



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Ženy na startovní čáře  
CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_081/0011649

# **GENDEROVĚ SENZITIVNÍ ANALÝZA PRACOVNÍHO TRHU V REGIONU MĚSTA MILEVSKA 2020**

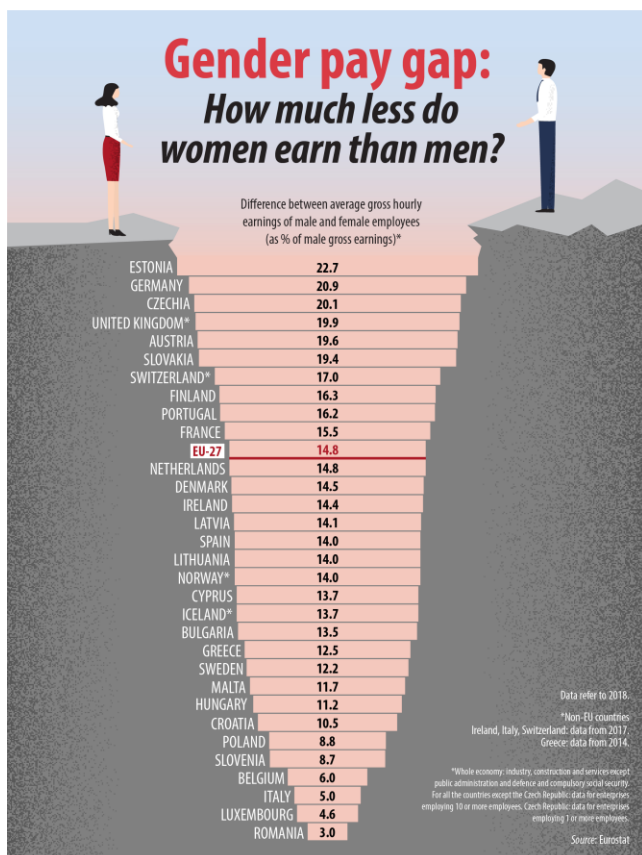
Analýza byla zpracována v rámci realizace projektu Ženy na startovní čáře, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_081/0011649, podpořeného z OP Zaměstnanost.

## Obsah

1. Úvod .....	2
Základní parametry analýzy .....	4
Zdroje dat a metodologie.....	4
Data .....	4
Metody zpracování analýzy .....	5
2. Analytická část .....	6
Gender a jeho pojmy .....	6
Region města Milevska .....	9
Pracovní trh v regionu.....	10
Dotazník pro ženy vracející se na trh práce po MD/RD.....	11
Dotazník na projevy genderové diskriminace: .....	11
Dotazník určený pro zaměstnavatele:.....	12
Poptávka zaměstnání v regionu 2020 .....	12
SWOT analýza .....	13
SWOT.....	14
Komentář k nastavení analýzy:.....	14
Vyhodnocení analýzy .....	15
Jak pomocí silných stránek využít příležitosti? S-O hodnocení.....	15
Jak využít příležitosti k odstranění nebo snížení slabých stránek? W-O hodnocení .....	15
Jak využít silné stránky odvrácení hrozeb? S-T hodnocení.....	16
Jak snížit hrozby ve vztahu ke slabým stránkám? W-T hodnocení .....	16
Příklady dobré praxe, aneb kde a jak je možné se inspirovat .....	16
3. Závěr.....	18
Zdroje.....	19

## 1. Úvod

Problematika nastavení pracovního trhu z hlediska postavení žen a mužů patří k dlouhodobě sledovaným a řešeným tématům pracovně právní i ekonomické oblasti. Vyhodnocování a porovnávání nejrůznějších ukazatelů je sledováno jak na evropské (EU) úrovni, tak rovněž na úrovni jednotlivých členských států<sup>1</sup>. I přes tuto skutečnost a fakt, že v posledních letech bylo možné v České republice zaznamenat mnoho aktivit a vznik organizací věnujícím se problematice genderu a to zejména s ohledem na možnosti žen a jejich zapojení do pracovního procesu, na obecné úrovni je možné konstatovat, že v pracovně právní i ekonomické rovině má Česká republika stále co dohánět.



[ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics), staženo 12.3.2020.

Výše uvedený obrázek zpracovaný na základě dat zjištěných evropským statistickým úřadem (Eurostat) pro rok 2018 (jedná se o nejaktuálnější dostupná data) názorně zobrazuje ne/poměr (pay gap) mezi odměňováním žen a mužů v jednotlivých státech EU (vycházející ze srovnání průměrného hrubého výdělku na hodinu). Červeně je pak zvýrazněn průměr na úrovni celé EU. Z tohoto zobrazení je patrné, že ČR se nachází na 3. místě, daleko za průměrem EU, jenž se pohybuje na úrovni 14,8% (průměrný hodinový výdělek žen v EU je o 14,8% nižší než výdělek mužů, v ČR je tento rozdíl na úrovni 20,1%).

<sup>1</sup> Vzhledem k charakteru a zaměření této studie není smyslem celosvětové srovnání, odkazováno je na porovnání mezi zeměmi s obdobným legislativním a ekonomickým nastavením, což jsou právě státy EU.

Jakkoli se mohou důvody a příčiny nerovného postavení žen a mužů na pracovním trhu v jednotlivých zemích nebo i regionech jednoho státu lišit, dopady jsou vždy obdobné a celkově je možné vyhodnotit je jako jednoznačně negativní. Makropohledem se jedná zejména o celkový dopad do veřejných financí státu, životní úroveň rodin (nižší příspěvky do rodinného rozpočtu ze strany žen) a taktéž významně negativní bilanci v případě žen samoživitelek, které jsou vlivem nastaveného systému mnohem více ohroženy rizikem chudoby<sup>2</sup>. Z hlediska mikropohledu je pak možné identifikovat sníženou motivaci žen při snaze uplatnit se ve vedoucích pozicích, či pozicích, jež by sice odpovídaly jejich kvalifikaci, ale vzhledem k celkovému nastavení prostředí (ať už vnějšího – nedůvěra okolí, nebo vnitřního – malá sebedůvěra) není možné, aby na tyto pozice „dosáhly“.

Kromě vyloženě finanční stránky věci do oblasti genderové problematiky spadá celá řada dalších aspektů, které mají následný dopad do vzájemného vztahu žen a mužů v pracovním ale i osobním nebo rodinném životě. Jedná se zejména o genderové role či případně stereotypy, které více či méně skrytě ovlivňují nastavení různých formálních i neformálních pravidel. Jedná se např. o rovné příležitosti při kariérním postupu, při uplatnění na pracovním trhu, při rozhodování, připisování různých hodnot a vlastností na základě příslušnosti k pohlaví.

Téma genderu a jeho dopadů do praktického života jednotlivců je tak možné považovat za stále aktuální a otevřené. Z tohoto důvodu se na danou oblast zaměřuje rovněž následující dokument i projekt jako celek, jehož cílem je zajištění podpory pro ženy, které nemají dostatečné sebevědomí nebo prostředky, aby realizovaly své cíle a představy, popřípadě si vůbec neuvědomují možnost, že by i ony mohly stanout na pozici vedoucího pracovníka. Projektovými aktivitami jim bude za podpory zkušených mentorů umožněno vyzkoušet si své zkušenosti a kvality v praxi. Kromě této přímé práce s účastnicemi projektu spatřujeme významnou složku právě ve vytvoření materiální a informační základy o daném tématu tak, aby bylo možné čerpat podněty dobré praxe z jiných zemí, podniků, či organizací. Ovšem proto, aby byla zajištěna potřebná adekvátní vazba, je nutné zjištěné údaje zpracovat dle síta potřeb, možností a podoby místního prostředí. A právě toto je úkolem druhé části projektu zaměřené na vytvoření analytických, strategických či informačních materiálů.

---

<sup>2</sup> [https://www.equalpayday.cz/equal\\_pay/](https://www.equalpayday.cz/equal_pay/), staženo 25.2.2020.

## Základní parametry analýzy

Cílem této konkrétní analýzy je zmapování aktuální situace (počátek roku 2020) na pracovním trhu v regionu města Milevska v kontextu přístupu a nastavení situace vzhledem k genderovému tématu, tj. nastavení systému z hlediska rovného postavení mužů a žen. Zjištěné údaje budou následně komparovány s celorepublikovým, potažmo celoevropským standardem. Součástí tohoto přehledu bude i základní představení tematiky genderu a jejího dopadu do pracovní i mimopracovní oblasti.

Smyslem a ambicí této práce je kromě poskytnutí základních vstupních dat vycházejících z provedeného šetření zejména poukázat na základní nedostatky a případně prostřednictvím srovnání nebo příkladů dobré praxe ukázat cesty, jakými by se mohla situace do budoucna ubírat. Postupy a informace, jež budou vyhodnoceny jako potenciálně uplatnitelné, budou rovněž prostřednictvím dalších aktivit a výsledků projektu distribuovány směrem k relevantním subjektům.

Cílem této práce tedy není komplexní zpracování genderové problematiky jako takové, ale spíše zajištění srovnání mezi tím, co by „mělo být“ v optimálním případě a co „skutečně je“ s ohledem na specifika regionu a jeho demografické i strukturálně – ekonomické uspořádání.

S ohledem na dosavadní zkušenosti při zpracování materiálů podobného typu bude rovněž v rámci celkové koncepce práce kladen důraz na celkovou přehlednost a srozumitelnost předkládaných údajů, a to zejména prostřednictvím využití grafických či přehledových nástrojů, tabulek a schémat tak, aby text byl více zajímavý a uživatelsky příjemný pro co nejširší okruh uživatelů.

## Zdroje dat a metodologie

### Data

Zpracovaný materiál volně navazuje na šetření a výsledné výstupní materiály, jež byly realizovány v rámci projektu Restart osobního a pracovního života pro ženy v Milevsku, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/16\_061/0003152 během let 2017 a 2018. Během projektu bylo provedeno několik šetření zaměřených na zmapování situace nastavení pracovního trhu v regionu města Milevska a to jak z pohledu místních zaměstnavatelů, tak také z pohledu hlavní cílové skupiny projektu – žen vracějících se do pracovního procesu po mateřské nebo rodičovské dovolené. Hlavní metodou získání dat bylo zpracování na místní poměry poměrně rozsáhlého dotazníkového šetření, které bylo doplněno rovněž o získání údajů prostřednictvím řízených rozhovorů s účastníky šetření. Zpracované analýzy pak následně obsahují vyhodnocení těchto dat, včetně grafického zpracování a doplnění daných zjištění o kontextuální komentované části. Veškeré výstupní materiály, popřípadě bližší informace o zmíněném projektu je možné dohledat na stránkách centra: <http://www.centrummilisek.cz/category/socialni-projekty/>.

Data získaná během projektu Restart představují poměrně unikátní zdroj údajů i pro materiály zpracovávané v projektu Ženy na startovní čáře, neboť se jedná o detailní informace vycházející přímo z daného regionu (např. data statistického úřadu nejsou vedena v takové míře detailu, popř. nezahrnují všechny oblasti, které jsou z hlediska zaměření projektu potřebné). Zároveň je možné konstatovat, že vzhledem k době provedení šetření se jedná o data poměrně aktuální, neboť situaci na pracovním trhu v regionu lze považovat za poměrně rigidní – od doby provedení šetření nedošlo v žádné ze

zkoumaných oblastí k zásadní změně nebo posunu (např. vznik nového zaměstnavatele, který by významným způsobem ovlivnil strukturální nastavení zaměstnanosti v regionu).

Dalšími zdroji dat budou internetové zdroje nejrůznějšího charakteru – od statistických dat poskytovaných Českým či Evropským statistickým úřadem, přes informace nejrůznějších neziskových organizací nebo subjektů zaměřujících se na problematiku genderu a rovného postavení žen a mužů na pracovním trhu až po uvedení konkrétních řešení a případů dobré praxe, které by mohly najít své uplatnění.

Posledním ale neméně významným zdrojem informací je znalost místního prostředí, jež bude do analýzy vložena formou postřehů a poukazů na konkrétní formy nastavení nebo naopak bariér.

Ve všech případech, kde to bude možné (zejm. mimo postřehů o místním prostředí) bude uveden odkaz na relevantní zdroj informací.

## Metody zpracování analýzy

V rámci zpracování analýzy je počítáno s využitím výstupů realizovaných dotazníkových šetření, tato metoda bude tedy využita nepřímo.

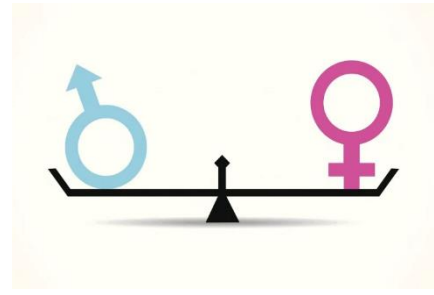
Vzhledem k charakteru celé práce bude jistě využita metoda deskriptivní a klasifikační, tj. zaměření na popis a vysvětlení situace. Součástí bude rovněž popis nejrůznějších vztahů a vzájemně se ovlivňujících parametrů.

Zajímavým nástrojem, jenž dosud nebyl v našem prostředí využit, je zahrnutí SWOT analýzy pro shrnutí hlavních závěrů vyplývajících z provedeného šetření. Jedná se o přehledný způsob vyobrazení nejrůznějších aspektů problému včetně zahrnutí možností, jak je možné postupovat do budoucna. Sestavení SWOT analýzy bude provedeno v souladu s metodologií pro její zpracování. Sestavení analýzy na počátku projektu rovněž poskytne možnost pro potenciální porovnání posunu v rámci celkové evaluace projektu a taktéž v případě zájmu vytvoří základní datovou základnu pro zpracování detailnější strategie postupu v případě genderové problematiky.

## 2. Analytická část

### Gender a jeho pojmy

3



Z hlediska srozumitelnosti je zásadní představení a celkově jednotné uchopení terminologie, jež je v oblasti genderového tématu využívána.<sup>4</sup>

**Gender** (= rod): na obecné úrovni jej lze nazvat sociálním pohlavím. Na rozdíl pojmu pohlaví, který je vnímán ve striktně biologickém smyslu, pojem gender označuje spíše kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje zejména na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Dané role je možné považovat za proměnlivé s ohledem na čas, prostředí nebo kulturní příslušnost. Nejedná se tedy o neměnný atribut a určitý dočasný stav sociálního vztahu a vývoje mezi muži a ženami.<sup>5</sup>

**Genderová diskriminace:** jedná se o diskriminaci na základě příslušnosti k pohlaví. Může se jednat o diskriminaci **přímou nebo nepřímou**.

- V případě **přímé diskriminace** hovoříme o postupu, kdy je s určitou osobou zacházeno jinak (méně příznivě) než by se zacházelo s jinou osobou v obdobné situaci. V tomto kontextu se jedná typicky o postup z důvodu pohlaví nebo také z důvodu mateřství či těhotenství.
- **Nepřímá diskriminace:** jednání na základě nějakého zdánlivě neutrálního obecného ustanovení, kritéria nebo zvyklosti, které ovšem v důsledku vede ke znevýhodnění osob jednoho pohlaví oproti pohlaví druhému. (Nejedná se o postupy, které lze vzhledem k okolnostem považovat za přiměřené nebo nezbytné – např. v případě záchranářů a podmínky fyzické odolnosti).

**Genderové stereotypy** jsou zjednodušující a často zaujaté postoje a předpoklady založené na příslušnosti k určitému pohlaví. Dané předpoklady se mohou týkat vlastností, názorů, postojů nebo rolí mužů a žen ve společnosti. Typicky například muž je silný, agresivní, soutěživý, nepořádný. U žen zase naopak hovoříme o poddajnosti, citlivosti, menším nadání pro technické nebo matematické obory apod. Uplatňování obdobných stereotypů v praxi pak vede k situaci tzv. „mužských“ nebo „ženských“ oborů a ti, kteří do daného schématu nezapadají se často potýkají s různou formou tlaku a nepochopení okolí.

Jako **genderové role** jsou označovány soubory zjevných i skrytých pravidel (neformální nepsaná pravidla dané společnosti) definující vhodná chování, myšlení, citění, způsob oblékání a jednání, či formu partnerských vztahů pro příslušníky jednotlivých pohlaví. Typicky žena = pečovatelka o rodinu,

<sup>3</sup> <https://www.marketingweek.com/media-iq-gender-equality/>, staženo 13.3.2020.

<sup>4</sup> Kapitola je volně zpracována dle [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy), staženo 13.3.2020.

<sup>5</sup> <https://cs.wikipedia.org/wiki/Gender>, staženo 5.3.2020.

muž = živitel rodiny. Ukotvení těchto principů je možné spatřit primárně na úrovni rodiny, zaměstnání, vzdělávání ale i obecně celospolečenských hodnot a norem.

**Genderový kontrakt** je soubor pravidel (explicitních i implicitních), zahrnujících genderové vztahy a připisujících ženám a mužům různou práci, hodnoty, odpovědnosti a povinnosti. Daná pravidla v důsledku znevýhodňují ženy i muže v různých oblastech života, přičemž se ale jedná o postupy, které jsou běžně uplatňovány v každodenním životě. Genderový kontrakt je možné identifikovat na třech úrovních:

- Normy a hodnoty celé společnosti
- Institucionální úroveň (vzdělávací systém, pracovní systém, výchovný systém)
- Rodina → toto bytí spíše neformální prostředí je ovšem z hlediska dopadu do života konkrétních jednotlivců možné považovat za nejvlivnější

**Skleněný strop** (= neviditelná bariéra) je výsledek působení tradičních postojů, předpokladů nebo stereotypů, jež brání posílení žen a jejich plné emancipaci a účasti na společenském nebo profesním životě. Právě skleněný strop je příčinou, proč ženy velmi zřídka dosahují nejvyšších pozic. Pojem odkazuje na situaci, kdy je ženám buď přímo (více či méně formálně) nebo nepřímo (neoficiálními, skrytými neformální postupy) znemožňováno vysněných pozic dosáhnout. **Stropem** je myšlena hranice, kam až jsou ženy „vpuštěny“, slovo **skleněný** pak odkazuje na skutečnost, že žena díky své kvalifikaci a zkušenostem na uvedenou vrcholnou pozici sice „dohlédne“ a například si i dokáže představit její vykonávání, ale začne-li se o ní skutečně ucházet, narazí na neviditelnou a prakticky neuchopitelnou bariéru znemožňující daného cíle reálně dosáhnout.

**Afirmativní akce** jsou opatření zaměřená na podporu určité skupiny, mající za cíl buď přímo předcházet či vyloučit diskriminaci anebo vyrovnat znevýhodnění vycházející z tradičních stereotypů (někdy jde možné setkat se i s nepřesným termínem „pozitivní diskriminace“).

**Desegrace trhu práce** jsou kroky, či přímo politiky, jejichž cílem je omezení nebo odstranění vertikální a horizontální segregace pracovního trhu.

**Genderově neutrální opatření** jsou taková opatření, která nevedou ke zvýhodnění ani jednoho pohlaví při jakékoli činnosti, nebo ve vztazích a taktéž nemají žádný vliv na rovné příležitosti žen a mužů.

**Genderový budgeting** je způsob rozpočtování zohledňující *genderový mainstreaming*. Jedná se o způsob nastavení veřejných rozpočtů a přerozdělování finančních prostředků zohledňující výsledky genderové analýzy tak, aby prostředky byly rozděleny co možná nejspravedlivějším (nejrovnějším) způsobem zohledňujícím specifika a potřeby obou pohlaví.

**Genderový mainstreaming** je metoda vedoucí k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Jedná se o postup, kdy veškeré procesy rozhodování, koncepčních nastavení, či vyhodnocování ve všech fázích průběhu (přípravy, realizace) zohledňují také výsledky genderové analýzy.



**Genderová analýza** je zaměřena na odhalení rozdílů mezi ženami a muži založenými na jim určených genderových rolích ve vztahu k jejich potřebám, úrovni participace, přístupu ke zdrojům, kontrole majetku, finanční situaci, rozhodovacích pravomocích apod. Uvedené proměnné jsou zkoumány v širším kontextu společenského, ekonomického či politického prostředí. Předpokladem genderové analýzy je sběr potřebných definovaných údajů dle jednotlivých pohlaví a také znalost genderového nastavení zkoumané populace.

**Rovné příležitosti pro ženy a muže** znamenají požadavek rovných podmínek pro účast žen a mužů na ekonomickém, sociálním a politickém životě. Jedná se o praktické odstranění viditelných i neviditelných překážek založených na příslušnosti k pohlaví. Konkrétně se jedná např. o:

- Snahu o odstranění genderových stereotypů v různých oblastech života (práce, vzdělávání, kultura...)
- Zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce
- Vytváření podmínek a využívání nástrojů pro sladování pracovního a osobního života
- Aktivity proti násilí na ženách
- Nastavení problematiky reprodukčních práv

**Sladování pracovního a rodinného života** znamená nastavení a rozvoj struktury pracovního prostředí tak, aby byla umožněna optimální kombinace plnění pracovních a rodinných povinností, týkajících se primárně zabezpečení péče o dítě, pro ženy i muže. Jedná se např. o tyto nástroje a postupy:

- Zkrácený pracovní úvazek
- Pružná nebo klouzavá pracovní doba
- Práce z domova / práce na dálku
- Sdílení pracovního místa
- Stlačený pracovní týden

Uplatnění daných postupů v praxi je možné nazvat **family-friendly přístupem**, tj. přístupem zohledňujícím potřeby rodin pečujících o děti. V tomto smyslu je nutné zmínit, že vzhledem k nastavení pracovního prostředí v ČR, kdy pečujícími osobami jsou primárně ženy, neuplatňování výše uvedených principů má pak následně dopad především na tuto skupinu zaměstnanců.

**Legislativa ČR zákonem upravuje následující:**

- Povinnost zaměstnavatele poskytování **„za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“**<sup>6</sup> → §110 bod 1 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
- Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) (§4 bod 2) stanovuje **zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání** → „Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského

<sup>6</sup> <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, staženo 14.2.2020.

*a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“<sup>7</sup>*

**Feminizace chudoby** je označením pro situaci, kdy dochází k převaze chudoby mezi ženami při srovnání s muži (např. již zmiňovaná nerovnost ve výši hodinové mzdy postihující ženy má následně dopad do prohloubení jejich finančních problémů a vede k následnému ohrožení chudobou).

#### **Segregace v zaměstnání:**

- **Horizontální** = rozdělení pracovního trhu na oblasti / sektory v nichž, typicky dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Pro dané sektory jsou následně typické rovněž rozdílné výše finančních ohodnocení. (Typicky např. IT vs. učitelky v MŠ).
- **Vertikální** = rozdělení v návaznosti na úrovni pozice v zaměstnání / veřejném či politickém životě. Obsahuje složku onoho „skleněného stropu“, omezení žen v možnosti podílení se na vytváření rozhodovacího procesu, výkonu odpovědnosti apod.

## Region města Milevska

Z hlediska celkového kontextu je nezbytné alespoň v krátkosti uvést základní informace o regionu města.

Region Milevsko se nachází v severovýchodní části Jihočeského kraje a vzdušnou čarou je vzdálen přibližně 80 km od Prahy, 60 km od Českých Budějovic, 25 km od Písku a 20 km od Tábora. Milevský region zaujímá plochu 38 521,4 ha a čítá zhruba 18 187 obyvatel. Obyvatelstvo je složeno poměrně homogenně, poměrově je o něco více žen (9 177) než mužů (9 010). Nejvíce obyvatel (11 404) je ve věku 15 - 64 let, dětí do 14 let je 2 472 a osob nad 65 let je 4 311. Průměrný věk se u mužů pohybuje ve výši 45 let a u žen 43,6 let.<sup>8</sup>

Mikroregion Milevsko je geograficky, ekonomicky a sociálně homogenní území a z celkového počtu 26 obcí je 25 z nich sdruženo ve Svazku obcí Milevska. Všechny obce vyjma města Milevska mají méně než 2000 obyvatel. Samotné město Milevsko se rozkládá na ploše 1535,17 ha a v současnosti v něm trvale žije cca 8 300 obyvatel (údaj k roku 2019<sup>9</sup>). Milevsko slouží jako sociální, ekonomické, dopravní, kulturní a turistické centrum nejen mikroregionu, ale také správního obvodu obce s rozšířenou

<sup>7</sup> <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast1>, staženo 14.3.2020.

<sup>8</sup> Informace ČSU k ORP Milevsko za rok 2019:

[https://www.czso.cz/documents/11256/35330523/3307\\_souhrn.pdf/fe5f986f-1edb-43b6-b981-7da63f0e0d0e?version=1.7](https://www.czso.cz/documents/11256/35330523/3307_souhrn.pdf/fe5f986f-1edb-43b6-b981-7da63f0e0d0e?version=1.7), staženo 26.2.2020.

<sup>9</sup> Český statistický úřad: Počet obyvatel v obcích - k 1.1.2019. Praha. 30. dubna 2019. ISBN 978-80-250-2914-5. Dostupné online, staženo 26.2.2020.

působností. Město se skládá z 6 místních částí – Velká, Rukáveč, Milevsko, Dmýštica, Něžovice a Klisín a celková katastrální výměra města Milevska včetně místních částí činí 4232,31 ha.<sup>10</sup>

V moderních dějinách a zejména v návaznosti na strukturu zaměstnanosti bylo město formováno primárně závodem ZVVZ (Závody na výrobu vzduchotechnických zařízení) založeným v roce 1948, jenž byl po dlouhá desetiletí nejvýznamnějším zaměstnavatelem regionu. Po roce 1989 došlo k privatizaci a po roce 2010 k dalším organizačním změnám do akciové struktury. Veškeré změny byly pochopitelné spojené s významnými dopady do strukturálního i personálního uspořádání, a to i ve vztahu k propouštění značného počtu zaměstnanců.

Dle statistických údajů (Statistický průvodce obcemi Jihočeského kraje) pro rok 2019 je v ORP Milevsko evidováno více než 4 500 podnikatelských subjektů, přičemž v samotném Milevsku je to necelá polovina (2 123) z tohoto počtu. Ostatní podnikatelé působí v okolních obcích (25 obcí). Nejvíce podnikatelů působí v oblasti služeb – obchodu, ubytování, stravování a pohostinství. Následuje průmysl, stavebnictví a poslední kategorií je oblast zemědělství, rybářství a lesnictví. Důležitým faktorem je rovněž skutečnost, že z hlediska právní formy, se ve více než 75 % jedná o živnostníky.<sup>11</sup>

Kromě podnikatelských subjektů jsou v Milevsku zastoupeny rovněž subjekty veřejné správy, či sociálního zabezpečení a dále instituce zaměřené na vzdělávání, nebo na zajištění zdravotní či sociální péče.<sup>12</sup>

Uvedená data jsou v souladu s údaji zjištěnými během analýz projektu Restart, kdy se do šetření zapojily prakticky v rovné míře zaměstnavatelé z řad podnikatelů i veřejné správy. Ve více než 76 % se rovněž jednalo o subjekty působící v terciální sféře, zbytek zúčastněných označil své pole působení jako sekundární sektor. Ze zúčastněných podnikatelů se v mírně nadpoloviční většině jednalo o malé podniky (tj. podniky s méně než 50 zaměstnanci), zbytek tvořily tzv. mikropodniky s méně než 10 zaměstnanci.<sup>13</sup>

V posledních letech se město zapojuje do řady rozvojových iniciativ a strategií, např. prostřednictvím projektů Živé Milevsko, Smart region I a II<sup>14</sup> obsahujících řadu plánů a strategických konceptů rozvoje do budoucna. Reálné uplatnění a jeho potenciální dopady jsou ovšem otázkou budoucnosti.

## Pracovní trh v regionu

Výše popsaný charakter regionu ukazuje základní výchozí parametry mající dopad jak na nastavení pracovního trhu, tak rovněž celkového charakteru zahrnujícího zavedené postupy, potenciální stereotypy nebo způsoby, jakými lidé v regionu jednají a přemýšlejí. Tento stav zahrnuje pozici zaměstnavatelů ale také především postoje cílové skupiny žen a jejich rodin.

<sup>10</sup> <https://www.milevskem.cz/turistika/o-regionu/zakladni-informace-o-regionu/>, staženo 26.2.2020.

<sup>11</sup> Uvedená data, vč. Údajů využitých k výpočtu jsou uvedena zde:

[https://www.czso.cz/documents/11256/35330523/3307\\_3.pdf/14f9c98d-3c3d-4796-beeb-f98919be2dcf?version=1.7](https://www.czso.cz/documents/11256/35330523/3307_3.pdf/14f9c98d-3c3d-4796-beeb-f98919be2dcf?version=1.7), staženo 26.2.2020.

<sup>12</sup> [https://www.czso.cz/csu/xc/orp\\_milevsko](https://www.czso.cz/csu/xc/orp_milevsko), staženo 26.2.2020.

<sup>13</sup> Analýza a vyhodnocení dotazníkových šetření realizovaných v rámci projektu Restart osobního a pracovního života pro ženy v Milevsku, s. 7-8.

<sup>14</sup> <https://www.zivemilevsko.cz/zive-milevsko-smart-region/>

Základní přehledová data vyplývající z analýz provedených v rámci projektu Restart (jedná se o určitý vzorek, který byl přímou součástí šetření, v návaznosti na znalost prostředí a zkušenosti s jednáním s cílovou skupinou lze ovšem konstatovat, že se jedná o vzorek reprezentativní a je tedy možné považovat jej za rámcově odpovídající obraz i pro projekt Ženy na startovní čáře, zároveň je potřeba poznamenat, že uvedeny jsou pouze dotazy svým zaměřením relevantní pro tuto analýzu, tj. nikoli kompletní sada původních otázek šetření)<sup>15</sup>:

#### Dotazník pro ženy vracející se na trh práce po MD/RD

- Rozložení žen z hlediska vzdělanostní struktury: VŠ přes 40 %, maturita a výuční list po cca 25 %
- Poptávka zaměstnání: 45 % administrativa /veřejná správa, 20 % sekundární sektor, 15 % služby, a dále jiné nebo je to jedno
- Zájem o práci je spíše v soukromém sektoru (soukromý vs. veřejný 60/40)
- Návrat do práce po MD/RD v nejvíce případech po 3 letech (nejčastější rozmezí 3-5 let)
- Preferován je zkrácený úvazek (70 %), práce z domova nebo brigáda není příliš žádoucí
- Nejvíce se pro hledání práce využívá internet, funguje i doslech a na 3. místě je Úřad práce
- Ženy reagovaly v průměru na 4-5 pracovních nabídek
- Nejčastější oslovení zaměstnavatele je emailem, v pořadí druhý byl telefonát
- V 70% ženy zaznamenaly písemné odmítnutí
- Jako největší problém v při pohovoru uváděly ženy nejvíce trému, odbornou neznalost a malou pohotovost
- Jako největší překážka při návratu do práce po MD/RD byla vnímána malá podpora rodiny, ženy dále poukazovaly rovněž na malou kapacitu a neodpovídající otevírací dobu zařízení péče o děti
- Při návratu do práce po MD/RD byla jako největší potenciální pomoc vnímána možnost zajištění flexibilních forem práce, popřípadě využití dalších nástrojů sladování osobního a pracovního života, zajištění hlídání dětí, či možnost rekvalifikace
- I vzhledem k výše uvedeným výsledkům měly ženy zájem o aktivity realizované centrem, a to zejména formou prezenčních kurzů

#### Dotazník na projevy genderové diskriminace:

- Věková struktura: přes 90 % 30-40 let, 9 % 56 let a více
- Nejvyšší dosažené vzdělání: středoškolské, VŠ necelých 40 %, zbytek výuční list
- Ženy byly většinou vdané nebo v dlouhodobém vztahu (71 %)
- Dotazové ženy byly většinou vdané nebo na MD/RD (80 %), 14 % hledalo zaměstnání a jen 5 % podnikalo
- Zkušenost s nějakou formou diskriminace v pracovním procesu uvedlo přes 70 % dotazovaných, přičemž se konkrétně jednalo nejčastěji o rozdíly v odměňování, popř. přidělení „horší práce“ nebo kariérní postup

---

<sup>15</sup> Uvedeny jsou relevantní výsledky šetření uvedené v analýzách: Analýza a vyhodnocení genderově senzitivního šetření v oblasti nastavení trhu práce regionu města Milevska (dotazník určený pro zaměstnavatele) a dokumentu Analýza a vyhodnocení dotazníkových šetření realizovaných v rámci projektu Restart osobního a pracovního života pro ženy v Milevsku.

- Přes 70 % dotazovaných uvedlo, že si myslí, že ženy jsou oproti mužům v zaměstnání znevýhodněné → znevýhodnění je spatřováno především v uplatňování zažitých stereotypů a nižším odměňování
- Ohledně obecné informovanosti v případě genderového tématu bylo odpovězeno rovnoměrně – známá/neznámá
- U necelé poloviny zaměstnavatelů bylo možné potvrdit využití některých nástrojů sladování pracovního a osobního života, přičemž se jednalo zejména o flexibilní formy práce
- S názorem, že muž by měl být živitelem rodiny souhlasilo přes 60 % dotazovaných
- S názorem, že žena by měla být hlavní pečovatelkou o rodinu souhlasilo přes 50 % dotazovaných

### Dotazník určený pro zaměstnavatele:

- Šetření se zúčastnilo celkem 21 subjektů: 11 z veřejné sféry a 10 ze soukromé
- 76 % z terciálního sektoru a zbytek sekundárního sektoru
- Z podnikatelských subjektů byla nadpoloviční většina malé podniky, zbytek mikropodniky (do 10 zaměstnanců)
- Většinu zaměstnanců u tří čtvrtin zaměstnavatelů tvořily ženy, většina tvořená muži byla v cca 25 % a vždy se jednalo o soukromé subjekty
- Věková struktura zaměstnanců byla u žen i mužů obdobná → největší skupinu tvořily u žen i mužů osoby ve věku 41 – 49 let, žen bylo více ve skupině 26 – 40, zatímco mužů v kategorii nad 50 let
- Žen pečujících o děti do 15 let bylo mezi subjekty nejvíce do 10 %, druhou nejpočetnější skupinou bylo 11 – 25 %
- **Žen ve vedoucích pozicích:**
  - o Ve více než 60 % zastávaly ženy podřízenou pozici
  - o Žena pečující o dítě do 15 let byla ve vedoucí pozici pouze v 1 případě
- Většina žen pracuje na administrativní nebo odborné (sociální nebo pedagogický pracovník) pozici
- Platové odměňování by mělo být ve většině případů nastaveno pro muže a ženy stejně → ve 2 případech ale bylo explicitně uvedeno, že muži mají více
- V případě, že zaměstnavatel disponoval volným pracovním místem, bylo většinou uvedeno, že je jedno, zda by se jednalo o muže či ženu, ve 2 případech se mělo jednat pouze o ženu, pozice výhradně pro muže uvedena nebyla
- Příjem zaměstnanců je realizován nejčastěji osobním pohovorem s majitelem, vedoucím pracovníkem
- Většina zaměstnavatelů uvedla, že využívá nějakou flexibilní formu práce, nejčastěji zkrácený pracovní úvazek nebo pružnou pracovní dobu

### Poptávka zaměstnání v regionu 2020

Dlouhodobá poptávka o zaměstnání v regionu Milevska je zaměřena zejména na pozice typu: řidič, skladník, či práce v pohostinství (od pomocných prací v kuchyni po kuchaře, či číšníka/obsahu). Nabídka platná pro březen 2020 zahrnovala např. pozice typu: lakýrník, sklenář, montážní dělník elektrických zařízení<sup>16</sup>, popřípadě pozice pokladní/ho, prodavače, brusiče nástrojů, administrativní

<sup>16</sup> Nabídka práce uvedené na místní pobočce Úřadu práce, <https://upcr.cz/urad-prace-145002>, staženo 12.3.2020.

pracovníka/pracovnice na MěÚ, elektromontér, instalatér, montér, montážní dělník, mistr-seřizovač, technik počítačových sítí, zedník, projektant pozemních staveb, truhlář. Objevovaly se i brigády typu pokladní nebo vybalování zboží.<sup>17</sup> Uvedeny jsou pozice přímo pro město Milevsko – nutné je ale zmínit, že významnými zaměstnavateli jsou rovněž města Písek či Tábor, s průmyslovými nebo nákupními zónami. Zaměstnání je popřípadě možné hledat i v okolních obcích (jedná se o pozice typu kuchař, správce areálu apod.).

Důležitým aspektem, který je nutný v kontextu možnosti zisku nebo výkonu zaměstnání v regionu uvést, je ovšem aktivní schopnost řízení. Jelikož je město Milevsko přirozeným centrem regionu, mnoho zaměstnanců do práce denně dojíždí. Vzhledem k nastavení služeb hromadné dopravy a časté nutnosti kombinace zajištění péče o rodinu/děti není možné efektivně zvládat zaměstnání a péči o rodinu, popřípadě se do města vůbec dostat.

## SWOT analýza

Na úvod jen několik slov o tomto nástroji. V kontextu této analýzy bude SWOT využita jakožto analytická technika pro vyhodnocení problematiky nastavení pracovního trhu ve smyslu rovného přístupu a možnosti uplatnění žen zejména s ohledem na jejich možnost uplatnění se na vedoucích pozicích. Pro vytvoření analýzy budou zohledněny vnitřní i vnější faktory problému (viz data v předchozích částech textu). Název analýzy je složen ze 4 slov:

- **Strengths** - silné stránky
- **Weaknesses** - slabé stránky
- **Opportunities** – příležitosti
- **Threats** - hrozby

Do příslušných kvadrantů analýzy jsou uvedena fakta a objektivní údaje mající vliv na celkovou situaci. Vzájemným vyhodnocením vazeb mezi těmito atributy je pak možné vytvořit matici dle následujícího schématu:

- ✓ Jak pomocí silných stránek využít příležitosti? S-O hodnocení
- ✓ Jak využít příležitosti k odstranění nebo snížení slabých stránek? W-O hodnocení
- ✓ Jak využít silné stránky odvrácení hrozeb? S-T hodnocení
- ✓ Jak snížit hrozby ve vztahu ke slabým stránkám? W-T hodnocení<sup>18</sup>

Vyhodnocení situace dle výše uvedeného schématu a zejména i případná netradiční kombinace různých sektorů může přinést nový pohled na danou problematiku a navrhnout nová nečekaná řešení.

---

<sup>17</sup> <https://prace.kurzy.cz/urad-prace/volna-mista/milevsko/?nabidky=1>, <https://cz.indeed.com/jobs-in-Milevsko>, <https://www.easy-prace.cz/milevsko>, staženo 12.3.2020.

<sup>18</sup> <https://managementmania.com/cs/swot-analyza>, staženo 15.3.2020.

## SWOT

	+	-
Vnitřní původ	<b>Silné stránky (S)</b>	<b>Slabé stránky (W)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Záměr prosadit se</li> <li>- Záměr o seberealizaci → aktivizace</li> <li>- Kapacita lidských zdrojů</li> <li>- Touha po uplatnění se v soukromém sektoru</li> <li>- Věk žen (90 % ve věku 30 – 40 let)</li> <li>- Vzdělání žen (ženy vracující se po MD/RD jsou ve více než 40% vysokoškolačky) → potenciál pro zvládnutí vedoucích pozic</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vliv stereotypů (zajištění péče o dítě/rodinu)</li> <li>- Malá sebedůvěra (odpovědnost, odborná znalost)</li> <li>- Nízká sebe/motivace žen</li> <li>- Nerozhodnost</li> </ul>
Vnější původ	<b>Příležitosti (O)</b>	<b>Hrozby (T)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kapacita trhu ve smyslu plánovaného rozvoje a poptávky (viz strategie SMART city)</li> <li>- Relativní uzavřenost systému (znalost, solidarita)</li> <li>- Účast na osvětových akcích → osvěta, vytvoření komunity, svépomoc</li> <li>- Aktivní občanský život</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Malá podpora okolí a rodiny</li> <li>- Podpora prostřednictvím zařízení péče o dítě</li> <li>- Kapacita trhu (omezený počet možností seberealizace)</li> <li>- Potřeba řídičského průkazu → nutnost samostatnosti v dopravě</li> <li>- Vliv genderových stereotypů → riziko diskriminace</li> <li>- Relativní uzavřenost systému (větší rigidita)</li> <li>- Nesoulad potřeb místního pracovního trhu a kvalifikace žen</li> <li>- Malá účast žen na vedoucích pozicích</li> </ul>

### Komentář k nastavení analýzy:

**Vnitřní původ (vnitřní faktory)** – standardně bývá posouzením vnitřního původu organizace, popřípadě strategie. V tomto případě bylo ovšem relevantní jakožto vnitřní aspekt zařadit přímo ženy (cílová skupina projektu), protože právě jejich nastavení a možnosti jsou stěžejním výchozím faktorem. Možnost jejich uplatnění na požadovaných pozicích je pak ovlivněna

**vnějším prostředím (původem/factory)**, kdy se jedná o situace a aspekty, na které ženy nemají vliv, jež jsou ale zásadními z hlediska možnosti dosažení požadovaných cílů.

## Vyhodnocení analýzy

Atributy uvedené v jednotlivých kvadrantech odpovídají znalosti místního prostředí, reflektují zjištění provedených dotazníkových šetření a také aktuální výsledky a nastavení trhu práce v regionu. Z jednotlivých pojmů je patrné, že je možné je zařadit do více kategorií, záleží na jejich uchopení a úhlu pohledu. Typickým příkladem je uzavřenost (malost) trhu práce v regionu → příležitosti může být tento systém v případě, že bude fungovat vzájemná solidarita, lidé se lépe orientují, funguje doporučení „na přímo“. Nevýhodou nebo potenciálním rizikem (hrozbou) na druhou stranu může být situace, kdy solidarita nefunguje, naopak se uplatňuje maloměstskost, uzavřenost a neochota ke změnám, popřípadě k udělení příležitosti nebo možnosti dělat věci jinak.

### Jak pomocí silných stránek využít příležitosti? S-O hodnocení

V zásadě nejpozitivnější kombinace sektorů. Výhodou cílové skupiny, na niž je analýza a projekt orientován je (může být) její dynamičnost vycházející z jejího strukturálního nastavení. Ženy, většinou vysokoškolačky, popřípadě se středním vzděláním ve věku 30 až 40 let disponují potřebnou kombinací akceschopnosti a kvalifikace pro uplatnění se na vedoucích pozicích. Tuto skutečnost je možné využít právě například v případě vytvoření komunitní skupiny (ať už přímého setkávání ve formě kulatých stolů nebo nepřímo facebookovými skupinami apod.), kde by si ženy sdělovaly své zkušenosti a vzájemně si dodávaly odvahy a informace. V této skupině je rovněž možné spatřit větší potenciál v případě zahájení vlastní činnosti (podnikání, OSVČ apod.). Takto nastavená skupina se pak může stát platným aktérem dění na úrovni rozvojových strategií města (komunitní plány, podnikatelské záměry apod.).

Dobrou praxí přímo v regionu je například vznik spolku Ženy pro Milevsko, jehož snahou je organizace nejrůznějších akcí prospívajících oživení života ve městě.

Posílení uvedených vazeb i formou působení tohoto projektu (zejména s ohledem na osvětu a informovanost o možných příležitostech a jejich využití) je jistě taktéž žádoucí. Přínosem tohoto projektu (nebo obecně aktivit pro ženy organizovaných centrem) je dlouhodobá činnost na podporu žen, která by následně měla výrazně přispět k postupnému vzájemnému propojování systému plánovaných kroků na úrovni zaměstnavatelů či města (genderového mainstreamingu) a v důsledku větším možnostem adekvátního uplatnění se na pracovním trhu v regionu pro ženy.

### Jak využít příležitosti k odstranění nebo snížení slabých stránek? W-O hodnocení

Identifikované slabé stránky by mohly být zmírněny nebo přímo odstraněny právě úspěšnou realizací příležitostí. V případě fungujícího komunitního systému získají ženy prostor pro sdílení svých názorů, obav a zkušeností. Sdílením dobré praxe (ať už přímým zapojením do spolkové činnosti nebo jen pasivnější účastí na zorganizovaných akcích) získají ženy motivaci, která by jim mohla pomoci rozvinout sebedůvěru a ochotu vyzkoušet nové věci. Získají také sebedůvěru vzít na sebe odpovědnost za svou aktivitu, a prostřednictvím „vyhlédnutí za plot“ by se jim mělo podařit rovněž zmírnit nebo odstranit stereotypy, kterými se často samy zbytečně svazují (např. správná matka se má věnovat jen péči o děti).



### Jak využít silné stránky odvrácení hrozeb? S-T hodnocení

Podstata hrozeb, jež jsou dány vnějším prostředím je nastavením tohoto systému odstranitelná poměrně komplikovaně. Přesto i zde by se dalo konstatovat, že právě aktivita a případně i organizované působení informované skupiny by se následně mělo promítnout do zmírnění hrozeb.

Konkrétně např. aktivní ženy, které se nebojí učinit určité kroky pro svou seberealizaci svým úspěchem ukážou okolí a rodině, že jsou schopné dané činnosti úspěšně zvládnout, a to i v kombinaci se zajištěním péče o rodinu. V případě aktivního vytváření příležitostí (převzetí iniciativy, zahájení podnikání apod.) bude zmírněna rovněž kapacitní omezení trhu a bude rovněž zajištěna lepší flexibilita v případě na reakce potřeb pracovního trhu (např. vznik služby, která nebyla do té doby v regionu k dispozici). Aktivní spoluutváření pracovních příležitostí by pak mělo mít rovněž dopad na projevy genderové diskriminace (ženy by se staly aktivními spoluautorkami pravidel).

Odstranění identifikovaných hrozeb může být dále učiněno také aktivním využitím podpory, která je ženám v dané oblasti nabízena: účast na podpůrných projektech, podpora při zisku řídičského průkazu nebo obnově řídičských dovedností, zisk praxe. Důležité je v tomto ohledu nebýt pasivní a využít možnosti vyplývající z uvedených silných stránek.

### Jak snížit hrozby ve vztahu ke slabým stránkám? W-T hodnocení

Možnost snižování hrozeb v návaznosti na slabé stránky je v takto orientované analýze poměrně komplikovaná, protože se mnohdy jedná o spojené nádoby. Hrozby dané vnějším prostředím lze v tomto případě nejlépe odstranit právě zase vlivem vnějšího prostředí, které ale nezbytně bude pracovat se slabými stránkami žen. Tedy konkrétně – např. možností zapojit se do projektu Ženy na startovní čáře dojde k posílení sebedůvěry a motivace žen, které budou následně mít více sil vymanit se ze stávajících stereotypů a omezení. Bude jim poskytnuta možnost zisku praxe nebo znovu/nabytí řídičských dovedností, což následně povede ke zmírnění hrozeb nesouladu potřeb pracovního trhu, nedůvěry okolí nebo potenciální genderové diskriminace. Sebevědomé ženy a jasnými požadavky jsou rovněž schopné jasně formulovat své potřeby a měly by tudíž být schopné svými požadavky na poskytovatele služeb péče o dítě definovat své potřeby ohledně otevírací doby těchto zařízení.

## Příklady dobré praxe, aneb kde a jak je možné se inspirovat

Pro efektivnější zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže tak, jak je uvedeno v definici a následně pro naplnění požadavků na jednotlivé oblasti genderové tematiky s ohledem na situaci a charakter regionu Milevska je možné navrhnout řadu opatření.

Primárně by se mělo jednat o zajištění většího zastoupení žen ve vedení města, a tedy politickém rozhodování. Dle běžných „standardů“ i když ženy tvoří mírně nadpoloviční míru populace, jejich zastoupení v politice je v průměru 20%.<sup>19</sup> Zastupitelstvo města Milevska je oproti tomuto údaji tvořeno 21 členy, z nichž pouze 3 (14 %) jsou ženy. V nejužším vedení (Rada MM) není pak žena žádná.<sup>20</sup> Je tedy

<sup>19</sup> <https://padesatprocent.cz/cz/o-nas>, staženo 15.3.2020.

<sup>20</sup> <http://www.milevsko-mesto.cz/samosprava/zastupitelstvo-mesta>, staženo, 15.3.2020.

na zvážení, zda při celkovém plánování a vytváření rozhodnutí jsou potřeby obou pohlaví respektovány na stejné úrovni.

Důležitým aspektem při vytváření strategického rozvoje na úrovni obcí je rovněž respektování postupů genderového mainstreamingu (a to jak směrem dovnitř – viz rozhodovací procesy, tak směrem ven – poskytované služby, plánování). Typickým nešvarem v tomto smyslu je plánování pro ženy, ale nikoli se zohledněním názorů a potřeb žen. Jedná se např. o zohlednění neplacené práce (zejména péče o závislé – děti/rodiče), rozmístění obslužných funkcí města, zajištění bezpečnosti (přehlednost zastávek MHD, pomoc v případě násilí apod.)<sup>21</sup>

Dobrou cestou je jistě posilování komunitního života a spolčování organizovaného ženami, které se tímto stávají aktivními účastnicemi života ve městě.

Vzhledem ke stávající situaci, kdy jsou na úrovni rovných příležitostí žen a mužů přetrvávající rozdíly a roli při rozhodování hrají mnohdy genderové stereotypy je rovněž nutné jako příklady dobré praxe uvést aktivity vedoucí k osvětě v dané oblasti (semináře, kulaté stoly, podpora komunitního rozhodování, zahrnutí nástrojů genderové politiky do standardních rozhodovacích procesů) a taktéž aktivity určené na podporu žen (motivační kurzy, rekvalifikace, kulaté stoly, semináře, poradna apod.)

---

<sup>21</sup> <https://padesatprocent.cz/cz/prilezitosti/rovnost-zen-a-muzu-v-obcich/gender-mainstreaming-ve-mestech-a-obcich>, staženo 15.3.2020.

### 3. Závěr

Cílem této analýzy bylo poskytnout základní přehled o problematice tématu gender a v návaznosti na základní sledované parametry poskytnout genderově senzitivní analýzu trhu (dá se říci i celkového prostředí) v regionu města Milevska. Pro vytvoření výsledného obrazu byla využita data dotazníkových šetření z let 2017 a 2018, která byla konfrontována prostřednictvím SWOT analýzy s potřebami a požadavky aktuálního pracovního trhu v regionu.

Maticové vyhodnocení SWOT analýzy ukázalo řadu možností a příležitostí, které by bylo vhodné do budoucna podpořit a směry, kterými je možné ubírat se tak, aby došlo k efektivnějšímu využití kapacit, jež mohou ženy nabídnout a uplatnit. Využití těchto postupů je dále podpořeno příklady dobré praxe.

Pozitivním zjištěním je, že region navzdory identifikovaným hrozbám a slabinám disponuje kapacitami k případnému využití možných příležitostí. Míra výsledné efektivity jejich uplatnění samozřejmě bude záležet na mnoha faktorech, nicméně za zásadní krok je možné považovat už to, že dané možnosti respektující specifika regionu a identifikovaných potřeb (slabých a silných stránek) cílové skupiny jsou a je tedy možné se případně zaměřit na jejich další rozvoj.

Dalším relevantním zjištěním v kontextu projektu jako celku je potvrzení potřeby realizace aktivit na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže, a to jak na úrovni individuální podpory pro ženy, tak rovněž na úrovni osvěty pro veřejnost, zaměstnavatele či veřejné instituce.

## Zdroje

Analýza a vyhodnocení dotazníkových šetření realizovaných v rámci projektu Restart osobního a pracovního života pro ženy v Milevsku, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/16\_061/0003152.

[https://www.equalpayday.cz/equal\\_pay/](https://www.equalpayday.cz/equal_pay/), staženo 25.2.2020

<https://www.milevskem.cz/turistika/o-regionu/zakladni-informace-o-regionu/>, staženo 26.2.2020.

<https://cs.wikipedia.org/wiki/Gender>, staženo 5.3.2020.

SWOT analýza: <https://managementmania.com/cs/swot-analyza>, staženo 15.3.2020.

<https://padesatprocent.cz/cz/o-nas>, staženo 15.3.2020.

<http://www.milevsko-mesto.cz/samosprava/zastupitelstvo-mesta>, staženo, 15.3.2020.

Český statistický úřad:

- Český statistický úřad: Počet obyvatel v obcích - k 1.1.2019. Praha. 30. dubna 2019. ISBN 978-80-250-2914-5. Dostupné online, staženo 26.2.2020. (k dispozici také zde: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Milevsko#cite\\_note-9911bb08ec69d488872f62fd886f24b0b16c9b5a-1](https://cs.wikipedia.org/wiki/Milevsko#cite_note-9911bb08ec69d488872f62fd886f24b0b16c9b5a-1))
- [https://www.czso.cz/documents/11256/35330523/3307\\_souhrn.pdf/fe5f986f-1edb-43b6-b981-7da63f0e0d0e?version=1.7](https://www.czso.cz/documents/11256/35330523/3307_souhrn.pdf/fe5f986f-1edb-43b6-b981-7da63f0e0d0e?version=1.7), staženo 26.2.2020.
- [https://www.czso.cz/documents/11256/35330523/3307\\_3.pdf/14f9c98d-3c3d-4796-beeb-f98919be2dcf?version=1.7](https://www.czso.cz/documents/11256/35330523/3307_3.pdf/14f9c98d-3c3d-4796-beeb-f98919be2dcf?version=1.7), staženo 26.2.2020.
- [https://www.czso.cz/csu/xc/orp\\_milevsko](https://www.czso.cz/csu/xc/orp_milevsko), staženo 26.2.2020.

Evropský statistický úřad:

- [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics), staženo 12.3.2020. (obrázek)

Pojmy gender:

- [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy), staženo 13.3.2020.

Portály poskytující informace o pracovních nabídkách:

- <https://upcr.cz/urad-prace-145002>
- <https://prace.kurzy.cz/urad-prace/volna-mista/milevsko/?nabidky=1>,  
<https://cz.indeed.com/jobs-in-Milevsko>,
- <https://www.easy-prace.cz/milevsko>
- Vše staženo 12.3.2020

Zákony:

- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2002 Sb.), <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- Vše staženo 14.3.2020

Grafika / obrázky:

Gender: <https://www.marketingweek.com/media-iq-gender-equality/>, staženo 13.3.2020.

**Genderově senzitivní analýza pracovního trhu v regionu města Milevska 2020**

Zpracovatel analýzy: Mgr. Lucie Holečková (metodik projektu)

Odborná garance: Bc. Lenka Bečková

Distributor: Centrum mladé rodiny Milísek, z.s.

V Milevsku březen 2020