



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Restart pracovního a osobního života  
pro ženy v Milevsku  
CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/0003152

# Analýza a vyhodnocení dotazníkových šetření realizovaných v rámci projektu

## Restart osobního a pracovního života pro ženy v Milevsku

---



## Obsah

Obsah.....	2
1. Úvod.....	3
2. Metodika a základní nastavení šetření.....	5
3. Komentovaná část vyhodnocení dotazníků.....	6
3.1 Ženy vracující se na trh práce po MD/RD.....	6
3.2 Dotazník Projevy genderové diskriminace.....	14
4 Shrnutí.....	24
5 Závěr.....	26

## 1. Úvod

Předkládaný dokument *Analýza a vyhodnocení dotazníkových šetření realizovaných v rámci projektu Restart osobního a pracovního života pro ženy v Milevsku* představuje jeden z produktů, resp. výsledků tohoto projektu (projekt s registračním číslem CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 byl financován z Operačního programu Zaměstnanost). Realizátorem tohoto šetření a jeho vyhodnocení je Centrum mladé rodiny Milísek, z.s.

Analýza byla provedena ve druhé polovině realizace projektu a úzce navazuje a svým způsobem rovněž doplňuje rozsáhlé šetření, které bylo provedeno jako jedna z prvních aktivit projektu (detailní informace o projektu, jeho cílech a aktivitách jsou uvedeny v této úvodní analýze). Původní šetření bylo zaměřeno na zmapování situace na pracovním trhu v oblasti regionu města Milevska, cílovou skupinou tohoto šetření byli zaměstnavatelé regionu. Kromě výsledné *Analýzy* představující základní výsledky šetření, vznikly rovněž příručky určené pro jednotlivé cílové skupiny projektu – pro zaměstnavatele to byl *Jde to i jinak (aneb manuál sladování pro zaměstnavatele 21. století)* a pro ženy *Rádce aktivní ženy* (veškeré materiály stejně jsou k dispozici na webu Centra mladé rodiny Milísek, <http://www.centrummilisek.cz/>). Smyslem příruček bylo jasnou, návodnou a pokud možno zábavnou formou předat základní informace o problematice pracovního práva a možnostech sladění pracovního a rodinného života. Obsah materiálů při tom rovněž reflektoval výsledky provedených šetření a zaměřoval se tedy na témata, která se ukázala jako nejvíce problematická z hlediska regionu a cílových skupin projektu.

Jelikož cílem projektu jako takového bylo poskytnout hlavní cílové skupině – ženám vracejícím se do pracovního procesu po mateřské (MD) nebo rodičovské (RD) dovolené – co nejkomplexnější podporu z hlediska možnosti zlepšení jejich postavení na trhu práce a zmírnění či odstranění genderových nerovností, byla druhá část šetření prováděných v rámci projektu zaměřena právě na ně. Se ženami bylo v průběhu realizace projektu (od 1.1.2017) systematicky pracováno, mohly absolvovat motivačně vzdělávací kurz, zúčastnit se tematicky zaměřených diskusních kulatých stolů, nebo využít individuální poradenství. Jedním z dílčích cílů projektu bylo rovněž prolomit existující bariéry mezi zaměstnavateli a ženami a umožnit vzájemný dialog – to bylo naplněno prostřednictvím zapojení zaměstnavatelů do diskusních stolů nebo také v rámci konferencí, kde byly představeny závěry provedených šetření a analýz. Potenciální dopady projektu a taktéž korelaci mezi nabídkou, resp. situací u zaměstnavatelů a možnostmi či potřebami žen vracejících se po MD/RD na trh práce pak má vyhodnotit následující šetření.

Obsahem analýzy je představení výsledků a vyhodnocení 2 realizovaných šetření:

- 1) Dotazníku pro ženy vracejících se na trh práce po MD/RD
- 2) Dotazníku pro ženy zaměřujícím se na projevy genderové diskriminace v pracovním prostředí

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

V průběhu jednotlivých kapitol tohoto materiálu budou postupně uvedeny výsledky jednotlivých dotazů včetně kontextu a komentáře k vyhodnocení. V závěru analýzy pak budou představené údaje dány do souvislosti s výsledky šetření provedeného na počátku realizace projektu u zaměstnavatelů regionu.

Závěrem této úvodní části je nutné zmínit rovněž skutečnost, že výsledky šetření a rovněž projektu jako takového byly zpracovány rovněž formou přehledného a stručného [letáku](#) a [skládačky](#). Předkládaný materiál, který svým obsahem a rozsahem klade na čtenáře přeci jen trochu vyšší nároky, sloužil jako podklad pro tyto výstupy.

## 2. Metodika a základní nastavení šetření

Metodika a základní nastavení formy i procesní stránky šetření byla u obou dotazníků nastavena totožně.

Cílovou skupinou, na kterou bylo šetření orientováno, byly ženy vracející se na trh práce po MD/RD, popřípadě ženy, jež jsou nějakým způsobem potenciálně ohroženy nerovnoměrným přístupem z hlediska působení a zapojení se na trhu práce. Dalším definičním znakem fokusní skupiny bylo, že se ve většině případů jednalo o klientky Centra. Žádné další specifické parametry pro účastnice šetření nebyly stanoveny (např. věk, vzdělání apod.), naopak cílem šetření bylo zachytit názory a situaci tak, jak odpovídá standardní skladbě žen v regionu. Respondentky byly ve všech případech poučeny o důvodech a cílech šetření, zároveň byly rovněž ujištěny, že dotazníky jsou anonymní.

Distribuce dotazníků probíhala dvěma formami. První z nich byl klasický přístup přímým oslovením a následným fyzickým vyplněním dotazníků jednotlivými účastnicemi. Druhou formu tvořilo vytvoření dotazníků a jejich následná distribuce prostřednictvím google dotazníků. Standardní formu využilo cca dvě třetiny respondentek, elektronické vyplnění pak preferovala zbylá jedna třetina.

Poměrně významnou roli v kontextu dotazníků a jejich vyhodnocení hraje rovněž časová rovina realizace šetření. Průběh byl v souladu s harmonogramem plánu aktivit projektu nastaven na poslední čtvrtinu realizace projektu. Důvodem tohoto rozložení bylo mimo jiné i možnost oslovení a zapojení žen, které se účastnily realizace aktivit projektu a mohly tak reálně vyhodnotit přínos absolvovaných školení a akcí z hlediska dopadu a využitelnosti v jejich životě a návratu do pracovního prostředí. Stavba dotazníků rovněž navazuje na šetření provedené v úvodu realizace projektu – situace představená z pohledu zaměstnavatelů je nyní zobrazena optikou potenciálních zaměstnankyň. Toto nastavení tak následně umožní srovnání přístupů a nastavení obou stran, zaměstnavatel vs. potenciální zaměstnanec. Zároveň ženy mohly uvést, zda považují projekty typu Restartu za užitečné a zda by se obdobných aktivit zúčastnily i do budoucna.

Dotazníky byly sestaveny z celkem 15 dotazů v případě návratu žen na trh práce a 20 dotazů u projevů genderové diskriminace. Z hlediska formy dotazů se jednalo o kombinaci uzavřených, polootevřených dotazů a v několika málo případech zcela otevřených dotazů. Tazatelky mohly vybírat buď jednu odpověď, nebo mohly volit více odpovědí. U polootevřených dotazů pak byly v případě volby „jiná“ vybidnuty k doplnění vlastní odpovědi. Otevřené dotazy se vyskytují pouze v dotazníku pro ženy vracející se na trh práce, ženy měly v těchto dotazech doplnit číselný údaj vztahující se k dané otázce. V případě dotazníků zjišťujícím projevy genderových nerovností byly některé otázky koncipovány jako navazující, tj. pouze v případě volby odpovědi ano na předchozí otázku, byla pro respondentku daná otázka relevantní. Pokud bylo uvedeno ne, pak se daný dotaz pro odpovídajícího „neotevřel“, nebyl relevantní. Dané skutečnosti jsou pak vždy zmíněny v rámci vyhodnocení daného dotazu v komentované části dotazníkových šetření.

Oba dotazníky byly koncipovány obdobně rovněž z hlediska své struktury. Na počátku dotazníků byly umístěny otázky typu zjišťovacího – dotazníky jako celek byly anonymní, nicméně otázky uvedené v úvodu dotazníků umožní základní strukturaci tazatelek z hlediska věku, vzdělání, zaměstnání apod. Teprve poté následovaly dotazy obsahující podstatu každého šetření.

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

### 3. Komentovaná část vyhodnocení dotazníků

V rámci této části budou postupně detailně představeny oba dotazníky – každý z nich bude tvořit samostatnou kapitolu textu. Podíváme se zde na výsledky odpovědí na jednotlivé dotazy, vždy v rámci samostatného odstavce začínajícího otázkou dotazníku. Číselné údaje budou rovněž opatřeny komentářem.

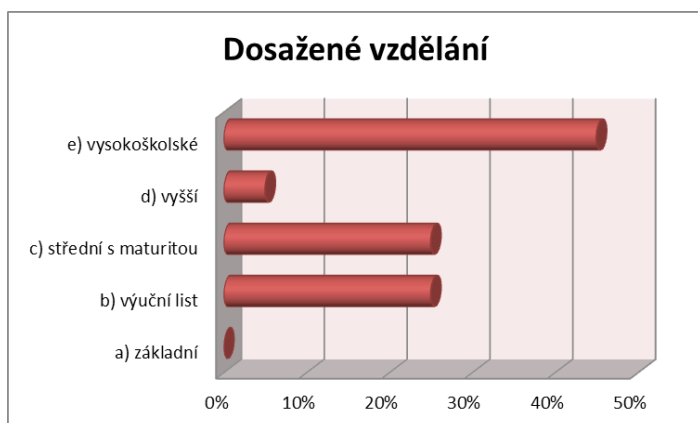
První část je věnována dotazníku pro ženy vracející se na trh práce, druhá pak představí výsledky šetření k projevům genderové diskriminace v pracovním prostředí.

Originální verze dotazníků, tak jak byly distribuovány mezi účastnice šetření, jsou přílohou této analýzy.

#### 3.1 Ženy vracející se na trh práce po MD/RD

Dotazník byl tvořen celkem 15 dotazy. Vyplněno bylo 20 dotazníků, z nichž 14 bylo vyplněno klasickou papírovou formou a 6 prostřednictvím webového google dotazníku. Níže uvedené vyhodnocení zahrnuje oba typy dotazníků.

##### 1) Jaké je Vaše ukončené vzdělání?

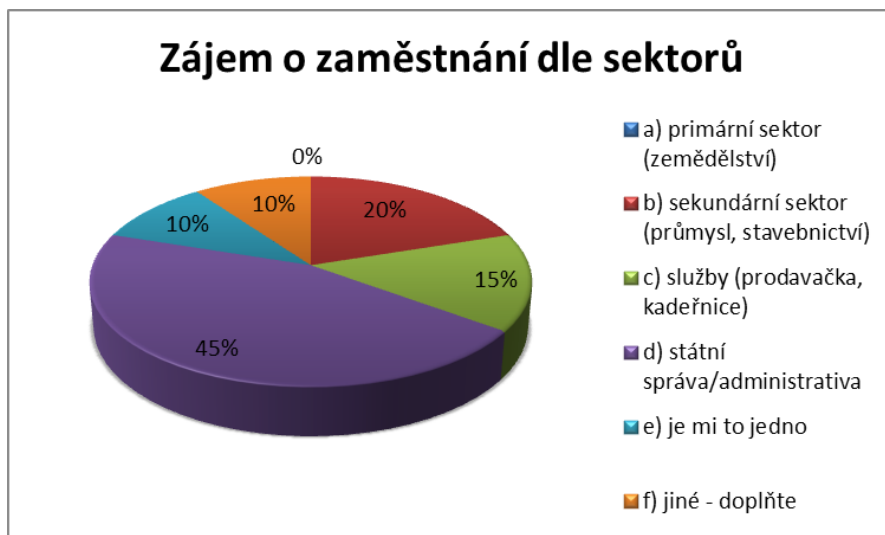


Z výše uvedeného grafu je patrné, že nejvyšší zastoupení ve skupině účastnic šetření měly vysokoškolačky, na stejném druhém a třetím místě se pak umístily ženy s výučním listem a středním vzděláním s maturitou. Naopak základní vzdělání nebylo zastoupeno vůbec.

Znalost složení skupiny z hlediska vzdělání je zásadní nejen kvůli volbě aktivit projektu, ale také vzhledem k požadavkům na typ zaměstnání a očekávání, které budou jednotlivé kategorie žen mít. Toto je patrné rovněž v další otázce dotazníku.

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

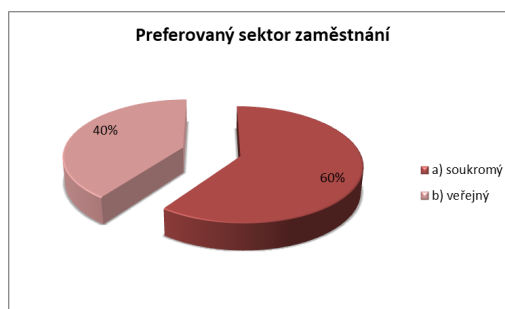
## 2) V jakém sektoru hledáte zaměstnání / práci?



Odpovědi na tento dotaz korespondují s výsledky vyhodnocení otázky číslo 1, kdy nejvíce žen má zájem o práci administrativní oblasti. Značně nižší procento by pak hledalo zaměstnání v sektoru průmyslu či stavební nebo ve službách. Ke kompletnosti vyhodnocení tohoto dotazu je nutné podotknout, že ve dvou případech byla využita možnost f) s doplněním, že v prvním případě respondentka uvedla, že práci nehledá a ve druhém bylo doplněno, že žádoucí práce by byla v sektoru sociálních služeb.

## 3) Preferujete práci v soukromém nebo veřejném sektoru?

Vyhodnocení v pořadí třetího dotazu ukazuje, že ženy preferují práci v soukromém sektoru. Veřejná správa je zajímavá pro 40 % dotazovaných.

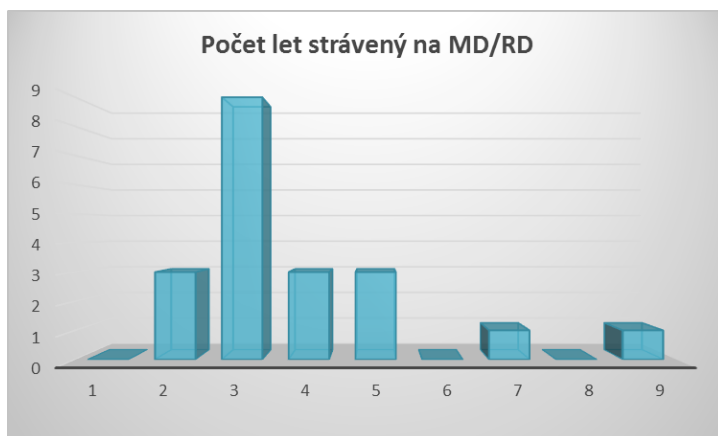


## 4) Po jak dlouhé době se vracíte do pracovního procesu?

Tento dotaz poskytuje zajímavý obraz toho, jak dlouhou dobu tráví průměrně ženy mimo pracovní proces na mateřské a posléze rodičovské dovolené. V tomto případě se jednalo o dotaz zcela otevřený, ženy měly doplnit, kolik let strávily na MD/RD. Vyhodnocení uvedených údajů ukázalo, že ženy v průměru tráví na MD/RD, tj. mimo pracovní proces více než 4 roky (4,1 roku). Protože ale

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

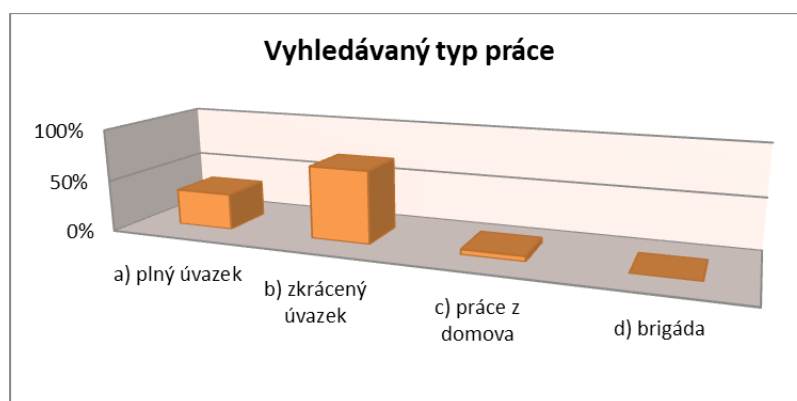
průměry mohou být v některých případech zkreslující, k výše uvedenému je nutné doplnit, že nejčastější odpovědí byly 3 roky (v 9 případech z 20), nejkratší uvedená doba byla 2 roky (ve dvou případech) a nejdelší uvedená doba byla 9 let (v jednom případě).



Z těchto výsledků je tedy patrné, že ve většině případů je nutné počítat se tříletým „výpadkem“ z pracovního procesu. To je poměrně dlouhá doba, během které se na obou stranách může změnit mnoho zásadních věcí (změnu legislativy a pracovního práva nevyjímaje). Je tedy nasnadě, že žena se vrací do značně jiného a z jejího pohledu mnohdy ne zcela známého a přátelského prostředí.

#### 5) Hledáte práci na?....

Dotaz č. 5 se zaměřoval na typ pracovního úvazku z hlediska míry zapojení, který by ženy nejvíce preferovaly. Získané výsledky pak plně korespondují s dosavadním trendem v oblasti sladování pracovního a rodinného života a také s výsledky analýzy, která byla provedena u zaměstnavatelů v regionu. Významně nejvyšší počet žen (70 %) má po návratu po MD/RD do práce zájem o nějakou formu zkráceného pracovního úvazku (poloviční úvazek, 6 hodinová pracovní doba).



Oproti tomu, práce z domova ani možnost brigády ženy neoslovily (brigáda nebyla uvedena ani jednou, práce z domova pouze v jednom případě).

#### 6) Jaký využíváte zdroj informací o nabídce pracovních míst?

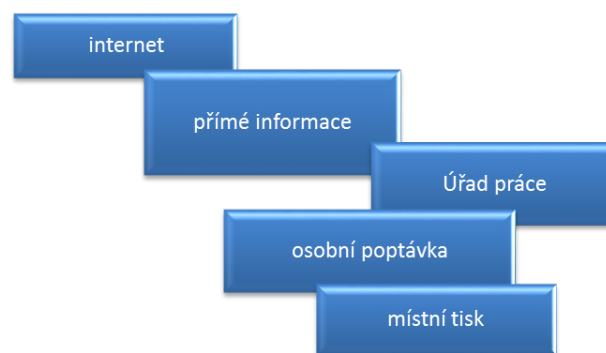
V případě tohoto dotazu bylo tazatelkám umožněno zvolit více odpovědí. I přes možnost kombinace několika odpovědí drtivou většinou (téměř 60%) zvítězilo hledání pracovních nabídek prostřednictvím

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*



internetu – internet jako zdroj informací nebyl vůbec uveden pouze u 2 tazatelek. Dalšími preferovanými způsoby byl získání informací tzv. „na přímo“, tj. z doslechu nebo spíše na doporučení známých. Třetím nejčastějším prostředkem pro hledání pracovních možností byl Úřad práce.

Oproti tomu ženy při hledání zaměstnání prakticky vůbec nevyužívají inzeráty a nabídky uveřejněné v místním tisku. Poměrně zanedbatelné je rovněž přímé oslovení jednotlivých zaměstnavatelů ze strany uchazeček.



### 7) Na kolik nabídek jste reagovala?

Sedmý dotaz byl druhým dotazem šetření, které vyžadovalo doplnění hodnoty ze strany účastnic. Vyhodnocení dotazu ukázalo, že v průměru ženy reagují na 4 až 5 pracovních nabídek (průměr byl 4,68). Detailní přehled odpovědí jednotlivých tazatelek ohledně počtu reakcí je zobrazen v grafickém zpracování níže.



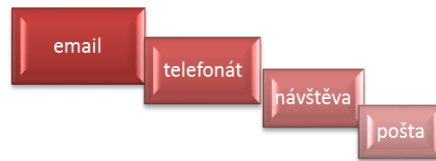
Pokud vyjmeleme hraniční odpovědi typu 0 (popřípadě chybějící údaj v případě dotazníku 5) a na druhou stranu hodnotu 15, která byla uvedena v jednom případě, nejčastěji se opakujícími hodnotami je hodnota 3 a 4, jež byly shodně uvedeny ve 4 případech. V pořadí druhou resp. třetí nejčetnější odpovědí byla hodnota 5.

Je tedy patrné, že ze strany žen probíhá aktivní snaha o získání zaměstnání a ve většině případů je nutné reagovat na více pracovních nabídek.

### 8) Jakou formou nejčastěji reagujete na pracovní nabídky?

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

Nastavení dotazu opět umožňovalo uvést více odpovědí. Vyhodnocení následně ukázalo, že zdaleka nejvíce preferovanou formou reakce je elektronická cesta prostřednictvím emailu. Druhou nejčastěji využívanou formou prvního kontaktu se zaměstnavatelem je telefonické oslovení. Zřídka je využita i možnost přímé návštěvy potenciálního zaměstnavatele. Oproti tomu písemnou komunikaci prostřednictvím dopisu a pošty nevyužívá/nevyužila žádná respondentek.



K tomuto výsledku je potřeba poznamenat, že vyloženě písemná forma je nejčastěji využívána v rámci výběrových řízení u zaměstnavatelů z oblasti veřejné správy. I v těchto případech je ovšem možné reakci na výběrové řízení doručit na podatelnu daného úřadu osobně, což je v případě, že se úřad nachází v místě bydliště nebo jeho okolí efektivnější a ekonomičtější cesta.

### **9) S jakou reakcí zaměstnavatelů jste se setkala?**

Aby bylo možné obsáhnout co největší spektrum dosavadních zkušeností tazatelek, bylo i zde umožněno označit více odpovědí.

Po vyhodnocení všech dotazníků se ukázalo, že nejčastěji (prakticky v téměř 70 %) se ženy setkaly s odmítnutím a to písemnou formou (dopisem nebo emailem). Z hlediska četnosti pak na druhém místě bylo taktéž odmítnutí a tentokrát v rámci osobního pohovoru. S kladnou reakcí zaměstnavatele a tedy přijetím má zkušenost necelých 17 % žen s tím, že shodně byla pozitivní reakce předána buď po telefonu, nebo při osobním pohovoru.

Zajímavostí z hlediska zaměření projektu je skutečnost, že odpověď d) a tedy odmítnutí se zpětnou vazbou (zdůvodněním, proč nebyl uchazeč vybrán, včetně upozornění na slabé stránky) bylo uvedeno v rámci všech odpovědí pouze ve dvou případech.

Celkové výsledky dotazu 9 jasně ukazují, že ženy mají výrazně více negativních zkušeností s tím, že mnohdy nedošlo ani na osobní pohovor. Zásadním okamžikem v celém procesu je tedy kvalitní příprava oslovení zaměstnavatele, příprava životopisu a motivačního dopisu tak, aby sdělení obsahovalo vše podstatné a působilo potřeným dojmem.

### **10) Co Vás během pohovoru / jednání se zaměstnavatelem nejvíce sráželo?**

Další z řady dotazů s možností volby více odpovědí. Smyslem dotazu bylo zachytit potenciální příčinu neúspěchu a identifikovat případné slabé stránky, na kterých by bylo možné do budoucna zapracovat. Šetření skutečně odhalilo, že jako největší problém a slabinu vnímají ženy při pohovorech svoji trému (50 % všech odpovědí). V pořadí druhou nejčastější odpovědí byla odborná neznalost a trojici nejčtenějších odpovědí uzavírá malá pohotovost. Nepřípravenost jako taková se z celého balíku odpovědí objevila pouze jedinkrát. Ve dvou případech ženy využily možnost doplnění vlastního komentáře – jako největší problém při komunikaci se zaměstnavatelem byl v jednom případě uveden

sexuální podtext narážek a ve druhém případě tazatelka vnímala jako problematickou a nekorektní otázku na počet dětí.



Ze získaných odpovědí je patrné, že ženy se potýkají zejména s problémy v oblasti sebedůvěry a vystupování v rámci pracovní pohovorů či jednání s potenciálním zaměstnavatelem. Jak tréma, tak malá pohotovost představují velmi častý problém, který může, nechá-li se jím daná osoba ovládnout, mít velice negativní důsledky na vystupování a celkové vnímání uchazeče ze strany zaměstnavatele. Navíc zejména v případě žen, které se po 4 i více letech vracejí do pracovního života, může svazující tréma a následný neúspěch u pracovního pohovoru být velmi stresovou záležitostí. Dobrou zprávou ovšem je, že v obou případech se jedná o problém, s nímž je možné pracovat a postupně se naučit jak jej zmírnit nebo dokonce využít ve svůj prospěch (tzv. „zdravý stres“). Pracovat se dá i se třetí z nejčastěji uváděných bariér a to odbornou neznalostí – prvním krokem je jistě zdravý odhad znalost vlastních možností vzhledem k nabízené práci. Snížení rizika neznalosti je pak možné rovněž prostřednictvím předchozí přípravy na pohovor...

#### **...11) Přípravovala jste se nějak na pohovor / přípravu pracovní nabídky?**

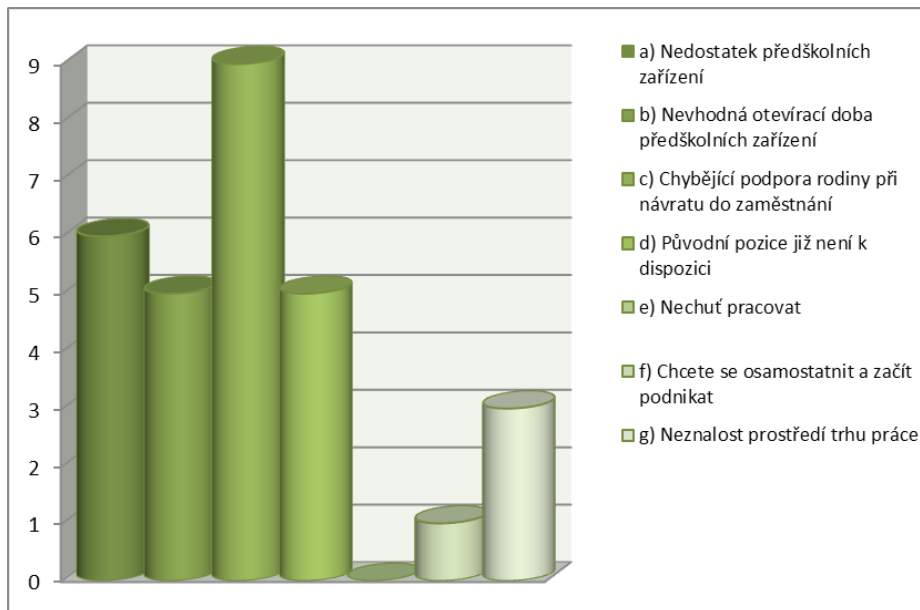
Na základě vyhodnocení odpovědí na tento dotaz (opět bylo možné označit více odpovědí) je možné konstatovat, že ženy jsou ve své přípravě na pohovor nebo pracovní nabídku poměrně zodpovědné. Většina uvedla (resp. nejčastěji uváděnou odpovědí bylo), že se na pohovor nebo pracovní nabídku připravuje alespoň základním způsobem (zjistí si základní údaje, doba přípravy se pohybuje kolem 10 minut). Druhou nejčastěji se opakující možností pak byla příprava dokonce až v rozsahu 60 – 90 minut, kdy si ženy prošly rovněž svá CV a připravily se na časté dotazy zaměstnavatelů. Objevily se samozřejmě i odpovědi, že na pohovor se tazatelka nepřipravovala vůbec, vzhledem k celkovému objemu odpovědí je ale možné tuto možnost označit za spíše výjimečnou.

Je tedy patrné, že ženám na výsledku pohovoru nebo podobě zasláné pracovní nabídky záleží a věnují pozornost tomu, aby alespoň na základní úrovni byly na danou událost připraveny.

#### **12) Co vidíte jako největší překážku návratu na trh práce?**

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

Dotazem číslo 12 se pomalu dostáváme z úrovně čistě pracovní, uchazečské a zaměstnanecké do oblasti sladění rodinného a pracovního života. I zde bylo umožněno vybrat více odpovědí.



Graf ukazující výsledky získaných odpovědí názorně ukazuje, že jako největší překážku návratu do práce vnímají ženy v nejvíce případech chybějící podporu rodiny. Dalšími nejvíce se opakujícími odpověďmi byl nedostatek předškolních zařízení, popřípadě jejich nevhodná otevírací doba; jako překážku návratu do zaměstnání vnímají ženy taktéž skutečnost, že jejich původní místo již není k dispozici.

Z druhého konce je pak nutné vyzdvihnout skutečnost, že možnost nechuti pracovat (tj. zůstat doma jako žena v domácnosti) neuvadla ani jedna z dotazovaných. Jako potenciální překážku je možné označit také to, že ženy se neorientují v prostředí trhu práce.

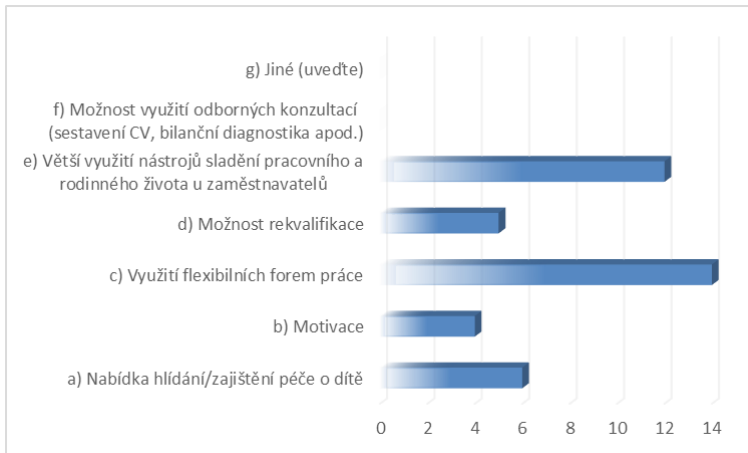
Výsledky vyhodnocení dotazu 12 tedy poměrně jasně ukazují, že ženy po MD/RD mají chuť pracovat a vrátit se do zaměstnání, bohužel ale velkou bariéru představuje malá podpora rodiny. Při tom se jedná o překážku v samotné prvotní fázi, kdy ještě ani není překročeno k samotné fázi aktivního hledání. Toto téma jistě znamená velkou výzvu a oblast, na které je nutné zapracovat - tj. nastavit takové podmínky, resp. představit různé koncepty a možnosti řešení návratu žen do zaměstnání bez negativních dopadů na rodinný život (osvěta v příkladech dobré praxe, time management apod.).

### 13) Co by Vám pomohlo při návratu do zaměstnání?

Vyhodnocení dotazu stejně jako v předchozích případech zahrnovalo sestavení žebříčku nejčastějších odpovědí s tím, že ženy mohly zvolit více možností. Na dotaz, co by ženám nejvíce pomohlo při jejich návratu do zaměstnání, se zdaleka nejčastěji objevovala odpověď c) využití flexibilních forem práce. Velmi preferovaným přístupem byla rovněž možnost případného využití dalších nástrojů na sladění rodinného a pracovního života. Třetici nejčastějších odpovědí pak uzavírá možnost zajištění hlídání a péče o dítě.

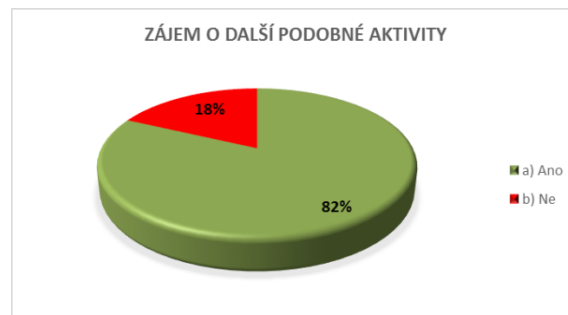
Do samostatné kategorie lze zařadit odpovědi d) a b), které směřují na oblast schopností a vlastností tazatelek. Možnost rekvalifikace d), popřípadě potřeba zisku větší motivace (b) by uvítala cca jedna čtvrtina žen.

Jak ukazuje graf níže, ženy naopak vůbec nevyužily možnost g), tj. uvedení vlastních postřehů. Zajímavá pro ně vůbec nebyla ani možnost využívání odborných konzultací zaměřených na sestavení životopisu.



K výsledkům tohoto dotazu lze říci, že preferované možnosti korespondují i s výsledkem dotazu č. 5. Ženy by obecně jako největší pomoc ze strany zaměstnavatelů při návratu na MD/RD ocenily možnost využít zkrácené pracovní úvazky, popřípadě jiné flexibilní formy práce. Zajímavou alternativou pro ně představují také nástroje sladování rodinného a pracovního života.

#### 14) Máte zájem o aktivity zaměřené na přípravu návratu do pracovního procesu po MD/RD?



Grafické vyhodnocení dotazu přehledně ukazuje, že ženy mají zájem o další aktivity, které by jim pomohly v přípravě na návrat do pracovního procesu po MD/RD. (V rámci odpovědí na tento dotaz bylo logicky možné zvolit pouze 1 odpověď).

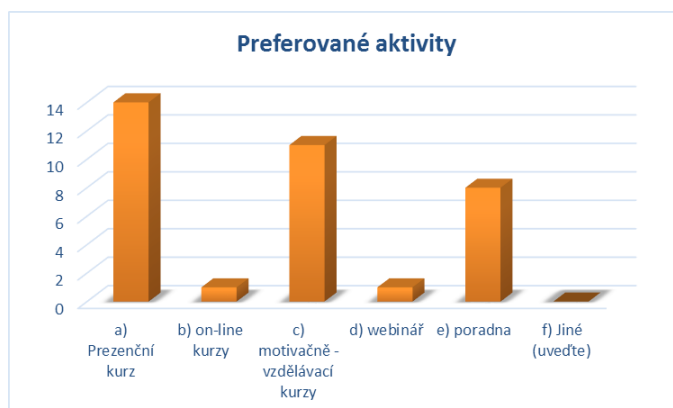
#### 15) Jaká forma těchto aktivit Vám vyhovuje nejvíce?

Poslední dotaz tohoto šetření navazuje na otázku 14 s tím, že tentokrát je smyslem zjistit, jaký typ aktivit ženám nejvíce vyhovuje a shledávají je jako nejvíce prospěšný a využitelný. Ačkoli původním záměrem byla volba pouze jedné možnosti, ukázalo se, že v praxi ženy měly potřebu uvést více odpovědí. Dotaz byl tedy vyhodnocen na základě doložených podkladů a výsledky byly sestaveny vyhodnocením všech označených odpovědí.

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

Výsledky poměrně jednoznačně ukázaly, že ženy nejvíce oceňují prezenční kurzy, v nichž je možnost vyzkoušet si některé postupy přímo v praxi. Velkou oblibu mají rovněž motivačně – vzdělávací kurzy, což opět koresponduje s výsledky předchozích dotazů, kdy ženy poukázaly na chybějící motivaci. Třetí aktivitou, jež ženy označují za potřebnou a prospěšnou je poradna, tedy možnost soukromých individuálních konzultací s odborníky.

Naopak aktivity, které se příliš neosvědčily, jsou on-line kurzy nebo webinář. Možnost „jiné“ nebyla využita žádnou z tazatelek.



Z výše uvedených výsledků je patrné, že ženy upřednostňují aktivity, které jsou orientovány na praxi a fyzickou přítomnost s možností aktivní interakce. Oproti tomu novodobé trendy ve formě vlastního zapojení z domova prostřednictvím počítače a on-line přístupu se nesetkávají s velkou oblibou.

### 3.2 Dotazník Projevy genderové diskriminace

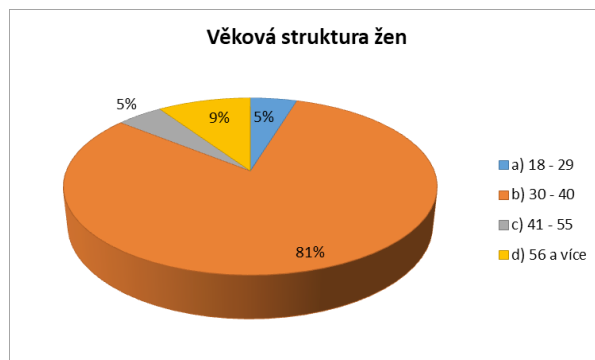
Dotazník zaměřený na prošetření situace v oblasti genderu a případných diskriminačních projevů v pracovním prostředí byl sestaven celkem z 20 dotazů. Šetření se zúčastnilo celkem 21 žen, 11 odevzdalo písemnou formu dotazníku a 10 se zapojilo prostřednictvím vyhodnocení dotazníků na internetu (google).

#### 1) Kolik je Vám let?

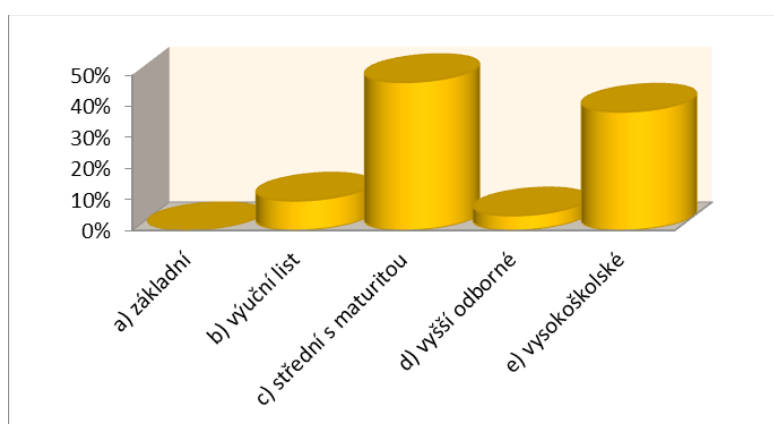
První set dotazů je stejně jako u přechozího dotazníku zaměřen na zjištění základního složení skupiny tazatelek.

Na základě vyhodnocení všech dotazů lze konstatovat, že skupina je z hlediska věkového složení poměrně homogenní, ve více než 80 % jsou zastoupeny ženy ve věku 30 – 40 let. Druhou nejpočetnější skupinou (nicméně se značným odstupem) jsou ženy ve věku 56 let a více. Další skupiny, ženy pod 29 let a ženy mezi 41 a 55 lety jsou zastoupeny velmi sporadicky.

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*



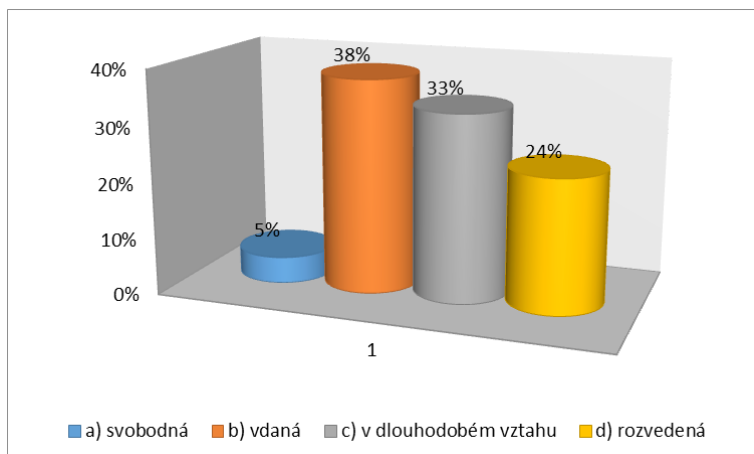
## 2) Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání



Graf výše přehledně zobrazuje složení skupiny z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání. Je patrné, že nejvíce jsou zastoupeny ženy se středním a vysokoškolským vzděláním. Naopak ve skupině není žádná žena se základním vzděláním.

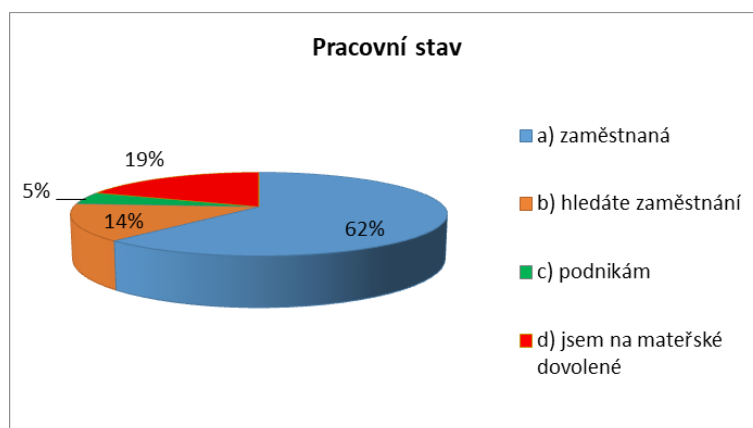
## 3) Jaký je Váš rodinný stav?

U rodinného stavu se skupina již částečně heterogenizuje, zastoupeny jsou v podstatě všechny možnosti. Nejvíce žen spadá do skupiny vdaných, jen o něco málo méně je pak zastoupena skupina žen v dlouhodobém vztahu. Téměř čtvrtina žen je rozvedených a pouze 5% tazatelek spadá do kategorie svobodných.



#### 4) Jste:

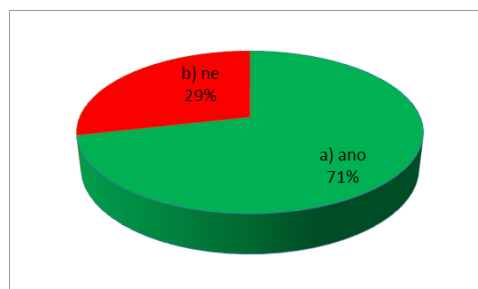
Dotaz s na první pohled tajemným zadáním se týkal zjištění, zda a případně v jakém jsou ženy pracovním poměru.



Nadpoloviční většina žen ve skupině je zaměstnaná. Ve zhruba podobném rozsahu jsou pak zastoupeny ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené a ženy nezaměstnané. Zástupkyně z kategorie podnikatelek je ve skupině pouze jedna.

#### 5) Jste ve svém nynějším zaměstnání / při své stávající činnosti spokojená?

Vyhodnocení tohoto dotazu nepotřebuje prakticky žádný komentář – podoba uvedeného grafu je sama o sobě dostatečně výmluvná.





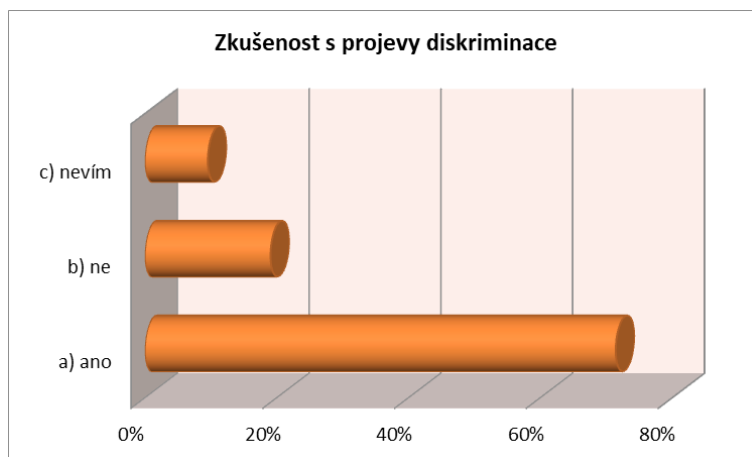
Pro zajímavost je možné doplnit, že odpověď „ne“ byla uvedena u všech žen, které v předchozím dotazu (jaký je jejich stav z hlediska zaměstnanosti) uvedly, že jsou nezaměstnané. Ve dvou případech se za nespokojené označily také ženy pracující. Naopak ženy, které spadaly do kategorie na mateřské dovolené, popř. podnikatelka, uvedly ve všech případech pozitivní odpověď. Je tedy patrné, že nezaměstnané ženy nejsou se svou situací spokojeny a velmi by uvítaly možnost návratu do pracovního procesu.

#### **6) Setkali jste se ve svém okolí s tím, že by s někým bylo zacházeno nerovnoměrně z důvodu např. pohlaví, rasové příslušnosti, věku apod.?**

Po základních dotazech zaměřených na základní seznámení se se skupinou tazatelek a jejím složením se v pořadí šestým dotazem již dostáváme do odbornější části dotazníku.

Zásadním sdělením tohoto dotazu je skutečnost, že nějakou zkušenost s různým typem diskriminace nebo diskriminujícího chování zažilo ve svém okolí (nebo přímo na sobě, viz dotaz 8) více než 70 % zúčastněných. Odpověď „ne“ zazněla pouze ve 4 případech.

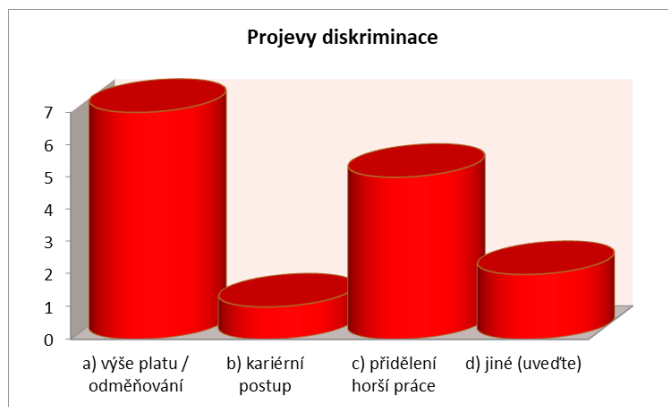
Umožněn byl i výběr možnosti „nevím“ – tato se objevila celkem 2x. Výběr právě této varianty ukazuje, že daná tematika buď pro ženy není vůbec zajímavá, nebo spíše skutečnost, že ženy nemají dostatečnou znalost a nejsou tedy v praxi schopné případné projevy diskriminace identifikovat.



#### **7) Pokud jste na předchozí odpověď odpověděli ano, uveďte, s jakou formou diskriminace jste se setkali?**

Tato otázka navazuje a dále rozvíjí předchozí dotaz. Tím, že v 6 případech odpověděly respondentky jinou odpověď než ano, je celkový počet dotazovaných nyní zúžen na číslo 15.

Ženy mohly v rámci odpovědi na daný dotaz volit pouze 1 odpověď, v rámci odpovědi d) pak mohly rovněž uvést své konkrétní zkušenosti, pokud tyto nebyly zahrnuty v možnostech a) až c). Tuto možnost zvolily dvě tazatelky, přičemž obě dvě uvedly shodně, že diskriminační projevy byly navázány na věk.

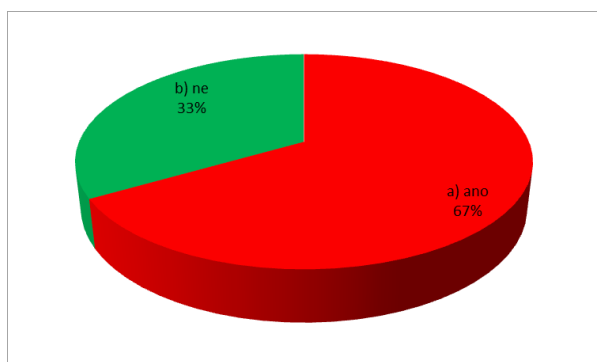


Pro úplnost je v rámci vyhodnocení tohoto dotazu nutné uvést, že v souladu s celkovým zaměřením projektu je oblast diskriminace a genderové problematiky nazírána ve vztahu k pracovnímu prostředí (šetření tedy nezahrnuje potenciální obecné projevy diskriminace v jiných oblastech).

Graf zobrazuje, že nejvíce žen vnímalo diskriminační jednání v případě odměňování nebo výše platu. Je tedy patrný vliv stereotypu ohledně muže a jeho role jakožto živitele rodiny (resp. více vydělávajícího). Poměrně často byla negativně vnímána i skutečnost přidělení tzv. „horší práce“. Tato varianta samozřejmě může být interpretována různě, neboť každý může považovat za horší činnost něco jiného – v tomto konkrétním kontextu se ale jedná o přidělení práce tzv. více typické pro ženy (např. uklízení, vaření kávy, administrativy apod.), oproti tomu více odborné činnosti byly automaticky rovnou zadány mužům.

### 8) Máte vlastní zkušenost s nerovnoměrným zacházením?

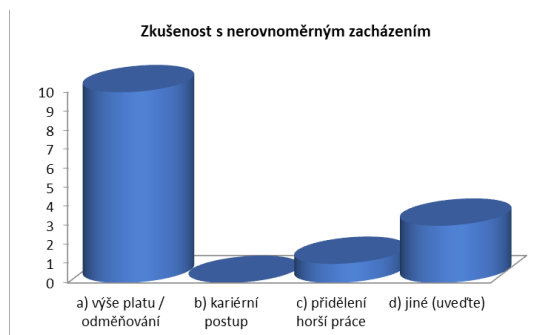
Dotazem 8 se již posouváme k vlastním zkušenostem tazatelek ohledně nerovnoměrného přístupu v pracovním prostředí. Jak je patrné, více než dvě třetiny žen deklarují, že se s nerovnoměrným přístupem již musely vyrovnávat.



### 9) Pokud jste na předchozí dotaz odpověděli ano, uveďte, s jakou formou diskriminace jste se setkali?

Stejně jako v případě dotazů 6 a 7 i dotazy 8 a 9 jsou vzájemně propojené. Na dotaz 8 odpovědělo kladně celkem 14 žen, pro tyto se následně „otevřela“ otázka č. 9.

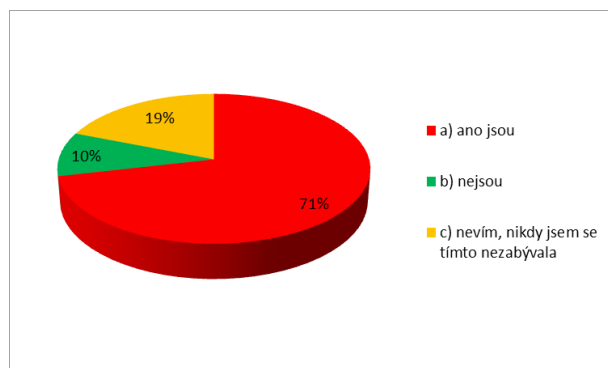
*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*



Obdobně jako u obecněji laděného dotazu 7 i nyní zdaleka nejvyšší počet žen (10) uvedlo, že se setkaly s nerovnoměrným přístupem v případě výše platu nebo odměňování. Přidělení „horší“ práce bylo označeno pouze v jednom případě. Ve třech případech pak ženy využily možnosti polo otevřenosti otázky a uvedly další jiné formy nerovnoměrného přístupu, s nimiž se setkaly. Ve dvou případech se ženy cítily diskriminovány vzhledem ke svému věku a v jednom případě bylo uvedeno, že tazatelka musela změnit pracovní úvazek z původního zkráceného na plný 8,5 hodinový.

### 10) Myslíte si, že ženy jsou v roli zaměstnance znevýhodněné?

Grafické vyhodnocení desátého dotazu poměrně výmluvně ukazuje, že si respondentky ve více než 70 % myslí, že ženy jsou v roli zaměstnance oproti mužům znevýhodněné. Ve 4 případech pak bylo uvedeno, že se daná žena obdobnou záležitostí nikdy nezabývala.

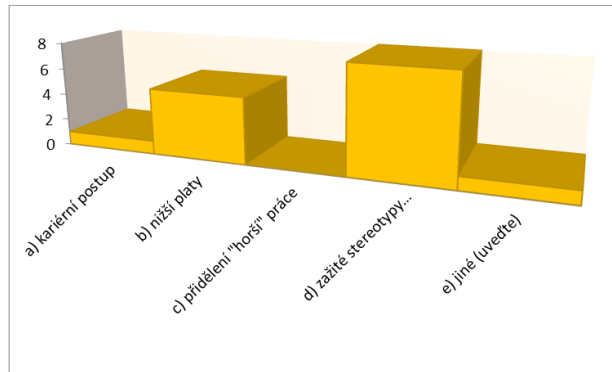


Detailnější pohled v čem konkrétně je znevýhodnění spatřováno, je popsán v následujícím dotazu.

### 11) Pokud jste na předchozí dotaz odpověděli ano, v čem vidíte znevýhodnění žen na pracovišti?

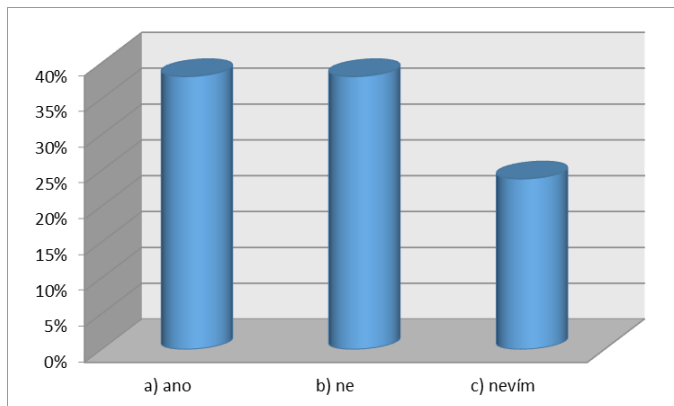
Ano v předchozím dotazu uvedlo 15 respondentek. V rámci nabízených odpovědí bylo možné vybrat pouze 1 odpověď, varianta e) pak nabízela možnost doplnění vlastních postřehů.

Jak je patrné z uvedeného přehledu výsledků, ženy spatřují své znevýhodnění nejčastěji vzhledem k přežívajícím zažitým stereotypům týkajících se zejména automatického podceňování žen. Nižší platy byly uvedeny v 5 případech. Varianta vložení vlastních poznámek byla uvedena 1x s tím, že tazatelka uvedla, že znevýhodnění spatřuje zejména u žen, které mají děti.

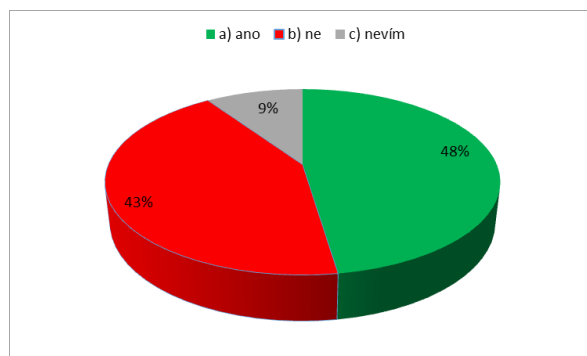


**12) Myslíte si, že je ve Vašem okolí (rodina), problematika rovnoprávnosti žen a mužů nebo sladování osobního a pracovního života (obecně genderová politika) známá?**

Vyhodnocení tohoto dotazu ukázalo, že stejný počet účastnic šetření považuje genderovou problematiku za dostatečně známou i naopak známou nedostatečně (obě vzájemně ambivalentní odpovědi) získaly stejný počet hlasů. V 5 případech pak ženy uvedly, že na daný dotaz nemají názor.



**13) Uplatňuje Váš zaměstnavatel politiku rovných příležitostí nebo nástroje sladování rodinného a pracovního života?**

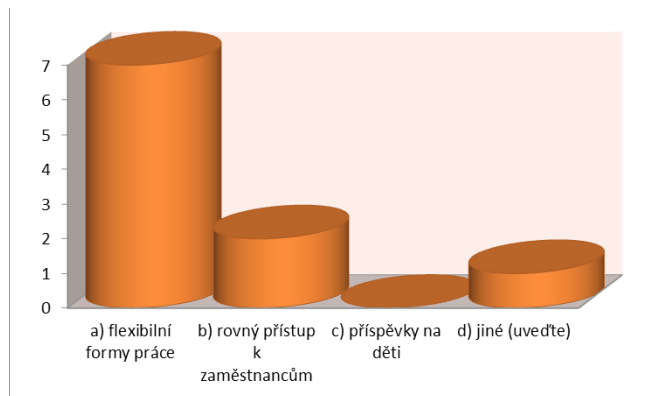


Odpovědi na třináctý dotaz ukázaly, že politika rovných příležitostí nebo některé z nástrojů pro sladování osobního a pracovního života jsou využívány u téměř poloviny zaměstnavatelů. Konkrétní formy jsou obsahem následujícího dotazu a jeho vyhodnocení.

*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

#### 14) Pokud jste na předchozí dotaz odpověděli ano, uveďte jaké nástroje / politika je využívána?

Otázka se v tomto případě „otevřela“ pro 10 tazatelek, které uvedly v předchozí otázce odpověď ano. Umožněn byl výběr pouze 1 odpovědi s případnou možností doplnění v rámci varianty d).

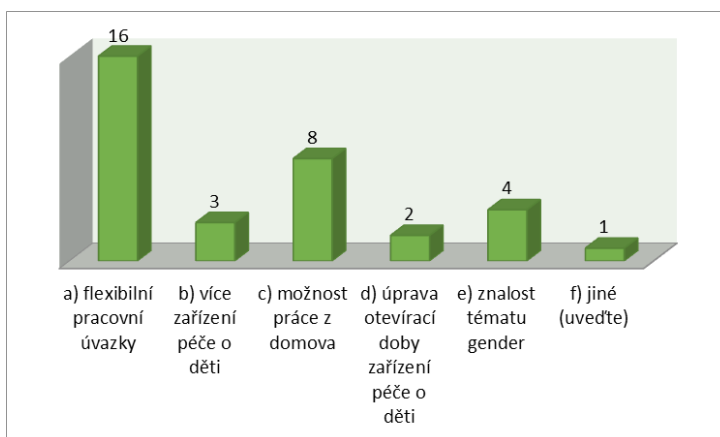


Zdaleka nečastější formou využívaných nástrojů pro sladování osobního a pracovního života jsou flexibilní formy práce. V odpovědích na tento dotaz byla v jednom případě využita možnost d) a tedy vlastní odpovědi. V té byla ovšem uvedena zkrácená pracovní doba, jedná se tedy v podstatě o odpověď spadající pod bod a). V případě rovného přístupu k zaměstnancům zahrnujícím stejné podmínky pro odměňování nebo kariérní postup byla daná možnost zvolena ve 2 případech.

#### 15) Vnímáte ženu vracející se z MD/RD jako přínosnou pro svého zaměstnavatele?

Vyhodnocení daného dotazu bylo poměrně jednoznačné – v drtivé většině zde tazatelky volily možnost c) a tedy, že přínos žen vracející se na trh práce po MD/RD pro zaměstnavatele je individuální. Obecně je tedy možné říci, že záleží na pozici, kterou žena před odchodem na MD/RD vykonávala a také na tom, jak adekvátní náhradu se případně podařilo najít, popřípadě vliv může mít rovněž vývoj v rámci subjektu zaměstnavatele jako takového (např. nutnost snižování stavu, nebo naopak nabírání). Ostatní možnosti se vyskytly skutečně pouze sporadicky (ano uvedeno ve 2 případech a ne v 1).

#### 16) Jaká opatření by podle Vás usnadnila ženám skloubení péče o děti se zaměstnáním?

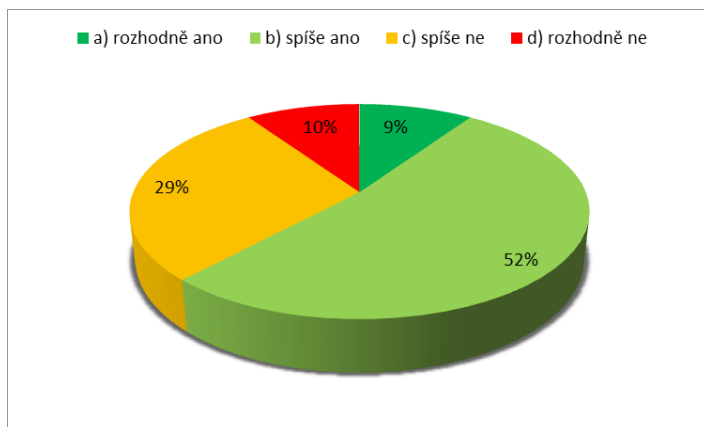


V rámci tohoto dotazu bylo umožněno zvolit více odpovědí. Graf výše ukazuje přehled četnosti jednotlivých variant. Možnost f) byla zvolena v jednom případě, jednalo se ovšem o obsahově stejné sdělení jako u odpovědi e) tedy znalost a přehled v oblasti problematiky genderové politiky.

Obecně ale opět jednoznačně vyhrává možnost využití flexibilních pracovních úvazků. Zajímavá byla pro tazatelky v tomto případě také práce z domova.

### 17) Souhlasíte s názorem, že muž by měl být hlavně živitelem rodiny?

Souhlas s názorem, že muž by měl být primárně zodpovědný za finanční zajištění své rodiny, vyjádřily téměř dvě třetiny dotazovaných (odpovědi rozhodně ano a spíše ano). Naopak nesouhlasný názor uvedlo necelých 40 % s tím, že rozhodný nesouhlas byl obsažen pouze v 10 % odpovědí.

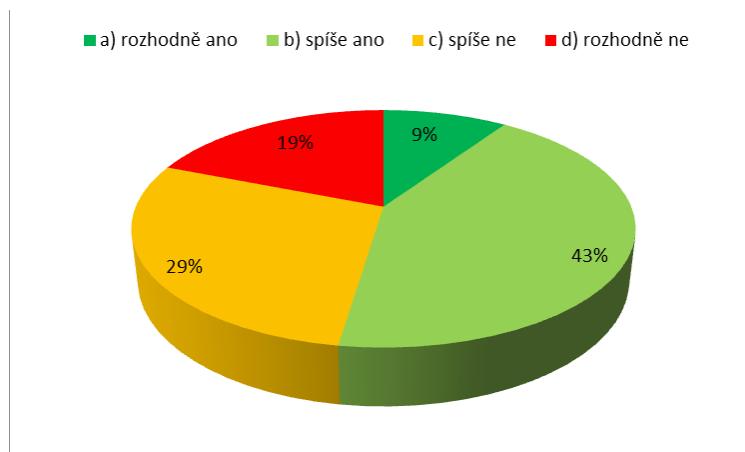


Je tedy patrné, že i ženy samy se ve většině případů spíše ztotožňují se skutečností, že muž je živitelem rodiny.

### 18) Souhlasíte s názorem, že žena by měla být hlavně pečovatelka o rodinu?

Zajímavou korelaci s předchozím dotazem přináší otázka s pořadovým číslem 18. Jedná se o další doplňující dotaz z oblasti potenciálního zakořenění genderových stereotypů ve skupině účastnic šetření. S tvrzením, že muž je živitelem rodiny souhlasilo více než 60 % respondentek, navazující otázka poukazující na roli ženy dle tradičních stereotypů pak měla ukázat, jak se ženy v dnešní době ztotožňují s tímto pojetím.

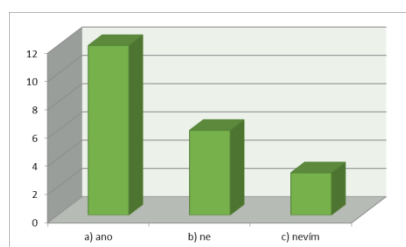
Vyhodnocením všech odpovědí se ukázalo, že i když v menší míře než tomu bylo u předchozího dotazu, ale stále v nadpoloviční většině případů ženy skutečně vnímají svou roli jako primárních pečovatelek o rodinu. S tvrzením se naopak zcela neztotožňuje (19 %) nebo spíše neztotožňuje (29 %) téměř 40 % dotazovaných.



Na základě porovnání výsledků vycházejících z předchozích dvou dotazů lze nicméně konstatovat, že tradiční pojetí rodiny a jejího uspořádání je v rámci oslovené skupiny stále platné.

### 19) Máte zájem o aktivity zaměřené na genderovou politiku – politiku rovných příležitostí (vzdělávání / osvětové akce)?

Nezbytným dotazem v podstatě uzavírajícím celé šetření je zjištění, zda by ženy i do budoucna měly zájem o aktivity zahrnující genderovou tematiku, případně problematiku rovných příležitostí.

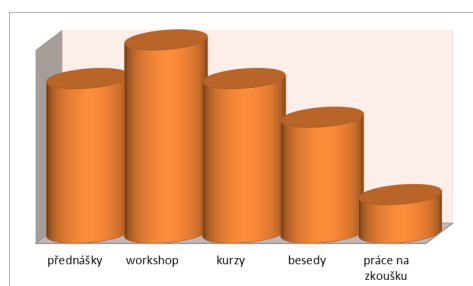


Posouzením zaslanych odpovědí se jasně ukázalo, že ženy o problematiku genderu mají zájem a rády by se v této oblasti dále vzdělávaly.

### 20) Jakou formou by tyto aktivity měly probíhat?

Poslední dotaz šetření byl otevřená otázka navazující na předchozí zjištění s tím, že smyslem bylo zjistit, jaká forma vzdělávání nebo osvětových aktivit by ženám nejvíce vyhovovala.

Jelikož dotaz navazoval na otázku předchozí, byla odpověď relevantní pouze pro ženy, které deklarovaly svůj zájem. Jednalo se celkem o 12 kladných odpovědí. Tazatelky rovněž nebyly omezeny v počtu uvedených forem vzdělávání, bylo tedy možné uvést více odpovědí.



*Projekt „RESTART pracovního a života pro ženy v Milevsku“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/003152 je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

Z vyhodnocení uvedeného prostřednictvím přehledného grafu je patrné, že nejvíce preferovanou formou je workshop, tedy řízená vzdělávací aktivita, která ale vyžaduje aktivní účast a zapojení. Velkou oblibu mají také přednášky a kurzy (byly uvedeny ve stejném počtu případů). V úvahu přicházejí také různé druhy tematicky zaměřených besed. V jednom případě se objevila také možnost práce na zkoušku.

## 4 Shrnutí

Předmětem této kapitoly je širší shrnutí a doplnění dalšího kontextu k datům získaným vyhodnocením jednotlivých dotazníků. Údaje budou dány do souvislosti také s výsledky šetření, které proběhlo v úvodu projektu a bylo zaměřené na zjištění nastavení podmínek u místních zaměstnavatelů.

Šetření ukázalo, že ženy při hledání zaměstnání musí ve většině případů reagovat na více nabídek. První komunikace s potenciálním zaměstnavatelem, včetně hledání pracovních nabídek se při tom odehrává zejména elektronickou formou před internet. S tím korespondují rovněž výsledky analýzy realizované mezi zaměstnavateli, kteří své pracovní nabídky v naprosté většině případů zveřejňují prostřednictvím webu (druhou nejčastější formou bylo uveřejnění na Úřadu práce). Zásadním výstupem v tomto kontextu je tedy fakt, že ženy se **musí umět orientovat v na internetu**, vědět, kde jsou nabídky umístěny. Dále musí zvládnout **sepsání životopisu dle požadovaných pravidel** a rovněž také **motivačního dopisu**. Potřebná je rovněž **znalost emailové komunikace** (dle pravidel pro písemnou komunikaci).

Ve vzájemné korelaci jsou rovněž výsledky zahrnující postupy při přijímání nových zaměstnanců. Více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů realizuje proces výběru nového zaměstnance formou osobního pohovoru. Tomu odpovídají rovněž údaje zjištěné během šetření mezi ženami. Bohužel ale obecně lze konstatovat, že na základě získaných odpovědí převažují mezi ženami zkušenosti s negativní reakcí jakožto výsledkem osobního pohovoru. Ženy rovněž dále uvedly, že během pohovorů se nejvíce potýkají s velkou trémou a malou pohotovostí. Potenciální odmítnutí ze strany zaměstnavatele během osobního pohovoru pak strach a celkové negativní sebepojetí ženy ještě prohlubuje. Z daného výsledku je opět možné dovodit, že ženy obecně potřebují pracovat na **sebedůvěře, motivaci** a zejména využít možnost **nácviku chování během osobního pohovoru** (znalost častých dotazů, vědět jak odpovídat na nepříjemné otázky, co od sebe očekávat apod.).



Při návratu do pracovního procesu z MD/RD se ženy rovněž také potýkají s malou podporou okolí a zejména rodiny. Tyto výsledky mají souvislost také se skutečností, že mezi ženami (a také jejich rodinnými příslušníky) stále přetrvává pojetí, že muž je hlavním živitelem rodiny, zatímco role ženy je primárně v péči o děti a rodinu. V tomto případě je pak nutné zaměřit se na osvětu v oblasti možností **využití nástrojů sladění pracovního a osobního života** tak, aby byly případné obavy z nesplnění domácích povinností rozptýleny a nebyly nadále zdrojem stresu a rodinné nepohody.

V obou provedených šetřeních ženy uvedly, že dle jejich názoru by jim při návratu do práce po MD/RD nebo případně v rámci možnosti optimálního skloubení rodinného a pracovního života pomohlo využití flexibilních forem práce (zejména využití zkrácené pracovní doby). V tomto smyslu je nutné poznamenat, že během šetření provedeného mezi zaměstnavateli se ukázalo, že většina zaměstnavatelů nějakou formu flexibilních pracovních úvazků poskytuje (nejčastěji pružný pracovní úvazek nebo zkrácená pracovní doba). Tomu rámcově odpovídají také výsledky šetření dotazníku ohledně rovných příležitostí a nediskriminace, kdy 48 % tazatelek uvedlo, že jejich zaměstnavatel uplatňuje nějaké nástroje sladování pracovního a rodinného života.

Oblast pracovní sféry, která ovšem dle výsledků šetření stále trpí značnými deficity je problematika rovných příležitostí, resp. rovného zacházení. Analýza dotazníků ukázala, že vlastní **přímou zkušenost s nějakou formou nerovnoměrného zacházení má více než 70 % tazatelek**. Projevy diskriminace nebo spíše nerovného přístupu ženy identifikovaly zejména v oblasti výše odměňování a přidělení typů práce. Zároveň se ženy také setkávají s přežíváním typických stereotypů ať už z hlediska obecného přístupu (muži jsou schopnější řešit problémy, chytřejší), tak právě v procesu svěřování náplně práce. Kromě nerovného přístupu vzhledem k pohlaví se ženy setkávají také s negativními reakcemi vzhledem k jejich věku.

Je tedy patrné, že v uvedených oblastech je ještě stále mnoho co zlepšovat. To bylo potvrzeno rovněž ze strany žen, které jasně deklarovaly **zájem o vzdělávací aktivity zaměřené jak na problematiku návratu do pracovního prostředí, tak rovněž aktivity namířené na osvětu v oblasti rovného přístupu a rovných příležitostí** (obecně problematiku genderu). Šetření ukázalo, že nejoblíbenější formou vzdělávacích a osvětových aktivit jsou workshopy nebo prezenční kurzy. Zejména v případě nácviu schopností a postupů je toto nezbytná forma, aby vzdělávání mělo potřebný dopad. Oblíbené jsou rovněž různé besedy a přednášky. V případě individuální podpory ženy využívají rovněž poradnu. Malou oblíbenost si oproti tomuto získaly on-line formy vzdělávání (on-line kurzy, webinář).

## 5 Závěr

Závěrem lze konstatovat, že provedená šetření a na ně navazující analýzy umožnili představit reálnou situaci mezi zaměstnavateli a potenciálními zaměstnanci v regionu města. Byly odhaleny slabé stránky, které představují prostor pro další zlepšení, ale také oblasti, které již jsou postupně zlepšovány. Získaná data rovněž umožnila v širším rozsahu rozkrýt situaci a názory žen k problematice návratu do práce nebo rovných příležitostí. Realizované šetření zároveň poskytlo potřebné informace pro vyhodnocení nastavení projektu a jeho aktivit, zejména toho, zda jsou aktivity zaměřeny správným směrem, zda reagují na potřeby cílových skupin, zda jsou nastaveny účinně a zda se setkávají se zájmem cílové skupiny.

Jednotlivé výše uvedené dotazy lze v návaznosti na získaná data zodpovědět kladně. Ženy mají zájem účastnit se dalších podobně zaměřených aktivit, z výsledků šetření je taktéž patrné, že např. osvěta v oblasti genderu, rovných příležitostí nebo nástrojů pro sladování osobního a pracovního života je opravdu potřeba. Taktéž bylo potvrzeno, že ženy velmi oceňují možnost zúčastnit se školení a prakticky zaměřených vzdělávacích aktivit určených na posílení sebevědomí, zvládnání stresu a zlepšení komunikačních schopností.

Z hlediska celkového vyhodnocení projektu vzhledem k jeho dopadu na cílovou skupinu je tedy možné shrnout, že **projekt měl pozitivní dopad na cílovou skupinu**. Svými dalšími aktivitami rovněž umožnil zmapování reálného stavu prostředí, což povede k účinnému nastavení podpory i do budoucna.