

Oponentský posudek na diplomovou práci Bc. Miroslavy Čechové „ Význam genderového auditu při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže: Případová studie společnosti Česká spořitelna, a. s.“

Diplomová práce je prací empirickou a zabývá se – především na základě analýzy závěrečných zpráv z realizovaných genderových auditů, vnitřních materiálů a dokumentů firmy – významem genderového auditu pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů, a to konkrétně v České spořitelně, a.s.. Na základě svého zkoumání autorka identifikuje přínosy i limity dvou ve firmě realizovaných genderových auditů a částečně i dopad jejich realizace na fungování firmy.

Práce je dobře strukturovaná, v úvodu je jasně vymezeno téma, od něhož se autorka v práci neodklání. V teoretické části jsou dobře vysvětleny základní pojmy i teoretické přístupy, které se k danému tématu váží. Navíc je zde představeno i institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR a konkrétní nástroje prosazování rovnosti žen a mužů s důrazem na genderový audit, který je hlavním předmětem celé práce. V empirické části pak autorka představuje vlastní výzkum – výzkumné téma a okruhy, metodologii a hlavní výstupy vlastní analytické práce. Oceňuji i reflexi pozicionality autorky a explicitní uvedení limitů vlastního bádání. Pozitivně hodnotím i dobrou provázanost teoretické a analytické části a důsledně kritický přístup k analyzovanému materiálu.

K práci mám však několik kritických připomínek, nebo přesněji podnětů. V teoretické části autorka pracuje s řadou relevantních přístupů a koncepcí. Důsledně reflektuje rozdíl mezi konceptem genderové rovnosti a rovnosti žen a mužů. Rozlišuje i *rovnost příležitostí* a *rovnost v zacházení* (následně však uvádí, že první je předpokladem druhého), chybí mi zde však koncept *rovnosti ve výsledku*, který by autorce podle mého názoru umožnil lépe ilustrovat poznatek, že rovné zacházení může paradoxně vést k prohlubování nerovností (s. 6). Samotný koncept rovných příležitostí (tedy vytváření stejných startovních podmínek) nemusí vždy nutně stačit k ospravedlnění pozitivních akcí, které autorka v první části práce také uvádí.

Na str. 11 autorka uvádí, že „z feministické pozice není možné říci, že lidé jsou jednoduše „zmanipulovatelní““. Není však zřejmé, co touto větou přesně míní (dále hovoří pouze o genderových stereotypech a jejich působení ve společnosti), bylo by tedy na místě tuto tezi více rozvést a vysvětlit. Přesnější formulaci by si zasloužila i pasáž o vstupu žen na trh práce (s. 16n). Pokud autorka hovoří o zapojení žen do ekonomické aktivity v Evropě a severní Americe, nemyslím si, že lze neproblematicky tvrdit, že se ženy „v důsledků rozsáhlých feministických hnutí postupně opět dostávaly na pracovní trh“ (s. 17) až na přelomu 20. a 21. století. Navíc – vzhledem k tomu že se autorka v práci zaměřuje primárně na český kontext – by bylo v této souvislosti možná vhodnější soustředit se na historický vývoj zaměstnanosti žen v Československu, resp. České republice, a jeho specifika.

Přesnější formulaci by si zasloužila i data k nerovnému odměňování žen a mužů. Autorka zde uvádí, že tzv. gender pay gap je poměr mediánů platů žen a mužů, pracuje však s průměrnými mzdami (s. 21). Na místě by tedy bylo vysvětlit, že je jiný rozdíl mezi mediány mezd žen a mužů (dle dat ČSÚ za rok 2012 zhruba 15 %) a mezi jejich průměrnými mzdami (21,6 %), což dále potvrzuje segregaci trhu práce.

Poslední pasáží, která by si dle mého názoru zasloužila lepší vysvětlení, je problematizace „volna pro otce“ na základě ADZ. Autorka uvádí, že pozitivní akce jsou umožněny pouze na základě biologických odlišností, není však explicitně vysvětleno, proč konkrétně by na základě ADZ mohlo být volno pro otce zpochybněno.

V případě genderového auditu a jeho metodiky autorka velmi dobře postihuje rozmanitost přístupů, zde všech vychází pouze z metodik vytvořených a používaných v České republice. Vzhledem

k zaměření práce je to myslím dostatečné, pro komplexnější uchopení genderového auditu jako nástroje prosazování rovnosti žen a mužů by bylo zajímavé zmínit např. i metodiku „participativních genderových auditů“ vytvořenou Mezinárodní organizací práce.

Autorka v celé práci prokazuje schopnost kritického myšlení a zhodnocení jednotlivých přístupů či doporučení. V tomto ohledu by bylo možná přínosné aplikovat kritický pohled i na samotný koncept diverzity a jejího uplatňování – konkrétně např. zmínit možná rizika či problémy, které s sebou může přinášet. Implicitně se řady z nich autorka dotýká v empirické části práce, v zájmu ještě lepší provázanosti obou částí by však bylo vhodné tyto aspekty (jako např. obtížnější řízení diverzifikovaného týmu, riziko zúžení konceptu diverzity pouze na některé skupiny apod.) uvést již v první části práce, kde se autorka diverzitou zabývá (s. 37n).

Podobně je tomu v obou částech práce v souvislosti s péčí. Autorka soustřeďuje pozornost (v souladu s všeobecným trendem) především na péči o děti a zapojení rodičů na trhu práce, péči o jiné závislé osoby se dostává pozornosti jen minimálně.

Co se týče formální stránky práce, oceňuji důsledné odkazování na citovaná díla včetně konkrétních stran. Dále pozitivně hodnotím absenci překlepů a důsledné užívání genderově citlivého jazyka. Jedinou opravu vyžaduje slovo „standard“ a jeho odvozeniny na s. 16. a začátek věty „Auditovaná společnost se také striktně držela doporučení daných auditovanou společností...“ na s. 83. Z formálního hlediska jsou nečitelné příliš dlouhé popisky u grafu č. 1 na s. 18. Zvážila bych i vypuštění nadbytečných slov (jako např. ukazovací zájmena) z výroků komunikační partnerky, které mají pouze informační povahu a nevyžadují zachování autenticity.

Práci považuji za velmi kvalitní přínos k mapování velmi aktuálního tématu s potenciálním přesahem z akademické sféry do organizací, které se snaží prosazovat genderovou rovnost – ať již uvnitř nebo externě formou realizace genderových auditů.

Diplomovou práci *doporučuji* k obhajobě a navrhuji hodnocení *výborně*.

V Praze dne 12. 6. 2014

Mgr. Veronika Šprincová