partnerské či manželské vztahy často drží pohromadě děti. Často se ale stává, že muži, kteří usilují především o úspěch a výkonnost se svým manželkám a odrůstajícím dětem budováním kariéry stále více odcizují, což může vést k rozvodu nebo rozchodu. Nezřídka se stává, že muž si najde mladší, atraktivnější ženu, která uspokojí jeho potřeby a náležitě jej reprezentuje ve společnosti. Zejména ženám pak přináší velkou emocionální zátěž odpoutání od dospívajících dětí, neboť většinou tak ztratí smysl svého života. Dalším úkolem přicházejícím ve střední dospělosti je starost o stárnoucí rodiče, která je opět v kontextu s tradičním rozdělením rolí přenechána ženám. Muži se v těchto případech angažují většinou materiálně a organizačně. V této fázi života často dochází k obrácení rolí. Sebevědomí ženy mezi 40. až 50. rokem většinou stoupá, neboť si umí poradit s většinou úkolů, které jí přináší jak osobní, tak pracovní život. Zatímco mužská síla postupně slábne a začínají se projevovat potíže z nahromaděného stresu posledních let. Muži si v tomto období často začnou uvědomovat, že v životě existují i jiné hodnoty než je úspěch, kariéra a společenská prestiž (Karsten, 2005, s. 155-163).

2.4 Stáří

„Nemůžeme předpokládat, že genderové vztahy zůstávají statické po celý životní cyklus, protože životní přechody, normy založené na věku a fyzické změny ovlivňují způsob, jakým jsou genderové role konstruovány a jak je genderová identita prožívána“ (Ginn

a Arber, 2005 cit. podle Hasmanové Marhánkové, 2008, s. 33). O věku a genderu je nutno uvažovat vždy ve vzájemných souvislostech, neboť naše genderová role nabývá různé intenzity a podoby právě v závislosti na věku. Dle nejnovějších statistik jsou to právě věk a gender, které bývají udávány jako nejčastější důvody diskriminace (Hasmanová Marhánková, 2008, s. 28-29).

Stáří je tradičně spojováno s jedním z nejvýznamnějších sociálních mezníků lidského života, kterým je odchod do důchodu. Je jím uzavřena dlouhá etapa života, po kterou byl člověk aktivní a účastnil se společenského dění. Nyní odchází do ústraní, mnohdy až do úplné izolace. Zůstávají mu pouze soukromé role, př. role babičky, manželky, přítelkyně, aj., mění svoje dosavadní postoje a hodnoty. Lidé v důchodu si často neumějí poradit s množstvím volného času, který najednou mají, propadají pocitům prázdnoty a neužitečnosti. Postoj jedince k odchodu do důchodu je odlišný dle genderové role. Ztráta profesní role je mnohem problémovější pro muže, neboť odchodem do důchodu přichází muž o svoji dominanci, společenskou prestiž, moc a maskulinní přitažlivost. Pro ženy je odchod do důchodu snadnější, neboť jejich sociální status není na pracovní roli až tak vázán a realizují se v domácnosti a péči o širší rodinu stejně, jako před odchodem do důchodu (Vágnerová, 2005, s. 356-360).

Z mnohých statistik vyplynulo, že ženy stárnou o šest až sedm let déle než muži. Příčiny tohoto úkazu jsou spatřovány jednak v oblasti biologické, psychologické, ale také sociologické, jež souvisejí s tradičním rozdělením ženské a mužské role. Muži museli být po celý život výkonní, neustále museli něco dokazovat, něčeho dosahovat, často se nezaobírali svým tělem, nepečovali o sebe. Naopak ženy mají ke svému tělu blíže, více o sebe dbají, vnímají jeho varovné signály, pravidelněji navštěvují lékaře, atd. (Karsten, 2005, s. 172-173).

Dle výzkumů jsou manželství starších lidí spokojenější, kdy se tyto páry těší poklidnému společnému životu. Najdou se však i manželství, která spokojená nejsou. Lidé v těchto manželstvích se chovají v souladu se svojí genderovou rolí, kdy ženy si neustále na něco stěžují a mají tendenci řešit všechny problémy a muži se chovají pasivně nebo se brání. Žena se v tomto období stává dominantní a sebevědomější, neboť s odchodem do důchodu se stala prestižnější její role spočívající v péči o domácnost. Naopak mužská role na své ceně ztrácí, neboť v domácnosti není pro muže dostatek činnosti, která by jej uspokojovala,

a za kterou by byl uznáván a oceňován. Tradiční rozdělení mužské a ženské role se otáčí (Vágnerová, 2005, s. 368-307).

Partner je pro starého člověka velice důležitou blízkou osobou. V případě jeho nemoci je pečující partner schopen se mu zcela obětovat. Do role pečovatelky společnost v souladu s tradičními očekáváními staví ženy. Automaticky se očekává, že žena tuto roli nejenom přijme, ale také bez větších problémů zvládne. Pokud by se tak nestalo, čekalo by ji tvrdé společenské odsouzení. Naopak od muže společnost nečeká, že by se o nemohoucí manželku dokázal zcela sám postarat. Muži jsou si této skutečnosti většinou vědomi a často se obrací o pomoc do řad příbuzných nebo k odborníkům (Vágnerová, 2005, s. 376). V případě smrti jednoho z partnerů je statisticky prokázáno, že pro obě pohlaví se jedná o bolestnou ztrátu, nicméně lépe se s touto skutečností dokáží vyrovnat ženy, jenž tato událost často dokáže posunout v životě dál. Muži smrt partnerky zvládají hůře, neboť zejména v posledních letech života jsou na ni často zcela odkázáni v obstarávání každodenních záležitostí, jako vaření, úklid, nakupování, praní, aj. (Karsten, 2005, s. 169). Truchlení po zesnulém partnerovi se liší v závislosti na pohlaví. Ženy truchlí bouřlivě, své emoce nepotlačují, dokáží se s nimi svěřit a hledat oporu u blízkých. Svoji bolest si musí tzv. odžít, což mnohdy trvá i několik let. Muži naopak neradi dávají svůj smutek najevo, se svými emocemi se nesvěřují, nehledají pomoc. Se svým zármutkem zůstávají sami, což se často projeví v psychosomatických obtížích, hněvu nebo vzteku (Vágnerová, 2005, s. 379).

Genderové rozdíly můžeme nalézt také v postoji obou pohlaví ke smrti. Jak uvádí Vágnerová (2005, s. 432), ženy nemají takový strach ze smrti jako muži a lépe se s představou vlastního konce života smiřují. Dokáží o svém strachu mluvit, svěřit se někomu blízkému, projevit jej. Naopak postoj mužů k vlastní smrti bývá často rozpolcený. Muži o své smrti nemluví, často ji úplně popírají a nebo ji zcela racionálně přijímají.

V naší společnosti mají ženy a muži odlišné role, jsou na ně kladeny odlišné nároky, společnost od obou pohlaví očekává odlišné postoje, názory i vzorce chování. V minulých dobách byly role muže a ženy zcela striktně dané, předem nalinkované a málokdo si troufnul z těchto kolejí vybočit. V dnešní moderní době se však rozdíly mezi pohlavími čím dál více stírají, a to ve všech oblastech a fázích života, někdy můžeme dokonce pozorovat tzv. výměnu nebo obrácení rolí. Je však vždy na každém jedinci, jak se on sám

k tradičnímu rozdělení mužské a ženské role ve společnosti postaví, zda jej přijme a bude podle nich žít nebo se naopak pustí do bourání stereotypních představ vztahujících se k jednomu či druhému pohlaví.

3 GENDEROVÉ STEREOTYPY NA PRACOVÍŠTI

Chlapci a děvčata se již od ranného dětství učí svým genderovým rolím, tj. jak se má chovat muž a žena, co se „sluší a patří“, jaké chování se „hodí“ k danému pohlaví. I při rozhodování o budoucím povolání dívky, a mnohé možná spíše nevědomky, zohledňují skutečnost, že jednou budou muset při své práci obstarat také chod domácnosti a pečovat o děti, neboť v české společnosti se muži o domácnost a děti starat teprve pomalu učí.

Jak uvádějí Křížková a Pavlica (2004, s. 12), v našich končinách je stále zakořeněný model, kdy muž ve společnosti představuje rozhodující ekonomickou a politickou sílu, zatímco ženy se spíše věnují činnostem doplňkovým, za které jsou považovány výchova dětí a budování rodinného zázemí. Toto stereotypní pojetí mužské a ženské životní role vychází z dávných dob, kdy se muži zabývali lovem a bojem a ženy obstarávaly potravu a pečovaly o obydlí a děti. Ještě i v jednadvacátém století se mnozí lidé tímto pradávným modelem řídí. Není ovšem zcela jisté, zda je to proto, že jim takové uspořádání genderových rolí zcela vyhovuje nebo spíše proto, že vychází ze zažitých stereotypů, kulturní podmíněnosti a způsobu vnímání života a světa. V současné době ovšem společnost stále více upouští od tradičního rozdělení ženské a mužské role a především ženy se snaží mužům v mnoha směrech vyrovnat. Muži se musejí smířit s tím, že oblastí, ve kterých byli po staletí nezastupitelní, stále ubývá. Muž již není výhradním živitelem rodiny a jedinou autoritou, jehož příkazy platí pro děti i jeho ženu (Novák, Kudláčková, 2002, s. 12). Mnoho žen se v současné době snaží seberealizovat v zajímavé práci, chtějí být finančně nezávislé a snaží se sdílet domácí práce i péči o děti s partnerem. Vdávají se později, než jejich matky nebo se také nevdatí vůbec. Tím vzrůstá počet matek – samoživitelek, díky čemuž klesá význam muže - živitele rodiny (Valdrová, 2006, s. 75). Ovšem i přes tento značný pokrok jsou ženy vůči mužům ve společnosti neustále znevýhodňovány. Tato skutečnost vzniká na základě tzv. genderové smlouvy, dle které je muž stále důležitější pro trh práce a žena by se na prvním místě měla postarat o chod domácnosti a výchovu dětí a až pak je jí „dovoleno“ věnovat se svému povolání (Valdrová, 2006, s. 11). Ze statistik je možné vyčíst, že ženy stále nedosahují na pracovním trhu zdaleka takových úspěchů jako muži, což se projevuje zejména nižšími platy (ve státním sektoru o deset procent, v soukromém až o dvacet procent), vyšší nezaměstnaností, nižšími

pracovními pozicemi a menšinovou účastí žen ve vedoucích pozicích (Hašková, 2000, s. 3).

Valdrová (2006, s. 139, 141) uvádí, že z nejrůznějších výzkumů zabývajících se rovnými příležitostmi na trhu práce vyplynulo, že ženy jsou diskriminovány nejčastěji v těchto oblastech:

- plat, kdy rozdíl mezi platem muže a ženy činí více než čtvrtinový rozdíl, který je jen částečně racionálně vysvětlitelný,
- ženy nejsou zastoupeny v rozhodovacích nebo vedoucích pozicích soukromého či veřejného sektoru (tzv. vertikální segregace),
- existence feminizovaných profesí, které se vyznačují nízkou prestiží a malými výdělky (tzv. horizontální segregace),
- malý počet žen podnikatelek,
- problematická zaměstnatelnost matek s malými dětmi,
- diskriminující inzerce pracovních příležitostí.

Většina českých žen musí několikrát za život řešit dilema, zda dát v tom či onom konkrétním případě přednost rodině nebo své profesi. Žena je často zaměstnána ve stejném rozsahu jako muž, ovšem péče o domácnost a především o malé děti je více méně na ní. Požadavek zajištění chodu rodinného života provází ženu po celou její kariéru. Není proto divu, že ženy si vybírají méně (časově) náročná povolání, která jsou zároveň i hůře placená. Otázkou ovšem zůstává, jestli je toto potlačení pracovních ambic ze strany ženy dobrovolné nebo je díky sociokulturním podmínkám volbou spíše vynucenou. Téměř každá žena má však na prvním místě svého hodnotového žebříčku rodinu. Oproti tomu je pro muže rodina buďto stejně důležitá jako jejich zaměstnání nebo dokonce staví svoji profesi a kariéru zcela na první místo ve svém životě (Sirovátka, Hora, 2008, s. 9-13).

„Největší“ diskriminaci ženy, kromě již výše uvedených oblastí znevýhodňování žen, spatřuje autorka diplomové práce v období, kdy se žena rozhodne založit rodinu. V okamžiku, kdy oznámí zaměstnavateli, že čeká dítě, stává se pro něj neperspektivní a je s ní tak i ve většině případů jednáno. Autorka práce je toho názoru, že tato skutečnost hraje významnou roli v současném trendu odkládání mateřství mladých žen, s čímž také nepochybně souvisí pokles porodnosti a počet dětí připadající na jednu ženu. Tento fakt

podporuje výzkum z roku 1999, který zmiňuje Valdřová (2006, s. 73), kdy uvádí, že: „Není rozdíl v získání další kvalifikace mezi svobodnými ženami a muži (v obou skupinách po 36%), avšak ženatých mužů ji získává 44%, zatímco vdaných žen jen 32%. Po narození dítěte si rozšíří kvalifikaci 39% mužů, zato pouhých 26% žen. Vstup do manželství a narození dítěte tedy rozhodujícím způsobem snižuje šance žen na profesní růst.“

Pro české ženy je dalším z problémových bodů jejich kariéry návrat do zaměstnání po mateřské dovolené. Relativně dlouhá doba přerušení kariéry (v případě čerpání tříleté mateřské dovolené) a po té opětovné zapojení se do pracovního procesu na plný úvazek, dává ženám v ČR opět menší šance na naplnění svých kariérních ambicí oproti mužům, popř. bezdětným ženám. Většinou je jen otázka času, kdy je žena nucena přejít na méně (časově) náročnou pozici, která je samozřejmě hůře placena. Výjimkou nejsou ani ženy po mateřské dovolené, které nejsou schopny skloubit pracovní proces s péčí o děti a domácnost a končí coby registrované jako nezaměstnané na úřadech práce. Dle statistik se nejnižší míra nezaměstnanosti v ČR vyskytuje u matek dětí ve věku 3-4 let. O něco lépe jsou na tom pak matky dětí předškolního věku. Ze statistik se dá také vyčíst negativní vliv vyššího počtu dětí na zaměstnanost matky. Tato skutečnost je ovšem diferencována také dle dosaženého vzdělání matky. Vyšší míra nezaměstnanosti byla vysledována zejména u matek vyučených nebo se základním vzděláním (Sirovátka, Hora, 2008, s. 85).

Je tedy vůbec nějaká možnost, aby ženy skloubily budování svojí pracovní kariéry, péči o domácnost a děti a ještě jim zbýval nějaký volný čas čistě pro sebe a své zájmy? Valdřová (2006, s. 76-77) uvádí, že skloubit soukromý a profesní život má zásadní význam pro kvalitu života ženy. V zahraničí a naštěstí v poslední době i na tuzemském pracovním trhu si začali zaměstnavatelé uvědomovat, že pokud ženě vyjde v pracovním procesu nějakým způsobem vstříc tak, aby nastala harmonie mezi jejím pracovním a rodinným životem, projeví se to na její produktivitě práce, loajalitě k zaměstnavateli, v lepších vztazích v pracovním týmu, atd. Zaměstnavatelé proto začínají přijímat opatření, kterým by těchto výsledků dosáhli, a to tak, že ženám umožňují pracovat flexibilně, kdy poskytují:

- *práci na částečný úvazek* – která zatím není v České republice moc rozšířená, nicméně takto pracuje dlouhodobě 9% žen. Bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené pracuje na částečný úvazek asi 20% žen, zde jde ale pouze o dočasný stav, neboť 85% těchto zkrácených úvazků trvá jen dva roky. Pokud se podíváme

na ženy, která mají děti ve věkové kategorii nad 9-10 let zjistíme, že tyto na částečné úvazky téměř nepracují (Sirovátka, Hora, 2008, s. 83).

- *pružnou pracovní dobu* – kdy není přesně stanoven konec a začátek každodenní práce a zaměstnanec tak může do jisté míry sám rozhodovat o tom, kolik času a kdy v zaměstnání stráví. V západní Evropě je takto uspořádaná pracovní doba zcela běžná, v České republice ale stále v kurzu pevně stanovený začátek a konec pracovní doby, a to až u 78,9% pracujících, jak ukázal výzkum ČSÚ 2005 (cit. podle Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 46).
- *práci z domu* – přičemž se jedná o opatření, kdy má zaměstnanec možnost alespoň část pracovní doby odpracovat z domova. Tento druh práce je však v České republice využívám minimálně, a to asi jen u 6% rodičů (šetření Rodiče, 2005 cit. podle Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 53).

Mezi další opatření, která by mohli zaměstnavatelé nabídnout ženám s malými dětmi můžeme zařadit také práci na směny, práci jen některé dny v týdnu, zadávání menšího počtu úkolů, poskytování delší dovolené - např. 2 měsíce o letních prázdninách, aj. (Křížková, 2003, s. 459). Možností, jak sladit kariéru s péčí o domácnost, rodinu a ještě k tomu se věnovat vlastním zájmům, je celá řada. Autorka práce je toho názoru, že pokud zaměstnavatel o svoji pracovníci stojí, je především v jeho zájmu, aby ji poskytl takové podmínky, se kterými by byla spokojená. A pokud se ženě podaří dokonale sladit svůj soukromý a pracovní život, budou z toho mít ona i její zaměstnavatel jedině prospěch.

Hašková (2000, s. 4) uvádí, že s postavením žen v České republice je nespokojeno 43% těch, které vidí hlavní příčinu menších úspěchů žen v zaměstnání ve svém mateřství. 78% žen pak vidí příčinu těchto neúspěchů žen v zaměstnání v nedostatku příležitostí. Problém nevidí v mateřství, ale spíše v předsudcích a sociálních konstruktech, které se k mateřství váží. Hašková dále dodává, že: „Pokud bude nižší postavení žen v zaměstnání vysvětlováno iracionálně, na základě předpokladu jejich neschopnosti zvládat pracovní povinnosti, a to ať již v porovnání s muži nebo vzhledem k rodinným povinnostem, nebude možno reálně (tedy nejen legislativně) prosadit principy rovnosti mužů a žen a i nadále bude trvat stav, ve kterém považuje velká část vysokoškolaček českou společnost za diskriminující jejich pohlaví.“

3.1 Ženská a mužská povolání

Stejně, jako je od narození odlišně přístupováno k výchově dívky a chlapce, liší se diametrálně jejich volba povolání a následné obory jejich profesní činnosti. Dle Esping - Andersena (2002 cit. podle Valentová et al., 2007, s. 44) studují dívky nejčastěji v oborech zdravotnictví a sociální práce (84%) a humanitní vědy (69%); v technických oborech jsou dívky zastoupeny jen z 15%. Chlapci naopak nejčastěji studují právě technické obory, a to zejména přírodní vědy, výpočetní techniku a techniku. Podle Charlese (2002 cit. podle Valentová et al., 2007, s. 44) vychází volba povolání chlapců a dívek jednoznačně z genderových stereotypů dané společností, kdy dívky již v tento moment berou v potaz, že jednou budou mít díky své příslušnosti k ženskému pohlaví omezený přístup do vyšších pracovních pozic. Z uvedeného můžeme tedy vydedukovat, že pokud dívka vystuduje typicky „ženský“ obor, bude následně na pracovním trhu zaměstnána v tradičně feminizovaném odvětví, které ovšem bude charakteristické svojí nízkou společenskou prestiží a z toho vyplývajícím nižší platovým ohodnocením.

S tímto faktem se však mnohé české ženy nechtějí smířit, a jak vyplynulo z nejnovějších výzkumů, přibývá v současné době dívek, které si vybírají studijní obory, díky kterým mohou pak pracovat v typicky „mužských“ povoláních. Naopak muži se do feminizovaných oborů, jako jsou knihovnictví, sociální práce nebo pečovatelské ani v posledních letech příliš nehrnou. Ženy jsou stále častěji zastoupeny i v oborech, kde dříve pracovali pouze muži, a to např. v lékařství, právu, vědních oborech, obchodu a managementu. Méně často však můžeme zaznamenat začlenění žen v dělnických profesích, jako např. stavebnictví, instalatérství, řízení nákladních vozidel, svářečství, automobilový průmysl, atd. Zajímavá je však skutečnost, že když žena vstoupí do typicky „mužského“ oboru, často se zde setká s diskriminací ze strany svých mužských kolegů. Když si však muž vybere typicky „ženské“ zaměstnání, neubrání se finančnímu podhodnocení a navíc je často i odsouzen svým okolím. Muži tak nemají pražádný důvod překračovat genderové hranice a pracovat ve feminizovaných oborech (England, 2011, s. 56, 58).

Na rozdíl od mužů však mají ženy několik důvodů k překovávání genderových stereotypů a společenských předsudků týkajících se jejich profese. Jak již bylo několikrát zmíněné, největší motivace žena spočívá především ve získání vyššího společenského postavení a finančního ohodnocení. Ženy, jejichž matky pracovaly ve feminizovaných oborech jako

učitelky, zdravotní sestry, sociální pracovnice nebo knihovnice, a samy mají vysokoškolské vzdělání, nemají v podstatě jinou volbu, než vstoupit do „mužských“ povolání, neboť ve srovnání se svojí preferenční skupinou již nemají kam směrem nahoru postoupit. Faktem ale zůstává, že i v rámci typicky mužských povolání si ženy samy vybírají většinou podobory s vyšší zastoupením žen. V tomto případě však již nehovoříme o diskriminaci, ale o tzv. genderovém esencialismu. Pokud se zaměříme na ženy z dělnické třídy, jejichž matky byly zaměstnány jako domácí pomocnice, ty se často při postupu vzhůru rozhodly nevstoupit do mužských dělnických profesí, ale získaly vyšší vzdělání a posunuly se na místa sekretářek nebo učitelek. I když se vstup žen do mužských povolání v posledních letech mírně pozastavil a stabilizovala se míra zaměstnanosti žen, nelze ani v dnešní době říci, že by toto byla konečná fáze a bylo dosaženo rovnosti mezi zaměstnáváním žen a mužů ve všech oborech (England, 2011, s. 59, 60).

3.2 Přijímání nových zaměstnanců

Dodržují čeští zaměstnavatelé při výběru nových zaměstnanců zákaz diskriminace dle pohlaví, který jim ukládá zákoník práce? Hraje pohlaví uchazeče o zaměstnání nějakou roli při výběrovém řízení?

Bohužel se ukazuje, že zákon je porušován již při vypisování výběrových řízení nebo zadávání inzerátů. I v dnešní době se můžeme ještě setkat s pracovní nabídkou na podřízenou nebo pomocnou profesi, ve které je uvedeno, že se hledá „uchazečka“ a v opačném případě se na řídicí nebo vedoucí pozici hledá „manažer.“ Často se také stává, že inzerát zní genderově neutrálně, nicméně při přijímacím řízení je pohlaví uchazeče jedním z hlavních kritérií přijetí. Zaměstnavatelé většinou uvádějí, že svého nového zaměstnance vybírají nikoliv dle jeho příslušnosti k ženskému nebo mužskému pohlaví, ale hodnotí především jeho individuální schopnosti, dovednosti a vzdělání. Skutečnost, že jejich konečné rozhodnutí o přijetí konkrétní osoby se řídí kolektivními podmínkami, statusem pracovní pozice, stereotypy a předsudky o ženských a mužských vlastnostech, si často ani neuvědomují. Typickým příkladem takového jednání zaměstnavatelů je pozice asistentky. Tento post nevnímají genderově neutrálně zaměstnavatelé ani samotní uchazeči. Jedná se o typicky ženské pracovní zařazení, o které by stál málokterý muž díky

jeho nízké prestiži a horšímu finančnímu ohodnocení (Odehnalová, Prinzová, 2002, s. 20, 21).

Při samotném přijímacím pohovoru by uchazeč neměl být dotazován na svůj rodinný stav a soukromé plány do budoucna, nicméně ve většině případů tak zaměstnavatelé činí a je poměrně logické, že získané osobní informace o potenciálním zaměstnanci jejich konečné rozhodnutí ovlivňují. Z provedených výzkumů však vyplývá, že většina uchazečů o zaměstnání nemá problém na otázky tohoto typu odpovědět a dokonce jsou toho názoru, že by je jejich potenciální zaměstnavatel měl znát. Zejména ženy se o svých rodinných poměrech při přijímacím řízení rozhovoří, aniž by na ně byly tázány (Odehnalová, Prinzová, 2002, s. 21). Z výzkumu Rodiče (Maříková, 2005 cit. podle Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 42) vyplynulo, že 52% matek nezaopatřených dětí se při přijímacím řízení někdy setkala s otázkami týkajícími se jejich osobního života, jako např. založení rodiny a možnosti hlídání dětí, naopak 80% mužů – otců se s podobnými otázkami při přijímacím řízení nesetkalo. Dále se ukázalo, že 25% žen – matek mělo při přijímacím pohovoru a nebo někdy v průběhu své pracovní kariéry pocit, těch že je na ně ze strany zaměstnavatele vyvíjen nátlak, aby již další děti neměly.

Na základě výše uvedených skutečností je více než zřejmé, že při většině přijímacích řízení se nějaký druh diskriminace v českých zemích vyskytuje. Toto znevýhodnění se však nemusí týkat výhradně jen pohlaví, ale také třeba věku, vzdělání nebo příslušnosti k nějaké národnostní menšině či náboženskému uskupení. A i v případě, kdy zaměstnavatel některého z uchazečů nevyloučí z výběrového řízení díky jeho rodinnému stavu nebo jiným osobnostním charakteristikám vědomě, pořád je tu ještě prostor pro nevědomou diskriminaci uchazeče díky předsudkům a přetrvávajícím stereotypům dané kultury.

3.3 Platové ohodnocení muže a ženy

V posledních desetiletích je zcela běžné, že ženy stejně jako muži mají účast na placeném zaměstnání. Jak je to ovšem s výší platu muže a ženy? Jsou jejich platy srovnatelné nebo mezi nimi existují rozdíly? Nemusíme být odborníky v dané oblasti, abych dokázali na tyto otázky odpovědět. Z informací běžně dostupných v médiích i z vlastní zkušenosti víme,

že v České republice, stejně jako i v jiných zemích, jsou mezi platy žen a mužů menší či větší rozdíly. Proč tomu tak je i ve dvacátém prvním století?

Po roce 1989 došlo na českém pracovním trhu k velkým změnám. Do té doby byla uměle udržována plná zaměstnanost žen a mužů. A i když bylo uváděno, že mzdové rozdíly mezi muži a ženami neexistují, opak byl pravdou (Wágnerová, 1996, Kuchařová, 1999 cit. podle Křížková, 2008, s. 57). Ženy byly stejně jako již po staletí dle genderových stereotypních ideologií stále považovány spíše za matky a pečovatelky o domácnost, na rozdíl od mužů, kteří byly vnímáni jako živitelé rodin. I když byl příjem ženy považován jen za doplňkový, bylo i jeho třeba k dosažení průměrného statusu rodiny (Čermáková, 1997 cit. podle Křížková, 2008, s. 57). Transformace české ekonomiky v devadesátých letech dvacátého století přinesly markantnější mzdové rozdíly. Mzdy nejvíce rostly ve firmách se zahraničním vlastníkem, ve finančním sektoru nebo také v justici, ovšem zejména feminizované obory zůstávaly pozadu (Večerník, 2007 cit. podle Křížková, 2008, s. 58). V české legislativě se poprvé objevil zákaz diskriminace dle pohlaví v odměňování v zákoně o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti v roce 1999, neboť toto byla jedna z hlavních podmínek vstupu České republiky do EU (Havelková, 2007 cit. podle Křížková, 2008, s. 58). Vláda České republiky však tento fakt vzala pouze jako zcela formální implementaci těchto nařízení do českého právního řádu a výrazněji nebojovala proti genderovým platovým rozdílům např. přijetím různých opatření nebo podpůrných programů (Křížková, 2008, s. 58). Kromě zákonodárců a vlády České republiky by se o dodržování rovnosti v odměňování žen a mužů měly zasazovat také odborové svazy. Málokterý odborový svaz však má ve svém programu jako prioritu právě rovnost platového ohodnocení v závislosti na genderové příslušnosti (Křížková, 2008, s. 59).

I přes to, že Zákoník práce (2006) uvádí, že mezi základní zásady pracovně právních vztahů patří zejména spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, není tomu ve skutečnosti tak.

Z údajů zveřejněných ČSÚ (2010) vyplývá, že průměrná hrubá měsíční mzda ženy v roce 2010 činila 22.666 Kč a průměrná hrubá měsíční mzda muže byla 30.192 Kč. Dle Eurostatu (2011 cit. podle ČSÚ, 2010) činila pak v mezinárodním srovnání průměrná roční mzda české ženy 8.034 EUR a průměrná roční mzda českého muže 10.929 EUR.

Mnozí autoři vysvětlují genderové rozdíly mezi platy na základě vertikální a horizontální segregace trhu práce. Přičemž vertikální segregace je vymezována jako vyšší koncentrace mužů ve vedoucích a vyšších pozicích, a to i ve výrazně feminizovaných odvětvích. Horizontální segregace je pak popisována jako koncentrace žen v oborech s nižšími platy, jako např. školství, zdravotnictví, aj. Skutečnost, že jsou některá odvětví výrazně feminizována, snižuje jejich prestiž, což má rovněž za následek nižší platové ohodnocení. Bylo také prokázáno, že v lépe finančně oceňovaných oborech ubývá žen. Dle Stínové zprávy z roku 2004 bylo v roce 1990 ve finančnictví zaměstnáno 77% žen, ovšem v roce 2002 to bylo již jen 61,5% žen (Valdrová, 2006, s. 141). Rozdíly v platech mužů a žen nalezneme ale i v případech, kdy muž a žena pracují ve stejné profesi. Důvodem odlišné výše platu je pak skutečnost, že ženy jsou zaměstnávány v jiných typech společností než muži, a to v takových, ve kterých jsou obecně poskytovány nižší mzdy (Jurajda, 2000 cit. podle Hašková, 2000, s. 442). Zajímavá je však skutečnost, že i v rámci tzv. feminizovaných oborů nebo pracovišť, dosahují muži vyšších platů a pozic než ženy (Hájek, 1997 cit. podle Hašková, 2000, s. 443).

Výše mezd mužů a žen je díky porušování pravidla „stejně odměny za stejnou práci“ rozdílná nejen v soukromé sféře (asi o 20%), ale tak trochu překvapivě i ve veřejném sektoru, kde tento rozdíl činí i 10% (Jurajda, 2000 cit. podle Hašková, 2000, s. 446). Ženy dosahují nižšího finančního ohodnocení než muži i v případech, kdy pracují ve vedoucích a řídicích pozicích v oblasti školství, obchodu a služeb, a to zhruba o 30%. Ještě propastnější rozdíl je mezi mzdami mužů a žen ve vedoucích pozicích v hotelnictví, maloobchodech a velkoobchodech, zdravotnictví a kultuře, a to až 50% (Křížková, 2002, s. 15).

Rozdílnost v platech mužů a žen také do jisté míry závisí na věku ženy a s tím spojeného mateřství. Dle výzkumu ČSÚ (2007) jsou mzdy žen a mužů do 24 let poměrně vyrovnané, a to právě z důvodu toho, že v současné době není mnoho osob z této kategorie ještě rodičem. Platové rozdíly mezi muži a ženami do tohoto věku se pohybují jen okolo 10 procentních bodů. Propastné genderové rozdíly mezi platy pak nastávají až ve věku od 30 do 40 let, kdy ženy pobírají až o třetinu nižší plat než muži (Křížková et al., 2008 cit. podle Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 43).

Další zajímavou skutečností projevující se v rozdílnosti výše platu muže a ženy, je vzdělání. Každý automaticky předpokládá, že plat by měl růst úměrně s výší dosaženého

vzdělání. V České republice však tato domněnka neplatí, neboť je prokázáno, že s vyšším vzděláním se rozdíl mezi finančním ohodnocením mužů a žen prohlubují (Večerník, 1998 cit. podle Hašková, 2000, s. 442). Podle ČSÚ (2010) představují mediánové mzdy žen ve věkové skupině 30-39 let pouze 74,9% výše mzdy mužů. S rostoucím věkem se pak rozdíl mezi platy mužů a žen opět snižují.

Nižší mzdy žen mohou být také způsobeny tím, že ženy bývají často zaměstnány v takových oborech, kde jsou nízké počáteční platy, které však stoupají v závislosti na délce praxe. Navíc ženy si vybírají taková povolání, ve kterých dosahují nižších výdělků, ale na druhou stranu poskytují jisté výhody, jako např. hlídání dětí, možnost levnějšího nakupování nebo lepší bezpečnost práce. Část mzdy je tak ženám vyplácena jinak než v peněžní formě (Hašková, 2000, s. 442, 443).

Cosi o rozdílných platech mezi muži a ženami myslí Češi? Dle Závěrečné zprávy zpracované pro Úřad vlády České republiky, jsou dvě třetiny Čechů toho názoru, že pro ženy je o dost složitější než pro muže získat srovnatelnou práci se srovnatelným platem. Zajímavý je také fakt, že muži a ženy na tuto otázku odpovídali rozdílně - ženy byly ve svých názorech o dost pesimističtější než muži. Z hlediska vzdělání se pak při odpovědích na tento dotaz ukázaly jako nejpesimističtější osoby s maturitou a z hlediska obyvatel to byli lidé ze Zlínského a Královéhradeckého kraje (Faktum invenio, 2010, s. 6 a 12).

Pro dokreslení platových rozdílů mezi muži a ženami je třeba také zmínit i výši starobního důchodu v ČR, neboť ten se jak známo vypočítává z průměrných příjmů v rozhodných obdobích každého jednotlivce. Dle ČSSZ (2011 cit. podle Dudová, 2013, s. 61) činila průměrná výše starobního důchodu v roce 2011 u mužů v ČR 11.754 Kč a u žen 9.973 Kč (rozdíl 1.781 Kč). Rozdíl v průměrném vyměřovacím základu, ze kterého se starobní důchod vypočítává, byl ještě vyšší, neboť u mužů činil 27.055 Kč a u žen 19.490 Kč.

3.4 Vedoucí pozice a kariérní postup

Žena na řídicí nebo vedoucí pozici? To je přece zcela nemožné, odpověděla by ještě před několika desetiletími drtivá většina lidí, a ještě by se tomu zasmáli. V jednadvacátém století ovšem pracuje na těchto postech již hodně žen a jejich počet se neustále zvyšuje. Jak

je to s ambicemi českých žen? Jaká je pozice výkonných manažerek, ředitelek a vedoucích pracovníků v českých organizacích? A jak potom fungují vztahy a rodiny takto vysoce postavených žen? Je vůbec možné skloubit tuto práci s rolí matky a manželky?

Bylo jednoznačně prokázáno, že aspirace českých žen na budování vlastní kariéry se neustále zvyšují, a to zejména vzhledem k nutnosti jejich ekonomické aktivity, ale také neustále rostoucí vzdělanosti žen a „individualizaci jejich životních drah“ (Sirovátka, 2003 cit. podle Sirovátka, Hora, 2008, s. 179). Nejvyšší procento zastoupení žen ve vedoucích pozicích nalezneme ve feminizovaných profesích, jako jsou školství, zdravotnictví nebo sociální činnosti (Hašková, 2000, s. 443).

Jestliže chce žena dosáhnout v zaměstnání stejných úspěchů jako muž, tzn. chce pracovat na vedoucí pozici, musí neustále prokazovat své schopnosti a dovednosti. Ženy v řídicích pozicích dokonce často uvádějí, že pokud chtějí pracovat na stejné pozici jako muži, musejí být lepší než muži (Manažerky, 2001 cit. podle Křížková, 2003, s. 453). Pokud však bude žena ve vedoucí pozici z nějakého důvodu neúspěšná, může se dočkat sexistického odsouzení typu: „No jo, ženská..“ Naopak neúspěšnému muži nikdo neřekne: „No jo, chlap..“ (Novák, Kudláčková, 2002, s. 18).

Už jen samotný fakt, že vedoucí pracovnící je žena, snižuje její šanci na úspěch v této pozici, a to zejména díky předpokládanému přerušení kariéry z důvodu mateřství, následné péče o dítě a domácnost, a také v souvislosti s vlastnostmi, které jsou ženám obecně přisuzovány (Křížková, 2003, s. 454). Za základ úspěchu u žen je považována jejich krása (až 20x častěji než u mužů) a vlastnosti jako pracovitost, solidnost a spolehlivost jsou ženám přisuzovány 2x častěji než mužům. Naopak vzdělání a inteligence jsou vnímány jako faktor úspěchu u mužů z 19%, zatímco u žen jen z 12%. Řídicí schopnosti a podnikavost jsou 6x častěji připisovány mužům než ženám (Valdrová, 2006, s. 136). Dále pak jsou ženy u zaměstnavatelů vnímány jako obecně méně kompetentní, nestabilní, málo kvalifikované, neschopné se prosadit a získat si autoritu, efektivně řešit problémy či řídit tým pracovníků. Řídicí post také znamená přijmout stereotypní pravidla hry, která při tradičním rozdělení ženské a mužské role více vyhovují mužům, neboť manažeři obvykle tráví na pracovišti spoustu času, účastní se nejrůznějších projektů a porad, disponují flexibilitou, neustále se musí zviditelňovat a budovat jak formální tak i neformální vztahy v organizaci. Jelikož jsou ženy na řídicích pozicích většinou méně zastoupeny, bývá povaha neformálních vztahů často problémová. Řídicí pozice vyžaduje mimo jiné stýkat

se s podřízenými mnohdy i mimo pracovní dobu, kdy ženy často nesdílejí s muži tyto mimopracovní zájmy většinou v podobě nějakého sportu. Účast na těchto aktivitách je však často velmi důležitým faktorem ať již při postupu jedince v kariéře nebo udržení si stávajícího postavení (Křížková, 2003, s. 456, 458, 459).

Ať již pracuje na postu vedoucího pracovníka muž či žena, vždy je potřeba, aby svoje povolání dokázali nějakým rozumným způsobem skloubit se svým soukromým životem. Genderové stereotypy zakořeněné v této oblasti a priori předpokládají, že muž je ten, který musí zabezpečit svoji rodinu, a tudíž svůj život bude věnovat převážně svému zaměstnání. Naproti tomu žena měla svoji pracovní dráhu podřídit péči o děti a domácnost. Ve většině českých domácností tento letitý model právě takto funguje. Přibývá ale stále více rodin, kdy obě pohlaví usilují o co nejlepší postavení na pracovním trhu a ani jeden se nechce svých profesních zájmů vzdát. Pokud však muž i žena mají oba podobně vysoké postavení a tudíž i obdobně náročnou práci, musí se zákonitě i rovnoměrně dělit o neplacenou práci v domácnosti a péči o děti. Více než co jiného je pak tento styl života o domluvě mezi partnery a o časovém harmonogramu celé rodiny. Zde však může docházet ke vzniku konfliktů, neboť muži se jen těžko vzdávají svých dosavadních výsad a tento stav často vnímají jako atak na své tradiční postavení (Dudová, 2006, s. 58). Pokud muž pracuje i deset nebo více hodin denně, je společensky uznávaný. Pokud však bude stejně pracovní vyčerpání žena, snese se na její hlavu sprcha pomluv o „špatné matce a manželce“ (Valdrová, 2006, s. 137). V případě neshody mezi partnery se primárně od ženy očekává, že ustoupí, resp. že se vzdá svého vysokého postavení v zaměstnání a „obětuje se“ pro rodinu (Dudová, 2006, s. 58).

Ženy na vedoucích pozicích jsou často v tzv. genderové pastí. Mají vlastně pouze dvě možnosti, jak se zachovat. Buď přijmou maskulinní nastavení organizace a budou hrát dle mužských pravidel hry, přičemž poruší stereotypní vnímání ženských a mužských rolí v soukromém životě nebo se řídicího postu „dobrovolně“ vzdají a přijmou nižší, méně náročnou pozici, která jim poskytne dostatek času na péči o domácnost, rodinu a vlastní seberealizaci ve volném čase.

3.5 Vztahy a genderová kultura na pracovišti

V následující kapitole se zaměříme na fungování pracovního kolektivu, zejména pak na vztahy mezi muži a ženami navzájem, na jejich spolupráci, odlišnosti v jejich jednání v pracovním procesu, postoje obou pohlaví k moci, autoritě a hierarchii na pracovišti, rozebereme také genderovou kulturu organizace. Opět budeme vycházet s genderových stereotypů, které se váží k ženskému a mužskému pohlaví, k jejich všeobecně předpokládaným vlastnostem a mnohdy snadno předvídatelnému chování.

Chování mužů a žen na pracovišti (až na pověstné výjimky potvrzující pravidlo) vychází z po staletí zakořeněných principů vážících se k rozdělení mužské a ženské role nejen ve společnosti, ale i v soukromém a pracovním životě. Muži byli od pradávna zvyklí zastávat vedoucí pozice, k čemuž jim dopomáhaly pro ně typické vlastnosti jako např. cílevědomost, agresivita, autorita, schopnost prosadit se, být sebevědomý, dominantní, mít smysl pro moc a hierarchii, atd. Naopak ženy se ve svém zaměstnání chtějí především cítit dobře, dbají na dobrou náladu v týmu, kolegiální a spolupráci. Muži jsou raději, když je na pracovišti vybudována jasná hierarchie, oproti tomu ženy jsou spokojenější, když se na vedoucím postu pracovníci střídají a nikdo nehraje tzv. první housle. Ženy přistupují k novým úkolům opatrně a mají sklony se domnívat, že nově přidělený úkol nezvládnou. Přistupují k sobě samým nanejvýš kriticky a samy si tím kladou překážky do cesty. Muži naopak berou nové úkoly jako výzvy a ani na okamžik si nepřipustí, že by je z nějakého důvodu neměli zvládnout (Nitzsche, 2005, s. 12-14). Ženy také přikládají daleko větší význam jistotě zaměstnání a pocitu užitečnosti a pro muže je zase spíše důležitý vysoký příjem, možnost pracovat samostatně a vést tým spolupracovníků (Vohlídalová, 2006 cit. podle Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 39) Toto potvrdil i kvalitativní výzkum provedený Křížkovou (2002, s. 12), kdy ženy manažerky popsaly jednání svých mužských kolegů v pracovním procesu jako konkurenční, agresivní, sebevědomé, realistické, ne moc odpovědné, ješitné, spíše individualistické, nepraktické, apod. Ženy manažerky pak samy sebe popsaly jako emotivní, praktické, systematické, komunikativní, pečlivé, kritické a se smyslem pro detail. Vyjádřily také svoji nespokojenost nad často časově i objemově náročnou prací, velkou psychickou zátěží a odpovědností. K zajímavým zjištěním tohoto výzkumu patří také skutečnost, že muži ve vedoucí pozicích často delegují práci nebo odpovědnost na své podřízené, oproti tomu ženy na vedoucích postech na svoje podřízené přerozdělují daleko méně úkolů a ty po nich navíc ještě často kontrolují nebo

přepracovávají. Výzkum provedený Vohlídalovou (2006 cit. podle Křížková, Vohlídalová, 2006, s. 39) však také vyvrátil některé stereotypy přisuzované zaměstnaným ženám, kdy bylo zjištěno, že ženy stejně jako muži přikládají stejnou důležitost možnostem kariérního postupu, účasti na školeních a dalším vzdělávání a rozhodně nemají ve srovnání s muži menší ambice v budování svojí pracovní kariéry. Sama Vohlídalová však výsledky svého výzkumu komentuje slovy, že tato zjištění nelze zobecňovat na všechny ženy ani muže.

Pokud se podíváme na preferenci stylu práce mužů a žen zjistíme, že ženy kooperují tak, aby každý člen týmu přispěl svým potencionálem ke společnému cíli (Nitzsche, 2005, s. 29). Naopak muži jsou zvyklí věřit sami v sebe, ve svůj samostatný výkon. Jejich spolupráce pak probíhá tak, že každý z týmu zpracuje dílčí část úkolu, která je následně implementována do celku (Bidulph, 2007, s. 139 a Nitzsche, 2005, s. 30).

Co se týká riskování a soutěživosti, tyto jsou tradičně doménou mužů. Muži jsou ti, kteří rádi a v podstatě neustále rozšiřují hranice svých možností. Na neúspěchy rychle zapomínají a okamžitě využívají nových příležitostí. Je pro ně také typické, že svoje prohry nepřipisují pouze sami sobě a svým dovednostem, nýbrž také nejrůznějším vnějším vlivům. Ženy naopak případný neúspěch připisují pouze sobě samým. Chybí jim mužská odvaha neuváženě riskovat, vše promýšlejí v kontextu budoucích důsledků, a také se bojí dělat závažná rozhodnutí bez důkladných analýz a zvážení všech „pro a proti“ (Nitzsche, 2005, s. 73, 74).

Dudová (2004, s. 4) uvádí, že o postavení mužů v organizacích v souvislosti s genderem se mnoho nemluví, neboť tyto otázky jsou řešeny většinou ve vztahu k ženám. Vztahy mezi spolupracovníky nebo i mezi nadřízenými a podřízenými nejsou genderově neutrální, nýbrž jsou buď maskulinní nebo feminní. Dle Collinsona a Herma (1994 cit. podle Dudová, 2004, s. 4) můžeme maskulinitu vnímat jako ideologii, symboly nebo znaky určité skupiny mužů, aby se vymezili vůči jiným mužům, ale také vůči ženám. Moc, manažerské schopnosti a snaha o vedení okolí jsou pak v organizacích automaticky chápána jako synonyma pro mužské vlastnosti.

Podle Gatley (1996 cit. podle Křížková a Pavlica, 2004, s. 43) můžeme organizace rozdělit dle převládajícího genderu právě na maskulinní a feminní, kdy pro každou z nich je typická odlišná kultura.

„Pro *maskulinní organizace* jsou charakteristické tyto znaky:

- ideálem manažera je silný, rozhodný a nezávislý jedinec zaměřený na vlastní seberealizaci,
- víra v jedince a jeho výkon,
- silná výkonová a mocenská motivace; společenský a pracovní úspěch je poměřován kritérií materiálního bohatství a vydobyté prestiže,
- organizační zájmy jsou nadřazovány osobním; podnik si osobuje právo v případě potřeby zasahovat do soukromého a rodinného života zaměstnanců,
- konflikty jsou nežádoucí a jsou řešeny silou; vysoká hladina pracovního stresu,
- ženy jsou obecně považovány za méně výkonné a spolehlivé pracovníky,
- na manažerských místech dominují muži; ženy manažerky bývají výrazně asertivní.

Naopak *feminní organizační kultura* je typická následujícími charakteristikami:

- ideálem manažera je člověk chápající svoji funkci jako službu kolektivu; důraz je kladen na diskusi a konsensus,
- víra v kolektiv a skupinovou spolupráci,
- výkonová motivace je v rovnováze s orientací na mezilidské vztahy; úspěch je definován v souvislosti se schopností být nápomocný a prospěšný druhým lidem,
- 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 chápány jako přirozená součást života a jsou řešeny kooperativně; nižší hladina pracovního stresu,
- ženy jsou považovány za stejně schopné a hodnotné pracovníky jako muži,
- na manažerských místech jsou zastoupeny ženy i muži; od manažerů a manažerek se neočekává výrazná asertivita.“

Genderové dělení rolí na pracovišti je často ukryto hluboko pod povrchem všech organizačních postupů a rozhodnutí. Často si ani neuvědomujeme, co všechno má v pracovním procesu souvislost s naší příslušností k mužskému nebo ženskému pohlaví

(Halford, Leonar, 1991 cit. podle Křížková, Pavlica, 2004, s. 90). Dle současných výzkumů (Acker, 1990, Billing a Alvesson, Powell, 1994, Witz a Savage, 1992 cit. podle Křížková, Pavlica, 2004, s. 91) tzv. genderování na pracovištích můžeme nejčastěji pozorovat v těchto navzájem provázaných procesech:

- *rozdělení dle linie genderu* – specifická dělba práce, povoleného chování a emocionálních projevů, moci a prostoru, typickým příkladem je zastoupení mužů a žen v odlišných oborech,
- *konstrukce symbolů a obrazů* – tyto konstrukty mají podporovat rozdělení mužské a ženské role, a to i ve vazbě na vztah obou pohlaví k práci a soukromému životu. Typickým příkladem je styl oblékání, kdy dokonale padnoucí a decentní oblečení manažera má podtrhnout jeho úspěšnost, sílu a dominanci, naproti tomu asistentka by se měla odívat tak, aby zdůraznila svoji ženskost.
- *interakce mezi aktéry* – ať už se jedná mezi interakce mezi muži, ženami nebo mezi muži a ženami, mají svá zavedená pravidla, na základě kterých můžeme rozeznat vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Z výsledků výzkumů vyplývá, že muži bývají častěji iniciátory diskuzí, ženy spíše naslouchají a emocionálně podporují. Pokud v debatě zvýší hlas muž, je toto jeho chování vnímáno jako projev moci, v případě stejného chování ženy je toto považováno za projev hysterie.
- *produkce identit* – pokud chce někdo v dané organizaci tzv. zapadnout, musí respektovat pravidla, která jsou v ní pro muže a ženy zavedena. Muži a ženy tak často přijímají genderovou kulturu podniku nevědomě.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Praktická část diplomové práce navazuje na část teoretickou část. Analýzou a interpretací dat sesbíraných v provedeném výzkumu se pokusíme ověřit či na opak vyvrátit skutečnosti popisované v části teoretické. Na závěr se naše zjištění pokusíme zdůvodnit.

4.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, zda genderová role ovlivňuje volbu povolání, výběr nových pracovníků, budování kariéry, vztahy a výkony na pracovišti, finanční odměnu a celkové postavení jedince v organizaci.

Na základě hlavního cíle jsme si zformulovali **dílčí cíle** výzkumu:

Zjistit, zda genderová role ovlivňuje volbu povolání jedince.

Zjistit, zda genderová role ovlivňuje výběr nových pracovníků.

Zjistit, zda genderová role ovlivňuje budování kariéry jedince.

Zjistit, zda genderová role ovlivňuje vztahy na pracovišti.

Zjistit, zda genderová role ovlivňuje výkony jedinců v zaměstnání.

Zjistit, zda genderová role ovlivňuje finanční odměnu jedince.

Zjistit, zda genderová role ovlivňuje celkové postavení jedince v organizaci.

4.2 Pojetí výzkumu

Na podkladě takto stanoveného hlavního výzkumného cíle a dílčích výzkumných cílů jsme k ověření platnosti stanovených hypotéz zvolili *kvantitativní pojetí výzkumu*, neboť budeme ověřovat stereotypy na pracovišti v závislosti na pohlaví jedince.

4.3 Výzkumný problém, výzkumné otázky a stanovení hypotéz

Výzkum se snaží zmapovat postavení mužů a žen v pracovním procesu v závislosti na jejich pohlaví. V souladu s hlavním cílem a dílčími cíly výzkumu jsme zformulovali **výzkumný problém:**

Které atributy pracovního procesu jsou nejvíce ovlivňovány příslušností jedince k ženskému nebo mužskému pohlaví?

Na podkladě výše uvedeného výzkumného cíle a výzkumného problému jsme stanovili následující **výzkumné otázky a hypotézy:**

1. *Jakým způsobem ovlivňuje pohlaví volbu povolání jedince?*

K této výzkumné otázce byla zformulována hypotéza:

1H Předpokládáme, že ženy na rozdíl od mužů při volbě jejich povolání ovlivňuje jejich pohlaví.

2. *Vnímají uchazeči o zaměstnání příslušnost k jednomu nebo druhému pohlaví jako fakt, který mohl ovlivnit jejich přijetí či nepřijetí na vybranou pracovní pozici?*

Odpověď na tuto výzkumnou otázku bude zpracována popisem.

3. *Existují rozdíly mezi výší platu muže a ženy?*

K této otázce byly zformulovány tyto hypotézy:

2H Předpokládáme, že ženy s vysokoškolským vzděláním pobírají nižší plat než muži s vysokoškolským vzděláním.

3H Předpokládáme, že ženy ve vedoucích pozicích pobírají nižší plat než muži ve vedoucích pozicích.

4. *Jsou na vedoucí pozice častěji vybíráni muži či ženy? Hraje zde roli jejich vzdělání?*

K této výzkumné otázce byla zformulována hypotéza:

4H Předpokládáme, že muži, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání, jsou častěji vybíráni na pozice vedoucích pracovníků, na rozdíl od vysokoškolsky vzdělaných žen, které jsou i přes svoje dosažené vzdělání často jen řadovými zaměstnankyněmi.

5. *Pracují muži a ženy raději v týmu nebo samostatně?*

K této výzkumné otázce byla zformulována hypotéza:

5H Předpokládáme, že ženy raději pracují v týmu, muži naopak raději každý sám za sebe.

6. *Které pohlaví je ochotno obětovat svému povolání více ze svého volného času, kolik konkrétně?*

K této výzkumné otázce byla zformulována hypotéza:

6H Předpokládáme, že muži jsou častěji než ženy ochotni obětovat svému povolání část svého volného času.

7. *Na které místo svého hodnotového žebříčku staví své zaměstnání muži a na které naopak ženy?*

Odpověď na tuto výzkumnou otázku bude zpracována popisem.

8. *Jsou ženy nebo muži na pracovišti v nějaké oblasti diskriminováni, popř. v jaké oblasti?*

Odpověď na tuto výzkumnou otázku bude zpracována popisem.

9. *Jaké vztahy si muži a ženy na pracovišti budují a jak je vzájemně vnímají?*

Odpověď na tuto výzkumnou otázku nám poskytne provedený sociometrický test.

4.4 Definování proměnných

- Pohlaví (nezávisle proměnná) – kategorizovaná nominální proměnná

Zjištěno odpovědí na uzavřenou otázku: Jste: a) muž b) žena

- Pracovní (vedoucí) pozice (závisle proměnná) - kategorizovaná nominální proměnná

Uzavřená otázka: Jakou pozici ve svém zaměstnání zastáváte? Odpověď: a) jsem vedoucí pracovník b) jsem řadový zaměstnanec

- Plat (závisle proměnná) – metrická intervalová proměnná

Otevřená otázka: Jaká je průměrná výše Vašeho hrubého měsíčního výdělku?
Odpověď : a) do 10.000 Kč b) do 15.000 Kč c) do 20.000 Kč d) do 25.000 Kč
e) do 30.000 Kč f) nad 30.000 Kč

- Vzdělání (závisle proměnná) – kategorizovaná nominální proměnná

Uzavřená otázka: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Odpověď: a) základní
b) vyučen(a) středoškolské c) vyšší odborné d) vysokoškolské

- Forma práce (závisle proměnná) – kategorizovaná nominální proměnná

Uzavřená otázka: Pracujete raději: a) v týmu b) samostatně

- Přesčasové hodiny (závisle proměnná) – metrická intervalová proměnná

Otevřená otázka: Jste ochoten(a) obětovat svému zaměstnání část svého volného času?
Pokud ano, kolik průměrně měsíčně? a) 0-2 hodin b) 3-5 hodin c) 6-8 hodin
d) 9-10 hodin e) 10 a více hodin

- Hodnoty – rodina, zaměstnání a kariéra (závisle proměnné) – kategorizované ordinální proměnná

Polouzavřená otázka: Sestavte svůj hodnotový žebříček. K níže uvedeným hodnotám přiřaďte číslice dle důležitosti dané hodnoty ve Vašem životě: zdraví – rodina – majetek – postavení – kariéra – láska – zaměstnání – moc – úspěch – peníze – přátelství – jiné ...

4.5 Výzkumný soubor

Základní soubor: Všichni zaměstnaní muži a ženy.

Výběrový soubor: Jelikož téma genderových stereotypů na pracovišti je velmi široké, bylo nutno výzkum zúžit. *Dostupný výběrem* bylo do výzkumu zařazeno 127 pracovníků Magistrátu města Zlína, neboť z celkového počtu 404 zaměstnanců Magistrátu města Zlína (údaj k 31.12.2013) bylo ochotno se do výzkumu zapojit právě 127 osob. Tři dotazníky byly z výzkumu vyřazeny pro jejich neúplné či nesprávné vyplnění. Vyhodnoceno tedy bylo celkem 124 dotazníků, z nichž 68 vyplnily ženy a 56 muži. Výzkum proběhl jak u vedoucích pracovníků, tak u řadových zaměstnanců.

Jelikož byli respondenti tohoto výzkumu vybráni na základě dostupného výběru, výsledky výzkumu tedy nebude možné vztáhnout na celou populaci, ale pouze na tuto vybranou státní instituci.

4.6 Volba výzkumných metod

Vzhledem k povaze výzkumu bylo k jeho realizaci použito metody **dotazníkového šetření**. Dotazník byl respondentům předán v tištěné podobě. Respondenti byly předem informovány o tom, kdo, proč a za jakým účelem výzkum provádí a dále se jim dostalo poučení, že jde o zcela anonymní dotazování.

Otázky v dotazníku byly otevřené (1), uzavřené (6) i polouzavřené (4). Otevřená otázka umožnila respondentům uvést libovolnou číslici, přičemž respondenti nebyli omezeni žádnou škálou či rozpětím. U uzavřených otázek bylo respondentům vždy nabídnuto několik předem připravených alternativ odpovědí, přičemž oni vybrali vždy pouze jednu

pro ně nejvíce vyhovující alternativu. Polouzavřené otázky byly sestaveny kombinací otázky otevřené a uzavřené, kdy vznikly tak, že do otázky uzavřené byla přidána jako jedna z možností položka „jiné“ a nebo byl respondentovi dán prostor k formulaci názoru či vlastní zkušenosti. V úvodu dotazníku se respondenti setkali s otázkami identifikačními, následně byly užity otázky zjišťovací a filtrační.

Dále byla použita metoda **sociometrie**, neboť jsme ověřovali mezilidské vztahy v malé sociální skupině – jedné pracovní skupině (oddělení) z dostupného souboru. Data byla získána prostřednictvím písemného **sociometrického testu**. Každému z respondentů bylo v rámci tohoto testu položeno pět dvojic otázek, přičemž každý z nich měl možnost provést neomezený počet výběru partnerů pro stanovené situace. Každá z této dvojice obsahovala vždy jednu otázku pozitivní a druhou negativní.

4.7 Způsob zpracování dat

Data získaná pomocí dotazníkového šetření byla nejprve řádně roztříděna dle zkoumaných oblastí a poté zpracována pomocí tabulek četností a koláčových grafů v programu Microsoft Excel. Dále u vybraných dat proběhly výpočty absolutních a relativních četností a aritmetického průměru. U hypotéz s nominálními a ordinálními proměnnými bylo přistoupeno k výpočtům pomocí testu nezávislosti *chí-kvadrátu pro čtyřpolní tabulku* a *chí-kvadrátu pro kontingenční tabulku*. Získané výsledky byly následně graficky znázorněny v koláčových grafech, analyzovány a interpretovány.

Výpočty *chí-kvadrátu pro čtyřpolní tabulku* jsme provedli dle vzorce:

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (a + d)}$$

Jelikož čtyřpolní tabulka má pouze 1 **stupeň volnosti**, vypočítaný výsledek jsme vždy srovnali s kritickou hodnotou pro první stupeň volnosti.

Výpočty chí-kvadrátu pro **kontingenční tabulku** byly provedeny podle vzorce:

$$\chi^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O}$$

Výpočet stupně volnosti ke kontingenčním tabulkám byl pak proveden dle vzorce:

$$f = (r - 1) \cdot (s - 1)$$

$$f = 3$$

Byla zvolena **hladina významnosti 0,05**.

Data získaná metodou sociometrie byla zpracována v programu Microsoft Excel. Ke každé dvojici otázek byla vytvořena samostatná neuspořádaná *sociometrická matice*. Zaznačené výsledky v každé matici byly následně interpretovány.

4.8 Výsledky výzkumného šetření a interpretace získaných dat

V této kapitole podrobně rozebereme data, která byla získána z proběhnuvšího dotazníkového šetření a sociometrického testu. Následně provedeme výpočty k ověření předem stanovených hypotéz a odpovíme na předem stanovené výzkumné otázky.

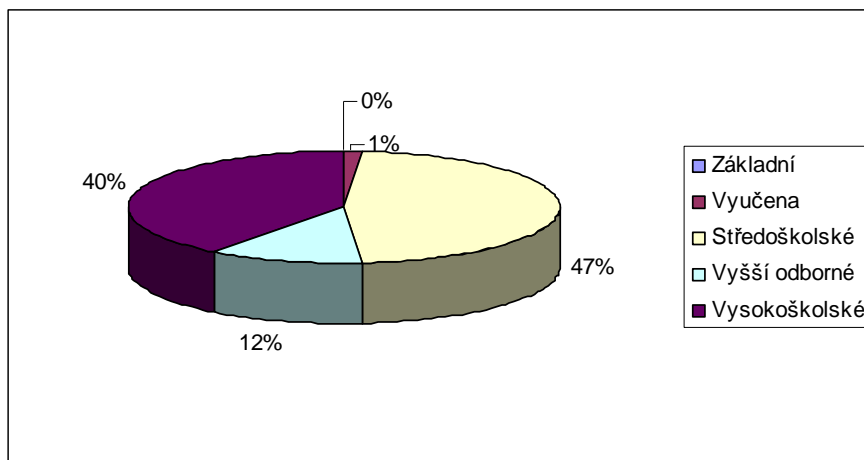
4.8.1 Dotazníkové šetření

Z otázky č. 1 dotazníku vyplynulo, že jej vyplnilo celkem 124 respondentů, z nichž bylo 68 žen (55%) a 56 mužů (45%). Jednalo se o otázku uzavřenou, která nabídla respondentům pouze dvě možné odpovědi: muž – žena.

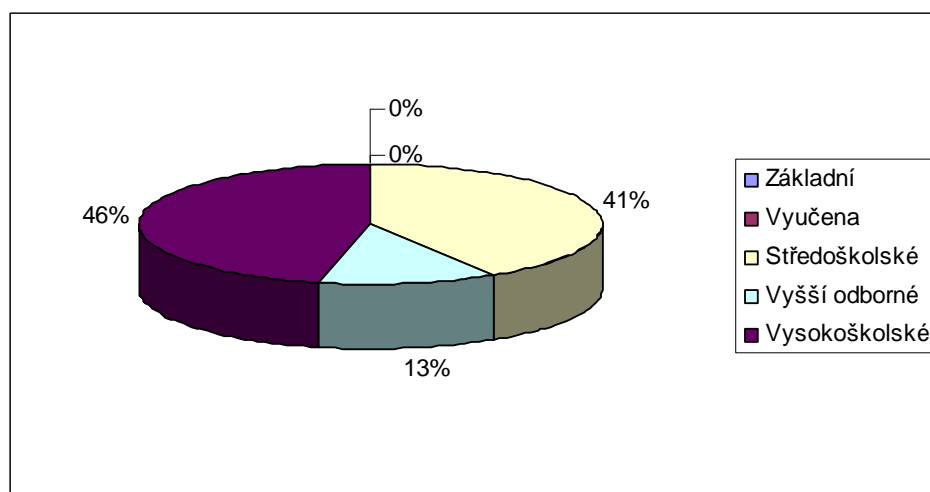
Jak vyplynulo z otázky č. 2, průměrný věk všech respondentů byl 40 let. Tato otázka byla otázkou otevřenou, kdy respondenti měli uvést číslici popisující jejich věk.

V otázce č. 3 byli respondenti tázáni na nejvyšší dosažené vzdělání. Jednalo se o otázku uzavřenou, kdy jim bylo nabídnuto pět možností odpovědí: základní – vyučen(a) – středoškolské – vyšší odborné – vysokoškolské. Tato otázka byla u každého pohlaví vyhodnocena zvlášť a její výsledky jsou zobrazeny v následujících grafech:

Graf 1 – Nejvyšší dosažené vzdělání žen

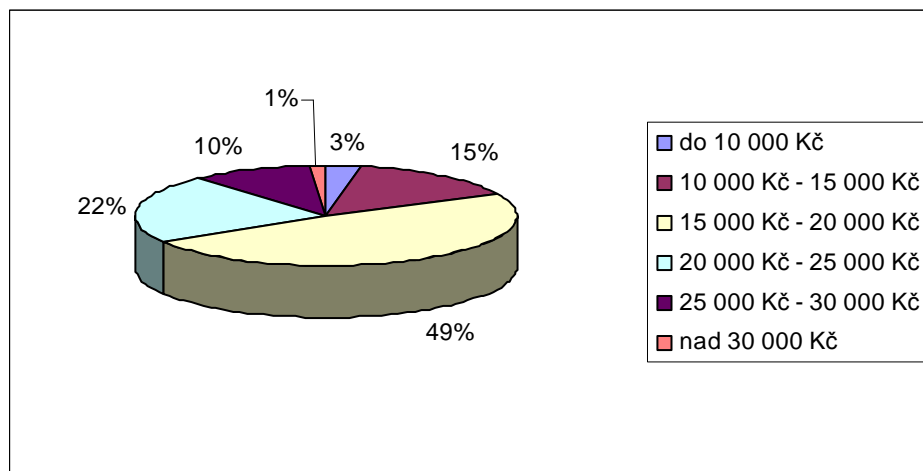


Graf 2 – Nejvyšší dosažené vzdělání mužů

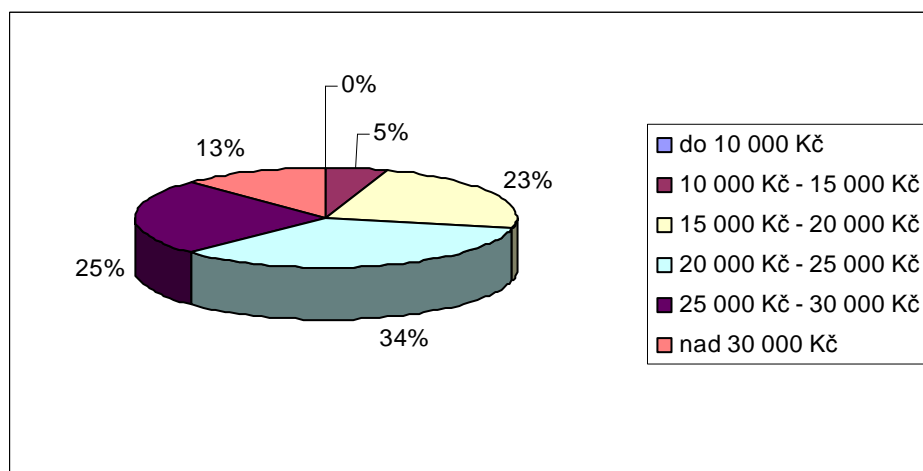


Otázka č. 4 se týkala na výši hrubého měsíčního příjmu respondentů. Opět se jednalo o otázku uzavřenou, kdy bylo respondentům nabídnuto šest možností odpovědí: do 10.000 Kč – od 10.000 Kč do 15.000 Kč – od 15.000 Kč do 20.000 Kč – od 20.000 Kč do 25.000 Kč – od 25.000 Kč do 30.000 Kč – nad 30.000 Kč. I tato otázka byla vyhodnocena zvlášť pro každé pohlaví a zaznamenána do grafů:

Graf 3 – Výše platu žen



Graf 4 – Výše platu mužů



Otázkou č. 5 bylo zjištěno, že z oslovených respondentů pracuje 11 žen (16%) na pozici vedoucího pracovníka, 57 žen (84%) jsou pak řadovými zaměstnanci. V případě mužů se jednalo o 17 vedoucích pracovníků (30%) a 39 řadových zaměstnanců (70%). Jednalo se o otázku uzavřenou, kdy respondentů byly nabídnuty pouze dvě možnosti odpovědi: vedoucí – řadový zaměstnanec.

Otázkou č. 6 jsme se snažili zjistit, zda skutečnost, že je respondent mužem či ženou ovlivnila volbu jeho povolání. Jednalo se o otázku polozavřenou, kdy každý z respondentů měl nejprve odpovědět ano či ne. V případě, že odpověděl kladně, bylo třeba, aby konkretizoval v čem jeho pohlaví ovlivnilo volbu jeho povolání. Odpovědi byly zpracovány zvlášť u mužů a žen a následně byly zaznamenány do grafů:

Možnost vyjádřit se a uvést, v čem konkrétně ovlivnilo respondenta při výběru povolání jeho pohlaví, využilo pouze několik osob.

Ženy jako důvod uvedly:

- „státní správa – jistota práce pro rodinu, příjem, čas (pracovní doba), zajímavá práce s lidmi“
- „péče o dceru“
- „zdravotní dispozice – operace srdce, nemohu vykonávat namáhavou práci“
- „nechtěla bych pracovat v čistě mužském kolektivu“
- „rodina“
- „především péče o budoucí rodinu“
- „budoucí rodina“
- „chtěla jsem mít práci, aby nebyla fyzicky náročná“

Muži uvedly tyto důvody:

- „důležitým faktorem byla s ohledem na rodinu časová organizace dne (dříve jsem byl i týden služebně mimo domov – už to zmáhalo)“

- „výše platu“
- „výši příjmů a péči o rodinu jsem pochopitelně bral v úvahu, nicméně v tomto povolání pohlaví nehraje roli“
- „chtěl jsem si odpracovat svoje a jít domů, minimum přesčasů, žádné noční a víkendy“

Otázka č. 7 se tázala, zda měli respondenti někdy při výběrovém řízení pocit, že jeho výsledek ovlivnilo jejich pohlaví. Opět se jednalo o otázku polozavřenou, kdy nejprve měli respondenti zvolit jednu z nabízených možností (ano – ne) a v případě kladné odpovědi dále uvést, jaký způsobem jejich pohlaví ovlivnilo výsledek výběrového řízení. Z výsledků vyplynulo, že 31 žen (46%) mělo pocit, že jejich pohlaví ovlivnilo výsledek výběrového řízení, naopak 36 žen (54%) odpovědělo, že nikoliv. Jedna z respondentek uvedla, že na tuto otázku nemůže odpovědět, neboť se nikdy žádného výběrového řízení nezúčastnila. Pouze 8 mužů (14%) uvedlo, že mělo někdy pocit, že by jejich pohlaví ovlivnilo výsledek výběrového řízení, naopak tento pocit nikdy nemělo 48 mužů (86%).

Muži uvedli, že měli někdy pocit, že jejich pohlaví ovlivnilo přijímací řízení, neboť:

- „záležit, koho upřednostní (potřeba doplnit tým)“
- „v sociální práci není příliš mnoho mužů a bylo zapotřebí nějakého přijmout – zvláště pak, když vedoucími byly ženy“

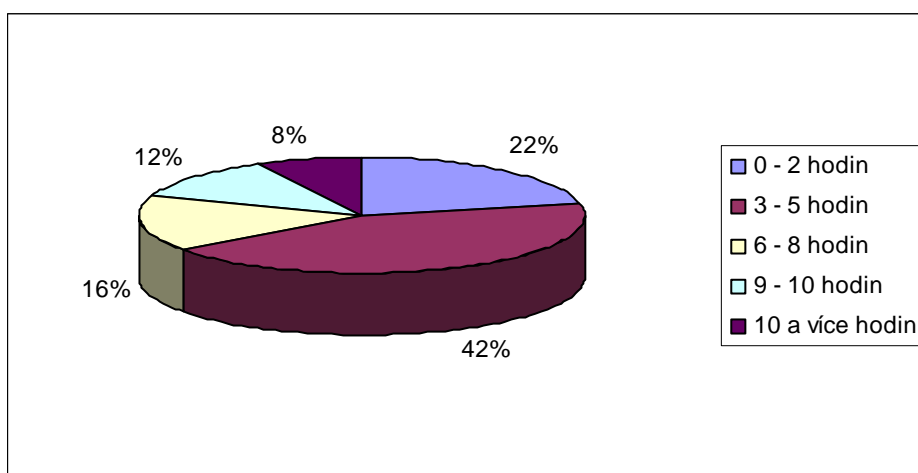
Ženy uvedly, že měly někdy pocit, že jejich pohlaví ovlivnilo přijímací řízení, neboť:

- „nabízet výrobky z kovu je mužská záležitost“
- „na pracovní pozici – druh práce - se více hodila žena“
- „jednalo se o typicky mužské povolání“
- „chtěli výslovně ženu“
- „myslím si, že na tu danou pozici chtěli vyloženě ženu“

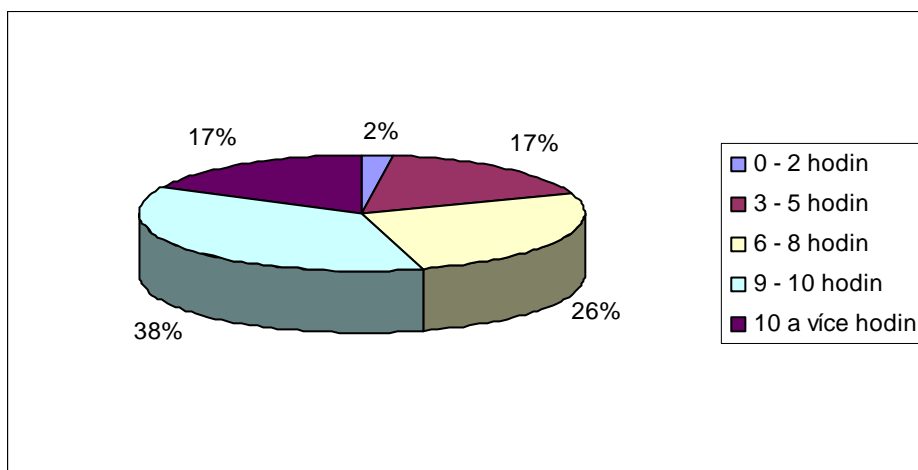
V otázce č. 8 jsme se dotazovali na skutečnost, zda respondenti pracují raději v týmu nebo samostatně. Jednalo se o otázku uzavřenou, kdy respondenti dostali na výběr pouze tyto dvě možnosti. 31 žen (46%) uvedlo, že pracují raději v týmu, 37 žen (54%) pak raději pracuje samostatně. V týmu pracuje raději 14 mužů (25%), samostatně pak 42 mužů (75%).

Otázka č. 9 se tázala, zda jsou respondenti ochotni obětovat část svého volného času svému povolání. Jednalo se o otázku polozavřenou, kdy nejprve bylo třeba odpovědět ano či ne. V případě, že respondent označil kladnou odpověď, měl si dále zvolit z nabízených možností vyjadřujících množství přesčasových hodin: 0-2 hodiny – 3-5 hodin – 6-8 hodin – 9-10 hodin – 10 a více hodin. Otázka byla opět vyhodnocena samostatně pro každé pohlaví. Výsledky jsou zaznamenány v těchto grafech:

Graf 5 – Počty přesčasových hodin žen

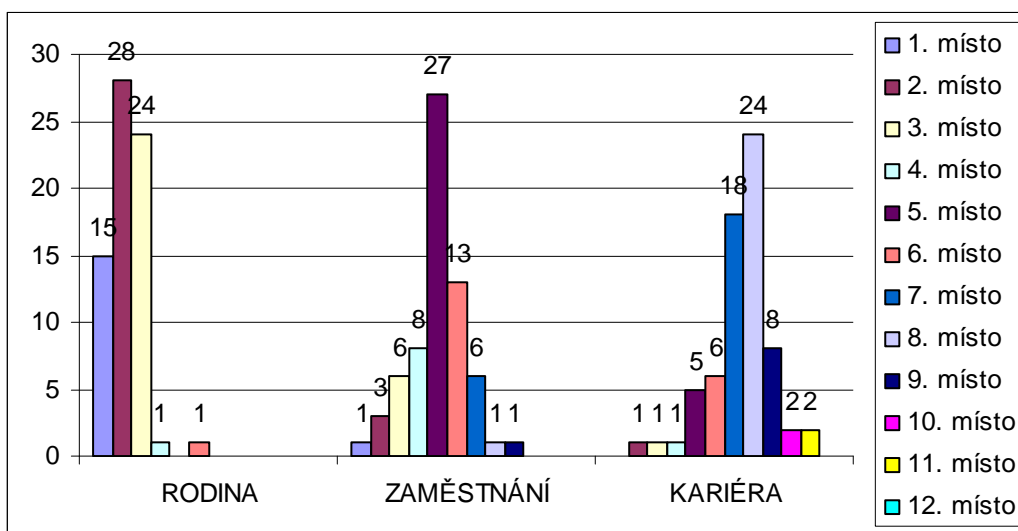


Graf 6 – Počty přesčasových hodin mužů

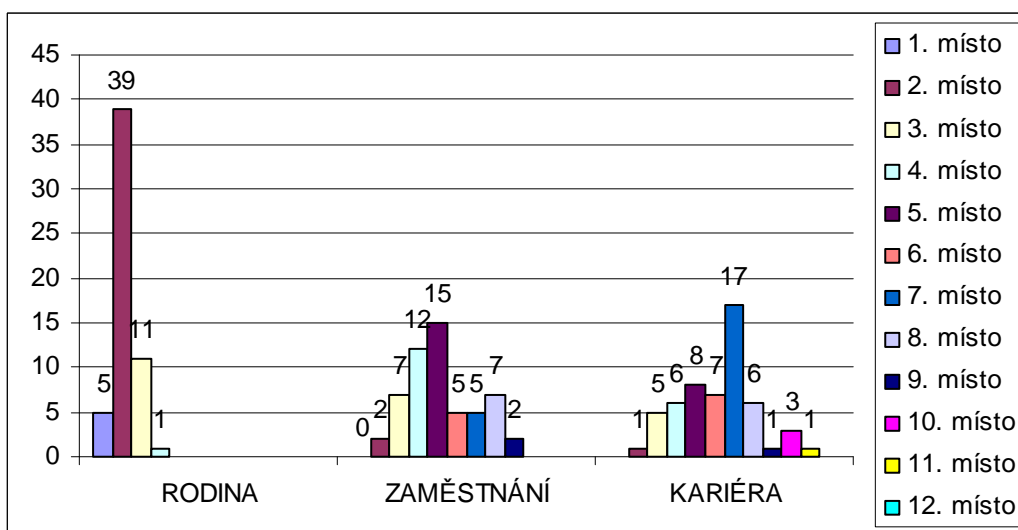


Otázka č. 10 požadovala, aby každý z respondentů sestavil svůj hodnotový žebříček, a to takovým způsobem, že měl číslicemi 1-12 označit nabízené možnosti (hodnoty), přičemž poslední možnost byla ponechána otevřená. Jednalo se tedy o otázku polouzavřenou. Žádný z respondentů však této poslední otevřené možnosti nevyužil, resp. neuvedl žádnou další hodnotu ve svém životě, která by pro něj byla mimo nabízené hodnoty ještě důležitou. Vzhledem k tématu práce byly u mužů i žen vyhodnoceny pouze hodnoty: rodina, zaměstnání a kariéra. Na které místo svého hodnotového žebříčku respondenti tyto tři vybrané hodnoty umístili, ukazují následující grafy:

Graf 7 – Žebříček vybraných hodnot žen



Graf 8 – Žebříček vybraných hodnot mužů



Otázka č. 11 se respondentů tázala, zda měli někdy pocit, že jsou v zaměstnání nějakým způsobem diskriminováni. Jednalo se o otázku polozavřenou, neboť nejprve měli respondenti uvést, zda někdy měli či neměli pocit diskriminace v zaměstnání. V případě, že jejich odpověď byla kladná, měli uvést, jakým způsobem se tato diskriminace projevovala.

Ženy uvedly, že se jejich diskriminace projevovala:

- „vyšší platu“
- „nebyla jsem nikdy oceněna podle toho, co všechno jsem musela zvládnout – různé činnosti, časovou náročnost, úkoly, množství práce, atd.“
- „kolegové muži mají za svou práci vyšší plat“
- „především finančně“
- „vyšší platu (osobním ohodnocením)“
- „věk – příliš mladá – nemám tolik zkušeností (dovedností nehrají roli)“

Muži uvedli:

- „do kolektivu výhradně či převážně ženského pohlaví se mi někdy nedařilo úplně *zapadnout* – bylo na mě pohlíženo trochu jinak; někdy i názorové rozpory“
- „zaměstnán na rozsah pracovních povinností“

4.8.2 Sociometrie

Data získaná písemným sociometrickým testem, byla zkusena do níže uvedených 5-ti tabulek, tzv. neuspořádaných sociometrických matic. V každé matici jsou zaznačeny pozitivní a negativní volby jednotlivých členů malé sociální skupiny – pracovního týmu čítajícího 10 osob. Z důvodu zachování anonymity byla jména osob nahrazena písmeny abecedy. Písmena v červené barvě byla použita pro ženy, černá písmena reprezentují muže. V řádcích můžeme pozorovat volby, které jednotliví respondenti odevzdali, ve sloupcích naopak volby, které obdrželi. Diagonály neuspořádaných sociometrických matic jsou ponechány volné, neboť se nepředpokládá, že by některý jedinec zvolil sám sebe.

Sociometrická neuspořádaná matice k otázkám č. 1 a 2

												Odevzdané volby		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	+	-	Σ
A				+	+	-			-			2	2	4
B	+		+		-				-	+		3	2	5
C	+	+			-		+	-			-	3	3	6
D	+				-	+	+					3	1	4
E	-	-				-	-	+	-			1	5	6
F	-	+	+	+	-		+	-	-			4	4	8
G		-	+	+	-	+		-	+	+		5	3	8
H	-				+				-	-		1	3	4
I	+	+			-		+	-				3	2	5
J	+				-	+	+	-	+			4	2	6
Obdržené	+	5	3	4	3	1	3	5	1	3	1	29		
	-	3	2	0	0	8	1	1	7	3	2		27	
	Σ	8	5	4	3	9	4	6	8	6	3			56

- 1) Koho ze svých spolupracovníků můžete označit za kamaráda/kamarádku?
- 2) Koho ze svých spolupracovníků byste naopak za svého kamaráda/kamarádku neoznačil(a)?

Z výše uvedené neuspořádané sociometrické matice můžeme vyčíst, že v kolektivu spolupracovníků jsou nejvíce oblíbeny dvě ženy (A a G), naopak za kamarády zbytek kolektivu nepovažuje muže E a H, kteří se evidentně přátelí jen spolu. Dále je zřejmé, že ženy označily více přátel v pracovním kolektivu a zároveň byly také více než muži za kamarády označovány. Ženy také udělily méně záporných znamének, tzn. že uvedly méně osob, se kterými nejsou v přátelském vztahu. Byly to rovněž ženy, které obdržely méně minusových hodnot. Závěrem lze tedy shrnout, že ženy ve zkoumaném pracovním kolektivu mají o něco málo více přátel než muži.

Sociometrická neuspořádaná matice k otázkám č. 3 a 4

												Odevzdané volby		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	+	-	Σ
A				+	+						-	2	1	3
B		+		+		-		+	-	+	-	4	3	7
C		+	+			-		+	-			3	2	5
D		+		+		-		+	-		-	3	3	6
E			-		+		-	-	+	-	-	2	5	7
F		+	-	+	+			+		-	-	4	3	7
G		+	+	-	+	-	+		-			4	3	7
H						+				-	-	1	2	3
I		+				-			-		+	2	2	4
J		+	-	-		-	-	+	-	+		3	5	8
Obdržené	+	7	2	4	4	1	1	5	1	2	1	28		
volby	-	0	3	2	0	6	2	1	6	3	6		29	
	Σ	7	5	6	4	7	3	6	7	5	7			57

3) S kým ze svých kolegů nejvíce spolupracujete, radíte se, řešíte úkoly?

4) S kým ze svých kolegů spolupracujete nejméně, radíte se nejméně, řešíte nejméně úkolů

Tato neuspořádaná sociometrická matice vypovídá o tom, že muži i ženy ze zkoumaného pracovního kolektivu nejčastěji řeší úkoly, spolupracují a radí se se dvěma ženami, a to ženou A a G. Spolupracují s nimi jak ženy, tak i muži. Zároveň vidíme, že ženy A a D neobdržely žádnou zápornou volbu. K zajímavým zjištěním vyplývajícím z této matice patří také to, že žádný z kolegů mužského či ženského pohlaví nevedl, že by nespolečně pracoval vůbec s nikým. Je tedy zřejmé, že ve zkoumaném pracovním kolektivu nehraje pohlaví při řešení úkolů a spolupráci žádnou roli.

Sociometrická neuspořádaná matice k otázkám č. 5 a 6

												Odevzdané volby		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	+	-	Σ
A				+		-			-	+	-	2	3	5
B	+					-	-		-	+		2	3	5
C	+							-		+	-	2	3	5
D						-		+	-		-	1	3	4
E	-	-	-	-			-	-	+	-	-	1	8	9
F	+		+	+				+				0	0	0
G			-	+						-		1	2	3
H	-	-	-		+	-				-	-	1	6	7
I	+	+		-				-				2	2	4
J												0	0	0
Obdržené	+	3	1	1	1	1	0	1	1	3	0	12		
volby	-	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5		30	
	Σ	5	3	4	4	4	3	4	4	6	5			42

- 5) Se kterým kolegou chodíte na oběd?
- 6) Se kterým kolegou na oběd chodíte nejméně?

Je nám známo, že pracovníci zkoumaného pracovního kolektivu nechodí na tzv. pracovní obědy se zákazníky či klienty. S kým ze svých kolegů půjdou na oběd je pouze a jen jejich volba, tedy na obědy spolu chodí kolegové, kteří jsou přáteli.

Neuspořádaná sociometrická matice nám říká, že nejvíce osob chodí na oběd se ženou A a s mužem I. Muži E a H chodí na obědy pouze a jenom spolu, s ostatními kolegy na oběd nechodí téměř nikdy. Žena J nechodí na oběd vůbec.

Sociometrická matice k otázkám č. 7 a 8

		Odevzdané volby												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	+	-	Σ
A				+		-			-	+		2	2	4
B				+		-		+	-	+		3	2	5
C						-		+	-	+		2	2	4
D		+	+						-	+		3	2	5
E		+	+					+	-			3	1	4
F			+						-			1	2	3
G			+						-	+		2	2	4
H			+					+		+		3	1	4
I		+	+						-			2	2	4
J			+						-	+		2	2	4
Obdržené	+	0	3	9	0	0	0	4	0	7	0	23		
volby	-	0	0	0	0	9	0	0	9	0	0		18	
	Σ	0	3	9	0	9	0	4	9	7	0			41

7) Který z Vašich kolegů je dle Vašeho názoru nejvíce oblíbený u vedoucího oddělení?

8) Který z Vašich kolegů je dle Vašeho názoru nejméně oblíbený u vedoucího oddělení?

O vztazích na pracovišti vypovídají mnoho i vztahy podřízených kolegů s vedoucí oddělení. Tato matice ukazuje, o kom si ostatní myslí, že je u vedoucí oblíbený či naopak neoblíbený.

Z matice vyplývá, že nejvíce oblíbení jsou muži C a I, nejméně oblíbenými jsou naopak muži E a H. Zde tedy zřejmě nehraje roli pohlaví pracovníků, nýbrž osobní vztahy sympatie a antipatie, zvláště přihlédneme-li ke skutečnosti, že vedoucí tohoto oddělení je žena.

Sociometrická neuspořádaná matice č. 9 a 10

												Odevzdané volby		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	+	-	Σ
A							-	-		+	-	1	3	4
B	-		-	-	-	-	-	-	-	+	-	1	8	9
C		+			-				-			1	2	3
D	+	-	-		-		+	-				2	4	6
E	-	-	-	-		-	-	+	-	-		1	8	9
F	-		+		-		+	-		-		2	4	6
G	-	-		+	-	+		-	-	-		2	6	8
H	-	-	-	-	+	-	-		-	-		1	8	9
I		+		-	-		-	-			-	1	5	6
J												0	0	0
Obdržené	+	1	2	1	1	1	1	2	1	2	0	12		
volby	-	5	4	4	4	6	4	5	6	3	7		48	
	Σ	6	6	5	5	7	5	7	7	5	7			60

9) Se kterým ze svých kolegů se stýkáte i ve volném čase mimo zaměstnání?

10) Se kterým z kolegů se naopak ve svém volném čase stýkáte nejméně, popř. se vůbec nestýkáte?

Skutečnost, zda se spolu kolegové stýkají i ve svém volném čase také jistým způsobem vypovídá o jejich vzájemných vztazích na pracovišti. Dle nízkého počtu kladných a vysokého počtu záporných voleb můžeme usoudit, že kolegové z této pracovní skupiny se spolu ve volném čase moc nestýkají. Pokud se již někteří kolegové spolu ve volném čase stýkají, tak v tom jejich pohlaví nehraje vůbec žádnou roli.

4.8.3 Ověření stanovených hypotéz

$1H_A$ Předpokládáme, že ženy na rozdíl od mužů při volbě jejich povolání ovlivňuje jejich pohlaví.

$1H_0$ Předpokládáme, že ženy ani muže při volbě jejich povolání jejich pohlaví neovlivňuje.

Tabulka 1 – Pozorované četnosti

	OVLIVŇUJE	NEOVLIVŇUJE	Σ
MUŽI	13	43	56
ŽENY	14	27	68
Σ	54	70	124

Výpočet jsme provedli dle výše zmíněného vzorce pro čtyřpolní tabulku.

$$x^2 = 17,24$$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát $x^2_{0,05} = 3,841$

Srovnání vypočítané hodnoty s hodnotou kritickou:

$$x^2 > x^2_{0,05}$$

$$17,24 > 3,841$$

Na základě výše uvedeného přijímáme s jistotou 95% **alternativní** hypotézu, tzn. že ženy na rozdíl od mužů při volbě jejich povolání ovlivňuje jejich pohlaví.

$2H_A$ Předpokládáme, že ženy s vysokoškolským vzděláním pobírají nižší plat než muži s vysokoškolským vzděláním.

$2H_0$ Předpokládáme, že ženy s vysokoškolským vzděláním pobírají stejný plat jako muži s vysokoškolským vzděláním.

Tabulka 2 – Pozorované četnosti

	15 000 - 20 000 Kč	20 000 - 25 000 Kč	25 000 - 30 000 Kč	nad 30 000 Kč	Σ
MUŽI	4 (5,4)	10 (10,3)	6 (5,9)	6 (5,4)	26
ŽENY	7 (5,6)	9 (9,7)	6 (6,1)	5 (5,6)	27
Σ	11	19	12	11	53

Výpočet jsme provedli dle výše uvedeného vzorce pro kontingenční tabulku.

Testové kritérium χ^2 bylo potom vypočítáno jako součet hodnot všech polí kontingenční tabulky.

$$\chi^2 = \mathbf{0,893}$$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát $\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$

Srovnání vypočítané hodnoty s hodnotou kritickou:

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05} (3)$$

$$0,893 < 7,815$$

Na základě výše uvedeného přijímáme s jistotou 95% **nulovou** hypotézu, **tzn. že ženy s vysokoškolským vzděláním pobírají stejný plat jako muži s vysokoškolským vzděláním.**

3H_A Předpokládáme, že ženy ve vedoucích pozicích pobírají nižší plat než muži ve vedoucích pozicích.

3H₀ Předpokládáme, že ženy ve vedoucích pozicích pobírají stejný plat jako muži ve vedoucích pozicích.

Tabulka 3 – Pozorované četnosti

	10 000 - 15 000 Kč	15 000 - 20 000 Kč	20 000 - 25 000 Kč	25 000 - 30 000 Kč	Σ
MUŽI	3 (5,0)	13 (18,9)	14 (9,65)	9 (5,5)	39
ŽENY	9 (6,9)	32 (26,1)	9 (13,4)	4 (7,5)	54
Σ	12	45	23	13	93

Výpočet jsme provedli dle výše uvedeného vzorce pro kontingenční tabulku.

Testové kritérium χ^2 bylo potom vypočítáno jako součet hodnot všech polí kontingenční tabulky.

$$\chi^2 = 11,87$$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$

Srovnání vypočítané hodnoty s hodnotou kritickou:

$$\chi^2 > \chi^2_{0,05}(3)$$

$$11,87 > 7,815$$

Na základě výše uvedeného přijímáme s jistotou 95% **alternativní** hypotézu, **tzn. že ženy ve vedoucích pozicích pobírají nižší plat než muži ve vedoucích pozicích.**

4H_A Předpokládáme, že muži, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání, jsou častěji vybíráni na pozice vedoucích pracovníků, na rozdíl od vysokoškolsky vzdělaných žen, které jsou i přes svoje dosažené vzdělání často jen řadovými zaměstnankyněmi.

4H₀ Předpokládáme, že muži, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání, jsou stejně často vybíráni na pozice vedoucích pracovníků, jako vysokoškolsky vzdělané ženy.

Tabulka 4 – Pozorované četnosti

	VEDOUCÍ	ŘADOVÍ ZAMĚSTNANCI	Σ
MUŽI VŠ	12	14	26
ŽENY VŠ	7	21	28
Σ	19	35	54

Výpočet jsme provedli dle výše uvedeného vzorce pro čtyřpolní tabulku.

$$\chi^2 = 2,65$$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát $\chi^2_{0,05} = 3,841$

Srovnání vypočítané hodnoty s hodnotou kritickou:

$$x^2 < x^2_{0,05}$$

$$2,65 < 3,841$$

Na základě výše uvedeného přijímáme s jistotou 95% **nulovou** hypotézu, **tzn. že muži, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání jsou stejně často vybíráni na pozice vedoucích pracovníků, jako vysokoškolsky vzdělané ženy.**

$5H_A$ Předpokládáme, že ženy raději pracují v týmu, muži naopak samostatně.

$5H_0$ Předpokládáme, že muži i ženy pracují rádi jak v týmu tak i samostatně.

Tabulka 5 – Pozorované četnosti

	TÝM	SAMOSTATNĚ	Σ
MUŽI	14	42	56
ŽENY	31	37	68
Σ	45	79	124

Výpočet jsme provedli dle výše uvedeného vzorce pro čtyřpolní tabulku.

$$x^2 = \mathbf{5,63}$$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát $x^2_{0,05} = 3,841$

Srovnání vypočítané hodnoty s hodnotou kritickou:

$$x^2 > x^2_{0,05}$$

$$5,63 > 3,841$$

Na základě výše uvedeného přijímáme s jistotou 95% **alternativní** hypotézu, **tzn. že ženy raději pracují v týmu, muži naopak samostatně.**

H_A Předpokládáme, že muži jsou častěji než ženy ochotni obětovat svému povolání část svého volného času.

H_0 Předpokládáme, že jak muži tak ženy jsou ochotni obětovat svému povolání část svého volného času.

Tabulka 6 – Pozorované četnosti

	OCHOTNI	NEOCHOTNI	Σ
MUŽI	46	10	56
ŽENY	51	17	68
Σ	97	27	124

Výpočet jsme provedli výše uvedeného vzorce pro čtyřpolní tabulku.

$$x^2 = 0,92$$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát $x^2_{0,05} = 3,841$

Srovnání vypočítané hodnoty s hodnotou kritickou:

$$x^2 < x^2_{0,05}$$

$$0,92 < 3,841$$

Na základě výše uvedeného přijímáme s jistotou 95% **nulovou** hypotézu, **tzn. že jak muži tak ženy jsou ochotni obětovat svému povolání část svého volného času.**

4.8.4 Závěry provedeného výzkumu

Účelem této podkapitoly je odpovědět na předem zformulované výzkumné otázky:

1. Jakým způsobem ovlivňuje pohlaví volbu povolání jedince?

Na základě výpočtu pomocí testového kritéria chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku bylo ověřeno, že ženy na rozdíl od mužů při volbě jejich povolání ovlivňuje jejich pohlaví.

Z dotazníkového šetření pak vyplynulo, že ženy při volbě jejich povolání nejčastěji ovlivňuje péče o jejich rodinu, muže pak výše příjmu.

2. Vnímají uchazeči o zaměstnání příslušnost k jednomu nebo druhému pohlaví jako fakt, který mohl ovlivnit jejich přijetí či nepřijetí na vybranou pracovní pozici?

Vybraní respondenti si nemyslí, že by jejich pohlaví ovlivnilo jejich přijetí na vybranou pracovní pozici. Tato skutečnost jednoznačně vyplynula z dotazníkového šetření, kdy 54% žen a 86% mužů nemělo nikdy při výběrovém řízení pocit, že by jejich pohlaví výsledek přijímacího řízení nějakým způsobem ovlivnilo.

Ovšem ti respondenti, kteří na tuto otázku odpověděli kladně, tedy že někdy měli pocit, že jejich pohlaví ovlivnilo výsledek přijímacího řízení, nejčastěji uváděli, že se jednalo právě o takovou pozici, která byla určena přímo buď pro muže nebo ženu.

3. Existují rozdíly mezi výší platu muže a ženy?

Na základě výpočtu pomocí testového kritéria ch-kvadrát pro kontingenční tabulku bylo zjištěno, že mezi námi testovanými osobami nepobírají ženy s vysokoškolským vzděláním nižší plat než vysokoškolsky vzdělaní muži. Avšak stejným způsobem výpočtu bylo potvrzeno, že ženy ve vedoucích pozicích pobírají nižší plat než muži ve vedoucích pozicích.

4. Jsou na vedoucí pozice častěji vybíráni muži či ženy? Hraje zde roli jejich vzdělání?

Na základě výpočtu pomocí testového kritéria ch-kvadrát pro čtyřpolní tabulku bylo zjištěno, že na pozice vedoucích zaměstnanců jsou vybíráni stejně často muži i ženy, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání.

5. Pracují muži a ženy raději v týmu nebo samostatně?

Na základě výpočtu pomocí testového kritéria ch-kvadrát pro čtyřpolní tabulku bylo zjištěno, že ženy pracují raději v týmu, muži naopak vykonávají svoji práci raději samostatně.

6. Které pohlaví je ochotno obětovat svému povolání více ze svého volného času, kolik konkrétně?

Na základě výpočtu pomocí testového kritéria χ^2 pro čtyřpolní tabulku bylo zjištěno, že jak ženy tak muži jsou ochotni svému povolání obětovat část svého volného času. Ženy nejčastěji uváděly, že měsíčně odpracují 3-5 přesčasových hodin, muži odpracují měsíčně nejčastěji 9-10 přesčasových hodin.

7. Na které místo svého hodnotového žebříčku staví své zaměstnání muž, a na které naopak ženy?

Jak vyplynulo z dotazníkového šetření u vybraných respondentů, a jak také přehledně ukazují grafy č. 10 a č. 11, nejvíce žen staví rodinu na první tři příčky svého hodnotového žebříčku, konkrétně na druhá, třetí a první místa. Zaměstnání staví ženy nejčastěji na páté, šesté a čtvrté místo svého hodnotového žebříčku a kariéra u žen obsadila nejčastěji příčky osmou, sedmou a devátou. Muži rodinu taktéž zařadili na první tři místa svého hodnotového žebříčku, a to nejčastěji na místo druhé, třetí a první. Zaměstnání pak u mužů obsadilo nejčastěji příčku pátou a čtvrtou, kariéra pak nejčastěji příčky sedmou, pátou a šestou.

8. Jsou ženy nebo muži na pracovišti v nějaké oblasti diskriminováni, popř. v jaké oblasti?

V případě žen nelze na tuto otázku jasně odpovědět, neboť přesně 50% z dotazovaných žen uvedlo, že mělo někdy pocit, že jsou ve svém zaměstnání nějakým způsobem diskriminovány. Naopak většina mužů (88%) odpověděla, že se na pracovišti nikdy necítili být nějakým způsobem diskriminováni.

Pokud bychom ale vzali do úvahy několik málo slovních vyjádření respondentů, můžeme dospět k závěru, že pokud se ženy cítí být diskriminovány, tak je to zejména v oblasti platu v porovnání se svými mužskými kolegy. Jeden z dotazovaných respondentů mužského pohlaví se cítil být diskriminovaný v ženském kolektivu, do kterého se mu dle něj nepodařilo ideálně „zapadnout.“

9. Jaké vztahy si muži a ženy na pracovišti budují a jak je vzájemně vnímají?

Z provedeného sociometrického testu a jeho následného vyhodnocení prostřednictvím neuspořádaných sociometrických matic bylo zjištěno, že ženy i muži na zkoumaném

pracovišti mají každý alespoň jednu osobu, kterou považují za přítele. Všichni z kolektivu také s někým spolupracují a řeší pracovní úkoly. Vzájemné vztahy pracovníci tohoto oddělení udržují také tím, že spolu chodí na obědy a stýkají se i mimo zaměstnání, to již ale v poněkud menší míře. Kolektiv zkoumaných spolupracovníků je poměrně hodně vnímavý ke vztahům nadřízenosti a podřízenosti celého oddělení a téměř všichni se shodují v názoru, kdo s kolegů je u vedoucí oddělení oblíbený a kdo naopak nejméně oblíbený.

4.9 Shrnutí výzkumu, diskuse a doporučení dalšího zkoumání

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, zda genderová role ovlivňuje volbu povolání, výběr nových pracovníků, budování kariéry, vztahy a výkony na pracovišti, finanční odměnu a celkové postavení jedince v organizaci.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno např. to, že ženy na rozdíl od mužů při volbě jejich povolání ovlivňuje jejich pohlaví. Tento náš výsledek se shoduje s tvrzením Charlese (2002 cit . podle Valentová et al.), který uvádí, že dívky při volbě svého povolání berou v potaz svůj pozdější omezený přístup do vedoucích pozic. Nicméně naše respondentky uvedly, že jejich pohlaví je při volbě jejich polání ovlivnilo ne kvůli vedoucím pozicím, nýbrž nejčastější důvod spočíval v péči o budoucí rodinu a domácnost. Dále z námi provedeného výzkumu vyplynulo, že ženy s vysokoškolským vzděláním nepobírají nižší plat než muži s vysokoškolským vzděláním. Toto je ovšem v rozporu s výzkumem z roku 1998 (Večerník), kdy bylo jasně prokázáno, že s vyšším vzděláním se rozdíl mezi finančním ohodnocením mužů a žen prohlubují. Je ovšem možné, že vzhledem k poměrně velkému časovému odstupu, který dělí náš výzkum od výzkumu Večerníku, se situace na českých pracovištích podstatným způsobem změnila. Důvodem ale může být i skutečnost, že náš výzkum byl proveden pouze na malém vzorku. Pokud by byl tento náš výzkum realizován např. v rámci celého Zlínského kraje, mohly by být výsledky zcela opačné. Za dosti překvapivý výsledek našeho výzkumu považujeme zjištění, že vysokoškolsky vzdělané ženy jsou stejně často vybírány na pozice vedoucích pracovníků jako vysokoškolsky vzdělaní muži. Z četných výzkumů např. Haškové (2000) nebo Valentové, Šmídové a Kabrňáka (2007) jednoznačně vyplynulo, že vysokoškolsky vzdělaní muži dostanou při obsahování vedoucí pozice téměř vždy přednost před vysokoškolsky vzdělanými ženami. Zdůvodnění výsledku našeho výzkumu spatřujeme opět v nízkém

počtu našich respondentů. Dále se jako možné vysvětlení nabízí také fakt, že náš výzkum proběhl v instituci veřejné správy, kde může být situace odlišná od sektoru soukromého. Zda byly výše zmíněné výzkumy prováděny pouze ve veřejném či soukromém sektoru nebo v obou, nám však není známo. Skutečnost, že dle našeho výzkumu pracují ženy raději v týmu a muži naopak samostatně, nebyla nikterak překvapující. Ke stejným závěrům dospěl např. i Nitzsche (2005). Toto vychází ze samotného založení žen a mužů, kdy ženy se chtějí na pracovišti cítit dobře, udržovat dobrou náladu v týmu a vzájemně kooperovat. Muži jsou naopak rádi nezávislí, zaměřeni na vlastní seberealizaci a výkon. Samozřejmě můžeme nalézt i pověstné výjimky potvrzující pravidlo, ale nebude jich mnoho. K poměrně zarážejícímu výsledku jsme dospěli při zkoumání přesčasových hodin, resp. když jsme se tázali na otázku, zda je některé pohlaví ochotno obětovat svému povolání více ze svého volného času než pohlaví druhé. Ve schodě např. s autorkou Dudovou (2006) nebo Valdovou (2006) jsme předpokládali, že to budou muži, kteří budou ochotni svému zaměstnání obětovat více ze svého volného času. Z našeho výzkumu ovšem vyplynulo, že obě pohlaví jsou ochotna svému zaměstnání obětovat část svého volného času. Je sice pravdou, že ženy nejčastěji uváděly, že měsíčně odpracují v průměru 3-5 přesčasových hodin a muži 9-10 přesčasových hodin měsíčně. Muži tedy svému povolání věnují více ze svého volného času. Nicméně ani 3-5 přesčasových hodin měsíčně není zanedbatelným číslem. Vezmeme-li v úvahu, že přesčasové hodiny se ve zkoumané instituci neproplácejí, můžeme dospět např. k závěru, že obě pohlaví si svého zaměstnání váží, proto jim není zatěžko věnovat své práci část ze svého volného času nebo mají práce tolik, že je nemožné ji zvládnout ve vymezené pracovní době, proto na pracovišti zůstávají přesčas, atd. Vysvětlení bychom mohli najít celou řadu.

Výsledky našeho výzkumného šetření považujeme za zajímavé a i když není možné zobecnit je na celou populaci, neboť byly provedeny pouze v jedné jediné státní instituci, doufáme, že přesto mohou být přínosné. Mohli by je využít zaměstnavatelé a vedoucí pracovníci, pro které by se mohly stát důvodem k zamyšlení, zda se i oni (ne)nechávají ve jejich zaměstnání vědomě či nevědomě strhnout stereotypními představami o mužích a ženách, ať již při přijímání nových zaměstnanců, při odměňování, povyšování do vedoucích pozic, rozdělování úkolů a celkové komunikaci s podřízenými. Výsledky našeho zkoumání by mohly být přínosem také pro řadové zaměstnance, aby se zamysleli sami nad sebou při spolupráci a jednání s kolegy stejného nebo opačného pohlaví a snažili

se na své spolupracovníky pohlížet z hlediska jejich individuálních charakteristik a nikoliv pouze jako na příslušníky toho či onoho pohlaví. Dále by výsledky našeho výzkumu mohli využít kariérní a profesní poradci při řešení problémů svých klientů, které mají v pracovním procesu. V neposlední řadě by náš výzkum mohl být užitečný zaměstnancům pedagogicko-psychologických poraden, speciálně výchovných center, školním psychologů nebo výchovným poradcům při zkoumání kariérní znalosti žáků základních škol a studentů středních škol, při kariérní diagnostice a poskytování rad týkajících se volby povolání.

Další zkoumání v této oblasti bychom doporučili provést ve větším měřítku, tzn. na větším výzkumném vzorku, např. ve všech státních nebo třeba i nestátních institucích Zlínského kraje nebo i v celé České republice. Bylo by jistě zajímavé a podnětné tyto výsledky z krajského popř. celonárodního výzkumu porovnat s našimi výsledky.

ZÁVĚR

Pohlaví ovlivňuje každého člověka již od jeho narození, a to ve velké míře. Sousta věcí v našem životě se odehraje jistým způsobem právě proto, že jsme buď mužem nebo ženou. Existují jedinci, kteří jsou hrdí na to, že se řadí k mužské či ženské části populace, ale můžeme se setkat i s těmi, kteří jsou se svojí genderovou rolí, kterou musejí díky svému pohlaví hrát, nespokojeni. V mnohých situacích se cítí být znevýhodněni, často až diskriminováni, neboť mají za to, že druhému pohlaví je neustále v něčem nadržováno a ustupováno. Je ovšem otázkou, zda jde jen o jejich pocit nebo je tomu v naší společnosti skutečně tak. Právě na tuto otázku jsme se v této diplomové práci pokusili najít odpověď, a to v souvislosti s pracovním procesem. Představme si člověka, který právě nastupuje do svého prvního zaměstnání. Dosáhl určitého stupně vzdělání, disponuje jistými charakterovými vlastnostmi, má nějaké schopnosti a dovednosti. Má jisté představy a očekávání o své budoucí práci, o její náplni, o pracovním kolektivu, o svém finančním ohodnocení. Má také své plány o budování kariéry, o platovém i personálním postupu. Přihlásí se do výběrového řízení a snaží se získat jím vybrané zaměstnání. Pokud má štěstí a je vybrán, jistě si přeje v novém zaměstnání co nejlépe „zapadnout“, co nejdříve se zapracovat, dobře vycházet s kolegy i nadřízenými, podávat co nejlepší výkony a naplnit tak očekávání svá a očekávání těch, kteří do něj vložili svoji důvěru. Často však po krátké době přijde rozčarování a on zjistí, že i přes veškerou snahu nefunguje vše tak, jak by si přál a jak očekával. Začne se tedy pít po příčině svého problému. Kde udělal chybu? Proč není oblíbený u šéfa? Proč se s ním ten či onen kolega nebaví? Proč nedostal přidáno?...Důvodů může být hned několik. Jedním z nich může být ale i skutečnost, že tento jedinec je muž nebo naopak žena. Není oblíbený u vedoucího proto, že vedoucí je muž a ženy nepovažuje za sobě rovné... Kolega/kolegyně se s ním nebaví proto, protože v něm vidí soka/sokyni...Nedostala osobní příplatek, protože ženu má přece žít její muž, a proto není třeba aby měla až tak vysoký plat...A takto bychom mohli pokračovat snad donekonečna. Vždy se najde nějaký důvod, proč jednat tím či oním způsobem, přičemž naše jednání často ovlivňují předsudky a stereotypy, které jsou v nás po staletí zakořeněny a kterými se podvědomě necháváme ovlivňovat. Právě na stereotypy vyskytující se na pracovišti jsme se v této diplomové práci zaměřili.

V teoretické části práce jsme na podkladě odborné literatury pokusili vykreslit realitu, která v současné době v naší společnosti existuje. Zaměřili jsme se zejména na osvětlení pojmu

gender, popsali jsme podstatu genderových stereotypů, vymezili genderovou roli a identitu a nastínili vývoj genderové role během celého života jedince. Následně jsme se z pohledu genderových rolí věnovali nejčastějším stereotypům, které můžeme zaznamenat na pracovištích. Popsali jsme typicky mužská a ženská povolání, poukázali na možný vliv pohlaví při přijímacím řízení, zaměřili se na platové podmínky mužů a žen, na jejich kariérní postup a povyšování do vedoucích pozic a snažili se objasnit vztahy a genderovou kulturu na pracovišti.

Empirická část práce navázala a část teoretickou, kdy jsme se na pokladě provedeného výzkumu snažili odpovědět na předem stanovené výzkumné otázky a hypotézy. Data jsme sesbírali pomocí anonymního dotazníku a písemného sociometrického testu. Získaná data jsme uspořádali do přehledných grafů a tabulek, následně jsem je analyzovali a interpretovali. Vytvořené hypotézy jsme vyhodnotili pomocí testů nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční a čtyřpolní tabulku. Některé hypotézy byly vyhodnoceny pouze popisně. Data získaná prostřednictvím sociometrického testu byla zaznačena do neuspořádaných sociometrických matic a taktéž analyzována a interpretována. Nakonec jsme všechny získané výsledky shrnuli, uvedli jsme možnou využitelnost našich zjištění v praxi a nastínili další směr, kterým by se příští zkoumání mohlo ubírat.

Doufáme, že tato práce by mohla být impulsem k zamyšlení pro všechny, kterým se dostala do rukou, aby se dokázali zbavit předsudků a stereotypů, které kolují o mužích a ženách, a na každého jedince nazírali v kontextu jeho individuálních charakteristik, znalostí a dovedností a ne pouze z pohledu jeho pohlaví.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BIDDULPH, Steve, 2006. *Výchova kluků*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-161-1.
- [2] CONNEL, R. W., 2002. *Gender*. Malden (USA): Blackwell Publishing Ltd. ISBN 0-7456-2715-3.
- [3] ČERMÁKOVÁ, Marie, 2003. *Genderové identity – ekonomické a sociální souvislosti*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 1 (2): 1.
- [4] DUDOVÁ, Radka, 2013. *Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 14 (2): 61.
- [5] DUDOVÁ, Radka, 2006. *Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru u žen a mužů v manažerských pozicích*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 7 (2): 58.
- [6] DUDOVÁ, Radka, 2004. *Noví manažeři: Muži v měnících se organizacích*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2 (3): 4.
- [7] ENDLAND, Paula, 2011. *Genderová revoluce: Nerovnoměrná a zastavená*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 12 (1): 56, 58-60.
- [8] FAFEJTA, Martin, 2004. *Úvod do sociologie výchovy a sexuality*. Věrovany: Jan Piszkiwicz. ISBN 80-86768-06-6.
- [9] FIALOVÁ, Eva et al., 2010. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, o.p.s. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [10] HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava, 2008. *Genderové stereotypy ve stáří: Marginalizace a zvýhodnění žen ve stáří*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 8 (2): 28, 29, 33.
- [11] HAŠKOVÁ, Hana, 2000a. *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce*. Sociologický časopis/Czech sociological review, XXXVI (4): 442-443, 446.
- [12] HAŠKOVÁ, Hana, 2000b. *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2 (3): 3-4.
- [13] HELUS, Zdeněk, 2009. *Dítě v osobnostním pojetí*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-628-5.

- [14] JANOŠOVÁ, Pavlína, 2008. *Dívčí a chlapecká identita: Vývoj a úskalí*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2284-9.
- [15] KARSTEN, Hartmut, 2006. *Ženy a muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.
- [16] KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2008. *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: Sociální vyloučení žen*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 8 (2): 57-59.
- [17] KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2003. *Kariérní vzorce žen v managementu: Strategie žen v rámci generového režimu organizace*. Sociologický časopis/Czech sociological review, 39 (4): 447-467.
- [18] KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2002. *Statistika o ženách: Mzdové nerovnosti žen a mužů na vedoucích a řídicích pozicích*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2 (3): 15.
- [19] KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2001. *Genderová identita – základní definice, konstrukce, koncepty*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2 (3): 1-2.
- [20] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů: Postavení mužů a žen v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-117-8.
- [21] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ, 2009. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. Sociologický časopis/Czech sociological review, 45 (1): 39, 42, 46, 53.
- [22] LINKOVÁ, Marcela, 2000. *Slovník základních pojmů*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 1 (1): 2.
- [23] LIPPA, Richard A., 2009. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1719-2.
- [24] NITZSCHE, Isabel, 2005. *Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1128-1.
- [25] NOVÁK, Tomáš a Yveta KUDLÁČKOVÁ, 2002. *Asertivní žena*. 2., doplněné vydání. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 80-247-0453-6.
- [26] OAKLEY, Ann, 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6.
- [27] ODEHNALOVÁ, Alena a Martina PRINZOVÁ, 2002. *Demografická charakteristika české populace*. Kateřina Lišková a Jolana Navrátilová. In *Zpráva z výzkumu: rovné*

příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-2001. Brno: Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. s. 9-14, 6. s.

[28] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. František Šalé-Albert. ISBN 978-80-7326-140-5.

[29] VÁGNEROVÁ, Marie, 2005. *Vývojová psychologie I.: Dětství a dospívání*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0956-8.

[30] VALDROVÁ, Jana, 2006. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně. ISBN 80-7044-808-3.

[31] VALENTOVÁ, Marie, Iva ŠMÍDOVÁ a Tomáš KATRŇÁK, 2007. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 8 (2): 44.

Zákony:

[32] ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21.4.2006 Zákoník práce. In: Sbírká zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3149-3150. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

[33] ČESKO. Usnesení vlády č. 341 ze dne 14.10.2010 Závěrečná doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen 2010, příloha 1, bod 20-21. Dostupný také z: Legislativa ČR, CODEXIS 2014, Atalas consulting spol. s r.o.

Elektronické zdroje:

[34] ČESKO. MPSV. Faktum invenio. *Závěrečná zpráva pro Úřad vlády ČR* [on-line]. 2010 [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/datovky/12485/trendy_2010pdf.

[35] ČESKO. MŠMT. Valdřová, Jana et al. Kultura genderově vyváženého vyjadřování. [on-line]. 2010 [cit. 2014-02-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/1545?highlightWords=kultura+genderov%C4%9B+vyv%C3%A1%C5%BEen%C3%A9ho+vyjad%C5%99ov%C3%A1n%C3%AD>

[36] ČSÚ [on-line]. 2011 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011.

[37] ČSÚ [on-line]. 2011 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČSÚ	Český statistický úřad
ČSSZ	Česká zpráva sociálního zabezpečení
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
EU	Evropská unie

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1	Nejvyšší dosažené vzdělání žen	53
Graf 2	Nejvyšší dosažené vzdělání mužů	53
Graf 3	Výše platu žen	54
Graf 4	Výše platu mužů	54
Graf 5	Počty přesčasových hodin žen	57
Graf 6	Počty přesčasových hodin mužů	57
Graf 7	Žebříček vybraných hodnot žen	58
Graf 8	Žebříček vybraných hodnot mužů	58

SEZNAM TABULEK

1	Sociometrická matice k ot. č. 1-2	60
2	Sociometrická matice k ot. č. 3-4	61
3	Sociometrická matice k ot. č. 5-6	62
4	Sociometrická matice k ot. č. 7-8	63
5	Sociometrická matice k ot. č. 9-10	64
Tab. 1	Pozorované četnosti	65
Tab. 2	Pozorované četnosti	66
Tab. 3	Pozorované četnosti	66
Tab. 4	Pozorované četnosti	67
Tab. 5	Pozorované četnosti	68
Tab. 6	Pozorované četnosti	69

SEZNAM PŘÍLOH

1. Dotazník
2. Sociometrický test

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Martina Lešková a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Sociální pedagogika. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Data z něj získaná budou sloužit jako podklad pro mou diplomovou práci na téma **„Současné stereotypy na pracovišti z pohledu genderových rolí.“** Dotazník je anonymní, u otázek s více možnostmi odpovědí prosím vyberte **vždy jen jednu z nich.**

1. Jste: a) muž
b) žena

2. Kolik je Vám let?

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
b) vyučen(a)
c) středoškolské
d) vyšší odborné
e) vysokoškolské

4. Jaký je Váš hrubý měsíční příjem?

- a) do 10.000 Kč
b) od 10.000 Kč do 15.000 Kč
c) od 15.000 Kč do 20.000 Kč
d) od 20.000 Kč do 25.000 Kč
e) od 25.000 Kč do 30.000 Kč
f) nad 30.000 Kč

5. Jakou pozici v zaměstnání zastáváte?

- Jsem: a) vedoucí
b) řadový zaměstnanec

6. Ovlivnila skutečnost, že jste mužem/ženou volbu Vašeho povolání, např. bral(a) jste v úvahu budoucí rodinu a péči o ni, výši budoucího příjmu, svoji tělesnou konstituci...atd.? Pokud ano, v čem?

ne - ano

.....
.....
.....

7. Měl(a) jste někdy při pracovním výběrovém řízení pocit, že jeho výsledek ovlivnilo Vaše pohlaví? Pokud ano, jakým způsobem?

ne - ano

.....
.....
.....

8. Pracujete raději: a) v týmu
b) samostatně

9. Jste ochoten/ochotna obětovat svému povolání část svého volného času? ano - ne

Pokud jste odpověděl(a) ano uveďte, kolik míváte v průměru měsíčně přesčasových hodin:

a) 0-2 hodin

b) 3-5 hodin

c) 6-8 hodin

d) 9-10 hodin

e) 10 a více hodin

10. Sestavte svůj hodnotový žebříček. K níže uvedeným hodnotám přiřaďte číslice dle důležitosti dané hodnoty ve Vašem životě (1 znamená nejdůležitější, 11, popř. 12 nejméně důležitá):

.....zdraví

.....rodina

.....majetek

.....postavení

.....kariéra

.....láska

.....zaměstnání

.....moc

.....úspěch

.....peníze

.....přátelství

.....jiné:.....

11. Měl(a) jste někdy pocit, že jste v zaměstnání nějakým způsobem diskriminována(a)?

ano - ne

Pokud ano, jak se tato diskriminace projevovala?

.....
.....

Děkuji za vyplnění.

PŘÍLOHA P 2: SOCIOMETRICKÝ TEST

Dobrý den, jmenuji se Martina Lešková a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Sociální pedagogika. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto testu. Data z něj získaná budou sloužit jako podklad pro mou diplomovou práci na téma **„Současné stereotypy na pracovišti z pohledu genderových rolí.“** U každé z otázek můžete uvést libovolný počet odpovědí – jmen kolegů.

Vaše křestní jméno.....

- 1) Koho ze svých spolupracovníků můžete označit za kamaráda/kamarádku?
- 2) Koho ze svých spolupracovníků byste naopak za svého kamaráda/kamarádku neoznačil(a)?
- 3) S kým ze svých kolegů nejvíce spolupracujete, radíte se, řešíte úkoly?
- 4) S kým ze svých kolegů spolupracujete nejméně, radíte se nejméně, řešíte nejméně úkolů?
- 5) Se kterým kolegou chodíte na oběd?
- 6) Se kterým kolegou na oběd chodíte nejméně?
- 7) Který z Vašich kolegů je dle Vašeho názoru nejvíce oblíbený u vedoucího oddělení?
- 8) Který z Vašich kolegů je dle Vašeho názoru nejméně oblíbený u vedoucího oddělení?
- 9) Se kterým ze svých kolegů se stýkáte i ve volném čase mimo zaměstnání?
- 10) Se kterým z kolegů se naopak ve svém volném čase stýkáte nejméně, popř. se vůbec nestýkáte?