

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
PODNIKOVĚHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA
SO SÍDLOM V KOŠICIACH**

Evidenčné číslo: 107007/B/2019/36100138743138820

RODOVÉ STEREOTYPY

Bakalárska práca

2019

Martina Hlaváčová

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
PODNIKOVĽHOSPODÁRSKA FAKULTA
SO SÍDLOM V KOŠICIACH**

RODOVÉ STEREOTYPY

Bakalárska práca

Študijný program:	Ekonomika a manažment podniku
Študijný odbor:	3.3.16 Ekonomika a manažment podniku
Školiace pracovisko:	Katedra manažmentu
Vedúci záverečnej práce:	prof. Ing. Bohuslava Mihalčová, PhD., PhD., EUR Ing.

Košice 2019

Martina Hlaváčová



Ekonomická univerzita v Bratislave
Podnikovohospodárska fakulta

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Martina Hlaváčová
Študijný program: Ekonomika a manažment podniku (Jednoodborové štúdium, bakalársky I. st., denná forma)
Študijný odbor: 3.3.16 Ekonomika a manažment podniku
Typ záverečnej práce: Bakalárska záverečná práca
Jazyk záverečnej práce: slovenský
Sekundárny jazyk: anglický

Názov: Rodové stereotypy

Anotácia: Efektívnosť každej organizácie je založená na postoji a kvalite manažérov a ich schopnosti motivovať a iniciovať ľudské zdroje na dosiahnutie cieľov spoločnosti. Otázka rodovej rovnosti, ktorej korene siahajú ďaleko do minulosti je v našej spoločnosti prítomná aj dnes. Diplomová práca je zameraná na skúmanie vnímania odlišností pohlaví vo vzťahu k pozíciám vo vybranej inštitúcii. Táto otázka sa považuje za veľmi aktuálnu, zasluhujúcu pozornosť a výskum, prostredníctvom ktorého môžeme určiť, ako sa vnímanie rodovej rovnosti mení v priebehu času.

Vedúci: prof. Ing. Bohuslava Mihalčová, PhD.
Katedra: KM PHF - Katedra manažmentu PHF, Košice
Vedúci katedry: prof. Ing. Bohuslava Mihalčová, PhD.
Dátum zadania: 02.10.2018

Dátum schválenia: 02.10.2018

prof. Ing. Bohuslava Mihalčová, PhD.
vedúci katedry

doc. RNDr. Zuzana Hajduová, PhD.
dekan

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracoval(a) samostatne a že som uviedol (uviedla) všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

(podpis študenta)

Podakovanie

Chcela by som poďakovať prof. Ing. Bohuslave Mihalčovej, PhD., PhD., EUR Ing. za všetky postrehy, odborné vedomosti a v neposlednom rade za čas ktorý mi venovala pri konzultáciách práce do finálnej podoby.

Moje poďakovanie patrí aj spoločnosti T-Systems a jej zamestnancom, ktorí aj napriek pracovnej vytáženosti strávili svoj čas odpovedaním na moje otázky, bez ktorých by môj výskum nebol kompletný.

ABSTRAKT

HLAVÁČOVÁ, Martina: Rodové stereotypy – Ekonomická univerzita v Bratislave. Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach; Katedra manažmentu. – Vedúci záverečnej práce: prof. Ing. Bohuslava Mihalčová, PhD., PhD., EUR Ing... – Košice: PHF EU, 2019, počet strán 51.

Cieľom záverečnej práce je: analyzovať manažérske pozície, zistiť úspešnosť inštitúcie na riadiacich pozíciách na základe pohlavia a identifikovať skúsenosti z hľadiska diskriminácie zamestnancov. Práca je rozdelená do 5 kapitol. Obsahuje 17 grafov, 6 tabuliek, 2 obrázky a 2 prílohy. Prvá kapitola je venovaná základným pojmom spojených s rodovými stereotypmi, podrobnými vlastnosťami mužov a žien manažérov, rozdiely v platových podmienkach, taktiež hlavné bariéry, ktoré najviac bránia ženám vykonávať hlavné pozície vo firmách. V druhej a tretej kapitole je popísaný hlavný cieľ, metodika práce a metódy skúmania. V štvrtej kapitole sú podrobne popísané a vyhodnotené otázky, ktoré boli položené v štruktúrovaných rozhovoroch zamestnancom firmy. Záverečná kapitola sa zaoberá zhodnotením výsledkov na základe týchto odpovedí. Výsledkom riešenia danej problematiky je preukázanie pôsobenia rodových stereotypov vo vybranom podniku a nízke zastúpenie žien na vrcholových úrovniach riadenia.

Kľúčové slová:

Rodové stereotypy, efektívnosť, úspech organizácie, manažérske pozície

ABSTRACT

HLAVÁČOVÁ, Martina: Gender stereotypes – The University of Economics in Bratislava. Faculty of Business Economy with seat in Košice; Department of Management. – Supervisor: prof. Ing. Bohuslava Mihalčová, PhD., PhD., EUR Ing. – Košice: PHF EU, 2019, Number of pages 51.

The aim of the final thesis is: analyze managerial positions, find out the success of the institution in management positions on the basis of gender and to identify experiences in terms of employee discrimination. The thesis is divided into 5 chapters. It contains 17 charts, 6 tables, 2 pictures and 2 attachments. The first chapter is devoted to the basic concepts associated with gender stereotypes, the detailed characteristics of men and women managers, the differences in pay and the main barriers that most prevent women from performing major business positions. In the second and third chapter the main goal, methodology and methods of research are described. The fourth chapter describes and evaluates in detail the questions that have been asked in structured interviews with company employees. The final chapter deals with the evaluation of the results based on these answers. The solution to this issue is to demonstrate the effect of gender stereotypes in the selected enterprise and the low representation of women at top management levels.

Key words:

Gender stereotypes, efficiency, success of organizations, managerial positions

OBSAH

Úvod	11
1 Rodová rovnosť doma a v zahraničí	12
1.1 Vymedzenie základných pojmov	12
1.1.1 Rodové roly	14
1.2 Rodové stereotypy na riadiacich pozíciách	14
1.2.1 Vlastnosti mužov a žien manažérov	14
1.2.2 Bariéry žien	17
1.2.3 Rozdiely mužov a žien na manažérskych pozíciách	18
1.3 Podpora Európskej únie	22
1.3.1 Legislatíva	22
2 Cieľ práce	24
3 Metodika práce a metódy skúmania	25
3.1 Postup práce	25
3.2 Použité metódy	25
3.3 Spôsob výberu vzorky	26
4 Výsledky práce	28
5 Diskusia	45
Záver	47
Zoznam použitej literatúry	48
Zoznam príloh	51

Zoznam ilustrácií a zoznam tabuliek

Tab. 1 Charakterové črty rodových stereotypov	15
Tab. 2 Vlastnosti žien a mužov	15
Tab. 3 Výpočet testovacieho kritéria k otázke 1	33
Tab. 4 Výpočet testovacieho kritéria k otázke 2	35
Tab. 5 Výpočet testovacieho kritéria k otázke 5	38
Tab. 6 Výpočet testovacieho kritéria k otázke 8	41
Obr. 1 Rozdiel čistého mesačného príjmu pre mužov a ženy	219
Obr. 2 Podiel mužov a žien na manažérskej pozícii v rámci EÚ	21
Graf 1 Percentuálny rozdiel priemernej mesačnej mzdy mužov a žien v roku 2016	20
Graf 2 Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za rok 2016 v eurách	20
Graf 3 Rodové hľadisko zamestnancov	28
Graf 4 Vekové rozpätie zamestnancov	29
Graf 5 Rodinný stav zamestnancov	30
Graf 6 Počet detí zamestnancov	30
Graf 7 Vzdelanie zamestnancov	31
Graf 8 Pozícia mužov a žien vo firme	32
Graf 9 Uprednostnenie nadriadeného	34
Graf 10 Schopnosti riadenia firmy na základe pohlavia	36
Graf 11 Ohodnotenie vedúcej pozície z pohľadu mužov a žien	37
Graf 12 Priemerná mesačná mzda zamestnancov	37
Graf 13 Početnosť stretu oboch pohlaví s diskrimináciou	39
Graf 14 Názor zamestnancov na presadzovanie žien do manažmentu	40

Graf 15 Stotožnenie mužov a žien s výrokom	40
Graf 16 Úspešnosť firmy na základe pohlavia	42
Graf 17 Zosúladenie pracovného a osobného života zamestnancov	43

Úvod

Rodové stereotypy a diskriminácia spojená s jej problematikou sa objavuje už v dávnej minulosti, kde muži lovili potravu. Muž bol teda vždy niekto, kto zabezpečoval potravu pre rodinu a robil zásadné rozhodnutia. Ženy sa vždy spoliehali na svojich mužov a dávali na ich rady. Časom sa tento stereotyp stal každodennou súčasťou života mnohých ľudí. Žena bola vždy podriadená a muž vždy rozhodoval o tom, kto má čo robiť.

Postupom času sa však takéto fungovanie vytratilo a spoločnosť ako ju poznáme dnes už nie je taká ako kedysi. Pri fungovaní mužov a žien však stále nachádzame problémy ktoré sa týkajú rodových stereotypov a diskriminácii. Tieto problémy môžeme nachádzať v osobnom alebo profesionálnom živote.

V osobnom živote sa s diskrimináciou stretávame len zriedka, v profesionálnom živote však oveľa častejšie. Spoločnosť utvára prostredie kde sú ženy považované za menej schopné riešiť problémy a viesť ľudí. Práve v tejto oblasti majú ženy veľkú nedôveru a musia neustále presviedčať spoločnosť o opak. Dôvodom tejto bakalárskej práce je práve táto problematika, ktorá je veľmi aktuálnou témou dnešnej spoločnosti. Pokúsime sa analyzovať rodové stereotypy a jednotlivé vlastnosti mužov a žien v pracovnom odvetví. Taktiež urobíme prieskum na vzorke zamestnancov firmy a zistíme aký majú názor na túto problematiku. Následne vyhodnotíme výsledky zo štruktúrovaných dotazníkov a rozhovorov a taktiež poskytneme objektívny pohľad na danú problematiku.

Cieľom tejto práce je teda zistiť príčiny prípadnej diskriminácie a poukázať na nich. V mnohých aspektoch rodové stereotypy zabraňujú určitým spôsobom ženám rozvíjať sa v profesionálnom živote. Môžu to byť rodičovské povinnosti alebo fakt, že ženy sú zamerané viac na rodinu. Práve tieto povinnosti zabraňujú ženám v kariérnom rozvíjaní a majú za následok ich nízky počet na vedúcich pozíciách.

1 Rodová rovnosť doma a v zahraničí

Rodová rovnosť medzi mužmi a ženami patrí k základným princípom Európskej únie. Táto rovnosť sa datuje od roku 1957, kedy princíp rovnaká odmena za rovnakú prácu sa stala súčasťou Rímskej zmluvy. Veľký pokrok sa dosiahol pri získavaní väčšieho počtu žien do pracovnej sily. Priemer Európskej únie je v súčasnosti takmer 60%, čo je o 52% viac ako v roku 1998. Európska komisia sa usiluje o hodnotu 75% mužov a žien do roku 2020. Je jasné, že viac žien musí byť súčasťou pracovnej sily aby sme dosiahli tento cieľ (Reding, 2010).

1.1 Vymedzenie základných pojmov

Stereotypy

Pojem stereotyp znamená vo všeobecnosti pohľad a predpoklad o atribútoch alebo vlastnostiach, ktoré majú alebo by mali spĺňať členovia konkrétnej sociálnej skupiny alebo úlohy, ktoré zohrávajú títo členovia v jednotlivých sociálnych skupinách. Sú to akési modely správania. Formujú sa v útlom veku dieťaťa a to hlavne výchovou rodičov (United Nations, 2014). Podľa Schneidera (2004) môžeme stereotypy opísať ako kvality vnímané a súvisiace s konkrétnymi skupinami alebo kategóriami ľudí, pričom tieto vlastnosti zahŕňajú znaky, očakávané správanie alebo rodové role. Používanie stereotypov nám umožňuje rýchle spracovanie a uloženie informácií, aj keď za cenu ich skreslenia (Hartl a Hartlová, 2000).

Madon, Guyll, Hilbert, Kyriabatos a Vogel (2001) definoval stereotypy ako všeobecné presvedčenia o sociálnych skupinách a uviedli, že stereotypizácia sa často vyskytuje na základe obmedzení kognitívnej kapacity. Žiadna konkrétna a dôsledná definícia pojmu „stereotyp“ však neexistuje.

Rodová stereotypizácia

Rodová stereotypizácia pripisuje v praxi individuálne a špecifické vlastnosti mužov a žien, ich charakteristiky alebo úlohy iba z dôvodu jej alebo jeho členstva v sociálnej skupine žien alebo mužov (United Nations, 2014). Stereotypizácia v niektorých prípadoch slúži ako prínos pre „držiteľov“ stereotypov, najmä ak sú aspekty stereotypu nezlučiteľné s pracovnými alebo zamestnaneckými požiadavkami (Wheeler, Jarvis a Pretty, 2001).

Stereotypná hrozba

Stereotypná hrozba je fenomén, ktorý sa objavuje vtedy, keď sa aktivuje negatívny stereotyp spojený s úlohami. Zúčastnení tak môžu následne podať slabší výkon bez ohľadu na skutočnú schopnosť, ktorou disponujú. Jedným z takých stereotypov je, že muži sú v matematike lepší ako ženy. Predošlé štúdie (Martens, Johns, Greenberg a Schimel, 2006) preukázali, že ženy na matematických testoch dosahujú podpriemerné výsledky vtedy, keď sú vystavené stereotypnej hrozbe ale naopak, rovnaký výkon ako muži môžu podať vtedy, ak stereotypná hrozba nie je prítomná.

Pohlavie

Rozdiely medzi mužmi a ženami môžeme rozdeliť do dvoch kategórii. Prvá sa týka biologických a fyziologických vlastností ktoré sú dané genetikou. Tieto vlastnosti sú nám vopred dané a nevieme ich zmeniť. Pohlavie je teda biologická danosť človeka, teda fakt či je mužom alebo ženou (Cviklová, Debrecéniová, Kobová, 2006).

Rod

V druhej kategórii môže byť rozdiel medzi mužom a ženou ovplyvňovaný sociálnymi a kultúrnymi faktormi ktoré sú vytvárané spoločnosťou a nie sú pevne dané. V tomto ohľade hovoríme o rode. Teda rod je akási sociálna kategória vytváraná ľuďmi pomocou ktorej vieme rozlišovať mužov a ženy. Každému rodu teda pripisujeme jeho postavenie v spoločnosti, úlohy, práva, oblečenie a správanie. Obmieňa sa historicky a má rôzne formy v rámci jednotlivých kultúr, ale aj medzi kultúrami. Odovzdáva sa pomocou sociálneho učenia.

Pomenovania ako chlapec a dievča, ktoré zaznievajú hneď po narodení dieťaťa, sú na prvý pohľad konštatovaním biologických daností, o čom nie sú žiadne pochybnosti. No tieto pomenovania sa netýkajú iba biologických skutočností, ale sú relevantné aj v tom, akým smerom sa bude uberať dieťa zo sociálneho hľadiska ako dievčatka a ženy či ako chlapca a muža.

Je zrejmé, že spoločnosť, v ktorej žijeme, potrebuje pre svoje fungovanie bez konfliktov jednoznačné odlíšenie oboch pohlaví, preto je dôležité udržiavanie sociálnych odlišností ženskosti a mužskosti. Toto odlíšenie pohlaví sa zdôvodňuje úlohou žien a mužov v procese reprodukcie a týka sa nielen biologických požiadaviek ale aj

biologického postavenia. Napríklad vyvodenie základných rozdielov týkajúcich sa spôsobu života, vlastností, výzoru a správania (Cviklová, Debrecéniová, Kobová, 2006).

1.1.1 Rodové roly

K pohlaviu sa viažu rôzne vlastnosti, spôsob života, chovanie, ktoré je vrodené ale aj formované. Vyplýva to z úloh muža a ženy v socializácii (Šnýdrová, 2006). V dôsledku týchto očakávaných odlišností oboch pohlaví, im spoločnosť priraduje určité roly, ktoré sú typicky ženské a mužské. Práve prostredie v ktorom sa pohybujeme nás ovplyvňuje už od detstva. Je to hlavne rodina, priatelia, masmédiá. Najlepším príkladom je, že žena sa považovaná predovšetkým ako matka, manželka, ktorá sa má starať o domácnosť. Naopak typickou rolou muža je chodiť do práce a tak zabezpečiť rodinu finančne.

V minulosti boli ženy obmedzené vo svojich činnostiach. Nemali právo voliť, či študovať na univerzite. Ich hlavnou úlohou bolo venovať sa rodine, domácnosti, kým muži pracovali na živobytie. Typická bola práca pre ženu bola zdravotná sestra, učiteľka alebo slúžka. Dnes je všetko inak a ženy môžeme vidieť aj v typických mužských povolaniach ako napríklad v politike, priemysle ale aj na manažérskych pozíciách.

1.2 Rodové stereotypy na riadiacich pozíciách

1.2.1 Vlastnosti mužov a žien manažérov

Pohlavie by nemalo byť faktorom v tom, či osoba môže alebo nemôže byť veľkým vodcom. Schopnosti vedenia osoby by mali závisieť od ich individuálnych silných stránok a osobnostných vlastností. V mnohých prípadoch však ženy nie sú povzbudzované, aby prevzali vedúcu úlohu tak často, ako ich mužskí kolegovia, čo prispieva k nerovnováhe toho, kto je pri moci. (Gausepohl, 2016)

Tab. 1 Charakterové črty rodových stereotypov

Muži podnikatelia	Ženy podnikateľky
Jednoduché rozhodovanie	Ťažkosti pri rozhodovaní
Podnikanie zamerané na ekonomiku a náklady	Podnikanie zamerané na vytváranie sociálnych príspevkov a kvality
Ochota riskovať	Viac konzervatívne, keď ide o finančné riziko
Manažéri orientovaní na úlohy	Zamerané na dobré vzťahy so zamestnancami
Obchodná výroba a stavebníctvo	Obchodná orientácia na malé a stredné podniky

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka ukazuje, že muži a ženy sa v podniku rozhodujú inak. Muži majú tendenciu sa rozhodovať rýchlejšie a ženy potrebujú viac času. Muži ako podnikatelia sa zameriavajú na zabezpečenie toho, aby boli náklady pod kontrolou a boli viac riadené ziskom. Ženy sa usilujú o sociálny príspevok a chcú zabezpečiť ich kvalitu. Pokiaľ ide o riziko, muži sú ochotnejší podstúpiť riziko ako ženy. Muži bývajú viac orientovaní na úlohy a ženy sa skôr orientujú na dobré vzťahy so zamestnancami (Shmailan, 2016).

Tab. 2 Vlastnosti žien a mužov

Vlastnosti žien	Vlastnosti mužov
Jemné	Ambiciózni
Emocionálne	Súťaživí
Citlivé	Objektívni
Úzkostlivé	Racionálni
Úslužné	Nezávislí
Kreatívne	
Trpezlivé	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Aj napriek rôznym pochybnostiam v našej spoločnosti, stále viaceré výskumy poukazujú na pozitíva, ktoré ženy prinášajú do riadenia firmy. Napríklad Mayerová (1997) dáva do pozornosti nezvyčajný prístup a výborné pracovné výsledky. Ženy, ktoré pracujú v tímoch majú lepšie vzťahy a komunikáciu s ostatnými v tíme. Vedia im porozumieť a zároveň si zachovať vysokú úroveň autority. Ženy sú kreatívnejšie, empatickejšie, intuitívnejšie a podporujú inovácie. Sú schopné lepšie motivovať ako muži a pozitívne zapôsobiť na iných. Veľmi dôležitou vlastnosťou u žien je skutočnosť, že ženy riadia organizáciu s ohľadom na jej ciele a nie na vlastnú potrebu ukázať moc. Tyson a Jackson (1997) popisujú vo svojej publikácii ďalšie pozitívne vlastnosti žien. Podľa nich majú ženy čo sa týka kariérneho rastu menší pocit neistoty aj napriek ich podceňovaniu a to vďaka ich schopnosti si lepšie určiť hodnoty a prispôbiť sa možným problémom. Jedným z hlavných rozdielov medzi mužmi a ženami v kariérnom raste je, že muži robia dôležité rozhodnutia na začiatku ich kariéry na rozdiel od žien, ktoré uskutočňujú tieto rozhodnutia počas celej ich kariéry. Je ale zaujímavé, že ženy na úrovni sociálnej dôvery a asertivity zaznamenali nižšie skóre ako muži. Môže to byť kvôli tomu, že ženy vyjadrujú autoritu inak ako muži a teda nespĺňajú tradičné požiadavky pre autoritu v tíme. Taktiež ženy sa snažia byť väčším príkladom pre kolegov v tíme ako muži (Good.co team, 2017)

Business News Daily (2016) požiadal lídrov, aby sa podelili o svoje myšlienky o ženách pri moci. Yo Hausman hovorí, že ženy sú skvelé vodkine, pretože si radi vypočujú druhú stranu a až potom reagujú na danú situáciu. Vážia si ľudí a ich názory, či už sú správne alebo nie. Carolann Tuteru si myslí, že ženy sú dobré líderky pretože sú schopné prirodzene reagovať na rôzne úlohy, v rôznych oblastiach zároveň, čo je kľúčovou zložkou úspešného vedenia podniku. Pre Huma Gruaz je dôležitým atribútom v líderskej pozícii vyrovnať sa s krízovými situáciami so súcitom a trpezlivosťou čo ako mami vedia najlepšie.

Spoločnosť Expandtech, a. s., je lídrom v automobilovom priemysle, kde ženy zastávajú kľúčové pozície. Šestnásť ročná skúsenosť a know-how s produkciou expandovaného polystyrénu, bezmála 5 miliónov dodaných komponentov ročne a spokojnosť zákazníkov s prakticky nulovými reklamáciami radí spoločnosť medzi významných dodávateľov pre takmer dvadsať modelov áut, ktoré schádzajú z výrobných liniek ôsmich svetových značiek automobiliek. Aj za týmto všetkým stojí manažment, ktorý tvorí 77% žien. Zastúpenie žien môžeme aj priamo vo výrobe. (Trend, 2019)

1.2.2 Bariéry žien

Podľa mesačníka Trend (2008) sa ženy neposúvajú vo vedúcich a riadiacich funkciách a aj tým majú nižšie zárobky aj keď sú výkonnejšími zamestnancami. Napriek tomu, že ženy sú schopné rásť v kariérnom rebríčku, v ich mysli a aj v realite existujú isté neviditeľné, respektíve málo viditeľné bariéry. Nazýva sa to sklenený strop, ktorý bráni ženám v kariérnom postupe. Teória skleneného stropu hovorí o tom, že ženy sú schopné uspieť a dostať sa ďaleko vo svojej kariére ale môžu jej stáť v ceste napríklad neformálne siete, do ktorých sa nezačleňuje. Ide o stretnutia mimo pracoviska, kde sa robia významné rozhodnutia. I keď by ženy mohli do týchto skupín patriť, nepreniknú do nich z dôvodu, že po pracovných povinnostiach by si mali plniť iné povinnosti.

Pri holistickom pohľade na kariérny postup žien je jasné, že zatiaľ čo väčšina prekážok je vonkajšia, niektoré sú tiež interného charakteru. Historicky, spoločnosť ovládaná mužmi vždy považovala ženy za nerovné a odsúdené na sekundárne práce. To sa stále odráža na modernom trhu práce založenom na zručnostiach tým, že sa ženy čoraz viac zaraďujú do rutinných pracovných miest, ktoré ale nevykonávajú rozhodovaciu právomoc. Dokonca aj v rámci nových modelov riadenia ľudských zdrojov sa mnoho procesov náboru, rozhovorov a skúšok spôsobilosti sústreďuje skôr na mužov ako na ženy. Zatiaľ čo základné pracovné miesta ako je učiteľstvo, zdravotníctvo sú prístupné pre každého, veľký počet zamestnancov sú však muži a ponechávajú menej pracovných miest pre ženy. Je ale možné konštatovať, že v dnešnej dobe sa situácia vyvíja v prospech žien. Z dostupných štatistík je v týchto odvetviach zamestnaných 53% žien a 47% mužov. Túto problematiku môžeme nazvať aj sociálno-rodovým problémom. Muži majú oproti ženám značnú výhodu v niektorých typoch pracovných miest ako sú napríklad povolania, ktoré vyžadujú veľa cestovania alebo sú fyzickej povahy (Jacowski, 2019).

Podľa spoločenskovedného ústavu SAV (2005) sú ženy vnímané ako tie, ktoré hlavne zodpovedajú za starostlivosť o rodinu, detí, starších ľudí, čo znamená že ženy sú často nútené si vybrať medzi kariérou a rodinou. Tieto nerovnosti majú nepriaznivý dosah na zamestnanie žien a znižujú šance na trhu práce. Najčastejšie dôsledky sú:

- Zamestnávateľia nie sú ochotní zamestnávať ženy s malými deťmi, čo má za následok častú absenciu v práci. Zamestnávateľia si tiež myslia, že ženy nemôžu podávať rovnaký výkon ako muži, keďže musia znášať dvojité zaťaženie.

- Keď žena preruší kariéru z dôsledku materstva, ktoré môže znamenať žiadny vývin v jej kvalifikácii a adaptácii na modernejšie požiadavky trhu.
- Nepostačujúce podmienky, aby sa efektívne dal zosúladiť pracovný a rodinný život.

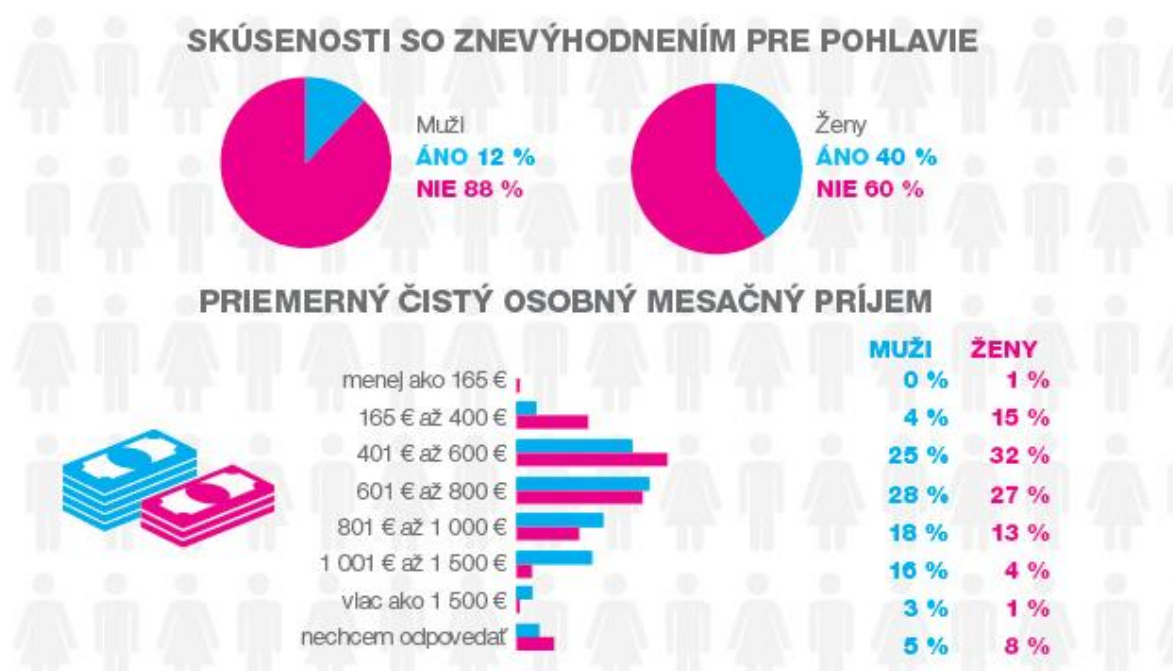
Eurostat (2017) uvádza, že podstatným hľadiskom v zosúladení rodinného a pracovného života je práca na čiastočný úväzok. Z pochopiteľných dôvodov je táto práca odlišne rozšírená ako medzi mužmi, tak ženami. V roku 2016 v Európskej únii pracovalo na čiastočný úväzok 32% žien v porovnaní s 9% mužov.

Aby sa odstránili niektoré fyzické a psychologické prekážky v kariérnom postupe žien, musí urobiť zásadný postup v našej spoločnosti. Zmena neprichádza okamžite, ale postupom času, keď sa spoločnosť stáva čoraz viac spokojnejšou s rastúcou úlohou žien v podnikateľskom svete (Jacowski, 2019).

1.2.3 Rozdiely mužov a žien na manažérskych pozíciách

Veľa sa už napísalo o ženskom vedení a mnohé hypotézy boli formulované tak, aby vysvetlili, prečo je stále tak málo ženských vodcov. Sice sa počet žien na manažérskych pozíciách oproti minulému storočiu zvýšil, aj dnes existuje výrazná nerovnováha medzi počtom mužov a žien na vedúcich pozíciách. Antverpská univerzita a Hudson (2018) túto otázku preskúmali spoločne a dospeli k jasnému záveru.

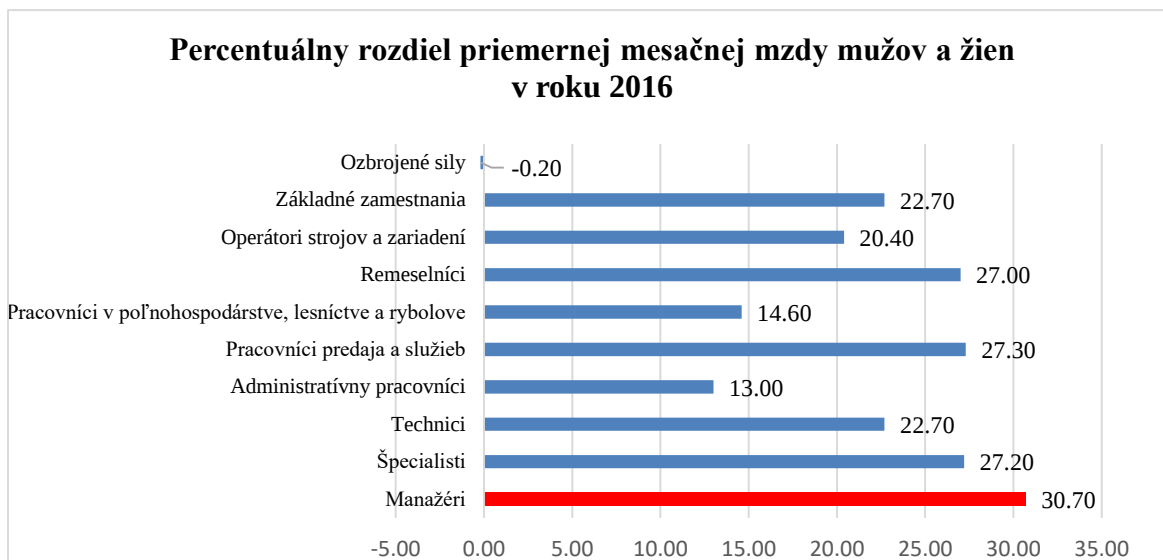
V dňoch minulých to malo za následok, že viac mužov pracovalo alebo viac mužov malo vysokoškolské vzdelanie. V dnešnej dobe, keď toľko žien získa vysokoškolské vzdelanie ako muži, už to tak nie je. V skutočnosti však ženy absolvujú školu s lepšími známami, za kratší čas.



Obr. 1 Rozdiel čistého mesačného príjmu pre mužov a ženy

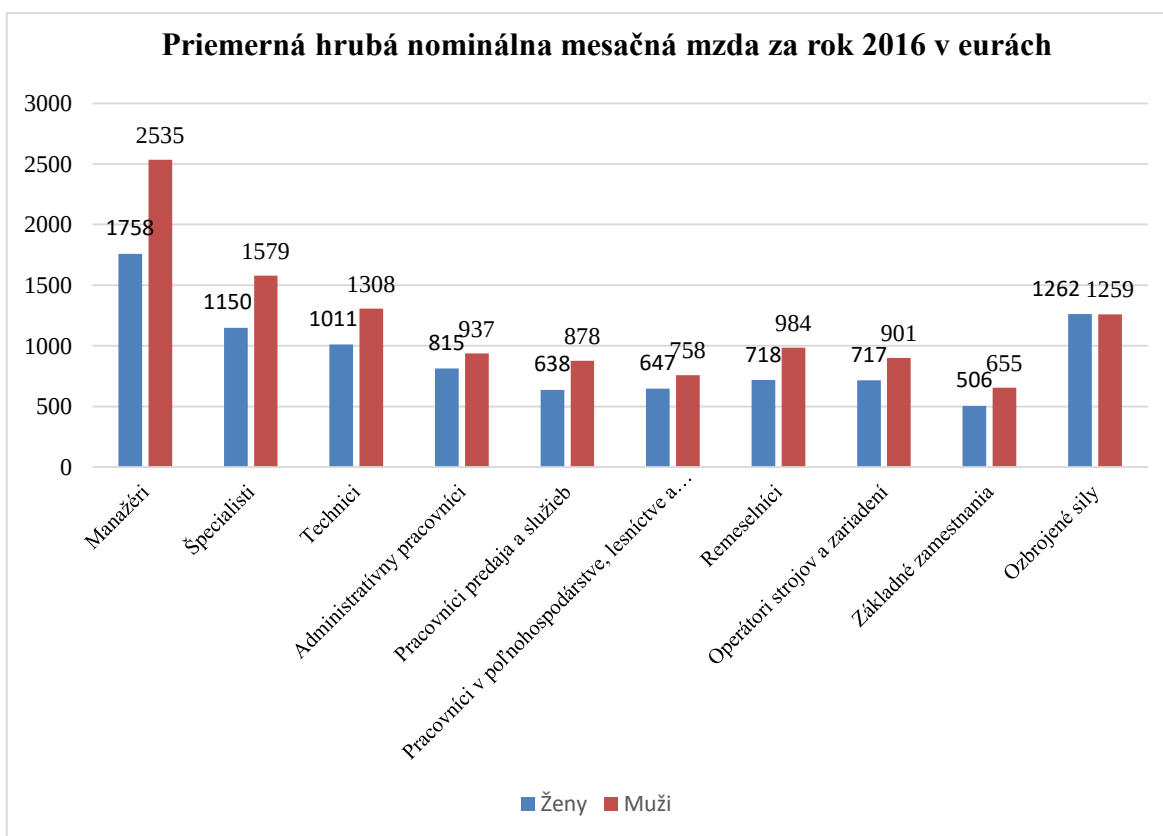
Prameň: 2muse, Poštová banka, 2017

Najzásadnejším rozdielom na manažérskych pozíciách u oboch pohlaví je rozdielnosť v odmeňovaní. Nepochybné faktory, ktoré ovplyvňujú rozdielnosť v odmeňovaní sú kvalifikácia a vzdelanie pri príprave na výkon danej profesie a taktiež to môže byť vďaka segmentácii na základe odvetvia. Taktiež hrajú veľkú rolu faktory ktoré sú vytvorené na základe rozdielov. Môžu to byť rozdiely v pomere mužov a žien na pracovnom trhu, rozdiely v pracovnom čase, v povolaniach ktoré sú určené výlučne pre mužov alebo ženy alebo vo vedení spoločnosti z hľadiska kariérneho postupu kde je zohľadnená materská dovolenka.



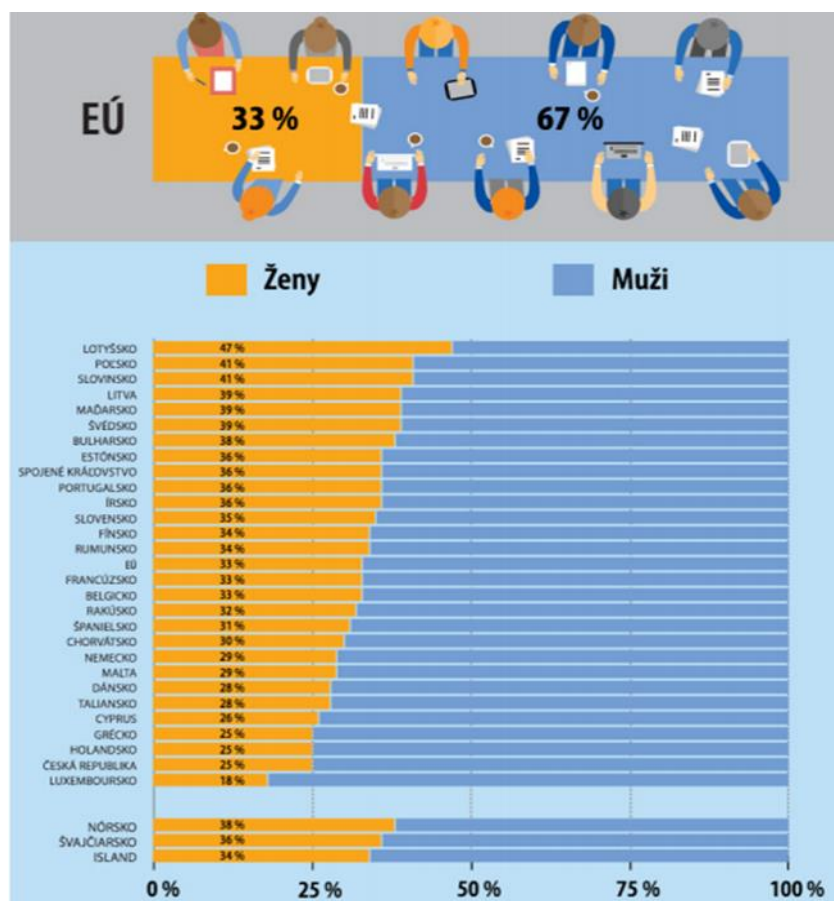
Graf 1 Percentuálny rozdiel priemernej mesačnej mzdy mužov a žien v roku 2016

Vo všetkých pracovných odvetviach okrem odvetvia ozbrojených síl je značný rozdiel priemernej mesačnej mzdy. Najväčší rozdiel bol zaznamenaný pri manažérskych pozíciách (30,70%) a naopak najmenší, ba dokonca opačný, kde ženy zarábajú viac ako muži v oblasti ozbrojených síl (-0,20%).



Graf 2 Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za rok 2016 v eurách

Značné platové rozdiely, kde muži zarábajú viac ako ženy sú badateľné aj v grafe 2. Najvyššie mzdy sa dosahujú na riadiacich pozíciách, kde sú zároveň aj najväčšie platové rozdiely medzi pohlaviami. Zaujímavosťou je, že v oblasti ozbrojených síl ženy zarábajú v priemere o 3 eurá viac ako muži.



Obr. 2 Podiel mužov a žien na manažérskej pozícií v rámci EÚ

Prameň: ŠÚ SR, 2017

V Európskej únii muži zastávajú najväčší podiel na pozícii manažérov. Iba jedna tretina (33%) v Európskej únii boli ženy. V žiadnom z členských štátov EÚ podiel žien na tejto pozícii nebol vyšší ako 50%. Najbadateľnejší podiel bol v Lotyšsku (47%), Poľsku a Slovinsku (41%). Oproti tomu, najnižší podiel bol zaznamenaný v Luxembursku (18%), Holandsku či Grécku (25%).

1.3 Podpora Európskej únie

Úspechy Európskej únie pri podpore rovnosti medzi ženami a mužmi pomohli zmeniť životy mnohých európskych občanov k lepšiemu a poskytnúť základ, na ktorom sa ďalej bude budovať rodovo rovnocenná spoločnosť. Hospodárske a obchodné prínosy možno dosiahnuť posilnením rodovej rovnosti s cieľom dosiahnuť ciele stratégie Európa 2020, a to inteligentné, udržateľné a inkluzívne. Charta základných práv zabezpečuje takúto rovnosť a zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia. Vychádzajúc z plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010 ako aj v rámci Európskeho paktu pre rodovú rovnosť sa v stratégii uvádzajú činnosti v rámci piatich priorít vymedzené v Charte žien, kde sú opísané kľúčové akcie na podporu zmeny a dosiahnutie pokroku v rodovej otázke. Stratégia predstavuje pracovný program Európskej komisie v oblasti rodovej rovnosti, ktorého cieľom je stimulovať vývoj na vnútroštátnej úrovni a poskytnúť základ pre spoluprácu s ostatnými európskymi inštitúciami a zainteresovanými stranami.

Európska komisia a jej päť kľúčových akcií na podporu rodových stereotypov:

1. Rovnaká ekonomická nezávislosť
2. Rovnaká odmena za rovnako vykonanú prácu
3. Rovnosť v rozhodovaní
4. Dôstojnosť, integrita a koniec násillia založeného na pohlaví
5. Rovnosť pohlaví vonkajších činností

1.3.1 Legislatíva

Európska únia má dlhodobý právny poriadok proti diskriminácii na základe pohlavia v zamestnaní a aj v iných oblastiach každodenného života. Prostredníctvom zjednodušenia a modernizácie bola táto legislatíva prístupnejšia a zodpovedala spoločenským zmenám. Prepracované znenie smernice z roku 2006 a smernice z roku 2010 o právach na rodičovskú dovolenku a o samostatne zárobkovo činných pracovníkoch sú dôležitými míľnikmi v tejto oblasti.

Efektívny právny rámec vyžaduje monitorovanie, presadzovanie a pravidelné hodnotenie a aktualizáciu, ako aj prebiehajúci dialóg s podnikmi, sociálnymi partnermi, orgánmi pre rovnosť a zástupcov občianskej spoločnosti, aby sa zabezpečilo, že je vhodný

na svoj účel. Orgány pre rovnosť na národnej úrovni, ktoré pomáhajú obetiam, podporujú práva a rozvíjajú výskum uplatňovanie práv v praxi.

Na základe štúdií boli zistené možné príčiny diskriminácie na základe pohlavia. Jednou z hlavných príčin nezamestnanosti žien je ich vysoký vek a teda je potrebné zaviesť právne predpisy, ktoré by pomohli mnohým ženám v tejto oblasti a chrániť ich. Komisia tiež skúma špecifické otázky týkajúce sa diskriminácie na základe pohlavia v súvislosti s rodovou identitou (Európska komisia, 2010).

V marci tohto roka sa v New Yorku uskutočnilo najväčšie 63. zasadnutie Komisie OSN pre postavenie žien, ktorého sa zúčastňujú delegácie z celého sveta a rokujú o posilnení postavenia žien a dievčat po celom svete.

2 Cieľ práce

Hlavným cieľom bakalárskej práce je analyzovať manažérske pozície, zistiť úspešnosť vybranej inštitúcie na riadiacich pozíciách na základe pohlavia a identifikovať skúsenosti z hľadiska diskriminácie zamestnancov. K poodhaleniu príčin tohto nevítaného stavu a dôsledku pôsobenia stereotypov majú analyzovanie osobitných odpovedí štruktúrovaného rozhovoru vo vybranom podniku a taktiež stanovenie hlavnej hypotézy spolu s čiastkovými cieľmi.

Hlavná hypotéza:

H1: Vrcholové pozície sú obsadzované najmä mužmi

Pomocné hypotézy:

H2: Muži dosahujú vyšší príjem ako ženy.

H3: Väčšina zamestnancov uprednostňuje ako svojho nadriadeného muža pred ženou.

H4: Pri dosiahnutí manažérskej pozície musia ženy vynaložiť väčšie úsilie ako muži.

Čiastkové ciele:

1. Rešerš teoretických poznatkov týkajúcich sa skúmanej problematiky.
2. Získanie informácií pomocou štruktúrovaného rozhovoru vo vybranom podniku.
3. Syntéza údajov, diskusia a záver.

3 Metodika práce a metody skúmania

Kapitola sa venuje charakteristike objektu skúmania, ktorý bude kľúčovým pri riešení danej problematiky a poslúži k naplneniu hlavného cieľa záverečnej práce. Okrem objektu skúmania, konkrétne T-systems, poskytuje prehľad o postupoch a metódach, ktorými sa údaje získavali a spracovávali.

3.1 Postup práce

Prvým krokom bolo zozbierať čo najviac informácií o skúmanej problematike z rôznych článkov, publikácií, výskumov a časopisov zaoberajúcich sa ekonomickým témam. Ďalej bola stanovená osnova, ktorej sme sa držali počas celej doby písania práce.

Hlavnou časťou tejto kapitoly je práca s primárnym zdrojom dát, ktorým je štruktúrovaný rozhovor. Druhým krokom bolo vypracovanie otázok k tomuto rozhovoru na základe poznatkov získaných dôkladným preštudovaním sekundárnych zdrojov.

Posledným krokom bolo triedenie všetkých odpovedí, ktoré by bolo možné analyzovať a následné hľadanie vzťahov a súvislostí, čím sme nadobudli informácie potrebné pre dosiahnutie vopred stanovených cieľov.

3.2 Použité metódy

Na dosiahnutie správnych výsledkov je potrebné použiť niekoľko vedeckých metód ktoré sú akýmsi štandardom pre spracovanie získaných údajov. Medzi tieto metódy patrí:

Syntéza - spájanie čiastkových údajov do jedného celku. Táto metóda sa používa ak máme viacero relevantných informácií v ktorých hľadáme súvislosti. Následne sú tieto údaje použité k vyriešeniu problému.

Analýza - vytvorenie menších úloh na základe hlavného cieľa. Rozložením hlavného cieľa na čiastkové ciele dosiahneme lepšie pochopenie problému. Zistiť či sú na manažérskych pozíciách zastúpení vo väčšine muží nám pomohlo rozčlenenie tohto problému na otázky. Tieto otázky nám poskytli množstvo informácií k danej problematike.

Indukcia – vyvodenie dôsledkov na základe teoretických informácií. Na základe získaných poznatkov sme mohli lepšie spracovať získané údaje.

Dedukcia – vyvodenie dôsledkov na základe získaných informácií. Odpovede ktoré nám poskytlí jednotliví respondenti sú použité k vytvoreniu logickému záveru.

Abstrakcia – prihliadnutie na podstatné informácie týkajúce sa danej problematiky. Pri spracovaní dát sme používali len relevantné informácie ktoré sa týkali danej problematiky.

Komparácia - porovnávanie získaných dát. Táto metóda bola používaná pri porovnávaní odpovedí mužov a žien.

Štatistické metódy - spracovanie dát pomocou štatistických hypotéz. V práci sú používané štatistické metódy ako Chí-kvadrát testu nezávislosti a tiež zistenie miery závislosti pomocou Cramerovho kontingenčného koeficientu V. Testovanie hypotéz prebiehalo nasledovne:

1. Bola stanovená hypotéza H0, ktorá hovorí že namerané údaje sú čisto náhodné.
2. Bola stanovená hypotéza H1, ktorá hovorí že vrcholové manažérske pozície sú obsadzované hlavne mužmi a teda existuje určitá závislosť.
3. Bola stanovená hladina významnosti 5%.

Zbieranie dát prebiehalo formou štruktúrovaného dotazníka alebo formou rozhovoru. Tieto metódy sa považujú za relevantný zdroj informácií na získanie demografických údajov.

3.3 Spôsob výberu vzorky

Na výpočet vzorky sa používa jednoduchý vzťah, ktorý sa používa, aby sme vedeli presne určiť minimálny počet respondentov pre náš výskum a aby bol aj relevantný.

$$n = \frac{Z^2 * p * (1 - p)}{c^2}$$

kde:

n - veľkosť výberovej vzorky

Z - hodnota, dosadzujúca sa zo štatistických tabuliek. Pre úroveň spoľahlivosti 95% je Z hodnota rovná 1,96, pre 99% úroveň spoľahlivosti sa rovná 2,58.

p - podiel znaku, pri neznámych hodnotách je p=0,5

c – prípustné rozpätie chýb, v bežnom marketingovom výskume sa stanovuje od 2% do 10%.

Po dosadení veľkosť výberovej vzorky vypočítame ako:

$$n = \frac{2,58^2 * 0,5 * (1-0,5)}{0,10^2} = 166,41$$

V prípade, že veľkosť populácie poznáme, môžeme prísť k záveru, že predchádzajúci vzťah nám vráti toľko respondentov, koľko neobsahuje celá populácia (napr. zamestnanci malého podniku). V takom prípade musíme zohľadniť veľkosť populácie a vypočítať korekciu pre celkovú populáciu.

$$n_{kor} = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{pop}}$$

kde:

n – veľkosť výberovej vzorky bez zohľadnenia veľkosti populácie

pop – veľkosť populácie

Vypočítame to nasledovne:

$$n_{kor} = \frac{166,41}{1 + \frac{166,41-1}{3960}} = 159,74$$

Výpočtom sme zistili, že našu vzorku respondentov bude tvoriť 160 zamestnancov T-Systems, ktorý budú tvoriť vzorku. Väčšina respondentov bude odpovedať na otázky prostredníctvom dotazníka a s niekoľkými budeme viesť otvorený rozhovor.

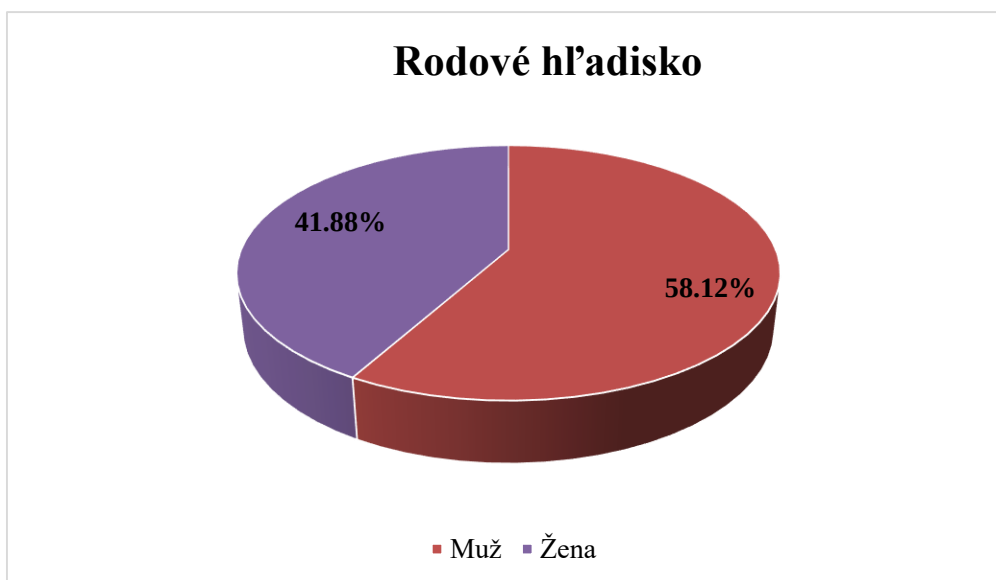
4 Výsledky práce

V tejto kapitole sú zahrnuté všetky otázky, ktoré boli položené zamestnancom firmy T-Systems v rozhovore s nimi a ich následné odpovede rozpracované do grafov. Väčšia časť rozhovorov bola vedená v skupinkách, vo forme debaty, keďže zamestnanci na nižších riadiacich pozíciách pracujú v tímoch. Stretnutie so zamestnancami na vyšších pozíciách bol miestami problém buď z dôvodu neposkytovania údajov takéhoto typu, alebo vo väčšej miere to bola príčina časovej vyťaženia.

ČASŤ A: Základné demografické otázky.

Respondenti, ktorí boli oslovení a aj ochotní odpovedať na položené otázky v rámci rozhovoru je 160, z toho 93 mužov, čo predstavuje 58,13 % a 67 žien, čo predstavuje 41,88%.

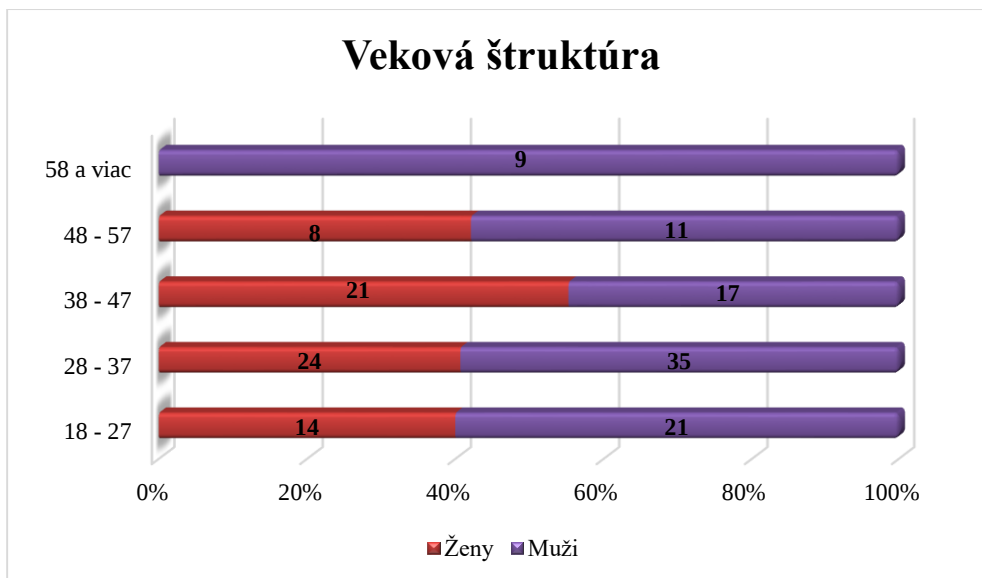
Počet mužov vo firme značne prevyšuje počet žien. Môže to byť aj z dôvodu že firma T-Systems sa zaoberá vo väčšine informačnými technológiami. Mohli by sme teda povedať že vzhľadom na zameranie firmy nie je rozdiel medzi mužmi a ženami príliš veľký.



Graf 3 Rodové hľadisko zamestnancov

Zdroj: Vlastné spracovanie

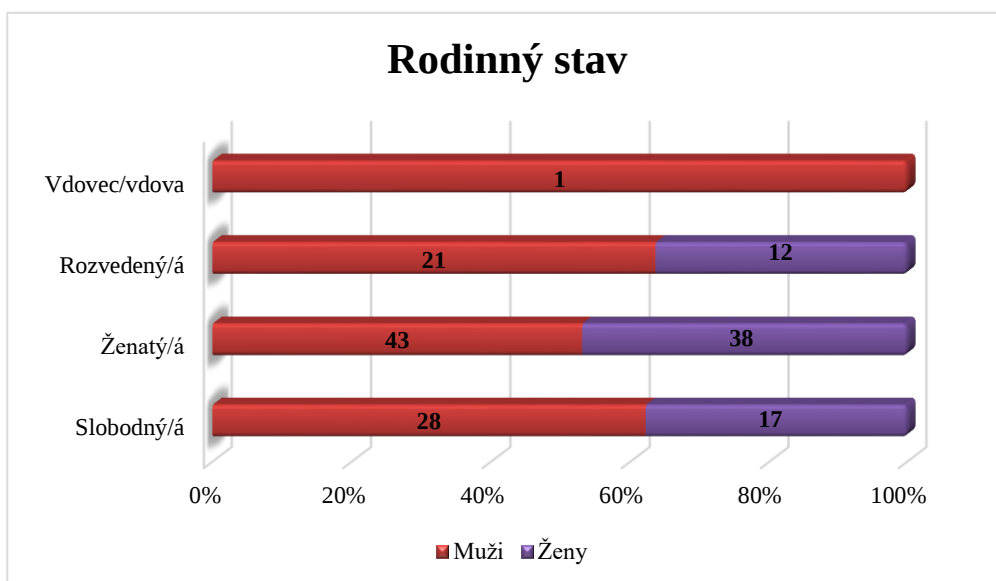
Vekovú štruktúru tvorili predovšetkým respondenti strednej vekovej kategórie od 28 do 37 rokov, z toho 59,32 % mužov a 40,68 % žien. Vo vekovom rozpätí 58 a viac rokov sa vo výskume nenachádza žiadna žena. Túto skupinu tvorili muži, ktorí sú na najvyšších riadiacich pozíciách.



Graf 4 Vekové rozpätie zamestnancov

Zdroj: Vlastné spracovanie

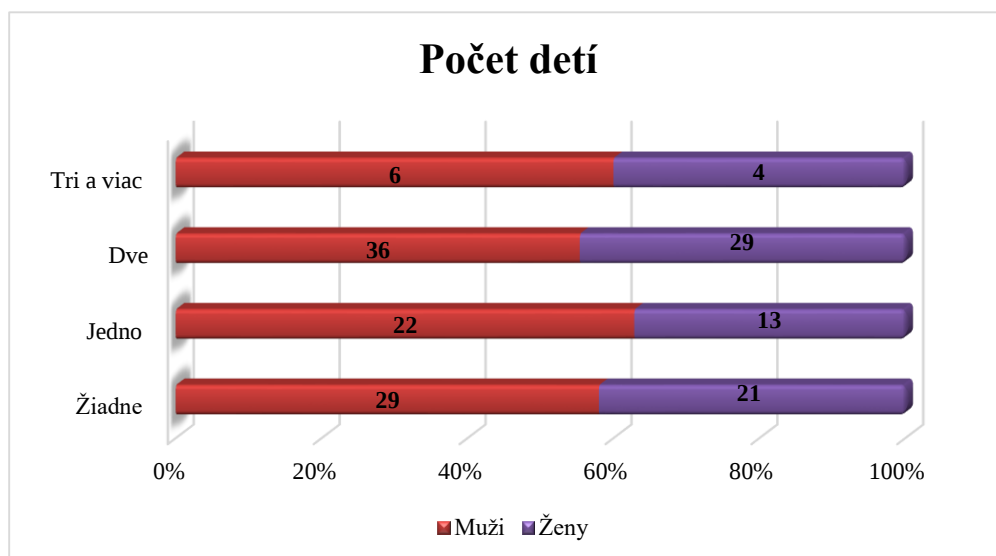
Najväčšiu vzorku opýtaných tvorili ženatí respondenti, ktorých bolo 26,88 % a vydaté respondentky ktorých bolo 23,75 %. Rozvedených bolo 13,13 % mužov a 7,50 % žien. Slobodných mužov bolo 17,50 % a žien 10,63 %. Rozhovoru sa zúčastnil aj jeden vdovec. Najpočetnejšiu vzorku tvorili muži v strednom veku medzi 28. a 37. rokom života, ktorí boli ženatí a mali dve deti.



Graf 5 Rodinný stav zamestnancov

Zdroj: Vlastné spracovanie

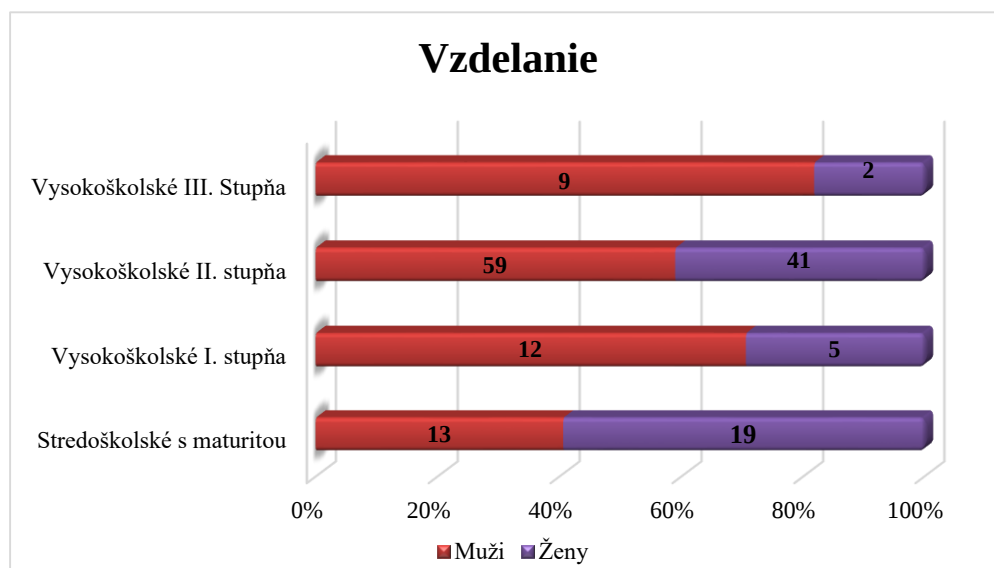
Z hľadiska počtu detí najviac žien uviedlo dve deti v počte 29, čo predstavuje 18,13 % a ako druhá najčastejšia odpoveď žien bola žiadne dieťa. U mužov až 22,50 % uviedlo, že má dve deti. Môžeme ale skonštatovať, že v otázke detí sa to medzi oboma pohlaviami nelíši a odpovede boli rovnaké vzhľadom na počet mužov a žien, ktorí tvorili vzorku.



Graf 6 Počet detí zamestnancov

Zdroj: Vlastné spracovanie

Najčastejšie uvádzané vzdelanie bolo vysokoškolské II. stupňa. Z celkového počtu respondentov uviedlo toto vzdelanie až 36,88 % mužov a 25,63 % žien. Avšak až 11,88 % žien má najvyššie dosiahnuté vzdelanie stredoškolské s maturitou, zatiaľ čo u mužov je to len 8,13 % z celkového počtu opýtaných. Už pri tejto otázke vzdelania je zrejmé, že vysokoškolské vzdelanie III. stupňa viac dosahujú muži ako ženy a naopak stredoškolské vzdelanie s maturitou má vo firme viac žien ako mužov.



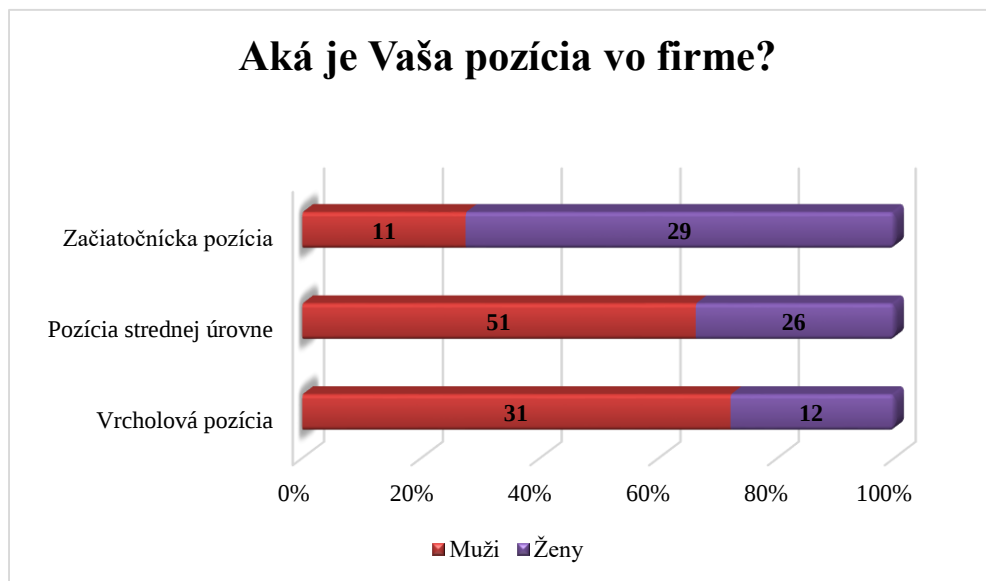
Graf 7 Vzdelanie zamestnancov

Zdroj: Vlastné spracovanie

Časť B: Otázky týkajúce sa skúmanej problematiky.

1. otázka: Aká je Vaša pozícia vo firme?

Najviac obsadzovaná pozícia je pozícia strednej úrovne na ktorej pracuje z celkového počtu respondentov až 48,13 % ľudí. Z toho až 66,23 % žien a 33,77 % mužov. Ako môžeme vidieť z grafu, Vrcholové pozície sú najviac obsadzované mužmi pričom ženy majú zastúpenie na vrcholových pozíciách iba 3,20 %. Na druhej strane však ženy najviac zastávajú začiatocnícke pozície .



Graf 8 Pozícia mužov a žien vo firme

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri tejto otázke budeme testovať hypotézu, či má typ pohlavia nejaký vplyv na výber pozície alebo medzi pohlaviami a pozíciou neexistuje žiadna závislosť. Na základe skúmania a výpočtov dokážeme zistiť, či je hlavná hypotéza pravdivá alebo nie. Máme teda dve hypotézy s ktorými budeme pracovať:

H0: Medzi počtom žien a mužov na jednotlivých pozíciách neexistuje závislosť.

H1: Medzi počtom žien a mužov na jednotlivých pozíciách existuje závislosť.

Tab. 3 Výpočet testovacieho kritéria k otázke 1

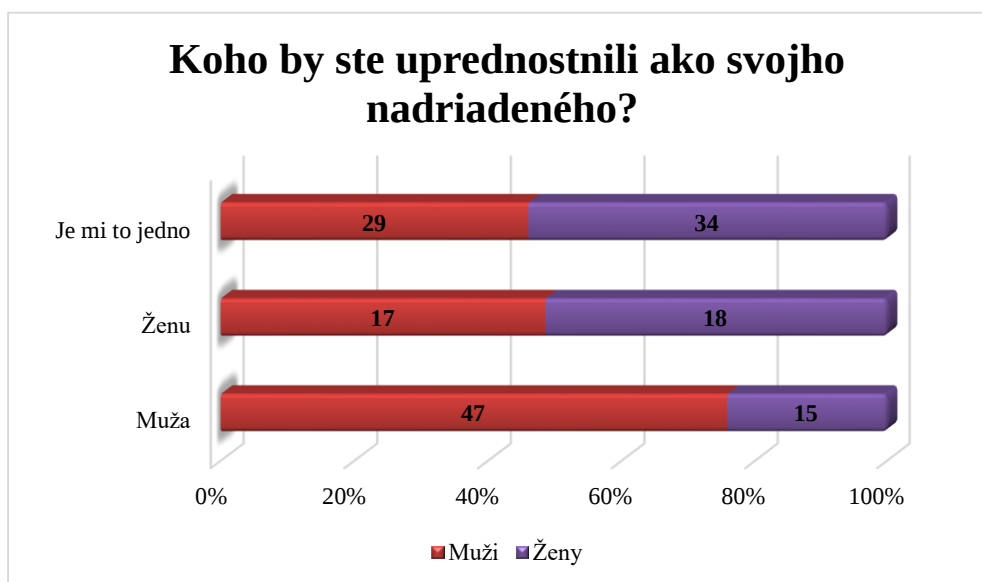
Skutočná početnosť:				
	Začiatočnícka pozícia	Pozícia strednej úrovne	Vrcholová pozícia	Spolu:
Ženy	29	26	12	67
Muži	11	51	31	93
Spolu	40	77	43	160
Očakávaná početnosť:				
	Začiatočnícka pozícia	Pozícia strednej úrovne	Vrcholová pozícia	Spolu:
Ženy	16,75	32,24	18,01	67
Muži	23,25	44,76	24,99	93
Spolu	40	77	43	160
Chi-kvadrát test:				
	Začiatočnícka pozícia	Pozícia strednej úrovne	Vrcholová pozícia	Spolu:
Ženy	8,96	1,21	2,00	12,17
Muži	6,45	0,87	1,44	8,76
Spolu	15,41	2,08	3,44	20,9402
Testovanie závislosti:				
Hladina významnosti = 5 %				
$20,9402 > 5,99$				

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na základe výsledkov môžeme skonštatovať, že zamietame hypotézu H_0 a prijímame hypotézu H_1 . Na hladine významnosti 5 % a stupni voľnosti 2 dostávame kritickú hodnotu 5,99, čo je menej ako testovacie kritérium 20,9402. Môžeme teda povedať, že sa hypotéza potvrdila a medzi pohlaviami existuje závislosť, keďže ženy zastávajú skôr nižšie pozície a muži zase skôr vyššie pozície.

2. otázka: Koho by ste uprednostnili ako svojho nadriadeného?

Na základe odpovedí koho by si zamestnanci vybrali ako svojho nadriadeného sme zistili že na pohlaví nezáleží. Túto odpoveď vybralo až 39,38 % respondentov. Z toho 46,03 % mužov a 53,97 % žien.



Graf 9 Uprednostnenie nadriadeného

Zdroj: Vlastné spracovanie

H0: Medzi počtom žien a mužov vo voľbe nadriadeného neexistuje závislosť.

H1: Medzi počtom žien a mužov vo voľbe nadriadeného existuje závislosť.

Tab. 4 Výpočet testovacieho kritéria k otázke 2

Skutočná početnosť			
	Ženu	Muža	Spolu
Ženy	18	15	33
Muži	47	17	64
Spolu	65	32	97
Očakávaná početnosť			
	Ženu	Muža	Spolu
Ženy	22,11	10,89	33
Muži	42,89	21,11	64
Spolu	65	32	97
Chi-kvadrát test:			
	Ženu	Muža	Spolu
Ženy	0,77	1,55	2,32
Muži	0,39	0,80	1,19
Spolu	1,16	2,35	3,51
Testovanie závislosti:			
Hladina významnosti = 5 %			
3,51 > 3,84			

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri výpočte testovacej charakteristiky na otázku koho by respondenti uprednostnili ako svojho nadriadeného možnosť neutrálna – je mi to jedno, nie je relevantná, keďže testovanie je zamerané konkrétne na pohlavie. Číže pri hladine významnosti 5 % a stupni voľnosti 1 zamietame hypotézu H1 a prijímame hypotézu H0. Kritická hodnota je 3,84, čo je viac ako testovacie kritérium 3,51.

3. otázka: Myslíte si, že muži disponujú lepšími schopnosťami na vykonávanie riadiacej funkcie ako ženy?

Najčastejšou odpoveďou pri tejto otázke bola odpoveď áno, ktorú označilo až 46,88 % respondentov. Druhou najčastejšou odpoveďou bola odpoveď nie ktorú označilo 43,13 % respondentov.

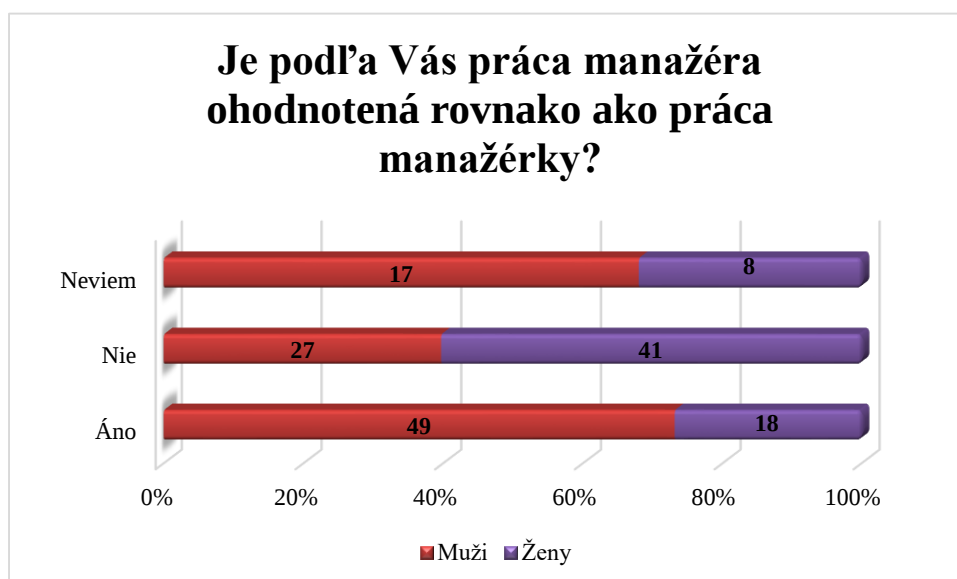


Graf 10 Schopnosti riadenia firmy na základe pohlavia

Zdroj: Vlastné spracovanie

4. otázka: Je podľa Vás práca manažéra ohodnotená rovnako ako práca manažérky?

Hodnotenie práce je často veľmi komplikovaná záležitosť, čo potvrdzujú aj naše výsledky. Až 30,63 % mužov si myslí že ich práca je ohodnotená rovnako ako u žien. No až 25,63 % žien má opačný názor.

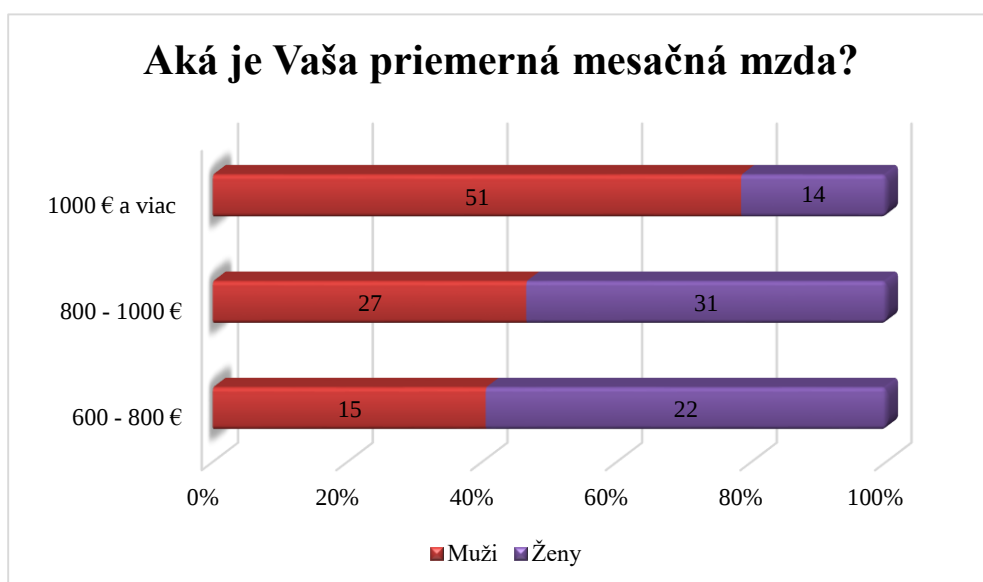


Graf 11 Ohodnotenie vedúcej pozície z pohľadu mužov a žien

Zdroj: Vlastné spracovanie

5. otázka: Aká je Vaša priemerná mesačná mzda?

Z odpovedí respondentov vieme usúdiť že najviac zamestnancov má plat vyšší ako 1000 € čo je 40,63%. Z toho 78,46 % mužov a 21,54 % žien. Najviac žien má plat v rozmedzí 800 – 1000 €.



Graf 12 Priemerná mesačná mzda zamestnancov

Zdroj: Vlastné spracovanie

H0: Medzi platmi mužov a žien neexistuje závislosť.

H1: Medzi platmi mužov a žien existuje závislosť.

Tab. 5 Výpočet testovacieho kritéria k otázke 5

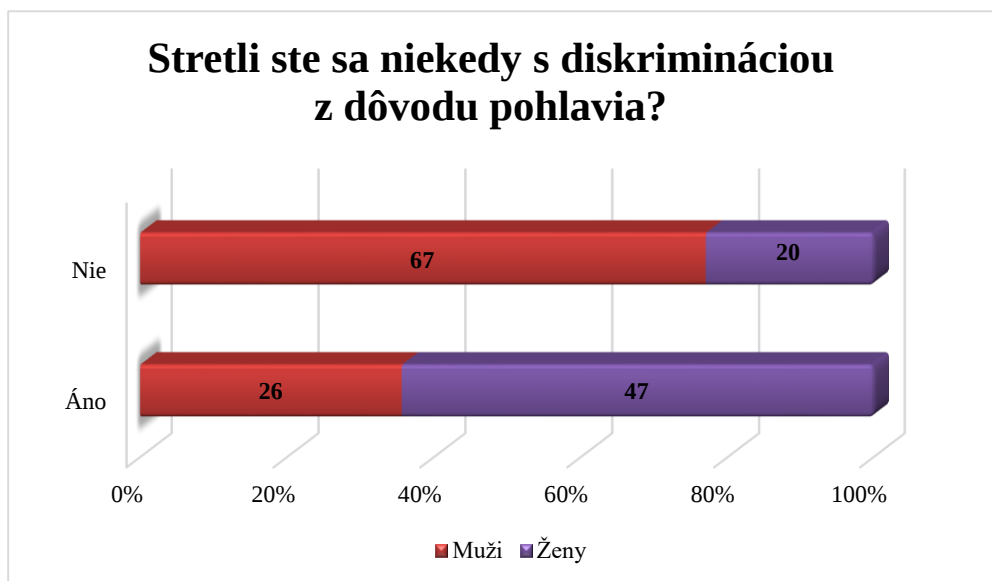
Skutočná početnosť:				
	600 – 800 €	800 – 1000 €	1000 € a viac	Spolu:
Ženy	22	31	14	67
Muži	15	27	51	93
Spolu	37	58	65	160
Očakávaná početnosť:				
	600 – 800 €	800 – 1000 €	1000 € a viac	Spolu:
Ženy	15,49	24,29	27,22	67
Muži	21,51	33,71	37,78	93
Spolu	37	58	65	160
Chi-kvadrát test:				
	600 – 800 €	800 – 1000 €	1000 € a viac	Spolu:
Ženy	2,73	1,86	6,42	11,01
Muži	1,97	1,34	4,62	7,93
Spolu	4,7	3,20	11,04	18,94
Testovanie závislosti:				
Hladina významnosti = 5 %				
18,94 > 5,99				

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na základe výpočtu môžeme opäť skonštatovať, že zamietame hypotézu H_0 a prijímame hypotézu H_1 . Na hladine významnosti 5 % a stupni voľnosti 2 sme výpočtom dostali kritickú hodnotu 5,99, čo je menej ako testovacie kritérium 18,94. Môžeme teda povedať, že hypotéza sa potvrdila a ako môžeme vidieť, najviac mužov uviedlo, že ich priemerná mesačná mzda je viac ako 1000 €. Ženy zarábajú v priemere od 800 € až po 1000 € mesačne.

6. otázka: Stretli ste sa niekedy s diskrimináciou z dôvodu pohlavia?

V tejto časti máme rozličné odpovede od mužov a žien. Až 41,88 % mužov sa nikdy nestretli s diskrimináciou na základe pohlavia avšak až 29,38 % žien sa s diskrimináciou stretlo.

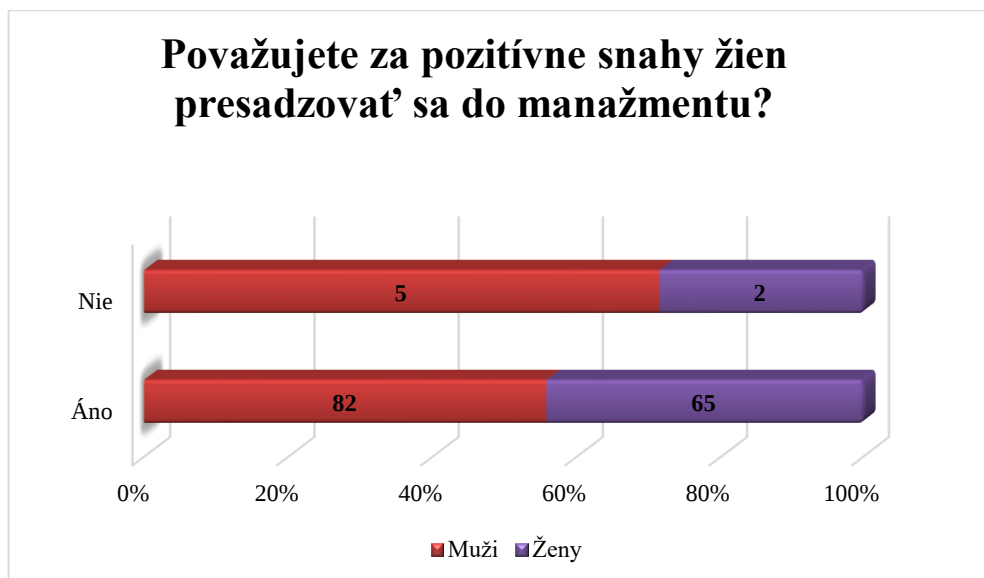


Graf 13 Početnosť stretu oboch pohlaví s diskrimináciou

Zdroj: Vlastné spracovanie

7. otázka: Považujete za pozitívne snahy žien presadzovať sa do manažmentu?

Pri oboch pohlaviach sme zaznamenali ako pozitívum presadzovanie žien do manažmentu. Až 95,63 % respondentov odpovedalo pozitívne. Z toho 53,95 % mužov a 46,05 % žien. V platovom rozmedzí od 600 € do 800 € prevládajú ženy.

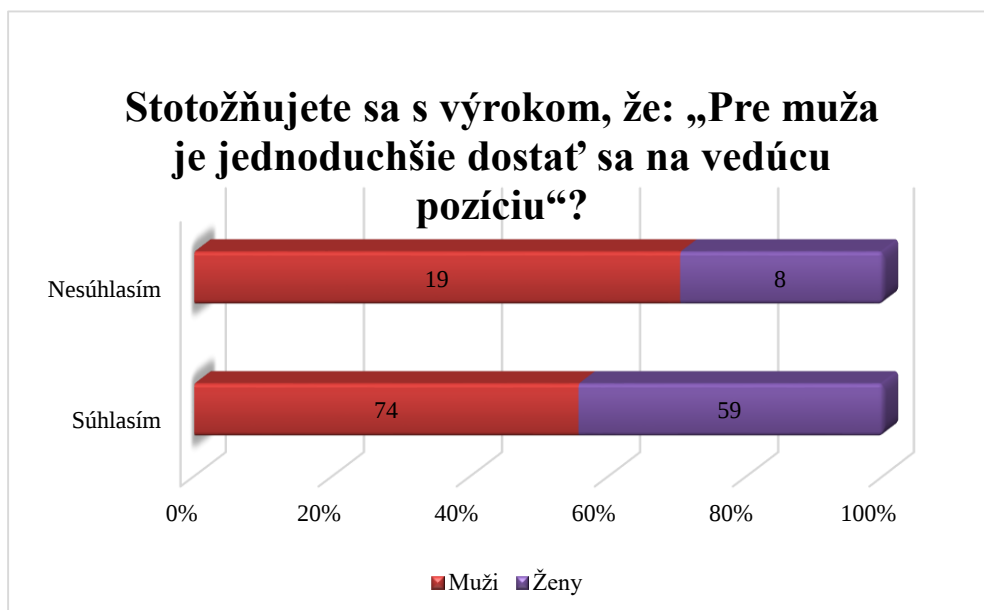


Graf 14 *Názor zamestnancov na presadzovanie žien do manažmentu*

Zdroj: Vlastné spracovanie

8. otázka: Stotožňujete sa s výrokom, že: „Pre muža je jednoduchšie dostať sa na vedúcu pozíciu“?

Pri obsadzovaní vedúcich pozícií si väčšina respondentov myslí že pre ženy je ťažšie sa na danú pozíciu dostať. Myslí si to až 83,13 % respondentov, z toho 55,64% mužov a 44,36 % žien.



Graf 15 *Stotožnenie mužov a žien s výrokom*

Zdroj: Vlastné spracovanie

H0: Voľba odpovede na otázku, či je pre muža ľahšie dostať sa na vedúcu pozíciu nezávisí od pohlavia danej osoby.

H1: Voľba odpovede na otázku, či je pre muža ľahšie dostať sa na vedúcu pozíciu závisí od pohlavia danej osoby.

Tab. 6 Výpočet testovacieho kritéria k otázke 8

Skutočná početnosť			
	Súhlasím	Nesúhlasím	Spolu
Ženy	59	8	67
Muži	74	19	93
Spolu	133	27	160
Očakávaná početnosť			
	Súhlasím	Nesúhlasím	Spolu
Ženy	55,69	11,31	67
Muži	77,31	15,69	93
Spolu	133	27	160
Chi-kvadrát test:			
	Súhlasím	Nesúhlasím	Spolu
Ženy	0,20	0,97	1,17
Muži	0,14	0,70	0,84
Spolu	0,34	1,67	2,01
Testovanie závislosti: Hladina významnosti = 0,05 2,01 > 3,84			

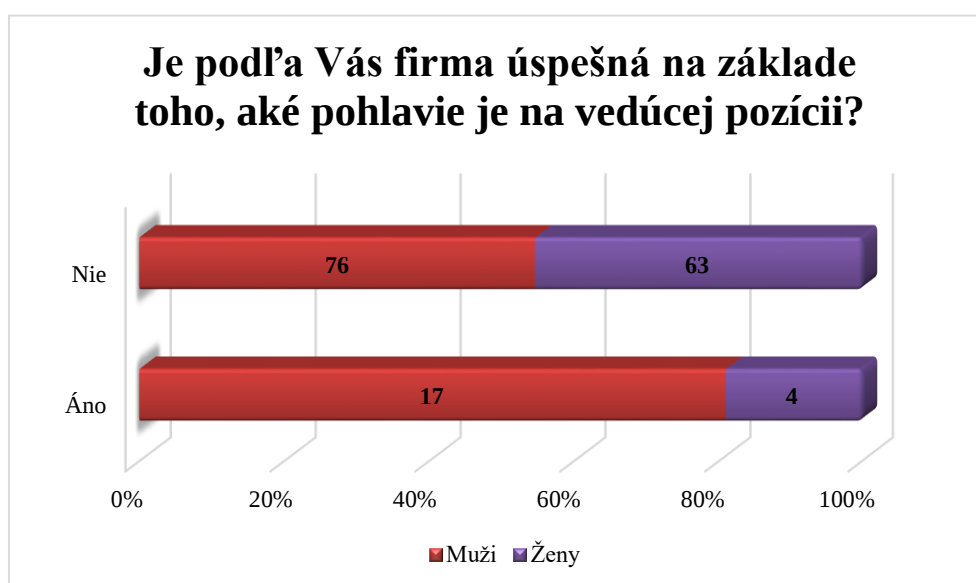
Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri hladine významnosti 5 % a stupni voľnosti 1, zamietame hypotézu H1 a prijímame hypotézu H0. Voľba odpovede na otázku, či je pre muža ľahšie dostať sa na

vedúcu pozíciu teda nezávisí od pohlavia danej osoby pretože neexistuje závislosť medzi odpoveďami.

9. otázka: Je podľa Vás firma úspešná na základe toho, aké pohlavie je na vedúcej pozícii?

Úspešnosť firmy podľa respondentov nezávisí od pohlavia na vedúcej pozícii. Myslí si to až 93,13 % zamestnancov. Z toho 51,00 % mužov a 49,00 % žien.



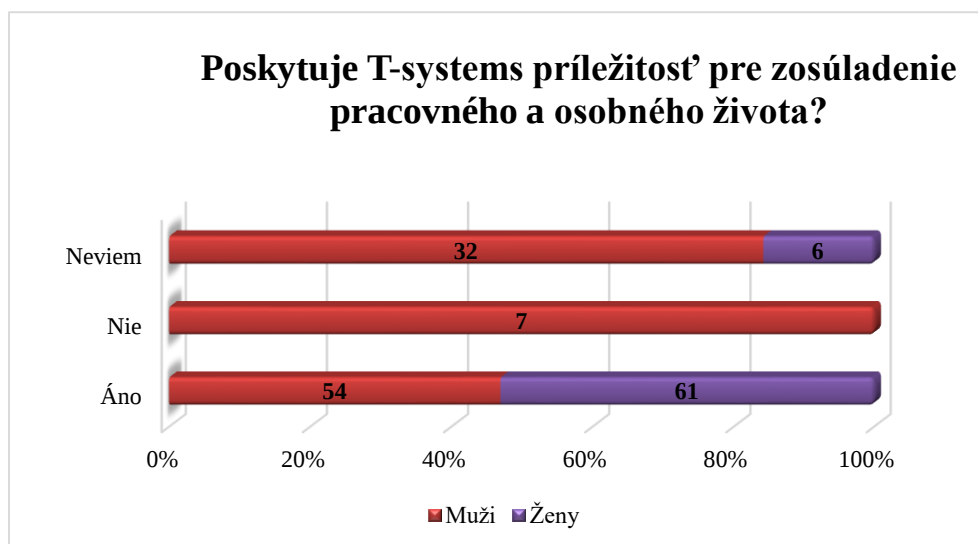
Graf 16 Úspešnosť firmy na základe pohlavia

Zdroj: Vlastné spracovanie

10. otázka: Poskytuje T-Systems príležitosť pre zosúladenie pracovného a osobného života?

Podľa zamestnancov, firma T-Systems poskytuje príležitosť na zosúladenie pracovného a osobného života. Toho názoru je 71,88 % respondentov. Táto otázka bola rozvinutá podrobnejšie, kde respondenti odpovedali aké konkrétne benefity firma ponúka. Najväčším prínosom je práca z domu, ktorá je k dispozícii pre zamestnanca 7 krát do týždňa, čím môže viac času tráviť s rodinou. Ďalej je na vyšších pozíciách viac dovolení, možnosť odmeny na osobný rozvoj a taktiež partnerské ceny u rôznych reštaurácií (Piváreň Luxor, Coffeshop Company, Maiko Sushi), posilňovňa (Neonka, Family Gym), zábavných aktivít a aktivít pre deti (Steam Factory, Hračkárstvo Bubbu, Košická detská historická

železnica) a mnoho ďalších. Vedenie firmy sa stará o svojich zamestnancov v oblasti zosúladenia pracovného a osobného života bez rozdielu na pohlavie a vek zamestnancov. Je to moderná firma, ktorá si svojich zamestnancov



Graf 17 Zosúladenie pracovného a osobného života zamestnancov

Zdroj: Vlastné spracovanie

ČASŤ C: Otvorené otázky.

S niektorými respondentmi sme absolvovali osobný rozhovor ktorý je aj poslednou časťou nášho prieskumu. Súčasťou tohto rozhovoru boli aj otvorené otázky ktoré nám pomohli lepšie pochopiť danú problematiku. V nasledujúcej časti sú spísané odpovede na otázky ktoré sme im jednotlivito položili.

1. Aké prekážky Vás sprevádzali pri snahe získať Vašu aktuálnu pozíciu?

Muži:

- Mnoho záujemcov o danú pozíciu,
- Nedostatočné ovládanie cudzieho jazyka,

Ženy:

- Predsudky,
- Podcenenie,
- Neľahké zladenie práce s rodinou,

2. Aké sú podľa Vás dôvody, že manažérske pozície sú menej obsadzované ženami?

Muži:

- Zo všetkých uchádzačov o danú pozíciu je vždy menej žien,
- Ženy sú brané ako tie, ktoré sa majú starať o domácnosť a skôr muži zarábajú peniaze a budujú si kariéru,

Ženy:

- Ženy sú viac zamerané na osobný život a rodinu,
- Nedostatok času na kariérny rast (tehotenstvo),

3. Čo by ste navrhli, aby rodové rozdiely boli čo najmenšie v pracovnej sfére?

Muži:

- Otvorenosť firiem obsadzovať aj mužské pozície ženami,
- Stratégia firmy, ktorá umožňuje podporovať ženy a rodinu,
- Rôzne podujatia vo firme, ktoré môžu navštíviť aj rodinný príslušníci,

Ženy:

- Vzájomný rešpekt medzi pohlaviami,
- Rovnocennosť,
- Práca z domu
- Flexibilita
- Záruka zamestnávateľa, že sa žena môže po materskej vrátiť na svoju pôvodnú pozíciu,

5 Diskusia

V tejto práci sme sa snažili zistiť, či vo veľkých firmách ako je T-Systems je nejaká prítomnosť diskriminácie žien. Taktiež by nám získané údaje mali priniesť všeobecný prehľad o tejto problematike keďže firma zamestnáva momentálne 3960 zamestnancov. Z toho 58,12 % mužov a 41,88 % žien. Veková štruktúra zamestnancov sa pohybuje vo väčšine od 28 – 37 rokov. Väčšina opýtaných majú rodinný stav zosobášený a vychovávajú 2 deti. Čo sa týka vzdelania, najviac respondentov má dokončené vysokoškolské vzdelanie II. stupňa.

V ďalšej časti respondenti odpovedali na osobné otázky týkajúce sa skúmanej problematiky. Väčšina opýtaných pracuje na pozícii strednej úrovne no najväčšie zastúpenie žien je však na začiatočníckych pozíciách. Naopak na vedúcich pozíciách je najmenej žien. Taktiež sme zistili že existuje závislosť medzi počtom žien a mužov na jednotlivých pozíciách.

Zo všetkých opýtaných najviac zamestnancov nepovažuje za dôležité, kto je na vedúcej pozícii. Túto odpoveď si zvolilo najviac opýtaných čo činí až 39,38 % z celkového počtu zamestnancov. Pri tejto otázke je zrejmé že aj muži aj ženy majú neutrálny postoj. Taktiež túto teóriu potvrdil aj test závislosti ktorý tvrdí že neexistuje závislosť medzi počtom odpovedí mužov a žien na túto otázku.

Odlišný názor však má väčšina žien aj mužov na otázku kto disponuje lepšími vlastnosťami pre riadenie firmy alebo jednotlivých tímov. Muži zastávajú odpoveď že práve oni sú lepší kandidáti na riadiacu pozíciu zatiaľ čo ženy zastávajú odpoveď že ony sú lepšími kandidátkami a nastáva teda konflikt odpovedí. Tento konflikt nastáva aj pri otázke, či je práca manažéra hodnotená rovnako ako práca manažérky. Až 25,63 % žien zo všetkých opýtaných má názor, že práca manažérky nie je dostatočne ohodnotená. Na druhej strane až 30,63 % mužov si myslí, že práca je ohodnotená rovnako.

Tieto názory však dáva na pravú mieru otázka platov. Zo všetkých opýtaných je výrazný rozdiel v plate žien a mužov. Plat vyšší ako 1000 € má zo všetkých respondentov 31,88 % mužov a len 8,75 % žien. Je teda zrejmé, že ženy nie sú ohodnotené rovnako ako muži.

Ženy sa celkovo stretávajú s diskrimináciou častejšie ako muži. Presnejšie 29,38 % žien sa s ňou už niekedy stretlo. Toto číslo je oproti minulým rokům menšie no stále je

vysoké. Firma T-Systems však má prísne opatrenia proti diskriminácii, takže veľmi malé percento žien sa s diskrimináciou stretlo práve v tejto firme. Väčšina opýtaných odpovedalo pozitívne na otázku presadzovania žien do manažmentu a to aj zo strany mužov. Je to pre nich určite ťažšie, keďže ženy sú viac zamerané na osobný život a deti.

Obe pohlavia sa ale stotožňujú s názorom že pre muža je ľahšie sa dostať na vedúcu pozíciu. Podľa väčšiny opýtaných by práve ženám pomohla dostať sa na vedúcu pozíciu záruka zamestnávateľa, že sa žena môže po materskej vrátiť na svoju pôvodnú pozíciu. Úspešnosť firmy taktiež nezávisí od pohlavia osoby na vedúcej pozícii. Myslí si to až 93,13 % opýtaných zamestnancov. Ďalšou dôležitou vlastnosťou, ktorou by mala disponovať každá firma je príležitosť pre zosúladenie pracovného a osobného života. Firma T-Systems určite túto príležitosť poskytuje. Dôkazom toho je že až 71,88 % respondentov ktorý v otázke či firma poskytuje príležitosť na zosúladenie osobného a pracovného života odpovedalo pozitívne.

Záver

V dnešnej spoločnosti sa snažíme o presadzovanie rovnosti medzi jednotlivými pohlaviami rôznymi spôsobmi. Môže to byť politika v danej firme, zákony, pravidlá spoločnosti. Nemôžeme ale povedať že táto nerovnosť úplne pominula, môžeme však hovoriť len o jej znížení.

V tejto bakalárskej práci sme sa na začiatku venovali analýze rodových stereotypov, vlastnostiam žien a mužov a hlavným rozdielom medzi nimi. Hlavným cieľom bolo zistiť, či sa v dnešnej spoločnosti prejavuje diskriminácia a v akej forme. K tomu aby sme zistili jednotlivé faktory sme vypracovali štruktúrovaný dotazník pomocou ktorého sme zbierali údaje celkovo od 160 zamestnancov firmy. So zamestnancami sme viedli osobný rozhovor kde nám boli zodpovedané otvorené otázky. Zisťovali sme rôzne fakty ako pomer žien a mužov vo firme, vekový priemer, počet detí a rodinný stav zamestnancov. Následne boli respondentom položené osobné otázky týkajúce sa ich postavenia vo firme, platu a osobných názorov z ktorých sme následne vedeli usúdiť či je prejavovaná nejaká forma diskriminácie.

Väčšina testovaných hypotéz nám potvrdila naše výsledky a dospeli sme k záveru, že v malej forme sa diskriminácia stále prejavuje aj v dnešnej spoločnosti. Môžeme povedať že každá forma diskriminácie má určitý negatívny vplyv na prácu žien a ich motiváciu v profesijnom živote. Sú to hlavne stereotypy ktoré ovplyvňujú každého človeka a nútia ho chovať sa podľa očakávania spoločnosti. S odstupom času však môžu tieto stereotypy znížiť svoj vplyv na spoločnosť.

Môžeme teda zhodnotiť, že všetky stanovené ciele práce boli splnené. Taktiež boli potvrdené takmer všetky hypotézy obsiahnuté v práci.

Zoznam použitej literatúry

BUSINESS NEWS DAILY, 2016. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.businessnewsdaily.com/7738-women-leadership-career-views.html>>

ČIVČÁKOVÁ Emília; KAŠKOVÁ Adriana. *Rodová rovnosť 2017*, 2017. ISBN 978-80-8121-586-5.

ERIKSSON, P., HENTTONEN, E. and MERILAINEN, S., 2008. Managerial work and gender—ethnography of cooperative relationships in small software companies. *Scandinavian Journal of Management*, 24(4), pp.354-363.

EUROPEAN COMMISSION. 2010. *Strategy for equality between women and men 2010-2015* [online]. Brusel, 2010. [cit. 2019-14-05]. Dostupné na internete : <http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20and%20%20communication%20from%20EU%20Commission/20110919-123200_Strategy_Equality_Women_Men__March11pdf.pdf>.

EURÓPSKA ÚNIA. *Život žien a mužov v Európe – štatistický portrét*, 2017. ISBN 978-92-79-69305-2. [online]. Dostupné na internete: http://archiv.statistics.sk/women_men/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_sk.pdf?lang=sk

GAUSEPOHL, Shannon. *Business News Daily*, 2016. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.replicon.com/blog/17-reasons-women-make-great-leaders/>>

GOOD.CO TEAM. *Do women better managers than men?*, 2017. [online]. Dostupné na internete: <https://good.co/blog/female-managers-traits/>

HARTL, Pavel; HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Portál, 2000. Vyadnie 1. Praha. 774 s. ISBN 80-7178-303-X.

HUDSON. *(Wo)men in leadership — breaking down the gender stereotypes*, 2018. [online]. Dostupné na internete: <https://be.hudson.com/en-gb/knowledge-centre/blog/postid/2559/women-in-leadership-breaking-down-the-gender-stereotypes>

JACOWSKI, Tony. *Understanding Barriers To Womens Career Progression*, 2018. . [online]. Dostupné na internete: https://www.streetdirectory.com/travel_guide/188413/careers_and_job_hunting/understanding_barriers_to_womens_career_progression.html

JURÁŇOVÁ, J. and CVIKOVÁ, J., 2003. *Ružový a modrý svet. Rodové stereotypy a ich dôsledky*. [online]. Dostupné na internete: <http://prison-education.oad.sk/sk/text4.html>

KOŠICKÝ SAMOSPRÁVNÝ KRAJ; SAV. *Výskum špecifik pracovnej situácie osôb s rodinnými povinnosťami v Košickom kraji*, 2005. ISBN 80-967182-6.6.

MADON, Stephanie, et al. Stereotyping the stereotypic: When individuals match social stereotypes. *Journal of Applied Social Psychology*, 2006, 36.1: 178-205. [online]. Dostupné na internete: <https://pdfs.semanticscholar.org/6cc4/53f4c9bbffbdb25d3eeb40b9f1d4f2321ef7.pdf>

PRIBIŠOVÁ, Saša. *Bariéry ženskej kariéry*, 2008. [online]. Dostupné na internete: <https://www.etrend.sk/podnikanie/bariery-zenskej-kariery.html>

SHMAILAN, Abdulwahab Bin. Compare the characteristics of male and female entrepreneurs as explorative study. *Journal of Entrepreneurship and Organization Management*, 2016, 5.4: 1-7. [online]. Dostupné na internete: <https://www.omicsonline.org/open-access/compare-the-characteristics-of-male-and-female-entrepreneurs-as-explorative-study-2169-026X-1000203.php?aid=84862>

SCHNEIDER, David J, 2005. *The psychology of stereotyping*. Guilford Press. New York. The Guilford Press. 704 s. ISBN 9781593851934

STIEGLER, Barbara. *Ako uplatňovať rodové hľadisko*. Aspekty stratégie Európskej únie [online]. Aspekt a Friedrich Ebert Stiftung, 2002 [cit. 2019-14-05]. Dostupné na internete: http://www.aspekt.sk/sites/default/files/ako_uplatnovat_rodove_hladisko.pdf

ŠNÝDROVÁ, I. 2006. *Manažérska a stres*, Praha: Grada Publishing, a. s., 2006. s. 11. ISBN 80-247-1272

TREND. *Rodová diverzita mení Slovensko aj v automotive sektore*, 2019. ISSN 1335-06843.

UNITED NATIONS OF HUMAN RIGHTS. 2014. *Gender stereotypes and Stereotyping and women's rights 2014* [online]. Dostupné na internete: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf

VASILOVÁ, Katarína. Porovnanie komplexu osobnostných charakteristík u mužov a žien na manažérskej pozícii. *Psychologické dny*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci,

2004, 1-9. [online]. Dostupné na internete:
<https://cmps.ecn.cz/pd/2004/texty/pdf/vasilova.pdf>

WHEELER, S. Christian; JARVIS, W. Blair G.; PETTY, Richard E. Think unto others: The self-destructive impact of negative racial stereotypes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2001, 37.2: 173-180. [online]. Dostupné na internete:
<https://pdfs.semanticscholar.org/2da9/c850add9ea1bb27feb4b5f75b6eaad31aee2.pdf>

Zoznam príloh

Príloha A: CD médium – bakalárska práca v elektronickej podobe

Príloha B: Štruktúrovaný dotazník

Príloha B: Štrukturovaný dotazník

Časť A: Základné demografické otázky.

Pohlavie:

Muž

Žena

Vek:

18 - 27

28 - 37

38 - 47

48 - 57

58 a viac

Rodinný stav:

Slobodný/á

Ženatý/á

Rozvedený/á

Vdovec/vdova

Počet detí:

Žiadne

Jedno

Dve

Tri a viac

Dosiahnuté vzdelanie:

Stredoškolské s maturitou

Vysokoškolské I. stupňa

Vysokoškolské II. stupňa

Vysokoškolské III. Stupňa

Aká je vaša súčasná pracovná pozícia?

Líniový manažer

Manažér strednej úrovne

Vrcholový manažér

Časť B: Otázky týkajúce sa skúmanej problematiky.

Koho by ste uprednostnili ako svojho nadriadeného?

Muža

Ženu

Je mi to jedno

Myslíte si, že muži disponujú lepšími schopnosťami na vedenie firmy?

Áno

Nie

Neviem

Je podľa Vás práca manažéra ohodnotená rovnako ako práca manažérky?

Áno

Nie

Neviem

Aká je vaša priemerná mesačná mzda?

600 – 800 €

800 – 1000 €

1000 € a viac

Stretli ste sa niekedy s diskrimináciou z dôvodu pohlavia?

Áno

Nie

Považujete snahy o presadzovanie žien do manažmentu za pozitívne?

Áno

Nie

Je pre muža jednoduchšie sa dostať na vedúcu pozíciu?

Áno

Nie

Neviem

Poskytuje T-systems príležitosť pre zosúladenie pracovného a osobného života?

Áno

Nie

Neviem

Časť C: Otvorené otázky.

S akými prekážkami ste sa streli pri snahe dosiahnuť Vašu aktuálnu pracovnú pozíciu?

Aké sú podľa Vás dôvody, že manažérske pozície sú menej obsadzované ženami?

Čo by ste navrhli, aby rodové rozdiely boli čo najmenšie v pracovnej sfére?