

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická

Kariéra žen v současné české společnosti
Mýtus ženy v domácnosti

Jaroslava Hamříková

Bakalářská práce

2018

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jaroslava Hamříková**
Osobní číslo: **H15048**
Studijní program: **B6703 Sociologie**
Studijní obor: **Sociální antropologie**
Název tématu: **Kariéra žen v současné české společnosti**
Zadávací katedra: **Katedra sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

V bakalářské práci se studentka zaměří na kariéru žen. Studentka se pokusí vyhledat ženy, které zastávají pozici manažerek v nějakých společnostech. Teoreticky svůj výzkum ukotví pomocí konceptu genderové nerovnosti. Ve výzkumu se zaměří na faktory, které ovlivňovaly nebo ovlivňují pracovní i osobní život profesně úspěšných žen. Hlavní výzkumné metody k získávání dat, které studentka použije, budou metoda zúčastněného i nezúčastněného pozorování, popř. i rozhovory.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

Hendl, J. 2005. Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál.

Křížková, A., K. Pavlica 2004. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press.

Křížková, A., Z. Sloboda 2009. Genderová segregace českého trhu práce: kvalitativní a kvantitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Machovcová, K. 2007. Ženy na trhu práce: realita a perspektiva. Praha: Gender Studies.

Oakley, A. 2000. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál.

Šeredová, A. 2014. Genderová antropologie. Brno: Cerm.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Lada Viková**
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. března 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. března 2018**

prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.
děkan

L.S.

PhDr. Adam Horálek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2017

Prohlášení

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 25. 6. 2018

Jaroslava Hamříková

Poděkování

Děkuji všem mým informantkám, které mi poskytly odpovědi na moje otázky. Především za informace, jejich čas a ochotu, bez nichž bych neměla potřebná data.

Moje velké díky patří vedoucí bakalářské práce Mgr. et Mgr. Ladě Vikové za její odborné rady, připomínky a vedení.

Dále bych také chtěla poděkovat za jazykovou korekturu Mgr. et Mgr. Veronice Zachovalové, Ph.D.

Nesmím opomenout poděkovat také mé rodině a přátelům, kteří mě podporovali, když jsem ztrácela naději.

Děkuji.

Název

Kariéra žen v současné české společnosti. Mýtus ženy v domácnosti.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá kariérou žen v současné české společnosti. Je zaměřena na ženy s kariérou, které se uplatnily v různých společnostech a na mladé ženy, jež se teprve rozhodují, zda se ve svém životě budou věnovat kariérnímu životu. Práce se také dotýká otázky, jak se daří ženám s kariérou skloubit osobní (rodinný) a pracovní život a jak dnešní mladé ženy vnímají mýtus, že ženy patří především do domácnosti.

Klíčová slova

kariéra, ženy, mýtus, mladé ženy, rodina, společnost, práce

Title

Career of Women in the Current Czech Society. The Myth of a Housewife.

ANNOTATION

The Bachelor thesis deals with the career of women in the current Czech society. It is focused on women with career who have come in in various societies and young women who are at the beginning of the decision whether to pursue a career. The work also concerns the question how women with career succeed in interconnection of personal (family) and working life and how current young women perceive the myth that women belong mainly to the household.

Keywords

career, women, myth, young women, family, society, work

Obsah

Úvod	11
1 Metodologie	14
1.1 Prostředí výzkumu	14
1.1.1 Prostředí automobilky	14
1.1.2 Prostředí pojišťovny	18
1.1.3 Různorodá prostředí	19
1.2 Metody	19
1.3 Etické aspekty	20
1.4 Popis informantek	21
1.4.1 Informantky s kariérou	22
1.4.2 Informantky bez kariéry	24
1.5 Průběh výzkumu	26
1.6 Analýza dat	27
2 Mýtus ženy v domácnosti	29
2.1 Vymezení pojmu mýtus	29
2.2 Mýtus ženy v domácnosti	29
2.3 Mýtus ženy v domácnosti (z pohledu žen)	31
3 Ženy s kariérou a bez kariéry	34
3.1 Ženy s kariérou	34
3.1.1 Kariéra	34
3.1.2 Finanční ohodnocení	36
3.1.3 Systém řízení a vedení týmu	39
3.1.4 Vzdělání a praxe	41
3.1.5 Harmonizace rodiny	43

3.1.6	Volný čas.....	46
3.1.7	Sny, plány do budoucnosti	47
3.2	Ženy bez kariéry	49
3.2.1	Kariéra jako součást budoucího života.....	49
3.2.2	Názor jejich blízkých na kariérní život	51
4	Pojem gender a segregace	54
5	Závěr.....	57
	Bibliografie.....	60
	Seznam příloh.....	62

Seznam obrázků

Obrázek 1: Divizionální struktura společnosti - 15 -

Obrázek 2: Struktura ekonomického úseku společnosti - 16 -

Úvod

Při výběru tématu bakalářské práce jsem dlouho přemýšlela, co mě zajímá a o čem chci psát. Jako téma své práce jsem si vybrala kariéru žen v současné české společnosti.

K tomuto rozhodnutí přispělo několik faktorů a postojů. Bylo hodně ovlivněno tím, že mě toto téma začalo zajímat již na střední škole. Ve vyšších ročnících gymnázia jsme s kamarádkami diskutovaly o naší budoucnosti. Dá se říci, že jsme měly přehnané představy o našem zaměstnání. Naše fantazie byla velmi barevná a rozsáhlá. Díky tomu jsem se už tehdy začala zajímat o kariérní růst a příležitosti žen. A musím připustit, že se od té doby tématu stále věnuji.

Dalším důležitým faktorem také zřejmě bylo, že jsem začala o prázdninách brigádně pracovat jako administrativní výpomoc v jedné velké nadnárodní společnosti. Zde jsem měla možnost se denně setkávat se ženami na vyšších pozicích a vidět, co obnáší jejich práce.

Mezi další ovlivňující faktory, a zřejmě také rozhodující, patřilo to, že dané téma je stále aktuální. I v dnešní době mohou někteří lidé tvrdit, že žena patří do domácnosti a k dětem (jedná se o tzv. udržování domácího krbu). Otázkou je, zda zastánci tohoto názoru jej získali v dětství nebo jsou natolik puritánští, že si myslí, že žena nedokáže řídit a vést další lidi.

Moderní společnost nabízí různorodá prostředí a odvětví, kde se mohou ženy kariérně uplatnit - na poli medicíny, práva, chemickém, uměleckém, atd. Ve své práci jsem se soustředila na ženy, které se kariérně uplatnily ve vedoucích a manažerských pozicích v různých společnostech. Toto zaměření jsem si také vybrala z důvodu, že jsem si v rámci svých brigád začala těchto žen více všimnout. Zaujalo mě jejich nasazení v práci a jednání. Svým způsobem se pro mě staly vzorem toho, čeho bych chtěla jednou ve svém životě dosáhnout. I přes to, že vím, že být ve vedoucí pozici je velmi náročné, jak fyzicky, tak

i psychicky a často to velmi zasahuje do chodu rodinného života. Sama mám zkušenost ze své rodiny, kde se však nejedná o ženu ve vedoucí pozici, ale o muže.

Původním cílem mé práce bylo zaměřit se pouze na ženy dělající kariéru a přijít s odpověďmi na otázky, co jim jejich životní styl přináší, ale také co tím ztrácejí. Vzhledem k tomu, že se mi nepodařilo získat přímo rozhovory od těchto žen, ale pouze písemně zodpovězené otázky (a to z důvodu jejich časové vytíženosti), rozhodla jsem se tedy svůj výzkum rozšířit a přizvala do něj i několik žen, které jsou na začátku své pracovní kariéry. Těch jsem se dotazovala na tzv. mýtus ženy v domácnosti.¹

První skupina mých informantek s kariérou našla uplatnění v ekonomických úsecích společností, kam se dostaly díky svému vzdělání, praxi nebo píli. U těchto žen jsem se zaměřila na skloubení rodiny s pracovní vytížeností.

Druhá část dotazovaných byla tvořena mladými ženami, s nimiž mám bližší vztah, a které ještě studují nebo pracují. U nich jsem zacílila na jejich názory, týkající se mýtu ženy v domácnosti a na to, co očekávají od své budoucnosti. Plánují-li se dát na kariérní život nebo jsou spíše těmi, jež chtějí založit co nejdříve rodinu a věnovat jí převážnou většinu svého života a času.

V práci jsem se rozhodla tyto skupiny rozdělovat jako ženy s kariérou, což je první skupina dotazovaných a jsou to ženy ve vedoucích pozicích. Druhá skupina jsou ženy, které zatím nemají kariérní život a zkráceně je označuji v dalších částech práce jako ženy bez kariéry. Bližší informace budou uvedeny v kapitole Metodologie v podkapitole Popis informantek.

¹ Viz kapitola Metodologie.

Hlavním cílem mé práce je přiblížení života žen s kariérou, s čím se potýkají, co jim to přináší a uvedení názorů mladých žen na mýtus ženy v domácnosti a aspektů, na jejichž základě se rozhodují o budoucím životě.

Tato práce by měla dílčím způsobem přispět k odpovědím na následující otázky:

- 1) Jak osobní život žen ovlivňuje ten pracovní? A jak pracovní život ovlivňuje osobní?**
- 2) Touží mladé ženy v dnešní době spíše po kariéře než po rodině, nebo je to naopak (resp. co jejich názory a představy o budoucnosti ovlivňuje)?**

1 Metodologie

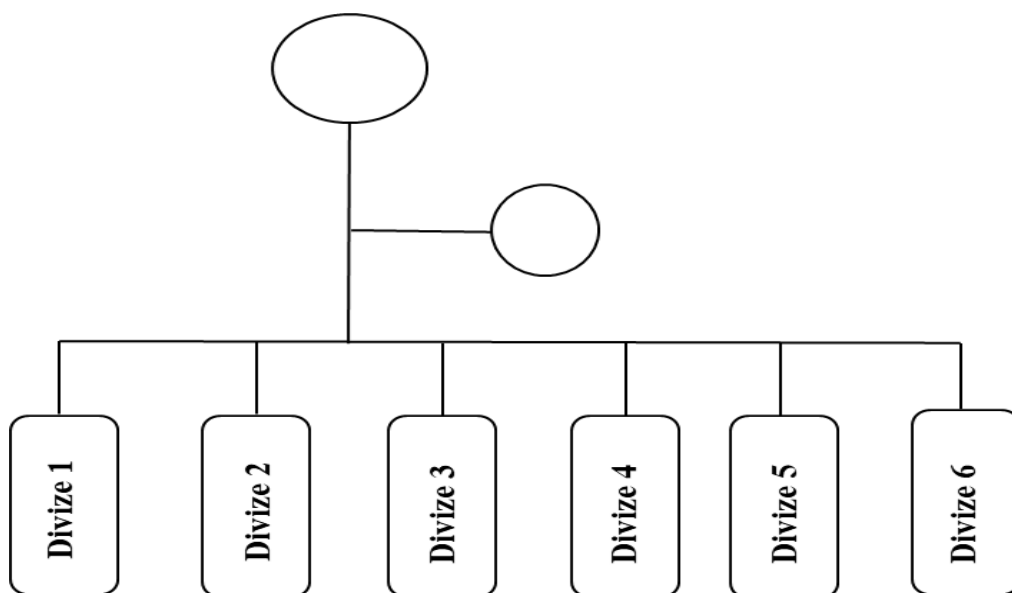
1.1 Prostředí výzkumu

V této kapitole představím terény, ve kterých probíhal výzkum. Jedná se o rozmanitá prostředí. V deskripcích prostředí, kde je popsán chod společností, jsem získávala data, týkající se žen s kariérou. V podkapitole 1.1.3 je popsáno několik prostředí, ve kterých jsem se pohybovala, když jsem získávala informace od žen bez kariéry.

1.1.1 Prostředí automobilky

Jedním z těch míst byl terén, který znám delší dobu, jelikož tam už čtvrtým rokem vykonávám v létě brigádu. Jedná se o velkou nadnárodní společnost působící řadu let na poli automobilového průmyslu. Firma se nachází v městě s počtem obyvatel okolo 30 000. V okrese je mezi lidmi známo, že tato společnost patří mezi hlavní hybatele ekonomické sféry v místě samotného působení i v jejím okolí. Společnost zaměstnává až kolem 1 000 zaměstnanců na různých pozicích (od operátorů až po manažery různých oblastí).

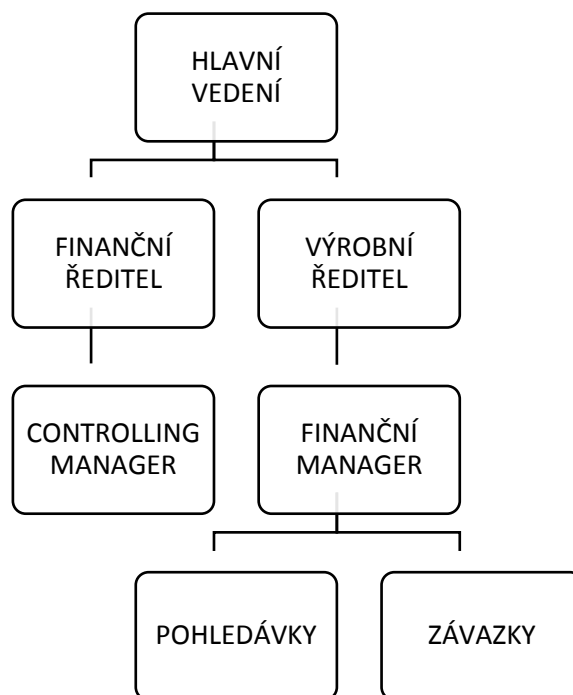
Vzhledem k tomu, že se jedná o mezinárodní společnost, je její členění složité. Stovky poboček jsou rozděleny do divizí – zmíněná firma je jednou z mnoha dalších, spadajících pod zakládající společnost. Divize funguje jako samostatná jednotka, která se následně zodpovídá mateřské. Příklad struktury devizových společností z knihy *Management* (Bělohávek, Šuleř, Holiš 2006:115) zobrazuje graf – viz Obr. č. 1.:



Obrázek 1: Divizionální struktura společnosti (Bělohávek, Šuleř, Holíš 2006:115)

Divizionální struktura ukazuje, jak do sebe společnosti zapadají. Rozumím tomu tak, že je vždy jedna hlavní společnost, tzv. “mateřská“, pod kterou spadají další pobočky, zvané dceřiné. Horní bublina představuje hlavní pobočku a divize označují její další pobočky v jiných státech, kontinentech, atd. Divize jednají jako samostatné jednotky, které se zodpovídají zakládající (hlavní) společnosti. Daný obrázek mi pomohl ujasnit si chod těchto společností a vzájemné vztahy mezi divizemi a jejich zaměstnanci.

Ve stručnosti je nutné obeznámení se strukturou firmy, ve které jsem se pravidelně pohybovala. Působila jsem v ekonomickém úseku. Zde jsem měla jednu hlavní vedoucí, která se zodpovídala manažerovi pro kontrolu a ten podléhal finančnímu a výrobnímu řediteli společnosti. Pod kontrolou zmíněné vedoucí byly další dvě ženy, z nichž každá měla na starosti jiný okruh práce a jinou část týmu. Tým byl rozdělen na pohledávky a závazky. Zbývající ženy na pracovišti byly rozděleny do těchto dvou týmů a jejich pracovní náplň samozřejmě souvisela s tím, do jakého týmu spadaly. Celý stav zobrazuje graf - viz Obr. č. 2.:



Obrázek 2: Struktura ekonomického úseku společnosti (zpracováno autorkou)

Z mého pohledu si troufám říci, že tento terén znám docela dobře. S ženami, které tam pracují, jsem měla možnost se seznámit v rámci svých pracovních povinností v předcházejících letech.

Svůj výzkum jsem prováděla v rámci brigády o letních prázdninách. Z toho důvodu jsem se zaměřila na úsek, v němž jsem se pravidelně pohybovala. Jak jsem se zmínila dříve, jednalo se o finanční úsek společnosti. V něm jsem působila jako administrativní výpomoc (respektive taková osoba pro všechno).

Vzhledem k tomu, že jsem se v tomto terénu již v minulosti vyskytovala, neměla jsem strach do něj opět vstoupit. Nicméně to s sebou do značné míry přinášelo i riziko, že jsem mohla být ovlivněna svým insiderstvím z minulosti. Můj pohled na určité situace mohl být tedy zkreslený, jiný, než kdybych je zažila poprvé. Na druhou stranu si uvědomuji i přínos toho, že jsem prostředí svého výzkumu předem znala. Určité jevy, které se nevyskytují

tak často, jsem mohla vnímat jako přirozené. Zároveň však pro mě nejsou nijak překvapivé a je možné, že to mi mohlo bránit, abych viděla situaci v nezakresleném obraze novými očima.

Po zamyšlení nad svým působením v této organizaci jsem dospěla k závěru, že určité situace a pojmy (jako např. audit, uzávěrka, účtování...) vnímám jinak než poprvé. Po pár letech je pojmám jako standardní věc, jsou součástí mé práce a s ní souvisejícími povinnostmi, a tak mě nezaskočí. Myslím si, že pro samotný výzkum bylo výhodné vstoupit do terénu s jistým předporozuměním. Díky mé předcházející zkušenosti jsem se v terénu pohybovala s jistotou a bez problémů. Věděla jsem, co obnáší a znala jsem poměrně dobře personál i svoji náplň práce. Díky tomu jsem se mohla věnovat skutečnému zúčastněnému pozorování a detailům jednání hlavní informantky – vedoucí oddělení. Zaměřila jsem se na její komunikaci s podřízenými, ale i s kolegy z jiných středisek a interakci, což se mi hodilo k mé práci.

Nicméně i přes moje zážitky a zkušenosti z předcházejících let jsem loňský rok v průběhu výzkumu, v rámci necelé dvouměsíční brigády, byla součástí něčeho jiného, co bylo zároveň nové i pro samotné zaměstnance. Jednalo se o změnu firemního operačního systému (programu), do kterého se převáděla veškerá data společnosti (účetní, logistická, skladová, atd.). Osobně jsem mohla pozorovat, jak zaměstnanci reagují na nové situace, jak se s nimi snaží vypořádat a skloubit je se svojí pracovní dobou i soukromým životem. Lze říci, že toto období bylo ve firmě pro veškerý personál náročnější než jiná- bylo také omezeno čerpání dovolených z důvodu přechodu na nový systém. Od zaměstnanců bylo požadováno, aby byli přítomni a důkladně se seznámili se systémem a jeho funkcí. Moje vedoucí byla přítomna skoro po celou dobu mé brigády. Chyběla pouze necelý týden, kdy měla tzv. home office, ale zaměstnanci věděli, že pokud by se vyskytl jakýkoli problém, mohou se na ni obrátit s dotazem. Samozřejmě, že když nebyla přítomna v práci, byla k dispozici na telefonu nebo prostřednictvím počítače.

Moje role nebyla však jen pozorovací, i já jsem byla zapojena do zmíněného procesu. Měla jsem své povinnosti a úkoly, které s sebou tato změna přinášela. I přestože probíhal obrovský zásah do systému a běžného chodu společnosti, snažila jsem se během své práce sledovat jednání mezi mou hlavní informantkou, vedoucí Zuzanou, a jejími podřízenými a zapisovat si nejdůležitější postřehy během dne, popř. jsem je dopisovala až po cestě domů. Zaměřila jsem se na zvládání stresových situací, jejich řešení a na plnění obvyklých úkolů.

Co se týče tohoto prostředí, myslím si, že bylo přínosné, jelikož jsem zde měla bližší kontakt se Zuzanou, a tím pádem jsem měla více možností a příležitostí, jak získat pro svůj výzkum data.

1.1.2 Prostedí pojišťovny

Dalším místem, kde jsem měla možnost provádět pozorování, se stalo prostředí jedné z pojišťoven v městě nad 50 000 obyvatel. Zde mi bylo umožněno pracovat brigádně během studijního roku. V této oblasti jsem se dostala do styku pouze s dvěma vedoucími, jelikož náplní mé práce byla nutná účast v úseku po celou pracovní dobu, kde jsem pracovala.

Působila jsem jako operátorka na pasivní klientské lince. Neměla jsem tedy možnost se pohybovat i mezi ostatními vedoucími. Nicméně jsem se během plnění svých povinností snažila v rámci svých možností sledovat jednání a chování svých nadřízených. V tomto prostředí jsem pozorovala své dvě vedoucí, které mě měly na starost. Díky nim se mi podařilo dostat také k dalším ženám ve vedoucích pozicích, které mi poskytly odpovědi na mé otázky. O těchto ženách se dále více zmiňuji ².

²Viz podkapitola č. 1.4.1 Informantky s kariérou.

1.1.3 Různorodá prostředí

Informantky bez kariéry jsou z okruhu mých známých, jak jsem zmiňovala. Jedná se o osoby z různých prostředí. Každá rodina, z níž pocházejí, má vlastní principy a stereotypy. Informantky byly vybrány z rozdílných rodin a prostředí, abych získala více různorodých pohledů na danou věc.

Rozhovory s nimi probíhaly na odlišných místech, převážně v kavárnách, za účelem setkání po dlouhé době. Shledání tedy probíhala přirozeně, měly jsme si co říci a až po úvodním navození atmosféry jsem se ptala na otázky, které mě zajímaly. V kavárnách jsem se setkala s šesti informantkami, další čtyři mi otázky vyplnily elektronicky.

Některým respondentkám jsem své dotazy zaslala e-mailem, stejně jako v případě žen s kariérou, jelikož byly časově vytížené a nedokázaly jsme nalézt společný volný čas.

1.2 Metody

Z metodologie jsem si pro svoji práci vybrala kvalitativní výzkum, jenž je popsán v knize *Kvalitativní výzkum* od J. Hendla. Tu jsem si prostudovala i přesto, že se vším, co je v ní obsažené, jsem se měla možnost setkat v rámci některých vyučovaných předmětů. Jednou z definic kvalitativního výzkumu, která je zde citována, je definice od Creswella: „Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje se o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách“ (Creswell 1998: 12 in Hendl 2008: 48).

Hendl se následně zaměřil na nejdůležitější charakteristiky tohoto výzkumu. Bylo jich uvedeno několik, ale dle mého názoru je nejdůležitější první: „Kvalitativní výzkum se provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací jedince či skupiny jedinců.

Tyto situace jsou obvykle banální nebo normální, reflektující každodennost jedinců, skupin, společností nebo organizací“ (Hendl 2008: 49). Autor v popisu této formy výzkumu uvádí, že pohledy na kvalitativní výzkum mohou být jak pozitivní, tak negativní - např. Glaser a Corbinová (Hendl 2008: 47).

Výzkum je založen na mém zúčastněném pozorování v terénu. „Zúčastněným pozorováním je možné popsat, co se děje, kdo nebo co se účastní dění, kdy a kde se věci dějí, jak se objevují a proč“ (Hendl 2008: 193).

Původně měly být součástí výzkumu i rozhovory se ženami ve vyšších pozicích. Nicméně po konzultaci s nimi jsem se rozhodla sepsat otázky do dokumentu, který jsem jim následně rozeslala emailem s informací, o co se jedná, k čemu můj výzkum slouží a s doplněním, že jejich odpovědi budou anonymizované. Toto řešení se jevilo jako praktické vzhledem k časové i pracovní vytíženosti mé i informantek. Jejich odpovědi pro mě byly srozumitelné. Ukázka otázek i odpovědí bude uvedena následně v přílohách³.

Zasílání otázek přes email bylo pro ženy s kariérou výhodou. Informantky otázky vyplnily v okamžiku, kdy si našly nějaký volný čas. Nemusely jsme se složitě domlouvat na dni a čase, kdy se sejdeme. U těchto žen je obvyklé, že se jim plány mění z hodiny na hodinu, z důvodu, že se mohou objevit mimořádné porady, problémy, atd. Nevýhodou zaslání otázek bylo, že jsem neviděla jejich reakce po seznámení se s otázkami a při jejich zodpovídání.

1.3 Etické aspekty

Během psaní bakalářské práce jsem se rozhodla anonymizovat města, kde sídlí společnosti, názvy společností a jména informantek s kariérou i bez kariéry. Toto rozhodnutí doporučuje i stávající kodex České asociace sociální antropologie (CASA), v němž jsou sepsána pravidla

³ Naleznete ukázkou rozhovoru ženy s kariérou a ženy bez kariéry.

výzkumu (Etický kodex České asociace pro sociální antropologii: online). K anonymizování jsem se rozhodla z důvodu, aby moje respondentky nebyly snadno dohledatelné, jelikož většina z nich pracuje v jedné z největších pojišťoven a v případě informantek bez kariéry se jedná o moje kamarádky a známé. Dalším hlediskem bylo také to, že některé odpovědi byly až moc osobní. Jména uvedená níže v popisu informantek s kariérou i bez kariéry jsou tedy smyšlená.

Dalším kritickým bodem byla nutnost separovat odpovědi, které by byly až moc osobní a jasně by označovaly danou respondentku.

Při pokládání otázek respondentkám jsem si dávala pozor na to, jaké volím. Nechtěla jsem jim položit takovou, která by byla až moc indiskrétní a na kterou by z profesních důvodů nebo z politiky firmy, v níž pracují, nemohly odpovědět. Otázky naleznete v příloze⁴.

V případě respondentek bez kariéry jsem problém s oslovením a s položením otázek neměla. Byla jsem si jistá, že pokud by se objevil dotaz, který by se jim nelíbil, sdělily by mi to.

1.4 Popis informantek

Informantky dělím do dvou skupin⁵. Pro svůj výzkum jsem získala devatenáct informantek. Žen s kariérou je osm a žen bez kariéry je jedenáct.

Z prostředí pojišťovny pochází šest informantek, mezi nimi se nachází i mé dvě vedoucí. Výběr jsem doplnila ještě o ženu ve vedoucí pozici, pracující v místě mé předchozí brigády, a ženu, která se v mém životě vyskytuje již od mého dětství, jelikož je to rodinná známá. U těchto dvou žen se mi nepodařilo získat žádné odpovědi, pracovala jsem pouze s tím, co mi v minulosti utkvělo v paměti. Přesto jsem je do výzkumu zařadila, protože svým dílčím způsobem zásadně doplnily výslednou podobu práce. Informantky, které zodpověděly

⁴ Ukázka rozhovoru ženy s kariérou a ženy bez kariéry.

⁵ Zdůvodnění bylo popsáno v kapitole Úvod (viz výše).

mé otázky, byly informovány o probíhajícím výzkumu a u zbývajících dvou jsem vynechala citlivá data, byly uvedeny pouze ty, které je nemohou poškodit osobně či pracovně.

Dalších jedenáct informantek jsem vyhledala v okruhu svých přátel. Některé se mezi sebou znají a některé ne. Pocházejí z rozdílných prostředí. Zvolila jsem si je proto, že je znám už řadu let. Věděla jsem, co od nich mohu očekávat a byla jsem si jistá, že budou ve svých odpovědích na moje otázky otevřené a upřímné a budou mít ke mně důvěru, jelikož s většinou z nich jsme o tomto tématu několikrát hovořily.

1.4.1 Informantky s kariérou

Eva, věk kolem 45 let

Eva pracuje na pozici vedoucí v jedné z pojišťoven ve městě nad 50 000 obyvatel. Zároveň je i matkou dvou dětí ve věku 25 a 18 let. Má na starosti tým zhruba s 20 zaměstnanci.

Adéla, věk kolem 40 let

Adéla je vedoucí v jedné z pojišťoven ve městě nad 50 000 obyvatel. Je matkou dvou dětí ve věku 15 a 18 let. Je zodpovědná za tým přibližně s 20 pracovníky.

Sabina, kolem 30 let

Sabina pracuje jako vedoucí v pojišťovně ve městě nad 50 000 obyvatel. Má vystudovanou vysokou školu ekonomického zaměření, obor management. Uvedla, že už v mládí toužila po vedoucí roli. Dohlíží na tým s 20 zaměstnanci.

Andrea, kolem 40 let

Je to žena působící jako vedoucí v pojišťovně ve městě nad 50 000 obyvatel. Vysokou školu

studovala během zaměstnání. Pracovní den, který strávila studiem ve škole, si napracovávala o víkendu. Zodpovídá za tým zhruba s 20 pracovníky.

Tereza, věk 49 let

Tereza zastává pozici vedoucí v pojišťovně ve městě nad 50 000 obyvatel. Studovala gymnázium a vojenskou školu – má tedy vzdělání ne úplně vhodné pro tuto pozici. V dotazníku sdělila, že je vojákem z povolání a tuto profesi vykonávala deset let. Má na starosti tým zhruba s 15 zaměstnanci.

Karolína, 42 let

Karolína je žena ve vedoucí pozici, na kterou se dostala po 13 letech strávených ve společnosti ve městě nad 50 000 obyvatel. Má dvě děti ve školním věku. Dohlíží na tým o dvaceti lidech.

Gita, 40 let

Je to žena působící na postu Facility Manager/Customer Service Manager pro mezinárodní společnost ve městě nad 45 000 obyvatel. Firma se zabývá nátěrovými hmotami. Gita je vdaná, žije v rodinném domě. Má dvě školou povinné děti. U této informantky jsem retrospektivně vzpomínala, co jsem od ní slyšela během kontaktu s ní. Dohlíží na tým zhruba s 10 zaměstnanci.

Zuzana, kolem 45 let

Je to žena působící na postu finanční manažerky v nadnárodní společnosti ve městě nad 25 000 obyvatel. Firma se zaměřuje na automobilový průmysl. Je vdaná, žije v rodinném domě. Víkendy většinou tráví na chalupě s rodinou a přáteli. Má dva dospělé syny. I u této

informantky jsem retrospektivně vzpomínala na to, co jsem od ní zaslechla během našeho kontaktu. Má na starosti tým zhruba s 10 pracovníky.

1.4.2 Informantky bez kariéry

Zmíněné informantky jsem si vybrala z okruhu nejbližších kamarádek. Důvodem bylo to, že každá z nich má jinou povahu, pochází z různě velké rodiny a studuje většinou odlišnou školu a obor. Pokud je uvedena stejná fakulta, tak se liší v oboru studia. Některé z nich jsou už pracující.

Pro jejich ochranu jsem i v tomto případě anonymizovala jména, i když vím, že svůj názor nemají problém sdělovat veřejně před ostatními neznámými lidmi a stojí si za ním.

Anita, 21 let

Dívka pocházející z velké rodiny, jejíž maminka je vysokoškolačka, ale dala přednost rodině před prací. Rodina, z níž pochází, má 9 členů. Anita studovala všeobecné gymnázium. Nyní je studentkou oboru Speciální pedagogika v Brně a oboru Psychologie v Olomouci.

Ela, 22 let

Má vystudovanou střední průmyslovou školu se zaměřením na ekonomii a management. V současnosti je studentkou Ekonomicko-správní fakulty v Pardubicích. Ela se pohybuje v okruhu žen, které si budují kariéru. V budoucnu by ráda ve svém oboru kariérně rostla.

Simona, 22 let

Má vystudovanou střední průmyslovou školu se zaměřením na ekonomii a management. V současnosti je studentkou Ekonomicko-správní fakulty v Pardubicích.

Petra, 21 let

Má vystudované všeobecné gymnázium. V současnosti studuje Matematicko-fyzikální fakultu v Praze, obor fyzika.

Alena, 19 let

Studovala všeobecné gymnázium. Po maturitě váhala, na jakou vysokou školu si má podat přihlášku. V současnosti studuje portugalskou v Brně.

Anežka, 22 let

Má vystudovanou střední průmyslovou školu se zaměřením na ekonomii a management. V současnosti je studentkou Ekonomicko-správní fakulty v Pardubicích.

Beáta, 22 let

Studovala všeobecné gymnázium. Během středoškolských studií se nadchla pro letadla. V současnosti je studentkou oboru Profesionální pilot na ČVUT v Praze.

Karolína, 21 let

Před současným studiem navštěvovala gymnázium, jež ji nenaplňovalo, a tak v tomto vzdělání nechtěla pokračovat. Nyní je studentkou střední odborné zdravotní školy, kterou by letos měla dokončit. Po maturitě by ráda pokračovala v tomto oboru jako zdravotní sestra nebo záchranářka.

Michaela, 21let

Je studentkou oboru Sociální antropologie na vysoké škole v Pardubicích. Během svého studia si ve volném čase přivydělává v jedné z pojišťoven.

Šárka, 22 let

Má vystudovanou střední průmyslovou školu se zaměřením na ekonomii a management. V současnosti je studentkou Ekonomicko-správní fakulty v Pardubicích. V budoucnu kariéru neplánuje.

Pavλίna, 21 let

Má vystudované všeobecné gymnázium. Po maturitě byla přijata na ekonomickou fakultu v Brně. Nicméně po čase zjistila, že ji toto studium neláká a přestoupila na obor Informační studia a knihovnictví. Pochází z šestičlenné rodiny, v níž rodiče mají rozdělené role na mužské a ženské. Její matka nepracuje a stará se celý život o rodinu, kdežto její otec, zastávající pozici manažera, pracuje.

1.5 Průběh výzkumu

Hlavní výzkum probíhal v nadnárodní společnosti, a to po dobu necelých dvou měsíců o letních prázdninách. Moje pracovní doba byla stanovena na osm a půl hodiny. Během ní jsem se věnovala své práci a zároveň jsem pozorovala prostředí a poznamenávala si myšlenky a informace, které jsem slyšela. Tyto materiály jsem doplnila o útržky vzpomínek z předcházejících let.

V rámci této organizace se mi nepodařilo získat ani rozhovor, ani vyplněný dotazník. O prázdninách k tomu nebyla příležitost a nedovolovala to ani vytíženost mé vedoucí. Po prázdninách, když jsem se ji pokoušela kontaktovat, jsme také nenašly společný volný termín. Uchýlila jsem se tedy k použití informací z pozorování i předchozích rozhovorů, k nimž docházelo v průběhu několika letních brigád. Tyto rozhovory (resp. jejich relevantní

pasáže) jsem si zapsala co nejvěrněji na základě své paměti, abych je následně mohla analyzovat.

V druhé společnosti jsem výzkum prováděla od září loňského roku do března letošního roku. Tady jsem měla možnost pozorovat mé dvě vedoucí. Zdejší výzkum nebyl moc konkrétní a informačně obsáhlý, jelikož jsem kvůli mé pracovní náplni neměla možnost důslednějšího pozorování.

V této organizaci jsem požádala své vedoucí o rozhovor. Kvůli jejich časové vytíženosti jsme se domluvily na zodpovězení otázek, které jsem jim poslala e-mailem. Nejdříve jsem je seznámila podrobně s mou prací a tématem, kterého se týká. Po odeslání otázek jsem se domluvila s vedoucí, že požádá i svoje kolegyně z jiných úseků, zda by byly tak laskavé a také zodpověděly moje otázky. Do emailu byly těmto ženám též uvedeny informace o mé bakalářské práci a následné anonymizaci jejich odpovědí.

Po odeslání dokumentu jsem obdržela šest plnohodnotných souborů s odpověďmi na moje dotazy, k nimž jsem následně připojila svoje poznámky a informace o dvou manažerkách.

Informace od mých nejbližších kamarádek jsem z části získala z osobních rozhovorů s nimi, kdy jsem si poznamenávala písemně jejich odpovědi, které mi sdělily. Hovory jsem si nenahrávala. Odpovědi od dalších kamarádek jsem získala opět vytvořením dokumentu s otázkami, který jsem jim zaslala. Odpovědi v tomto případě byly stručnější než ty z osobních rozhovorů.

1.6 Analýza dat

Získaná data jsem následně pročetla a zvýraznila jsem si ta, která souvisela s otázkami a informacemi, které mě nejvíce zajímaly a dotýkaly se mé práce. Informace jsem doplnila

o své vlastní poznámky – metoda poznámkování⁶ (poznámky jsem si vytvářela během výzkumu a po něm).

⁶ Viz kniha *Kvalitativní výzkum* od Jana Hendla (2008: 256).

2 Mýtus ženy v domácnosti

2.1 Vymezení pojmu mýtus

Na úvod chci nejprve vysvětlit, co znamená samotný pojem mýtus. Pochází ze starověkého Řecka - ze slova *mythos*, což je příběh. Podle mě je to určitý druh přesvědčení, které se šíří časem i prostorem v různých společnostech. Jeho náplní (obsahem) je vysvětlení určitého jevu či problému ve společnosti. Existuje několik druhů mýtů (od náboženských až po sociální).

Během svého studia na základní a střední škole jsem se například mohla seznámit s mýtem ušlechtilého divocha od Jeana Jacquese Rousseaua, a to v rámci hodin dějepisu či literatury. V těchto vyučovaných předmětech jsem se dozvěděla o náboženských a hrdinských mýtech ze starověkého Řecka a Říma, pojednávající o vzniku světa, bájných bytostech a hrdinech a jejich hrdinských činech.

2.2 Mýtus ženy v domácnosti

Společenský předsudek, že žena patří do domácnosti, se přímo neřadí do skupiny skutečných mýtů, ale i přesto je takto označován. Kvůli jeho tradování se zakořenil do lidské společnosti a stal se tzv. archaickou představou. Mýtus role ženy v domácnosti zde existuje již odpradáвна. Podle společnosti by se žena v této roli měla výhradně starat o domácnost, děti a další činnosti a povinnosti s tím spjaté. Měla by zabezpečovat tzv. teplo domácího krbu. Naopak muž by měl být ten, kdo se stará o finanční zabezpečení rodiny i domácnosti. S tímto postavením ženy by mohl být spojený i určitý typ tradování. Říká se, že když zemře otec, ztratíš obživu, když zemře matka, ztratíš všechno.

Toto rčení jsem slyšela od několika lidí ze svého okolí. Sdělili mi, že se předává v jejich rodinách od nepaměti. Otázkou pro mě zůstává, zda by se dalo aplikovat i v dnešní době, nebo jestli se dá vztáhnout pouze k době minulé. Část, kde se říká, když zemře otec,

ztratíš obživu, znamená ztrátu jistoty v zajištění obživy. V minulosti bylo totiž typické, že se otec staral o materiální zajištění rodiny. Z druhé části výroku usuzují, že matka je označena jako středobod rodiny, je to osoba, která se snaží udržovat bezchybný chod rodiny. Ona je tím, kdo se stará o domácnost a děti. Ve většině rodin to takto funguje i v dnešní době, že matka je osobou, již se děti svěřují a utíkají se k ní pro ochranu.

„Často se tvrdí, že dělba práce podle pohlaví je univerzálním rysem lidské společnosti“ (Oakleyová 2000:99). V knize *Pohlaví, gender a společnost* Ann Oakleyová popisuje výzkum profesora Georga Murdocka, jenž se zabýval kulturou a pracovními činnostmi 224 rozdílných společností, které následně porovnával. Jednalo se převážně o zhodnocení mužských a ženských činností a rolí. Došel k závěru, že každá společnost má určitou zákonitost, na základě níž rozděluje určitou práci mezi muže a ženy. Tyto zákonitosti se mezi společnostmi liší, a tak Murdockův výzkum nepotvrzuje řešení z pohledu biologie. Nicméně Evans Pritchard, britský antropolog, jeho šetření zkritizoval. Tvrdí, že obsahovalo minimální počet společností, a proto nelze vyvodit konečné závěry (Oakleyová 2000:99).

Amram Scheinfeld vyslovil ve studii *Women and Men* teorii původu dělby práce mezi mužem a ženou (kterou Murdockův materiál úkladně dokládá): „Vraťme se k Adamovi a Evě. Na počátku možná dělali tytéž činnosti. Potom však bylo na cestě dítě a Eva byla pomalejší a nemohla už zvedat těžká břemena. Zbylo tedy na Adama odhánět nebezpečná zvířata, zabíjet a nosit domů vysokou, manipulovat s těžkými kameny atd. Když se dítě narodilo, Eva se o ně musela starat, byla tím omezena v pohybu, a když dítě odchovala, pravděpodobně přišlo další. Takže bez ohledu na to, jak stejně mohli Adam a Eva začínat, dříve nebo později se jejich činnosti diferencovaly“ (Oakleyová 2000:100).

Toto tvrzení jsem se rozhodla do své práce začlenit z důvodu hledání momentu, kdy vzniklo rozdělování činností a rolí na ženské a mužské. Všeobecně známý fakt je, že Eva

a Adam jsou první lidé na Zemi, kteří byli stvořeni Bohem, a z nich následně mělo vzniknout celé lidstvo.

I některé z mých informantek uvedly, že dělení rolí je tu od nepaměti. Autorka Oakleyová částečně potvrzuje i moji myšlenku. Dělení rolí je natolik staré, že nelze zcela přesně určit konkrétní okamžik, kdy k tomu došlo. Existence Adama a Evy by mohla být správným momentem. Důležité je však zamyslet se nad tím, zda je to relevantní. Není tady na Zemi ještě jiný časový úsek, kdy došlo k tomuto rozdělení? Historie lidstva je natolik pestrá, že každý jedinec si v ní může nalézt vlastní pravdu o rozdělení.

2.3 Mýtus ženy v domácnosti (z pohledu žen)

V dnešní době žijeme naše životy v moderní civilizované společnosti, která se nás pomocí svých prostředků, zejména mediálních, snaží neustále utvrzovat v tom, že jsou si všichni rovni. Každý člověk by měl mít tedy stejné příležitosti bez ohledu na to, zda je mužem či ženou. I přes to všechno stále dochází k tomu, že zažíváme tento mýtus. Mýtus ženy v domácnosti.

Všechny informantky mi potvrdily, že se s tímto jevem setkaly v minulosti. Ovšem co se týče jejich názoru, samozřejmě se liší. Rozdílnost odpovědí bylo možné očekávat. Každý člověk je individuální a má jiný pohled na určitou situaci. Jejich náhled se mohl odlišovat na základě různých aspektů. Mohlo to být způsobeno oborem, který studují, zaměstnáním či vlivem výchovy a rodiny, v níž vyrůstaly. Důležitou roli také může hrát působení místa a společnosti, ve které se nejčastěji pohybují.

Abych doložila různost pohledů mých informantek na mýtus ženy v domácnosti, cituji z několika rozhovorů:

- *„Podle mě je to pozůstatek dřívější patriarchální společnosti, kdy muž byl hlavou rodiny, která se jí snaží uživit, zatímco žena mu, proto poskytuje zázemí. A taky to může být zapříčiněno výchovou, kdy dívka automaticky pomáhá mamince s domácími pracemi a kluci jsou vedeni spíše k pomáhání tátům, například s různými venkovními pracemi. To je ale dáno už tím, jak si svoje role partneři nastaví mezi sebou na začátku vztahu. V případě, že partnerka má na starosti celkový chod domácnosti a partner jakékoliv domácí práce nechává na ní“ (Anita).*
- *„Podle mého názoru se to udržuje od pravěku, kdy muž byl lovec, obstarával obživu pro svůj kmen a rodinu a žena udržovala oheň, starala se o děti a o domácnost. A takhle to svým způsobem trvalo další tisíce let až do současnosti. Manželé chodili do práce vydělávat peníze a žena vařila, pečovala o domácnost. Možná bych to přirovnala i k určité tradici, striktnímu řízení společenských konvencí. Tak to bylo dáno a nastaveno, takže lidé to brali jako běžnou věc“ (Ela).*
- *„Nemyslím si, že žena patří pouze do domácnosti, ale můj názor je takový, že by to měla být primárně žena, kdo se o chod domácnosti (nemyslím finančně) stará. Pokud ale žena pracuje stejně jako muž, měly by být domácí povinnosti spravedlivě rozdělené“ (Pavčina).*
- *„...Myslím, že “žena by měla udržovat oheň a muž obstarat jídlo“, ale nezastávám to doslova a zase do určitých mezí, rozhodně žena nepatří jenom za plotnu a do ruky kýbl s hadrem, stejně jako muž pracuje, a tedy i muži by měli párkrát do týdne pomoci v domácnosti, např. umýt nádobí nebo nakoupit, ve sdílené domácnosti by se povinnosti měly sdílet (Šárka).“*

Při analyzování rozdílných odpovědí jsem přemýšlela nad faktory, které mohly reakci informantek ovlivnit. Hlavním z nich bude pravděpodobně rodina, v níž vyrůstaly, škola a školní prostředí a specifické společenské normy (očekávání jejich sociálního prostředí).

Dvě z informantek ve svých odpovědích zmínily historicky známý fakt, že žena patří do domácnosti už od pravěku. U těchto žen to značí, že se v minulosti s tímto faktem setkávaly často.

Další informantky se shodly na tom, že ženy nepatří převážně do domácnosti. Z jejich odpovědí vyvozují, že by mělo dojít k vyváženému rozdělení domácích povinností mezi muže i ženu. Z odpovědí Pavlína a Šárky usuzují, že jsou pozitivně nakloněny rodinnému životu. U těchto žen mohu odkázat na článek s názvem *Hodnotový svět žen a jeho paradoxy* od Aleny Vodákové, která zde uvádí, že rodina a její stabilita je pro ženu důležitou hodnotou v jejich životě. Je to tzv. trvalá a tradiční hodnota. (Vodáková 1995: 45).

3 Ženy s kariérou a bez kariéry

3.1 Ženy s kariérou

Jak bylo popsáno⁷, pro svůj výzkum se mi nakonec podařilo získat šest žen na pozici vedoucích, které byly ochotné zodpovědět moje dotazy. U dalších dvou jsem bohužel nedokázala zařídit rozhovory nebo se dohodnout na elektronické formě rozhovoru. Měla jsem však k dispozici vlastní poměrně živé vzpomínky na to, co jsem od nich slyšela, když jsem s nimi byla v minulosti v kontaktu. Tyto informace jsem si zapsala a následně analyzovala.

3.1.1 Kariéra

Termín kariéra je spojený s moderní společností. Dá se říci, že je to jedno ze slov, které současnou dobu vystihuje. Dnešní modernizovaná společnost umožňuje všem lidem, kteří mají touhu a chuť se vzdělávat a zdokonalovat, stoupat po společenském žebříčku. Kariéra (kariérní život) je svým způsobem styl moderního života, který je z převážné části vyplněn prací a s ní spojenými činnostmi. S kariérou jsou asociovány také benefity.

„Zaměstnanost žen, která je v některých zemích západní Evropy a Severní Ameriky dlouhodobě předmětem emancipačního úsilí, není v České republice problémem z hlediska počtu pracujících žen a možnosti žen pracovat. Socialistická společnost v dřívějším Československu usilovala o intenzivní zařazení žen do pracovního procesu v mnoha profesích a na mnoha úrovních. Povinnost pracovat platila pro muže i pro ženy. Problémem však zůstávalo nízké finanční ohodnocení žen a téměř absence zastávání řídicích pozic v pracovní sféře ženami. Tento problém nadále přetrvává“ (Křížková, Václavíková-Helšusová 2002: 11).

⁷ Viz kapitola Úvod a Metodologie.

Z citace ze studie zmíněných autorek je patrné, že česká společnost nemá problém se zapojením žen do trhu práce, naopak - sama ji nejvíce začala podporovat v dobách socialistické společnosti, kdy se představitelé země snažili ženy co nejvíce uplatnit v pracovním procesu. I v dnešní době slyšíme od pamětníků, že v tehdejší době měl každý člověk práci a na pracovním úřadě bylo evidováno minimum uchazečů. Jako problém ale vidím to, že obsazení žen na vedoucích pozicích a odpovídající finanční ohodnocení žen část společnosti stále odsuzuje a zastává historický model rodiny.

Ač se zdá, že žijeme v moderní společnosti, setkáváme se u některých lidí s názorem, že žena by měla mít menší pracovní zátěž a neměla by šplhat po společenském žebříčku. Raději by se měla starat o rodinu a s tím spjatými činnostmi. Objevují se i názory, že ženy jsou méně inteligentní než muži. Tato myšlenka je patrná u polského europoslance Janusze Korwina-Mikkeho, který při své řeči během plenárního zasedání na půdě Evropského parlamentu v roce 2017 uvedl, že ženy jsou slabší, menší, hloupější, a proto by měly vydělávat méně než muži. Jeho výrok měl za následek nesouhlasný projev jeho kolegyně. Následně došlo i na interní prošetřování po obdržení stížností na jeho osobu, jak se můžeme dočíst v článku: *Ženy musí vydělávat méně, protože jsou hloupější, řekl polský europoslanec* (viz Netrvalová 2017: online). Díky tomu, že zpráva vznikla, mohu odkázat na existující závěrečnou zprávu Rady Evropy s názvem *Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen*, v níž jsou obsaženy zákony, úmluvy, příležitosti atd., zaměřující se na to, aby bylo postavení mužů a žen ve společnosti rovnoprávné (Rada Evropy 2000). I přes existenci této zprávy, jež byla vytvořena ve Štrasburku v roce 2000, bylo možno slyšet hlas europoslance na půdě Rady Evropy, který veřejně vystoupil proti rovnoprávnosti mužů a žen.

Těžko soudit, kde tyto názory vznikly. Nicméně co se týče kariérního života, záleží na každé ženě, jak si ho vytvoří. Existují takové, které se kariéry kvůli rodině vzdaly, ale i ženy, které se snaží skloubit svůj osobní život s pracovním.

Rozhodnutí zaměřit se na kariéru je individuální. Některé z nás tu možnost odmítnou nebo nezvládnou propojit profesní a rodinné zájmy v jeden vyrovnaný celek. Usilovat o kariéru s sebou nese velkou časovou náročnost. „Časová náročnost, která je důsledkem snahy být co nejvíce přítomna, je součástí nepsaných pravidel práce, která ale většina pracovníků a pracovníků velmi rychle v pracovním prostředí rozpoznají jako důležité podmínky kariérního úspěchu. Je to jedna z významných složek systému – být přítomna, být viděna, být u velkých zakázek, neodmítat žádné úkoly. ... Na pozici manažera už jsou definitivně vybráni pouze ti, kdo splňují nepsané požadavky, které v souhrnu vlastně znamenají celkové přizpůsobení života práci pro firmu“ (Křížková 2002:21).

3.1.2 Finanční ohodnocení

Téma finanční ohodnocení stále hýbe společnostmi. Objevují se případy, v nichž jsou ženy ve stejné pozici jako muži ohodnoceny hůře. Zároveň se vyskytuje mnoho míst s takovým platem, že muži by na ně nenastoupili. Na otázku, která se týká přímo jejich konkrétního finančního ohodnocení, jsem se neptala, jelikož tuto informaci považuji za soukromou věc. Ze svého okolí vím, že tento údaj nikdo nezmiňuje rád (je na něj nahlíženo jako na velmi indiskrétní záležitost), všichni se odpovědi na tento dotaz vyhýbají. Předpokládám, že to je převážně z důvodu, aby nedošlo k nějakým urážkám či nepěkným komentářům.

O tomto problému se vyjádřily obecně i některé z mých respondentek.

Ukázky odpovědí:

- *„Domnívám se, že v naší společnosti zatím nedošlo ke mzdovému narovnání na stejných pracovních pozicích mezi muži a ženami. Z nějakého „záhadného“ důvodu mají ženy stále nižší mzdy než muži. Je např. zajímavé, že na pozicích odborných pracovníků či týmových vedoucích BackOffice a Kontaktního centra pracují veskrze*

pouze ženy (muži jsou výjimkou) – muži by za tak nízké mzdy na těchto pracovních pozicích nepracovali“ (Eva).

- *„Domnívám se, že jediným rozdílem jsou finance, ale jinak práce je rovnocenná“ (Tereza).*
- *„Samozřejmě ho také trápí moje nízké finanční ohodnocení, které vidí, co musím práce vykonat a někdy i doma si práci dodělávat“ (Eva).*

Otázkou financí se zabývá A. Křížková ve studii *Životní strategie manažerek* (Křížková:2002). Toto téma řeší autorka i v další studii *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*, na níž spolupracovala s L. Václavíkovou-Helšusovou:

„Finanční ohodnocení práce je jednou z oblastí, kde lze odlišnost hodnocení mužů a žen poměrně přesně prokázat. Nevyváženost mezd obou pohlaví je obecně známa, relativně akceptována a argumentována. Nejčastějším „logickým“ argumentem pro vyšší finanční ohodnocení mužů je, že muž tzv. „živí rodinu“. Vzhledem k vysoké zaměstnanosti žen v ČR a často také kvůli ekonomické nezbytnosti živí rodiny v ČR ve většině případů muži i ženy. Vysoký je podíl domácností, kde rodinu živí pouze žena (neúplné rodiny)“ (Křížková, Václavíková-Helšusová 2002: 14-15).

Dále se otázkou platového ohodnocení zabývala i E. Lisowska ve svém článku *Ženy a trh práce - Polsko, Česká republika a Slovenská republika*. „Diskriminace žen se odráží i v nižších příjmech, které ženy dostávají za práci stejné nebo podobné kvality. Nižší platové ohodnocení v porovnání s muži se vyskytuje ve všech zemích u všech skupin povolání. Zároveň však případné nižší příjmy u žen působí negativně na jejich pracovní proces a na investice do udržení kvalifikace a rozvoje schopností a dovedností“ (Lisowska in Křížková 2007: 6).

Při porovnání informací mých respondentek s retrospektivním vzpomínáním a zápisy z dřívějšího pozorování vyvozují závěr, že neadekvátnější finanční ohodnocení v řídicí pozici má hlavně Gita a Zuzana. Předpokládám, že rozhodujícím faktorem je, že obě pracují pro nadnárodní společnosti. Z vlastní zkušenosti v takové společnosti vím, jaký přístup k zaměstnancům v nich funguje. Pokud jsou se svými lidmi na pozicích spokojeni, dokážou je přiměřeně finančně ocenit.

Dané ohodnocení jistě souvisí i s praxí v daném úseku, kterou má jak Gita, tak Zuzana. Ta před současným zaměstnáním zastávala místo manažerky v jiné společnosti. A co se týče Gity, pracuje přes deset let ve stejné firmě, kde měnila pracovní pozice - od řadového zaměstnance, vedoucí finančního úseku až po současnou pracovní pozici.

Ruku v ruce s finančním ohodnocením jdou i určité benefity, jež s sebou přináší zastávání řídicí pozice. Výhody se liší podnik od podniku. Záleží na politice, možnostech a vedení společnosti.

V tzv. top managementu se může jednat o výhody jako je např. využívání služebního vozidla a proplacení nákladů souvisejících s jeho používáním (proplacení PHM souvisejících s prací a její náplní) nebo poskytnutí služebního telefonu a počítače zaměstnavatelem. Dalším benefitem mohou být i služební cesty, jak zahraniční, tak tuzemské. Ty s sebou přinášejí možnost poznávat nové krajiny a jejich kultury, ale součástí je i finanční ohodnocení v podobě odměny za „služebku“. Zároveň však mohou znamenat ztížení práce a odloučení od rodiny na nějakou dobu.

Velkou výhodou řídicí pozice je tzv. „homeoffice“. Je to systém, kdy vedoucí může zůstat doma a vykonávat svoji práci v pohodlí prostředí, v němž se nachází. Žena je tedy neustále na příjmu - buď na počítači, anebo má u sebe služební mobil, kdyby bylo něco potřeba řešit, aby mohla pomoci. Homeoffice je jednou z možností, jak může žena zvládnout domácnost, ale i starost o nemocné děti.

Ukázky několika odpovědí:

- „*Moje funkce vedoucího týmu mi umožňuje v případě nutnosti si vzít notebook domů a pracovat v klidu domova*“ (Eva).
- „*Týmařit (=vést vlastní tým) bohužel neznamená odpracovat 8 hod. a jít domů. Výhodou je možnost homeoffice (2 - 3x do měsíce)*“ (Karolína).

3.1.3 Systém řízení a vedení týmu

Informantky pracují na různých úrovních středního managementu. Mají na starosti tým zhruba o velikosti do dvaceti podřízených zaměstnanců.

„... největší objem práce a největší soustředění odpovědnosti za práci druhých je na pozici manažerky - resp. středního managementu. Dá se říci, že pracovnice a pracovníci na vyšších pozicích - vyšší manažerské stupně, ředitelé, partneři – pak už mají možnost se při jednotlivých úkolech a zakázkách „spolehnout“ na svého podřízeného (podřízenou) – manažerku, řídící tým asistentů, která byla vybrána za poměrně tvrdých podmínek ...“ (Křížková 2002:17-18).

Nejdůležitější činností a náplní práce manažerky je dohled nad méně zkušenými kolegy a vytváření cílů pro svůj tým. „Hlavními úkoly manažerky jako vedoucí týmu méně zkušených kolegů – asistentů - je vysvětlení obsahu práce a jednotlivých úkolů na zakázce, motivace jednotlivých členů k práci na zakázce (tzv. koučování) a kontrola odvedené práce podřízenými. Na závěr každé zakázky manažerka formálně hodnotí práci všech podřízených v týmu a zároveň všichni podřízení hodnotí práci manažerky a způsob jejího vedení. Největší objem práce při vedení týmu představuje pro manažerky proces vysvětlování jednotlivých úkolů méně zkušeným kolegům“ (Křížková 2002:18).

V rámci svých brigád jsem se s těmito jevy setkala. V obou dvou společnostech docházelo k hodnocení práce zaměstnanců nadřízenou a naopak. V prostředí nadnárodní

společnosti tento proces zaměstnanců proběhl v programu, v němž se zaměstnanci sami ohodnotili, a vedoucí se jim k tomu vyjádřila a doplnila svoje názory a nápady na zlepšení. Tímto způsobem bylo realizováno i opačné hodnocení – zaměstnanců na osoby vedoucích.

Ve svém pozorování jsem si všimla též situací, kdy řadoví zaměstnanci potřebovali nějakou pomoc ze strany vedoucí, v těchto případech jim byla vždy nápomocna radou i řešením. Dalo by se to ukázat na příkladu, o kterém jsem mluvila v popisu prostředí. Společnost loňský rok přecházela na nový systém. Před tím absolvovali pověření a vybraní jedinci rozsáhlé kurzy a služební cesty, které se týkaly jejich zaškolení do funkcí a následného využití nového programu. Před změnou aplikace byli poučeni i ostatní zaměstnanci. Při prvotním spuštění systému byla Zuzana, vedoucí mého úseku, u prvního použití programu v rámci daného úkonu. Pomáhala kolegům s vyzkoušením nových postupů a kroků (např. při účtování faktur, při zadávání plateb, atd.). Zároveň pomáhala i ostatním kolegům z jiných oddělení s vytvořením přístupů do systému, se zacházením s programem nebo s řešením vzniklých nedostatků.

Její další náplní bylo vytvoření důležitých podkladů pro procesy, které se postupně mají také objevit v aplikaci. Jednalo se například o vytvoření seznamu lidí, kteří budou mít účty v programu na svoje služební cesty (což znamenalo, že v budoucnu se budou cestovní výkazy potvrzovat elektronicky, a tak nebudou odevzdávány v papírové podobě).

V prostředí pojišťovny prováděla vedoucí mého týmu každý měsíc hodnocení svých zaměstnanců z očí do očí. Před zpětnou vazbou vždy dostali otázky, na které si připravili odpovědi a o nich pak s vedoucí hovořili. Jednalo se o otázky typu: v čem si myslí, že jsou dobří nebo v čem by se měli zlepšit. Dále jim nadřízená sdělovala svoje názory ohledně jejich pracovního nasazení, chyb a dobrých výsledků.

3.1.4 Vzdělání a praxe

Vzdělání v dnešní době plní významnou roli ve společnosti. Při čtení mnoha inzerátů s nabídkou práce se v nich dočteme, že firmy požadují odpovídající vzdělání a praxi u zájemců na pozici vedoucí

Dále se také můžeme setkat s bojem společností o zaměstnance – podniky se mezi sebou přetahují o zaměstnance, kteří jsou profesionály ve svém oboru nebo mají za sebou mnohaletou praxi. V těchto případech firmy nabízejí rozsáhlé benefity a větší finanční ohodnocení týkající se dané pozice. Záleží už pak na samotných jedincích, zda nabídku přijmou. Dochází také k tomu, že firmy nabízejí nižší platové ohodnocení, než by si uchazeči představovali. Na trhu práce jsou i případy, kdy zájemci o zaměstnání vyjednávají o svých platových podmínkách. Záleží pak na zaměstnavateli, zda je ochoten dát plat, o kterém si dotyčný myslí, že je adekvátní vzhledem k jeho vzdělání a praxi v oboru.

V mé práci převládají informantky, jež mají vystudovanou vysokou školu, která se úzce týká jejich profese. Tereza má vystudovanou vysokou školu vojenskou, a i přesto se uplatnila v oboru, v němž v minulosti nepracovala. A zbývající dvě informantky, Eva a Adéla, vysokou školu nemají, a přesto se dokázaly uplatnit ve vedoucí pozici.

Zmíněný fakt bychom mohli brát za důkaz toho, že pokud má člověk vůli a chuť se vzdělávat, může skončit na vedoucích pozicích v různých oborech, se kterými neměl v minulosti žádnou zkušenost. A to dokonce v dnešní době, kdy je kladen důraz na vzdělání.

Touha dostat se na vedoucí pozici s sebou nese následky ve formě vyvinutí určitého úsilí a ztráty něčeho (např. přátel, sociálního života, sportu...). Součástí mé elektronické formy rozhovoru byla i otázka zaměřená na toto. Většina z mých respondentek ve své odpovědi uvedla, že se něčeho vzdát v životě musela a určitým způsobem ji to ovlivnilo. Některé ale uvedly, že se ničeho vzdát nemusely.

Pro představu uvedu některé z jejich odpovědí:

- *„Přišla jsem o hodně volného času a o vazby mezi lidmi v týmu, už to není to, co to bývalo. Občas je nutné pracovat i o víkendech, člověk nemá nikdy „čistou hlavu“ (Adéla).*
- *„Na začátku volného času i rodiny. Nyní je to lepší“ (Tereza).*
- *„Když si člověk umí život zorganizovat, nemusí se vzdávat ničeho, takže ne“ (Sabina).*
- *„S ohledem na svoji praxi jsem byla vhodný kandidát a nějaké zvláštní úsilí jsem nevynakládala. Jediné omezení, které pociťuji, je dojíždění do zaměstnání několikrát v týdnu. Takže zažívám více cestování a mám tedy o něco méně času“ (Andrea). „Snažila jsem se být vždy napřed před kolegyněmi, vždy jsem se zajímala o více odborných věcí, než jsem měla znát ke své pracovní agendě, byla jsem vždy aktivní, vyhledávala jsem možnosti dalších školení a rozšiřování si svých vědomostí. V podstatě jsem se nevzdala ničeho. Mám skvělou rodinu, která, když je to potřeba, se o sebe postará sama. Ale je pravda, že si někdy nosím práci domů. I tento dotazník vyplňuji doma u jídelního stolu, jelikož v práci bohužel v současné době nemám chvilku klid na jeho vyplnění. Jinak koníčky a přátele bych nikdy za práci nevyměnila. Ze své zkušenosti, tj. dvacetileté praxe v pojišťovně, vím, že práce a funkce jsou pomíjivé a každý jsme nahraditelný během chvilky, tudíž dle mého názoru, nemá vůbec cenu se na práci či funkci nijak upínat. Korporátní společnosti nikdy neocení nadstandardní výkony referentů či vedoucích týmů. Důležitější pro mě je skutečnost, s kým pracuji – atmosféra na pracovišti je velmi důležitá a samozřejmě i finanční ohodnocení“ (Eva).*

Eva mě svojí odpovědí překvapila. Je možné poznat, že si je jistá sama sebou a svými kvalitami a znalostmi. Zároveň je z její reakce patrné, že má za sebou mnohaletou praxi i zkušenost.

Polovina informantek se shodla, že by uvítala více volného času. Z jejich odpovědí to značí, že mají práci, která vyžaduje neustálou připravenost řešit problémy, úkoly či jiné povinnosti. Na základě jejich reakcí mohu předpokládat, že tyto ženy se snaží svoji práci vykonávat svědomitě a pečlivě i na úkor volného času.

U Sabininy odpovědi váhám, jelikož ji během výzkumu nebylo možné pozorovat. Její odpovědi jsem získala z elektronického rozhovoru, proto nelze určit jednoznačný výklad její odpovědi. Může to znamenat, že není tolik pracovně vytížená, a tím pádem má čas na sebe a své blízké, nebo má velmi dobře vyvinuté organizační schopnosti a své povinnosti si dokáže rozvrhnout tak, že je splní v deadlinech (=poslední termíny), a díky tomu má čas na rodinu.

3.1.5 Harmonizace rodiny

Tímto jevem se např. zabývala autorka M. Čermáková v knize *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice* (2002).

Harmonizace rodiny je důležitým faktorem pro její spokojený a funkční chod. Pokud rodiče mají časově náročné zaměstnání, musí je skloubit s rodinným životem, jsou nuceni zajistit hlídání svých potomků a jejich zabezpečení.

Výhodou pro rodinu je, pokud alespoň jeden z partnerů má méně časově náročné povolání než ten druhý. V tom případě má více vytížený partner alespoň jistotu, že rodina je v pořádku a domácnost funguje. Daný partner může tedy starost o rodinu trochu potlačit, protože ví, že je o děti postaráno.

Dalším kladným bodem pro kariéru je, pokud jsou děti ve věku, kdy se o sebe dokážou postarat samy, a tudíž nepotřebují mít zajištěné hlídání. Rodiče v dnešní době mohou svoje potomky kontrolovat pomocí telefonu. Z vlastní zkušenosti a z informací ze svého okolí vím, že v těchto případech stačí, když děti napíší pouze zprávu o tom, kde jsou, v kolik hodin přijdou domů, kam se chystají, když to po nich rodiče (či někdo z blízkých) vyžaduje.

Období, kdy se dítě stává samostatným, je individuální. V každé rodině se to liší, záleží na výchově a prostředí či psychickém dospívání potomka., atd.

Nejvýhodnější je však doba, kdy je ratolest dospělá a nepotřebuje žádnou kontrolu. Rodiče mají sice stále starost, ale už není tak velká, jako když je potomek v nižším věku.

Pokud jsou děti mladší, většinou se rodiče obrací na prarodiče, kteří jsou žádáni o hlídání svých vnoučat, takže za ně po určitou dobu zodpovídají. Rodiče je tedy „využívají“ k výchově a tuto možnost volí jako první, protože děti tráví svůj čas s někým, kdo je jim blízký. Nevýhodou je, že rodiče mohou ztratit autoritu a potomci „zvlčet“. V současné společnosti se říká, že prarodiče jsou tu přeci proto, aby rozmazlovali svá vnoučata, a máme možnost se setkat s případy, kdy prarodiče svým přátelským jednáním spíše narušují výchovu. A ratolesti pak vlastním rodičům vzdorují, když jsou např. kárány nebo neplní úkoly. Dalším příkladem mohou být prarodiče, kteří před zraky svých vnoučat haní výchovné metody rodičů. Existují ale i takoví, kteří jsou na svá vnoučata daleko přísnější. U těchto osob často slyšíme známou frázi: „To za mých mladých let nebylo“.

V dnešní době se můžeme setkat i s tím, že pracovně vytížení rodiče platí paní na hlídání, jež se jim stará o potomky v době, když jsou v zaměstnání.

Na otázku ohledně chodu domácnosti a hlídání potomků jsem se také ptala mých respondentek. Většina z nich uvedla, že má již děti ve věku, kdy nepotřebují hlídání. A ty, které uvedly, že mají malé děti, sdělily, že se o ně - než samy přijdou z práce - starají prarodiče nebo manžel, který není tolik pracovně vytížen. Mezi těmito ženami jsem našla jednu, u které na základě její odpovědi vyvozují závěr, že se jedná o dvoukariérové manželství. Karolína uvedla, že její manžel pracuje pro stejnou společnost jako ona a je daleko více vytížený, jelikož jezdí často na služební cesty.

Ukázka odpovědí z dotazu týkajícího se péče o děti a jejich hlídání a fungování domácnosti:

- „*Jsou soběstační*“ (Tereza).

Tereza svoji odpověď shrnula do podstatného slova soběstační, což znamená, že má dceru⁸, která je ve věku, kdy se o sebe dokáže postarat sama a partner mé informantky je také samostatný.

- „*Hlídaní potřebuje, ještě navštěvuje MŠ, v době mé nepřítomnosti se stará manžel, který má kratší pracovní dobu*“ (Andrea).
- „*Nepotřebují. Když byly malé, navštěvovaly od tří let MŠ a případně vypomohli prarodiče. Když zůstanu v práci déle, tak vzhledem k věku mých dětí mám jistotu, že je doma vše v pořádku, ale dcera si nikdy neodpustí telefonát, abych už šla domů, že se jí po mně stýská*“ (Eva).
- „*Ano, pomáhají nám prarodiče*“ (Karolína).

Co se týče dětí Gity, tak ta se obracela na svoji maminku kvůli hlídání dítěte. Občas vypomohla její neteř a synovec, kteří byli ve věku, kdy nepotřebovali dohled. Obě její dcery si s nimi rozuměly a mají s nimi dobré vztahy dodnes (i přes věkový rozdíl), jelikož je dokázali zabavit a vymyslet jim program. Přezdívalo se jim „chůvičky“.

Zuzana o své děti také nemá starost, jelikož oba její synové jsou ve věku, kdy na sebe dohlédnou sami. Jako příklad mohu uvést situaci, kdy její syn byl na táboře a SMS zprávou jí dal vědět, jak se má a co dělá. Na tomto příkladu je možné ukázat, jak důležitou roli v dnešní době hrají v životě rodiny moderní technologie. Díky nim se mohou rodiče kdykoli ujistit, že jsou jejich potomci v pořádku. Velmi usnadňují životy lidí, a proto je v současnosti časté, že ženy dokážou zabezpečit domácnost a zároveň být v roli vedoucí nebo manažerky.

⁸ Viz kapitola Metodologie a podkapitola 1.4.1 Informantky s kariérou.

3.1.6 Volný čas

Často se stává, že pracovníci na vedoucích pozicích mají minimum volného času. Ve svém okolí znám několik lidí, kteří jsou toho příkladem. Jsou to lidé, jež nemají žádné volno během pracovního týdne. Ráno jdou do práce na osmou a vracejí se navečer. Kvůli tomu také nestíhají aktivity, starost o domácnost, atd. Zvládnou pouze nutné úkoly a činnosti a jdou spát.

Jedině o víkendu mají nějaký volný čas, ale i ten může být přerušen pracovními hovory, jejichž prostřednictvím většinou řeší nečekané (urgentní) situace. Těmi se musí zabývat, aby nedošlo k výrazným změnám v chodu firemních procesů. V některých případech nestačí telefonická domluva, ale je nutné dostavit se do práce, aby došlo k zastavení problému co nejdříve.

Najdou se však i lidé, kteří dokážou skloubit svůj pracovní život s volným časem. I na otázku volného času jsem se ptala mých respondentek.

Tady jsou ukázky jejich odpovědí:

- „*Rodina, zahrádka*“ (Tereza).
- „*Nebudu odpovídat*“ (Adéla).

Při zkoumání Adéliny odpovědi jsem došla k názoru, že považuje tuto otázku za velmi osobní, tudíž se k ní nechtěla vyjadřovat. Nebo je natolik časově vytížená, že žádný volný čas nemá. Tím pádem by byla příkladem ženy, která si při svém zaměstnání nenajde čas sama pro sebe a zbývající čas, jenž má, věnuje své rodině.

- „*5x týdně posilovna, záliba ve vaření – denně teplé večere, víkendy trávíme u rodičů, po výletech, na kole*“ (Sabina).
- „*Rodina a přátelé, pes, cestování*“ (Andrea).

- *„Volný čas je pro mě velmi důležitý. Jelikož jsem již ve věku, kdy vím, že nejdůležitější jsem já a moje zdraví a moje rodina, tak se snažím volný čas trávit sportem (jóga), dlouhými procházkami s manželem a naší psí slečnou, prací na zahradě (buduji zahradu v japonském stylu – naše psí slečna mi v tom někdy dost brání) a velmi ráda čtu severské krimi-thrillery (hlavně Nesba, Keplera). Rovněž mám partu kamarádek a pořádáme jednou za dva týdny tzv. babinec. Doporučuji všem. Samozřejmě mám v plánu běhat na běžícím páse a doma posilovat, ale ještě asi nenastal ten správný čas.“*
- *„Rodina a společně strávené chvíle – cestování, sport, kultura. Samozřejmě starost o domácnost“ (Karolína).*

Po porovnání odpovědí se informantky shodly na jednom společném bodě, a to na trávení volného času s rodinou. Co se týče Gity a Zuzany, také se snaží trávit každou volnou chvíli se svými rodinami, i když jsou velmi časově vytížené. Lze z toho vyvodit, že rodina je pro ně hodně důležitá a záleží jim na vzpomínkách, které mají a budou mít na svoje nejbližší.

3.1.7 Sny, plány do budoucnosti

Součástí života je i snění a plánování dalších životních kroků v přítomnosti, ale i do budoucnosti. Mezi dotazy jsem se tedy rozhodla zařadit i otázku, která zněla: Máte nějaký sen? Nebo něco, co byste na svém současném životě chtěla změnit? Chtěla jsem zjistit, zda jsou ženy ve svém současném postavení spokojeny, nebo jestli je něco, co by na něm rády změnily. Nakonec jsem zařadila také otázku, zda ženy mají nějaké sny nebo představy o svém budoucnosti, které se netýkají práce.

Některé ukázky z jejich odpovědí:

- *„I lidé v pokročilém věku sní. Já momentálně o tom, jak budu v důchodu, budu rozmazlovat vnouče a zvelebovat si svou zahrádku“ (Tereza).*
- *„Více volného času, zpomalení v práci“ (Adéla).*
- *„Letos chci hypotéku a do cca 2 let dítě“ (Sabina).*
- *„Snem je být obklopen lidmi, kteří podobně přemýšlejí, mají stejný přístup k práci a je s nimi dobrá domluva. V osobním životě se mi to celkem daří plnit, v pracovním životě je vytvoření ideálního pracovního týmu téměř nesplnitelný sen. Přesto se o to stále snažím...“ (Andrea).*
- *„Mám svůj život ráda, i když se vyvíjí úplně jinak, než jsem si naplánovala. Jenom mám někdy pocit, že podhodnocená práce v pojišťovně není to, co bych si zasloužila. Ale je velmi těžké se rozhodnout s tím něco udělat. Nevím, jestli jsem tu správnou chvíli již „neprošvihla“. Mým snem je být zdravá a šťastná, což s sebou nese i zdraví a štěstí mých blízkých. Jsem vděčná, že pracuji se skvělými kolegyněmi, se kterými si velmi rozumím nejen na pracovní, ale i na osobní úrovni. Vztahy jsou dle mého názoru základ, ať doma nebo v práci“ (Eva)*

Odpovědi informantek byly různorodé. To je samozřejmé, protože každý jedinec je jedinečný. Má jiné cíle, priority nebo sny. Nicméně hlavním faktor, který zapříčinil pestrobarevnost odpovědí, byl jejich věk, rodinná situace i vzdělání. Věk jde ruku v ruce s časem. Čím více stárneme, tím se mění naše priority, názory a cíle.

Eva (věk kolem 50) uvedla, že její práce je podhodnocená, předpokládám, že není zřejmě ohodnocená tak, jak by si zasloužila. Po dočtení její odpovědi jsem došla k závěru, že Eva má strach udělat rozhodující krok, že nenajde pracovní místo, které si představuje a že nakonec skončí u více podhodnocené práce, než má v tuto chvíli. Je známo, že starší lidé si hledají

práci hůře než mladí. A zároveň je také vidět, že finanční stránka hraje velkou roli v životě. Společnosti by měly zvážit, zda finanční ohodnocení zaměstnanců je odpovídající.

Tři informantky se shodly v odpovědi, která se týkala rodiny. Neshodly se na stejném faktoru a věci, ale jejich odpověď souvisela s rodinou.

Na základě Adéliny výpovědi soudím, že je daleko více vytížena než ostatní respondentky. Dalo by se to ukázat i na jejích stručných odpovědích na mé otázky. Na základě toho mohu vyvodit dva závěry: že má hodně povinností a svůj čas dělí mezi práci a rodinu (pro sebe nemá žádný volný čas), nebo se věnuje především práci a na rodinu a potřebný odpočinek jí již nezbývá dost času. Je možné také vyvodit, že její práce je stresově náročná, je po ní požadováno velké množství úkolů v krátkém časovém úseku.

3.2 Ženy bez kariéry

3.2.1 Kariéra jako součást budoucího života

Jak je známo, mladí lidé mívají obvykle optimistické představy o svém budoucím životě. Mají velkolepé sny a plány, ze kterých nejprve vynechávají založení vlastní rodiny, až postupem času a vlivem stárnutí u většiny z nich dochází k zamyšlení.

Ve své práci jsem se rozhodla zaměřit i na mladé ženy⁹, které mají velká životní rozhodnutí, týkající se zaměstnání i rodiny, teprve před sebou. Optala jsem se jich proto, plánují-li kariérní život, který by vedl k odložení založení rodiny nebo vytvořil složitý časový plán pro rodinu:

Zde jsou některé z jejich odpovědí:

- *„Rozhodně bych ráda rozvíjela svůj pracovní a zároveň i osobní/rodinný život“
(Simona).*

⁹ Zdůvodnění viz Úvod.

- *„Nemám tak daleké budoucí plány, chtěla bych být ve svojí práci úspěšná, ale v případě, že bych chtěla založit rodinu, snažila bych se jí dávat přednost a nechtěla bych upřednostňovat kariéru před péčí o děti, protože věnovat čas rodině a dětem je podle mého názoru nejcennější“ (Anita).*
- *„Ráda bych v budoucnu našla místo, na kterém bych se posouvala dál a dál, chtěla bych se profesně vypracovat, abych mohla mít větší rozhled, víc pracovních i životních příležitostí i za cenu toho, že bych založení rodiny na nějaký čas odložila. Nicméně si uvědomuji, že ta doba odkládání nemůže být do nekonečna, protože v určitém bodě už by mohlo být pozdě na založení rodiny. Takže momentálně bych si ráda budovala kariéru, ale samozřejmě ráda bych i založila rodinu“ (Ela).*
- *„Určitě si chci nejdříve vybudovat dobrou kariéru a postavit se na vlastní nohy a být finančně soběstačná a zabezpečená na léta dopředu. Až potom se podle mě dá mluvit o zakládání rodiny“ (Anežka).*
- *„Ano, v kokpitu dopravního letadla“ (Beáta).*
- *„Ano, chci nejdříve vytvořit zázemí, než se rozhodnu založit rodinu. Hodně mladých lidí do toho jde po hlavě, a přitom nemají dítě, ani kde vychovávat“ (Michaela).*
- *„Neplánuji“ (Šárka).*
- *„Ještě ani nevím, jestli chci rodinu, ale pokud bych chtěla, tak bych ji před kariérou upřednostnila“ (Pavčina).*

Po získání těchto odpovědí a jejich vyhodnocení jsem došla k závěru, že žádná z dotázaných neodmítla založení rodiny v budoucnu. Většinou však uvedly, že by se nejprve chtěly finančně zabezpečit, aby mohly následně mít svou rodinu.

Převážná část mých informantek možnost kariéry neodmítla. Jak jsem již zmiňovala v předchozí větě, chtěly by se nejdříve finančně zabezpečit, aby se dokázaly postarat o sebe i o rodinu v době, kdy budou na mateřské.

Z odpovědí Šárky a Beáty předpokládám, že nejsou myšlenky rodiny nakloněny. Pokud se bude Beáta věnovat pilotování letadel, zůstává založení rodiny otázkou. Když piloti létají dálkové trasy, moc času doma netráví. Tento faktor by tedy sehrál významnou roli při založení rodiny. Beáta by se musela rozhodovat, zda není lepší létat krátké trasy, které zvýší možnost pobytu doma, nebo bude pracovat pouze na částečný úvazek, pokud to lze. Rozhodnutí, jak bude kloubit pracovní a osobní život, bude záviset na nabídkách, které jí budou nabídnuty a na jejích požadavcích od sebe samé.

3.2.2 Názor jejich blízkých na kariérní život

Součástí otázek týkajících se těchto informantek byl i dotaz: Setkáváte se v okolí s někým, kdo Vás utvrzuje v tom, že žena by měla být doma a starat se o děti? Jak to vnímáte?

K dotazu mě vedlo zjištění, že pár lidí z mého okolí se zmínilo, že jejich blízcí nejsou s tímto způsobem života ztotožnění, zastávají starý zakořeněný způsob rozdělení společnosti.

Několik ukázek odpovědí:

- *„Zrovna v naší rodině to takto funguje, ale nikdo mi nevnucuje, že bych tak musela žít taky“ (Pavčina).*
- *„Ano, hlavně u prarodičů. V době, když byli oni mladí, tak to bylo běžné starat se hned po škole o děti. Například i moje máma mě měla už v 19 letech a i když říká, že jsou děti ta největší radost, tak vím, že jí to spoustu věcí i mohlo vzít. Třeba volný čas, možnost dalšího studia a do jisté míry i mládí. Naštěstí jsem se já osobně nikdy s žádným nátlakem nesečkala, spíš mě rodiče utvrzují v tom, že je lepší na nějaké věci počkat“ (Michaela).*

- „Nesetkávám, takovým lidem bych se vysmála“ (Petra).
- „Upřímně asi neznám žádnou ženu v domácnosti, teda pokud nepočítám třeba ženy na mateřské dovolené, které se po jejím skončení opět vrátí do práce. Kolem sebe mám ženy, které dělají kariéru, pracují a přitom mají i rodinu. Určitě je to někdy těžké skloubit dohromady, ale tyto ženy to zvládají, stíhají se věnovat jak rodině, tak i chodit do práce. Myslím si, že pokud žena chce být v domácnosti, rozhodne se pro to, nevidím na tom nic špatného, ale aby se řeklo, že každá žena má být v domácnosti a starat se o dům, manžela a děti a pracovat budou jen muži, to určitě ne“ (Ela).
- „,,Nemyslím si, že by bylo něco špatného na tom, když je žena doma a stará se o děti, pokud je tak spokojená a naplňuje ji to. V takové rodině jsem vyrostla a jsem za to vděčná, i když si jsem na druhou stranu vědoma, že se kvůli tomu mamka musela spousty věcí vzdát a nemůžu říct, že by v této roli byla vždycky spokojená. Jednala, ale tak, jak jí to v dané situaci přišlo nejpotřebnější a já si jí za to cením. Je důležité, aby k této roli žena nebyla nucena, mělo by to být její rozhodnutí podmíněné vzájemnou domluvou mezi partnery. Když ale tvrzení, že žena má být doma a starat se o děti, slyšela z úst jednoho kamaráda, přirozeně mě to naštválo, protože by celkové poslání a povolání žen nemělo být takhle zjednodušováno. Co se ale týče například té péče o děti, tak si myslím, že v této oblasti je role maminky a její péče nenahraditelná a od přírody je k tomu i lépe vybavená, takže si myslím, že by ženy neměly ze zásady odmítat péči o děti a o domácnost, protože děti jim za ten jejich čas a oběť jednou poděkují. Zároveň by si ženy ale měly být vědomy, že jejich místo nemusí být jen doma, ale že mohou dokázat mnohem víc, když budou chtít, a okolí by je v tom mělo utvrzovat.“(Anita).

Většina mých respondentek se s názorem, že žena patří do domácnosti, ve svém okolí setkala. Anita a Pavlína přímo v takové rodině vyrůstaly. Z Pavlíniny odpovědi vyvozují, že jí toto tvrzení bylo od malička sdělováno jejími rodiči. Z Anitiny reakce předpokládám, že tento rodinný chod sice zná velmi dobře, ale její rodiče ji v tom samém neutvrzují. Jak jsem se zmiňovala¹⁰, Anitina máma během mateřské studovala VŠ, aby dokončila svoje vzdělání. I z vlastní zkušenosti vím, že o tomto tématu se několikrát zmínila. Z jejich odpovědí bylo patrné, že vyrůstá v rodině ráda a je si vědoma toho, co vše pro ni i její sourozence rodiče dělají.

U odpovědi Michaly je dobře vidět, že u ní dochází ke střetu tří generací. Prarodiče ji utvrzují v tradičním uspořádání rodiny. Je vidět, že propagují to, v čem vyrůstali. V jejich době bylo typické, že ženy měly děti v brzkém věku a zůstávaly doma, aby se staraly o domácnost. I přesto se však najdou případy, kdy starší lidé dokážou přijmout moderní principy společnosti. Další generace je generace jejich rodičů. Z odpovědi lze vyčíst, že ji podporují ve vzdělání a zajištění života a v tom, že v této životní etapě ještě dítě mít nemusí. Na tomto příkladu je vidět, že s rodiči se shodne snadněji než s generací prarodičů.

U Petřiny odpovědi váhám s vyvozením závěru, protože naznačuje, že je feministicky založená, nebo si myslí, že žena v domácnosti je historický přežitek, který nepatří do dnešní doby.

¹⁰ Viz podkapitola 1.4.2 Informantky bez kariéry.

4 Pojem gender a segregace

Do své práce jsem se rozhodla zařadit i pojmy gender a segregace. Jsou to termíny, které bývají často spojovány s existencí mužů a žen v různých situacích (postavení ve společnosti, v práci, ...). Těmito výrazy se zabývají autoři A. Křížková a Z. Sloboda ve studii *Genderová segregace českého trhu práce* (2009), dále A. Šeredová v knize *Genderová antropologie* (2014) nebo A. Křížková a K. Pavlica ve studii *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci* (2004), či Claire M. Renzetti v díle *Ženy, muži a společnost* (2003).

Samotný pojem gender je v dnešní společnosti nejdiskutovanějším a nejčastějším slovem. Nejčastěji se vyskytuje v mediálním světě (noviny, televize, internet ...). Za poslední rok se objevuje spousta článků, v nichž se řeší gender, rozdíly.

Termín gender pochází z latinského slova *genus*, což v překladu znamená rod. „Pojem gender se podle své základní definice vztahuje na sociální a kulturní rozdíly mezi pohlavími v protikladu k rozdílům biologickým“ (Šeredová 2014: 7).

Výraz segregace pochází z latinského slova *ségregó*, které v překladu znamená vyčlenění, vyloučení. Zmíněné slovo se v moderní společnosti využívá také velmi často (bývá nejvíce užíván ve spojení: vyčlenění ze společnosti, či z kolektivu).

S pojmem gender souvisí i termín genderová segregace. „Genderová segregace trhu práce je globálně a dlouhodobě přetrvávajícím jevem. Segregace představuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži a na ty, kde dominují ženy“ (Křížková, Sloboda 2009: 13).

V rámci genderových rozdílů jsou mužům i ženám ve většině případů vypláceny rozdílné částky za jejich vykonanou práci. Také z historického hlediska měli vždy vyšší plat muži. I přesto, že dnešní trh práce je rozsáhlý a nabízí široké uplatnění pro obě skupiny, musí ženy o svá postavení bojovat daleko více než muži.

Může to být zapříčiněno tím, že u mladých žen zaměstnavatel očekává, že budou chtít založit rodinu. Co se týče tohoto tématu, ze zákona je pro zaměstnavatele zapovězeno ptát se, zda chce žena založit rodinu, popř. kolik má dětí, atd., ale i přesto jsou tyto otázky obloukovitě pokládány. Kvůli rodině ženy přeruší svůj pracovní vývoj, popř. ztratí možnost povýšení nebo je odloženo o několik let, jelikož zanechají pracovního procesu.

„Claudia Goldin rozpracovala Beckerův argument o diskriminaci do tzv. teorie znečištění ..., podle které vzhledem k tomu, že ženy přicházely na trh práce a stále vstupují do některých oborů postupně a později než muži, existuje nejistota o jejich kvalitách a schopnostech. Vstup žen do oborů s vyšší mzdou a prestiží, které dříve byly (spíše) mužskou doménou, vyžaduje dříve fyzickou sílu, dnes např. technické schopnosti, může znamenat potvrzení faktu, že tyto obory již nejsou závislé na těchto attributech. V těchto oborech pracující muži se pak podle této teorie bojí ‚znečištění‘ ... ženskou pracovní silou“ (Křížková, Sloboda 2009: 32-33).

Goldinina teorie znečištění se dle mě jeví jako správné vysvětlení. Je pravda, že ženy jsou v pracovním procesu stále nováčky, postupně pronikají do chodu společnosti (i dle mého názoru stále existují povolání, která jsou více mužská než ženská- např. IT obory, tato místa jsou více obsazena muži, jak dokládají články, které se objevují v médiích).

V případě práce lze odkázat i na pracovní segregaci. „Pracovní segregace podle pohlaví odkazuje na míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převládají zaměstnanci jednoho či druhého pohlaví“ (Renzetti 2003: 272).

S těmito pojmy souvisí i genderové stereotypy, které udávají, co je typicky ženské a co typicky mužské.

Na základě mých rozhovorů jsem objevila tři informantky, z jejichž odpovědí jsem usoudila, že se jedná o ty, které se týkají genderu a segregace.

Ukázka odpovědí:

- „Domnívám se, že v naší společnosti zatím nedošlo ke mzdovému narovnání na stejných pracovních pozicích mezi muži a ženami. Z nějakého „záhadného“ důvodu mají ženy stále nižší mzdy než muži“ (Eva).
- „Nevýhodou je, že na vedoucích pozicích jsou často muži, kteří mají tzv. mužskou partu a obtížně mezi sebe pustí někoho cizího, natož ženu. Muži také mají často tendenci ženy podceňovat“ (Andrea).
- „Domnívám se, že jediným rozdílem jsou finance, ale jinak práce je rovnocenná“ (Tereza).

Dle odpovědí Terezy a Evy soudím, že by se v jejich případě mohlo jednat o finanční segregaci, kdy jsou muži lépe finančně ohodnoceni než ženy. U Andrey bych mohla odkázat na tzv. teorii znečištění od Goldinové na základě toho, že si myslí, že mají muži tendence ženy podceňovat.

5 Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala tématem žen s kariérou v dnešní společnosti a mýtem ženy v domácnosti z pohledu mladých žen.

Mými informantkami byly jak ženy s kariérou v rozmezí 30-50 let, které pracují ve vedoucích pozicích ve společnostech v soukromém sektoru, tak bez kariéry ve věku 18-24 let, které v současné době studují nebo dokončují vzdělání a chystají se v nejbližší době vstoupit na trh práce.

V první kapitole jsem se zabývala Metodologií, v níž jsem popsala své informantky, dále prostředí a chod společností, v nichž probíhal výzkum, výzkumné metody a etické aspekty.

Druhá kapitola byla věnovaná mladým ženám a jejich pohledu na mýtus ženy v domácnosti. Zde jsem pracovala s jejich myšlenkami.

Třetí kapitola se soustředila na ženy s kariérou. V ní jsem se zabývala jejich kariérou, finančním ohodnocením, rodinou, vzděláním, praxí i jejich volným časem (záliby). I tato kapitola je postavena především na reakcích žen (participantek výzkumu).

Ve čtvrté kapitole jsem se zaměřila na pojem gender a segregace, na to, jak souvisí s uplatněním žen na trhu práce v dnešní moderní společnosti.

Takto jsem se rozhodla svou práci uspořádat. Nyní se budu věnovat výzkumným otázkám a cíli práce¹¹.

První otázka zněla: **Jak osobní život žen ovlivňuje ten pracovní? A jak pracovní život ovlivňuje osobní?** Osobní život a pracovní život žen je ovlivňován různými faktory, které hrají v jejich životech velkou roli.

Faktorem, v němž se respondentky shodly, byl čas, který velmi ovlivňuje osobní i pracovní život. Soukromý život je často narušován pracovním, jelikož si ženy v určitých

¹¹ Cíl práce uveden v Úvodu.

případech berou práci domů, nebo jsou stále přítomny na telefonu, kdyby se vyskytl jakýkoli problém, aby ho hned mohly řešit a nedošlo tím k nárůstu dalších.

Další faktor je finanční - pokud má zaměstnanec přesčasy, tak mu jsou většinou propláceny. Kvůli nim však ženy ztrácí volný čas, který by mohly věnovat rodině nebo samy sobě. Sem lze zařadit i služební cesty, který též zkracují volno (ale jsou kompenzovány, znamenají odměnu k platu).

Dalším ovlivňujícím prvkem je spokojenost, prostředí a kolektiv. Tyto tři věci jdou ruku v ruce. Pokud je zaměstnanec spokojený ve své práci, v kolektivu i v prostředí společnosti, nenosí si problémy s sebou domů, má tzv. čistou hlavu. Ale to je u mých informantek ojedinělé. Na nich záleží chod středisek, takže i přes tyto faktory si s sebou nesou domů nějakou tu myšlenku na práci, která ovlivňuje osobní život. Zmíněné faktory jsou pracovní rázu a ovlivňují osobní život.

Pracovní život u zmíněných žen je ovlivňován myšlenkami na domácnost, i přesto, že mají ve většině případů starší děti, které se o sebe dokáží postarat samy.

Mojí druhou otázkou bylo: **Touží mladé ženy v dnešní době spíše po kariéře než po rodině, nebo je to naopak (resp. co jejich názory a představy o budoucnosti ovlivňuje)?** Ve většině případů informantky bez kariéry možnost rodiny nezavrhly, ale z jejich odpovědí vyplynulo, že na rodinu nespěchají, dávají tomu čas. Převážná většina z nich uvedla, že by se dala ráda na kariérní dráhu před založením rodiny. Z úst několika z nich zaznělo, že než budou mít rodinu, tak by se nejprve rády finančně zabezpečily na budoucí léta. U těchto informantek je vidět, že mají rozsáhlé ponětí o ekonomice a jejím fungování. Zřejmě si jsou vědomy toho, že na mateřské dovolené se jim rapidně sníží peněžitý příjem o tisíce ve srovnání s řádnou měsíční výplatou.

Jejich názory a představy o budoucnosti jsou ovlivňovány prostředím, v němž

se pohybují nebo v něm vyrůstaly. Vliv na ně má také rodina, kamarádi, učitelé a další faktory jako např. média, společnost, atd.

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo přiblížení specifik života žen s kariérou. Podařilo se mi pro výzkum získat osm žen s kariérou a myslím, že do značné míry jsem získala představu o jejich životě. Nicméně, bližší a konkrétnější náhled na tyto ženy bych zřejmě získala, kdybych se všemi zúčastněnými informantkami mohla osobně pohovořit o otázkách týkajících se jejich života, to se mi však podařilo pouze částečně, a to z důvodu jejich časové vytíženosti. Rozhovory proběhly většinou psanou formou - prostřednictvím mnou zapsaných otázek a jimi zapsaných odpovědí. Během rozhovoru tváří v tvář bych si mohla všimnout i jejich mimiky a gest vyjadřujících emoce. V budoucnu, pokud bych se podobným výzkumem zabývala, bych se pokusila své informanty získat pro osobní rozhovory, zda by se opravdu nenašla chvílka času, kterou by mi věnovaly. Ovšem i tak jsem jim za jejich čas, který účasti na mém výzkumu obětovaly, vděčná. Jsem si vědoma, že bez jejich ochotného zodpovězení mých otázek by tato práce vzniknout vůbec nemohla.

Další část cíle jsem zaměřila na mladé ženy a zde svou práci hodnotím tak, že se mi podařilo předpokládaného cíle dosáhnout. Zřejmě to bylo z důvodu, že se jednalo o mé známé a neměly problém se blíže vyjádřit k danému tématu.

Na závěr musím doplnit, že psát tuto práci pro mě bylo zajímavé a místy až překvapivé: i z pouhých elektronických rozhovorů se mi podařilo získat tolik různých odpovědí, že jsem mohla následně vytvořit pestrou mozaiku zkušeností žen s kariérou. Mnohé z informací mi utkvěly v paměti a rozšířily moje znalosti, zároveň jako celek v mnohém potvrdily to, co jsem už dlouho tušila, např. že čas hraje podstatnou roli v životě nás všech, stejně tak jako prostředí a lidé okolo nás.

Bibliografie

- Bělohávek F., P. Košťan, O. Šuleř 2006. *Management*. Brno: ComputerPress, a.s..
- Creswell J. W., 1998. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*.
Thousand Oaks: Sage Publications,
- CASA. [rok neuveden]. Etické směrnice České asociace pro sociální antropologii. Dostupné z: <http://www.casaonline.cz/wp-content/uploads/Eticke-smernice-CASA.pdf> [1. 6. 2018]
- Čermáková, M. (ed.) 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Křížková A., L. Václavíková Helšusová. 2002. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková A. 2002. *Životní strategie manažerek: případová studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., K. Pavlica. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.
- Křížková, A., Z. Sloboda. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: kvalitativní a kvantitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Lisowska E. 2007. Ženy na trhu práce-Polsko, Česká Republika, Slovenská republika. In Machovcová, K. (ed.) 2007. *Ženy na trhu práce: realita a perspektiva*. Praha: Gender Studies, 5-11.
- Machovcová, K. (ed). 2007. *Ženy na trhu práce: realita a perspektiva*. Praha: Gender Studies.
- Netrvalová S. 2017. Ženy musí vydělávat méně, protože jsou hloupější, řekl polský europoslanec, IDNES. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/evropsky-parlament-janusz-korwin-mikke-zeny-fnr-/zahranicni.aspx?c=A170303_100632_zahranicni_san [1. 6. 2018]
- Oakley, A. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.

Rada Evropy. 2000. Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/files/clanky/963/pos_akce.pdf [1. 6. 2018]

Renzetti, C. M. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

Šeredová Purschová, A. 2014. *Genderová antropologie*. Brno: Cerm.

Vodáková, A. 1995. „Hodnotový svět ženy a jeho paradoxy“. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 31 (1): 39-48. Dostupné z:

http://sreview.soc.cas.cz/uploads/100cdfd951938c99102f18f3dad834bd10c4fa9a_345_039V

[ODAK.pdf](#)[1. 6. 2018]

Seznam příloh

Příloha č. 1: Rozhovor ženy s kariérou

Příloha č. 2: Rozhovor ženy bez kariéry

Příloha č.1 Rozhovor s Evou (žena s kariérou)

Věk: kolem 50 let

„Mají ženy ve vedoucích pozicích oproti mužům nějaké výhody a nějaké nevýhody?

Máte s tím nějaké osobní zkušenosti?“

„Domnívám se, že v naší společnosti zatím nedošlo ke mzdovému narovnání na stejných pracovních pozicích mezi muži a ženami. Z nějakého „záhadného“ důvodu mají ženy stále nižší mzdy než muži. Je zajímavé např., že na pozicích odborných pracovníků či týmových vedoucích BackOfficu a Kontaktního centra pracují veskrze pouze ženy (muži jsou výjimkou) - muži by za tak nízké mzdy na těchto pracovních pozicích nepracovali.“

Dokázala jste si na střední představit, že budete jednou zastávat takovouto pozici v práci?

„Přiznám se, že na střední škole jsem si představovala podstatně jiné věci nežli pracovní pozici vedoucího týmu v pojišťovně. Nikdy by mě nenapadlo, že budu pracovat v pojišťovně.“

Měla jste nějaké vysněné zaměstnání?

„Měla jsem velké sny a plány, jak budu zachraňovat svět – chtěla jsem být lékařkou či zdravotní sestrou.“

Jak jste si představovala budoucnost?

„Představovala jsem si, že dokážu vše, co si budu přát – že když budu dospělá, tak si budu moct dělat, co budu chtít. Že budu mít zaměstnání, kde budu mít pocit zadostiučinění, že dělám něco užitečného. Že se nebudu muset stydět za to, jak žiju. Že si najdu skvělého muže, postavíme dům pro celou rodinu, budu mít zdravé děti a velikánskou zahradu.“

Studovala jste školu vhodnou pro tuto pozici, kterou zastáváte?

„Studovala jsem gymnázium.“

Když jste nastoupila do této společnosti na tuto pozici, měla jste, již nějaké zkušenosti?

„Měla jsem zkušenosti týkající se odborné práce, kterou vykovává můj tým, ale s vedením týmu lidí jsem zkušenosti neměla.“

Jaké úsilí jste musela vynaložit, abyste se dostala na tuto pozici? Musela jste se např. něčeho vzdát (koníčků, sportu, přátel-sociálního života)?

„Snažila jsem se být vždy napřed před kolegyněmi, vždy jsem se zajímala o více odborných věcí, než jsem měla znát ke své pracovní agendě, byla jsem vždy aktivní, vyhledávala jsem možnosti dalších školení a rozšiřování si svých vědomostí. V podstatě jsem se nevzdala ničeho. Mám skvělou rodinu, která, když je to potřeba, se o sebe postará sama. Ale je pravda, že si někdy nosím práci domů. I tento dotazník vyplňuji doma u jídelního stolu, jelikož v práci bohužel v současné době nemám chvíli klid na jeho vyplnění. Jinak koníčky a přátele bych nikdy za práci nevyměnila. Ze své zkušenosti, tj. dvacetileté praxe v pojišťovně, vím, že práce a funkce jsou pomíjivé a každý jsme nahraditelný během chvílky, tudíž dle mého názoru nemá vůbec cenu se na práci či funkci nijak upínat. Korporátní společnosti nikdy neocení nadstandartní výkony referentů či vedoucích týmů. Důležitější pro mě je skutečnost, s kým pracuji – atmosféra na pracovišti je velmi důležitá, a samozřejmě i finanční ohodnocení.“

Jak moc je vaše zaměstnání časově náročné?

„Moje funkce vedoucího týmu mi umožňuje v případě nutnosti si vzít notebook domů a pracovat v klidu doma. Jinak se snažím to s přesčasovými hodinami nepřehánět. Ideální je, když se mi podaří pracovat 9 hodin denně.“

Jak trávíte volný čas (máte-li nějaký)? Můžete popsat, jak trávíte čas mimo zaměstnání?

„Volný čas je pro mě velmi důležitý. Jelikož jsem již ve věku, kdy vím, že nejdůležitější jsem já a moje zdraví a moje rodina, tak se snažím volný čas trávit sportem (jóga), dlouhými procházkami s manželem a naší psí slečnou, prací na zahradě (buduji zahradu v japonském stylu – naše psí slečna mi v tom někdy dost brání) a velmi ráda čtu severské krimi thrillery“

(hlavně Nesba, Keplera). Rovněž mám partu kamarádek a pořádáme jednou za dva týdny tzv. babinec. Doporučuji všem. Samozřejmě mám v plánu běhat na běžícím páse a doma posilovat, ale ještě asi nenastal ten správný čas.“

Pokud jste studovala vysokou školu. Studovala jste ji před prací, během zaměstnání a rodiny nebo během mateřské?

„Vysokou školu jsem začala studovat ihned po střední škole, ale otěhotněla jsem, a tudíž jsem studium ve druhém semestru ukončila a bohužel se již k němu nikdy nevrátila – velice toho lituji.“

Jak váš profesní život ovlivňuje ten osobní?

„Profesní život velmi ovlivňuje ten osobní. Když je člověk v práci spokojený, tak se mu hned lépe žije. Za sebe mohu říct, že tato funkce mi nabídla možnosti dalšího rozvoje, navštěvuji více zajímavých školení, přednášek, poznávám a jednám s novými lidmi, finanční ohodnocení je vyšší, mám pracovní volnost, kdy mohu organizovat kolegy, práci a čas dle svých schopností – je to moje velmi pracovně zajímavé období a samozřejmě toto vše pozitivně ovlivňuje můj osobní život. Není to takový stereotyp. Jsem za tuto funkci a možnost dalšího rozvoje moc ráda.“

Jak váš osobní život ovlivňuje ten profesní?

„Snažím se osobním životem moc ten pracovní neovlivňovat. Ale mám štěstí, že jsem pozitivně naladěný člověk, tudíž když se doma nedaří a řeší se nepříjemnosti, tak jsem vděčná, že mohu v práci zapomenout na domácí problémy. Je to vše o tom si říct, jednou jsi dole, jednou nahoře. A tak to má v životě každý a bohužel nikdy není tak špatně, aby nemohlo být ještě hůř. Život mě naučil se radovat z čehokoliv, takže já jsem šťastná jak v osobním, tak i v pracovním životě a když se někdy rovnováha naruší, tak vím, že bude zase lépe, hlavně ať jsme zdraví. Řídím se heslem: „Nedělej druhým to, co nechceš, aby dělali tobě“. A žije se mi moc hezky. V práci se snažím svoje děvčata udržovat v pozitivní

atmosféře, děláme si ze sebe srandu, vtípky a často se smějeme. Snažím se, aby měli pocit, že se na mě mohou spolehnout, že k nim všem přistupuji stejně, že jsem spravedlivá. Kdykoliv kdokoliv něco potřebuje, tak jsem nápomocna.“

Zlozvyky (stereotypy) ze zaměstnání, které aplikujete v soukromém životě?

„Mým hlavním zlozvykem doma je, že říkám: „Holky v práci říkaly, že ...“ a už se mi doma smějí, že když to tedy holky v práci říkaly, takže to bude určitě pravda. Možná by tato otázka měla spíše patřit mé rodině, ale je pravda, že v práci většinu údajů zaznamenávám do excelových tabulek a doma jsem tuto úchytku také zavedla na domácí účetnictví a funguje to velmi dobře.“

Pokud máte partnera, co říká na vaše zaměstnání?

„Manžel je rád, že mám práci, kde se nepracuje na směny a o víkendu, tudíž mám dostatek času na rodinu a volné víkendy. Samozřejmě ho také trápí moje nízké finanční ohodnocení, když vidí, co musím práce vykonat a někdy i doma si práci dodělávat.“

„Manžel pracuje jako IT technik v elektrárně na směnný provoz, tudíž jeho pracovní doba je naprosto odlišná od té mé. Když byly děti malé, bylo někdy těžké skloubit péči o ně. Ale alespoň on je za svoji práci kvalitně finančně ohodnocen.“

Pokud máte děti. V jakém věku jsou? Potřebují ještě hlídání (popř. kdo se o ně stará- MŠ, prarodiče, partner, ...)? Máte jistotu, že je doma vše v pořádku, když zůstanete v práci déle?

- věk: syn 25 let a dcera 18 let

-hlídání: „Nepotřebují. Když byly malé, navštěvovaly od tří let MŠ a případně vypomohli prarodiče.“

- domácnost: „Když zůstanu v práci déle, tak vzhledem k věku mých dětí mám jistotu, že je doma vše v pořádku, ale dcera si nikdy neodpustí telefonát, abych už šla domů, že se jí po mně stýská.“

Máte nějaký sen? Nebo něco, co byste na svém současném životě chtěla změnit?

„Mám svůj život ráda, i když se vyvíjí úplně jinak, než jsem si naplánovala. Jenom mám někdy pocit, že podhodnocená práce v pojišťovně není to, co bych si zasloužila. Ale je velmi těžké se rozhodnout s tím něco udělat. Nevím, jestli jsem tu správnou chvíli již „neprošvihla“. Mým snem je být zdravá a šťastná, což s sebou nese i zdraví a štěstí mých blízkých. Jsem vděčná, že pracuji se skvělými kolegyněmi, se kterými si velmi rozumím nejen na pracovní, ale i na osobní úrovni. Vztahy jsou dle mého názoru základ, ať doma nebo v práci.“

Příloha č. 2 Rozhovor s Elou (žena bez kariéry)

Věk: 22 let

Studium: Fakulta ekonomicko-správní, Univerzita Pardubice, Ekonomika pro kriminalisty a celníky

„Setkala jste se s mýtem, že žena patří do domácnosti? Jaký na to máte názor vy?“

„S tímto mýtem jsem se setkala několikrát. Určitě bych netvrdila, že žena patří jen do domácnosti. Jsou ženy, které se rozhodly zůstat doma a jsou ženy, které naopak dělají kariéru, řídí společnosti, pracují jako doktorky, právničky apod. a jejich pracovní potenciál je stejný jako ten mužský. Myslím si, že pokud se žena rozhodne být doma nebo naopak pracovat a budovat si kariéru, je to její volba.“

„Proč si myslíte, že tady tento mýtus je?“

„Podle mého názoru se to udržuje od pravěku, kde muž byl lovec, obstarával obživu pro svůj kmen a rodinu a žena udržovala oheň, starala se o děti a o domácnost. A takhle to svým způsobem trvalo další tisíce let až do současnosti. Manželé chodili do práce vydělávat peníze a žena vařila, pečovala o domácnost. Možná bych to přirovnala i k určité tradici, striktnímu řízení společenských konvencí. Tak to bylo dáno a nastaveno, takže lidé to brali jako běžnou věc.“

Setkáváte se v okolí s někým, kdo Vás utvrzuje v tom, že žena by měla být doma a starat se o děti? Jak to vnímáte? (Nebo znáte pouze opak, a jak je vám vyjadřována podpora?)

„Upřímně asi neznám žádnou ženu v domácnosti, teda pokud nepočítám třeba ženy na mateřské dovolené, které se po jejím skončení opět vrátí do práce. Kolem sebe mám ženy, které dělají kariéru, pracují a přitom mají i rodinu. Určitě je to někdy těžké skloubit dohromady, ale tyto ženy to zvládají, stíhají se věnovat jak rodině, tak i chodit do práce. Myslím si, že pokud žena chce být v domácnosti, rozhodne se pro to, nevidím na tom nic

špatného, ale aby se řeklo, že každá žena má být v domácnosti a starat se o dům, manžela a děti a pracovat budou jen muži, to určitě ne.“

Plánujete ve svém budoucím životě kariéru, která by mohla odložit vznik rodiny nebo vytvořit složitý časový plán pro rodinu?

„Ráda bych v budoucnu našla místo, na kterém bych se posouvala dál a dál, chtěla bych se profesně vypracovat, abych mohla mít větší rozhled, víc pracovních i životních příležitostí i za cenu toho, že bych založení rodiny na nějaký čas odložila. Nicméně si uvědomuji, že ta doba odkládání nemůže být do nekonečna, protože v určitém bodě už by mohlo být pozdě na založení rodiny. Takže momentálně bych si ráda budovala kariéru, ale samozřejmě ráda bych i založila rodinu.“

„Pokud plánujete kariéru, v jakém oboru si ji představujete?“

„Vzhledem ke svému studijnímu oboru bych se ráda držela ve stejných kolejích. Ráda bych tedy pracovala v ekonomickém prostředí. I když studuji obor, který je zaměřen na veřejnou správu, určitě bych se nebránila příležitosti v soukromém sektoru. Ekonomika, účetnictví tam bych se ráda uplatnila, popřípadě např. dělat učitele na odborné škole, která je zaměřena ekonomickým směrem.“

„Myslíte si, že se dá zvládnout kariéra i rodina současně? Jak si to představujete, popř. proč se to nedá zvládnout?“

„Jak už jsem říkala, znám ženy, které mají rodinu i práci a zvládají to. Na druhou stranu záleží na tom, jestli žena dělá práci, která je časově náročná, zdali je v práci 10 hodin denně, a ještě si ji bere s sebou domů, tak si myslím, že skloubit to s rodinou a výchovou dětí je velmi náročné. Podle mého názoru se to dá zvládnout, otázkou ale je, jestli se tyto dvě věci dají zvládnout na 100%. Pokud bude matka pracovat doma a pak chodit do práce, tak jí na děti moc času nezůstane. To už taky záleží na tom, jak si to člověk dokáže zorganizovat a také

jak moc se zapojí ostatní členové rodiny. Takže podle mého názoru se to zvládnout dá, záleží pouze na organizaci.“

„Myslíte si, že v dnešní době jsou role mužů a žen vyrovnané nebo jsou stále rozdílné?

V čem vidíte rozdílnost, pokud nějaká je, je možnost jejího odstranění?“

„Myslím, že v dnešní době se role mužů a žen značně vyrovnávají, oproti době před 120 lety, kdy ženy neměly ani volební právo. Dnes už je běžné, že muži jsou místo žen na otcovské dovolené a je to čím dál tím častější jev. V dnešní době ženy vykonávají funkce, které byly dříve ryze mužské. Jsou to lékařky, právničky, automechaničky, starostky atd. Rozdíl bych možná viděla ve výši příjmů, kdy žena vykonává stejnou funkci jako muž, ale přesto je jinak platově ohodnocená. V současnosti si myslím, že žena je schopna vykonávat mužskou roli a muž naopak tu ženskou. Samozřejmě ne vždy to tak funguje.“