

Volba životní strategie - zmapování rodinných a pracovních hodnot a postojů žen ve vedoucích pracovních pozicích

Mgr. Romana Šnejdrlová

Diplomová práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Romana ŠNEJDRLOVÁ

Studijní program: N 7501 Pedagogika

Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Žena v managementu

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části – pojem management, diversity management, rozdílnost kariérové dráhy mužů a žen, žena na trhu práce, žena jako vedoucí pracovní vzor, žena a strategie, tokenismus, manažerka a rodinný život

Zpracování praktické části – kvalitativní výzkum

Zpracování výsledků výzkumu

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

HAŠKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. LINKOVÁ, M. Mnohohlasem. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006

KARSTEN, D. Ženy – muži. Genderové role, jejich původ a vývoj. 1.vyd. Praha: Portál, 2006

KŘÍŽKOVÁ, A. PAVLICA, K. Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci. 1.vyd. Praha: Management Press, 2004

KŘÍŽKOVÁ, A. Životní strategie manažerek: případová studie. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002

KŘÍŽKOVÁ, A. VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002

MIKULÁŠTÍK, M. Manažerská psychologie. Praha: Grada, 2007

NĚMCOVÁ, M. Jak se stát úspěšnou ženou. 1.vyd. Praha: Grada, 2006

ŠNÝDROVÁ, I. Manažerka a stres. Praha: Grada, 2006

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

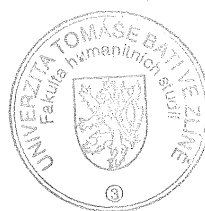
12. února 2009

Termín odevzdání diplomové práce:

15. května 2009

Ve Zlíně dne 12. února 2009

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



L.S.

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Budování kariéry je u žen společností vnímáno jako nereálné. Společnost se domnívá, že není možné skloubit práci s fungující rodinou, proto jsem se rozhodla zpracovat diplomovou práci na téma Žena v managementu. Zaměřím se na zvládnutí skloubení rodinného a pracovního života žen v nadřazených funkcích. Stěžejním tématem mé diplomové práce bude postavení žen na trhu práce, životní strategie týkající se rodiny a zaměstnání. Cílem mé diplomové práce není rozbor statistických ukazatelů, ale zmapovat hodnoty a postoje žen v řídicích pozicích. Diplomová práce je členěna do dvou základních kapitol – teoretické a praktické části. Tyto části pak obsahují podkapitoly, které jsou věnovány konkrétním tématům.

Klíčová slova: management, kariéra, pracovní bariéry, tokenismus, životní strategie žen

ABSTRACT

The human society does not perceive building female career as real. The society assumes that it is impossible to cohere the career and family. That is why I decided to work up my graduation thesis on the theme Woman in management. I want to target at mutual interconnection of family and work life of women working as seniors executive. The main theme of my graduation thesis will be the position of women on the job market, life strategies dealing with family and job. The goal is not the analysis of statistical indexes but the aim is to chart merits and positions of women in controlling functions. This thesis is divided into two basic parts – theoretical part and practical part. This parts contain sub-chapters which deals with specific themes.

Keywords: management, the career, working barriers, tokenism, life strategy of woman

Ráda bych poděkovala Ing. et Mgr. Leoně Hozové za odborné vedení mé diplomové práce, za ochotu, všechny cenné rady a připomínky.

Děkuji všem respondentkám za dobrou vůli, důvěru a vzácný čas, který mi věnovaly. Bez nich by tato diplomová práce nemohla vzniknout.

Děkuji své rodině za podporu a shovívavost.

„Lidskému rodu není nic dražšího než děti.“ (Livius Titus)

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci „Volba životní strategie – zmapování rodinných a pracovních hodnot a postojů žen ve vedoucích pracovních pozicích“ zpracovala samostatně a použila literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Ve Zbýšově 1.5.2009

.....

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI	13
1.1ŽENA NA ČESKÉM TRHU PRÁCE.....	15
1.2NÁZOR ŽEN V ŘÍDÍCÍCH PRACOVNÍCH POZICÍCH NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.....	18
2ŽENA – MANAŽERKA	20
2.1ŽENY V NADŘÍZENÝCH A PODŘÍZENÝCH PRACOVNÍCH POZICÍCH.....	23
3STYL VEDENÍ A ŘÍZENÍ LIDÍ ŽENAMI - MANAŽERKAMI	26
3.1BARIÉRY K VYŠŠÍM POZICÍM ŽEN – MANAŽEREK.....	28
3.2TOKENISMUS.....	30
4RODINA NEBO/A PRÁCE	32
4.1ZAMĚSTNANÁ MATKA.....	35
4.1.1Ženy v řídicích pracovních pozicích a jejich názor na rodinu.....	38
4.2DVOUKARIÉROVÁ PARTNERSTVÍ.....	40
4.3VOLNÝ ČAS	42
4.3.1Volný čas žen s podřízenými a žen bez podřízených.....	42
II PRAKTICKÁ ČÁST	44
5METODOLOGIE VÝZKUMU	45
5.1VOLBA VÝZKUMNÉHO TÉMATU, MOTIVACE.....	45
5.2VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍL VÝZKUMU.....	45
5.3DRUH VÝZKUMU.....	45
5.4METODY VÝZKUMU.....	46
5.5VOLBA VÝZKUMNÉHO VZORKU.....	46
5.6MÍSTO REALIZACE VÝZKUMU.....	46
5.7ZPRACOVÁNÍ KVALITATIVNÍCH DAT.....	46
6ZPRACOVÁNÍ A VYHODNOCENÍ DAT	48
6.1KAZUISTIKA RESPONDENTKY Č. 1.....	48
6.2KAZUISTIKA RESPONDENTKY Č. 2.....	52
6.3KAZUISTIKA RESPONDENTKY Č. 3.....	56
6.4KAZUISTIKA RESPONDENTKY Č. 4.....	59
6.5KAZUISTIKA RESPONDENTKY Č. 5.....	63
6.6KAZUISTIKA RESPONDENTKY Č. 6.....	67
6.7KAZUISTIKA RESPONDENTKY Č. 7.....	71
7KOMPARACE VYHODNOCENÝCH KAZUISTIK	75
ZÁVĚR	83

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	84
SEZNAM GRAFŮ.....	86
SEZNAM TABULEK.....	87
SEZNAM PŘÍLOH.....	88

ÚVOD

Diplomovou práci na téma Žena v managementu jsem zpracovala z toho důvodu, poněvadž se mi toto téma zdá aktuální a tato problematika mě zajímá.

Postavení ženy ve společnosti a rodině se stále mění a vyvíjí. Po řadu generací plnila žena role: mateřství a péče o rodinné zázemí, péči o muže. Muž byl zase po staletí výhradním živitelem, což mu zajišťovalo dominantní postavení v rodině, z kterého vychází patriarchální vedení rodiny. Pro muže i ženu byly tedy role po dlouhou dobu jasně vymezené a prakticky neměnné. Změna nastala během posledních tří generací, kdy přibývá ženě navíc i role v zaměstnání. Zažitá stereotypní představy však přetrvávají.

V diplomové práci se zaměřím na zvládání skloubení rodinného a pracovního života žen v nadřazených funkcích. Domnívám se, že existuje mnoho předsudků o tom, že ženy zastávající vysoké posty, jsou kariéristky, které nechtějí rodinu ani dítě.

Budování kariéry a postup v profesní dráze je u žen společností vnímáno jako nereálné. Společnost se domnívá, že není možné skloubit práci s fungující rodinou.

V současnosti je zaměstnána většina žen, svými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi se vyrovnají i mužům. Ale i tak nejsou ženy tak často ve vedoucích a manažerských funkcích, jako muži. Otázkou je, proč tomu tak je. Jedním z důvodů může být to, že pro zaměstnavatele je uchazečka stále jen pouhou „ženou“, od které lze očekávat, že půjde na mateřskou dovolenou, bude orientována spíše na rodinu, bude mít častější absence v zaměstnání. Zaměstnavatel se často domnívá, že žena orientovaná na rodinu má nižší zájem o práci, nižší pracovní motivaci.

Stěžejním tématem diplomové práce bude postavení žen na trhu práce, životní strategie tykající se rodiny a zaměstnání.

Cílem diplomové práce je především seznámit čtenáře s různými možnými způsoby volby životní strategie spojené s kariérou a rodinou - jaké životní strategie volí ženy v nadřazených pozicích. Jakým způsobem řeší skloubení rodiny a zaměstnání. A jakým způsobem může vnější činitel (vlastní rodina, původní rodina, děti, partner, zaměstnavatel) ovlivnit volbu životní strategie. V diplomové práci chci teoreticky vystihnout hlavní aspekty postavení žen ve společnosti, postavení na trhu práce, možnosti stylu vedení a řízení ženami – manažerkami, manažerky – matkami a dvoukariérové partnerství.

Diplomová práce je členěna do dvou základních kapitol – teoretické a praktické části. Tyto části pak obsahují podkapitoly, které jsou věnovány konkrétním tématům. V teoretické části se zabývám podstatou postavení žen ve společnosti, ženami na českém trhu práce, názorem žen ve vedoucích pracovních pozicích na rovné příležitosti, ženami - manažerkami, rozdílností mezi ženami ve vedoucích pracovních funkcích a ženami bez podřízených, tokenismem, zaměstnanými matkami, volným časem. Součástí praktické části je metodologický výzkum, kterým se snažím analyzovat ambice, názory, postoje a proces tvorby životních strategií žen v řídicích pozicích. Zaměřuji se na genderový konflikt rodinných a pracovních rolí žen.

Posláním diplomové práce není rozbor statistických ukazatelů, ale zmapovat hodnoty a postoje žen v řídicích pozicích.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI

„V tradičním pojetí je soukromá sféra považována za ryze „ženský svět“ zahrnující sféru domácnosti, péči o rodinu a neplacenou domácí práci. Sféra veřejná je naproti tomu světem „mužským“, světem politiky a placené práce. V průběhu posledních několika desetiletí docházelo k razantnímu průniku obou sfér“ (Tuček a kol., 1998, s. 89).

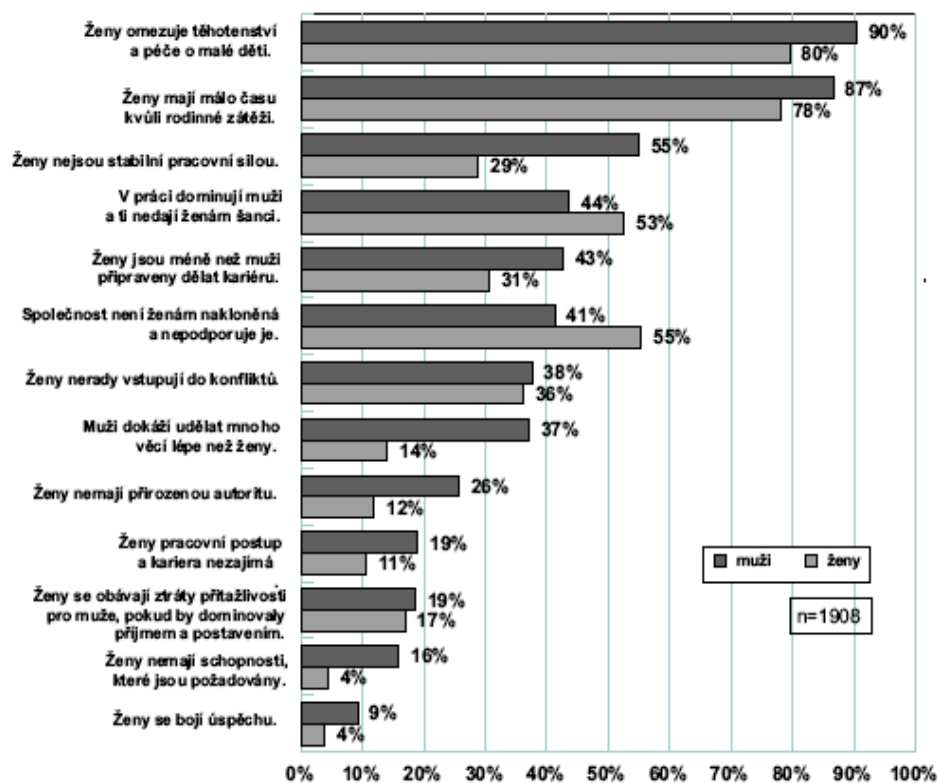
Na úvod musím říci, že ekonomika je nutná pracovní síla. Tato pracovní síla je složena jak z mužů, tak i žen. Pracovními prostředky je tak ohodnocena pracovní činnost. Toto pracovní hodnocení má vliv na ekonomické a sociální potřeby. V minulosti závisela odměna za vykonanou práci a pracovní možnosti na představách o „mužské“ a „ženské“ práci. Talent mnohdy ani nebyl brán v potaz. Odměna a pracovní možnosti ovlivňují genderové ideologie.

Jeden z nejrozšířenějších mýtů je, že muži představují hlavní ekonomickou a politickou sílu, přičemž ženy se věnují spíše výchově dětí a budování rodinného zázemí.

Mnohé společnosti jsou budovány na patriarchálním principu. Společnosti s křesťanskou historií stavěly ženy do druhořadé sociální pozice, tím byly ženy oddělovány od moci ve veřejném životě. V současnosti je nejznámější cestou návrat do veřejného prostoru pro ženu zaměstnání. Přičemž model zaměstnané ženy nemá dlouhou historii. Tento model se začal formovat od 2. poloviny 19. století. Dnes je model zaměstnané ženy přijímán jako samozřejmost.

„Ženy se často na své sociální role dívají mužskou optikou. Přijímají dominantní většinový názor na funkci rodiny v životě ženy. Svě reprodukční schopnosti považují za překážku toho, aby mohly zaujmout tytéž pozice ve společnosti, které zaujímají muži“ (Čermáková, 1997, s. 73).

Existují mnohé sociologické výzkumy zabývající se postavením žen na trhu práce, jejich uplatněním, pracovními podmínkami, pracovním ohodnocením a skloubením práce a rodiny. Tématu „žena a zaměstnání“ se věnují jak vědečtí pracovníci, sociologické výzkumy, tak i média.



Graf 1: Hodnocení postavení žen ve společnosti (vysokoškolská populace)

Žena – rodina - zaměstnání. To je téma, které řeší opravdu každá žena. V současnosti panuje trend individualismu. Nastupuje nová životní strategie, prvním krokem je získání platově dobře ohodnoceného pracovního místa. Druhým krokem je budování vlastní kariéry a nabití sociální a ekonomické jistoty. Třetím krokem je úvaha o založení rodiny. Tato strategie měla za následek pokles porodnosti a sňatečnosti v minulých letech.

Naše současná společnost nutí ženy si vybírat mezi dvěma rolmi, rolí pracovní a rolí rodinnou. Většina žen se snaží spojit obě tyto role, ale existuje skupina žen, která se tento kompromis snaží překonat. Velmi často se jedná o ženy, které zastávají „mužské“ pozice a profese. Vysoce pracovní postavené ženy jsou často svobodné a bezdětné kvůli své práci. Rodinný život odkládají na pozdější dobu nebo se ho zcela zřekly.

„Jak v dalším životě sloučit rodinu a práci v zaměstnání, to je otázka, již se dospívající dívky usilovně zabývají“ (Karsten, 2006, s. 100).

V minulosti existovaly oddělené strategie zvládnání jednotlivých lidských životních etap. Strategie povolání, hledání partnera a rodičovství byly rozděleny zvláště na mužské a na

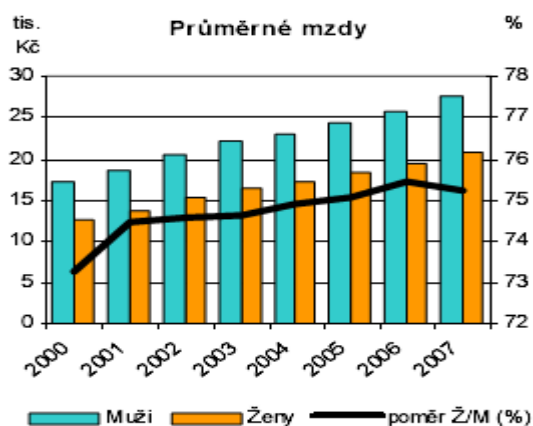
ženské. Muž byl hlavou rodiny, žena měla na starost domácnost a děti. V dnešní době nejsou strategie tak přísně vyhraněné. Žena se začíná realizovat v zaměstnání. Čas, který dříve trávila výchovou dětí a péčí o domácnost, nyní věnuje pracovní kariéře. Existují i názory, že díky této nové strategii, dochází ke krizi v rodině.

1.1 Žena na českém trhu práce

„Trh práce představuje sektor, ve kterém se nerovné podmínky projevují významným způsobem, a ženy v tomto směru představují diskriminační skupinu. Celá naše společnost je uspořádána podle mužských hledisek, takže i ty projekty a praktiky, které se zdají být genderově neutrální, se při bližším zkoumání ukážou jako androcentrické“ (Šnýdrová, 2006, s. 16).

Tuček (1998) uvádí, že počátkem 90. let začali ženy podnikat (7% žen). Ženy také začaly mít zkušenosti s nezaměstnaností (kolem 3-5% žen). Velmi nízká je snaha prosadit se v politice a do vysokých statusových pozic v ekonomice (3,6% žen). Ženy se podle Tučka orientují na výdělek jako podmínku udržení svého ekonomického statusu a prestiže.

Podle Českého statistického úřadu můžeme rozdíly ve mzdách žen a mužů ukázat na datech ze strukturálního šetření. Protože pohlaví není používáno jako třídící znak. Tzv. Gender Pay Gap (GPG) je základním mezinárodním konceptem, který srovnává výdělků žen a mužů. Lze říci, že jde i o „mezeru“ mezi výdělkem muže a ženy, která je vypočítána na základě průměrných mezd nebo na základě mediánů. Dlouhodobě se průměrný měsíční výdělek pohybuje na $\frac{3}{4}$ mzdy mužů. Velmi pomalu dochází ke zvyšování tohoto poměru. V roce 2000 byl poměr mezi ženami a muži 73,3%, v roce 2007 byl tento poměr 75,2%.

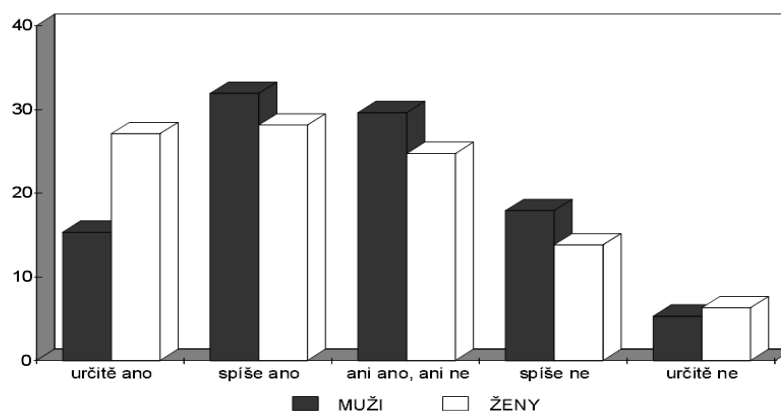


Graf 2: Průměrné mzdy a mediány mezd u mužů a žen v letech 2000-2007

Na druhou stranu nesmíme opomíjet odlišnosti v rozdělení mezd u žen a mužů. Pro ženy je nejhorší situace v oblasti nejvyšších mezd, na 95 procentním percentilu ženy pobíraly v roce 2007 pouze 69,6% mzdy mužů. Mediánová mzda žen dosahuje úrovně 80,2% mzdy mužů. Velmi zavádějící je vycházet pouze z průměrných mezd. Mzdová nevyváženost mužů a žen pro střední zaměstnance není tak veliká. Za více diferencované lze považovat mzdy mužů. Odchylka od aritmetického průměru od prostředních mezd je způsobena výdělkem žen a mužů v top managementu, kde mzda je vyšší jak 80.000,- Kč. V top managementu je počet žen daleko nižší než počet mužů. Kdy zhruba 2,1% mužů v roce 2007 mělo výplatu vyšší jak 80.000,- Kč, a stejnou mzdu v témže roce mělo pouze 0,6% žen. Ženy mají zcela odlišnou strukturu zaměstnanosti od mužů, studují a věnují se oborům, o které muži většinou neprojevují zájem. Po studiu pak ženy obsazují jiná místa a pracují v odlišných odvětvích jak muži. Rozdílné studijní obory předurčují nerovnoměrné vyvážení mužů a žen v jednotlivých pracovních odvětvích. Ženy jsou ve velké míře zaměstnány ve sférách, jako je například vzdělávání, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti. V těchto typech sfér jsou mzdy převážně nízké. Nejmenší zastoupení žen je těžebním průmyslu a stavebnictví. Klasifikace zaměstnání uvádí, že dominantní zastoupení žen je ve zdravotnictví na pozici středního zdravotnického personálu, ale mezi lékaři nalezneme méně než polovinu žen. Vysoký podíl žen je na pozici nižších administrativních pracovníků. Drtivou převahu mají odborně pedagogicky vzdělané ženy na základních školách. Muži nad ženami převažují v řemeslné výrobě, v obsluze strojů a zařízení. Významný vliv na mzdovou úroveň má jednoznačná převaha mužů pracujících

jako zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. Na mzdovou úroveň mezi pohlavím má také vliv to, že muži pracují v průměru o 3 hodiny měsíčně více než ženy. Ženy také oproti mužům mají více zkrácených úvazků a menší počet přesčasových hodin. Srovnáním odpracované pracovní doby u nejvíce kvalifikovaných pozic vychází, že i když ženy odpracovaly vyšší počet placených hodin než muži, došlo k nejvyšší nerovnosti při odměňování. Vysokoškolsky vzdělané ženy mají v průměru 173,8 placených hodin měsíčně, u mužů je to 173,1 placených hodin měsíčně. Přesto je mediánová mzda žen o 1/3 nižší než mužská mediánová mzda.

Tuček (1998) uvádí, že zaměstnanost pro ženy znamená získání placeného místa, které jim dává pocit nezávislosti, soběstačnosti. Finanční nezávislost pro ženy znamená možnost stát se samoživitelkami, či spoluživitelkami rodiny. Podle autora jsou kariérově orientované vysokoškolsky vzdělané ženy, které vykonávají profesi vyžadující vysokoškolské vzdělání. Je verifikována teze, že zaměstnaná žena je lepší varianta než žena v domácnosti. A to platí nejen pro samotnou ženu, která se díky práci seberealizuje, osamostatňuje a získává finanční nezávislost. Ale žena v práci je velmi důležitá i pro rodinu, pro její sociální a emoční kapitál. Pracovní systém má sklony ženskou práci vytlačovat do sekundární sféry. Ženy mají zájem pracovat, a to i přes konflikty v rodině.



Graf 3: Míra souhlasu s výrokem: „Zaměstnání je pro ženu nejlepší způsob, jak být nezávislou“ dle genderu (%)

Podle Čermákové (1997) se muži i ženy shodli na tom, že muži mají výhodnější pozici v oblasti politiky. Většina českých rodin funguje na modelu dvoupříjmové domácnosti. Životní úroveň rodiny leží na bedrech obou parterů, s tímto výrokem se identifikovali muži

i ženy. Ženy kladou velký důraz na to, aby byly vnímány jako spoluživitelky rodiny. Podle výzkumu se za živitele rodiny pokládá 18,6% mužů a 13,4% žen. Podíl na finanční podpoře rodiny ženám přiznává polovina dotázaných mužů. Více jak 77% respondentů uvedlo, že muž vydělává více peněz než žena. Z analýzy vyplývá, že i když muž vydělává více jak žena, oba partneři rozhodují o tom, jak s penězi bude naloženo.

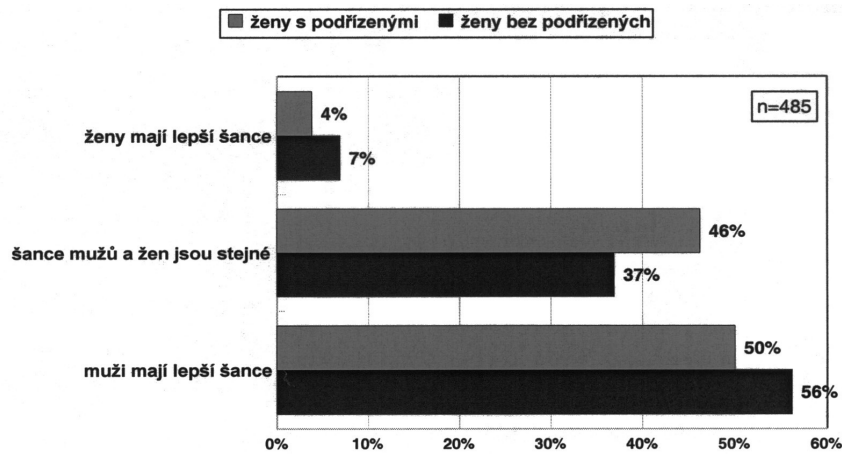
„Ženy podnikatelky, ale i ženy s vysokou kvalifikací (tzv. skupina vyšších odborníků, specialistů) daleko více zdůrazňují „nefinanční“ stránky práce než muži ve stejném socioprofesionálním postavení. Jinými slovy to znamená, že ženy v uvedených skupinách v daleko větší míře zdůrazňují seberealizační moment práce, že jejich emancipace v pracovní oblasti není nesena ekonomickou stránkou“ (Tuček a kol., 1998, s. 121).

Tato podkapitola se zabývala tím, že žena představuje na trhu práce diskriminační skupinu. Můžeme říci, že budování kariéry se řídí podle mužských hledisek. 90. léta se stala pro ženu velkým přelomem, v těchto letech začaly ženy podnikat, ale bohužel začaly mít také první zkušenosti s neúspěchem a nezaměstnaností. Pro ženy je typická nízká snaha prosadit se v politice a v ekonomice. Ženy celkově nedosahují vysokých statusových pozic. Dlouhodobě se průměrný měsíční výdělek žen pohybuje na $\frac{3}{4}$ mzdy mužů. A velmi pomalu dochází ke zvyšování tohoto poměru. Nelze ale opomíjet odlišnosti v rozdělení mezd žen a mužů. Ženy mají zcela odlišnou strukturu zaměstnanosti od mužů, studují a věnují se oborům, o které muži většinou neprojeví zájem. Ženy jsou ve velké míře zaměstnány ve sférách, jako je například vzdělávání, zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti. V těchto typech sfér jsou mzdy převážně nízké. Naopak ženy nebývají zaměstnané v oblastech jako je například těžký průmysl a stavebnictví. Klasifikace zaměstnání uvádí, že dominantní zastoupení žen je ve zdravotnictví na pozici středního zdravotnického personálu. Práce, zaměstnání pro ženy znamená získání placeného místa, které jim dává pocit nezávislosti, soběstačnosti.

1.2 Názor žen v řídicích pracovních pozicích na rovné příležitosti

Dle studie Křížkové (2002) vyplývá, že názor na rovné příležitosti žen v řídicích funkcích a žen bez podřízených se liší. Ženy na řídicích postech vidí svou pracovní příležitost shodnou s muži. Avšak ženy bez podřízených se domnívají, že jejich pracovní příležitosti

a šance jsou nižší v porovnání s muži. 3/4 žen s podřízenými odmítá, že by jejich „diskriminace“ v kariérovém postupu zapříčiňovalo jejich pohlaví.



Graf 4: Možnost mužů a žen získat vedoucí místo v zaměstnání

Z předchozí subkapitoly lze usuzovat, že ženy s podřízenými jsou si jistější ve své práci a z toho pramení i sebejistota. Ženy ve vedoucích pracovních pozicích se cítí být méně diskriminované kvůli svému pohlaví než ženy bez podřízených.

2 ŽENA – MANAŽERKA

„Už od pravěku existuje určitá dohoda mezi muži a ženami, dohoda o dělbě práce i pozici ve společnosti a z toho vyplývající vzájemné vztahy mezi muži a ženami. V průběhu historie se tato dělba postupně měnila. A měnily se i pozice ženy. Měnila se směrem k větší emancipaci, ale stále se nejedná ještě o emancipaci úplnou. V tom jsou velké rozdíly dané kulturou“ (Mikuláščík, 2007, s. 130).

Slovo kariéra je mnohdy vnímáno s postavením a prací muže než ženy. Budování kariéry a postup v profesní dráze je u žen společností vnímáno jako nereálné. Společnost se domnívá, že není možné skloubit práci s fungující rodinou.

Tuček (1998) uvádí, že v minulosti platilo pro mužský model kariéry, že muž odstartoval svoji kariéru hned po absolvování základní vojenské služby. Žena zpravidla mohla začít kariéru po posledním svém dítěti. Žena odstartovala svou kariéru v porovnání s mužem s dvou až šestiletým zpožděním. Žena nemohla začít svoji kariéru dříve, protože interval mezi absolvováním školy, prvním a posledním dítětem byl vždy krátký. Model ženské kariéry je méně kontinuální oproti mužskému modelu. Mateřskou dovolenou bere muž jako přirozený úděl ženy. Muž se domnívá, že mateřská dovolená je svobodnou volbou každé ženy. Oproti tomu žena vnímá mateřskou dovolenou jako situaci, do níž byla částečně přinucena. Autorka si klade otázku zda „dobrovolný“ odchod na mateřskou dovolenou není vynucena kulturními vzorci, stereotypy, kulturním a sociálním prostředím. Mateřská dovolená vytváří neviditelné bariéry, které mohou omezovat ženu v jejím chování.

Podle Křížkové, Pavlici (2004) ovlivňuje životní strategii a kariérní vzorec každé ženy to, jak jsou vnímány a chápány biologické rozdíly a funkce ženy jako matky.

„Základní strategií, pomocí níž se ženy snaží vyrovnat mužům a dosáhnout stejného postavení, je celkové podřízení života práci a organizačním pravidlům a požadavkům.“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 99).

Žena musí umět zvládat formální i neformální pracovní nároky. Vynikajícím zvládnutím formálních i neformálních pracovních nároků dojde k zviditelnění ženy. Žena musí být schopna využít neformálních pracovních nároků na podporu svého kariérního postupu.

„Old-boy network označuje síť neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži svými aktivitami na pracovišti i mimo ně. Tyto sítě neformálních vztahů jsou pak muži

bohatě využívány v pracovních vztazích, což znevýhodňuje ženy, které do těchto sítí zapojeny nejsou (např. mimopracovní sportovní aktivity)“ (Šnýdrová, 2006, s. 54).

Dále ženy musí umět vyzdvihnout své pracovní a osobní schopnosti. Pokud žena chce budovat a postupovat v kariéře, musí plány týkající se rodiny a života podřítit pracovní kariéře.

„S ohledem na to, že pozice žen není ve společnosti stále rovnocenná s mužem, vytváří se u mnohých poněkud nižší sebevědomí a sebedůvěra v souvislosti s některými funkcemi. Pokud má ale žena sebedůvěru srovnatelnou s mužem, dovede lépe využít svých silných stránek a mnohem lépe působit na sociální prostředí, vyvolává respekt a jistotu své kompetentnosti“ (Mikuláščík, 2007, s. 130).

V současnosti je zaměstnána většina žen, svými schopnostmi i znalostmi se vyrovnaly i mužům. Ale i tak nejsou ženy tak často ve vedoucích a manažerských funkcích jako muži. Otázkou je, proč tomu tak je. Důvodem může být to, že pro zaměstnavatele je žena stále jen „ženou“, od které lze očekávat, že půjde na mateřskou dovolenou, bude orientována spíše na rodinu, bude mít častější absence v zaměstnání kvůli péči o děti. Zaměstnavatel se často i domnívá, že žena orientovaná na rodinu má nižší zájem o práci, nižší pracovní motivaci.

„Manažerky na nejnižší manažerské úrovni byly hodnoceny jako průměrné, jako méně odlišné jedna od druhé. U vrcholového managementu a na střední úrovni je hodnocení více diferencované. Ve větší míře se zde projevuje individuální diferenciací“ (Mikuláščík, 2006, s. 45).

Šnýdrová (2006) říká, že žena svým pracovním výkonem musí překonat svého mužského kolegu, chce-li být úspěšná. Musí mít jasně sladěnou strategii práce s rodinou.

Základní ženské strategie týkající se kariéry můžeme rozdělit následovně:

1. konvenční kariéra – jde o krátkodobou kariéru ženy. Ta pracuje jen do okamžiku než se rozhodne vdát a mít děti.
2. přerušovaný typ kariéry – žena pracuje a buduje kariéru do okamžiku narození dítěte. Po porodu zůstává v domácnosti, ale jakmile se dítě stává samostatnějším, opět odchází do zaměstnání a pokračuje v kariéře. Otázkou je, zda si žena v době pobytu doma dokáže udržet svou kvalifikační odbornost.

3. dvoustopý typ kariéry – žena pracuje a buduje kariéru do okamžiku narození dítěte. Doma zůstává jen po dobu šestinedělí. Po uplynutí této doby pokračuje v zaměstnání.

Jak by měla vypadat ideální pracovní kariéra ženy podle mnoha evropských zemí? Ideální by bylo, kdyby žena pracovala před porodem dítěte na plný pracovní úvazek a budovala kariéru. Po porodu a v předškolním věku dítěte by měla zůstat v domácnosti. Po začátku povinné školní docházky dítěte by měla začít opět pracovat, ale na zkrácený úvazek. Po úplném osamostatnění dítěte by měla pracovat již na plný pracovní poměr.

„Ženy se většinou chovají tak, jak to muži, respektive společnost, od nich očekávají a jak to stereotyp ženských rolí vyžaduje“ (Šnýdrová, 2006, s. 49).

Ženy dokážou sladit rodinu se zaměstnáním, ale těžko se vyrovnávají s neformálními pracovními nároky, které jsou od nich očekávány. Za neformální pracovní požadavky lze považovat zvýšenou mobilitu, neformální schůzky, zvýšené časové investice.

Ženy obvykle ustupují své kariéře. Nejde však pouze o péči a výchovu dítěte, ale například i o to, že se spíše přestěhuje za svým partnerem. A ustoupí od své kariéry a hledá práci v novém městě.

Rodiny lze dělit podle kariéry na různé typy. Podle toho, zda jeden z partnerů je ochoten a schopen změnit kvůli druhému partnerovi své pracovní místo (přízpůsobivá). Dále pak rodina, ve které ani jeden z partnerů není ochoten opustit, změnit svoje pracovní místo (soupeřící). Rodina, kde kariéra i rodinné vztahy jsou důležité (spojenecká). A rodina, ve které oba partneři velmi usilují o kariéru, ale také o budování rodiny (bilancující).

„Z historického hlediska tedy roste ženský pracovní potenciál, který ženám zvyšuje pocit vlastní identity, nezávislosti, umožňuje seberealizaci, autonomii a kariéru. Avšak ve chvíli, kdy se ucházejí o pracovní pozice, a zejména tam, kde jsou kariéra a pracovní postup závislé na nepřerušované a stabilní profesní dráze a konkurenceschopnosti, dosavadní řídicí systém dává přednost mužům, a to i přes existenci genderových dohod“ (Šnýdrová, 2006, s. 49).

Kariéra ženy je taktéž závislá na toleranci jejího partnera. Z výzkumů vyplývá, že ženy jsou tolerantnější ke svým partnerům, kteří si chtějí budovat kariéru, než muži ke svým partnerkám.

Profesní dráhy žen mají určité charakteristické rysy. Žena si například volí zaměstnání, které více odpovídá genderovému stereotypu. Žena přerušuje pracovní dráhu kvůli narození dítěte, po mateřské dovolené se vrací do zaměstnání (mnohdy opakovaný profesní start).

Slovo kariéra je spíše spojováno s mužem a jeho pracovním postupem. Podle mého názoru je pro ženu daleko těžší sladit kariéru a rodinu. Žena musí vynaložit více úsilí na obhájení svého talentu a schopností, především v oblastech, kde se očekává nepřerušování kariérní dráhy. Budování kariéry je závislé na toleranci partnera. Žena podstatně častěji dělá ústupky ve své kariéře, než její partner. Nejedná se jen o mateřství a výchovu dítěte, ale i o stěhování se za partnerem.

2.1 Ženy v nadřízených a podřízených pracovních pozicích

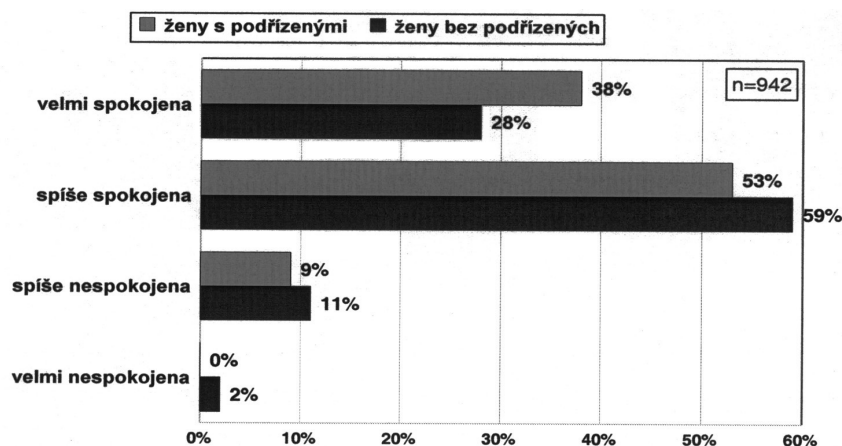
Křížková (2004) ve své studii uvádí, že zhruba 10% ze zaměstnaných žen podniká. Ženy dominují v takových oborech, jako je například obchod, veřejné a sociální služby, nemovitosti a pronájem, zdravotní a sociální péče.

Postavení v zaměstnání	Celkem		Muži		Ženy	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Zaměstnanci	3892,3	82,1	2089,7	77,8	1802,7	87,8
Členové produkčních družstev	28,8	0,6	18,0	0,7	10,8	0,5
Podnikatelé bez zaměstnanců	585,9	12,4	415,0	15,5	170,9	8,3
Podnikatelé se zaměstnanci	198,2	4,2	154,6	5,8	43,5	2,1
Pomáhající rodinní příslušníci	34,6	0,7	8,6	0,3	26,0	1,3
Celkem	4740,0	100,0	2686,0	100,0	2054,1	100,0

Tabulka 1: Počet osob podle postavení v hlavním zaměstnání

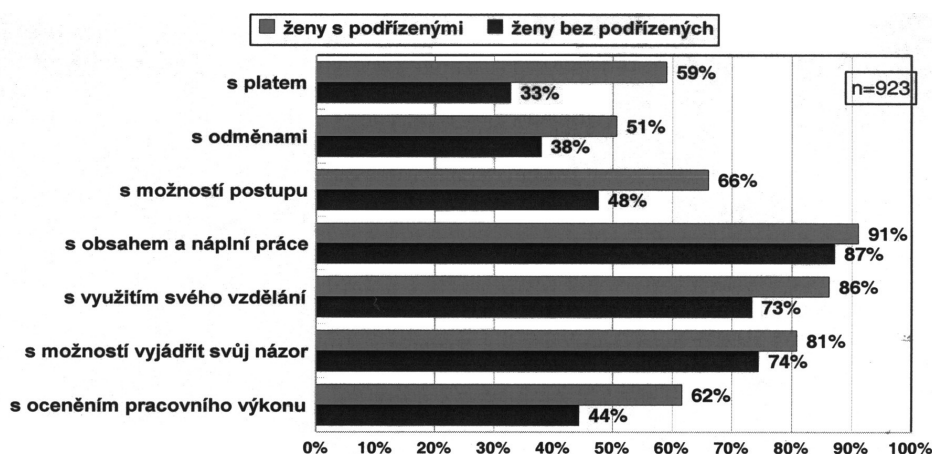
Pro ženy-podnikatelky bývá nejsilnějším impulzem k vlastnímu podnikání touha po seberealizaci, nezávislosti a víra ve vlastní schopnosti. Podnikatelky se vyznačují vitalitou a aktivitou. Ženy vstupují do podnikání, buď se strategií, nebo jim k podnikání pomůže náhoda.

Podle Křížkové (2002) vysokoškolsky vzdělané ženy jsou celkově spokojené se svou prací. Ženy zastávající vedoucí a řídicí funkce mají větší možnost seberealizace a naplnění v pracovním prostředí. Ženy v řídicích funkcích mají větší důvod ke spokojenosti.



Graf 5: Spokojenost žen se svou pracovní situací podle postavení v zaměstnání (vysokoškolská populace)

Některými svými postoji se podle autorky ženy ve vedoucích pozicích přibližují postojům a názorům mužským. Důvodem, proč ženy ve vedoucích pracovních pozicích chodí do práce je, že je práce baví a naplňuje, rády by využily svého nabytého vzdělání a považují svoji práci za důležitou. Ženy ve vedoucích pozicích mají možnost více rozhodovat samy o sobě, o své práci, jak tato práce bude provedena.



Graf 6: Spokojenost žen s vybranými prvky v zaměstnání (vysokoškolská populace)

O svou kariéru se zajímá 13% vysokoškolsky vzdělaných žen s podřízenými, oproti 7% žen vysokoškolaček bez podřízených. Ženy s vysokoškolským diplomem v řídicí funkci s podřízenými se věnovaly svému oboru (nebo oboru příbuznému) i po vystudování daleko častěji, než ženy vysokoškolačky bez podřízených (ženy s podřízenými 76%, ženy bez podřízených 77%). Mnohem častěji také absolvovaly rekvalifikaci vzdělání (ženy s podřízenými 42%, ženy bez podřízených 33%). A mnohem častěji pracují na počítači a s internetem. Ženy s podřízenými mají větší tendenci podnikat a být samostatné (ženy s podřízenými 37%, ženy bez podřízených 27%). Ženy ve vedoucích pracovních pozicích upřednostňují pracovat ve svém oboru, než aby daly přednost práci s vhodnějšími podmínkami. Domnívají se, že zaměstnavatel s nimi více počítá do budoucna (ženy s podřízenými 72%, ženy bez podřízených 62%). Pocit, že jsou pro zaměstnavatele důležité a on s nimi počítá jako s pracovní silou, je velmi důležitým stimulem při vykonávání další práce. Ženy s podřízenými tráví ve svém zaměstnání daleko více času než ženy bez podřízených. V případě nezaměstnanosti, jsou ženy v řídicích pozicích méně ochotné vzít jakoukoli práci. Ženy s podřízenými méně konstatují, že je pro ně rodina přednější než práce. Ženy s podřízenými mnohem častěji než ženy bez podřízených byly povýšeny, změnily své zaměstnání a označily svou práci za více uspokojivou. Ženy v řídicích funkcích se staví i poněkud odlišně k otázce, zda mateřství a rodičovství omezuje ženy v práci. Většinou s tímto názorem nesouhlasí. Skoro polovina žen v řídicí funkci se domnívá, že pracovní pozice a možnosti jsou vyrovnané s muži, tento názor ale sdílí pouhá třetina žen bez podřízených.

Z této podkapitoly o ženách v řídicích funkcích vyplývá, že celkově jsou spokojené se svým pracovním zařazením, mají větší možnost seberealizace. Domnívají se, že mají větší důvod ke spokojenosti. Svými postoji a názory se ženy s podřízenými spíše přibližují postojům mužským. Ženy s podřízenými práci baví a naplňuje, rády by využily svého nabytého vzdělání a považují svoji práci za důležitou. Ze své nadřízené pozice mají možnost více rozhodovat samy o sobě, o své práci, jak tato práce bude provedena. Tyto ženy se více zajímají o svoji kariéru a více se věnují oboru, který vystudovaly. Ženy ve vedoucích postech jsou častěji ochotné rekvalifikovat se, více pracují s počítačem, tráví více hodin v práci a byly častěji povýšeny než ženy bez podřízených. Je u nich vyšší tendence podnikat. Jsou přesvědčené, že zaměstnavatel s nimi počítá i do budoucna.

3 STYL VEDENÍ A ŘÍZENÍ LIDÍ ŽENAMI - MANAŽERKAMI

„Muži manažeři nemají stejnou potřebu jako ženy dosahovat genderové rovnosti, bojovat o ni. Muži se vzájemně utvrzují ve své sexuální identifikaci prostřednictvím managementu, který je tradičně jejich polem působnosti. Muži jsou v pozici, kdy se od nich očekává, že budou dělat kariéru, tudíž jsou pro ně vytvářeny příležitosti“ (Mikuláščík, 2006, s. 24).

Podle Mikuláščíka (2006) je ženský styl vedení lidí specifický. Specifika vedení lidí ženou – manažerkou mohou mít své výhody. Ve stylu vedení lidí manažerkou je více citlivosti, empatie a naopak méně agresivity a přímé konfrontace.

Lze říci, že muži se od žen v některých aktivitách liší, to je zapříčiněno i výchovou. Ženy jsou vychovávány k sociálnímu cítění, k praktičnosti a intuitivnosti. Muži bývají vychováváni k samostatnosti, techničnosti a nezávislosti. Existují tradiční stereotypy muže a ženy. Mezi tradiční stereotypy muže patří například, že muž je agresivní, logicky, racionální, nezávislý a soutěživý. Kdežto žena je emocionální, submisivní, empatická, spontánní. Žena se považuje spíše za podporovatelku.

„Klasický obraz role muže a ženy se ale bude neustále měnit. Například fungování ekonomiky v budoucích letech předpokládá poněkud jiný přístup k práci s lidmi. Očekává se větší míra seberealizace a tvůrčí aktivity, týmová práce a v takových situacích má větší možnosti intuitivní přístup ženy“ (Mikuláščík, 2007, s. 131).

Ženy užívají odlišný způsob komunikace než muži. Jejich intuitivní způsob vedení je přijímán spíše negativně a je ženám – manažerkám „vnucován“ mužský styl vedení. Ten je považován za správný a úspěšný. Je však důležité vědět, že ženský komunikační styl je v určitých situacích více účinný než mužský komunikační styl.

Komunikační rozdíly mezi muži a ženami jsou v tom, že ženy jsou daleko „citlivější“ k řeči těla, jsou komunikativnější, jsou trpělivějšími naslouchači. Ženy nepřerušují druhého v průběhu rozhovoru tak často jako muži. Muži také často přijímají ženské názory, jsou k nim otevření a pak je prezentují jako své. Ženy se tak často nedostávají do útočné pozice než muži, neukazují svou sílu a moc. Na stres muži reagují spíše agresivně, ženy spíše depresivně. Muži jsou často zmateni technikami, jakými jsou ženy schopny vysílat informace.

„U žen se objevuje v manažerské roli chování, které vychází z její přirozené role matky (v rodině také musí řídit, organizovat, naslouchat, chápat, řešit konflikty). Svou firmu může

pociťovat jako vlastní rodinu a věnuje se jí tomu odpovídajícím způsobem. Tento specifický způsob řízení může přinášet jiný pohled. (Projevit se to může ve větší efektivitě řízení týmu, větší efektivitě v obchodních aktivitách. Dovedou ve větší míře uplatňovat motivační, měkké metody řízení, bez autoritativních tendencí.)“ (Mikuláščík, 2007, s. 132).

Mikuláščík (2006) uvádí, že pokud se ženy rozhodnou pro management, jejich podnikání často vychází z jejich osobních zájmů. Velký vliv má i obor, který studovaly. Ženy převažují nad muži v oblastech podnikání, jako je například kosmetika, kadeřnictví. Nejenže se na manažerky muži dívají tzv. skrz prsty, ale i ostatní ženy mají tendence vnímat manažerky zkresleným pohledem. Manažerky jsou vnímány jako ženy, které se nehodí do top managementu, že na prvním místě by pro ně měla být rodina, nikoli zaměstnání. Ženy nejsou pro management dostatečně průbojné a soutěživé. Jsou přespříliš emotivní, neprofesionální. Žena však disponuje vlastnostmi, které ji mohou pomoci se prosadit ve světě mužů. Mezi tyto vlastnosti patří komunikativnost, aktivní naslouchání, empatie, citlivost, rozvaha při rozhodování, šarm, image sebevědomé ženy, diplomacie, loajálnost. Pro ženy je velmi důležité, aby vedením lidí projevovaly svoje manažerské a řídicí schopnosti. Komunikativnost je pro manažerky silnou stránkou. Ale je důležité, aby si ženy v manažerských funkcích uvědomily, že komunikační chování, které se učily od dětství není to pravé profesionální komunikační chování. Nesprávný postup v komunikaci může mít za následek ztrátu kreditu manažerky. Manažerky by měly být schopny užívat asertivního řečnictví, aktivního naslouchání, schopnosti udržet oční kontakt a reagovat. Muži mají tendence přerušovat hovořící ženy. Manažerka by měla být schopna asertivně zareagovat a měla by dokončit svou myšlenku. Jestli manažerka chce působit autoritativně, musí autoritativně komunikovat. Naopak jestliže chce podpořit týmovou práci, musí působit jako rovnocenný partner. Manažerka by si měla uvědomit, že komunikace není jen pouze verbální, ale také neverbální. Mezi neverbální komunikaci patří mimika, gestikulace, proxemika, haptika. Aktivní naslouchání, mezilidské vztahy a sociální vnímání je nedílnou součástí komunikace. Každá manažerka by měla vědět, že spolupracovník i podřízený potřebuje kladnou zpětnou vazbu. Manažerka by měla zpětnou vazbu poskytovat co nejdříve po vykonané aktivitě, měla by být konkrétní, jasná, neagresivní a neponižující. Zpětná vazba by měla zaměstnance podporovat. Pro manažerku je důležité si uvědomovat kritéria jak pochvaly, tak kritiky. Kritika by neměla svou četností převýšit počet pochval. Kritika má menší motivační účinek než pochvala. Kritika může

na spolupracovníka působit negativně, může zranit. Kritika musí být účinná, vhodně sdělená, oprávněná a pravdivá.

Manažeři nemají stejně silné snahy a tendence se prosadit a dosáhnout genderové rovnosti, tak jako ženy v manažerských funkcích. Pro muže jsou vytvářeny příležitosti, protože se od nich očekává, že si budou budovat kariéru. Ženský styl vedení lidí a komunikační projev se liší od mužského. Tato odlišnost ve vedení může mít i svá pozitiva a výhody. Typické ženské vlastnosti jsou komunikativnost, empatie a citlivost. Tyto vlastnosti mohou mít velký potenciál pro budoucnost, protože se očekává, že v budoucnosti bude kladen důraz na empatické vedení lidí. Ženy - manažerky si vybírají oblast podnikání podle oboru, který studovaly nebo podle osobních zájmů. Manažerky by měly znát kritéria pro správnou pochvalu, kritiku a celkovou komunikaci se spolupracovníkem.

3.1 Bariéry k vyšším pozicím žen – manažerek

Existují neviditelné bariéry, které mohou bránit ženám v postupu na vyšší pozice, jak v kariéře profesní, tak i politické.

*„V souvislosti s omezenými možnostmi žen v kariérním postupu se používá pojmu **skleněný strop**. Označují se tím neviditelné či neformální bariéry, které zabraňují ženám v postupu na vyšší pozice“ (Šnýdrová, 2006, s. 53).*

Podle Křížkové, Pavlici (2004) patří mezi bariéry, které brání ženám v kariérním postupu například bariéry společenské. Dále pak bariéra „old-boy network“, diskriminace na základě pohlaví a sexuální obtěžování. Dále mezi bariéry, které způsobují skleněný strop, mohou být sexuální stereotypy. Tyto stereotypy zabraňují ženám pracovat na určitých pracovních pozicích. Mezi sexuální stereotypy patří předpoklad, že žena je emotivní a neagresivní, neschopná plného nasazení. Tento stereotyp přináší ženám pracovní pozice, které jsou méně rozmanité a významné. Sexuální stereotypy jsou patrné také v horizontální oblasti pracovního uplatnění. Ženy vykonávají ty funkce, které jsou podle sexuálních stereotypů „vhodné“ pro ženu. Jde například o plánování, komunikaci, finance. Muži spíše zastávají vedoucí pozice týkající se obchodních aktivit.

„V zaměstnání se někdy lidé stávají cílem pokusů o navázání nechtěných sexuálních styků, musí vyslechnout různé návrhy svých spolupracovníků či nadřízených nebo nechtěné diskuze o sexu, aniž by o to stáli. Součástí takových pokusů bývá i fyzický kontakt, jindy jsou omezeny jen na sexuální konverzaci“ (Čermáková, 1997, s. 52).

Harassment je další možnou bariérou, která může manažerce způsobit potíže ve výkonu její práce. Podle Mikuláštika (2006) zasahuje harassment do výkonu práce a je nezákonný. Jde o úmyslné a opakované obtěžování. Harassmentem postižené ženy cítí neklid, ponížení, zoufalství. Harassment může mít podobu verbální i neverbální, ponižující vtipkování, pomlouvání, obtěžování, sexuální návrhy a narážky. Harassment je pro ženy ponižující a urážející. S harassmentem se může na pracoviště setkat jakákoli žena. Ale je důležité nenechat tohle ponižování bez povšimnutí. Je důležité si uvědomit, že každá žena vnímá rozdílně, subjektivně. Co je pro jednu už obtěžující, pro druhou nemusí být. Pro ženu, která je vystavena harassmentu je důležitý důkaz, kterým pak může dokázat obtěžování. Proto je důležité si uschovat různé písemnosti či jiné dokumenty, které později mohou být užity proti agresorovi. Žena by si také měla zjistit, jestli je jedinou obětí agresora, či jestli jich je na pracovišti více. Žena by také neměla zůstat mlčet, jestli jde o „lehkou“ verbální formu obtěžování, může s agresorem komunikovat face to face. Jestliže se situace vyostřuje a oběť pocítuje, že by to sama nezvládla, je vhodné požádat o pomoc spolupracovníky, na které se může spolehnout. Pokud ani po domluvě agresor nepřestává s harassmentem, je zapotřebí na toto opakované obtěžování upozornit nadřízeného, popřípadě podat na agresora žalobu. O důvodech harassmentu lze polemizovat.

„Muž je ve své podstatě více agresivní a má sexuální pud výraznější, a zejména u jednoduššího muže chybí určitá kultivovanost. Naučené chování, zkušenosti, v extrémní podobě vycházejí z toho, že postavení muže a ženy (žena má být pasivní a podřízená) je ve společnosti odlišné. Svou roli může hrát početní převaha mužů využívající nátlak na ženskou menšinu“ (Mikulášтик, 2006, s. 42).

Podle Čermákové (1997) má český harassment ženskou i mužskou podobu. Na otázku, zda se v zaměstnání s harassmentem setkali, odpovědělo 34% mužů a 43% žen ano.

Dle této podkapitoly existují bariéry, které mohou manažerkám způsobit obtíže v profesním růstu. Mezi tyto bariéry patří například očekávání společnosti, skleněný strop, harassment. Sexuální stereotypy znemožňují ženám dosažení vyšších pozic. Tyto stereotypy lze pozorovat jak ve vertikální, tak i horizontální rovině pracovních pozic. Ženy jsou často nuceny překonávat překážky a bariéry, které jim společnost se svými stereotypy ztěžuje dosažení chtěné pracovní pozice. Skleněný strop lze chápat jako neviditelnou bariéru, která manažerce znemožňuje postup v kariéře. Harassment je velmi závažný, pokud k němu dochází opakovaně. Harassment je ponižující obtěžování, které je nezákonné.

3.2 Tokenismus

Tokenismus lze považovat za negativní jev, který vyplynul z malého počtu žen v managementu.

„Jde o fenomén plynoucí ze situace, kdy je zástupce určité skupiny v určitém společenství jediný či početně vzácný. Takový člověk se v očích většiny stává jakýmsi symbolem „své“ skupiny, je k němu obracena větší pozornost a je vnímán prostřednictvím stereotypů spojovaných s „jeho“ skupinou“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 93).

Podle Šnýdrové (2006) se ve vrcholovém managementu v pozici tokenů nejčastěji vyskytují ženy. I přes to, že se ženy – manažerky snaží skrýt svoji ženskost, je jejich práce muži hodnocena dle tradičních stereotypů. Token svou ojedinělostí přitahuje více pozornosti, je vnímán nikoli jako jedinečná osobnost, ale je hodnocen na základě stereotypů, které se váží k jeho či její skupině. Žena – token často pocítuje vyšší tlak na výkon, musí se více snažit než její mužští kolegové. Neustále musí dokazovat svoje schopnosti. Tokeni jsou vystaveni větší kontrole, vysokému pracovnímu tlaku a stresovému prostředí.

„Tokeni, zejména ženy, jsou vylučováni z formálních informačních sítí, které by jim mohly v jejich zaměstnání pomoci, a ještě častěji jsou vylučováni ze sítí neformálních, které by mohly být pro výkon jejich povolání a pracovní postup neméně důležité“ (Šnýdrová, 2006, s. 53).

Podle Křížkové, Pavlici (2004) z několika studií týkajících se tokenismu vyplývá, že jestliže se muž ocitl v pozici tokena, nemá tak negativní zkušenosti, jako žena.

„Například srovnávací studie policejního týmu a skupiny zdravotních „sester“ vedla k závěru, že zatímco pro policistky je pozice tokenů velmi nepříjemná a na zvýšenou pozornost ze strany mužů reagují rezignací, muži na místech zdravotních „sester“ se těší zvláštním výhodám. Většina mužů na těchto místech cítila, že pacienti jim přisuzují vyšší status, odpovědnost a někdy i odbornost než ženám – zdravotním sestřím. Naproti tomu 42% policistek uvedlo, že se cítí jako „černé ovce“ svých týmů“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 95).

Tato podkapitola hovořila o tokenech. Token je jediným zástupcem své skupiny v určitém společenství. Svou ojedinělostí budí pozornost, je na něj kladena větší pozornost. Taktéž se token může stát sexuálním subjektem pro druhé pohlaví v kolektivu. Tokeni jsou vystaveni vysokému pracovnímu nasazení a stresu. Musí neustále dokazovat svoje dovednosti, působí na ně velký sociální tlak.

4 RODINA NEBO/A PRÁCE

„Víme, že ženy mají jiný hodnotový žebříček než muži. U mnohých je na prvním místě rodina, ne kariéra. To je důvodem, proč bude žen ve vrcholových funkcích stále méně než mužů. Ale nemusí už volit „bud' budu hospodyňka, nebo manažerka“ (Mikuláščík, 2006, s. 17).

Podle Maříkové (1999) je rodina a práce ve vzájemně se ovlivňujícím vztahu. V minulosti však panoval názor, že rodina a práce jsou dvě, zcela odlišné oblasti, které jsou od sebe striktně oddělené, separované. Skloubení práce a rodiny byl vnímán jako osobní problém každého, koho se týkal. Počátkem 70. let přestal být problém skloubení rodiny a práce věcí soukromou, ale započal být problémem veřejným. Velmi dlouhou dobu se vedla diskuze na téma, jak je žena schopna či neschopna skloubit práci a rodinu. Feministky dokazovaly, že žena-matka je na trhu práce znevýhodněna oproti muži-otci. Feministky tvrdily, že ženy jsou za svou biologickou roli matky sociálně trestány. Autorka uvádí, že s přibývajícím podílem žen na pracovním trhu dochází k postupným změnám uvnitř rodiny. Dochází ke změně struktury rodiny, pozic, ke změně rolí obou partnerů v rodině. Celkově se mění uspořádání rodiny. Vytváří se nový pojem, tzv. fatherhood, tento „nový otec“ je více zainteresovaný v péči o dítě, nepovažuje se za toho, kdo výlučně finančně zajišťuje rodinu. Jde o otce, který přejímá víc rolí, přijímá místo v přímé péči o dítě, podílí se na výchově dítěte od jeho narození až po dospělost. Současná generace otců je odlišná od otců minulých generací.

Varianta/ Pohlaví	Přednost rodině	Spiše rodině	Stejně rodině	Spiše práci	Přednost práci	Řádky celkem
Muži	5,2	24,1	37,3	31,0	2,4	51,6
Ženy	8,9	38,6	38,6	12,9	1,1	48,4
Sloupce celkem	7,0	31,1	37,9	22,2	1,7	100,0

Tabulka 2: Rodinné a pracovní závazky (v %) u mužů a žen s vysokoškolským diplomem.

Podle Mikuláščíka (2006) by si měli oba partneři přerozdělit svou práci jak doma, tak v práci. Muž i žena by se měli stejnou měrou věnovat svým rodinným povinnostem a výchově dětí.

Varianta/ Pohlaví	Zvládám obojí	Zvládám spíše práci	Zvládám spíše rodinu	Obojí napůl	Problémy všude	Řádky celkem
Muži	55,4	29,5	1,3	12,6	1,3	51,5
Ženy	62,8	17,4	1,6	17,2	1,1	48,5
Sloupce celkem	59,0	23,6	1,4	14,8	1,2	100,0

Tabulka 3: Zvládání pracovních a rodinných povinností (v %) u mužů a žen s vysokoškolským diplomem.

Autor upozorňuje na to, že v současnosti se ve společnosti vyskytuje trend, že ženy jsou ochotny hrát roli pečovatelky a matky. Současné mladé ženy se zpravidla zaměřují na budování své kariéry a do manželství nijak nespěchají. Ženy mají větší chuť budovat svoji kariéru v případě, že se jim daří, když je jejich kariérový postup rychlý a když je práce naplňuje a baví. Za takových okolností je žena ochotna oddalovat manželství a mateřství. Z výzkumu se ukázalo, že na rodinné problémy a problémy ve výchově dětí má velký vliv vysoká zaměstnanost žen. Větší pozornost by měla být věnována schopným manažerkám, které jsou významným zdrojem do budoucnosti pro pracovní trh. Z výzkumů vyplývá, že ve vrcholovém managementu jsou soustředěny většinou ženy, které nejsou provdané a jestliže vdané jsou, bývají bezdětné. Jsou ale i manažerky zastávající posty ve vrcholových funkcích, které jsou dobrými matkami. Ale podíl matek-manažerek je podstatně menší než svobodných a bezdětných manažerek. Žena oddaluje svoje mateřství a bezdětnost vnímá jako oběť své kariéry a pracovnímu vzestupu. Ženy si racionálně plánují svou kariéru a mateřství, je však důležité, aby tento jejich plán podpořili i jejich partneři.

Varianta/Pohlaví	Má velké pochopení	Má pochopení	Pokládá to za mou záležitost
ženy	49,0	25,7	25,3

Tabulka 4: Postoj manžela/partnera k řešení pracovní a rodinné zátěže z pohledu ženy vysokoškolačky (v %)

Důležitý je kompromis mezi partnery, jestliže žena neustále oddaluje svoje mateřství, její partner si časem může začít myslet, že jeho partnerka je přespříliš ctižádostivá a sobecká.

Varianta/ Pohlaví	Velmi záleží	Zájem čas od času	Zájem s výhradami	Nezájem, ale nevadí	Nezájem, ale výhrady	Řádky celkem
Muži	28,6	45,3	17,1	7,5	1,5	51,7
Ženy	23,1	48,5	15,6	11,3	1,6	48,3
Sloupce celkem	25,9	46,8	16,3	9,3	1,6	100,0

Tabulka 5: Záleží Vaší partnerce/ Vašemu partnerovi na Vaší práci? (v %) U mužů a žen s vysokoškolským diplomem

Poněkud jednodušší to má žena, která bohužel děti mít nemůže. Tato žena se pak v práci seberealizuje, nachází v ní naplnění svého života. Je však důležité říci, že pro matku je dítě její prioritou, kdyby tomu tak nebylo, jednalo by se o pudovou a citovou poruchu. Pokud se žena rozhodne mít dítě, dopředu počítá s tím, že mateřství zpomalí či v některých případech dokonce i zastaví její kariérový růst. Manažerka mateřství považuje ve své kariéře jako handicap a znevýhodnění a snaží se toto období co nejvíce zkrátit. Pro zaměstnavatele je žena s malými dětmi považována za problémovou. Na druhou stranu, jestliže je manažerka pro svou organizaci těžko nahraditelná, většinou tato firma manažerce vychází vstříc v tom smyslu, že jí poskytnou určité služby, flexibilní pracovní dobu, individuální podmínky k vykonání práce.

„Rodičovské dovednosti a schopnosti nejsou považovány za vrozené, ale spíše za osvojené, tedy získané, „tvarované“ v průběhu vykonávání dané aktivity, činnosti. Je pravdou, že matky se o své dítě obvykle starají více, bývají tudíž obvykle více citlivé a vnímavé k potřebám dítěte. Naopak otcové mívají menší zkušenosti s péčí o potomka, což má podle

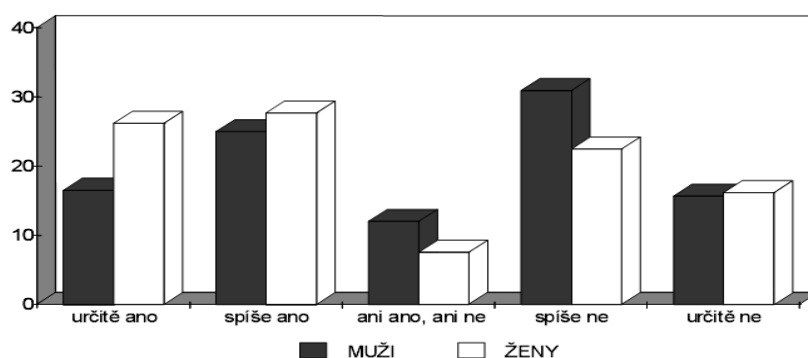
některých autorů za následek jejich menší vnímavost vůči dítěti i nižší sebedůvěru ve své rodičovské schopnosti“ (Maříková, 1999, s. 19).

Tato kapitola hovoří o tom, že v minulosti byla zaměstnaná žena věcí soukromou, od 70. let je tato tematika věcí veřejnou. Rodina je v neustálé transformaci, role v rodině se mění. V současnosti je důležité, aby se muž a žena stali partnery a byli schopni kompromisu a domluvy. Muž i žena by měli dostát svým rodinným povinnostem a výchově dětí. Žena současnosti buduje svoji kariéru, racionálně uvažuje o mateřství a snaží se, aby dítě co nejméně zasáhlo do budování její kariéry. V top managementu nejsou výjimkou svobodné manažerky, a pakliže tyto ženou jsou vdané, většinou jsou bezdětné. Mateřství je manažerkami považováno za nevýhodu a počítají se zpomalením své kariéry.

4.1 Zaměstnaná matka

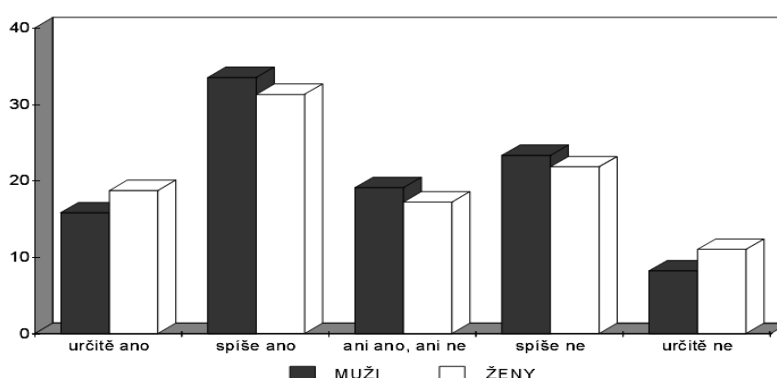
„Nelze očekávat, že by se dnes již třetí generace zaměstnaných žen ve větší míře vzdala práce. Neodpovídá tomu vzdělanostní kultura, generační zkušenosti, současná ekonomická situace rodin, systém hodnotových orientací jednotlivých profesních skupin žen a všeobecné podceňování práce v domácnosti, a konec konců i nízký sociální status nezaměstnaných žen“ (Čermáková, 1997, s. 13).

Podle Čermákové (1997) s výrokem, že pracující matka je schopna dát svému dítěti stejnou lásku, jako žena, která není zaměstnaná, nesouhlasilo 46,6% mužů. Naopak žen to bylo 38,7%. Bylo zajímavé, že tento souhlas nebo nesouhlas nebyl ovlivněn žádnou z demografických nebo statusových proměnných, kromě jediné proměnné a tou byla sebeidentifikace se sociální pozicí.



Graf 7: Míra souhlasu s výrokem: „Pracující matka může svému dítěti poskytnout stejnou lásku a jistotu jako matka, která není zaměstnaná“ dle genderu (%)

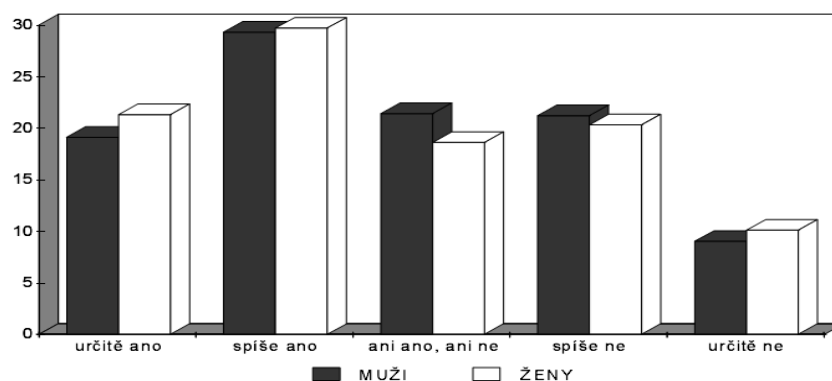
Podle autorky trend chování mladých matek významně ovlivňuje sociální nátlak a sociální nápodoba. Žena zůstává pasivním subjektem. Z výsledku analýzy bylo zřejmé, že 1/3 respondentů nesouhlasí s výrokem, že předškolní dítě pracující matky strádá. Více jak 1/2 dotazovaných s výrokem souhlasila



Graf 8: Míra souhlasu s výrokem: „Předškolní dítě pracující matky pravděpodobně strádá“, dle genderu (%)

V ČR je tradicí, aby žena kombinovala svou kariéru s rodinnými záležitostmi tak, aby rodina nedošla újmě. Žena pracuje například na zkrácený úvazek, mimo svůj obor, nebo má méně náročné zaměstnání. Genderové stereotypy významně ovlivňují myšlení a názory žen, vzniká konflikt mezi tím, že si uvědomuje, že by měla být doma, a mezi realitou, kdy je zaměstnaná. Žena ví, že pro její identitu a seberealizaci je správné, že chodí do práce, ale na druhou stranu se cítí být připoutána k domovu. 2/3 žen i mužů se identifikovalo s výrokem, že většina žen stejně touží po domově a dětech. 26% dotazovaných (mužů

i žen) si myslí, že ženu uspokojuje být v domácnosti stejně, jako kdyby byla zaměstnána. Podle genderu s tím, že ženu naplňuje být v domácnosti stejně jako být zaměstnána, nesouhlasí 52% žen a 43% mužů. Více s tímhle výrokem nesouhlasí respondenti s vyšším vzděláním, lidé s vyšším sociálním statusem a lidé bydlící ve městech. 55% žen a 47% souhlasí s tím, že zaměstnání je pro ženu prostředkem, jak se stát nezávislou. Téměř polovina dotazovaných souhlasila s tím, aby muž byl doma s dětmi a žena chodila do práce. Podle výzkumu vyplývá, že každý třetí se věnuje práci i rodině. Výhradně rodině se věnuje pouze každý desátý muž a každá čtvrtá žena. Naopak výhradně práci se věnuje každý desátý muž, ale každá třicátá žena. Muži si často přejí, aby žena zůstávala co nejčastěji doma. Kdyby záleželo na mužských přáních, tak by žena byla zaměstnána na plný pracovní úvazek jen před sňatkem a po odchodu dětí z domova. Tento model však ženy odmítají, protože pobytem doma ztrácejí cenné pracovní a sociální kontakty. Částečný úvazek je vnímán jako deklasující. Se zavedením otcovské dovolené by souhlasil každý třetí muž a každá čtvrtá žena z deseti.



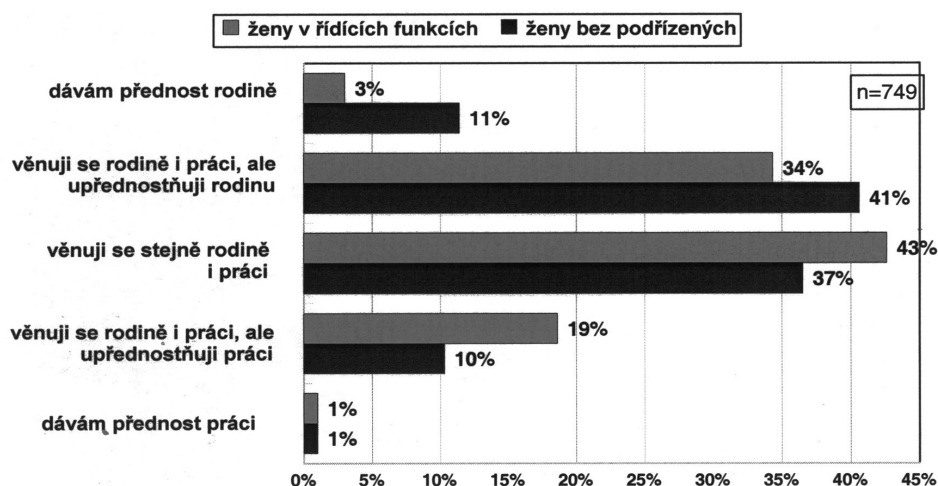
Graf 9: Míra souhlasu s výrokem: „Je-li žena zaměstnána na celý úvazek, rodina tím v zásadě trpí“ dle genderu (v %)

Maříková (1999) uvádí, že ženám byla položena otázka, jak reaguje jejich zaměstnavatel na to, když chce přerušit zaměstnání kvůli rodinným důvodům. Zhruba každá čtvrtá žena vypověděla, že zaměstnavateli to vadí, ale respektuje její rozhodnutí. Každá šestá žena uvedla, že má pro přerušování práce kvůli rodinným důvodům pochopení. Podle autorky mateřská a po ní následující rodičovská dovolená silně ovlivňují profesní dráhu ženy s vysokoškolským diplomem. Z analýzy vyšlo najevo, že z dotazovaných žen - vysokoškolaček byla jedna polovina těchto žen více než 3 roky s dětmi doma.

Z této kapitoly je jasné, že v současnosti se od žen neočekává, aby se vzdaly práce a plně se věnovaly pouze výchově dětí a domácnosti. V České republice je zaměstnanost žen podpořena vzdělaností, kulturou, generačními zkušenostmi, ekonomickou situací rodiny a hodnotovým systémem. Práce v domácnosti a výchova dětí je všeobecně podceňována. Z výzkumu vyplývá, že více jak polovina dotázaných mužů souhlasí s tím, že pracující matka není schopna dát stejnou lásku svému dítěti, jako žena, která není zaměstnaná. Současný trend chování a rozhodování mladých matek je ovlivněn sociálním nátlakem a nápodobou. Z výzkumu také vyplývá, že 1/2 respondentů souhlasí s výrokem, že předškolní dítě pracující matky strádá. Pouhá 1/3 respondentů s tímto výrokem nesouhlasí. V České republice je tradicí, aby žena byla schopna kombinovat svou práci a kariéru s rodinným životem tak, aby nedocházelo ke konfliktům. Samy ženy jsou si vědomy toho, že se dostávají do konfliktu mezi tím, že si uvědomují na jedné straně roli matky a manželky a na straně druhé roli zaměstnané ženy, budující kariéru. 2/3 žen i mužů se identifikovalo s výrokem, že většina žen stejně touží po domově a dětech. 26% dotazovaných (mužů i žen) si myslí, že ženu uspokojuje být v domácnosti stejně, jako kdyby byla zaměstnaná. 55% žen a 47% souhlasí s tím, že zaměstnání je pro ženu prostředkem, jak se stát nezávislou. Z výzkumu vyplývá, že muži si často přejí, aby žena zůstávala co nejčastěji doma. Z výzkumu je také patrné, že výhradně rodině se věnuje pouze každý desátý muž a každá čtvrtá žena a naopak, výhradně práci se věnuje každý desátý muž, ale každá třicátá žena.

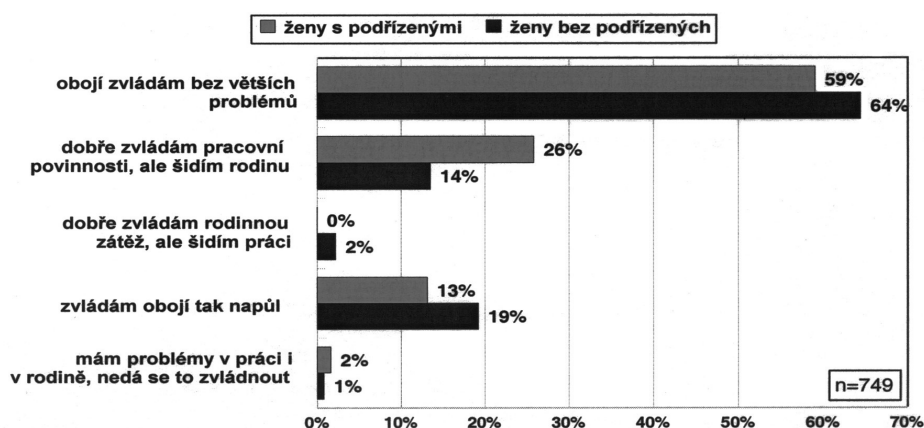
4.1.1 Ženy v řídicích pracovních pozicích a jejich názor na rodinu

Podle Křížkové (2002) ženy s podřízenými preferují v menší míře rodinu před kariérou, oproti ženám bez podřízených. Ženy, kterým je svěřeno vedení lidí v práci jsou více časově vytížené, zdá se, že jejich vedoucí pracovní pozice tyto ženy více připoutává k práci než k rodině. I přesto, je rodina těmito ženami vnímána jako priorita.



Graf 10: Upřednostnění rodiny nebo práce u žen v řídicích pozicích a žen bez podřízených (vysokoškolská populace)

Větší pocit ocenění ze strany partnerů mají ženy na vedoucích funkcích, celá třetina žen s podřízenými se domnívá, že partnerovi na jejich kariéře záleží. Podpora partnera může mít velký stimulační účinek. Polovina žen bez podřízených označily muže za toho, kdo zajišťuje příjmy pro rodinu. Na škále bohatí-chudí se ženy s nadřízenými staví spíše do skupiny bohatí, naproti tomu ženy bez podřízených do skupiny chudí. Těhotenství považují celé 2/3 žen bez podřízených za omezení, na druhou stranu těhotenství za omezující považuje pouhá 1/3 žen ve vedoucích pracovních pozicích. Ženy s podřízenými daleko lépe zvládají rodinné povinnosti a práci.



Graf 11: Zvládání pracovních a rodinných povinností u žen v řídicích pozicích a žen bez podřízených (vysokoškolská populace)

Mnohem častěji ženy s podřízenými volí pružnou pracovní dobu (ženy s podřízenými 26%, ženy bez podřízených 18%). Domácí práce vykonávají obě skupiny žen přibližně ve stejné míře.

V této subkapitole jsem se zabývala názory žen s podřízenými a žen bez podřízených na rodinu a práci. Z podkapitoly vyplývá, že ženy na vedoucích pozicích preferují v menší míře rodinu než ženy bez podřízených. I přesto je rodina pro tyto ženy velmi důležitá priorita. Ženy s podřízenými jsou více časově vytížené, využívají více pružnou pracovní dobu a mají silnější pocit partnerovy podpory než ženy bez podřízených. Ženy s podřízenými se cítí být bohaté, naopak ženy bez podřízených se cítí spíše jako chudé. Těhotenství ženy bez podřízených považují jako handicap, ženy na vedoucích pozicích nikoli. Ženy s podřízenými dokážou lépe skloubit kariéru a pracovní povinnosti.

4.2 Dvoukariérová partnerství

Podle Tučka (1998) dvoukariérové partnerství tvoří specifickou skupinu, která je charakteristická svou tendencí upřednostňovat kariéru před rodinou. Dále pak velká pracovní vytíženost obou partnerů a oba partneři trpí nedostatkem času. Všeobecně se dvoukariérovým párům připisuje nestabilita partnerství. Výše zmíněné skutečnosti mají negativní vliv na kvalitu partnerského života. Podle výzkumu tomu tak však nemusí být vždy. Pro některé páry je nedostatek času, přepracovanost a upřednostňování kariéry destabilizující skutečnost natolik, že pak dochází k rozvodu manželství. Kariérové rodiny jsou charakteristické vyšší hladinou majetku a příjmů. V porovnání se zbytkem populace je životní úroveň kariérových rodin lepší. Dvoukariérové rodiny mají vyšší postavení ve společnosti, vyšší status i prestiž. Je velmi zajímavé sledovat, jak se kariérové rodiny dokážou vyrovnat s nedostatkem volného času. Kariérové rodiny jsou specifické svou flexibilitou a kreativitou vůči vytváření volného času, který musí být vyměřen na zvládnání domácnosti a péči o dítě. Kreativita spočívá v tom, že rodina je schopna pomocí třetí osoby zvládnout úklid domácnosti i péči dětí. Tímto se rodina snaží zamezit narušení a ohrožení vztahů, snaží se zabránit rozpadu. V kariérových rodinách není striktní rozdělení genderových rolí. S rostoucí pracovní vytížeností se zvyšuje pravděpodobnost rizika destabilizace partnerského vztahu.

Maříková (1999) hovoří o dvoukariérovém manželství (dual – career couples) a jeho typologii, která je založena na tom, co muži a ženy považují za nejdůležitější, rodinu nebo práci. Dále je založena na tom, jak se staví ke svým rolím a rolím svých partnerů. Prvním typem dvoukariérového manželství je rodina tzv. tradičního typu (traditional household), v této rodině žena pracuje, ale její identita je spojena s domácností a rodinou. Žena sama sebe v první řadě vnímá jako matku a manželku, až na druhém místě se vnímá jako zaměstnankyni. Muž je vnímán jako hlava a živitel rodiny. Tento typ rodin je nejčastěji patrný u dělnických tříd. Druhým typem rodin je rodina egalitární (egalitarian couple). Vztah mezi partnery je nejvíce vyvážený a rovnocenný. Jak pro muže, tak pro ženu je tatáž sféra zájmu ta nejdůležitější. To znamená, že oba partneři jsou zaměřeni buď na rodinu nebo na práci a kariéru. Podíl muže a ženy na rozhodování je rovný a shodný. Ani jeden z partnerů se nepovažuje za hlavu, či živitele rodiny, partneři se považují za spoluzivitele rodiny. Egalitární typ rodiny je nejčastěji patrný u středních tříd. Třetím typem dvoukariérové rodina je rodina v tzv. přechodném typu (transitional). Ženy sebe vnímají jako matky, ale i jako pracující ženy. Jak rodina, tak i práce jsou pro ženu velmi důležité. Obě sféry mají stejný podíl na utváření ženiny identity. Žena svou práci vnímá jako prostředek své seberealizace, ale za svou práci nebývá „dostatečně“ finančně odhodnocena. Žena proto spoléhá na partnera s finanční výpomocí a na oplátku partner očekává od ženy, že se bude starat o domácnost, případně o děti.

Podle Mikulášтика (2006) specifikum českých dvoukariérových rodin je v tom, že těmto rodinám vypomáhají prarodiče, teda babička a dědeček.

Dvoukariérové partnerství můžeme chápat podle několika úhlů pohledu. Lze je pokládat za specifickou skupinu partnerů, která je charakteristická svou tendencí upřednostňovat kariéru před rodinou. Kdy je charakteristická pro oba partnery pracovní vytíženost, nedostatek volného času, vyšší hladina majetku a příjmů, vyšší postavení ve společnosti, vyšší status i prestiž. Takto charakterizované dvoukariérové partnerství je zvláštní svou flexibilitou a kreativitou vůči vytváření volného času. Dvoukariérové partnerství a rodina je pokládána za více nestabilní a náchylnější na vztahové problémy a rozvody. Na druhé straně můžeme dvoukariérové partnerství, dvoukariérovou rodinu klasifikovat do několika typů, podle toho, zda považují důležitější kariéru nebo rodinu. Jde o dvoukariérovou rodinu tradičního typu (traditional household), žena z tohoto typu rodiny je zaměstnána, ale její

identita je spojena s domácností. Dále je to rodina egalitární (egalitarian couple), ve které je vztah mezi partnery nejvíce vyvážený a rovnocenný. Posledním typem dvoukariérového partnerství je rodina v přechodném typu (transitional), ve kterém se ženy vnímají jako matky, ale i jako pracující ženy.

4.3 Volný čas

Podle Křížkové (2002) muži i ženy považují volný čas za velmi důležitý. Volný čas můžeme charakterizovat jako dobu, kdy se nemusíme věnovat práci, ani rodinným povinnostem, výchově a péči o dítě. Způsob, jakým tráví volný čas muži se liší od žen. Ženy podstatně více tráví svůj volný čas četbou, procházkami, sledováním televize a prací na zahradě. Muži se zase více ve svém volnu věnují studiu cizích jazyků a chodí se bavit do restaurací. Ženy se ve svém volném čase nejčastěji schází se svými příbuznými a sousedy, naopak muži svůj volný čas daleko více tráví se svými přáteli, známými a spolupracovníky. Z hlediska dovolené jsou nepatrné rozdíly mezi muži a ženami. Ženy vedou podle svého mínění zdravý životní styl, který je ekologický a spojený s duchovními hodnotami. Muži spíše upřednostňují nezávislý zdravotní styl, spojený s širokým okruhem známých a životním nadstandardem.

4.3.1 Volný čas žen s podřízenými a žen bez podřízených

Křížková (2002) konstatuje, že žena na vedoucích pozicích má méně volného času vůči ženám bez podřízených, protože tráví více času v práci. Ženy s podřízenými si myslí, že mají méně volného času na studium cizích jazyků, na procházky, sport a četbu než dříve. Ale v porovnání s ženami bez podřízených se studiu jazyků věnují více. Ženy s podřízenými v porovnání s ženami bez podřízených méně sledují televizi. Ženy v řídicích funkcích dávají přednost sebevzdělávání ve volném čase, u žen bez podřízených je tomu naopak, ty dávají přednost pobavení. Zatímco ženy na vedoucích postech se snaží o životní nadstandard a pohybují se v okruhu svých známých, ženy bez podřízených konstatují, že vedou zdravý životní styl. Tato informace nám ukazuje, že ženy s podřízenými se přibližují mužskému životnímu stylu. Ženy s podřízenými se takto více podobají mužům v tom, že pouhá polovina dokáže na dovoleně „vypustit“ z hlavy pracovní povinnosti. Lze to vysvětlit vyšší pracovní zátěží a odpovědností, než u žen bez podřízených. Ženy

na řídicích postech jsou svojí prací více ovlivněny. Pouhých 47% žen s podřízenými si vybralo celou dovolenou, žen bez podřízených to bylo celých 77%.

V této podkapitole jsem se zabývala volným časem tráveným na jedné straně ženami v řídicích funkcích a na straně druhé ženami bez podřízených. Obě skupiny těchto žen tráví svůj volný čas odlišně. Ženy s podřízenými se věnují spíše sebestudiu, ženy bez podřízených sledují více televizi a upřednostňují pobavení se známými. Životní styl žen řídicích druhé se přibližuje mužskému životnímu stylu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMU

5.1 Volba výzkumného tématu, motivace

Ve své diplomové práci se zabývám problematikou žen v managementu. Slovo kariéra je mnohdy vnímáno s postavením a prací muže než ženy. Tento okruh jsem si zvolila záměrně, poněvadž mě velmi zajímá. Zaměřila jsem se hlavně na skloubení rodinného a pracovního života žen v nadřizovaných funkcích.

5.2 Výzkumný problém a cíl výzkumu

Posláním mé diplomové práce není rozbor statistických ukazatelů, ale zmapovat hodnoty a postoje žen v řídicích pozicích.

Hlavním cílem výzkumu, kterým jsem se rozhodla zabývat, bylo zjistit, jaké životní strategie volí ženy v managementu, ve vedoucích funkcích, jakým způsobem řeší skloubení zaměstnání a rodiny. Jakým způsobem může vnější činitel (vlastní rodina, původní rodina, partner, děti, zaměstnavatel) ovlivnit volbu životní strategie.

Mým výzkumným problémem a tedy úkolem bylo především sledovat životní volby žen v řídicích pracovních funkcích, zmapovat jejich hodnoty a postoje k práci a k rodině.

5.3 Druh výzkumu

K provedení výzkumu jsem se rozhodla využít kvalitativní metodu výzkumu. A to především proto, že mým cílem je do hloubky porozumět podstatě problému v širším kontextu, tedy pochopit vnímání a chápání respondentek.

Při výzkumu jsem pracovala s menším výzkumným vzorkem, veškeré získané údaje jsem shromáždila, dále zpracovala a analyzovala. Na závěr jsem provedla komparaci kazuistik všech respondentek.

Je nutné také zdůraznit, že výsledky jsou platné jen pro danou skupinu respondentek, které se výzkumu zúčastnily a nejsou tedy zobecnitelné na větší výzkumný vzorek.

5.4 Metody výzkumu

Při praktickém provedení výzkumu jsem používala několik metod výzkumu.

Zpracovávala jsem případovou studii – kazuistiku. Kazuistika je zařazena do kategorie neexperimentálních metod, jako výzkumná metoda jednotlivých případů nebo života jednotlivce. Syntéza pozorování a interview mi umožňuje vhled do vývojového procesu jednotlivce. Závěry však platí jen pro pozorovanou ženu - manažerku, proto nemohou být aplikovány na jiné ženy, na jiné jedince. Díky kazuistice mohu získat ucelený obraz dosavadního vývoje žen - manažerek.

Jednou z metod výzkumu byl hloubkový rozhovor. Ten byl zaměřen na zkoumání intrapsychických souvislostí subjektivního poznání, prožívání, myšlení, rozhodování, důvodů chování a jednání. Rozhovor byl strukturální standardizovaný, zjevný, individuální. Promyslela jsem si otázky (jejich funkci), které byly ženám - manažerkám kladeny. Důležité bylo promyslet soubor otázek jako celku a jejich pořadí.

5.5 Volba výzkumného vzorku

Výzkumný vzorek byl zvolen metodou záměrného (účelového) výběru. Výzkum byl proveden na skupině osob, žen, které jsou ve vedoucích řídicích funkcích. Jsou to ženy s podřízenými, s vysokým pracovním nasazením, časově zaneprázdněné. Tyto osoby jsem označila jako základní soubor. Výzkum jsem provedla na konkrétních osobách, tzn., že výběrový soubor tvořilo sedm žen ve vedoucích pracovních funkcích. Byla jsem si vědoma toho, že získat si respondentky pro tento výzkum bude obtížné. Navázání kontaktů s některými ženami bylo problematické kvůli jejich pracovní i rodinné vytíženosti.

5.6 Místo realizace výzkumu

Výzkum na zvoleném vzorku byl uskutečněn většinou na pracovišti dotazovaných respondentek. V jednom případě byl rozhovor veden v domácím prostředí.

5.7 Zpracování kvalitativních dat

Všechny rozhovory jsem provedla osobně na základě předem připravených tématických okruhů. U rozhovoru mi byl k dispozici diktafon (nahrávací zařízení) a záznamový list. Interview trvalo přibližně 45 minut. Předem jsem požádala o souhlas k nahrávání.

Uvědomovala jsem si, že v průběhu rozhovoru bylo velmi důležité aktivní naslouchání, dodržování zásad při vedení interview a volba prostředí, které bylo ženě - manažerce známé. Do výpovědi respondentek jsem se nesnažila zasahovat. Otevřenost výpovědi velmi záležela na důvěře mezi tazatelem (mnou) a respondentkou.

Metodu pozorování při výzkumu jsem využila tehdy, kdy jsem vedla rozhovor s ženou - manažerkou. Volila jsem tzv. přímé pozorování.

Při zpracování získaných dat, jsem musela nejdříve všechna data převést do písemné, neboli textové podoby. Přepis nahrávek vytvořil texty pro obsahovou analýzu. Ještě než jsem data analyzovala, musela jsem provést jejich redukci, tzn. že jsem vyloučila všechna data, která se netýkala mého výzkumného problému a neměla tudíž pro mne žádný význam. Pro výzkum jsem vybírala jen data významná. Vytvořila jsem si tak určitý přehled a obraz všech získaných dat, na jejichž základě jsem mohla vyhodnocovat, interpretovat „volby životní strategie žen-manažerek“ a vytvářet postupné závěry. Na závěr jsem se snažila vytvořit komparaci kazuistik všech dotazovaných respondentek, vybraná data jsem formulovala svými výroky a vyvodila z nich závěry.

6 ZPRACOVÁNÍ A VYHODNOCENÍ DAT

6.1 Kazuistika respondentky č. 1

Mgr. PN

Věk: 35 let

Rodinný stav: svobodná

Počet dětí: bezdětná

Vzdělání: VŠ

Pracovní pozice: vedoucí oddělení neziskového sektoru odboru kanceláře hejtmána na Krajském úřadě

Slečna PN je jedináček. Rodiče byli vysokoškoláci, vystudovali Vysokou školu chemickou v Pardubicích. Rodiče se jí velmi věnovali. Otec ji vedl ke sportu a k technické zručnosti. Když byla slečna PN na střední škole, rodiče se rozvedli. S otcem i matkou respondentka vychází dobře. Slečna PN se častěji stýká s matkou, ta je stále aktivní, studuje univerzitu třetího věku a věnuje se francouzštině. Za dominantního rodiče uvedla slečna PN otce.

V partnerově rodině panují velmi dobré vztahy. Matka byla středoškolačka, otec byl vyučen. Otec je 4 roky vdovec. Který z rodičů byl dominantní, slečna PN nedokázala určit.

Respondentka odmaturovala na gymnáziu a vystudovala Univerzitu Karlovu, fakultu právnickou.

Na gymnáziu se slečna PN chtěla stát lékařkou nebo učitelkou. Tyto její sny se nesplnily. V posledním ročníku na gymnáziu se rozhodla jít studovat práva. Přála si pomáhat lidem.

Po vysoké škole se slečna PN vrátila do rodného Zlína a nastoupila na Městský úřad ve Zlíně. Zde pracovala v kanceláři primátora a po dvou letech se stala vedoucí právního oddělení. Po třech letech se stala vedoucí právního oddělení městského úřadu. V roce 2001 začala pracovat na Krajském úřadě ve Zlíně, na organizačním odboru. Tato práce se jí zdála velmi zajímavá. Po dvou letech se stala vedoucí kanceláře hejtmána, tato práce byla velmi náročná. Po roce a půl se stala vedoucí neziskového sektoru v kanceláři hejtmána.

V současnosti pracuje na stejné pozici. Slečna PN je velmi ráda, že mohla vyzkoušet tolik různorodých pracovních pozic, které ji velmi obohatily.

Od nejbližší budoucnosti očekává, že bude velmi pracovně vytížena.

Práce je pro slečnu PN možnost, jak pomáhat lidem. Práci vnímá jako potřebu, bez práce by nemohla existovat. Díky zaměstnání se seberealizuje a cítí se být finančně nezávislá.

Pro slečnu PN je rodina nejvyšší hodnotou.

Slečna PN je bezdětná. Nepocítuje žádný sociální ani rodinný tlak na to, aby měla dítě. Biologické hodiny „tikat“ neslyší. Její práce je stresová, ale kdyby otěhotněla, v práci by pokračovala. Po porodu by do zaměstnání nijak „nespěchala“. Chtěla by si užít mateřství. S dítětem by jí pomohla maminka. Domnívá se, že by na rodičovské dovolené zůstala dva až tři roky. V průběhu rodičovské dovolené by zůstala v kontaktu se zaměstnavatelem. Nemá obavu, že by ztratila kontakt se spolupracovníky nebo by se jí snížila odbornost. Jak sama ale uvedla, mohlo by se stát, že by ji odvolali z vedoucí pozice.

Otázku já – rodina -zaměstnání, slečna PN v současnosti neřeší. Kariéře i mateřství nechává volný průběh.

Mateřstvím se respondentce podle jejích slov život jistě změní. Domnívá se, že mezi dítětem a matkou musí vzniknout ojedinělý a úžasný vztah. Pro ženu to musí být totální změna.

Skloubit soužití s partnerem a práci jde slečně PN velmi obtížně. Slečna PN je velmi pracovně vytížena, rodinu zakládat nechce. Jak sama říká, musí dozrát čas. V současnosti dává přednost své kariéře, až však bude těhotná, bude pro ni rodina na prvním místě.

Slečna PN nedokáže posoudit, jestli bude některé období, kdy bude matkou, pro ni těžce zvladatelné, vzhledem k práci. Podle ní velmi záleží na zaměstnavateli, ale i člověku, jak je sám aktivní, jak se snaží udržet si odbornost a kontakt s kolegy.

Mateřství handicapem se pro ženu může stát, podle slečny PN, tehdy, kdy žena zůstane sama a finančně nezajištěná. To je ale jistý extrém. Všeobecně se respondentka nedomnívá, že by mateřství mohlo být pro ženu handicapem.

Podle respondentky může zaměstnaná žena dát stejnou lásku dítěti jako žena nezaměstnaná (v domácnosti). Velmi záleží na tom, jak se žena k dítěti chová, jestli se mu bude věnovat,

jestli s ním komunikuje a jestli spolu tráví volný čas. Nezáleží na tom, kolik volného času matka s dítětem stráví, nýbrž jak tento čas spolu stráví.

Podle slečny PN se člověk v určitém období věnuje více práci a tím pádem ochuzuje rodinu, v jiném období se věnuje spíše rodině na úkor kariéry. Žena by se měla věnovat dětem, ale i partnerovi. K zvládnutí domácnosti a péči o dítě by žena mohla využít pomoci prarodičů i placených služeb.

Partner slečny PN se snaží její pracovní a časovou vytíženost tolerovat. Žijí ve společné domácnosti, partner je také pracovní vytížen.

Starost o domácnost je na slečně PN. Partner pomáhá v případech, kdy je zapotřebí fyzické síly. Pro respondentku je domácnost teritoriem, do něhož její partner moc nezasahuje. Slečna PN říká, že je velmi důležitá tolerance mezi partnery. Je nutné, aby se k sobě chovali slušně a respektovali navzájem svoje potřeby a časovou vytíženost. Žena si musí umět zorganizovat svůj čas, aby byla schopna se postarat i o domácnost, naproti tomu muž by měl být ochoten ženě pomoci.

Péče o dítě je dle slečny PN záležitost obou rodičů. Po porodu by se měla žena o dítě postarat přednostně. Partner by se měl podílet na péči o dítě.

Až bude mít slečna PN dítě, byla by ráda, kdyby jí s výchovou a péčí pomáhala její matka.

V současnosti je slečna PN finančně nezávislá na partnerovi, nemají společné účty, je sama sobě živitelkou. Do budoucnosti počítá s tím, v případě rodiny, budou s partnerem spoluživitelé.

Všeobecně proti tomu, aby partner zůstal na rodičovské dovolené, slečna PN nic nenamítá. Podle ní je velmi důležité, aby se na této alternativě dohodli oba partneři. Ti musí být připraveni psychicky a citově. Její partner by s touto alternativou nesouhlasil. Sama slečna PN by nechtěla mít partnera na rodičovské dovolené. Sama o sobě říká, že je sobec a chtěla by, aby to byla ona, kdo se bude o dítě starat. Proto by chtěla být na mateřské i rodičovské dovolené. Vnímá to jako svoji ženskou roli, o kterou by nechtěla být připravena.

Slečna PN se cítí být časově i pracovní vytížená.

Respondentka je v práci spokojená.

Zaměstnavatel slečny PN podporuje ženy s dětmi. Ty mají možnost vybrat si délku rodičovské dovolené a možnost zkráceného pracovního úvazku.

Rovná politika příležitostí na Krajském úřadě je podle respondentky diskutabilní. V současné době je v top managementu více mužů než žen. Za velký úspěch pokládá tři ženy v Radě města Zlína. Podle slečny PN velmi záleží na pracovním zařazení, například v ekonomickém odboru je zaměstnáno 99% žen.

Slečna PN se nesečkala s žádnými bariéry, které by musela překonávat v průběhu své kariéry. Velmi záleží na ženě, jak si zorganizuje čas.

Funkce, které slečna PN ve své kariéře zastávala, vnímá spíše jako uchopené příležitosti. Naskytla se jí možnost změnit zaměstnání, tak toho využila.

Slečna PN se charakterizovala jako houževnatá, vytrvalá a tvrdě pracující žena.

Životní styl označila respondentka jako kritický. Pro samou práci si obtížně hledá volný čas na své koníčky. Dovolenu velmi dlouho neměla. Velmi zřídka si zasportuje.

6.2 Kazuistika respondentky č. 2

Mgr. KVR

Věk: 42 let

Rodinný stav: vdaná (3x vdaná)

Počet dětí: 4 (18 let, 16 let, 16 let, 9 let)

Vzdělání: VŠ

Pracovní pozice: ředitelka odboru rodinné politiky a dávkového systému na Ministerstvu práce a sociálních věcí

Paní KVR pochází z neúplné rodiny, když jí bylo 6 let, rodiče se rozvedli. Rodiče byli středoškoláci. Převážnou část života má spjatou s babičkou, která ji vychovávala. Respondentka má o osm let mladší sestru, která má jiného otce. Vztahy mezi sestrami jsou dobré. I přesto, že tatínek byl „víkendový“ rodič, vycházela s ním velmi dobře. Nadále si ho velmi váží. S matkou neměla ideální vztahy. Nejlepší vztah měla s babičkou. Za dominantního rodiče paní KVR označila matku.

Paní KVR je potřetí vdaná (dvakrát rozvedená). Rodiče současného manžela jsou stále v manželském svazku. Za dominantního rodiče v manželově rodině by označila otce.

Paní KVR odmaturovala na gymnáziu a vystudovala Univerzitu Karlovu, fakultu tělesné výchovy.

V mládí chtěla paní KVR být dobrou učitelkou, což se jí splnilo. Při zakládání Klubu dvojčat a vícečat si přála, aby ji tato činnost živila, toto přání se jí splnilo.

Při studiu na gymnáziu paní KVR vyučovala angličtinu. V posledním ročníku vysoké školy vyučovala na jazykové škole v Berouně. Po vysoké škole nastoupila na Gymnázium Litoměřická. Následně otěhotněla, angličtinu vyučovala soukromě. Dále pracovala jako obchodní ředitelka rádia Rokko. Posléze pracovala jako učitelka angličtiny na soukromém institutu Bohemia. Opět otěhotněla a byla 4 roky doma. Na otázku, kdy si myslí, že začala svoji kariéru, uvedla rok 1995, v kterém založila Klub dvojčat a vícečat, který byl neziskovou organizací. Poté, co synovi byli 4 roky, zvítězila v konkurzu na asistentku senátora, jako asistentka pracovala dva a půl roku. Bohužel v tomto období měla paní KVR

úraz, nyní je v invalidním důchodu. Od tohoto okamžiku ji Klub dvojčat a vícečat začal živit. Nyní pracuje jako ředitelka odboru rodinné politiky a dávkového systému na Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Co se týká budoucnosti, paní KVR kariéru víceméně neřeší. Původně se domnívala, že funkce, kterou zaujímá, ji nebude naplňovat. Zjistila však, že ji baví. Ráda by dosáhla úspěchů na poli rodinné politiky v České republice.

Pro paní KVR práce znamená zdroj obživy, finanční nezávislost a jistotu.

Rodina je pro respondentku hodnotou nejvyšší. Je pro ni prioritou. Jednoznačně upřednostňuje rodinu, bohužel kvůli financím je nucena práci věnovat spoustu času.

Snem paní KVR bylo mít hodně dětí. V současnosti má čtyři. První dítě měla ve 24 letech. Nikdy nepocítovala sociální ani rodinný tlak, aby již měla dítě. Biologické hodiny „tikat“ neslyšela.

Otázku já – rodina – zaměstnání paní KVR nikdy neřešila. Vždy chtěla mít velkou rodinu a nad kariérou nepřemýšlela. O vysoké funkci, kterou v současnosti zastává, hovoří jako o šťastné náhodě.

Mateřstvím se život respondentky velmi změnil.

Skloubení rodiny a kariéry řeší paní KVR velmi obtížně. Cítí, že v současné době je její práce na úkor rodiny. Tato situace ji trápí.

Za nejobtížnější období, kdy bylo nejvíce těžké skloubit rodinu a zaměstnání, nepovažuje paní KVR žádné období. Kariéra pro ni nebyla důležitá. Plně se vžila do role matky a o zaměstnání a budování kariéry neměla zájem. Z psychologického hlediska bylo pro paní KVR nejobtížnější období, kdy se jí narodila dvojčata, a staršímu synovi byly 2 roky.

Paní KVR se jednoznačně domnívá, že mateřství pro ženu nemůže být handicap. Naopak si myslí, že mateřství je pro ženu velký přínos. Z pracovního hlediska mateřství ženu nijak neomezuje v budování kariéry. Podle jejích slov žena, která je schopna zvládnout více jak jedno dítě, musí být dobrá manažerka.

Na otázku, zda dokáže zaměstnaná žena dát stejnou lásku jako žena nezaměstnaná, paní KVR odpověděla, že je velmi těžké odpovědět. Podle ní nelze paušalizovat a velmi záleží na okolnostech, na věku dítěte, na vzdělání ženy atd. Sdělila, že jistě existují ženy

v domácnosti, které se nedostatečně starají o své děti a naopak ženy zaměstnané, které veškerý svůj volný čas věnují dětem.

Paní KVR si uvědomuje, že nyní svoji rodinu „šidí“. Cítí to jako vlastní trauma. Jak ale sama říká, ochuzovat rodinu jde pouze po určitou dobu.

Děti si na respondentčinu pracovní a časovou vytiženost musely zvyknout. Domnívá se, že tím byly vychovány k samostatnosti. Partner je velmi tolerantní a označila ho za aktivního. Zapojuje do rodinného života, péči o děti a o rodinu. Paní KVR a její manžel vnímají děti jako partnery.

Domácí práce v rodině paní KVR je rozdělena. Děti mají služby, počínaje utíráním prachu, luxováním, zametáním. Členové rodiny se v těchto činnostech střídají. Partner je velmi vstřícný, ochotný pomáhat.

Podle názoru paní KVR má být péče do dvou let věku dítěte, jen záležitostí matky. Partner samozřejmě může být aktivní, ale role matky je nezaměnitelná a nedá se ničím nahradit. Partner má být aktivní v tom směru, že se o matku s dítětem zajímá, že ženě pomáhá a stará se o dítě.

Paní KVR s péčí a výchovou bohužel nikdo z rodiny nepomáhal. Na hlídací služby nebyly finance.

Respondentka uvádí, že je spoluzivitelem rodiny. Byla by ráda, kdyby mohla být s dětmi doma a pečovat o ně, nevadila by jí finanční závislost na partnerovi.

Paní KVR si nemyslí, že není přirozené, aby partner (manžel) byl na rodičovské dovolené. Mateřským instinktem, aby se ženy staraly již od útlého věku o své děti. Ale chápe, že žena, která má vysoké postavení a plat, se s partnerem dohodne na této alternativě. V rodině paní KVR je zastáván gender vzorec - muž živitel, žena ochránce rodinného krbu.

Respondentka se cítí časově a pracovní vytižená.

Je spokojená se svou prací. Zastávaná funkce ji však nenaplňuje a neseberealizuje se v ní. Je pro ni spíše zdroj obživy, činí respondentku finančně nezávislou. Paní KVR se seberealizuje v Klubu dvojčat a vícečat.

Paní KVR se domnívá, že její zaměstnavatel vychází vstříc ženám s dětmi, například zkráceným pracovním úvazkem, home-working. V příštím roce by měly být zavedeny „miniškolký“ pro zaměstnance.

Rovná politika příležitostí podle paní KVR na jejím pracovišti relativně funguje.

Paní KVR se nikdy nesešla s bariérami bránícími v její kariéře. Nepociťovala žádné neformální pracovní nároky.

Respondentka se o sobě nedomnívá, že by byla ambiciózní. Funkci, kterou nyní zastává, vnímá spíše jako zkoušku, chtěla využít nabízené příležitosti. Jejím cílem není pokračovat ve své kariéře a snažit se to „dotáhnout“ dále. Ráda by se chtěla vrátit k učitelství.

Paní KVR by se charakterizovala jako „chaotik“ se spoustou dobrých nápadů. Když má možnost, prostor a podporu, dotáhne svoje cíle ke zdárnému konci.

Volný čas paní KVR vyplňuje sportem, jízdou na kole. S dětmi jezdí na zimní i letní dovolenou.

6.3 Kazuistika respondentky č. 3

Ing. ZD

Věk: ---

Rodinný stav: rozvedená

Počet dětí: 2 (16 let, 18 let)

Vzdělání: VŠ

Pracovní pozice: ředitelka ústavu ekonomie Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

Paní ZD pochází z neúplné rodiny. Oba rodiče byli vysokoškoláci. Respondentka nedokázala posoudit, který z rodičů byl dominantní. Podle jejího názoru byli oba rodiče stejně dominantní.

Respondentka si nepřála hovořit o rodině bývalého manžela.

Paní ZD maturovala na gymnáziu a vystudovala na VUT v Brně, obor ekonomika.

Paní ZD se chtěla stát lékařkou, bohužel se jí tento sen nesplnil. Byla přijata na zcela jiný obor, na VUT v Brně.

Respondentka po vysoké škole nastoupila na stáž. Po tomto studijním pobytu nastoupila do praxe jako vedoucí útvaru organizace a řízení ve výrobním družstvu Fotografia. V průběhu těhotenství ze zdravotních důvodů nepracovala. Na mateřské a rodičovské dovolené strávila respondentka s oběma syny celkem 4 roky. Po rodičovské dovolené nastoupila na soukromou obchodní akademii a nyní pracuje jako ředitelka ústavu ekonomie UTB ve Zlíně, fakulta managementu a ekonomie. V současnosti se orientuje na budování své kariéry, před sebou má obhajobu habilitační práce.

Pro paní ZD je práce seberealizací a finanční stránka (plat) pro ni, jako pro rozvedenou, hraje taktéž velmi důležitou roli. Jak sama říká, nemohla by dělat práci, která by ji nenaplňovala a nebavila.

Otázku, zda je pro ni rodina nejvyšší hodnotou, považovala za těžkou. Vnímá rodinu jako jednu z oblastí své seberealizace. Rodina a zázemí jsou pro ni nejdůležitější. Domnívá se, že se rodina a práce navzájem prolínají a ovlivňují. Jestliže je nefunkční rodina, projeví se to na vykonávání práce a naopak.

První dítě měla paní ZD ve svých 24 letech. Jak sama říká, velmi pocítovala sociální tlak na to, aby měla dítě. Byl to tlak „tehdejšího“ trendu, kdy prvorodičce bylo kolem 22 let. Biologické hodiny „tikat“ neslyšela. Na otázku, za je to lepší v současnosti, kdy prvorodiččin věk se posunul k třicítce odpověděla, že vše má své pro a proti. Ona díky tomu, že měla děti jako velmi mladá, se nyní ve své čtyřicítce může věnovat naplno své kariéře.

Otázku já – rodina – práce paní ZD v mládí neřešila.

Narozením synů se pro paní ZD změnil život. Když se žena stane matkou, přistupuje ke kariéře odlišně, než žena bezdětná. Žena - matka má méně času a musí se snažit skloubit jak práci, tak rodinu.

V současnosti pro paní ZD není problém skloubit rodinu a práci. Její děti jsou skoro dospělé, samostatné a soběstačné. Na druhou stranu si uvědomuje, že pro ženy s malými dětmi to problém může být velký. Skloubit rodinu a zaměstnání pro ni bylo náročné, když děti byly menší a ona se musela do práce připravovat po nocích. Skloubení domácnosti a zaměstnání v tomto období bylo pro ni náročné.

Pro paní ZD bylo jednoznačně nejobtížnější období, kdy její synové byli ve školním věku. Pocítovala obrovský tlak v práci, studovala v období socialismu, do práce nastupovala v období kapitalismu. V té době nastoupila na soukromou obchodní akademii, kde vyučovala bankovníctví.

Paní ZD si nedovede představit, že by v současnosti mělo být pro ženu mateřství handicapem. Na druhou stranu říká, že je možné, že ve velkých firmách to problém může být.

Zda zaměstnaná žena dokáže dát stejnou lásku svému dítěti jako žena nezaměstnaná (v domácnosti) si paní ZD myslí, že ano. Lásku odděluje od péče, péče o dítě je něco jiného než láska.

Podle respondentky je člověk vždy v určitém okamžiku zaměřen víc buď na rodinu, nebo na práci. Podle ní to tak funguje. Velmi záleží na tom, do jaké míry „šidíme“, kdy „šidíme“, jaká je situace v rodině. Žena se současně nedokáže stoprocentně věnovat své práci a stoprocentně domácnosti a rodině. Momentálně paní ZD nemá pocit, že by rodinu šidila.

Podle slov paní ZD synové její pracovní a časovou vytíženost respektují a chápou.

Domácí práce a starost o domácnost je pouze na paní ZD. Důvod, proč je tomu tak vidí v tom, že má dva syny.

Paní ZD se nedomnívá, že péče o dítě je pouze záležitostí matky. Žena – matka je ale tou osobou, která má vytvářet domácí pohodu, teplo domova, pozitivní atmosféru.

S péčí a výchovou synů paní ZD nikdo nepomáhal. Mladší syn šel v 18 měsících do jeslí.

Paní ZD je rozvedená, je samoživitelkou rodiny. Kdyby však měla partnera, označila by se jako spoluživitelka. Jak podotýká, v současnosti je časté, že žena je živitelem rodiny, vše záleží na zaměstnání.

Alternativu, aby muž byl na rodičovské dovolené, respondentka ohodnotila kladně. I když se domnívá, že domácnost vedená mužem funguje odlišně, než když je vedena ženou. Zastává však názor, že by matka měla být s dítětem minimálně prvního půl roku na mateřské dovolené.

V minulosti byla paní ZD více časově vytížena. V současnosti si nechává prostor i pro volný čas. Hlídá si hodinu svého odpočinku.

Paní ZD je ve svém současném zaměstnání spokojena.

Zaměstnavatel paní ZD podporuje ženy s dětmi tím, že nabízí možnost flexibilní pracovní doby, plánuje zřízení dětského zařízení (jesle) pro děti zaměstnanců.

Respondentka nepocítuje neformální pracovní nátlak.

Podle posledního vývoje, množství děkanek a žen v manažerských funkcích se paní ZD domnívá, že politika příležitostí je na univerzitě rovná. V top managementu univerzity neustále převládají muži, ale na fakultách ženy ve vedení jsou.

Do současné funkce byla paní ZD jmenována. Nabídnutá funkce pro ni byla výzvou. Paní ZD měla pocit, že by pracovní povinnosti spojené s výkonem funkce ředitelky ústavu ekonomie UTB mohla zvládnout, tak tuto nabídku přijala.

Paní ZD by se charakterizovala jako optimistická, aktivní a cílevědomá žena.

Ve volném čase se respondentka věnuje sportu.

6.4 Kazuistika respondentky č. 4

PhDr. IO

Věk: ---

Rodinný stav: vdaná

Počet dětí: 1

Vzdělání: VŠ

Pracovní pozice: primátorka

Pani IO pochází z úplné rodiny. Matka vyučovala hudbu, otec byl výtvarník. Sourozence nemá. Vztahy v rodině popsala jako normální, standardní. Za dominantnějšího rodiče odznačila matku.

Manželovi rodiče nebyli vysokoškoláci, za dominantního označila paní IO tchána. Manžel má sestru, je vysokoškolák.

Nejvyšší dosažení vzdělání respondentky je vysokoškolské. Vystudovala Karlovu Univerzitu v Praze, obor Teorie kultury.

Nic z toho, co si paní IO přála dosáhnout, se nesplnilo. Před rokem 1989 bylo jejím snem dostat se na vysokou školu, bohužel neuspěla. Ten to sen si splnila až v dospělosti po roce 1989. Vystudovala vysněnou filozofickou fakultu.

Pani IO pracovala ve školství v letech 1969 – 1992, poté vstoupila do politiky. Dalším mezníkem byl pro ni rok 1994, kdy začala pracovat na pozici náměstkyně primátora pro oblast kultury, školství a sociálních věcí. Od roku 1994, jak sama uvádí, se jí totálně změnil život. Podle vlastních slov započala svoji kariéru právě v roce 1992, kdy byla zakládajícím členem ODS. Podle paní IO by člověk měl objevovat díky novému zaměstnání i netušené vlastnosti. Člověk by podle jejího názoru měl vyzkoušet několik zaměstnání, aby zjistil, co mu nejvíce vyhovuje.

V nejbližší budoucnosti ji nejvíce zajímají blížící se volby. Jak se sama domnívá, tyto volby budou v její kariéře poslední.

Práce pro ni znamená stoprocentní naplnění.

Paní IO se domnívá, že převážně pro všechny ženy je neustále rodina hodnotou nejvyšší. Pro ni osobně je rodina nenahraditelná. Rodina je konstanta.

Respondentka měla syna v 26 letech. Absolutně nepociťovala žádný sociální ani rodinný tlak na svoji osobu, aby měla dítě. Nijak neplánovala svoje rodičovství, snažila se a snaží se brát život tak, jak přichází. Biologické hodiny „tikat“ neslyšela.

V mládí otázku já – rodina – zaměstnání nijak neřešila.

Paní IO si myslí, že každé ženě se mateřstvím jednoznačně změní život. Naopak si nemyslí, že by práce mohla do mateřství zasahovat. Odděluje pracovní výkon od rodiny a dítěte.

Skloubit rodinu a své zaměstnání paní IO nečiní žádné potíže. Jako důvod absence problému uvádí, že do politiky vstoupila, když už syn byl dospělý. Partnera označila za aktivního.

Paní IO pokládá za nejobtížnější z hlediska skloubení práce a rodinu období, kdy byl její syn malé dítě. Aby neztratila místo, šel syn ve 14 měsících do jeslí. V zaměstnání nebylo dobré, když zůstávala doma s nemocným dítětem. Babička vypomáhala s péčí o dítě, ale i ona vždy nemohla zůstat s vnukem doma, protože byla také zaměstnaná. Kdyby byla současnou matkou, zůstala by s dítětem na rodičovské dovolené. Víc by se snažila dítě si užít. Jak sama podotkla, v dnešní době existuje spousta klubů, spousta činností, kde se matky mohou realizovat. Podle ní má dnešní žena na rodičovské dovolené daleko více možností seberealizace, než tomu bylo dříve. Žena, i když je doma, může pracovat s počítačem, může na 4 hodiny pracovat doma, může využívat internetových dálnic. Žena na rodičovské dovolené byla dříve více izolovaná, dnes je tomu jinak.

Paní IO doufá, že v dnešní době pro ženu mateřství není handicapem. Možná, jen pro osoby osamocené, nevyzrálé, nemající žádné rodinné zázemí.

Respondentka je přesvědčena, že zaměstnaná žena může dát stejnou lásku svému dítěti, jako žena nezaměstnaná (v domácnosti). Je důležité si však zorganizovat čas. To, že je žena s dítětem doma nezaručuje, že dítě miluje a zajímá se, co dítě dělá.

Podle paní IO nelze vykonávat dvě věci stoprocentně, speciálně u ženy, která se musí věnovat jak rodině, tak své práci. Někdy se musí dát přednost rodině před prací, ale

nastanou i situace, kdy se žena musí věnovat více své práci. Nesmí jít však o trvalý stav. Dávání přednosti rodině před prací popisuje paní IO jako sinusoidu.

Pracovní a časovou vytiženost rodina dotazované přijímá absolutně bez problémů, bez komplikací.

Domácí práce v rodině paní IO nejsou nijak rozděleny. Když je nutné něco udělat, tak to podle jejích slov udělá ten, kdo má čas.

Péče o dítě není podle paní IO pouze záležitostí matky. Měla by to být záležitost celé rodiny, jak oce, tak i prarodičů. Dle jejích zkušeností, měli na syna nezanedbatelný vliv její rodiče. Není však zastáncem přesného vymezení role otce a matky a jejich péče o dítě.

Péči dalších osob, tedy prarodičů syna, využívala paní IO hlavně v období prázdnin, a když byl syn nemocný.

Paní IO je spoluživitelkou rodiny. V minulosti rozdíl v platech manželů nebyl tak výrazný. V současnosti paní IO vydělává více než její manžel.

Alternativu partnera na rodičovské dovolené vnímá paní IO pozitivně. Záleží na dohodě obou partnerů, co je pro rodinu výhodnější. Sama by tuto možnost byla ochotna využít. Velmi by záleželo na partnerovi a na dohodě. Kdyby například manžel nepodnikal a jeho plat by byl výrazně nižší než její, tak by o této možnosti uvažovala. Nemyslí si, že by měla pocít „krkavčí matky“. Věděla by, že je o dítě dobře postaráno a stejně by každý den dítě viděla a věnovala by se mu ve volných chvílích.

Paní IO se domnívá, že je až přespříliš časově a pracovní vytižená.

Práce paní IO naplňuje. Jak sama přiznala, jsou i chvíle, kdy by chtěla skončit. Občas se cítí vysílená, má oslabený organismus. Většinou svou práci vnímá jako smysluplnou. Nestydí se za práci, kterou od roku 1994 do současnosti provedla, co vykonala, čemu napomohla. Snaží se o výsledky, které budou patrné a přetrvají ji i další generaci. Zasloužila se o vznik univerzity, o azylový dům pro ženy, o Linku SOS, o rekonstrukci Malé scény atd.

Paní IO neví o možnostech, které jsou ženám s dětmi nabízeny, zda magistrát poskytuje ženám nějaké výhody.

Rovná politika příležitostí na magistrátu podle paní IO jednoznačně existuje. Na všechna pracovní místa jsou vypsána výběrová řízení. Důkazem o rovné politice příležitostí svědčí, že v čele magistrátu je žena a primátorka (tedy paní IO) je žena taktéž.

Paní IO nevnímá, že by těžce zvládala neformální pracovní nároky vyplývající z její funkce. Nečiní jí to žádné obtíže.

Paní IO je ambiciózní žena, ale nedomnívá se, že by ji do funkce primátorky dopomohly pouze její ambice nebo příležitost. Jelikož se pohybuje v politice, vše je závislé na stranické podpoře a podpoře voličů. Bez důvěry lidí, kteří ji zvolili na kandidátku, a později do primátorského křesla by nic nezmohla. Jak sama říká, cíleně se primátorkou nechtěla stát, ale když pak cítila podporu, brala volby o primátorské křeslo jako výzvu.

Primátorka IO se charakterizovala jako rovný člověk, který je aktivní, plný energie. Její silnou stránkou je pracovitost, výkonnost, schopnost pracovat na více projektech zároveň. Dokáže rozptýlit svoji pozornost.

Jak sama říká, dokáže si udělat čas na svoje koníčky. Uvědomuje si hodnotu zdraví. Snaží se více se chránit před stresem a vyčerpáním. Mezi její koníčky patří četba, poslech hudby, návštěva divadla a koncertů.

6.5 Kazuistika respondentky č. 5

Ing. HP

Věk: 45 let

Rodinný stav: vdaná

Počet dětí: 2

Vzdělání: VŠ

Pracovní pozice: radní Krajského úřadu zodpovědná za oblast zdravotnictví

Paní HP pochází z úplné rodiny, její matka byla krejčová a otec strojvedoucí, státní zaměstnanec. Paní HP má dva starší sourozence, bratra a sestru. Sestra je vyučená a bratr následoval otce a stal se strojvedoucím. Vztahy v rodině paní HP popisuje jako dobré, harmonické. Za dominantnějšího rodiče žádného neoznačila. Dominance byla vyrovnaná, existovaly určité sféry vlivu, kde se staral a byl více dominantní otec a existovaly i sféry, kde dominantnější byla matka. Podle slov dotazované, v oblasti výchovy matka spíše zakazovala, otec povoloval.

Rodiče manžela paní HP jsou oba středoškoláci. Otec pracoval jako ředitel závodu a matka pracovala v kanceláři. Manžel měl jednoho sourozence, tento avšak v mládí zemřel. Paní HP označila za dominantnějšího spíše tchána, jeho dominanci popsala jako přiměřenou. V obou rodinách byla harmonická výchova.

Paní HP vystudovala gymnázium a Vysokou školu chemickou v Pardubicích.

Na otázku, čeho chtěla v mládí dosáhnout, mi respondentka odpověděla, že ještě doufá, že něčeho dosáhne. Její záběr je docela široký, není úzce specializovaná na jeden cíl, či odvětví. Ráda by se věnovala tomu, co vystudovala (textilní biochemický technolog). Mimo jiné ji velmi zajímá veřejný život. Považuje se za všestrannou. Chtěla by si dál budovat svoji kariéru, kde by byla zcela nezávislá a samostatná. Díky angažování se ve veřejném sektoru se nyní nachází na pozici radní, ve veřejné sféře. Od budoucnosti očekává, že se po profesní stránce bude nadále vyvíjet. Její sny se částečně splnily. Výhodu vidí v tom, že děti jsou takřka dospělé a samostatné. Díky tomu se nyní může plně věnovat

svým zájmům a kariéře. Jak sama uznává, jiná a mnohem složitější situace by byla, kdyby měla děti malé.

S kariérou paní HP započala po vysoké škole jako asistentka technologa. Tuto práci přerušila a byla na mateřské a rodičovské dovolené s dětmi. Následně začala být samostatně výdělečnou osobou, tuto pozici si drží dodnes. Od listopadu 2008 je ve funkci radní Zlínského kraje zodpovědná za oblast zdravotnictví.

V budoucnosti by se ještě ráda profesně rozvíjela. Ráda by si pořídila vlastní firmu, kde by si byla svým páнем. Důležitá je pro ni samostatnost a soběstačnost. Předpokládá, že se i nadále bude věnovat veřejné sféře a bude se v ní i angažovat. Funkce, kterou nyní zastává, považuje pouze jako jednu z etap v její kariéře.

Práce pro ni znamená sebenaplnění a seberealizaci.

Paní HP staví rodinu v hierarchii hodnot na velmi vysoké místo. Jak sama říká, kdyby neměla rodinu, cítila by, že jedna podstatná část v jejím životě chybí. Pokládala by to jako osobní zklamání. Rodina je pro ni velmi důležitá. Problém současných žen vidí v tom, že ženy si uvědomí důležitost rodiny a dítěte v době, kdy už je kolikrát pozdě na početí potomka.

Paní HP poprvé otěhotněla ve svých 24 letech. Zpětně si na jednu stranu připouští, že pociťovala mírný tlak ze strany rodiny, aby se vdala a měla dítě. Na druhou stranu však dodala, že si tento tlak tehdy moc neuvědomovala a nepřipouštěla.

Biologické hodiny „tikat“ neslyšela. Děti chtěla mít do svých 30 let, s tím, že až odrostou, bude se moci plně věnovat své kariéře. Připadala si pro zaměstnavatele neperspektivní, zaměstnavatel od ní očekával komplikace. Nehrálo roli, jestli je bezdětná, protože zaměstnavatel očekával, že otěhotní. A když děti byly, očekával, že bude s nemocnými dětmi zůstat doma. Osobně se snažila nezneužívat „paragrafu“, který umožňoval zůstat matkám s nemocnými dětmi doma. Děti chodily od dvou let do jeslí.

V podvědomí samozřejmě otázku já – rodina – zaměstnání paní HP řešila. Dostala nabídku do výzkumného ústavu, kde byla podmínka, že nesmí do dvou let otěhotnět. Takřka na tuto podmínku přistoupila a nabídku přijala. Nakonec nabídku odmítla.

Mateřstvím se paní HP změnil její náhled na život. Mateřství označila za nepřenositelnou zkušenost, kterou si musí zažít každá žena. Mateřství a rodičovství se nedá nikde naučit – to se musí prožít.

Za „šílené“ považuje skloubení rodiny a zaměstnání. Paní HP má podle svých slov velmi tolerantního manžela, tchána a tchýni. S výchovou, péčí a hlídáním velmi vypomáhali právě prarodiče. Paní HP velkou oporu vidí v tchýni, která jí hlídala nemocné děti.

Žádné období nepovažovala za obtížně zvladatelné z hlediska skloubení dítěte a zaměstnání. Podle jejích slov díky podpoře manžela a jeho rodičů, měla velmi dobré podmínky k návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené.

Z pracovního hlediska, osobně mateřství nevnímala jako handicap. Rozumí tomu, když někdo jiný mateřství jako handicap vnímat může. Kariéra pro paní HP není nejvyšší hodnotou, proto by se nedokázala vzdát mateřství kvůli kariéře.

Podle paní HP je zaměstnaná žena schopna dát stejnou lásku jako žena nezaměstnaná (v domácnosti). Domnívá se, že nejdůležitější je vzájemný kontakt a komunikace s dětmi.

Nemyslí si, že ten, kdo zvládá práci „šidí“ rodinu. Sama ten pocit nemá.

Rodina paní HP je velmi tolerantní. Její pracovní vytíženost a nedostatek času vnímají jako určitý standard. Rodina si uvědomuje náročnost jejího zaměstnání. Svého manžela považuje za aktivního partnera.

Všichni členové rodiny jsou zapojeni do domácích prací. Nikdo nemá vyloženě jednu funkci, nebo jednu domácí práci, kterou by musel vykonávat. Co je však potřeba, to se udělá. Role v domácnosti nejsou nijak striktně dány.

Paní HP se nedomnívá, že péče o dítě je jen záležitostí matky. Podle ní, by se do péče měli zapojit oba rodiče. Říká, že je přirozené, když se o malé dítě stará matka. Ale čím je dítě starší, tím by se na výchově a péči měli podílet oba rodiče.

S péčí a výchovou dětí paní HP pomáhali manželovi rodiče. Díky nim měla jistotu, že je o děti dobře postaráno.

Paní HP je spoluživitelkou rodiny.

Respondentčin názor na muže na rodičovské dovolené je pozitivní. Neví, jestli by však této alternativy využila. Rodina a partner by museli být tolerantní, museli by se určitým

způsobem přizpůsobit. Kdyby vše fungovalo bez větších problémů, tuto alternativu by využila.

Na otázku, zda se paní HP cítí být časově vytížená, odpověděla, že ano.

Paní HP nedokázala odpovědět, zda je ve své funkci spokojena. Problematika zdravotnictví je pro ni nová a velmi specifická. Svoji funkci však pokládá za výzvu. Spokojenost či nespokojenost v práci nedokáže posoudit, protože nemá ještě žádné „hmatatelné“ výsledky. Spokojenost se svou prací hodnotí až podle toho, co dokázala, jak jednotlivé cíle splnila či nesplnila.

Podle paní HP existuje na Krajském úřadě určitá podpora ženy s dítětem ve formě zkráceného úvazku. Avšak ona sama ze zkušenosti ví, že za šestihodinovou pracovní dobu se musí stihnout vše, co v pracovní době osmihodinové.

Rovná politika příležitostí dle názoru dotazová existuje. Také dodává, že podle jejího názoru je výběr zaměstnance ovlivněn tím, zda vybírá muž či žena.

Paní HP se nedomnívá, že by na ni byly kladeny neformální pracovní nároky, které jsou pro ženy hůře zvladatelné než pro muže. Je však důležité vytvořit si určitý harmonogram, aby zvládla rodinu, domácnost a pracovní povinnosti vyplývající z její funkce.

Za důvod, proč přijala uvolněnou funkci na krajském úřadě, uvedla příležitost. Chtěla vyzkoušet, jak se osvědčí, zda uspěje.

Paní HP se charakterizovala jako empatická, vstřícná, ale když je třeba, tak i tvrdá žena. Nebere věci fatálně, jak sama říká, nikdo neví, co je pro co dobré a co je pro co špatné. Je ráda, když má v sobě náhradní řešení. Kdyby se cokoli stalo, aby byla připravena a nezhroutil se jí svět.

Mezi koníčky paní HP patří sport (kolo, kolečkové brusle), ruční práce. Sportuje spíše příležitostně, nepravidelně.

6.6 Kazuistika respondentky č. 6

MUDr. JP

Věk: 41 let

Rodinný stav: vdaná

Počet dětí: 2 (16 let, 10 let)

Vzdělání: VŠ

Pracovní pozice: odborná lékařka hematologie a transfuzního lékařství

Paní JP pochází z úplné rodiny, její matka byla vysokoškolačka a tatínek středoškolák. Má jednu sestru, která je o 5 let mladší (taktéž vysokoškolačka). Vztahy v původní rodině považuje za dobré. Za dominantního rodiče označila otce.

Manžel paní JP má vysokoškolské vzdělání, jeho rodiče vysokoškoláci nebyli. Manžel má dva sourozence. Paní JP se domnívá, že v manželově rodině jsou rodinné vztahy dobré. Za dominantního rodiče v manželově rodině by označila otce.

Cílem paní JP bylo vystudovat vysokou školu, ve 3. ročníku na gymnáziu se rozhodla pro lékařskou fakultu. Její přání se tedy splnilo. Vývoj její profesní dráhy probíhal bez větších komplikací, po vysoké škole paní JP nastoupila do zaměstnání, pracovala zde přibližně půl roku, záhy otěhotněla. Po mateřské a rodičovské dovolené se vrátila do zaměstnání. Věkové rozpětí mezi jejími dětmi je 5,5 roku.

Pro paní JP je práce seberealizací a sebenaplněním.

Paní JP si domnívá, že pro ženu je rodina nejvyšší hodnotou. V jejím případě rodina sehrává důležitou roli. JP upřednostňuje rodinu před prací.

JP nepocítovala sociální ani rodinný tlak, aby počala dítě. Dítě chtěla a sama se chtěla rozhodnout, kdy bude pro početí dítěte nejvhodnější doba. Na vysoké škole se její spolužačky vdávaly a měly děti, ale ona dítě během studií nechtěla, považovala to za komplikaci. Po ukončení vysoké školy se touto otázkou začala zabývat. Jak sama říká, pro lékařku není nikdy vhodná doba počít dítě – jednak kvůli náročnosti medicíny je představa být studentkou a matkou velmi komplikovaná, po studiu je početí dítěte těžce

představitelné kvůli nástupu do zaměstnání a atestaci a po atestaci může být i kolikrát pro početí dítěte pozdě.

Na otázku, jestli by se v současnosti zachovala jinak nebo stejně, JP odpověděla, že by se dnes zachovala odlišně, s početím dítěte by počkala do třiceti let. Využila by dnešního trendu pozdějšího těhotenství, ale jako lékařka si uvědomuje možnost komplikací.

Biologické hodiny JP „slyšela“ tikat, ale nepovažovala to nijak za přehnané nebo za nějaký depresivní pocit.

JP neřešila v mládí (na vysoké škole) otázku já – rodina – zaměstnání. Jak sama uvedla, otázka skloubení rodiny a zaměstnání jí tehdy nepřipadala aktuální. Rodina a přátelé JP varovali, že studium medicíny bude velmi náročné, ale ona vystudovat chtěla a věděla, že to musí zvládnout.

JP si je jistá, že se pro ni mateřstvím změnil život. Co se týče mateřství a zaměstnání ví JP o případu, kdy byla kolegyně převedena na méně exponované pracoviště.

Podle JP skloubit rodinu a práci jde velmi obtížně. JP v období těhotenství pracovala, až do porodu. Hned po porodu nastoupila na mateřskou dovolenou a po dvou letech nastoupila zpět do zaměstnání. JP nebyla na rodičovské dovolené celé 3 roky, její děti začaly navštěvovat před 3 rokem jesle. JP zažila i lehké vydírání ze strany zaměstnavatele – bylo jí řečeno, aby nastoupila do 2 let od porodu. Pakliže by nenastoupila, mohlo by se stát, že by byla převedena na jiné pracoviště. JP uvedla, že některé její kolegyně, které byly na mateřské 3 roky, nebyly umístěny na stejné pracoviště, které zastávaly před dítětem. Tyto ženy byly umístěny na jiné oddělení. Z umístění na jiné pracoviště měla paní JP obavy, tak tuto situaci řešila tím, že na rodičovské dovolené byla 2 roky a pak nastoupila zpět do zaměstnání. V pětiletém období mezi jednotlivými dětmi pracovala.

Paní JP se domnívá, že v práci tráví mnoho času a tím ochuzuje svoji rodinu. Uvědomuje si, že existují různé služby na hlídání a podle jejích slov jí její partner v rámci možností pomáhá. Ale jak sama říká, nevěnuje se rodině tak, jak by si představovala, jak by sama chtěla. O této situaci často přemýšlí, říká, že kdyby pracovala denně 6 hodin, od osmi do dvou, bylo by to vyhovující a měla by více času na svoji rodinu. Paní JP má ale velmi časově náročné zaměstnání, kdy odpracuje denně 8,5 hodiny + 50 hodin přesčasů měsíčně.

JP by uvítala, kdyby se tato situace změnila, ale uvědomuje si, že je to málo pravděpodobné. Vše podle ní závisí na zaměstnavateli. Na otázku zda by eventuálně přemýšlela o změně zaměstnání, odpověděla, že o této variantě nepřemýšlí.

Pravděpodobně nejtěžší období pro ni byl nástup do zaměstnání po rodičovské dovolené. Obtížné bylo skloubit péči o dítě se zaměstnáním. Ranní odchody do práce, častá nemocnost dětí.

Podle paní JP muži většinou vnímají mateřství jako handicap, kdy žena může ztratit pobyt na rodičovské dovolené odbornost. Sama to ale tak nevnímá.

Na otázku, zda zaměstnaná žena může dát stejnou lásku svému dítěti jako žena nezaměstnaná (v domácnosti), JP jednoznačně odpověděla, že ano.

Podle JP nelze v jejím oboru práci „šidit“. Nedokáže říci, zda se práci věnuje na 100%, ale sama cítí, že její zaměstnání a pracovní vytíženost jde mnohdy na úkor rodiny.

Její partner a děti se s její pracovní vytížeností musí smířit a musí tuto situaci respektovat.

V rodině existuje dělení domácích prací na mužské a ženské. Paní JP vnímá domácnost jako svoje teritorium. Domácí práce jsou spíše její povinností, manžel řeší převážně technické záležitosti. Do práce jsou podle možností zapojovány i děti.

Co se týče péče o děti je respondentka přesvědčena, že tato péče leží na jejích bedrech. V případě nemocného dítěte zůstávala doma ona. Na otázku, jestli to bylo tím, že měl manžel náročnější zaměstnání mi odpověděla, že nikoli, že to spíše vyplývalo z její gender role matky.

Paní JP využívala pomoc cizích osob při péči o děti. Respondentce vypomáhala babička, ale i placená paní na hlídání. Paní na hlídání se osvědčila. O syna se paní na hlídání starala skoro dva roky a o dceru přibližně rok. Paní JP necítila odcizení ze strany dětí. Naopak možnost využití paní na hlídání velmi přivítala. Měla dobrý pocit, že je o dítě postaráno. Paní na hlídání vnímala jako vhodnější alternativu za jesle. Uvědomuje si však, že paní na hlídání suplovala její roli matky.

Paní JP uvedla, že je spoluživitelkou rodiny.

Názor JP na muže/partnera na rodičovské dovolené je pozitivní. Podle ní by muž měl být schopný se o dítě plně postarat. Sama by této možnosti však nevyužila, jak vypověděla,

byla ráda, že může být s dítětem doma. Na druhou stranu si uvědomuje, že jiné rodiny této příležitosti mohou využít, například když partner nemá zaměstnání.

Ženy by podle paní JP měly být pochváleny za to, že dokážou zvládat jak rodinu, tak i zaměstnání.

Respondentka se považuje za pracovně vytíženou ženu, která trpí nedostatkem volného času, žijící na časový dluh. Někdy si připadá jako štvanec.

Paní JP je relativně spokojena ve svém zaměstnání. Je spokojena s náplní práce, avšak co ji neuspokojuje je finanční ohodnocení, některé interpersonální vztahy na pracovišti a byrokracie.

Zda zaměstnavatel určitým způsobem podporuje ženu s dítětem, respondentka pocítila tehdy, když dostala více volna na přípravu k atestaci.

Rovné příležitosti k zaměstnání jsou podle paní JP rozporuplné. Ve vedoucích funkcích nemocnice a primariátech jsou většinou muži. Ale v nemocnici jako takové je více žen (lékařky, zdravotnický personál). Diskriminaci na pracovišti nepocítuje. Na oddělení, kde pracuje, nevnímá žádné bariéry bránící ženám v kariéře.

Hnacím motorem k dosažení vyšší funkce je pro JP seberealizace a ambice. Považuje se za ambiciózní, raději by pracovníky vedla, než aby sama byla vedena. Podřídit se autoritě jí ale problém nečiní.

JP se charakterizovala jako aktivní, společenská a po pracovní stránce úspěšná žena.

JP se snaží svůj volný čas vyplnit sportem (spinning, pilates). V letním období se věnuje jízdě na kolečkových bruslích, na kole. V zimě s rodinou lyžuje.

6.7 Kazuistika respondentky č. 7

Mgr. TN

Věk: 42

Rodinný stav: rozvedená

Počet dětí: 1

Vzdělání: VŠ

Pracovní pozice: radní Krajského úřadu pro sociální oblast a národnostní menšiny

Paní TN pochází z úplné rodiny, kde oba rodiče byli vysokoškolsky vzdělaní. Otec i matka pracovali ve školství, vyučovali matematiku. Paní TN měla bratra. TN nedokázala jednoznačně určit, který z rodičů byl ve vztahu dominantnější. Podle paní TN existovaly sféry, v čem byl dominantnější spíše otec a v jiných oblastech dominovala spíše matka. V rodině paní TN panovaly průměrně dobré rodinné vztahy.

Respondentka je rozvedená, rodiče bývalého manžela (cizince) byli oba vysokoškoláci, matka lékařka a otec inženýr. Vzhledem k tomu, odkud rodina bývalého manžela pocházela, by se dalo předpokládat, že dominantním rodičem byl otec. Podle paní TN byl však otec bývalé manžela tolerantní a demokratický. Dominance byla vyvážena mezi oba rodiče bývalého manžela.

Paní TN maturovala na gymnáziu a vysokou školu vystudovala v Sant Petěrburgu. V období na střední škole měla různé úvahy ohledně svého budoucího zaměstnání. Každopádně věděla, že by se chtěla věnovat práci s lidmi. Domnívá se, že se jí tento sen splnil.

Paní TN pracovala rok a půl u jedné firmy jako obchodní zástupce, potřebovala se věnovat něčemu praktickému. Protože pochází z učitelské rodiny, měla pocit, že učitelé žijí jako ve skleníku, v ideálním světě, odtrženi od praxe. Po čase si však uvědomila, že ji to k učitelství přesto táhne a začala vyučovat na základní škole. V průběhu mateřské dovolené působila jako externí pracovník na střední škole. Dlouhodobě také pracovala na Lince důvěry, měla služby v krizovém centru v azylovém domě pro ženy s dětmi. Pracovala

externě v regionální televizi a následovně se vydala na politickou dráhu. Ve funkci, kterou nyní zastává, působí od listopadu 2008.

Od nejbližší budoucnosti očekává a doufá, že jí půjde práce podle jejích představ. Protože se pohybuje v politice, uvědomuje si, že neexistuje, aby si něco naplánovala a za půl roku toho dosáhla. Ale i tak by podle ní měl člověk vědět, čeho chce dosáhnout a mít cíle.

Paní TN má vize, kterými by se chtěla zabývat, kdyby se naskytla příležitost. Ale jak sama říká, není to pevně stanovený cíl, za kterým by cíleně šla. Člověk by se podle respondentky měl neustále učit něčemu novému, rozšiřovat si obzory.

Práci paní TN vnímá práci jako prostor k seberealizaci. Práci se podle paní TN člověk dále vyvíjí, práci může člověk vykonat něco smysluplného, něco pozitivního. Paní TN by podle svých slov nedělala práci, která by ji nebavila.

Podle paní TN by rodina měla být pro každého člověka tou hodnotou nejvyšší. Velmi však záleží na tom, jak se tato hodnota vyvíjí ve smyslu zachování vztahu. Pro paní TN je nejvyšší hodnotou její syn, bez něho by její život postrádal smysl.

Respondentka otěhotněla ve 24 letech. Nepociťovala žádný sociální ani rodinný tlak, aby otěhotněla. V současnosti hodnotí, že 24 let je brzy. Tehdy to byl průměrný věk prvorodičky. Domnívá se, že to byl ideální věk a doba, mít dítě. Dokončila vysokou školu, otěhotněla a šla na mateřskou a následně na rodičovskou dovolenou. Bylo to pro ni víceméně ideální. Biologické hodiny nevnímala.

V mládí neřešila otázku já – rodina – zaměstnání.

Mateřstvím se podle dotazované jednoznačně život ženě změnil.

Dříve, když paní TN pracovala v místě svého bydliště, dala se práce a dítě skloubit díky flexibilitě ve školství. I přesto se cítila relativně vytížená. Oceňovala hlavně, že si svoje přípravy na hodiny a opravování mohla udělat kdykoli. Ať už to bylo po večerech, odpoledne nebo o víkendu. Mohla si čas rozložit a přizpůsobit vše synovi a domácnosti. Současná situace je podstatně jiná. Paní TN denně do práce dojíždí a pociťuje vyšší časovou zátěž. Časově vytíženou ji činí povinnosti vyplývající z její funkce, jako je například předávání cen, nejrůznější společenské akce a služební cesty. Většina těchto akcí se koná ve večerních hodinách a o víkendech. Syn jí tuto obtížnou situaci výrazně ulehčuje

svojí samostatností a soběstačností. Paní TN si uvědomuje, že situace by byla podstatně složitější, kdyby měla malé dítě nyní.

Paní TN nepovažuje žádné období, z hlediska skloubení práce a dítěte, za obtížné. Na mateřskou se svým synem šla paní TN relativně brzo, hned po vysoké škole. Nestihla si budovat žádnou kariéru. Podle svých slov tak netrpěla pocitem, že jí kariéra utíká, necítila se nejistě. Nepokládala si otázky, zda na ni v zaměstnání počkají a zda si udrží svoji odbornost. Tím, že skončila vysokou školu, šla na mateřskou dovolenou a na rodičovské dovolené začala pracovat jako externista na střední škole, neměla pocit, že se jí kariéra vzdaluje. Svoji kariéru začala budovat až po mateřské dovolené. Paní TN se domnívá, že když je člověk aktivní, příležitosti se samy nabídnou. Zpětně hodnotí svoje mateřství po vysoké škole jako plus. Oporou jí také byla babička, která byla ochotna a schopna se o syna postarat. Syn již v útlém věku byl komunikativní a společenský.

Mateřství jako handicap paní TN nevnímá. Naopak ji vnímá jako velkou výhodu oproti mužům. Domnívá se, že možná právě proto muži kompenzují tuto svou nevýhodu větším úsilím v oblasti kariéry.

Zda zaměstnaná matka může dát svému dítěti stejnou lásku jako matka nezaměstnaná (v domácnosti), je to podle TN otázka povahy, temperamentu a vlastností matky. Někdo je plný lásky, někdo ji vůbec neumí dát najevo. Každopádně, aby se láska projevila, je třeba mít prostor ke komunikaci, sdílení, trávení společného volného času apod.

Na to, co si myslí o výroku, zda „šidit“ rodinu a zvládat práci nebo naopak, paní TN odpověděla, že člověk přímo nemusí „šidit“ rodinu nebo práci, ale kolikrát je donucen učinit jedno na úkor druhého. Nelze být na dvou místech zároveň.

Paní TN má pocit, že syn vítá její pracovní vytíženost. Připisuje to jeho mládí.

Syn se snaží podílet se na domácích pracích. Většina však zastává na ní samotné. Občas vypomůže i babička. Paní TN využila i možnosti placené úklidové služby.

Péče o dítě je podle respondentky v úplné rodině záležitostí obou rodičů. Domnívá se také, že právo na péči mají i prarodiče dítěte. Výchova a péče o dítě by se měla přizpůsobovat situaci. Péče bude odlišná v případě, pakliže si otec bude budovat kariéru, pokud otec bude nezaměstnaný, nebo má méně náročné zaměstnání než žena.

Od útlého věku syna paní TN využívala pomoci babičky. Syn jesle nenavštěvoval, v případě nemoci hlídala dítě babička.

Respondentka je v současnosti samoživitelka. Bývalý manžel byl živitelem pouze v průběhu mateřské dovolené paní TN, záhy se rozvedli.

Paní TN pokládá partnera na rodičovské dovolené, za velmi dobrou možnost řešení rodinné situace. Domnívá se, že tato alternativa tu měla být již dříve.

Na otázku, zda se paní TN cítí časově vyčerpána, odpověděla, jednoznačně ano.

Dotazovaná je ve své práci spokojena.

Paní TN jako matka odrostlého dítěte neměla potřebu se zajímat o to, zda zaměstnavatel poskytuje ženám s dětmi nějaké výhody, jako je například flexibilní pracovní doba. Ale myslí si, že zaměstnavatel některé výhody poskytuje, například zkrácený pracovní úvazek.

Během půl roku, kdy je paní TN ve funkci, vnímá politiku příležitostí na krajském úřadě jako rovnou.

Důvodem, proč respondentka působí v zastávané funkci, je jednak ambice, ale i příležitost, která se jí naskytla. Říká, že to byla souhra obou věcí. Člověk by nezastával vedoucí funkci bez příležitosti, a kdyby jej k tomu nevedly jeho ambice.

Pro paní TN není obtížné zvládat neformální pracovní nároky, ale určitě existují ženy, kterým to problémy činí.

Paní TN se charakterizovala jako tolerantní, aktivní, empatická, netrpělivá, orientovaná na lidi a společenská žena.

Na koníčky dotazovaná v současné době nemá čas. Tento nedostatek volného času vidí jako velký problém. Pokládá se za společenského člověka a uvědomuje si svoji pracovní vytíženost. Nenachází čas na své přátele, tato situace ji mrzí. Časovou vytíženost vnímá jako „síto“, které ukáže, kdo je přítel, kdo pochopí její současnou situaci spojenou s nedostatkem volného času. Chtěla by zpracovat na harmonogramu a naučit se lépe hospodařit s časem. Ráda by si našla chvíli volného času na sport.

7 KOMPARACE VYHODNOCENÝCH KAZUISTIK

	věk	počet dětí	stav
respondentka č. 1	41	2	vdaná
respondentka č. 2	35	0	svobodná
respondentka č. 3	42	4	vdaná
respondentka č. 4	---	2	rozvedená
respondentka č. 5	---	1	vdaná
respondentka č. 6	45	2	vdaná
respondentka č. 7	42	1	rozvedená

Tabulka 6: Základní demografické charakteristiky výzkumného souboru

Rodiče dotazovaných žen byli většinou vysokoškoláci. Čtyři respondentky pochází z úplných rodin, tři respondentky z rodin neúplných. Tři ženy nedokázaly určit, který z rodičů byl dominantní, dvě ženy označily otce a stejný počet žen označil matku.

KVR: „Moji rodiče se rozvedli, když mi bylo 6 let. Převážnou část mého života mám spjatou s mou babičkou, která mě vychovávala. Mám sestru o 8 let mladší, která má jiného otce a vycházíme spolu. Prála jsem si, abych se nikdy nemusela rozvést... A oba rodiče byli středoškoláci. S tatínkem jsem vycházela velmi dobře, byť to byl jen víkendový rodič. Hrozně si ho vážím doteďka. S maminkou to bylo trošku horší. Nebylo to ideální. Nejlepší vztahy jsem měla s babičkou.“

V partnerově rodině byli rodiče spíše středoškoláci. Většina žen označila otce svého manžela (partnera) jako dominantnějšího než matku.

TN: „Vzhledem odkud pocházel, tak by se dominance předpokládala ze strany muže, ale jeho otec byl velmi tolerantní a demokratický. Takže tam bych také řekla, že spíše vyrovnané. Ale nedokážu to zase tak posoudit.“

Všechny ženy jsou vysokoškolačky.

Většině žen se splnil sen, který v mládí měly. Tento sen se nejvíce týkal vystudování výtoužené vysoké školy. Dvěma ženám se nesplnil, za důvod pokládají tehdejší režim.

IO: „V mládí? Čeho jsem chtěla dosáhnout v mládí, se nesplnilo vůbec, protože jsem se nedostala před rokem 1989 na VŠ, kterou jsem chtěla dělat. Tak to jsem si splnila vlastně až po roce 1989, ten svůj sen a filosofickou fakultu jsem vystudovala až na stará kolena.“

Pro všechny ženy je práce seberealizací, sebenaplněním. Je oblastí, kde se mohou uplatnit, taktéž pro ně znamená finanční nezávislost a jistotu.

KVR: „Asi zdroj obživy, nezávislost a jistotu.“

ZD: „Seberealizace. Finanční stránka pro rozvedenou ženu jde souběžně s tím, ale práci, která by mě nebavila, bych dělat nemohla. Toto je taková seberealizace. Já tu práci mám ráda.“

Pro všech sedm žen je rodina nejvyšší hodnotou. Pro ženy rozvedené jsou touto hodnotou děti.

IO: „... A samozřejmě, že pro mě je to nenahraditelné. Rodina je konstanta.“

HP: „Stavím ji na velice vysoké místo. Kdybych tu rodinu neměla, považovala bych to, že ta jedna část mého života mi chybí. A možná bych to vnímala i jako moje zklamání. Ta rodina je pro mě důležitá.“

Ženy nepocítovaly v mládí žádný sociální ani rodinný tlak. Neslyšely „tikat“ biologické hodiny. Dvě ženy připouští, že si nyní uvědomují, že v minulosti byl trend, aby prvorodička měla dítě kolem dvacátého druhého roku, ale tehdy si tento tlak nijak nepřipouštěly.

ZD: „Samozřejmě. Jak říkám, byla jsem v porodnici nejstarší prvorodička. Tehdy byly tendence mít první dítě v 22 – 23, aby žena byla vdaná a měla dítě. Aby vyšla ze školy a měla rodinu.“

R: „A nechávala jste se tím ovlivnit?“

ZD: „No, to ani tak ne, to prostě byla ta doba. To tehdy bylo normální.“

Ani jedna z žen v mládí neřešila otázku já – rodina – zaměstnání.

PN: *„Ne, tuto otázku neřeším... Jestli strach má přijít tak přijde, nějaká ta nervóza...a já nechci, abych se stresovala dopředu, ...“*

Podle všech dotazovaných žen se mateřstvím jednoznačně a výrazně změnil jejich život.

HP: *„Změní se náhled. A je to nepřenositelná zkušenost, kterou si podle mě ta ženská musí zažít, období, které se nikde nenaučí – to se prostě musí prožít.“*

Pro čtyři ženy je v současnosti velmi obtížné skloubit rodinu a práci. Pro dvě ženy je skloubení rodiny a kariéry v současnosti bez problémů. Tyto ženy mají dospělé děti, a proto se podle svých slov mohou nyní plně věnovat své kariéře. Pro jednu ženu je současná práce obtížnější než v minulosti, protože nyní musí dojíždět, dříve pracovala v místě bydliště.

JP: *„Blbě... Mám pocit, že v práci trávím hodně času. A že tak lehce rodinu ochuzuji. Často o tom přemýšlím. Kdybych pracovala 6 hodin denně, od osmi do dvou, tak by mi to bohatě stačilo, měla bych víc času i na tu rodinu. Ale pracuji 8,5 hodiny a služby. Což je nějakých 50 hodin měsíčně, jako přesčasy.“*

HP: *„Šíleně! Za prvé, musím říct, že mám velice tolerantního manžela. Velice tolerantní tchýni a tchána, moji rodiče teda již zemřeli a my býváme v rodinném domě, kde jsou dva byty. A oni mi hodně pomáhali s výchovou a hlídáním...“*

IO: *„Absolutně hladce. Protože já jsem šla do politiky až v letech, kdy jsem měla dospělého syna. Takže jako v naprostém klidu.“*

Pro čtyři respondentky nebylo žádné období obtížné z pohledu ženy – matky a práce. Pro tři ženy bylo nejobtížnější období návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené.

TN: *„No, možná já že jsem měla syna relativně brzo a navazovalo to na vysokou školu a nestihla jsem budovat žádnou kariéru, tak mě toto nechávalo klidnou. Musím hodnotit zpětně, že to bylo plus. Já jsem neměla pocit, že mě někde něco utíká, že nejsem si nejistá, že někde něco doženu, že jestli na mě někdo počká a tak dál.“*

JP: „Pro mě osobně bylo asi nejobtížnější období asi tak rok po porodu. Ale i vlastně později ... Když jsem byla doma, tak to bylo relativně dobré, ale pak když jsem nastoupila, s malým dítětem do práce, to bylo určitě nejhorsí. Myslím tím, ty začátky po mateřské.“

Žádná z žen nevnímá mateřství jako handicap. Připouští, že mohou existovat situace, kdy matka může zůstat s dítětem sama a bez prostředků a mateřství se pro tuto ženu může stát handicapem.

TN: „Naopak, obrovská výhoda oproti mužům. A možná právě proto muži kompenzují tuto svou nevýhodu větším úsilím v oblasti kariéry.“

Všechny ženy se domnívají, že zaměstnaná žena dokáže svému dítěti dát stejnou lásku jako žena nezaměstnaná (v domácnosti).

PN: „Tak pokud zůstane sama, tak se může stát, že se dostane do nějaké té svízelné situace. A potom to může být i problém s prací a tak. Ale to jsou ty extrémy. Ale jinak si nemyslím, že by to měl být handicap...“

ZD: „Já si myslím, že lásku ano. Rozdíl je v péči. Péče o dítě je něco jiného než láska.“

IO: „Myslím, že ano. Když se dobře zorganizuje čas. Někdy může být matka na mateřské a sedí před domem, kouří cigaretu a nic ji nezajímá, co dítě dělá. Naopak maminka, která přijde z práce, dá dítěti hodně lásky.“

Šest žen shodně říká, že v průběhu života je období, kdy se žena věnuje spíše práci na úkor rodině a pak je i období, kdy se více věnuje rodině. Dvě ženy mají pocit, že v současnosti vyloženě ochuzují svoji rodinu. Jedna žena nemá pocit, že by „okrádala“ rodinu svou pracovní vytížeností.

ZD: „Takhle... vždycky když jste na něco zaměřena, tak vždycky ošidíte to druhé. To tak funguje. Ta otázka je, do jaké míry, v jakém čase, jaká je doma na vás kladena náročnost, ... to tak prostě je. Asi velmi těžko na 100% stihne žena jít do práce a na 100% dělá všechny domácí práce.“

KVR: „Možnost šidit rodinu jde jen po určité době. Já to sama cítím jako spíš vlastní trauma. Protože vím, že šidím rodinu.“

Všechny ženy se shodly, že si jejich rodiny museli na pracovní a časovou vytiženost zvyknout, že ji tolerují a respektují. Respondentky se domnívají, že se jejich děti staly, díky jejich vytiženosti, více samostatné a soběstačné.

KVR: „Dětem nezbylo nic jiného než si zvyknout. A myslím, že je to vedlo k určité samostatnosti. Mohou se spolehnout sami na sebe i jeden na druhého. A tak to funguje. A partner ... je velmi tolerantní.“

Ve čtyřech rodinách respondentek jsou domácí práce rozděleny mezi členy rodiny. I když je však starost o domácnost rozdělena, ženy cítí, že více povinností souvisejících s domácností, musí vykonávat ony. Dvě ženy uvedly, že práce leží pouze na jejich bedrech, byly to ty ženy, které jsou rozvedené. Pouze v jedné rodině nejsou domácí práce nijak rozděleny.

ZD: „V podstatě všechno dělám já. Já mám dva kluky, takže to je jasné ...“

IO: „My se nedělíme, tam kde je to potřeba, tam se to udělá. Bez nějakých problémů.“

KVR: „Práce je rozdělena. Děti mají služby, počínají utírání, zametání, ... a manžel se taky snaží, ten vaří, pomáhá, jak to jde. My se v tom střídáme.“

Všech sedm dotazovaných se shodlo v tom, že péče o dítě není pouze záležitostí matky. Podle jejich názoru, by měl být do péče a výchovy zahrnut i muž. Podle možností i prarodiče.

TN: „Pokud dítě žije v úplné rodině, tak je to záležitost obou rodičů, neřku-li a myslím si, že svaté právo mají i prarodiče, nějakým způsobem se účastnit.“

KVR: „Do určitého věku určitě. Tak do věku dvou let určitě. Myslím si, že partner může být aktivní, ale role matky je nezaměnitelná...“

Pěti ženám s výchovou a péčí pomáhaly další osoby. Nejčastěji to byli prarodiče. V jednom případě měla respondentka i paní na hlídání.

HP: „*Tchán a tchýně... já si absolutně nemůžu stěžovat.*“

ZD: „*Žádná pomoc nebyla. Ani paní na hlídání tehdy nebyly.*“

JP: „*Neměla jsem au-pair, ale měla jsem paní na hlídání. U obou dětí.*“

Čtyři ženy se označily jako spoluživitelky, zbývající tři jako samoživitelky. Za samoživitelky se označily ženy rozvedené a žena svobodná.

JP: „*Myslím si, že jsme půl na půl. Tedy spoluživitelé.*“

ZD: „*Já jsem sama, tak jsem živitelka já. Ale kdybych měla partnera, tak bych řekla, že jsme spoluživitelé.*“

Většina (6 žen) označila alternativu, aby partner zůstal na rodičovské dovolené, jako pozitivní. Shodly se, že velmi záleží na rodině a na domluvě obou partnerů. Dvě ženy by tuto alternativu nevyužily. Domnívají se, že rodičovská dovolená je pouze záležitost matky a nechtěly by být o tuto zkušenost „ošizeny“. Pět žen by této možnosti využilo. Chtěly by být s dítětem minimálně první rok jeho života.

KVR: „*Nemyslím si, že je to úplně přirozený. Myslím si, že za těch okolností, kdy má maminka větší plat, tak se vrací do práce. Ale já pořád věřím v to, že mateřský instinkt je tu od toho, aby se maminky staraly o děti v tom útlém věku.*“

HP: „*Já si to dokážu představit, a беру to tak, že je to jako úplně možné. Nevidím v tom nic ...Nevím, jestli úplně v té rané fázi třeba toho prvního půl roku života dítěte. Tam bych toho asi využila být doma...*“

Všechny ženy se cítí být časově a pracovním vytížené.

TN: „*Ano, obrovsky.*“

Šest žen je ve svém současném zaměstnání spokojeno. Jednu respondentku nynější práce uspokojuje, ale nerealizuje se v ní. Vnímá ji spíše jako zdroj financí.

JP: „Relativně. Jako taková mě práce baví, nejsem spokojena s finančním ohodnocením, některé interpersonální věci mi nevyhovují. Ale práce jako taková mě baví. Práce a její náplň mě baví. Vadí mi byrokracie, různé nařízení, a musí se papíry vyplňovat ... to už je takové horší. Vadí mi přístup vedení, ne přímo ke mně, to ne, ale tak všeobecně.“

PN: „Jako zatím si myslím, že je to dobrý... Někdy vnímám to, že toho mám moc...“

Většina dotazovaných žen ví, že jejich zaměstnavatel podporuje ženy s dětmi formou zkrácených pracovních úvazků, pružnou pracovní dobou a možností pracovat doma.

PN: „V těch obecných věcech, ano. Mají možnost si vybrat délku mateřské dovolené. A některé ty maminy mají zkrácenou pracovní dobu... Tady je také možný tzv. vzdálený přístup, tak vlastně my můžeme jí vlastně něco poslat na email. Tak toto je pohoda...“

Žádná z dotazovaných žen se nesetkala s přímou diskriminací nebo s bariérami, bránícími v budování kariéry. 5 žen se domnívá, že na jejich pracovišti je rovná pracovní příležitost. Žádná z nich nepociťuje ani neformální pracovní nároky.

IO: „Na všechno jsou výběrová řízení. Kdo je lepší vítězí, všechno jde přes výběrové řízení. Však v čele magistrátu je žena, ta šéfuje. My jsme jedním z největších zaměstnavatelů, my máme přes 600 zaměstnanců, čili to je pozice velmi významná. V čele úřadu je žena a já jsem žena.“

Důvod, proč jsou tyto ženy na vedoucích postech, vidí v příležitostech, které jim byly během kariéry nabídnuty. Dvě ženy otevřeně o sobě řekly, že jsou ambiciózní.

HP: „Já tak cíleně za tím si tak nejdu. Nešla jsem cíleně za tím, že chci jít na uvolněnou funkci. Ta funkce mi byla nabídnuta a já jsem cítila příležitost, tak jsem si řekla dobře, zkusím to, uvidím, jestli na to mám nebo nemám. Jestli obstojím nebo neobstojím. Není to tak, že bych za tím šplhala.“

TN: „Já myslím, že většinou to bývá souhra asi obou věcí. Protože ambice bez příležitosti a příležitost bez ambice nesmějí být.“

Respondentky se nejčastěji charakterizovaly jako aktivní, společenské, úspěšné, houževnaté, vytrvalé, cílevědomé a tolerantní ženy.

KVR: „No... asi jako chaotik se spoustou dobrých nápadů, které když mám možnost, prostor a podporu dotáhnu to do konce.“

Většina žen se snaží nalézt volný čas pro své koníčky. Dvě ženy uvedly, že volný čas vůbec nemají. Volný čas se respondentky nejčastěji snaží vyplnit aktivním sportováním, četbou, poslechem hudby, návštěvou divadla nebo ručními pracemi.

IO: „To já si udělám. To určitě. To já si udělám. A čím jsem starší, tím prostě víc dokážu se „vykašlat“ úplně na všechno.“

TN: „To je teď obrovský problém. Já čekám, co to udělá. Já jsem totiž člověk společenský a mám řadu přátel a teď vnímám, že na ně nemám čas. A teď čekám, jestli to síto, který ukáže, kdo jaký je, kdo to pochopí, nebo budou mít pocit, že já jsem se změnila a tudíž je zanedbávám. Ale je to z časových důvodů a moc mě to mrzí. Nestíhám a pak si říkám, že bych měla zapracovat na nějakém tom harmonogramu. A naučit se hospodařit s tím časem. Aspoň si ten čas na ně najít, na ně a na sport. Já jsem byla zvyklá sportovat hodně, hrála jsem volejbal pravidelně a teďka, když se mi to podaří, tak je to svátek.“

ZÁVĚR

Domnívám se, že oblast volby životní strategie žen ve vedoucích pracovních funkcích a činitelé ovlivňující tuto volbu jsou velmi aktuální. Existuje pár studií týkající se skloubení rodiny a práce žen na vedoucích pracovních pozicích, ale i přesto je toto téma ne zcela prozkoumanou oblastí, a tak bylo dobré se zamyslet nad tím, jaké vůbec mají ženy možnosti, aby dokázaly skloubit kariéru s rodinou a dětmi. Bylo dobré se dozvědět, jací činitelé ovlivňují volbu životní strategie. Jestli původní či vlastní rodina, partner, zaměstnavatel mají vliv na ženu v tom, jak se rozhoduje v otázce, jestli si budovat kariéru nebo založit rodinu.

Snahou bylo přiblížit problematiku skloubení práce a rodinou jednotlivých žen v nadřízených pracovních pozicích. Cílem diplomové práce nebyl rozbor statistických ukazatelů, ale zmapovat hodnoty a postoje žen v řídicích pozicích.

Z výzkumu vyplývá, že dotazované ženy stále vnímají rodinu jako hodnotu nejvyšší, mateřství nevnímají jako handicap. Pro všechny repospondentky je práce seberealizací a sebenaplnění. Všechny se cítí být pracovně a časově vytížené. Zajímavé je, že žádná z dotazovaných žen v mládí neřešila otázku já – rodina – zaměstnání, nevnímaly sociální, ani rodinný tlak na to, aby se vdaly a měly dítě. Na skloubení práce a rodiny a na budování kariéry mají vliv různí činitelé, například věk dětí a tolerance partnera. Jako životní strategii si ženy vybraly přerušovaný typ kariéry, kdy pracovaly a budovaly kariéru do okamžiku narození dítěte. Po porodu zůstávaly v domácnosti, ale jakmile se dítě stalo samostatnějším, žena opět odešla do zaměstnání a pokračovala v budování kariéry.

Je nutné zdůraznit, že výsledky jsou platné jen pro danou skupinu dotazovaných, které se výzkumu zúčastnily a nejsou tedy zobecnitelné na větší výzkumný vzorek.

Podle mého názoru celá diplomová práce byla velkým přínosem nejen pro mě samotnou, ale také zajímavým dokladem toho, jak ženy ve vysokých vedoucích pozicích jsou schopné skloubit svoje pracovní vytížení a kariéru s rodinou, partnerem a dětmi.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a mění se gender role – sociální analýza české rodiny*. 1 vyd. Praha: SoÚ AV ČR, 1997.
- [2] KARSTEN, H. *Ženy – muži. Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1 vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X
- [3] KŘÍŽKOVÁ, A. VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. 1 vyd. Praha: SoÚ AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-035-4
- [4] KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie manažerek: případová studie*. 1 vyd. Praha: SoÚ AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-031-1
- [5] KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí*. 1 vyd. Praha: SoÚ AV ČR, 2004. ISBN 80-7330-060-5
- [6] KŘÍŽKOVÁ, A. PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. 1 vyd. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8
- [7] MAŘÍKOVÁ, H. *Muž v rodině: Demokratizace sféry soukromé*. 1 vyd. Praha: SoÚ AV ČR, 1999.
- [8] MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. 1 vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2007. ISBN 80-247-1349-7
- [9] MIKULÁŠTÍK, M. *Jak se stát úspěšnou manažerkou*. 1 vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2006. ISBN 80-247-1217-2
- [10] ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. 1 vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2006. ISBN 80-247-1272-5
- [11] TUČEK, M. *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. 1 vyd. Praha: SoÚ AV ČR, 1998.

[online].[cit.2009-02-11]. Dostupný z WWW

<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3111-08>

[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF00321D60/\\$File/311108a18a.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF00321D60/$File/311108a18a.pdf)

[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF0031A015/\\$File/311108a09.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF0031A015/$File/311108a09.pdf)

[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF002C4008/\\$File/311108a04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF002C4008/$File/311108a04.pdf)

SEZNAM GRAFŮ

GRAF 1: HODNOCENÍ POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI (VYSOKOŠKOLSKÁ POPULACE).....	13
GRAF 2: PRŮMĚRNÉ MZDY A MEDIÁNY MEZD U MUŽŮ A ŽEN V LETECH 2000-2007.....	15
GRAF 3: MÍRA SOUHLASU S VÝROKEM: „ZAMĚSTNÁNÍ JE PRO ŽENU NEJLEPŠÍ ZPŮSOB, JAK BÝT NEZÁVISLOU“ DLE GENDERU (%).....	16
GRAF 4: MOŽNOST MUŽŮ A ŽEN ZÍSKAT VEDOUCÍ MÍSTO V ZAMĚSTNÁNÍ.....	18
GRAF 5: SPOKOJENOST ŽEN SE SVOU PRACOVNÍ SITUACÍ PODLE POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ (VYSOKOŠKOLSKÁ POPULACE).....	23
GRAF 6: SPOKOJENOST ŽEN S VYBRANÝMI PRVKY V ZAMĚSTNÁNÍ (VYSOKOŠKOLSKÁ POPULACE).....	23
GRAF 7: MÍRA SOUHLASU S VÝROKEM: „PRACUJÍCÍ MATKA MŮŽE SVĚMU DÍTĚTI POSKYTNOUT STEJNOU LÁSKU A JISTOTU JAKO MATKA, KTERÁ NENÍ ZAMĚSTNANÁ“ DLE GENDERU (%).....	35
GRAF 8: MÍRA SOUHLASU S VÝROKEM: „PŘEDŠKOLNÍ DÍTĚ PRACUJÍCÍ MATKY PRAVDĚPODOBŇĚ STRÁDÁ“, DLE GENDERU (%)	35
GRAF 9: MÍRA SOUHLASU S VÝROKEM: „JE-LI ŽENA ZAMĚSTNÁNA NA CELÝ ÚVAZEK, RODINA TÍM V ZÁSADĚ TRPÍ“ DLE GENDERU (V %)	36
GRAF 10: UPŘEDNOSTNĚNÍ RODINY NEBO PRÁCE U ŽEN V ŘÍDÍCÍCH POZICÍCH A ŽEN BEZ PODŘÍZENÝCH (VYSOKOŠKOLSKÁ POPULACE).....	38
GRAF 11: ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍCH A RODINNÝCH POVINNOSTÍ U ŽEN V ŘÍDÍCÍCH POZICÍCH A ŽEN BEZ PODŘÍZENÝCH (VYSOKOŠKOLSKÁ POPULACE).....	38

SEZNAM TABULEK

TABULKA 1: POČET OSOB PODLE POSTAVENÍ V HLAVNÍM ZAMĚSTNÁNÍ.....	23
TABULKA 2: RODINNÉ A PRACOVNÍ ZÁVAZKY (V %) U MUŽŮ A ŽEN S VYSOKOŠKOLSKÝM DIPLOMEM.....	32
TABULKA 3: ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍCH A RODINNÝCH POVINNOSTÍ (V %) U MUŽŮ A ŽEN S VYSOKOŠKOLSKÝM DIPLOMEM.....	33
TABULKA 4: POSTOJ MANŽELA/PARTNERA K ŘEŠENÍ PRACOVNÍ A RODINNÉ ZÁTĚŽE Z POHLEDU ŽENY VYSOKOŠKOLAČKY (V %).....	34
TABULKA 5: ZÁLEŽÍ VAŠÍ PARTNERCE/ VAŠEMU PARTNEROVI NA VAŠÍ PRÁCI? (V %) U MUŽŮ A ŽEN S VYSOKOŠKOLSKÝM DIPLOMEM.....	34
TABULKA 6: ZÁKLADNÍ DEMOGRAFICKÉ CHARAKTERISTIKY VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	75

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Schéma rozhovoru s respondentkami

PŘÍLOHA P I: SCHÉMA ROZHOVORU S RESPONDENTKAMI

- 1.) Nejdříve bych se Vás zeptala na sociálně demografické údaje, kolik je Vám let, jaký je Váš rodinný stav, jestli máte děti (a kolik) a na jaké pozici pracujete?
- 2.) Z jaké rodiny pocházíte? Jaké bylo vzdělání rodičů, kde pracovali? Jaké panovaly vztahy v rodině? Který z rodičů byl dominantnější?
- 3.) Jaká je partnerova rodina?
- 4.) Jakou střední a vysokou školu jste vystudovala?
- 5.) Čeho jste v průběhu studia chtěla dosáhnout?
- 6.) Jaký byl vývoj Vaší kariéry?
- 7.) Co očekáváte od budoucnosti?
- 8.) Co pro Vás, jako pro ženu, znamená práce (zaměstnání)?
- 9.) Je pro Vás rodina hodnota nejvyšší?
- 10.) Pociťovala jste sociální tlak na to, abyste se vdala a měla dítě?
- 11.) Slyšela jste „tikat“ biologické hodiny?
- 12.) Řešila jste v mládí otázku já – rodina – zaměstnání?
- 13.) Jak řešíte problém skloubení rodiny a zaměstnání?
- 14.) Které období pokládáte/jste pokládala za obtížné, z hlediska skloubení rodiny (dítěte) a zaměstnání?
- 15.) Vnímáte/vnímala jste mateřství jako handicap?
- 16.) Co si myslíte o tomto výroku? „Může zaměstnaná žena dát svému dítěti stejnou lásku jako žena nezaměstnaná?“
- 17.) Co si myslíte o tomto výroku? „Šídit rodinu a zvládat práci, nebo naopak?“
- 18.) Jak rodina (partner) přijímá Vaši pracovní a časovou vytíženost?
- 19.) Je práce ve Vaší domácnosti rozdělena mezi členy rodiny (partnery)?
- 20.) Myslíte si, že péče o dítě je pouze záležitostí matky?
- 21.) Využívala jste pomoci dalších osob s péčí o dítě?

- 22.) Je Váš manžel (partner) živitelem rodiny? Nebo jste spoluživitelé rodiny?
- 23.) Co si myslíte o partnerovi na rodičovské dovolené?
- 24.) Myslíte si, že jste pracovně a časově vytížená?
- 25.) Jste spokojená ve svém zaměstnání?
- 26.) Jak se zaměstnavatel staví k ženám s dětmi? Dává ženám, které se starají o dítě, nějaké výhody?
- 27.) Jaká je politika rovných příležitostí na pracovišti?
- 28.) Jaký důvod vidíte v tom, že vykonáváte tuto vedoucí funkci? (ambice, příležitost)
- 29.) Jak byste se charakterizovala?
- 30.) Jaký je Váš životní styl? Dovolená, koníčky,...