

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra sociologie

**Bakalářská práce**

**2023**

**Eliška Podaná**

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra sociologie

**Vnímání rovných příležitostí žen a mužů: případová  
studie stavební firmy**

Bakalářská práce

Autor práce: Eliška Podaná

Studijní program: Sociologie a sociální politika

Vedoucí práce: Mgr. Eva Hejzlarová, Ph.D.

Rok obhajoby: 2023

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 3. 1. 2023

**Eliška Podaná**

## **Bibliografický záznam**

PODANÁ, Eliška. *Vnímání rovných příležitostí žen a mužů: případová studie stavební firmy*. Praha, 2022. 58 s. Bakalářská práce (Bc). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, Katedra sociologie. Vedoucí diplomové práce Mgr. Eva Hejzlarová, Ph.D.

**Rozsah práce:** 84174 znaků s mezerami

## **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se zabývá vnímáním rovných příležitostí žen a mužů ve stavebnictví. Stavebnictví je velmi specifickým oborem, jelikož se tradičně jednalo o primárně typicky maskulinní povolání. S rozvojem technologií ale stále přibývá více kancelářských pozic, které zastávají velmi často ženy. Cílem mé práce je *popsat problematiku nerovných příležitostí mužů a žen ve stavebnictví a porozumět této problematice prostřednictvím teorie organizace a teorie sebenaplnujícího se proroctví*. Práce se zaměřuje na rovné příležitosti žen v tomto maskulinním oboru, na jejich vnímání tohoto zaměstnání a na pocit diskriminace. Práce se opírá o teorii organizace a o teorii sebenaplnujícího se proroctví dle R. K. Mertona. Zároveň je v práci zmíněn i *gender pay gap*, který může být vnímán jako ukazatel těchto nerovností. V metodologické části práce popisuji design výzkumu, v rámci praktické části byla provedena případová studie v soukromé stavební firmě. Zde bylo provedeno zúčastněné pozorování a osm polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnankyněmi a zaměstnanci na různých pozicích.

## **Abstract**

This bachelor's thesis deals with the perception of equal opportunities for women and men in the construction industry. Construction is a very specific field, as it has traditionally been primarily a typically masculine job. However, with the development of technology, more and more office positions are being held by women. The aim of my work is to describe the issue of unequal opportunities for men and women in the construction industry and to understand the issue through the theory of organization and the theory of self-fulfilling prophecy. The work focuses on equal opportunities for women in this masculine field, on their perception of this job and on the feeling of discrimination. The work is based on the theory of organization and the theory of the Self-Fulfilling Prophecy according to R.K. Merton. At the same time, the work also mentions the *gender pay gap*, which can be perceived as an indicator of these inequalities. In the methodological part of I describe the design of my study, as part of the practical part, a case study was carried out in a private construction company. Participant observation and eight semi-structured interviews with employees in various positions were carried out here.

## **Klíčová slova**

rovné příležitosti, stavební sektor, gender, gender pay gap, diskriminace, soukromý sektor, mzdy

## **Keywords**

equal opportunities, construction industry, gender, gender pay gap, discrimination, private sector, wages

## **Název Práce**

Vnímání rovných příležitostí žen a mužů: případová studie stavební firmy

## **Title**

Perception of equal opportunities for women and men: a case study of a construction company

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala především vedoucí mé bakalářské práce, Mgr. Evě Hejzlarové, Ph.D., za její ochotu a velmi cenné rady a připomínky při psaní mé práce. Dále bych ráda poděkovala všem participantům mého výzkumu, díky kterým mohla být práce uskutečněna.

## Obsah

Úvod .....	9
1 Vymezení pojmů souvisejících s rovnými příležitostmi žen a mužů .....	11
2 Teoretická východiska .....	18
2.1 Teorie organizace .....	18
2.2 Sebenaplňující se proroctví (R.K. Merton) .....	19
3 Nerovné příležitosti na trhu práce v kontextu České republiky .....	21
4 Výzkumy popisující (ne)rovné příležitosti mužů a žen ve stavebnictví ve světě.....	22
5 Metodologická část.....	25
5.1 Výzkumný cíl a výzkumné otázky .....	25
5.2 Design výzkumu .....	25
5.2.1 Případová studie .....	26
5.2.2 Metody tvorby dat .....	26
5.2.3 Etické aspekty tvorby a sběru dat .....	27
6 Případová studie stavební firmy .....	28
6.1 Výběr a představení participantek a participantů .....	28
6.2 Zúčastněné pozorování .....	30
6.2.1 Kancelářské prostory .....	31
6.2.2 Dílna .....	32
6.2.3 Stavba .....	32
6.3 Empirická část výzkumu .....	33
6.3.1 Vnímání zaměstnání ve stavebnictví .....	33
6.3.2 Vnímání nerovností a mezd .....	35
6.3.3 Vnímání diskriminace.....	38
6.4 Firemní dokumenty.....	40
6.4.1 Interní audit.....	40
6.4.2 Integrovaný systém řízení.....	40
6.4.3 Genderový audit .....	41
7 Diskuse .....	42
Závěr.....	44
Summary.....	46
Použitá literatura.....	49
Teze bakalářské práce.....	52
Seznam příloh.....	57



# Úvod

Tématem mé práce je: *Vnímání rovných příležitostí žen a mužů: případová studie stavební firmy*. Konkrétně se této problematice věnuji v rámci soukromého sektoru v České republice. Stavebnictví je typicky maskulinním oborem, pod kterým si mnoho lidí představuje především náročnou manuální práci na stavbě. Společně s modernizací tento obor však zahrnuje stále více a více kancelářských pozic, které aktuálně zastává i velké množství žen, a nejen proto je relevantní rovnost pohlaví v tomto maskulinním oboru zkoumat. V praktické části se věnuji především vztahům na pracovišti a jestli má obecně pohlaví na tyto vztahy nějaký vliv. Toto téma se pohybuje na poli *sociologie trhu práce* a *sociologie genderu*. Výzkumným cílem mé práce je: *popsat problematiku nerovných příležitostí mužů a žen ve stavebnictví a porozumět této problematice prostřednictvím teorie organizace a teorie sebenaplňujícího se proroctví*. Aby bylo možné tohoto cíle dosáhnout, pokládám si následující výzkumné otázky: *Jak vypadá prostředí stavební firmy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů? Jak vnímají zaměstnanci stavební firmy zaměstnání ve stavebnictví? Jak vnímají zaměstnanci případné nerovné zacházení?*

Téma jsem si vybrala, protože problematiku rovnosti pohlaví nejen na trhu práce, považuji za velmi aktuální a pro mě, jakožto ženu, za velmi blízkou. Studování tohoto fenoménu v rámci stavebnictví jsem si zvolila proto, že oba moji rodiče v tomto sektoru pracují a bylo tak pro mě snazší získat potřebné informace a možnost provedení případové studie v jedné konkrétní firmě.

Téma je důležité z toho důvodu, že i v této moderní době nejsou často ženy za stejně odvedenou práci hodnoceny stejně jako muži a musejí se potýkat s různými formami diskriminace, které je většinou provázejí již od samotného přijímacího řízení na pracovní pozici. Jedním z hlavních ukazatelů těchto nerovností je tzv. *gender pay gap* neboli *mzdová platová mezera*, z tohoto důvodu se mu ve své práci také podrobně věnuji. Výzkumy týkající se *gender pay gap* se primárně věnují typicky femininním oborům, kde je rozsah tohoto fenoménu obecně nejvyšší. Chceme-li však pochopit dynamiku faktorů vedoucích ke *gender pay gap* a ovlivňujících jeho výši, potřebujeme studovat i vysoce maskulinizovaná odvětví s nízkým *gender pay gap*, jako je právě například stavebnictví.

Dalším důvodem, proč je relevantní nerovnosti zkoumat je, že nerovné zacházení, či dokonce diskriminace žen na pracovišti, vede ke snížení jejich motivace do práce

a zároveň i jejich pracovního výkonu. Tuto skutečnost lze ilustrovat na fenoménu Mertonova *sebenaplňujícího se proroctví*, kdy, pokud k jedinci přistupujeme tak, že od něho rovnou očekáváme určité negativní chování, začne jeho známky opravdu vykazovat.

V rámci praktické části mé bakalářské práce jsem provedla případovou studii v menší soukromé stavební firmě ve Středočeském kraji. Jak již bylo zmíněno, zde jsem se věnovala především vztahům na pracovišti a jakým způsobem k zaměstnancům přistupuje vedení a jestli má pohlaví na tuto skutečnost nějaký vliv. Zjištěné poznatky dále aplikuji na teorii *organizace* a na již zmiňovanou teorii *sebenaplňujícího se proroctví* dle R.K. Mertona.

Má práce je členěná na teoretickou a praktickou část. První kapitola se zabývá výčtem a charakteristikou pojmů, které se nerovností týkají. Ve druhé kapitole se věnuji teoretickým východiskům práce. V další kapitole charakterizuji nerovnosti ve stavebnictví v rámci České republiky. Ve čtvrté kapitole se věnuji světovým výzkumům a jejich dosavadním zjištěním na toto téma. V rámci praktické části se nejprve věnuji metodologii práce, poté samotné provedené případové studii, kde zahrnuji rozhovory s respondenty, zúčastněné pozorování a interní dokumenty. Dále následuje empirická část práce, diskuse a závěr.

# 1 Vymezení pojmů souvisejících s rovnými příležitostmi žen a mužů

V rámci své bakalářské práce pracuji s několika klíčovými pojmy, které se vztahují k problematice (ne)rovných příležitostí mužů a žen ve stavebnictví, konkrétně se jedná o pojmy: *gender*, *gender pay gap*, *genderová rovnost* (který zároveň zahrnuje pojmy *genderový mainstreaming* a *genderová statistika*), *pracovní síla a trh práce*, *diskriminace* a *stavební sektor*. V níže uvedených kapitolách tyto pojmy charakterizují.

## Gender

Pojmem pohlaví se rozumí biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži. Za tyto biologicky podmíněné rozdíly se primárně považují pohlavní a reprodukční orgány, které tradičně rozlišují lidské bytosti na ženy a muže. Na rozdíl od biologického pohlaví označuje pojem *gender* pohlaví tzv. *sociální*, které je determinováno charakteristikami kulturními a sociálními. Candance West a Don Zimmerman mezi prvními zmiňují, že *gender* není něco, co máme, ale něco, co děláme v rámci našich každodenních interakcí, jedná se tedy o tzv. *genderovou identitu* a zásadní determinant pro náš společenský život (West, Zimmerman, 1987). Ve většině společností se rozlišují dva druhy genderu, přičemž jeden vylučuje druhý – tedy *maskulinní* a *femininní*. Nicméně, tomuto názoru oponuje tzv. *Queer teorie*, která vylučuje, že existují pouze tato dvě binární označení a že jich existuje mnohem více a jedná se tedy spíše o spektrum. Zatímco pojem *queer* byl historicky spíše hanlivým označením pro homosexuály, aktuálně se jedná primárně o marginalizované sebeidentifikace jedinců (Jagose, s. 72, 1996).

Jedním z argumentů v rámci problematiky *genderu* je, že *genderové role* nejsou ve společnosti neměnné a nevyplývají z biologických rozdílů (Pavlík, s. 7, 2007). Toto tedy oponuje stereotypním názorům, že ženy jsou předurčeny k určitému společenskému postavení, vykonávání konkrétních činností atd. Nicméně, tento stereotypní názor se primárně opírá o tzv. *teorii biologického determinismu*, který je spojován právě s biologickým předurčením postavení bytostí ve společnosti. Zastánci této teorie takto většinou argumentují pro ospravedlnění si nerovností vyskytujících se ve společnosti a považují je za přirozené, a tedy za biologicky determinované. Tento názor tradičně převládá u konzervativněji smýšlejících jedinců, ale samozřejmě to není pravidlem.

Teorie biologického determinismu se, ale v rámci sociálních věd, setkává často se zpochybňováním. Primárním argumentem je, že postavení mužů a žen se v jednotlivých kulturách, náboženstvích atd., významně liší, a toto postavení tedy nezávisí pouze na biologických determinantech (Pavlík, s. 7, 2007). Po celém světě bylo provedeno velké množství nejrůznějších výzkumů, které dokazují rovnost žen a mužů, jak už po fyzické stránce, inteligenci atd. Například historicky, v rámci veřejných debat kolovaly ohledně umožnění vzdělávání žen, dnes už lze říci absurdní, mýty o tom, že ženy mají přirozeně nižší IQ, protože mají menší mozek atd.

## **Gender pay gap**

Tímto pojmem se rozumí rozdíl v platovém ohodnocení pracujících mužů a žen a jedná se tedy o kvantifikátor jejich mzdových diferencí. Popisuje procentuální rozdíl výší mezd u mužů a žen. Jak již bylo zmíněno v úvodu práce, *gender pay gap* je jedním z hlavních ukazatelů nerovností mezi ženami a muži na trhu práce. Zároveň ale výše *gender pay gap* nemusí přímo souviset s diskriminací žen.

Jedná se tedy o relativní rozdíl mediánu mzdy žen a mužů (vztažený k mediánu mzdy mužů), (ČSÚ, 2016). Pokud tedy například průměrný plat žen dosahuje 80 % průměrné výše platu mužů, je mzdová platová mezera (*gender pay gap*) ve sledovaném období, či například sektoru, 20 %. Jak již bylo zmíněno, *gender pay gap* lze sledovat jako obecnou hodnotu napříč trhem práce, či se zaměřit na konkrétní kategorie, jako je například pracovní odvětví, věk pracovníků, časový úsek atd. O těchto datech je samozřejmě nutné uvažovat s ohledem na vývoj ekonomiky, inflace, aktuální politické situace atd (Abdel-Raouf, Buhler, s. 14, 2020).

*Gender pay gap* primárně vychází ze stereotypních názorů, které spojují muže s dominancí, racionalitou a soutěživostí (Smetáčková, s. 81, 2016). Nicméně, výše *gender pay gap* nemusí přímo znamenat diskriminaci určitého pohlaví na pracovišti, ale může se vyskytovat například v oborech, kde pracuje více žen, nebo je zde například nepoměr odpracovaných hodin, z důvodu částečného úvazku, kdy ženy například při práci pečují o děti atd. Obory, kde jsou zaměstnány primárně ženy, mají *gender pay gap* obecně nejvyšší, příkladem se jedná o školství, či zdravotnictví. Naopak, typicky maskulinní obory mají většinou *gender*

*pay gap* relativně nízký, zde se jedná právě například o *stavebnictví*, které je zkoumáno v této práci.

Otázkou tedy stále zůstává, z jakého důvodu i v takto moderní a vyspělé společnosti, která čím dál více usiluje o rovnost všech, přetrvávají tak zásadní nerovnosti, jako je právě například *gender pay gap*. Jedním z obecně známých důvodů je ten, že společnost je stále nastavená na konceptu „tradiční“ rodiny, kdy je živitelem rodiny primárně otec a žena pečuje o domácnost, či stráví minimálně několik měsíců na mateřské a následně rodičovské dovolené. Existuje tedy prokázáný vztah mezi délkou zaměstnání a mzdou. U žen je většinou primárním důvodem nezaměstnanosti mateřská dovolená, či péče o rodinu, kdežto u mužů může být důvodem například rozšiřování si vzdělání atd. S tímto tématem souvisí i pojem *motherhood penalty*, neboli *trest mateřské dovolené* (Abdel-Raouf, Buhler, 2021), který upozorňuje na vyloučení žen na mateřské dovolené z určitého kariérního postupu. Tato problematika se samozřejmě napříč jednotlivými zeměmi liší dle jejich sociálních politik, jelikož například v USA, kde mateřská dovolená začíná až narozením potomka, trvá pouze dvanáct týdnů a je plně hrazena zaměstnavatelem. Pokud by tedy chtěla žena zůstat s potomkem doma déle, je ve většině případů nucena pracovní poměr ukončit, což podporuje zvyšování výše *gender pay gap*. Nejen z tohoto důvodu se Spojené státy americké řadí k zemím s největší mírou tohoto jevu.

Jedním z dalších důvodů, proč *gender pay gap* ve společnosti stále přetrvává je, že ženy mají dle výzkumů nižší schopnost a chuť vyjednávat o výši platu, nežli muži (Abdel-Raouf, Buhler, 2021). *Gender pay gap* je tedy velmi komplexním tématem, na které může být nahlíženo z mnoha různých úhlů, například z pohledu rasy, věku, národností, důvodu vzniku a přetrvávání *gender pay gap*, či různých časových období.

### **Genderová rovnost (genderový mainstreaming a genderová statistika)**

Genderová rovnost je představa toho, že by všichni lidé měli mít stejné možnosti rozvíjet sebe sama neohledně na jejich pohlaví a na genderové role, které jsou jejich pohlaví přisuzovány. „*Formální (de jure) rovnost je pouze prvním krokem ke skutečné (de facto) rovnosti. Nerovné zacházení a systémy pobídek (pozitivní akce) mohou být nezbytné jako kompenzace za minulou a současnou diskriminaci.*“ (Asklöf, Hedman, Strandberg, Wenander, 2003, s. 9). Dle definice Rady Evropy znamená genderová rovnost: „...stejnou

viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách a veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejímž cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti." (Asklöf, Hedman, Strandberg, Wenander, 2003, s. 9). Této skutečnosti, jak již bylo zmiňováno, je velmi obtížné dosáhnout. Ženy měly historicky ve společnosti určené své role, které primárně zahrnovaly péči o rodinu a muži měly určené své role, které měly za úkol rodinu primárně materiálně zajistit. Pokud se, na tuto problematiku podíváme i z pozitivnější stránky věci, tak můžeme říci, že hnutí za genderovou rovnost bylo samozřejmě i v mnoha ohledech velmi úspěšné, například stále více a více svobodných matek se dokáže stát ekonomicky nezávislými a zajistit kvalitní péči o své potomky. Zároveň, aktuálně velmi řešeným tématem je udržitelnost, blahobyt a zdraví jedince, přičemž tohoto lze opět dosáhnout za pomoci genderové rovnosti a mělo by to být rozloženo rovnoměrně mezi produktivní a reprodukční sféru žen (Morel, s. 3, 2021).

Na tento pojem dále navazuje tzv. *genderový mainstreaming*. Ministerstvo práce a sociálních věcí jej charakterizuje jako úsilí: „...začlenit otázku genderové rovnosti do této dominantní tendence (mainstream) ve společnosti tak, aby z ní ženy i muži mohli mít stejný prospěch. Znamená to nahlížet na každý jednotlivý krok v dané politické iniciativě – tvorbu, realizaci, monitorování a vyhodnocování – s cílem podpořit rovnost mezi ženami a muži.“ (MPSV, 2004).

Jedná se tedy o strategii, která si klade za cíl dosáhnout úplné genderové rovnosti ve společnosti, přičemž tato strategie si aktuálně zasloužila celosvětovou pozornost, ale opět jen některé země jsou ochotné se do této strategie zapojovat. Oficiální definicí Rady Evropy je v tomto případě: „...genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšování, rozvíjení a hodnocení koncepčních rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů, tak aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.“ (Asklöf, Hedman, Strandberg, Wenander, s. 9, 2003). V zemích EU obvykle existuje na úřadech veřejné správy osoba, nebo odbor, který má za úkol implementaci hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky úřadu samotného. Implementace může probíhat směrem dovnitř úřadu, směrem k občanům a občankám a směrem do zahraničí (Ferrarová, 2007). Snaha tuto strategii implementovat trvá cca již od začátku 21. století, nicméně ani nyní, po více než dvaceti letech, se neukázala jako zcela efektivní a problém genderových rozdílů a diskriminace stále

přetrvává. Studie sice aktuálně ukazují, že genderový mainstreaming spustil vlnu mnohých změn v otázce byrokracie, veřejněpolitických nástrojů a strukturálních změn v rámci mnoha organizací atd., ale evidentně to stále není dost (Caglar, s. 336, 2013).

Dalším z navazujících pojmů je *genderová statistika*. Pojmem *genderová statistika* se rozumí, že by všechny statistiky, které se týkají jednotlivců měly zahrnovat kategorii pohlaví a pohlaví bude ve všech analýzách uváděno jako primární a obecná kategorie členění (Asklöf, Hedman, Strandberg, Wenander, 2003, s. 9). Toto je praktickým nástrojem, díky kterému je možné nejen poukázat na genderové nerovnosti ve společnosti. Zároveň lze tento nástroj vnímat relativně i jako paradox, jelikož pokud je ve společnosti usilováno o rovnost pohlaví, neměla by být tato kategorie do budoucna v rámci statistik natolik podstatná.

### **Pracovní síla a trh práce**

Pracovní síla zahrnuje všechny osoby starší patnácti let, které mohou být zaměstnané, nebo nezaměstnané. Za zaměstnané osoby se dále považují osoby starší patnácti let a které v průběhu týdne pracovaly, alespoň jednu hodinu za mzdu, plat, nebo jiné ohodnocení. Hlavním kritériem je tedy vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity (ČSÚ, 2016). Ženy aktuálně tvoří přes 50 % českého trhu práce, přičemž tento průměr je podobný v rámci většiny západních zemí.

Statistika trhu práce je základním ukazatelem ekonomiky celé země a zároveň i do určité míry jejího historického vývoje, například, Český statistický úřad uvádí, že před sto lety pracovala v České republice nadpoloviční většina ekonomicky aktivních obyvatel v zemědělství a aktuálně je to pouze jeden ze tří set (ČSÚ, 2021).

### **Diskriminace**

*„Diskriminací na trhu práce lze vymezit jako situaci, kdy jedinci, patřící k různé demografické skupině, jsou bez objektivních příčin rozdílně hodnoceni.“* (Hedija, Musil, 2010). Diskriminace neboli nerovné zacházení je z pohledu gender pay gap jedním z jeho vysvětlujících faktorů, nicméně se nejedná o faktor jediný. Diskriminace na trhu práce

se dále dělí do šesti kategorií. První kategorií je *přímá diskriminace žen*, což je forma diskriminace, kdy ženy dostávají za stejnou práci, či práci stejné hodnoty nižší mzdu než muži. Druhou kategorií je *diskriminace žen nepřímá*, zde dochází k, na první pohled, neutrálnímu zacházení, které ale ve výsledku ženy znevýhodňuje. Příkladem se může jednat o méně výhodné pracovní podmínky pro osoby pracující na částečný úvazek, což jsou často právě ženy. Dále se jedná o tzv. *horizontální segregaci trhu práce*, kdy ženy pracují primárně v odvětvích, kde jsou nižší mzdy. *Vertikální segregace* trhu práce poté představuje stav, kdy se do vedoucích pozic dostávají častěji muži nežli ženy. Dalším z faktorů, který může ovlivňovat *gender pay gap*, je péče o rodinu a domácnost. Péči o rodinu a domácnost se tradičně věnovaly a stále věnují primárně ženy. Poslední formou diskriminace je *genderová stereotypizace*, což je v tomto případě klasickým problémem, kdy jsou ženám a mužům přisuzovány rozdílné vlastnosti a společenské role (MPSV, 2020).

Dalšími velmi diskutovanými pojmy v rámci rovného odměňování a diskriminace na pracovišti jsou pojmy efekt *skleněného stropu*, efekt *skleněného výtahu* a efekt *skleněného útesu*. Tyto pojmy jsou v mé práci relevantní, jelikož v praktické části se věnuji jedné konkrétní firmě, kde je potenciálně možné tyto jevy sledovat. Pojmem *skleněný strop* se rozumí označení pro jev, který funguje jako jakási neviditelná překážka, kdy ženám v kariérním růstu brání určité bariéry, které jsou sice implicitně, ale velice silně vázány na pohlaví. Kariérní postup je v tomto případě u žen mnohem pomalejší, než kariérní postup mužů (Pavlík, Smetáčková, s. 3, 2006). Příkladem je, že se mnohdy v rámci kariérního růstu povede ženám vystoupat pouze do pozice středního managementu, ale i po porážení tzv. skleněného stropu se zachovávají vysoké pozice pro muže (Machovcová, 2006). Pomalý kariérní postup žen je ještě umocněn, pokud se jedná o typicky femininní obor, jako je například školství. Tento jev se nazývá efekt *skleněného výtahu*. Zde dochází k tomu, že kariérní postup mužů je mnohem rychlejší než kariérní postup žen, a to i vzhledem k tomu, že například jejich zkušenosti, vzdělání atd. jsou stejné, či dokonce na nižší úrovni, než je úroveň kolegyně. V rámci oborů, kde je tedy vyšší zastoupení mužů než žen, mají muži mnohem větší šanci obsadit vysoké funkce, což je samozřejmě neúměrné poměru zastoupení mužů a žen v daném oboru (Pavlík, Smetáčková, s. 4, 2006). Dalším jevem, který úzce souvisí s touto problematikou je jev tzv. *skleněného útesu*. Pokud se ženám již povede prorazit tzv. *skleněný strop*, nemusejí mít ani v tomto momentu vyhráno, mohou se totiž ocitnout na tzv. *skleněném útesu*. Pojem *skleněný útes* poukazuje na to, že špatné



hospodářské výsledky firem mohou vést k větší ochotě zaměstnavatelů zaměstnávat ženy na vyšších pozicích.

## 2 Teoretická východiska

Práce se pohybuje na pomezí *sociologie trhu práce* a *sociologie genderu*. Z tohoto důvodu se práce opírá o teorii *organizace* a o teorii *Sebenaplňujícího se proctví* dle R.K. Mertona. Teorie *organizace* je pro mou práci relevantní, protože se věnuje nejen organizacím, ale i vztahům a chování na pracovišti. *Sebenaplňující se proctví* se zaměřuje na chování jedince dle toho, jak je k němu přistupováno.

### 2.1 Teorie organizace

Jedná se o sociologickou teorii, kterou již v roce 1958 formulovali James G. March a Herbert A. Simon. Ve své knize *Organizations* zdůrazňují fakt, že s rozvojem průmyslu je nutné studovat i vztahy pracujících v těchto odvětvích. Dle nich se jedná zejména o vliv průmyslové výroby na zájmy, názory a motivace pracujících (J.G. March, H. A. Simon, in Máša, 1965). Autoři také popisují teorii organizace jako *sociologickou jednotku*, založenou na dělbě funkcí, vztahů na pracovišti atd.

Pojem organizace lze chápat dvěma různými způsoby. Jedná se o organizaci jako o proces a o organizaci jako systém. Organizace jako proces se zabývá primárně fungováním organizací, zatímco organizace jako systém se zabývá strukturami vztahů uvnitř organizací.

Praktickou částí mé práce je případová studie, která se zabývá jednou konkrétní soukromou stavební firmou. V rámci provedených rozhovorů se zaměstnanci, nahlédnutí do interních dokumentů a zúčastněného pozorování mi bylo umožněno tyto vztahy na pracovišti zkoumat a konkrétně se zaměřit na pozici žen v rámci této firmy.

Český sociolog Jan Keller organizaci charakterizuje jako: „...*uměle ustanovený sociální útvar vybavený normativními procedurami za účelem mobilizace a koordinace kolektivního úsilí k dosažení stanovených cílů...*“ (Keller, 2007).

Pro mou práci je dále relevantní strukturální vymezení organizací, konkrétně se jedná o organizaci formální a neformální. Formální struktura organizací je jasně daná dle hierarchie řízení. Naopak, neformální struktura vzniká spontánně na základě sympatií a antipatií jednotlivců v rámci organizace. Jak již bylo zmíněno, ve své práci zkoumám vztahy v malé soukromé stavební firmě a je zde zajímavé formální a neformální struktury

identifikovat a vyhodnocovat i s ohledem na to, jestli je nějaký rozdíl ve firmě v přístupu k ženám a v přístupu k mužům.

V rámci teorie organizace a zároveň i v rámci mé práce je zásadní sledovat chování vysoce postavených šéfu a managerů. H. Koontz a H. Weihrch management definují jako: „*...proces tvorby a udržování prostředí, ve kterém jednotlivci pracují společně ve skupinách a ideálně a účinně dosahují vybraných cílů* (Koontz, Weihrch, 1998)“. Toto definuje samozřejmě pouze ideální stav managementu, který v reálném životě velmi těžko nastává. Nicméně, i tato ideální definice mi v mé praktické části umožňuje zkoumat chování managementu vůči jeho podřízeným a jestli se toto chování nějak liší vůči ženám.

Zásadní pro chod organizace je tedy hierarchie aktérů v ní působících. Ve své práci usiluji o charakteristiku této hierarchie ve sledované firmě a zároveň, o poznání, jaký vliv má toto uspořádání na vztahy na pracovišti a jestli se zde ženy cítí v nějaké formě diskriminovány.

## **2.2 Sebenaplňující se proroctví (R.K. Merton)**

Jedním z důvodů vzniku gender pay gap a celkově genderových nerovností jsou stereotypy a předsudky týkající se konkrétního pohlaví. Touto problematikou stereotypizace a předsudků se, mimo jiné, zabýval ve 20. století americký sociolog Robert King Merton. Robert King Merton, který se věnoval primárně rasovým předsudkům definoval fenomén tzv. *sebenaplňujícího se proroctví*, který je velmi vhodně aplikovatelný právě na problematiku genderových nerovností.

R. K. Merton tuto teorii charakterizuje na příkladu již zmiňovaných rasových předsudků. Dle Mertona není rasová nenávisť vrozeným chováním, ale pouze chováním naučeným, které sahá do dávné historie. Dalším uvedeným příkladem byl americký prezident Lincoln, o kterém bylo známo, že pracoval dlouho do noci a který byl považován za velmi pracovitého a sečtělého. Nicméně, pokud by se o židovi řeklo, že pracuje dlouho do noci, bude považován za hrabivého a chamtivého. Zjednodušeně se jedná o to, že pokud od určitého člověka očekáváme určité chování, přisuzujeme mu určité rysy atd., začne jedinec (či skupina) toto chování skutečně vykazovat (Merton, 2000).

Teorie *sebenaplňujícího se proroctví* lze tedy aplikovat na problematiku *nerovných příležitostí žen a mužů* několika způsoby, jedním z nich, je že zaměstnavatel od ženy

automaticky očekává určitý vzorec chování, který vychází především ze stereotypních názorů a předsudcích o ženách. Může se jednat o nejrůznější záležitosti, jako je například její věk, žena je mladá, tudíž zaměstnavatel počítá s tím, že brzy odejde na mateřskou dovolenou, proto s ní automaticky nejedná, jako se zaměstnancem, u kterého může spoléhat na dlouhodobý pracovní poměr, ale jako s někým, kdo je v zaměstnání pouze na krátký interval. Žena v tomto případě začne chování zaměstnavatele vůči ní vnímat a začne na něj dle situace reagovat, tudíž ví, že nemůže počítat s žádným zásadním karierním postupem atd., zároveň se v zaměstnání začne cítit nepříjemně, a nakonec odejde dobrovolně brzy sama, přičemž to ani nemusí být z důvodu mateřské dovolené. Opakem tohoto případu může být, že na nový pracovní poměr nastupuje naopak žena staršího věku, tudíž se k ní zaměstnavatel může chovat jinak, než k jejím mladším kolegům a žena může toto chování skutečně začít přejímat a chovat se tak.

Pro Roberta Kinga Mertona bylo sociologické poznání zásadním klíčem k uvědomění si, z jakého důvodu určité situace v životě vznikají i bez předem známé příčiny, které ale měly zásadní dopad na jedince. Na tomto fenoménu je velmi zajímavý fakt, že pokud si jedinec uvědomí, z jakého důvodu je s ním tímto určitým způsobem zacházeno, může proti těmto situacím určitým způsobem sám bojovat a být proti nim imunní (Merton, 2000).

### 3 Nerovné příležitosti na trhu práce v kontextu České republiky

Stavebnictví je jedním z nejzásadnějších oborů pro ekonomiku každé země. Historicky se jedná o jeden z nejstarších oborů společnosti. Stavebnictví je specifické tím, že zde pracují zaměstnanci v podstatě napříč celým platovým spektrem, od řadových dělníků s mnohdy téměř minimální mzdou, po vysoce postavené manažery.

Stavební produkce v rámci České republiky je aktuálně 18,9 % (ČSÚ, 2022). Stavebnictví je v rámci České republiky rozděleno na sektor soukromý a sektor veřejný. Pro měření výše *gender pay gap* je primárně relevantní sektor soukromý, protože zaměstnává nejvíce zaměstnanců, napříč různými stavebními podobory. Zároveň, veřejný sektor stavebnictví v rámci České republiky je velmi specifický tím, že se jedná primárně o stavební úřad, který se zabývá spíše byrokratickými záležitostmi či vyhlašuje (pro zmiňované soukromé stavební firmy) výběrové řízení na veřejné zakázky. Naopak soukromé stavební firmy se zaměřují na všechny fáze výstavby například nových administrativních budov – od získání zakázky od investora, po samotnou konstrukci budovy atd. Stavebnictví je oborem, o kterém je možné říci, že se vyskytuje již od ranných počátků lidstva a tradičně se vždy řadilo mezi specificky mužské obory, přičemž ženská role byla tradičně primárně péče o rodinu (Kakad, 2002).

Většina studií týkajících se nerovných příležitostí se primárně věnuje spíše typicky femininním oborům, jako je například školství nebo zdravotnictví. Nicméně, aby bylo možné dosáhnout v této problematice určitému porozumění a následně rovnosti mezi ženami a muži, je nutné zkoumat i obory s například nízkým *gender pay gap*, protože i jeho nízkou hodnotu není možné marginalizovat. Největší množství pracovníků stavebního sektoru jsou primárně dělníci, kteří se řadí spíše do nižší průměrné mzdy a většinou se jedná právě o muže. Toto je jeden z faktorů, který ovlivňuje výši *gender pay gap* ve stavebnictví, jelikož vyšší množství mužských pracovníků tuto mezeru automaticky snižuje. Toto je zároveň i zásadním ukazatelem nerovností. I tato skutečnost je jedním z hlavních důvodů, proč se má bakalářská práce orientuje na ženy ve stavebnictví na vyšších kancelářských pozicích.

#### 4 Výzkumy popisující (ne)rovné příležitosti mužů a žen ve stavebnictví ve světě

Pro úplné pochopení kontextu nerovných příležitostí v rámci České republiky je nutné se věnovat i kontextu světovému, protože Česká republika je součástí mnoho mezinárodních organizací. Ilustrovat tuto skutečnost jsem se rozhodla nejprve v rámci Evropské unie, jelikož Česká republika se zde stále bohužel řadí k zemím s nejvyšším gender pay gap, i přes fakt, že by země v rámci EU měly i v této problematice postupovat relativně jednotně.

Dále v této práci popisuji kontext gender pay gap v rámci USA, což je dle mého názoru relevantní vzhledem k odlišnosti veřejných politik a sociálního systému v rámci USA a České republiky.

Ze stejného důvodu jsem do své práce zvolila i charakteristiku *gender pay gap* a nerovností v rámci Indie.

Aby byl světový kontext ucelený, věnuji se ještě nerovnostem ve stavebnictví v rámci Austrálie a v rámci Afriky.

Nejen Česká republika se v rámci vstupu do Evropské unie zavázala k přijetí opatření na minimalizaci diskriminace žen na trhu práce. *Gender pay gap* se samozřejmě vyskytuje ve všech zemích Evropské unie, nicméně jeho výše se může mezi jednotlivými zeměmi i značně lišit, příkladem v roce 2014 dosahovala výše *gender pay gap* v Německu a Estonsku více než 20 %, a v Belgii a Lucembursku méně než 5 % (Boll, Lageman, 2019). Obecně je výše gender pay gap ve státech východní a centrální Evropy pod průměrem Evropské unie, ale i zde se objevují výjimky, kterými je Česká republika, Slovensko a již zmiňované Estonsko. Mezi západními zeměmi má GPG velmi nízký pouze Belgie (4,2 %) a relativně nízký i severské země (Boll, Lageman, 2019). Z těchto statistik, ale nelze přímo považovat země s vysokým *gender pay gap* za ženy diskriminující, jelikož jeho výši může opět ovlivňovat mnoho různých faktorů.

Dle studie autorů Katie Meara, Francesca Pastora a Allana Webstera bylo v roce 2017 v USA o 10% více nezaměstnaných žen, než mužů. Zároveň, ženy častěji pracují pouze na částečný úvazek, což je opět primárně spjato s péčí o rodinu (Meara, Pastore, Webster, 2019).

I v USA pracuje ve stavebnictví výrazně méně žen než mužů. Studie z roku 2020 od autorů Shrestha a kol. poukazuje na to, že jedním z primárním důvodů je nízká motivace pro ženy ve stavebnictví pracovat, což zahrnuje i stále přetrvávající *gender pay gap*. Zároveň dle této studie, mají některé ženy strach pracovat v typicky maskulinním prostředí a diskriminaci rovnou očekávají (B. Shrestha, S. Asce, J. Choi, A. Asce, P. Shrestha, M. Asce, J. Lim, S. Nikkhah Manesh, 2020).

Další země, kterou bych zde chtěla zmínit je Indie. Indie je po Číně druhou nejlidnatější zemí světa a zároveň, je specifická svým stále přetrvávajícím kastovním systémem, který v Indii zasahuje výrazně i do dělby práce.

Specifikem stavebního sektoru je fakt, že většina pozic zde nevyžaduje žádné vyšší, či odborné vzdělání a mnohdy dochází k tomu, že jsou zde zaměstnány i osoby, bez minimální nutné kvalifikace, což dospělo k tomu, že v rámci Indie v tomto odvětví tedy pracuje 80 % nekvalifikovaných pracovníků, přičemž mnoho z nich pracuje tzv. *načerno* (Kakad, s. 356, 2017). Indie si během 50. let 20. století prošla velkým vývojem, primárně v oblasti infrastruktury, nejen z tohoto důvodu je stavebnictví jedním z oborů, který zaměstnává nejvyšší počty obyvatel. Autorka ve své studii také poukazuje na fakt, že až 95 % indických pracovníků ve stavebnictví je z nižších kast, a tedy i nižšího sociálního postavení, což znamená i s nízkým příjmem (Kakad, s. 359, 2017). Tato skutečnost opět poukazuje na to, že většinu pracovníků ve stavebnictví tvoří dělníci, kteří nepotřebují vyšších kvalifikací a jedná se primárně o muže.

V rámci stavebnictví jsou ženy v Indii zaměstnávány primárně na pozicích, které nepotřebují žádnou vyšší kvalifikaci. I v případech, kdy ženy skutečně projdou adekvátním výcvikem, je jen málo pravděpodobné, že budou zaměstnány na stejných pozicích, jako muži, mimo jiné ze strachu, že by ženy o práci muže mohly připravit (Kakad, s. 359, 2017).

Indie je velmi specifickou zemí z pohledu jejího vysokého počtu obyvatel a zároveň i v tom ohledu, že je zemí velmi tradiční a ortodoxně věřící, což opět předurčuje ženy k určitému postavení, a tedy i jejich roli na trhu práce, což bohužel vede k neustálému prohlubování *gender pay gap*.

Poslední zemí pro ilustraci kontextu genderových nerovností na trhu práce a ve stavebnictví je Austrálie. Austrálie si prošla v otázce zaměstnání žen podobným vývojem, jako evropské země, během 20. století zůstávala většina žen v domácnosti a pečovala o rodinu, přičemž s příchodem století 21. nastal relativně velký zvrát a velké množství žen začalo brát ohled

na svou kariéru a seberozvoj. Austrálie je v této práci zmíněná také z toho důvodu, že v roce 2007 zde proběhl relativně obsáhlý výzkum od autorek Helen Lingard a Valerie Francis, které během zkoumání zohlednily většinu podstatných faktorů, které výši gender pay gap ve stavebnictví ovlivňují, jednalo se například o konkrétní pozici, na které je dotyčná žena zaměstnaná, o její socioekonomické zázemí, či o počet let, kolik je v dané firmě zaměstnaná. Tyto faktory jsou relevantní a je velmi důležité je zohlednit právě při zkoumání typicky maskulinních oborů. Tato studie prokázala, že ženy zaměstnané ve stavebnictví kladou velký důraz na svůj kariérní postup, ale zároveň si své zaměstnání vybírají i dle benefitů, které jsou pro ně výhodné např. v rámci mateřské dovolené atd. (Lingard, Francis, s. 1055, 2007).



## 5 Metodologická část

V následující části se věnuji užití metodologii výzkumu. K výzkumu přistupuji pomocí kvalitativní metodologie, konkrétně případové studie dle R. K. Yina. Případová studie dle R. K. Yina je charakteristická tím, že se nesoustředí pouze na typické případy, ale i na případy určitým způsobem vymykajícím se normám (Yin, 1994).

### 5.1 Výzkumný cíl a výzkumné otázky

Výzkumným cílem mé práce je: *popsat problematiku nerovných příležitostí mužů a žen ve stavebnictví a porozumět této problematice prostřednictvím teorie organizace a teorie sebenaplňujícího se proroctví*. Aby bylo možné tohoto cíle dosáhnout, pokládám si následující výzkumné otázky: *Jak vypadá prostředí stavební firmy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů? Jak vnímají zaměstnanci stavební firmy zaměstnání ve stavebnictví? Jak vnímají zaměstnanci případné nerovné zacházení?* Má práce se zabývá primárně ženami na vyšších – tedy manažerských pozicích ve stavebních firmách v rámci soukromého sektoru. Specifikem stavebnictví je, že například *gender pay gap* je zde jeden z nejnižších, přičemž primární důvod je, že zde pracuje velmi malé množství žen. Nicméně, většina studií a průzkumů již nepočítá s právě již zmiňovaným faktem, že většina žen pracuje na vyšších pozicích, ale naopak zahrnuje do sčítání a výzkumů i dělníky, kterých je přirozeně nejvíce a zároveň se z pravidla jedná o muže.

### 5.2 Design výzkumu

K výzkumu je přistupováno pomocí kvalitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum se na rozdíl od výzkumu kvantitativního soustředí na menší počet subjektů, které ale zkoumá detailněji. Kvalitativní výzkum si také oproti kvantitativnímu výzkumu nepokládá otázky, na které lze odpovědět například pouze ano, či ne, nebo číselnou hodnotou, ale dotazuje se primárně detailněji „jak?“ a „proč?“. Zároveň kvalitativní výzkum poskytuje výzkumníkovi větší prostor pro kreativitu interpretace zjištěných výsledků. Dále, se kvalitativní výzkum snaží o poskytnutí náhledu na konkrétní jev ze všech možných úhlů a také i z pohledu aktéra samotného (Flick, Kardoff, Steinke, s. 3, 2004). Dalším specifikem

kvalitativního výzkumu, oproti výzkumu kvantitativnímu je, že výzkumné otázky nejsou pevně dané, ale mohou se během výzkumu dle situace různě modifikovat a měnit. Výběr kvalitativního výzkumu v rámci studia problematiky nerovností je relevantní z toho důvodu, že většina studií a statistik se zaměřuje na tento fenomén primárně kvantitativně, kde pouze interpretuje čísla, ale nezkoumá dopady a příčiny.

### 5.2.1 Případová studie

Jedná se o specifický výzkumný design, který se zaměřuje na konkrétní fenomény, které je nutné zkoumat v jejich reálném prostředí a kontextu s využitím více zdrojů dat (Yin, 2009, in Novotná, Špaček, Šťovíčková, Jantulová, 2020). K výzkumu je přistupováno pomocí kvalitativní metodologie, konkrétně případové studie. V rámci výzkumu byla provedena jedna případová studie v soukromé stavební firmě, ve Středočeském kraji. Tento výzkum zahrnoval osm polostrukturovaných rozhovorů s respondentkami a respondenty zaměstnanými v této konkrétní firmě a dále došlo k několikadennímu zúčastněnému pozorování.

Dle mého názoru je tento přístup k mému výzkumu nejrelevantnější, protože zkoumání více subjektů na takto citlivé téma by mohlo zapříčinit i nevyžádané etické problémy. R. K. Yin případovou studii charakterizuje, jako: „ *...strategii pro zkoumání předem určeného jevu v přítomnosti v rámci jeho reálného kontextu, a to zvláště, když hranice mezi fenoménem a kontextem nejsou zcela jasné...*“ (Yin, 1994). Využívá více zdrojů dat nejen kvalitativního, ale i kvantitativního charakteru.

### 5.2.2 Metody tvorby dat

V rámci výzkumu je provedeno osm polostrukturovaných rozhovorů, ke kterým byl předem připraven interview guide se třemi kategoriemi otázek, konkrétně se jednalo o kategorie: *Vnímání zaměstnání ve stavebnictví*, *Gender pay gap* a *Diskriminace na pracovišti* (viz. Příloha 1), kterými se rozhovory do určité míry řídily. Zároveň bylo provedeno zúčastněné pozorování v mimopražské stavební soukromé firmě, které probíhalo několik pracovních dní v prosinci roku 2021. Kombinace polostrukturovaných rozhovorů

a pozorování (zúčastněného, i nezúčastněného) je typickou formou sběru dat pro kvalitativní výzkum, konkrétně pro, v této práci využitou, případovou studii. Dále mi bylo umožněno nahlédnout do interních firemních dokumentů.

Polostrukturované rozhovory probíhaly s prvními dvěmi informátorkami mimo prostory kanceláře, což jim poskytlo (i přes naprostou anonymizaci) větší prostor k otevření se pokládaným otázkám, které mnohdy byly pro respondentky náročné zodpovědět, jelikož se jednalo například o pro ně citlivé téma. Konkrétně se jednalo například o otázku: „*S jakou formou diskriminace jste se někdy na pracovišti setkala?*“ (viz. Příloha 1). Rozhovory s ostatními informátorkami a informátory probíhaly z technických důvodů v prostorách sídla společnosti, ale v oddělené místnosti od ostatních zaměstnanců. I přes tyto skutečnosti rozhovory probíhaly v přátelské a uvolněné atmosféře, přičemž jeden rozhovor trval cca půl hodiny. Respondentky a respondenty podrobně představuji v kapitole 6.1.

### **5.2.3 Etické aspekty tvorby a sběru dat**

*Diskriminace*, a celkově to, jak se informátoři ve svém pracovním prostředí cítí může pro respondentky představovat velmi choulostivé téma. Zároveň, etická stránka výzkumu je jeho zásadní součástí, nejen z tohoto důvodu, je zachována naprostá anonymita všech ve výzkumu zúčastněných aktérů, kteří podepsali informovaný souhlas. Zároveň byli aktéři srozuměni s obsahem výzkumu a výzkumným cílem. Dále byly respondentky a respondenti poučeni o tom, že rozhovor je v jakékoliv fázi možné přerušit a oni kdykoliv mohou svou účast na výzkumu odmítnout. Výzkumné rozhovory byly nahrávány a následně přepsány, respondentky a respondenti s tímto postupem souhlasili. Vzhledem k tomu, že se jedná o relativně malou stavební firmu, bylo nutné anonymizovat skutečně skoro všechna data, aby nebylo možné poznat, o kterou společnost se jedná, a to ani z kontextu práce. Z tohoto důvodu je v textu uveden pouze počet zaměstnanců firmy, poměr zaměstnaných mužů a žen, a to, že se nachází ve středočeském kraji. Dále jsou v rámci konkrétních respondentek a respondentů uvedeny pouze základní sociodemografické údaje, které jsou pro výzkum relevantní, zde se jedná o přibližný věk, vzdělání a délku toho, jak dlouho ve stavebnictví a této zkoumané firmě pracují.

## 6 Případová studie stavební firmy

Vybranou firmou je relativně malá stavební firma se sídlem ve Středočeském kraji. Firma byla založena v devadesátých letech minulého století a její hlavní činností jsou kompletní dodávky technologie, jako jsou například vzduchotechnické jednotky, chladicí jednotky atd. Společnost aktuálně zaměstnává přes padesát kvalifikovaných pracovníků v různých profesích, například se jedná o projektanty vzduchotechniky, stavbyvedoucí, montéry, stavební dělníky atd. Dále má firma v rámci objektu, ve kterém sídlí, svou vlastní výrobní dílnu potrubí a potřebných součástí.

Hlavní strategií firmy je participovat do tzv. velkého stavebnictví, což je přijímání zakázek od největších stavebních firem působících na území České republiky za minimálně 5 mil. Kč.

V rámci českého trhu práce konkuruje sledované firmě cca sedm dalších stavebních firem podobné velikost a s podobným zaměřením.

### 6.1 Výběr a představení participantek a participantů

S výběrem, a hlavně s přístupem, do stavební firmy, ve které výzkum probíhal, mi pomohli moji rodiče, kteří jsou oba ve stavebním sektoru zaměstnáni. Jednalo se tedy o soukromou stavební firmu, která zaměstnává cca padesát zaměstnanců, přičemž cca třicet zaměstnanců pracuje na montérských, či dělnických pozicích a jedná se výhradně o muže. Oproti tomu na kancelářských pozicích v této firmě pracuje cca dvacet osob, přičemž poměr žen a mužů je zde osm ku dvanácti. Tato čísla obecně vypovídají o tom, že jsou ženy v této stavební firmě v minoritě, ale pokud je na tuto situaci nahlíženo pouze v rámci osob pracujících na kancelářských pozicích, je poměr mužů a žen v podstatě téměř vyrovnaný.

K výběru informátorek a informátorů pro rozhovory došlo až po mém prvním dni návštěvy ve firmě, jelikož jsem měla možnost se seznámit s prostředím a vybrat takto nejvhodnější zaměstnance pro rozhovor. Pro výzkum jsem tedy zvolila výběr s předem danou strukturou, který mi umožnil zohlednit demografické skutečnosti atd. Celkem se jednalo o osm informátorek a informátorů.

První respondentkou, či informátorkou, která je ve výzkumu označována jako **Andrea**, je žena, které je kolem padesáti let, kariéře ve stavebnictví se věnuje od ukončení stavební vysoké školy a v této konkrétní společnosti pracuje již cca deset let. Má manžela a jedno dospělé dítě. Druhou informátorkou, označovanou jako **Barbora**, je třicetiletá žena, která se stavebnictví věnuje teprve prvním rokem a v mnou sledované firmě pracuje také cca rok, i **Barbora** má vysokoškolský titul, nicméně z jiného oboru než ze stavebnictví, konkrétně se jedná o obor na poli ekonomie. **Barbora** je bezdětná. Třetí informátorka označovaná jako **Cecilie** je pro případ primárně specifická tím, že je již několik let v důchodu a ve firmě tedy pracuje za účelem „přivydělání si“, a zároveň se ráda udržuje v určitém režimu. Výhodou této skutečnosti je, že respondentka byla během rozhovoru velmi otevřená a nebála se i kontroverznějších témat. **Cecilie** má střední průmyslovou školu a ve firmě se věnuje primárně nabídkám a obchodnímu oddělení. **Cecilie** má dvě dospělé děti a několik vnoučat. Čtvrtou informátorkou je žena ve středním věku označovaná jako **Denisa**, která je vedoucí oddělení administrativy, z tohoto důvodu přichází do kontaktu s téměř všemi zaměstnanci firmy, **Denisa** má střední školu ekonomického zaměření. Pátou informátorkou je **Eva**. **Eva** je opět žena středního věku, která se věnuje administrativě konkrétně pro profesi vytápění. **Eva** má vystudovanou střední průmyslovou školu. **Denisa** i **Eva** mají obě rodinu a téměř dospělé děti. Poslední ženou výzkumu označovanou jako **Františka** je jedna ze spoluzakladatelek společnosti, která je aktuálně v důchodovém věku a ve firmě se věnuje pouze administrativě. Prvním mužským respondentem je zaměstnanec označovaný jako **Matěj**. **Matěj** je studentem vysoké školy technického zaměření a ve firmě primárně sbírá zkušenosti. **Matěj** je bezdětný. **Matěj** je jediný muž z řad zaměstnanců, s kterým se mi podařilo rozhovor provést.

Posledním respondentem je ředitel a zároveň spoluzakládající majitel sledované firmy, který je ve výzkumu označovaný jako **Lukáš**. Rozhovor i s ním mi přišel relevantní za účelem porovnání toho, jaký on má pocit, že je v jeho společnosti k ženám přístupováno, přičemž si jsem vědoma toho, že jeho pohled bude jeho pozicí zkreslený. Tento respondent byl zároveň v roce 1999 spoluzakladatelem společnosti, a tedy v ní působí přes dvacet let.

Takto rozdílní participanté byli vybráni schválně z toho důvodu, že k výzkumu je přístupováno pomocí případové studie dle R. K. Yin, který v rámci tohoto typu výzkumu navrhl i vlastní terminologii, která se používá i při výběru respondentů. Yin také tvrdí, že není vhodné v rámci případové studie pracovat pouze s typickými případy, ale i s případy

extrémními (Hendl, s. 154, 2016). Z tohoto důvodu ve výzkumu pracuji s několika velmi odlišnými respondenty, což mi umožňuje jejich následnou komparaci.

#### **Ilustrační tabulka informátorů/ek:**

<b>Informátor</b>	<b>Přibližný věk</b>	<b>Pozice ve firmě</b>	<b>Počet let ve firmě</b>
Andrea	50 let	Vedoucí obchodního oddělení	10 let
Barbora	30 let	Asistentka vedoucí	1 rok
Cecílie	65 let	Ekonomické oddělení	15 let
Denisa	55 let	Administrativa	10 let
Eva	40 let	Administrativa	6 let
Františka	70 let	Bývalá spolumajitelka, nyní administrativa	23 let
Matěj	25 let	Projektové oddělení	3 roky
Majitel společnosti Lukáš	60 let	Majitel společnosti	23 let

## **6.2 Zúčastněné pozorování**

Jednou z použitých metod pro tento výzkum je zúčastněné pozorování. Zúčastněné pozorování je v tomto případě relevantní, protože mi poskytuje možnost sledovat konkrétní interakce jedinců na pracovišti a zároveň se do určité míry vžít do zkoumaného prostředí. Pozorování proběhlo několik dní během prosince roku 2021 a jeho druhá část v květnu roku 2022. Pozorování proběhlo ve třech různých prostředích spojených se sledovanou firmou, konkrétně se jednalo o kancelářské prostory sídla firmy, dílnu firmy a jednu z realizovaných

staveb. Co se týče mé vlastní intervence do pozorovaného prostředí, byla, dle mého názoru, relativně minimální. Vzhledem k tomu, že hlavní pozorování proběhlo v kanceláři, která je uspořádána, jako tzv. open space, tedy, že téměř všichni zaměstnanci (až na ředitele) pracují v rámci jedné velké místnosti, kde v podstatě každý každého slyší i vidí, mohla jsem opravdu plnit roli pouze tichého pozorovatele, který do prostředí žádným výrazným způsobem nezasahoval. Co se týče pozorování v rámci dílny, kde pracuje pouze menší množství mužů, tak zde jsem si mohla povšimnout z jejich strany určité nervozity, nebo minimálně zaregistrování mé přítomnosti. Pozorování na stavbě probíhalo podobným způsobem, jako pozorování v kanceláři. Komplex stavby byl velmi rozsáhlý a je možné, že většina participantů si mě ani nepovšimla.

### **6.2.1 Kancelářské prostory**

První pozorování v kancelářských prostorách proběhlo v pracovním týdnu od 10.12. do 14.12. 2021 a následně od 23.5. do 27.5. 2022. Během pozorování jsem se primárně soustředila na interakce kolegů a snažila se sledovat rozdíly v jednání nadřízených s podřízenými dle pohlaví.

Jak již bylo zmíněno, kancelář je uspořádána prostřednictvím tzv. open space, tedy tak, že všichni kolegové spolu sedí v jedné velké místnosti.

Během pozorování se opět potvrdilo, že vzhledem k velikosti firmy závisí interakce kolegů spíše na charakteru jedince a osobních preferencích. Například jeden z kolegů si přišel postěžovat své nadřízené na jiného svého kolegu a jednal velmi rázně, nicméně po nějaké chvíli přišla tohoto stejného kolegu konfrontovat jeho jiná kolegyně na stejné pozici a on reagoval s velkým respektem, až skoro submisivně.

Pozorování v rámci kancelářských prostor mi relativně stěžoval fakt, že zaměstnanci mezi sebou řešily samozřejmě primárně konkrétnosti týkající se stavebnictví a mnohdy jsem si nebyla jistá, o čem hovoří. Po několika dnech pozorování jsem nicméně byla schopná alespoň částečně pochopit systém jednotlivých zakázek a to, jak moc jsou které pro firmu důležité. Z tohoto důvodu jsem měla možnost si všimnout i rozdílů v interakcích mezi jednotlivými kolegy, které se měnily dle toho, o jakou zakázku se zrovna jedná.

## 6.2.2 Dílna

Druhé pozorování proběhlo v dílně sledované firmy. Dílna je součástí prostor sídla společnosti, kde se zároveň nacházejí i kanceláře a z tohoto důvodu proběhlo pozorování také 23.5. 2022. Jak již bylo zmíněno firma disponuje svou vlastní dílnou na výrobu potrubí a jiných materiálů primárně pro vzduchotechnické jednotky.

Pozorování v dílně mohu popsat jako pozorování v typickém maskulinním prostředí. Vzhledem k tomu, že v rámci dílny pracují pouze montéři muži a žádné ženy, tak i prostředí tomu odpovídalo. V rámci dílny se nachází i malá kancelář, kde hrálo rockové rádio a byla vyzdobena „lechtivými“ kalendáři. Zde si myslím, že moje intervence do prostředí byla znatelná, protože po mém příchodu ihned montéři přerušili konverzaci a věnovali se pouze své práci.

## 6.2.3 Stavba

Třetí pozorování proběhlo 2.6. 2022. Pozorování proběhlo na stavbě, konkrétně se jedná o administrativní budovu v centru Prahy a z pohledu sledované firmy se ten den jednalo o velkou akci, jelikož bylo nutné jeřábem dopravit na střechu budovy vzduchotechnické jednotky. Vzhledem k této skutečnosti byla na stavbě přítomna i má informátorka **Andrea**, jakožto vedoucí obchodního oddělení. **Andrea** celý proces komunikovala s montéry prostřednictvím vysílačky a z toho, co se mi podařilo odposlechnout s ní všichni montéři jednali s velkým respektem.

Provedená zúčastněná pozorování na těchto různých pracovištích lze dobře aplikovat na teorii organizace. Například, rámci kancelářských prostor bylo možné sledovat formální i neformální strukturální vymezení organizace, kdy si jeden kolega stěžoval na chování druhého kolegy a z dialogu byla cítit antipatie mezi těmito zaměstnanci. Zde se jednalo o komunikaci v rámci neformální struktury organizace. Zároveň jak již bylo zmíněno, tento kolega se svou nadřízenou komunikoval s velkým respektem a pokorou, v tomto případě se jednalo o formální strukturu (Koontz, Weihrch, 1998). V rámci dílny a stavby tomu bylo podobně, ale bohužel se mi nepodařilo získat žádný konkrétní příklad vzhledem k počtu zaměstnanců.



### 6.3 Empirická část výzkumu

Tato část se věnuje analýze a následné interpretaci ve výzkumu nasbíraných dat. Témata zkoumání jsem se rozhodla rozdělit do podkapitol, které odpovídaly jednotlivým kapitolám, které jsem vytvořila již při tvorbě interview guide pro rozhovory s respondenty (viz. Příloha 1). Konkrétně se jedná o *Vnímání zaměstnání ve stavebnictví*, *Gender pay gap* a *Diskriminace na pracovišti*. Pro ilustraci odpovědí a uvedení do kontextu budou z rozhovorů vypsány relevantní části. Ke zjednodušení porovnání odpovědí jsou mužští respondenti uváděni až na konci každé části.

#### 6.3.1 Vnímání zaměstnání ve stavebnictví

První vybranou podkapitolou zkoumání je *Vnímání zaměstnání ve stavebnictví*. Jak již bylo v této práci několikrát zmiňováno, stavebnictví je velmi specifickým oborem, a to z hlediska složení pracovních pozic a zároveň z jeho typické maskulinity. Z tohoto důvodu jsem považovala dotazovat se informátorek a informátorů, jak zaměstnání a celkově svou kariéru v tomto oboru vnímají, za relevantní.

U informátorek a informátorů se odpovědi lišily primárně dle délky jejich zaměstnání ve stavebnictví, což se dále vztahovalo k celému rozhovoru.

Respondenti se v rámci této sekce relativně shodli na tom, proč považují stavebnictví za typicky maskulinní obor, primárním důvodem bylo, že se historicky jednalo o náročnější manuální práci, do které až časem začala postupovat administrativa, která více a více umožňovala zaměstnávání žen. **Barbora** zde například uvedla, že: „...se vždycky jednalo o fyzicky náročnou práci a až časem začalo přibývat administrativy a tak...“ Barbořino tvrzení zde koresponduje s tvrzením autorů Tijdens a Klaveren, kteří uvádí, že stavebnictví je vnímáno jako typicky maskulinní obor primárně z historického hlediska a z poměrně stereotypní představy, že se jedná primárně o náročnou fyzickou práci dělníku na stavbě. Nicméně, v nynější době je jednou z nejpodstatnějších částí realizace staveb administrativa a kancelářské práce, které vykonává mnoho žen (Tijdens, Klaveren, 2012). **Cecilie** v celém rozhovoru často zmiňovala stereotypní ladění České republiky v otázce postavení žen a mužů na trhu práce: „...Fyzicky si myslím, že to je určitě víc maskulinní, ale stavebnictví

*už dávno není jen o manuální práci a ženský v kanceláři často odvedou lepší a pečlivější práci než chlapy.*“

Dále informátoři charakterizovali svůj běžný den, kde se shodli na tom, že jako první pracovní úkon je přečtení nových emailů a následné zahájení práce.

Fyzická náročnost stavebnictví byla argumentem, který v podstatě zmínily všechny informátorky. Zároveň si ale všechny uvědomovaly, že nyní na kancelářských pozicích pracuje mnoho žen a argument proč je stavebnictví vnímáno primárně jako typicky maskulinní obor je spíše stereotypem, což opět koresponduje s autory Tijdens a Klaveren.

Zásadní otázkou této sekce byla otázka, jestli respondentky považují stavebnictví za obor, kde je těžké se pro ženu prosadit. **Andrea** tuto otázku vnímala spíše z obecnějšího úhlu pohledu:

*„ ... Myslím si, že je těžké se pro ženu prosadit hlavně kvůli tomu, že žen je méně a tudíž mají muži statisticky větší šanci, jinak si nemyslím, že by to bylo těžké. Taky si myslím, že ženy mají mnohdy nižší sebevědomí, než muži nedůvěřují vlastním schopnostem.*“

Zatímco **Barbora** odpověděla na otázku takto:

*„ ...Na jaký pozici? Myslím, že spíše záleží na firmě a konkrétních pozicích. My jsme poměrně malá soukromá firma, a i na vyšších pozicích máme ženy...“*

**Denisa** explicitně řekla, že považuje pro ženu za velmi těžké se ve stavebnictví prosadit už jen z již zmiňovaného důvodu, že se jedná o typicky maskulinní obor, který je i nadále takto vnímán společností:

*„ ...Já myslím, že to je přesně dáno tím, že ve společnosti se to bere jako chlapeckej obor a zároveň v tom chlapi umí líp chodit, takže si myslím, že to pro ženskou těžší určitě je.*“

**Františka** naopak nepovažuje stavebnictví za obor, kde je pro ženu náročné se prosadit:

*„ ...Nemyslím si, že je pro ženu těžký se prosadit, pokud má co nabídnout.*“

Zde lze u **Františky** spatřovat relativně stereotypní přístup k věci, což může být do určité míry dáno jejím věkem a zároveň zkušenostmi, které se zaměstnáním ve stavebním sektoru má. Naopak, **Barbora** přistupuje k věci spíše pragmaticky. Touto otázkou jsem chtěla respondentky dovést k tomu, aby zmínily, jestli se do určité míry cítí ve stavebnictví diskriminované a tedy, jestli dochází, bez objektivních příčin k rozdílnému přístupu k nim.

Tuto otázku si pokládali i autoři Hedija a Musil, kteří takto diskriminaci charakterizovali (Hedija, Musil, 2010). Odpovědi **Františky** byly dle mého názoru velmi ovlivněné jejím postavením ve firmě, vzhledem k tomu, že je zakladatelkou a bývalou majitelkou. Z tohoto důvodu nechtěla implikovat, že by v „její“ společnosti bylo pro ženu náročné se prosadit. Dalším faktorem může být také to, že se sama propracovala na velmi vysokou pozici bez žádných závažných překážek.

Lehce odlehčující otázkou bylo, jakým způsobem (a jestli vůbec) ovlivnila kariéra ve stavebnictví soukromé životy informátorek a informátorů.

Jediný muž z řad zaměstnanců **Matěj** přistupoval k otázkám, dle mého názoru, z pohledu muže jako živitele rodiny, například na otázku, proč považuje stavebnictví za typicky maskulinní obor odpověděl: „ ...*Asi možná jde o to, že se to traduje z minulosti, kdy byl hlavním údělem muže v rodině postavit dům a zabezpečit rodinu.*“ Zároveň **Matěj** uvedl, že nepovažuje stavebnictví za obor, kde je těžké se pro ženu prosadit a tuto odpověď dále více nerozváděl. Pro **Matěje** byla primární motivace pro práci v této firmě možnost praxe, kterou je možné provádět i během studia.

Podobný přístup projevil i ředitel společnosti **Lukáš**. Celý rozhovor s **Lukášem** probíhal v atmosféře, kde se samozřejmě snažil poukázat na kvality své vlastní firmy, kde dbá na to, aby k žádné diskriminaci nedocházelo. I **Lukáš** v rozhovoru zmiňuje, že nepovažuje stavebnictví za obor, kde je pro ženu těžké se prosadit, pokud je „šikovná“.

V rámci celého výzkumu se do výsledků výrazně promítá fakt, že se jedná opravdu o malou stavební firmu, kde je vedení ke svým zaměstnancům poměrně transparentní. Zároveň, se zde vyskytují minimálně dvě ženy na vedoucích pozicích. Informátoři se shodují na tom, že stavebnictví je vnímáno jako typicky maskulinní především z historického hlediska, kdy stavebnictví bylo primárně o náročné manuální práci, kterou převážně zastávali muži.

### 6.3.2 Vnímání nerovností a mezd

Pokud bych měla zpětně reflektovat výběr těchto otázek, určitě bych se snažila být méně konkrétní a dotazovat se na tuto problematiku pomocí jiných otázek. Starší informátorce **Andree** jsem během rozhovoru musela nejprve vysvětlit pojem *gender pay gap* a vzhledem ke skutečnosti, že respondentka si v této problematice nebyla jistá, ovlivnilo to i její

odpovědi. Zároveň se zde i promítal fakt, že rozhovory probíhaly také s majiteli firmy (aktuálními, či bývalými), kteří samozřejmě žádné výrazné nerovnosti ve své firmě nepocítují.

V této sekci se nejvýrazněji projevil věkový rozdíl informátorek a jejich postavení ve firmě, jelikož mladší **Barbora** na mě působila velmi odhodlaně a brala rovnost žen, jako samozřejmost, které je nutné dosahovat. Například na otázku: „Proč by měly být ženy platově hodnoceny stejně jako muži?“ odpověděla jednoduše:

*„A proč by neměli?“*

**Andrea** také odsuzovala nerovnosti ve společnosti, nicméně k otázkám přistupovala více opatrně, což je do určité míry způsobeno již zmiňovaným věkem a faktem, že má sama rodinu atd. Nicméně, **Andrea** působila zároveň velmi odhodlaně a ambiciózně, tento fakt ilustruje například odpověď na otázku, proč by ženy měly být honorovány stejně jako muži, která zněla:

*„Pokud zastanou stejnou práci se stejným výsledkem, tak by rozhodně měly být placeny stejně.“*

Většina informátorek se shodla na faktu, že gender pay gap není v jejich firmě problémem. V rozhovorech zmínily, že si myslí, že hlavním důvodem je, že je jejich firma poměrně malá a žen zaměstnává relativně velké množství, tudíž by si zaměstnanci mezi sebou problém uvědomili a mohli by například i dokonce dát výpověď.

Jediná informátorka **Cecilie** přiznala, že si myslí, že *gender pay gap* je problémem, který se týká i jejich firmy, na otázku odpověděla pouze „ano“ a zmínila, že ve firmě velmi záleží na tom, kdo je jak šéfovi sympatický. Tohoto faktu jsem si všimla i během mého pozorování v kanceláři, kdy se jednání ředitele firmy se zaměstnanci výrazně lišilo a konkrétně na **Cecilii**, byl ředitel velmi odměřený. Jedním z faktorů, proč tento fakt informátorka neřešila například výpovědí může být i fakt, že je již v důchodovém věku a zde pracuje pouze pro přivýdělek. **Cecilie** také zmiňovala, že jí přístup vedení velmi mrzí a ovlivňuje i negativně její pracovní výkon. Toto lze aplikovat na Mertonovo Sebenaplnující se proroctví, které charakterizuje tak, že pokud je k jedinci určitým způsobem přistupováno a očekáváno konkrétní chování, začne jedinec sám toto chování vykazovat. Tedy pokud k **Cecilii** přistupuje ředitel dlouhodobě negativně a považuje její práci za špatně odvedenou, začne **Cecilie** skutečně odvádět svou práci méně kvalitně (Merton, 2000).

**Cecilie** také zmiňovala, že stále přetrvávající gender pay gap v rámci České republiky je způsobený dlouho trvající špatnou politickou situací a malé množství žen v politických funkcích. Toto tvrzení koresponduje s tvrzením Zajíčkové a Zajíčka, že k výraznému snížení gender pay gap v České republice by byla nutná změna ekonomické a politické struktury (Zajíčková, Zajíček, 2018). Toto zároveň úzce souvisí se strategií genderového mainstreamingu, která usiluje o úplnou rovnost mužů a žen (Asklöf, Hedman, Strandberg, Wenander, s. 9, 2003). Toto si klade za cíl i Česká republika, ale stále se nedaří strategii správně aplikovat.

Zajímavou, mírně úsměvnou, ale hlavně trefnou odpověď na otázku: „*Proč si myslíte, že i v dnešní době je gender pay gap aktuálním tématem?*“ uvedla **Barbora**

„*... Pozůstatky strachu mužů z žen. Proč se pálily „čarodějnice“?*“

V rámci této podkategorie se, jak již bylo zmiňováno, se téměř všechny informátorky shodly na tom, že si myslí, že problematika gender pay gap se jich konkrétně netýká, což přisuzovaly hlavně velikosti firmy, ve které pracují. Nicméně, všechny vnímají gender pay gap jako zásadní globální problém, který je nutné řešit. Tento fakt opět koresponduje s celkovým aktuálním naladěním společnosti.

Informátor **Matěj** zmínil, že dle jeho názoru ovlivňuje výši *gender pay gap* „*...celkové rozložení mužů a žen ve firmě a taky různorodost pozic v zaměstnání.*“ **Matěj** dále opět zmiňuje, že gender pay gap je v České republice mimo jiné zapříčiněn zastaralým systémem a není tato problematika dostatečně řešena. Dle **Matěje** je ve společnosti nutností, aby si ženy a muži byli rovni, ale zároveň si uvědomuje, že je to ještě náročná a dlouhá cesta. Na otázku, jak by tuto problematiku řešil odpověděl: „*...je nutný brát kvality mužů a žen stejně a posuzovat je jenom podle jejich kompetentnosti k tomu vykonávat určitou pozici.*“ Tento názor opět koresponduje s konceptem *genderového mainstreamingu*.

Ředitel firmy **Lukáš** zmiňuje, že si je vědom problematiky gender pay gap a opět souhlasí s tím, že je nutné tento fenomén ve společnosti eliminovat: „*...ženy by měly být určité placeny stejně jako muži, rozhodující jsou zkušenosti a kvalita odvedené práce.*“ **Lukáš** tímto poukazuje opět na to, že v jeho společnosti není tendence hodnotit ženy hůře, než muže, ale je nutné soustředit se na individuální kvality jedinců.

Tvrzení respondentů, že je primárně nutná změna v systému koresponduje s tvrzením autorů Asklöf a kol. Asklöf a kol. ve své studii zmiňují, že formální rovnost jedinců je prvním

zásadním krokem k dosažení celkové rovnosti a je nutné tuto formální rovnost správně aplikovat v praxi, například pomocí určitých motivačních nástrojů atd. (Asklöf, Hedman, Strandberg, Wenander, 2003, s. 9). Jak již bylo zmíněno, tuto část je vhodné aplikovat na teorii Sebenaplnujícího se proctví. Jednotliví zaměstnanci nerovnosti vnímají dle přístupu managementu k nim, a tedy od nich očekávaného chování. Na nejstarší respondentce **Cecilii** toto bylo patrné nejvíce a zároveň přiznala, že přístup vedení negativně ovlivňuje její pracovní výkon (Merton, 2000).

### 6.3.3 Vnímání diskriminace

Zde se opět promítl fakt, že obě respondentky a respondenti jsou v rámci své firmy relativně spokojeni, a tedy nezaznamenávají žádnou výraznější diskriminaci. Nicméně, zajímavé odpovědi jsem získala, při položení hypotetické otázky, jakým způsobem by diskriminaci řešili, pokud by k ní docházelo. Starší a ve stavebnictví zkušenější **Andrea** odpověděla jednoduše:

*„Dala bych výpověď.“* **Barbora** tuto otázku více rozvedla:

*„Záleželo by na konkrétní situaci. V případě, že bych nebyla např. finančně spokojená, řekla bych to. Na druhou stranu, člověk by měl být kritický sám k sobě a zhodnotit, na co má – nepodceňovat se, ale ani nepřeceňovat. Pokud by šlo o jinou diskriminaci, např. slovní, člověk se nesmí zaleknout a zalézt do své ulity, ale musí se naučit být asertivní a nad věci.“*

Respondentky se zde samozřejmě shodly, že diskriminace na pracovišti je závažným problémem, který může i například negativně ovlivnit pracovní výkon, či psychické rozpoložení jedince atd. **Cecilie** například uvedla, že se v jednu dobu cítila ve firmě diskriminována, ale v té době se nacházela v náročné životní situaci a z tohoto důvodu pro ní nebylo možné hledat si jinou práci:

*„Já jsem se tu několikrát necítila v tomhle ohledu dobře a přemýšlela jsem nad odchodem, ale potom můj manžel musel do invalidního důchodu a prostě to už nebylo moc dobře možný.“* Cecilie neuvedla k jakým konkrétním formám diskriminace v jejím případě docházelo, ale pokud problémy vznikly bez objektivních příčin, jedná se tedy dle Hediji a Musila o typickou formu diskriminace (Hedija, Musil, 2010).

Toto vypovídá o samozřejmosti, že je náročné situace a postavení jedinců generalizovat.

**Františka** se opět zastává své bývalé společnosti, ale zmiňuje i důležitý aspekt fungování firmy:

*„Myslím, že spíše v naší společnosti panuje atmosféra dělby práce a spolupráce s využitím znalostí techniků a pečlivosti žen.“* Toto tvrzení koresponduje s typickým genderovým nastavením společnosti, které též zmiňují autoři West a Zimmerman (West, Zimmerman, 1987).

Tato odpověď informátorky **Františky** je dle mého názoru velmi důležitá pro charakteristiku celé sledované stavební firmy. **Františka** zde nezpochybňuje tradiční nastavení společnosti, že muži mají spíše technické znalosti a ženy jsou pečlivější, ale naopak to zmiňuje jako výhodu.

Na odpovědích **Matěje** se promítl jeho věk a fakt, že toto je jeho první pracovní zkušenost, mimo například brigády. **Matěj** zmiňuje, že se sám s diskriminací nesetkal a nemá ani pocit, že by k určitým formám diskriminace ve firmě docházelo. Dle **Matěje** se rozhodně neliší přístup vedení k mužům a ženám. Na otázku, proč by mělo být ve stavebnictví zaměstnáno více žen **Matěj** odpověděl: *„V administrativní a řídicí části stavebnictví, si myslím, že ženy zastoupení mají a určitě by ho měly mít, protože to přináší nový názorový balanc a jiný úhel pohledu, než je ten mužský.“* Tato odpověď je velmi podobná odpovědi informátorky Barbory, což je s velkou pravděpodobností zapříčiněno nižším věkem obou informátorů.

Téma diskriminace bylo s informátorem **Lukášem** v tomto případě relativně kontroverzní. Pro **Lukáše** bylo nutné určité otázky přeformulovat, protože jsem nepovažovala za vhodné se ho dotazovat na osobní zkušenosti s diskriminací ve firmě atd. **Lukáš** opět zmiňuje, že: *„...nerozlišuju, jestli jednám s ženou, nebo mužem, rozlišuju kvalitu jejich odvedené práce.“* Lukáš se dle rozhovoru celkově velmi zajímá o to, aby se v jeho společnosti zaměstnanci cítili dobře, což bohužel úplně nekověduje například s odpověďmi informátorky **Cecilie**. V rámci teorie organizace je zde opět možné pozorovat formální a neformální vymezení. Vzhledem k tomu, že se jedná o malou společnost hrají zde osobní (a tedy neformální) vztahy mezi zaměstnanci velkou roli, které se mohou odrážet i na jejich pracovním výkonu. Například informátorka **Barbora** je ve firmě velmi spokojená, s ostatními zaměstnanci vychází dobře a Ti ji respektují. Toto dokazuje, že ve firmě vznikla tzv. *neformální struktura organizace* (Koontz, Weihrch, 1998). Bohužel se mi nepodařilo

zcela zjistit, jestli se přístup managementu k zaměstnancům liší zásadním způsobem k ženám, nebo jestli se odvíjí pouze od osobních preferencí.

## **6.4 Firemní dokumenty**

V rámci mých návštěv ve firmě mi bylo umožněno nahlédnout do určitých dokumentů, které jsou pro tuto práci relevantní. Konkrétně se jednalo o zprávu o interním auditu, Integrovaný systém řízení, a nakonec jsem ještě vedla s vedoucím firmy debatu, proč si nenechávají dělat tzv. *genderový audit*.

### **6.4.1 Interní audit**

Jedná se o každoročně pořádaný audit, který se zabývá celkovým fungováním firmy a zavedenými systémy fungování. Interní audit je pro mou práci relevantní, protože se v něm řeší i nejrůznější otázky v rámci personalistiky. Ve větších a spíše “progresivnějších“ firmách se zde řeší i právě například otázky diskriminace a gender pay gap.

Mnou sledovaná stavební společnost si na interní audit najímá externí firmu a sama si vybírá jakým konkrétním záležitostem se audit bude věnovat, i z tohoto důvodu je možné soudit, že otázky genderu nejsou pro tuto firmu podstatné.

### **6.4.2 Integrovaný systém řízení**

Sledovaná firma vydává každý rok příručku o integrovaném systému řízení. Jedná se o shrnutí uplynulého roku z pohledu personálního oddělení a zároveň se jedná o součást výše zmíněného interního auditu. Primárně se zde uvádějí nejrůznější zaměstnanecké statistiky, či například seznam pracovních úrazů. Na konci roku probíhá následně i její zpětné zhodnocení. Bohužel v rámci této příručky je otázka genderu a diskriminace diskutována pouze velmi minimálně, naopak se zde hojně řeší otázky ekologie atd. Dle výsledků tohoto auditu jsou zároveň navržena řešení, či preventivní opatření různých interních problémů. V rámci ISŘ může každý zaměstnanec podat podnět na zlepšení



efektivnosti práce atd. V rámci sledované firmy nefunguje výhradně oddělení lidských zdrojů, pouze personální oddělení, které se zabývá spíše technickými záležitostmi v rámci této problematiky. I tato skutečnost může ovlivňovat to, jakým způsobem se ve společnosti přistupuje k otázkám diskriminace, či například právě k genderovému auditu.

### 6.4.3 Genderový audit

Genderový audit je nástroj firem, který může být použit za účelem strategie genderového mainstreamingu. Jedná se o typ sociálního auditu. V rámci České republiky byl genderový audit primárně myšlenkou neziskových organizací a jeho prvotní metodiky byla představena v roce 2007 (ÚvČr, 2016). Genderový audit si klade za cíl dosahovat ve společnostech genderové rovnosti, minimalizovat diskriminaci, a tedy i *gender pay gap*. Bohužel je genderový audit prováděn primárně ve větších korporátních společnostech a menší firmy se k němu nepřiklánějí. Jedním z hlavních argumentů v mnou sledované společnosti, proč genderový audit neprovádějí, byla otázka financí a dále považovali audit za “zbytečný”.

Interní audit, a tedy i genderový audit je pro společnosti užitečným názorem, jak dbát na rovnost zaměstnanců ve firmě a zároveň na jejich spokojenost, která může úzce souviset s jejich pracovním výkonem, což opět koresponduje s tvrzením Mertona a jeho Sebenaplňujícího se proroctví (Merton, 2000). Bohužel, jak již bylo zmíněno, genderový audit je nutný provádět externí firmou a menší společnosti mnohdy tento audit považují jako zbytečný výdaj. Možnost nahlédnutí do těchto dokumentů mi primárně potvrdila, že pro management firmy nejsou otázky genderu a rovnosti pohlaví prioritou, což nemusí být zamýšleno negativně, ale spíše že má management pocit, že ve firmě žádné nerovnosti nepanují.

## 7 Diskuse

Na celé případové studii se nejvýrazněji promítl fakt, že se jednalo o velmi malou stavební firmu, kde management blízce zná všechny své podřízené. Toto jim umožňuje k zaměstnancům přistupovat dle svých osobních preferencí a z hlediska teorie organizace tedy primárně v rámci neformální struktury. Aby bylo možné má zjištění generalizovat, bylo by nutné provést ještě další případové studie v odlišných stavebních firmách spíše korporátního charakteru, které mají například více zaměstnanců a zároveň i prostředky na to nechat si provést zmiňovaný genderový audit.

V rámci zúčastněného pozorování, kde jsem měla možnost nahlédnout do prostředí kanceláře, dílny a stavby, jsem nezjistila žádné výraznější rozdíly v přístupu k ženám a mužům. V kanceláři k sobě zaměstnanci přistupovali primárně dle svých osobních preferencí, či hierarchického rozdělení pracovních pozic. Dle autorů Marcha a Simona je studování osobních vztahů na pracovišti velmi zásadním, aby bylo možné zjistit jaký vliv mají na pracovní výkon zaměstnanců (March, Simon, in Máša 1965).

Prvním hlavním tématem v rámci rozhovorů bylo Vnímání zaměstnání ve stavebnictví. Většina respondentek ženského pohlaví mi odpověděla, že stavebnictví samozřejmě vnímá jako typicky maskulinní obor, ale vzhledem k tomu, že ony samy provádějí pouze administrativní práci v převážně ženském kolektivu, tak se jich tato skutečnost zásadním způsobem nedotýká. Naopak ale souhlasily, že je v tomto oboru pro ženu těžší se prosadit, což opět může souviset s tím, že stavebnictví je tradičně vnímáno jako primárně mužské povolání. Mužští respondenti zde uváděli, že v rámci stavebnictví existují rovné příležitosti pro všechny a záleží spíše na „šikovnosti“ jedince.

Druhým tématem bylo Vnímání nerovností v rámci mezd. Zde jsem se s respondenty věnovala hlavně *gender pay gap*. Zde byly odpovědi velmi rozdílné. Výše mezd je samozřejmě mezi zaměstnanci tajnou informací, kterou si mezi sebou nesdělují, nicméně někteří uvedli, že se jich nerovné odměňování netýká a někteří, že ano. Například respondentka **Cecílie** několikrát zmínila, že se jedná o problém, který se týká i jejich firmy a že opět management přistupuje k zaměstnancům dle osobních preferencí. Cecíliin případ byl velmi vhodně aplikovatelný na Mertonovo Sebenaplnující se proroctví. Cecílie sdělila, že se ze špatného přístupu ze strany vedení cítí frustrována a negativně se to promítá na jejím pracovním výkonu. Dle Mertonovy teorie jde tedy o to, že je k respondentce dlouhodobě

negativně přistupováno a očekáváno od ní určitě negativní chování, takže tedy sama začne známky tohoto chování vykazovat (Merton, 2000).

Posledním tématem v rámci rozhovorů bylo Vnímání diskriminace. Zajímavou otázkou v této části byla otázka na to, jak by se respondenti zachovali, pokud by se cítili výrazněji diskriminováni. Většina z mladších respondentů razantně uvedla, že by dala výpověď. Naopak tři starší informátorky uvedly, že by opravdu muselo záležet na konkrétních okolnostech, protože v jejich věku by bylo náročné hledat novou práci dokonce například v úplně jiném oboru. Tato skutečnost opět ukazuje, že i věk je zásadním determinantem pro vnímání nerovností na pracovišti.

Nahlédnutím do interních dokumentů jsem zjistila, že se firma zajímá o to, jaké vytváří pro své zaměstnance pracovní prostředí, ale například rovným příležitostem mezi ženami a muži se konkrétně nevěnuje. Z rozhovoru s ředitelem a bývalou majitelkou jsem pochopila, že oba nepovažují tuto skutečnost za problém ve své firmě, proto není nutné provádět například genderový audit atd.

Jak již bylo zmíněno, jedním z hlavních determinantů pro vnímání nerovností je věk. Mladší informátoři viděli celou situaci mnohem více ideálně a v podstatě se necítili nijak diskriminováni. Dalším zásadním determinantem je velikost pracovního kolektivu. Dle autorů Koontze a Wehrcha v organizacích vznikají formální a neformální struktury, přičemž neformální struktura vzniká spontánně a formální je dána hierarchickým rozložením zaměstnanců. Vzhledem k velikosti sledované firmy se zde řídí hlavně strukturou neformální.

## Závěr

Nerovné příležitosti žen a mužů jsou stále velmi aktuálním tématem. Posledních několik let stále sílí tendence o minimalizaci nerovností ve společnosti, což zahrnuje například i rovné odměňování žen. Pro to, aby bylo možné této rovnosti dosáhnout, je ale nutné úplné pochopení tohoto fenoménu a faktorů, které jej ovlivňují.

Cílem mé bakalářské práce bylo *popsat problematiku nerovných příležitostí mužů a žen ve stavebnictví a porozumět této problematice prostřednictvím teorie organizace a teorie sebenaplnujícího se proroctví*. Výzkumné otázky, které jsem si pokládala byly: *Jak vypadá prostředí stavební firmy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů? Jak vnímají zaměstnanci stavební firmy zaměstnání ve stavebnictví? Jak vnímají zaměstnanci případné nerovné zacházení?*

V teoretické části jsem nejprve charakterizovala zásadní pojmy pro tuto problematiku, poté představila teoretické ukotvení, tedy teorii organizace a teorii sebenaplnujícího se proroctví. Dále jsem se věnovala nerovným příležitostem na trhu práce v kontextu České republiky a popsala nějaké již provedené výzkumy týkající se této problematiky ve světě.

Praktická část usiluje o charakteristiku přístupu k nerovnostem v soukromé české stavební firmě, kdy jsem se konkrétně zaměřovala na celkovou spokojenost zaměstnanců a jestli z jejich pohledu nedochází ve firmě k určitým formám diskriminace, které nerovnosti ovlivňují a zároveň ovlivňují celkový pracovní výkon jedince.

V rámci praktické části jsem si vymezila tři podtémata, kterými se řídily i rozhovory s osmi respondenty. Konkrétně se jednalo o: *Vnímání zaměstnání ve stavebnictví, nerovnosti a mzdy, a diskriminace na pracovišti*. Díky těmto tématům jsem mohla lépe porozumět informátorům a informátorkám a zjistit například jejich motivaci pro výběr práce ve stavebním sektoru atd.

Informátoři mi nejprve sdělili jak vnímají zaměstnání ve stavebním sektoru, jaké faktory ovlivnily jejich volbu tohoto povolání a dále se již věnovali genderovým otázkám, jako bylo například jestli stavebnictví vnímají jako obor, kde je pro ženy náročné se prosadit atd. Následně jsem se s informátory věnovala mzdám, konkrétně jevu *gender pay gap*, například jestli mají s touto problematikou osobní zkušenosti, jaké faktory se dle nich na výši *gender pay gap* promítají atd. Posledním probíraným tématem byla diskriminace na pracovišti, kde mi většina respondentů odpověděla, že sami ve firmě žádné výrazné formy diskriminace

nepocitují. Výjimkou byla jedna respondentka, která mi sdělila, že se ve firmě diskriminována cítí, ale kvůli své aktuální životní situaci neplánuje odchod, nicméně zmínila, že se opakovaný špatný přístup vedení negativně promítá do jejího pracovního výkonu, což opět koresponduje s Mertonovou teorií sebenaplňujícího se proroctví (Merton, 2000).

Provedená případová studie dále prokázala, že velmi záleží na velikosti konkrétní společnosti. V mnou sledované firmě pracuje cca 50 zaměstnanců, přičemž v rámci kanceláře se každý s každým téměř denně potkává v open space kanceláři a většina interakcí je mezi nimi velmi transparentní. Zároveň, ředitel sledované firmy relativně výrazně přistupuje k zaměstnancům dle svých osobních preferencí, což se může promítat i do jejich pracovního výkonu.

Dalším zásadním faktorem, který se výzkumu promítl byl věk informátorů. Mladší informátorky a informátoři působili v rámci této problematiky více pozitivně a optimisticky. Naopak informátorky staršího věku působily spíše odevzdaně a tak, že to v životě „prostě je“.

V mé práci se také projevil fakt, že je stavebnictví společností stále vnímáno jako typicky maskulinní obor, což koresponduje s teorií, že gender není něco, co jsme, ale něco, co děláme (West, Zimmerman, 1987). I tato skutečnost byla v rozhovorech informátory několikrát zmiňována.

Shrnutím, provedením výzkumu mi bylo umožněno odpovědět na mé výzkumné otázky, nicméně vzhledem k tomu, že byla provedena pouze jedna případová studie v malé firmě, není možné tyto odpovědi generalizovat. Na první otázku: *Jak vypadá prostředí stavební firmy z hlediska rovných příležitostí žen a mužů?* Bych odpověděla tak, že prostředí stavební firmy vypadá pro ženu stejně, jako pro muže, pokud se jedná o práci na kancelářských pozicích. Prostředí například stavby stále působí typicky maskulinně. *Jak vnímají zaměstnanci stavební firmy zaměstnání ve stavebnictví?* Z rozhovorů vyplynulo, že si zaměstnanci, a hlavně zaměstnankyně jsou vědomi toho, že se jedná o typicky maskulinní obor, ale nepovažují to za nějak výrazně znevýhodňující. Poslední výzkumnou otázkou bylo: *Jak vnímají zaměstnanci případné nerovné zacházení?* Zde byl hlavním determinantem věk, starší uvažovali o jak moc zásadní by nerovné zacházení bylo, naopak mladší respondenti by toto razantně řešili ukončením pracovního poměru.

V příštích studiích by bylo určitě vhodné zaměřit se i na větší stavební firmy, což by nabízelo možnou komparaci těchto faktorů. Zároveň by se příští studie mohly věnovat problematice nerovných příležitostí a *gender pay gap* ve více typicky maskulinních oborech.

## Summary

Unequal opportunities for women and men are still a very topical issue. In the last few years, the tendency to minimize inequalities in society has been growing, which includes, for example, equal pay for women. However, in order to achieve this equality, a complete understanding of this phenomenon and the factors that influence it is necessary.

The aim of my bachelor's thesis was to describe the issue of unequal opportunities for men and women in the construction industry and to understand this issue through the theory of organization and the theory of the self-fulfilling prophecy. The research questions I asked myself were: What does the environment of a construction company look like in terms of equal opportunities for women and men? How do construction company employees perceive employment in the construction industry? How do employees perceive possible unequal treatment?

In the theoretical part, I first characterized the essential terms for this issue, then presented the theoretical anchoring, i.e. the theory of organization and the theory of self-fulfilling prophecy. I also focused on unequal opportunities on the labor market in the context of the Czech Republic and described some research that has already been carried out regarding this issue in the world.

The practical part seeks to characterize the approach to inequalities in a private Czech construction company, where I specifically focused on the overall satisfaction of employees and whether, from their point of view, there are certain forms of discrimination in the company that affect inequalities and at the same time affect the overall work performance of an individual.

As part of the practical part, I defined three subtopics, which guided the interviews with eight respondents. Specifically, it was about: Perception of employment in the construction industry, inequality and wages, and discrimination in the workplace. Thanks to these topics,

I was able to better understand the informants and find out, for example, their motivation for choosing a job in the construction sector, etc.

The informants first told me how they perceive those employed in the construction sector, what factors influenced their choice of this profession, and they also addressed gender issues, such as whether they perceive the construction industry as a field where it is difficult for women to establish themselves, etc. Subsequently, I discussed with the informants wages, specifically the phenomenon of the gender pay gap, for example if they have personal experience with this issue, what factors in their opinion are reflected in the amount of the gender pay gap, etc. The last topic discussed was discrimination in the workplace, where the majority of respondents answered that they themselves had no significant they do not experience forms of discrimination. The exception was one respondent, who told me that she feels discriminated in the company, but due to her current life situation, she does not plan to leave, however, she mentioned that the repeated bad attitude of the management is negatively reflected in her work performance, which again corresponds with Merton's theory of self-fulfilling prophecy (Merton, 2000).

The case study carried out further proved that the size of a particular company matters a lot. About 50 employees work in the company I am following, and within the office, everyone meets everyone almost daily in an open space office, and most of the interactions between them are very transparent. At the same time, the director of the monitored company approaches employees relatively significantly according to his personal preferences, which can also be reflected in their work performance.

Another important factor that was reflected in the research was the age of the informants. Younger informants were more positive and optimistic about this issue. On the contrary, the older female informants seemed more surrendered and that life "just is".

In my work, the fact that construction is still perceived by society as a typically masculine field, which corresponds to the theory that gender is not something we are, but something we do (West, Zimmerman, 1987), was also reflected in my work. This fact was also mentioned several times by the informants in the interviews.

In summary, conducting the research allowed me to answer my research questions, however, as only one case study was conducted in a small firm, it is not possible to generalize these answers. To the first question: What does the environment of a construction company look like in terms of equal opportunities for women and men? I would answer that the

environment of a construction company looks the same for a woman as it does for a man, when it comes to working in office positions. The environment of buildings, for example, still seems typically masculine. How do construction company employees perceive employment in the construction industry? The interviews showed that the employees, and especially the female employees, are aware that this is a typically masculine field, but they do not consider it to be significantly disadvantageous. The last research question was: How do employees perceive possible unequal treatment? Age was the main determinant here, the older ones thought about how fundamental the unequal treatment would be, on the contrary, the younger respondents would resolve this vigorously by terminating the employment relationship.

In future studies, it would certainly be appropriate to focus on larger construction companies as well, which would offer a possible comparison of these factors. At the same time, future studies could address the issue of unequal opportunities and gender pay gap in more typically masculine fields.



## Použitá literatura

ABDEL-RAOUF, Fatma a Patricia BUHLER. The Gender Pay Gap Understanding The Numbers [online]. New York: Taylor and Francis, 2021 [cit. 2022-04-08].

ASKLÖF, Cecilia, Birgitta HEDMAN, Helena STRANDBERG a Karin E. WENANDER. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha, 2003.

BOLL, Christina a Andreas LAGEMANN. The Gender Pay Gap in EU Countries — New Evidence Based on EU-SES 2014 Data. Intereconomics [online]. 2019, 54(2), 101-105 [cit. 2022-02-04]. ISSN 0020-5346. Dostupné z: doi:10.1007/s10272-019-0802-7

CAGLAR, Gülay. Politics and Gender [online]. Cambridge University Press, 2013 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.cambridge.org/core/journals/politics-and-gender/article/gender-mainstreaming/B969DB3B6E78AC1C4EE804DDC2E60956>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Gender: Práce a mzdy-Metodika [online]. 2016 [cit. 2022-01-13]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pracemzdy-metodika](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Stavebnictví/Byty [online]. 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/stavebnictvi>

FERRAROVÁ, Eva. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.

FLICK, Uwe, Ernst von KARDOFF a Ines STEINKE. A companion to qualitative research. Sage, 2004.

HEDIJA, Veronika. Sector-specific gender pay gap: evidence from the European Union Countries. Economic Research-Ekonomska Istraživanja [online]. 2017, 30(1), 1804-1819 [cit. 2022-02-07]. ISSN 1331-677X. Dostupné z: doi:10.1080/1331677X.2017.1392886

HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. Genderová mzdová mezera [online]. 2010. Dostupné z: <http://aop.vse.cz/pdfs/aop/2014/05/06.pdf>

JAGOSE, Annamarie Rustom. Queer Theory: An Introduction. 1996.

KAKAD, Krishna. Gender Discrimination in the Construction Industry: The Case of Two Cities in India [online]. 2017.

KELLER, Jan. Sociologie organizace a byrokracie. Vyd. 2., přeprac. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. ISBN 978-80-86429-74-8.

KOONTZ, H. a H. WEIHRICH. Management. 1998.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Andrew M. PENNER a Trond PETERSEN. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. Gender a výzkum [online]. 2008. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2008/02/07.pdf>

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. ISBN 978-80-7330-329-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-054-4.

LINGARD, Helen a Valerie FRANCIS. The decline of the 'traditional' family: work-life benefits as a means of promoting a diverse workforce in the construction industry of Australia [online]. 2007 [cit. 2022-04-16]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/01446190500394308>

MAERA, Katie, Francesco PASTORE a Allan WEBSTER. The gender pay gap in the USA: a matching study [online]. 2019. Dostupné z: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00148-019-00743-8.pdf>

MACHOVCOVÁ, Kateřina. Ženy na skleněném útesu [online]. 2006 [cit. 2022-02-24]. Dostupné z: <https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=784806>

MÁŠA, Miloslav. Organisations - March a Simon. Sociologický časopis [online]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/1965/05/12.pdf>

MERTON, Robert King. Studie ze sociologické teorie. SLON, 2000.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Rovná odměna 2004.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Rovná odměna [online]. 2020. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

MOREL, Henri. Gender Equality: Past, Present and Future Perspectives [online]. 2021 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=6704984>

NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT. Stavebnictví [online]. 2015. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/8-8-74>

PAVLÍK, Petr. Metodika genderového auditu městského/obecního úřadu [online]. 2007 [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/metodika-genderoveho-audit-u-obecni-urad.pdf>

PAVLÍK, Petr a Irena SMETÁČKOVÁ. Analýza v odměňování žen a mužů: Jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů? [online]. In: . 2006 [cit. 2022-02-24]. Dostupné z: [https://www.nidv.cz/media/materialy/aktuality\\_download/analyza-odmenovani-ve-skolstvi.pdf](https://www.nidv.cz/media/materialy/aktuality_download/analyza-odmenovani-ve-skolstvi.pdf)

SMETÁČKOVÁ, Irena. Femininní a maskulinní označení: vliv na hodnocení prestiže. Gender and Research [online]. 2016 [cit. 2022-04-16]. Dostupné z: <https://www.cceol-com.ezproxy.is.cuni.cz/search/viewpdf?id=481989>

SHRESTHA, Binit K., et al. Employment and wage distribution investigation in the construction industry by gender. Journal of Management in Engineering, 2020, 36.4.

NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna ŠTOVÍČKOVÁ JANTULOVÁ. Metody výzkumu ve společenských vědách. Praha: Fakulta Humanitních Studií, 2020.

TIJDENS, K., & van Klaveren, M. (2012). Frozen in time: gender pay gap unchanged for 10 years. ITUC. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pay\\_gap\\_en\\_final.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pay_gap_en_final.pdf)

WEST, Candace a Don ZIMMERMAN. Doing Gender [online]. 1987. Dostupné také z: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243287001002002>

YIN, Robert K. Discovering the Future of the Case Study. Method in Evaluation Research. 1994 [online].

ZAJÍČKOVÁ, Drahomíra a Miroslav ZAJÍČEK. Vývoj Gender Pay Gap a jeho determinanty v ČR – empirická evidence [online]. In: . 2018.

## **Teze bakalářské práce**

Během psaní mé práce došlo ke změně vedoucí. Zároveň, jsem dospěla k názoru, že bude vhodnější jiný název. Z tohoto důvodu se projekt a finální verze liší.

## **Projekt bakalářské práce**

**Jméno a příjmení studujícího:** Eliška Podaná

**Studijní program:** Sociologie a sociální politika

**Předpokládaný název práce:** Gender pay gap ve stavebnictví

**Klíčová slova:** gender, gender pay gap, stavebnictví, soukromý sektor, veřejný sektor, mzdy

**Vedoucí práce:** Mgr. Ema Hrešanová, Ph.D.

**Jméno vedoucí/ho bakalářského semináře, do kterého se chce studující hlásit (předběžně):** PhDr. Mgr. Jaroslava Hasmanová Marhánková, Ph.D.

### ***Námět práce:***

Ve své bakalářské práci jsem se rozhodla věnovat problematice *gender pay gap*, konkrétně rozdílu těchto platových mezer v oboru stavebnictví mezi soukromým a veřejným sektorem.

Pojmem *gender pay gap* se rozumí rozdíl v platovém ohodnocení pracujících mužů a žen. Pojmem očištěný *gender pay gap* se dále rozumí hodnota, která vyjadřuje tento rozdíl u mužů a žen na srovnatelné pozici, ve srovnatelném věku, oboru atd., což je pro mou práci relevantní, vzhledem k tomu, že se budu zabývat konkrétním oborem – tedy stavebnictvím. Pokud bych zde ilustrovala tuto problematiku na statistických datech, tak příkladem v roce 2020 v USA ženy vydělávaly pouze 82 centů na 1 dolar vydělaný muži, dále je celkový *Gender pay gap* v rámci Evropské unie 14,1 %, přičemž v České republice to je vysokých

18,9 %. Dalším příkladem je, že v roce 2018, v České republice, byl gender pay gap na Ministerstvu průmyslu a obchodu 19,5 % (Eurostat, 2019).

V nynější době je velmi aktuálním tématem boj proti různým formám diskriminace. V roce 2000 byl například v Lisabonu schválen strategický cíl, který ukládá členským zemím Evropské unie v rámci deseti let prostřednictvím integrovaného přístupu slučující genderový mainstreaming a specifické kroky politiky, podpořit účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnout podstatného zmenšení rozdílů mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a platu (Fischlová, 2007). Gender pay gap byl již zkoumán z mnoha různých úhlů, například v České republice proběhl výzkum týkající se genderových nerovností ve společném podnikání partnerů v rámci České a Slovenské republiky (Pospíšilová, Jurik, Křížková, Cavender, 2020). Dalším konkrétním oborem, který byl v rámci této problematiky zkoumán, je obor zabývající se obnovitelnými zdroji energie, zde studie zjistila, že i energetika je stále velmi maskulinním oborem, který reflektuje stereotypní smýšlení, že ženy nejsou „technické typy“, z tohoto důvodu je zde platová mezera relativně vysoká (International Labour Organization, 2012). Podobné výsledky bych tedy očekávala i ve stavebnictví.

Problematika rozdílů gender pay gap mezi soukromým a veřejným sektorem konkrétně v České republice byla již byla zkoumána v roce 2014 Hanou Vlachovou, která doložila, že v soukromém sektoru je nejvyšší gender pay gap u věkové kategorie žen 30-39 let, což lze samozřejmě připisovat tomu, že mnoho žen je v tomto věku na mateřské a rodičovské dovolené. Naopak, nejnižší je tato mezera u věkové kategorie 20-29 let, což autorka připisuje tomu, že zaměstnavatelé nahlíží stejně na čerstvé absolventy škol a osoby s dosavadní krátkou praxí (Vlachová, 2014). Nicméně, z pohledu stavebnictví byla tato mezera prozkoumána pouze minimálně. Zjištěnou zajímavostí však je, že v oboru stavebnictví je tato mezera relativně nízká, i přes ten fakt, že v roce 2012 studovalo v České republice stavební obory skoro o polovinu více mužů, než žen (Vlachová, 2014). Z tohoto důvodu bych se chtěla věnovat právě rozdílu gender pay gap ve stavebnictví mezi soukromým a veřejným sektorem, jelikož toto téma nebylo ještě konkrétně studováno a dle mého názoru nabídne zajímavý vhled do problematiky gender pay gap a zároveň celkově do české společnosti a stereotypů na trhu práce. Dále, bych chtěla zjistit, jak velký rozdíl ve stavebnictví představuje veřejný a soukromý sektor.

### ***Předpokládané metody zpracování:***

K této práci bych chtěla přistupovat metodologií kvalitativního výzkumu. Výzkumný design bude konkrétně postaven na minimálně dvou případových studiích dle R.K. Yina (Yin, 1994). Jedna se bude věnovat veřejnému sektoru a jedna sektoru soukromému. Výzkum bych ráda prováděla v konkrétních stavebních firmách.

### ***Etické souvislosti zvažovaného projektu:***

V rámci analýzy bude nutné provést rozhovory, či získat informace ohledně gender pay gap v konkrétních firmách. Zjišťování mezd může být samo o sobě etickým problémem a samozřejmě bude nutné dodržet veškerá etická pravidla a pravidla o ochraně osobních údajů. Z tohoto vyplývají i možná omezení výzkumu, kdy může být složité dostat se u jednotlivých společností ke konkrétním informacím ohledně platových ohodnocení.

### ***Orientační seznam literatury:***

1. BEYER, Richard, Travis HENSERSKY a Adrian THOMAS. The Pay Gap: Pay Inequality but Pay Equity Found in the Construction Industry [online]. 2019. Dostupné z:  
<https://www.proquest.com/openview/c3a77b9d86325b21d1e337e9e925d27e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1576346>
2. ČINČALOVÁ, Simona. GENDEROVÝ AUDIT JAKO FAKTOR ÚSPĚŠNOSTI PODNIKU [online]. 2016. Dostupné z:  
<https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/66717/%c4%8cin%c4%8dalov%c3%a1%20%20Genderov%c3%bd%20audit%20jako%20faktor%20%c3%basp%c4%9b%c5%a1nosti%20podniku.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

3. EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form [online]. In: . 2019. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>
4. FISCHLOVÁ, Drahomíra. ANALÝZA ROZDÍLU PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN (MZDOVÁ DISKRIMINACE DLE POHLAVÍ) [online]. 2007. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/1456/podzim2007/PEHP/um/2426800/gender\\_gap.pdf](https://is.muni.cz/el/1456/podzim2007/PEHP/um/2426800/gender_gap.pdf)
5. HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. *Genderová mzdová mezera* [online]. 2010. Dostupné z: <http://aop.vse.cz/pdfs/aop/2014/05/06.pdf>
6. HEDIJA, Veronika. Sector-specific gender pay gap: evidence from the European Union Countries [online]. 2017. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/1331677X.2017.1392886>
7. INTERNATIONAL JOURNAL OF LABOUR RESEARCH. *Are green jobs decent?* [online]. [cit. 2021-6-28]. Dostupné z: [http://oit.org/wcmssp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_207887.pdf#page=77](http://oit.org/wcmssp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_207887.pdf#page=77)
8. KŘÍŽKOVÁ, Alena a B. HAVELKOVÁ. Proč také naše společnost potřebuje antidiskriminační zákon? Rovnost v odměňování žen a mužů. Gender a výzkum [online]. 2007. Dostupné z: [https://msed.vse.cz/msed\\_2019/article/235-Macakova-Libuse-paper.pdf](https://msed.vse.cz/msed_2019/article/235-Macakova-Libuse-paper.pdf)
9. MACÁKOVÁ, Libuše. WAGE DISCRIMINATION OF WOMEN IN THE CZECH REPUBLIC WITH A FOCUS ON MANAGERIAL POSITIONS [online]. 2019. Dostupné z: [https://msed.vse.cz/msed\\_2019/article/235-Macakova-Libuse-paper.pdf](https://msed.vse.cz/msed_2019/article/235-Macakova-Libuse-paper.pdf)

10. MAKEPEACE, Gerry, Melanie JONES a Victoria WASS. The UK Gender Pay Gap 1997–2015: What Is the Role of the Public Sector? [online]. 2018. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irel.12208>
  
11. POSPÍŠILOVÁ, Marie, Nancy JURIK, Alena KŘÍŽKOVÁ a Gray CAVENDER. Genderové nerovnosti ve společném podnikání partnerů v České a Slovenské republice [online]. 2020 Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2020/05/01.pdf>
  
12. CAVENDER. Genderové nerovnosti ve společném podnikání partnerů v České a Slovenské republice [online]. 2020 Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2020/05/01.pdf>
  
13. VLACHOVÁ, Hana. Genderová platová mezera v soukromém a veřejném sektoru České republiky [online]. 2014. Dostupné z: <http://aop.vse.cz/pdfs/aop/2014/05/06.pdf>
  
14. YIN, Robert K. Discovering the Future of the Case Study. Method in Evaluation Research [online].



## Seznam příloh

Příloha č. 1: Interview guide (podklad pro rozhovor)

### Příloha č. 1. Interview guide

#### Vnímání zaměstnání ve stavebnictví:

- 1.) Proč si myslíte, že je stavebnictví vnímáno společnostmi hlavně jako typicky maskulinní obor?
- 2.) Jaké faktory ovlivnily Vaše rozhodnutí pro práci ve stavebnictví?
- 3.) Jak vypadá Váš běžný pracovní den?
- 4.) Považujete stavebnictví za obor, kde je pro ženu těžké se prosadit? Pokud ano, proč myslíte, že tomu tak je?
- 5.) Jakým způsobem ovlivnil Váš výběr zaměstnání Váš společenský život?

#### Gender pay gap:

- 1.) Sekali jste se někdy s pojmem gender pay gap?
- 2.) Jaké faktory dle Vašeho názoru ovlivňují výši gender pay gap?
- 3.) Proč si myslíte, že i v dnešní době je gender pay gap aktuálním tématem?
- 4.) Proč by měly být ženy platově hodnoceny stejně jako muži?
- 5.) Domníváte se, že se vyskytuje tato problematika i ve Vaší firmě?
- 6.) Napadá Vás řešení této problematiky?

#### Diskriminace na pracovišti:

- 1.) Jakým způsobem se liší přístup nadřízeného ve Vaší firmě k mužům a ženám?
- 2.) Jakým způsobem se liší komunikace na pracovních schůzkách, dle genderového složení schůzky?
- 3.) Setkal jste se někdy s určitou formou diskriminace na pracovišti?

4.) Jakým způsobem by se dalo dle Vašeho názoru diskriminaci předcházet?

5.) Pokud by ve Vašem případě docházelo k opakované diskriminaci, jakým způsobem byste tuto skutečnost řešil?

6.) Proč si myslíte, že by mělo být ve stavebnictví zaměstnáno více žen?