

OPONENTSKÝ POSUDEK DIPLOMOVÉ PRÁCE

Autorka práce: Bc. Kristýna Sovadinová
Název práce: **Rovné příležitosti pro muže a ženy ve vybraných českých firmách**
Vedoucí práce: PaedDr. Marie Pešová, CSc.

Jako téma své diplomové práce si autorka zvolila oblast rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, principy tzv. gender mainstreamingu a problematiku postavení žen na trhu práce. Pro zpracování této poměrně rozsáhlé problematiky využila jak teoretického, tak praktického přístupu, který se odráží ve dotazníkovém výzkumném šetření.

Práce je kromě úvodu a závěru členěna na devět kapitol. První kapitola je věnována teoretickému úvodu, který obsahuje rozbor a charakteristiku základních pojmů z dané oblasti. Autorka rozebírá pojmy jako např. rovné příležitosti pro muže a ženy, rovné zacházení s muži a ženami, gender mainstreaming či nepřímá diskriminace, a to také v souvislosti s doporučeními Evropské unie a její legislativy.

Druhá kapitola zpracovává princip rovného zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání, jehož podstatou je zákaz diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich příslušnosti k pohlaví, a uvádí hlavní zásady pro uplatňování tohoto přístupu. Principy zvláštní ochrany žen a matek a základní informace k rodičovské dovolené autorka uvádí v podkapitolách 2.2 a 2.3. Dále pak charakterizuje roli zaměstnavatelů, odborů a nevládních a vládních organizací žen v pracovně-právních vztazích.

V kapitole tři se autorka zabývá předpoklady k uplatňování principu rovného zacházení a rovného odměňování pro muže a ženy v zaměstnání včetně vysvětlení systému kompenzací v případě, že k diskriminaci dochází. Ve čtvrté kapitole pak popisuje postavení žen ve společnosti a na trhu práce v kontextu dílčích disciplín sociální politiky (politika zaměstnanosti, politika rovných příležitostí, politika vzdělanosti ad.) včetně problému nezaměstnanosti a rozdílů v zastoupení žen na trhu práce v ČR a v ostatních zemích EU. Uvádí také podíly v zastoupení mužů a žen v některých resortech (školsství, zdravotnictví) a nerovnosti mezd žen a mužů, kdy průměrná mzda ženy dosahuje v ČR 73,3 % mzdy mužů. V kapitole pět se pak uvádí faktory ovlivňující výši výdělků, a to dlouhodobé či krátkodobé, individuální a společenské.

V kapitolách šest a sedm se autorka zabývá otázkami gender mainstreamingu, kdy uvádí jeho základní znaky, a vývoje a pojetí feminismu. Podrobně jsou zde popsány také politická opatření na podporu žen a jejich prosazení. Legislativě oblasti zaměstnávání žen se věnuje kapitola osm. Jde především o právní úpravy pro těhotné zaměstnané ženy a pro osoby pečující o děti.

V metodologické části (kapitola devět) diplomantka vymezuje výzkumné problémy a hypotézy zaměřené na zjištění, zda se na vyšších postech objevují častěji muži než ženy (o 40 %), zda je výše platu závislá na pohlaví – předpokladem je, že muži na stejných postech vydělávají o 30 % více než ženy. Výzkumný soubor tvořilo dvacet firem dvou typů, a to do sta a do dvou set zaměstnanců. Pro výzkumné šetření zvolila diplomantka dotazníku. Výsledky výzkumu diplomantka prezentuje v podkapitole 9.5 a v závěru, kde uvádí, že podíl žen ve společnostech do 100 zaměstnanců činí 15,4 % oproti předpokládaným 40 %, rozdíl platu činil pouze 3,8 % oproti předpokládaným 30 %. U společností do dvou set zaměstnanců byla zjištěna mírná

převaha že ve středním managementu – o 0,6 %, byl také zjištěn prokazatelný rozdíl v platu mezi muži a ženami (o 9 %), avšak opět nejde o předpokládaných 30 %. Jak dále autorka uvádí, pro praxi je třeba důkladněji a lépe zpracovat systém hodnocení pozic, zaměstnanců a jejich platové zařazení, důležitým faktorem je také potřeba zvážit a ověřit výkon, vzdělání a dovednosti pracovníků ze strany zaměstnavatele.

Autorka zpracovala svůj diplomový úkol na 89 stranách textu, které doplňují seznam tabulek a grafů a 4 přílohy. Při své práci použila 27 titulů odborné literatury a 6 internetových zdrojů. Práce odpovídá po obsahové i formální stránce požadavkům kladeným na diplomovou práci. Určité nedostatky však shledáváme ve zpracování výzkumné části, zvláště při konstrukci dotazníku, který by pro větší vypovídací hodnotu mohl obsahovat více položek, a při závěrečném shrnutí a interpretaci výsledků. Naopak je třeba ocenit kvalitní a podrobné zpracování teoretických kapitol.

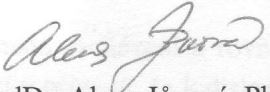
Otázka k obhajobě:

Jaká konkrétní doporučení by podle Vašeho názoru pomohla ženám, které jsou vystaveny diskriminaci ze strany zaměstnavatele, aby tuto situaci rozpoznaly a dovedly ji účinně čelit?

Práci doporučuji k obhajobě.

Hodnocení: **výborně**

V Brně, 20. května 2006


PaedDr. Alena Jůvová, Ph.D.