

Oponentský posudek na diplomovou práci Bc. Terezy Mitošinkové „Vliv strategického řízení diverzity na postavení žen ve firemním prostředí“

Diplomová práce je prací empirickou a zabývá se – především na základě analýzy polostrukturovaných rozhovorů – strategickým řízením diverzity ve firemním prostředí. Konkrétně se autorka v práci zaměřuje na situaci v České spořitelně, a.s., s jejímž fungováním je jakožto zaměstnankyně obeznámena.

Práce je celkově dobře strukturovaná, v úvodu je jasně vymezeno téma, které je však formulováno podstatně obecněji (stejně jako název práce), než byl zaměřen samotný výzkum – respondentky jsou zaměstnankyněmi centrály České spořitelny, a.s.. V teoretické části jsou dobře vysvětleny základní pojmy i teoretické přístupy, které se k danému tématu váží. Autorka se zde zaměřuje z velké části na obecnější teoretické diskuse, tyto koncepty se jí však daří propojit i s empirickou částí práce, což hodnotím pozitivně. V další části práce pak autorka představuje vlastní výzkum – účel výzkumu a výzkumné otázky, metodologii, metodu, výzkumnou techniku, popisuje zde výběr respondentek a shrnuje výstupy vlastní analytické práce.

Jak jsem již naznačila, název práce a téma uvedené v jejím úvodu je podstatně obecnější a širší než samotný výzkum, v němž se autorka zaměřila na jednu konkrétní společnost. Lépe mohla autorka strukturovat i jednotlivé části – v úvodu ani v závěru nijak explicitně neuvádí hlavní zjištění svého výzkumu, ty jsou obsaženy v především v kapitole 3.3 *Shrnutí analýzy*. V teoretické části autorka pracuje s řadou relevantních přístupů a koncepcí. Přesto by tato část mohla být lépe strukturovaná, srozumitelnější a výstižnější. Autorka přistupuje k tématu velmi široce, v některých případech opakuje jednu tezi na více místech a ztrácí se tak podstata jejího sdělení.

Práci by tedy prospělo systematičtější uchopení jednotlivých částí teoretického úvodu. Mnohdy se v nich ztrácí podstata, bylo by tedy vhodnější v úvodu každé části explicitně formulovat hlavní tezi a od ní pak odvozovat ty další. Pro lepší orientaci čtenáře či čtenářky by bylo vhodnější strukturovat kapitolu 2.1. *Gender, diverzita a pracovní trh* podle těchto konceptů, jejichž definice či podstata důležitá pro celou další práci se takto v textu ztrácí – např. definici diverzity najdeme až v kapitole 2.6. *Diverzita ve firemním prostředí* na s. 34. Překážky, kterým ženy na trhu práce čelí, jsou uvedeny jen v jednom odstavci v kapitole 2.6.1 *Přínosy diverzity pro zaměstnávající společnosti* na s. 35.

Autorka práci zasazuje do feministických teorií a přístupů, což je vzhledem k jejímu zaměření jistě relevantní, přesto jsou některá témata diskutovaná na možná až příliš velké ploše (zejm. kapitola 2.3 *Role feministických hnutí na utváření trhu práce*) a nemají jasnou vazbu na empirickou část práce. V kapitole týkající se feministických hnutí navíc autorka pracuje především se sekundární literaturou a konkrétní představitelky/představitelé liberálního či marxistického feminismu neuvádí ani v následujících kapitolách; zároveň v návaznosti na tuto kapitolu autorka neuvádí možné zařazení jednotlivých autorů a autorek do kontextu vývoje feministického myšlení, kapitola 2.3. tak působí samoučelně.

Vzhledem k tomu, že se autorka v empirické části zaměřuje výhradně na české prostředí, bylo by vhodné pracovat s českým kontextem i v teoretické práci – např. diskriminace je definována pouze na základě Kimmelovy práce, autorka neuvádí, jak diskriminaci definuje česká (evropská) legislativa. Podobně by bylo v souvislosti s trhem práce (jeho historickým vývojem a příp. i přístupem různých feministických proudů) zajímavé více rozvést, jaký dopad měla finanční krize na ženy a další ohrožené skupiny – tohoto tématu se autorka pouze dotýká v kapitole 2.4.5 *Diskriminace osob na základě věku*.

I k empirické části práce přistoupila autorka velmi obecně. Více se tak dozvídáme o metodologii obecně a méně již o jejím vlastním výzkumu – to se týká především pozicionality (ačkoli se tématu autorka věnuje poměrně obsáhle, vlastní pozici badatelky a současně zaměstnankyně zkoumané společnosti příliš netematizuje) a metody výzkumu (z celé kapitoly 3.1.3. *Metoda výzkumu* se k samotné práci vztahuje až poslední odstavec na s. 51). V kapitole 3.1.8 *Zpracování získaných dat* není uvedeno, jak přesně autorka při analýze postupovala, jaká témata a jaké koncepty z analýzy vzešly a zda podle nich autorka členila kapitolu 3.2. *Analýza*. Takto není zřejmé, zda autorka vycházela primárně z rozhovorů a pro jejich analýzu využila teoretické přístupy, nebo zda vycházela z těchto přístupů a hledala odpovídající výroky respondentek.

Stejně tak není jasné, na základě čeho jsou jednotlivé části analýzy strukturovány. Podobně jako v případě teoretické části by i analýza mohla být strukturována přehledněji a výstižněji. Jako velké téma se například objevují bariéry ztěžující postavení žen (příp. dalších skupin) v ČS zahrnuté do kapitoly 3.2.3.2 *Příčiny nepřítomnosti žen ve vrcholových funkcích v České spořitelně, a.s. z pohledu respondentek*. Pro lepší přehlednost by bylo vhodné tyto bariéry dále kategorizovat – např. na vnější (ze strany společnosti, ze strany firmy) a vnitřní, což by autorce umožnilo lépe vystihnout komplexnost celého problému a navázat na již existující poznatky v této oblasti. Autorka dochází k závěru, že veškeré nerovnosti mají svůj původ v nastavení genderového řádu. S tím lze jistě souhlasit, bylo by však vhodnější toto uvést jako hlavní výstup analýzy (pokud jej autorka tak vnímá), nikoli opakovat v každé části znovu.

Co se týče výběru respondentek, nabízí se otázka, zda by nebylo vzhledem k tématu práce vhodné zařadit do vzorku i manažerky (či manažery), v jejichž kompetenci strategické řízení diversity je. Takto se v některých aspektech dozvídáme pouze to, co si dané respondentky myslí, že si ostatní ve firmě myslí. Podobně je tomu v případě odměňování ve firmě – není zřejmé, odkud respondentky informace čerpají, zda jde o „obecné povědomí“ nebo zda vědí o nějakém konkrétním příkladu. Zde by bylo také na místě kritičtější zhodnocení, zda respondentky vypovídají skutečně o situaci ve firmě (vertikální segregace, gender pay gap, slaďování), nebo zda se v jejich odpovědích promítají obecné celospolečenské diskuse o daných problémech. Podobně by si možná zasloužil širší diskusi nebo alespoň systematictější uchopení esencialistický přístup respondentek, které ve svých odpovědích nepřímo ilustrují reprodukci genderového řádu samotnými ženami.

Vzhledem k tomu, že autorka vychází téměř výhradně z výroků respondentek, bylo by vhodné pojmout analýzu dokumentů ČS širěji, příp. využít jiných zdrojů informací. Z práce není příliš zřejmé, jak jednotlivé projekty programu Diversitas fungují – pro koho jsou určeny, jak je o nich informováno, jakým způsobem se do nich lze přihlásit, kolik lidí jich v současnosti využívá, jakým způsobem jsou programy nastaveny (zda jsou např. cílové skupiny zapojeny do jejich přípravy). Bez toho nelze dojít k žádným přesnějším výstupům analýzy a většina tak zůstává na úrovni dohadů.

Z formálního hlediska nemám k práci výhrady.

I přes uvedené nedostatky, ke kterým se, jak doufám, autorka vyjádří při obhajobě, považuji práci za relevantní doplnění dalších výzkumů zaměřujících se na situaci přímo v České spořitelně, a.s. Bohužel však autorka dle mého názoru nevyčerpala potenciál, který jí nabízí obeznámenost s prostředím firmy, jejím vnitřním fungováním a znalost teoretických přístupů k dané problematice.

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