Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Genderově senzitivní analýza trhu práce v regionu Moravskoslezského kraje

OKRES OPAVA

Genderová rovnost v Moravskoslezském kraji – analýza a podpora

CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011537

Genderová rovnost

Ostrava 2020

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Genderová rovnost v Moravskoslezském kraji – analýza a podpora“, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011537, financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

OBSAH

ÚVOD **5**

I. TRH PRÁCE MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE **7**

1 CHARAKTERISTIKA MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE 7

1.1 Věková struktura populace v Moravskoslezském kraji *8*

1.2 Demografická situace v okresech Moravskoslezského kraje *11*

1.3 Vývoj nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji *13*

1.4 Genderově senzitivní analýza trhu práce v Moravsoslezském kraji *15*

2 CHARAKTERISTIKA OKRESU OPAVA A ZÁKLADNÍ UKAZATELE TRHU PRÁCE 21

II. POUŽITÉ METODY VÝZKUMU **27**

3 POUŽITÉ METODY VÝZKUMU PŘI ANALÝZE GENDEROVÉ ROVNOSTI 27

3.1 Cíl výzkumu *27*

3. 2 Stanovení velikosti výběru *27*

3.3 Návrh dotazníku *28*

3.4 Vybraná metoda sběru dat *30*

3.5 Popis souboru *31*

III. VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ **32**

4 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ V OKRESE OPAVA 32

4.1 Popis souboru *32*

4.1.1 Velikost a vlastnictví zapojených firem 32

4.1.2 Oblast působení firem dle ekonomické kategorizace 33

4.1.3 Pohlaví a věk respondentů 34

4.2 Vliv genderu na přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň *37*

4.3 Vliv genderu na obsazení pracovní pozice mužem nebo ženou *42*

4.4 Podpora genderově nestereotypního zaměstnávání *47*

4.5 Rovnost v odměňování *54*

4.6 Rovnost v kariérním postupu *56*

4.7 Existence genderové koncepce *58*

5 VÝSLEDKY VYPLÝVAJÍCÍ Z OSOBNÍCH STRUKTUROVANÝCH POHOVORŮ 62

5.1 V rámci Moravskoslezského kráje *62*

5.2 V rámci okresu Opava *63*

ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ **64**

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ INFORMACÍ **68**

SEZNAM GRAFŮ **70**

SEZNAM TABULEK **71**

SEZNAM OBRÁZKŮ **73**

SEZNAM ZKRATEK **74**

SLOVNÍČEK POJMŮ **75**

PŘÍLOHY **82**

ÚVOD

Základním požadavkem demokratické společnosti je vytvářet všem jeho občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich životních aspirací, a to bez ohledu na fakt, zda je daný občan ženou či mužem. Rovnost žen a mužů je přínosem a hodnotou pro celou společnost, proto usilujeme o to, aby rovnost, jako základní lidské právo, nebyla v České republice pouhým ideálem, ale realitou.

Hlavní problém vidíme v současném postavení žen a mužů na trhu práce. Stále není v České společnosti v mnoha ohledech rovné, ženy se setkávají s diskriminací na základě pohlaví, zejména v průběhu pracovního procesu – např. nerovný přístup k manažerským pozicím, nerovné odměňování, stereotypy v uvažování zaměstnavatelů při zaměstnávaní žen s malými dětmi, nepodložené pochyby o pracovní výkonnosti ve srovnání s muži apod.

Nerovné postavení je podporováno i genderovými stereotypy, podle kterých jsou ženám a mužům předurčeny určité role. Rovné příležitosti žen a mužů nepokrývají pouze trh práce, ale i oblast politické reprezentace a veřejného života, oblast vzdělávání, mediálního obrazu atd.

Publikace se snaží zhodnotit vývoj na trhu práce v okrese Opava. Zaměříme se na období posledního desetiletí, které je poznamenáno rozsáhlou ekonomickou transformací Moravskoslezského kraje. Kombinacemi zdrojů dat o trhu práce (Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Ministerstvo financí České republiky) je charakterizován vývoj jak v minulosti, tak i v aktuálním období. Hlavními sledovanými znaky vzhledem ke genderové problematice bude struktura obyvatelstva a vzdělanost, míra nezaměstnanosti v kraji, průměrné měsíční hrubé mzdy mezi muži a ženami.

Cílem analýzy je ověřit hypotézy, že firmy spadající do kategorie střední a velké firmy a firmy se zahraničním kapitálem mají lépe propracovanou metodiku genderově vyvážených opatření.

Dále si analýza klade za cíl prověřit hypotézu, že ženy respondentky jsou více nakloněny implementaci nových genderových opatření než muži respondenti.

Výstupem této analýzy bude návrh systémových opatření, které povedou ke snížení genderových stereotypů při výběru lidí na pracovní pozice historicky obsazované muži, a opatření, které budou zvyšovat povědomí o genderové problematice mezi firmami v okrese Opava.

Následně dle výstupů z analýz budou připravovány ženy ohrožené na trhu práce z Moravskoslezského kraje na uplatnění se v genderově nestereotypních profesích a je tím sledováno potlačení genderových stereotypů ovlivňující jejich výběr profese.

Tato publikace je určena všem akterérům na trhu práce, kteří se zajímají o generovou problematiku. Doufáme, že se stane zdrojem inspirace a podnítí nové myšlenky a přístupy v této problematice.

I. TRH PRÁCE MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE

1 Charakteristika Moravskoslezského kraje

Moravskoslezský kraj je vymezen okresy – Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město a je rozdělen na 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, do kterých spadá celkem 300 obcí, z toho je 42 měst. Svou rozlohou 5 430 km^2 zaujímá 6,9 % území celé České republiky a řadí se tak na 6. místo mezi všemi kraji.

Obrázek 1: Okresy Moravskoslezského kraje

Zdroj: Český statistický úřad 2020

Moravskoslezský kraj je počtem 1 203 tis. obyvatel třetí nejlidnatější v ČR, se svými 300 obcemi však patří k regionům s nejmenším počtem sídel. Tomu odpovídá i hustota osídlení 222 obyvatel na km^2, přičemž týž údaj pro celou ČR je 135 obyvatel na km^2. Průměrná rozloha katastru obce 18,1 km^2 je druhá největší v republice a je o necelých 50 % větší než katastr průměrné obce v ČR (12,6 km^2). V obcích do 499 obyvatel bydlí jen necelá 2 % obyvatel, v obcích od 500 do 4 999 obyvatel cca 25 % obyvatel, v obcích od 5 000 do 19 999 obyvatel

žije 14 % občanů kraje. Většina obyvatel kraje (téměř 59 %), což je v rámci ČR výjimečné, žije ve městech nad 20 tisíc obyvatel. V krajské metropoli Ostravě žije přes 289 tis. obyvatel, tj. zhruba čtvrtina obyvatel kraje. Dalšími velkými městy s počtem obyvatel nad 50 tisíc jsou Havířov, Opava, Frýdek-Místek a Karviná.[1]

1.1 Věková struktura populace v Moravskoslezském kraji

Z vývoje věkové struktury je patrné, že zatímco předproduktivní složka obyvatel ve sledovaném období mírně rostla a poproduktivní složka také rostla, dominantním trendem bylo celkové snižování počtu obyvatel, které bylo tažené úbytkem produktivní složky. Příčinu tohoto vývoje lze hledat v pracovně motivované emigraci charakterizované věkovou selektivností – týká se především 20–39letých (Hruška a kol., 2012). Častou motivací těchto lidí pro vystěhování je nemožnost uplatnit dosažené vzdělání na regionálním trhu práce[2] (Rumpel, Slach, 2012). Tím také dochází ke zhoršování vzdělanostní struktury obyvatel a dalšímu poklesu nabídky kvalifikovaných pracovních míst. V důsledku tak roste nesoulad na trhu práce mezi požadovanou a disponibilní pracovní silou vzhledem k její kvalitě[3]. Kromě pracovně motivované migrace ovlivňuje nepříznivě vzdělanostní a věkovou strukturu také vyjížďka za vzděláním, kdy v případě MSK vyjíždělo mimo kraj více než 11 tisíc lidí.[4] Zároveň, jak ukazují data ČSÚ (2001), byla věková struktura ovlivněna imigrací

[1] Český statistický úřad [online]. Praha: [cit. 2020-03-23]. Dostupné na www: https://www.czso.cz/documents/10180/91345163/33010019.pdf/10fed1f2-db49-40ea-bd69 8be9b4dea6bd?version=1.6.

[2] Ochota vystěhovat se za prací mimo kraj nebo hranice Česka se zvyšuje s dosaženým vzděláním, kdy nejnižší je u kategorie bez maturity a nejvyšší s vysokoškolským vzděláním (Tvrdý a kol., 2007).

[3] Tento nesoulad byl posílen dominantní rozvojovou strategií kraje z let 2004-2008 zaměřenou na atrakci přímých zahraničních investic do průmyslových zón. V tomto období tak vzniklo asi 25 tisíc pracovních míst především v nízko kvalifikovaných pozicích. Tato strategie byla již od roku 2012 postupně nahrazována snahou o atrakci investic s vyšší přidanou hodnotou generujících kvalifikovanější pozice v tzv. centrech sdílených služeb, která se koncentrovala v Ostravě. V letech 2002-2015 v nich v Ostravě našlo práci asi 12 tisíc lidí (Slach a kol., 2018).

[4] Je pravděpodobné, že vyjíždějící za vzděláním si během studia nemění místo trvalého bydliště, a proto jsou ve statistikách vedeni jako obyvatelé kraje, přestože pobývají mimo kraj. Taktéž dochází k tomu, že vyjíždějící mimo kraj se do místa narození po absolvování školy nevrací, a to především v případě venkovských obcí.

starších ročníků do MSK (především 40–79 let). O důvodech imigrace této skupiny lze pouze spekulovat – může se například jednat o obyvatele dříve vystěhovalé z kraje za prací, kteří se ve starším věku vracejí do místa původu, neboť zde mají sociální vazby.

Nárůst poproduktivní složky souvisí také se zvyšováním ukazatele naděje dožití, jehož důvodem je například zlepšující se zdravotní péče, relativní zlepšení některých ukazatelů kvality životního prostředí (Jiřík a kol., 2016) nebo větší důraz na zdravý životní styl. Mírný nárůst mladé populace (0–14) v letech 2016–2018 byl odrazem dosažení reprodukčního věku u populačně silné generace tzv. Husákových dětí, což také předurčuje epizodický charakter tohoto nárůstu. Růst poproduktivní složky populace přirozeným vývojem spolu se stagnací (respektive mírným nárůstem) předproduktivní věkové složky taženou nízkou porodností je odrazem druhé demografické tranzice, která však není specifikem MSK, ale obecným trendem vývoje demografické struktury vyspělých států (Van de Kaa, 1987).

Dokladem demografického stárnutí je vytrvalý růst průměrného věku. Jistým zlomem byl rok 2008, kdy poprvé velikost staré složky obyvatel převýšil velikost mladé složky, což je patrné na indexu stáří, který v tomto roce dosáhl hodnoty 101,2 a dále rostl až na hodnotu 128,9 v roce 2018. Zvýšení počtu staré složky populace má vliv na zvýšení nároků na sociální a zdravotní služby a důchodové pojištění, přičemž současné snížení počtu populace v produktivním věku vede ke snížení příjmů samospráv, a možností, jak zvýšenou spotřebu veřejných statků financovat. Tento problém dokumentuje zvyšující se index ekonomického zatížení, který udává podíl předškolních dětí a studujících na základních až středních školách (0–19) a v důchodovém věku (65 a více), kteří jsou ekonomicky závislí na podpoře státu (a svých rodin v produktivním věku) a obyvatel v produktivním věku, kteří přispívají do státní kasy ve formě daní a odvodů.

Tabulka 1: Složení obyvatelstva podle pohlaví a věku v MSK (stav k 31.12.)

	2016	2017	2018
Celkem	**1.209.879**	**1.205.886**	**1.203.299**
v tom ve věku:			
0–14	181.261	182.087	183.324
15–64	802.969	792.722	783.759
65 a více	225.649	231.077	236.216
v tom ve věku (%):			
0–14	15,0	15,1	15,2
15–64	66,4	65,7	65,1
65 a více	18,7	19,2	19,6
Průměrný věk	42,2	42,5	42,7
Index stáří (65+ / 0–14)	124,5	126,9	128,9
Muži celkem	**593.064**	**591.343**	**590.516**
v tom ve věku:			
0–14	92.877	93.420	94.231
15–64	408.561	403.787	399.621
65 a více	91.626	94.136	96.664
Průměrný věk	40,6	40,9	41,1
Index stáří (65+ / 0–14)	98,7	100,8	102,6
Ženy celkem	**616.815**	**614.543**	**612.783**
v tom ve věku:			
0–14	88.384	88.667	89.093
15–64	394.408	388.935	384.138
65 a více	134.023	136.941	139.552
Průměrný věk	43,8	44,0	44,2
Index stáří (65+ / 0–14)	151,6	154,4	156,6

Zdroj: Český statistický úřad 2020

V roce 2018 dosáhlo obyvatelstvo MSK průměrného věku 44,2 let. Na relativní stárnutí, a tedy i zvyšování průměrného věku má vliv (kromě jiného) emigrace mladších ročníků.

1.2 Demografická situace v okresech Moravskoslezského kraje

Populačně největším okresem MSK je Ostrava-město, který čítal v roce 2018 přibližně 321 tisíc obyvatel, tedy 26,7 % obyvatel kraje. Naopak nejmenším z hlediska počtu obyvatel byl okres Bruntál, který měl v daném roce zhruba 92 tisíc obyvatel.

Tabulka 2: Vybrané demografické údaje podle okresů v roce 2018

	Moravskoslezský kraj	v tom okresy					
		Bruntál	Frýdek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava-město
Stav obyvatel k 31. 12.	1.203.299	92.018	214.187	247.887	151.680	176.254	321.273
v tom: muži	590.516	45.561	105.704	121.890	74.788	86.392	156.181
ženy	612.783	46.457	108.483	125.997	76.892	89.862	165.092
v tom ve věku:							
0–14	183.324	13.457	33.701	35.642	24.175	27.757	48.592
15–64	783.759	59.508	139.347	162.669	98.502	114.612	209.121
65 a více	236.216	19.053	41.139	49.576	29.003	33.885	63.560
z toho ženy ve věku:							
0–14	89.093	6.422	16.369	17.356	11.779	13.498	23.669
15–64	384.138	29.005	68.070	78.986	48.211	56.452	103.414
65 a více	139.552	11.030	24.044	29.655	16.902	19.912	38.009
Průměrný věk (k 31. 12.)	42,7	43,1	42,3	43,3	42,1	42,4	42,7
muži	41,1	41,5	40,9	41,6	40,6	40,8	41,0
ženy	44,2	44,7	43,8	44,9	43,5	43,9	44,4
Index stáří (65+ / 0–14) (k 31. 12.)	128,9	141,6	122,1	139,1	120,0	122,1	130,8
Přirozený přírůstek/úbytek	-1.262	-229	28	-789	158	-82	-348
Přírůstek/úbytek stěhováním	-1.325	-206	473	-701	-44	-49	-798
Celkový přírůstek/úbytek	-2.587	-435	501	-1.490	114	-131	-1.146

Zdroj: Český statistický úřad 2020

Situace okresu Bruntál se od ostatních okresů v kraji liší, a proto bude probrána hlouběji. Specifická pozice Bruntálska byla dlouhodobě utvářena přírodními podmínkami (zasahující Hrubý Jeseník), geografickou polohou (vysoká vzdálenost od Ostravské aglomerace, ještě umocňovaná problematickým dopravním napojením), ale i novějším politickým vývojem (vysídlení německého obyvatelstva po 2. světové válce a neúplné doosídlení novým obyvatelstvem). Periferní pozice Bruntálska je patrná také na historicky utvářené sídelní struktuře, kdy největší počet obcí do 500 obyvatel je v rámci kraje právě v tomto okresu. Jedná se tudíž o typicky venkovský okres, jehož problémy jsou do jisté míry odlišné od vysoce urbanizovaných okresů v Ostravské aglomeraci s výrazně rozvinutým průmyslem. V Bruntále až do roku 2010 (jako poslední z okresů kraje) převyšovala velikost mladé složky populace tu starou.

Relativně nejvíce se z kraje stěhovali obyvatelé Bruntálska (Praha, Olomouc)[5] a obecně obyvatelé okresů při západní hranici kraje (s výjimkou Frýdlantu nad Ostravicí). V absolutních číslech nejvíce ztratila Karviná s Ostravou a Bruntálem (Tab. 2). V případě Bruntálska a Karviné je patrná silná souvislost vystěhovalectví s nepříznivou situací na trhu práce, neboť nezaměstnanost zde byla v roce 2018 o 0,8, respektive 2,4 p.b. vyšší než krajský průměr. Za jednu z příčin vystěhovalectví lze také označit špatný stav životního prostředí, jež je důsledkem intenzivní průmyslové činnosti. Dlouhodobě má MSK nejvíce znečištěné ovzduší v ČR, přičemž zákonem stanovené imisní limity jsou překračovány nejčastěji v Ostravské aglomeraci (Havrlant a kol., 2012).

Na úbytek obyvatel ve městech měl také vliv proces rezidenční suburbanizace, který se týkal především obcí v zázemí Ostravy v severozápadním (Hlučín, Kravaře, Dolní Benešov) a jihovýchodním (Frýdek-Místek, Frýdlant nad Ostravicí, Čeladná, Malenovice) směru, ale také okrajových částí s venkovskou zástavbou v rámci administrativních hranic Ostravy (např. Krásné Pole, Stará Bělá, Polanka nad Odrou). Na úrovni okresů je nejvíce patrná na Frýdecko-Místecku, neboť se jedná o jediný okres, který dlouhodobě populačně roste. V okrese Ostrava-město suburbanizace také probíhá poměrně intenzivně, nicméně převládá proces emigrace z kraje. Proces suburbanizace se však v menší míře týká také Havířova a Českého Těšína. Vzhledem k tomu, že nejvíce ubývá obyvatel v některých nejvíce znečištěných částech Ostravy (např. Mariánské Hory, Moravská Ostrava a Přívoz) a roste naopak v některých relativně méně znečištěných obvodech, lze jako jeden z faktorů suburbanizace označit také znečištění ovzduší (Ivan, Horák, 2011). Jistou roli hraje také špatná image historických chátrajících částí vnitřního města, ale také novější zástavby ve velkých panelových sídlištích (Poruba, Ostrava-Jih). S odchodem často movitějších obyvatel do příměstských zón klesá kupní síla a dochází k segregaci vyšších a nižších tříd a zhoršování sociální situace v nejméně atraktivních částech města. V extrémních případech dochází ke vzniku vyloučených

[5] Z Bruntálska taktéž největší podíl pracujících dojížděl za prací mimo kraj (ČSÚ, 2013).

lokalit, které se v Ostravě nacházejí nejčastěji v chátrajících částech města a v blízkosti brownfields.[6]

Ze srovnání vybraných demografických ukazatelů na úrovni okresů je patrné (Tabulka 2), že okresy nejvíce postižené vystěhovalectvím (Karviná, Bruntál, Ostrava-město) vykazují nejvíce nepříznivý podíl mladé a staré složky populace (index stáří), což se následně projevuje na nízkém přirozeném přírůstku. Naopak okresy s poměrně stabilizovaným počtem obyvatel (Nový Jičín, Opava) nebo dokonce populačně rostoucí (Frýdek-Místek) si v těchto ukazatelích vedou lépe.

1.3 Vývoj nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji[7]

Tradiční industriální obraz MSK má své kořeny již v době Rakouska-Uherska, kdy se část dnešního MSK stala velmi důležitou průmyslovou oblastí. Jádrem průmyslu byla ostravsko-karvinská průmyslová a těžební pánev, která využívala místního nerostného bohatství, a to především vysoce kvalitního koksovatelného černého uhlí. Tyto a další specifické faktory vedly k rozvoji hutnictví, těžkého strojírenství a hornictví. Kraj do dnešních dnů zůstal centrem hutní výroby a těžby černého uhlí, avšak v posledních letech dochází k výraznému útlumu těchto odvětví, a naopak na významu získává lehké strojírenství, automobilový, elektrotechnický a potravinářský průmysl, dále stavebnictví a výroba plastových produktů.

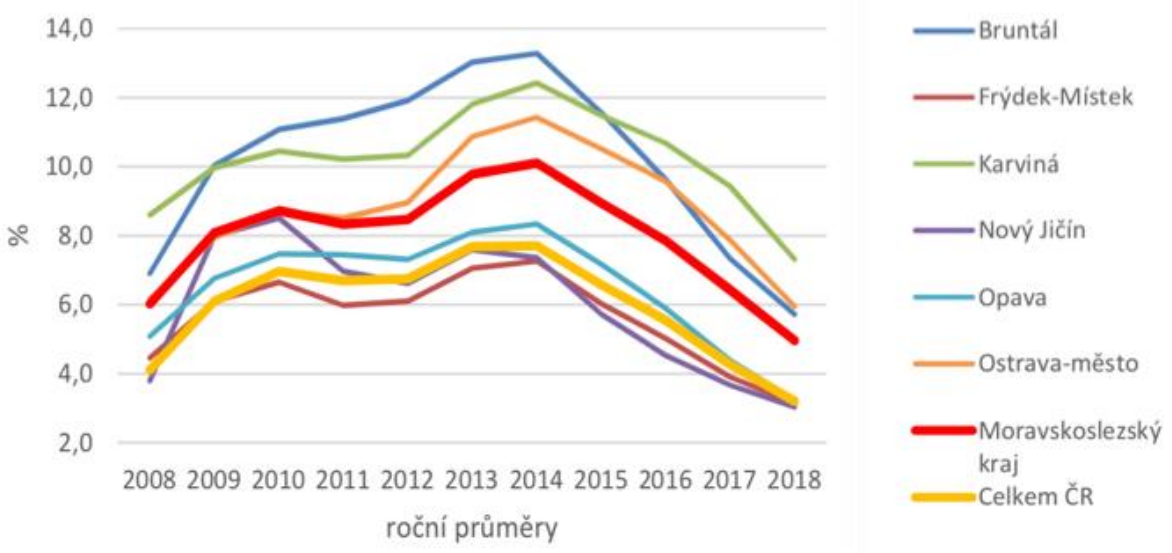
Od roku 1990 probíhala v kraji rozsáhlá restrukturalizace hospodářské základny, která bouřlivě měnila jeho tvář a několik let byla provázena uvolňováním desetitisíců zaměstnanců. MSK patří od devadesátých let v rámci celé republiky ke strukturálně nejpostiženějším oblastem, pro něž je charakteristický razantní útlum těžkého průmyslu a až do roku 2004 se zde téměř neustále zvyšovala nezaměstnanost.

[6,7] Úřad práce [online]. Praha: [cit. 2020-03-23]. Dostupné na www: https://www.uradprace.cz/documents/37855/699219/Regionáln %C3 %AD_profil_Moravskoslezský_kraj_2018.pdf/791d0747-1ca9-c506-6c37-38eabf1c6da1

V roce 2004 se ale situace na trhu práce v MSK začala pomalu obracet k lepšímu, a to i přes fakt, že zde ještě stále doznával vliv restrukturalizace. V následujících letech se postupně dařilo snižovat podíl nezaměstnaných osob v kraji – v roce 2005 představoval roční průměr 10,4 %, v roce 2007 už 7,8 %. Tento pozitivní vývoj byl ale vlivem dopadu celosvětové krize zastaven a od října 2008 se začala evidovaná nezaměstnanost s určitými odchylkami zase zvyšovat. Nejvyšší hodnoty počtu uchazečů o zaměstnání bylo dosaženo v lednu 2014 (93 714), poté začala nezaměstnanost s určitými drobnými výkyvy opět klesat, zejména vlivem zlepšující se ekonomické situace. Tato situace přetrvávala také v roce 2019.

Vývoj v uplynulé dekádě je zachycen v grafu č. 1. Dlouhodobě nejpalčivější situace je v okresech Bruntál, Karviná a Ostrava-město, naopak okresy Frýdek-Místek, Nový Jičín a Opava se blíží průměru České republiky.

Graf 1: Srovnání vývoje podílu nezaměstnaných osob v okresech MSK a v České republice



Zdroj: MPSV

Ve sledované časové řadě byla situace nejkritičtější v roce 2014, kdy roční průměr podílu nezaměstnaných osob vystoupal k hodnotám 13,3 % v okrese Bruntál, 12,4 % v okrese Karviná a 11,4 % v okrese Ostrava-město. V letech 2014 a 2015 jsme zaznamenali také nejvyšší rozdíl ve srovnání ročního průměrného podílu nezaměstnaných osob za MSK a Českou republiku – jednalo se o 2,4 p. b. Od roku 2014 sledujeme snižování podílu nezaměstnaných osob ve všech okresech kraje

a dochází také ke snižování rozdílu v hodnotách ročního průměru podílu nezaměstnaných osob za MSK a ČR – v roce 2018 se hodnoty MSK (5,0 %) a ČR (3,2 %) přiblížily na 1,8 p.b.

1.4 Genderově senzitivní analýza trhu práce v Moravsoslezském kraji

Tato kapitola popisuje strukturu nezaměstnanosti v MSK, a to z hlediska struktury obyvatelstva, pohlaví, vzdělání, délky evidence na úřadu práce a mediánu průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle pohlaví.

Tabulka 3: Struktura obyvatelstva ve věku 15 a více let podle vzdělání v MSK

	2016	2017	2018
	v tis. osob	v tis. osob	v tis. osob
Obyvatelstvo celkem	**1.032,1**	**1.027,4**	**1.022,8**
v tom podle nejvyššího dosaženého vzdělání:			
základní a bez vzdělání	169,3	158,5	156,4
střední bez maturity	368,2	357,7	356,3
střední s maturitou	327,3	333,6	334,6
vysokoškolské	167,2	177,5	175,5
Muži	**501,7**	**499,6**	**497,5**
v tom podle nejvyššího dosaženého vzdělání:			
základní a bez vzdělání	58,3	55,1	57,9
střední bez maturity	216,1	208,5	205,3
střední s maturitou	147,4	152,0	153,3
vysokoškolské	79,9	83,8	81,0
Ženy	**530,3**	**527,8**	**525,3**
v tom podle nejvyššího dosaženého vzdělání:			
základní a bez vzdělání	111,0	103,4	98,5
střední bez maturity	152,1	149,2	150,9
střední s maturitou	179,9	181,6	181,4
vysokoškolské	87,3	93,6	94,5

Zdroj: Český statistický úřad 2020

Data prezentovaná v tabuce dokumentují skutečnost úbytku počtu obyvatel v MSK ve sledovaném období a to o 9.300 obyvatel. V období let 2016–2018 se snížil počet žen v MSK o přibližně 5.000 žen a o 4.200 mužů. Ve sledovaném období od roku 2016 až po rok 2018 počet žen převažoval nad počtem mužů.

U obyvatelstva v MSK převládá střední vzdělání bez maturity a na druhém místě je střední vzdělání s maturitou. Co se týká vysokoškolského vzdělání tak v roce 2016 bylo v kraji 167 tis. obyvatel s tímto typem vzdělání. V dalším roce byl zaznamenán nárůst, ale v roce 2018 již z dat vidíme pokles o 2 tisíce vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Co se týká porovnání dat, tak vidíme, že mezi ženami je největší nepoměr u typu základního a bez vzdělání, a to o více jak 50 % oproti mužům. V praxi tedy častěji než muži, nedokončí povinnou školní docházku nebo vstupují na trh práce v 15 letech.

Tabulka 4: Charakteristiky trhu práce v okresech MSK k 31.12.2018

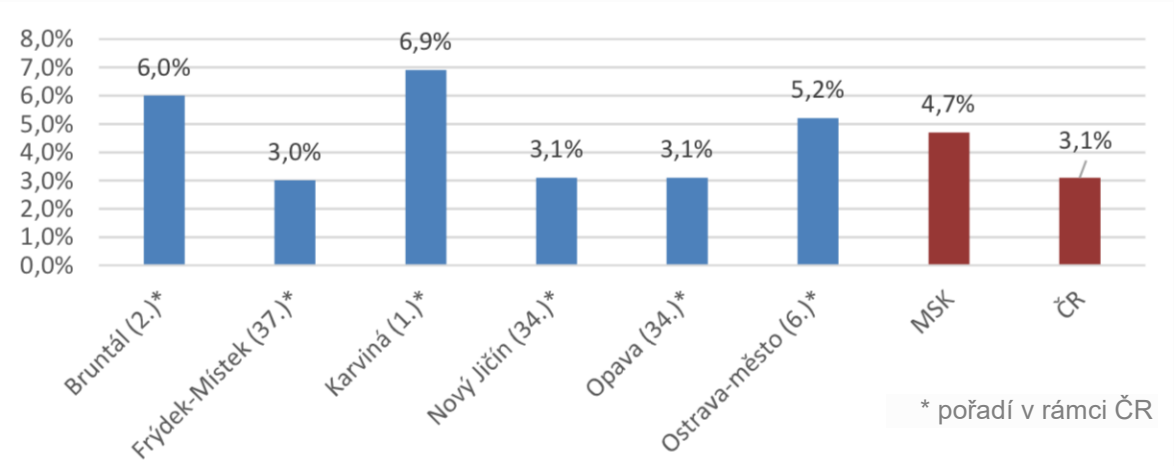
Okres (k 31. 12. 2018)	Počet uchazečů o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet UoZ na 1 VPM	PNO (v %)	Pořadí podle PNO mezi okresy ČR
Bruntál	3 818	1 216	3,1	6,0	2
Frýdek-Místek	4 583	2 383	1,9	3,0	37
Karviná	12 019	2 219	5,4	6,9	1
Nový Jičín	3 245	2 939	1,1	3,1	34
Opava	3 783	1 967	1,9	3,1	35
Ostrava-město	12 341	6 503	1,9	5,2	6

Zdroj: MPSV

Situace se na trhu práce MSK i v jednotlivých okresech v roce 2018 vyvíjela v příznivém duchu. Po tradičním lednovém navýšení se počet uchazečů o zaměstnání během roku s výjimkou července postupně snižoval. V závěru roku se začal, nejen vlivem ukončení sezónních prací, počet uchazečů opět zvyšovat.

V meziročním srovnání poklesl počet nezaměstnaných osob ve všech okresech kraje, nejvíce v okresech Ostrava-město (-3 603), Karviná (-2 204) a Opava (-1 325). Nejmenší pokles zaznamenal novojičínský okres (-597).

Graf 2: Srovnání PNO v okresech MSK a ČR (k 31.12.2018)



Zdroj: MPSV

V pomyslném „žebříčku“ výše podílu nezaměstnaných osob všech 77 okresů ČR se na konci roku 2018 okresy Karviná, Ostrava a Bruntál pohybovaly v první šestici. Okresy Nový Jičín, Opava a Frýdek-Místek se umístily ve čtvrté desítce (34., 35. a 37. místo). Nejhorší situace byla v okrese Karviná, která byla ze všech okresů ČR na prvním místě s podílem nezaměstnaných osob 6,9 %. Jediným okresem, který v závěru roku 2018 dosáhl nižší PNO než je celorepublikový průměr, je okres Frýdek-Místek.

Tabulka 5: Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP podle délky evidence a okresů k 31.12.2018

Kraj, okresy	**Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem**	**Délka evidence**						**Průměrná délka evidence (dny)**
		do 3 měsíců	více než 3 měsíce až 6 měsíců	více než 6 měsíců až 9 měsíců	více než 9 měsíců až 12 měsíců	více než 12 měsíců až 24 měsíců	více než 24 měsíců	
Moravskoslezský kraj	**39.789**	**13.594**	**6.156**	**3.532**	**2.047**	**3.889**	**10.571**	**883**
Bruntál	3.818	1.612	547	336	154	314	855	745
Frýdek-Místek	4.583	1.953	773	380	249	423	805	647
Karviná	12.019	3.131	1.842	1.156	652	1.320	3.918	1.051
Nový Jičín	3.245	1.438	532	324	129	273	549	583
Opava	3.783	1.757	666	323	157	273	607	579
Ostrava-město	12.341	3.703	1.796	1.013	706	1.286	3.837	1.023

Zdroj: MPSV

Z tabulky vidíme, že průměrná délka evidence na úřadu práce v MSK je 883 dní. Nad tímto průměrem je okres Karviná a Ostrava-město. Pod krajským průměrem jsou okresy Bruntál, Frýdek-Místek, Nový Jičín a s počtem 579 dní je na prvním místě Opava.

Vzhledem k míře nezaměstnannosti, která je v posledních letech na historickém minumu vidíme, že největší část nezaměstnaných si najde práci do 3 měsíců a to celkem 34,2 % uchazečů. V rozmezí mezi 3 až 6 měsíci si najde práci dalších 15,5 % uchazečů o práci.

Tabulka 6: Mediány průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle pohlaví v MSK

	2016	2017	2018
Medián mezd celkem	**24.071**	**25.534**	**27.653**
muži	26.157	27.744	30.152
ženy	21.411	22.984	24.789
Průměrná mzda celkem	**26.388**	**27.991**	**30.364**
muži	28.900	30.628	33.081
ženy	23.239	24.804	26.979

Zdroj: MPSV

Mediánem vyjádřená mzda prostředního zaměstnance není ovlivněna extrémy a je mzdou skutečného člověka uprostřed mzdového rozpětí, nikoli vypočtené číslo. Podklady pro medián jsou získávány strukturálním šetřením, kdy se shromažďují data za jednotlivé zaměstnance. Seřazením platů (mezd) všech zaměstnanců od největšího po nejmenší, tak zaměstnance, který se se svou mzdou nachází přesně uprostřed, pobírá medián mezd. Použitím mediánu hrubé měsíční mzdy jsme získali data, která jsou ve srovnání s průměrnými mzdami v absolutních hodnotách očekávaně a logicky nižší.

Např. zatímco průměrná mzda v roce 2016 za celou ČR byla 29 061 Kč, medián hrubé mzdy byl 24 934 Kč, tedy rozdíl 4 127 Kč. V námi sledovaném MSK se tento rozdíl pohybuje na úrovni 2,5–3,0 tisíc Kč. Hodnota mediánu mezd v MSK se blíží mediánu ČR.

Ve všech letech byl vykázán nižší nárůst mediánu mezd žen mezi roky 2016 a 2018 než mediánu mezd mužů.

Z výsledků statistického šetření vyplývá, že průměrná výše mzdy u mužů je vyšší než u žen, a to v letech 2016–2017 o 20 %. V roce 2018 došlo k mírnému poklesu rozdílu v průměrné mzdě a to na 18,5 %.

Máme nyní vedle sebe dva ukazatele týkající se odměňování – průměrnou mzdu a její medián. Obecně platí zásada: čím je větší rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem, tím vyšší je ve sledované ekonomice mzdová nerovnost. Mzdy jsou vyrovnanější ve vyspělejších zemích, kde je i průměrná mzda blíže mediánu mezd.

Závěrem k textu o příjmových faktorech trhu práce (průměrné hrubé mzdě a mediánu hrubé mzdy) chceme uvést několik poznámek, vztahujících se k odměňování žen a mužů a ke mzdové diskriminaci žen. Použití statistických údajů – tedy průměrných hrubých mezd mužů a žen nebo mediánu hrubých mezd těchto kategorií – neposkytuje, podle našeho názoru, relevantní argumenty, dokazující genderovou diskriminaci, neboť diskriminací je pouze to, když žena pobírá nižší mzdu než muž za stejnou práci na stejném pracovním místě – jenže o tom aritmetický průměr ani medián neříkají nic. Ženy obecně pracují na jiných pracovních místech než muži, mají jiné kvalifikace, liší se v oborech vzdělání, mají také v průměru nižší počet odpracovaných hodin – zejména nižší počet přesčasových hodin, které jsou placeny vyšší sazbou. A to vše samozřejmě působí na mzdu, kterou za práci dostávají. Ženám a mužům také jinak narůstá mzda v souvislosti s věkem, ženám většinou méně. S největší pravděpodobností je mzdový propad ve středním věku u žen způsoben přerušením kariéry většiny z nich v důsledku mateřské a rodičovské dovolené. Je tedy evidentní, že odpovědět na otázku, zda a jak mnoho jsou ženy ve mzdách diskriminovány, není možné na základě statistických čísel. Spíše půjde o jednotlivé konkrétní případy.

Mnohem podstatnější bude také fakt, že se ženy obecně hůře dostávají na lépe placená pracovní místa, a také to, že na ně připadá většina domácích prací v rodině a starost o rodinu. Jde tedy o slaďování pracovního a soukromého života žen. A o něčem takovém ale mzdová statistika nemůže přímo vypovídat. Konstatování zda, kde a v jaké míře dochází ke mzdové diskriminaci, musíme nechat na porovnání odměny za výkon stejné práce se stejnými kompetencemi a odpovědnostmi, vykonávané ve stejných komplexních podmínkách a ve stejném časovém rozsahu v konkrétní organizaci. Mimo jiné i na otázky mzdové diskriminace a vztahu vedení firem k ní jsme zaměřili i naše dotazníkové šetření.

2 Charakteristika okresu Opava a základní ukazatele trhu práce

Okres Opava leží ve středu severní části MSK. Okres Opava patří k převážně zemědělským oblastem a tvoří jádro zemědělské výroby MSK. Průmysl okresu Opava je, oproti průmyslu zbylých okresů MSK, více diverzifikovaný. Území okresu je charakterizováno pahorkatinou Nízkého Jeseníku a oblastí Hornoslezské nížiny.

Obrázek 2: Administrativní rozdělení okresu Opava

Zdroj: Český statistický úřad 2020

Silné stránky okresu

- Trvalý růst počtu obyvatel s vyšším stupněm vzdělání.
- Pestrá nabídka vzdělávacích zařízení – základních, středních škol. Město Opava je sídlem Slezské univerzity.
- Rozsáhlé zásoby štěrků, písků, břidlice.
- Průmyslová zóna Bolatice, která nabízí 20 hektarů půdy, dále průmyslová zóna Dolní Životice a prostor k vytvoření nové průmyslové zóny.
- Rozmanitost struktury zaměstnavatelů vzhledem k velikosti, druhu vlastnictví, předmětu podnikání a sortimentu výrobků, vzájemně si vesměs nekonkurující.
- Vlastnická struktura zaměstnavatelů, povětšinou spjatých s místem svého podnikání různými vazbami (vzájemně výhodná obchodní spojení mezi místními firmami s minimalizovanými náklady na dopravu – dodávka obalů, cukru, mouky, zemědělských výrobků atd.).
- Firmy v zahraničním vlastnictví s kvalitním sociálním programem, péčí o rozvoj zaměstnanců, vyššími mzdami, např. Teva Czech Industries s. r. o., Model Obaly a. s., Mondelez CR Biscuit Production s. r. o. (bývalá Opavia-LU a. s.).
- Zlepšení dopravní dostupnosti dostavbou rychlostní komunikace mezi Opavou a Ostravou na jaře 2019.
- Stabilní zaměstnavatelé zaměstnávající vyšší počet zaměstnanců, např. Brano a. s., Ostroj a. s.

Slabé stránky okresu

- Stále nedostatečná dopravní infrastruktura. Po vybudování rychlostní komunikace se situace značně zlepšila, ale stále chybí spojka na dálniční napojení na Ostravu a evropskou dálniční síť, která brání většímu přílivu potenciálních investorů i dynamickému rozvoji některých podnikatelských aktivit.
- Stárnutí obyvatelstva okresu Opava, mladí lidé odcházejí za prací a lepšími finančními podmínkami do větších měst, popř. do zahraničí.
- Nízká mzdová úroveň obyvatelstva v rámci České republiky.
- Zhoršená kvalita životního prostředí, zejména ovzduší.

Trh práce v roce 2018

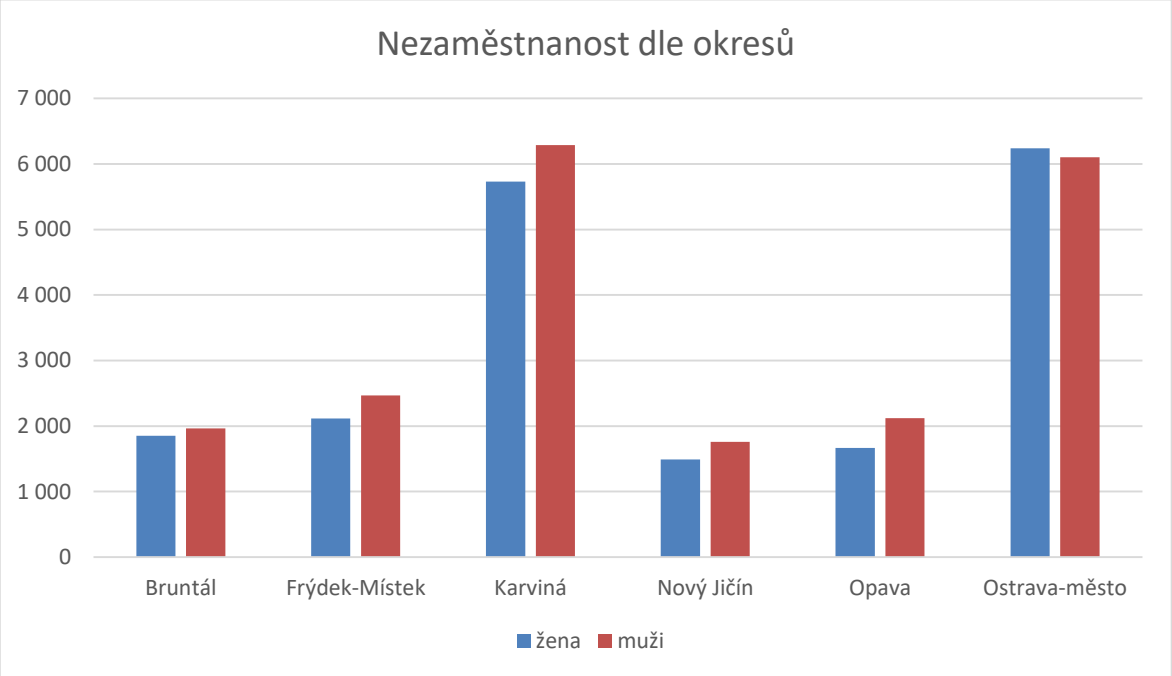
Trh práce v okrese vykazoval v roce 2018 optimistické hodnoty. Meziroční pokles podílu nezaměstnaných osob o 1 p.b. znamenal vyrovnání celostátního průměru, jehož hodnota ke konci roku 2018 činila 3,1 %.

Meziročně došlo v okrese Opava k poklesu uchazečů o zaměstnání o 1 325 osob. Počet nových pracovních míst se výrazně zvýšil – zatímco v průběhu roku 2017 došlo k nárůstu o 84 volných pracovních míst, během roku 2018 to bylo o 680 VPN. Počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo díky tomu klesl o 2,0 na hodnotu 1,9.

Trh práce v roce 2018 z pohledu žen

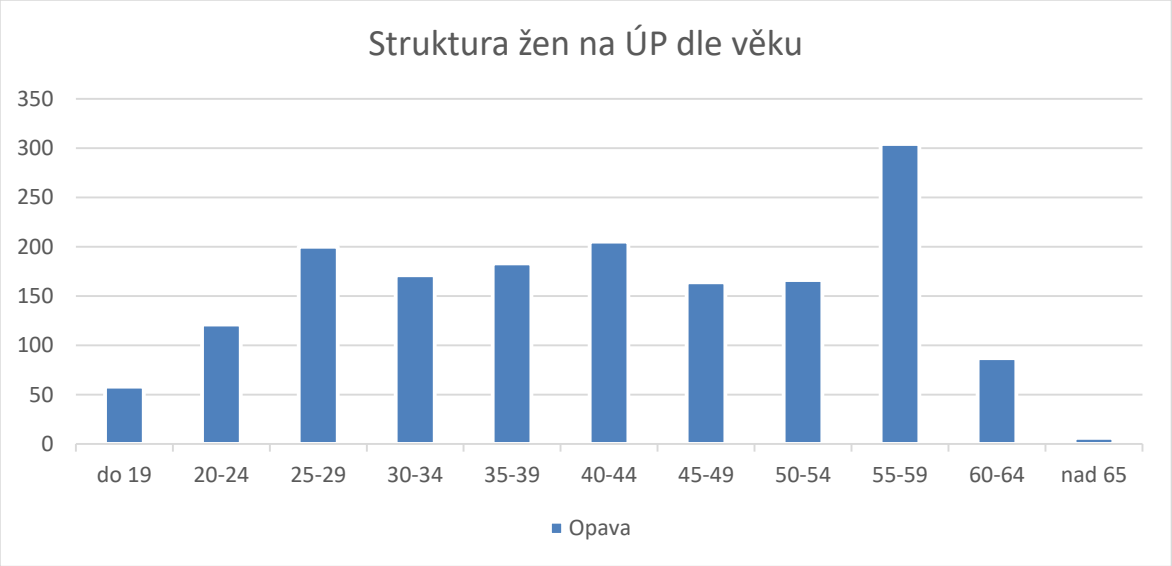
V okrese Opava je nezaměstnaných žen méně než mužů. Konkrétně v tomto okrese je 1 665 nezaměstnaných žen, což je 44 % všech nezaměstnaných. V MSK se poměr nezaměstnaných žen vůči všem nezaměstnaným pohybuje mezi 44 % až 50,5 %, viz graf níže.

Graf 3: Nezaměstnanost dle okresů

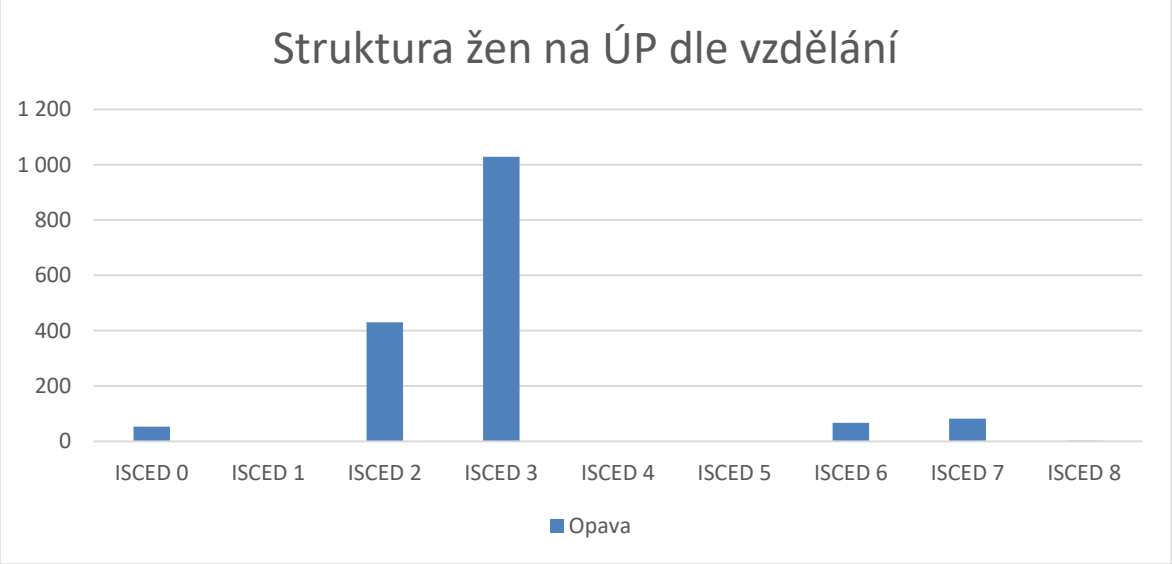


Věkové složení nezaměstnaných žen odpovídá populační křivce a obvyklým trendům na trhu práce. Kromě věku je důležitým faktorem pro možnost dalšího uplatnění na trhu práce také dosažené vzdělání. Data poskytnutá MPSV poukazují na skutečnost, že většina nezaměstnaných žen je ze skupiny osob se středoškolským vzděláním a to jak s nebo bez maturity, s vyučním listem anebo pomaturitním vzděláním. Konkrétně se jedná o 1 028 žen se vzděláním ISCED 3 (více než 50 % všech uchazečů o zaměstnání). Druhou nejvýznamnější skupinu tvoří osoby s nižším sekundárním vzdělání ISCED 2.

Graf 4: Struktura žen na ÚP dle věku

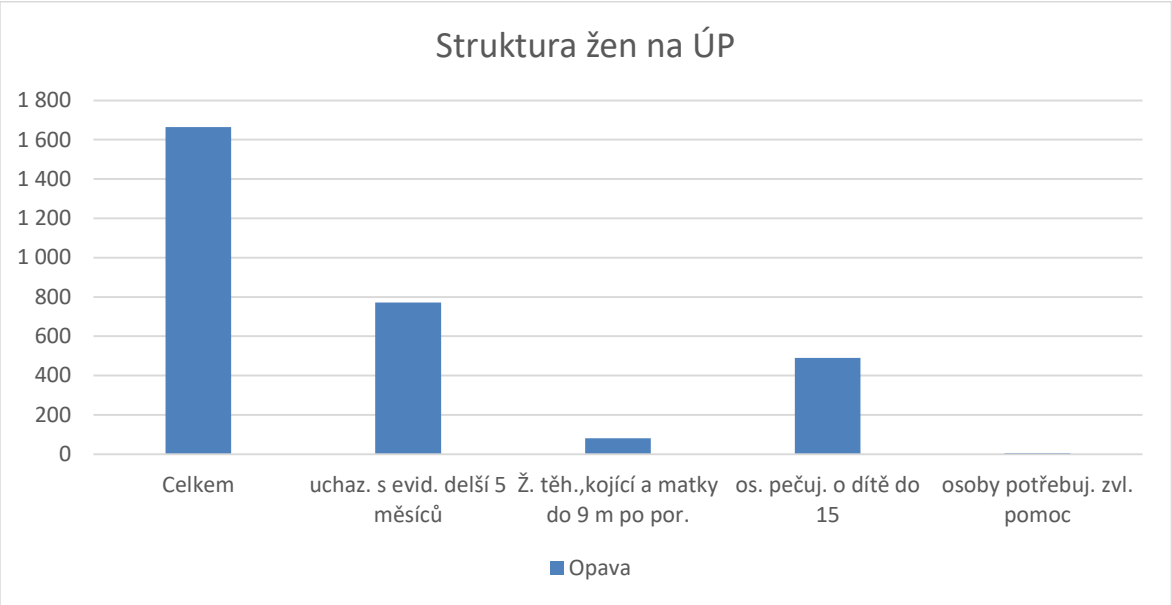


Graf 5: Struktura žen na ÚP dle vzdělání



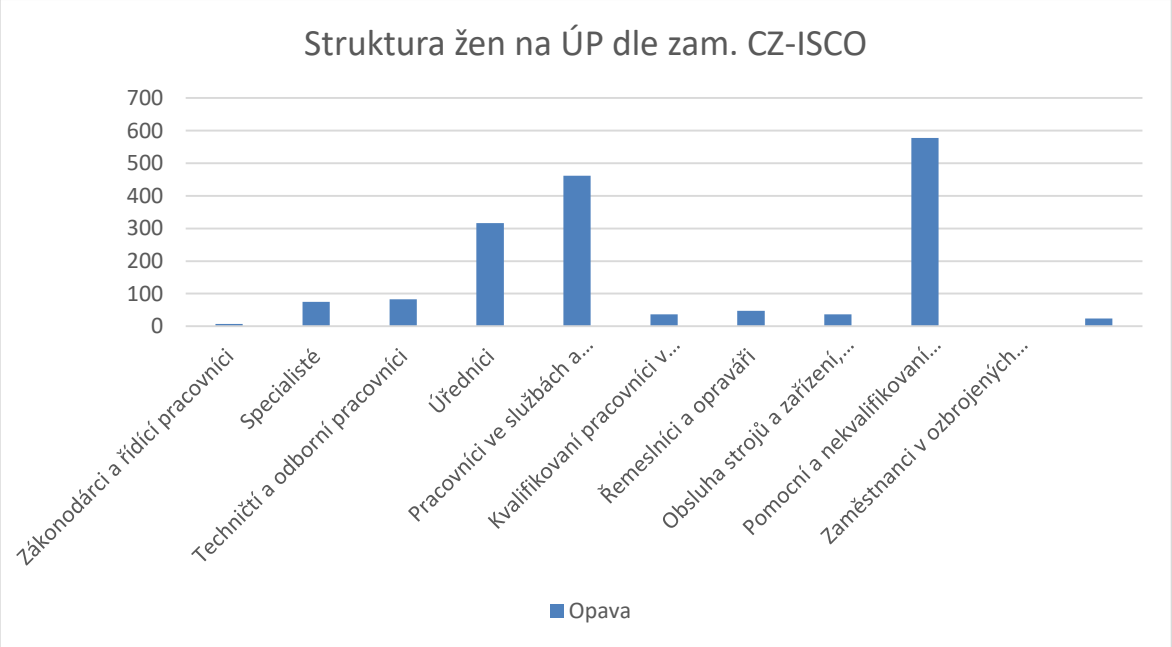
Mezi nezaměstnanými ženami najdeme poměrně velkou skupinu žen, které pečují o dítě do 15 let a většina jich je na ÚP déle než 5 měsíců.

Graf 6: Struktura žen na ÚP



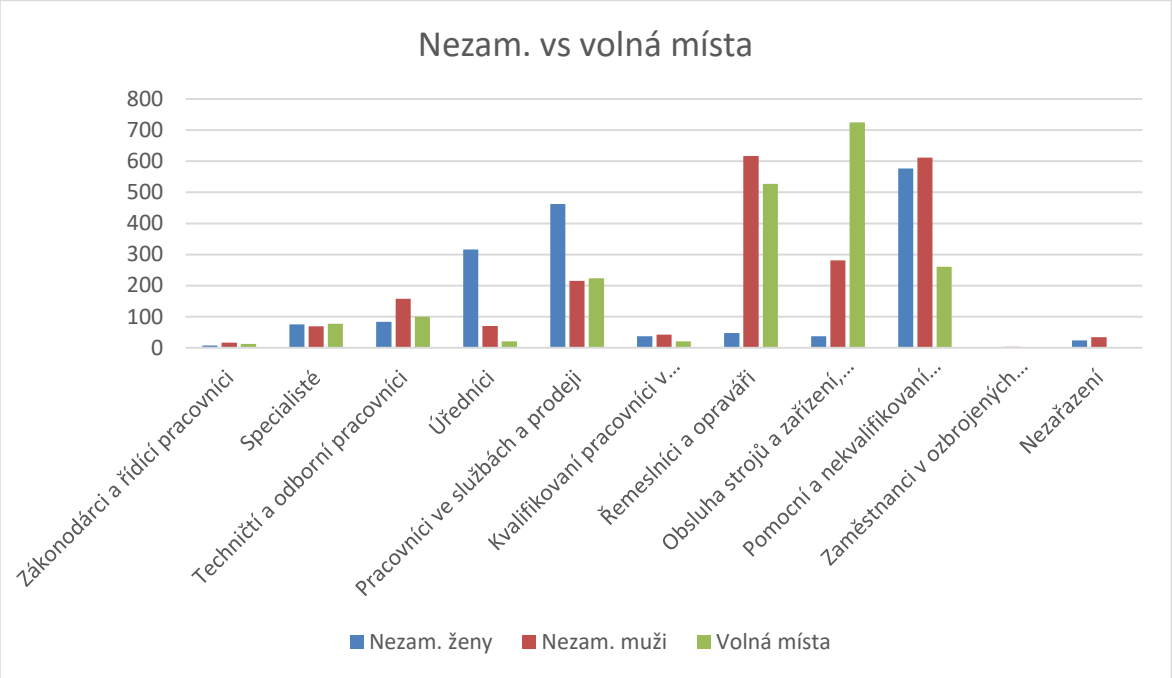
Posledním sledovaným ukazatelem je struktura dle zaměstnání v kategorizaci dle CZ-ISCO. Zde je nejpočetnější skupina pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, za kterými následují pracovníci ve službách, prodejci a úředníci.

Graf 7: Struktura žen na ÚP dle zam. CZ-ISCO



Pokud do přehledu nezaměstnaných dle zaměstnání CZ-ISCO přidáme muže a volná místa, tak se dostáváme ke skutečnosti, že na trhu práce, a i u žen jsou zažité genderové stereotypy (tzv. mužské a ženské profese). Především v oblastech řemeslnictví, opravárenství, obsluhy strojů a zařízení a dalších dělnických profesích je největší nabídka volných míst.

Graf 8: Nezaměstnaní vs volná místa



Zdroj:
https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu

II. POUŽITÉ METODY VÝZKUMU

3 Použité metody výzkumu při analýze Genderové rovnosti

3.1 Cíl výzkumu

V souladu se záměrem klíčové aktivity „Zpracování genderově senzitivní analýzy trhu práce v regionu“ v projektu „Genderová rovnost v Moravskoslezském kraji – analýza a podpora“, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011537, financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Cílem bylo zpracovat genderově senzitivní analýzu trhu práce pro každý okres Moravskoslezského kraje a následně dle výstupů z analýz připravit ženy ohrožené na trhu práce z Moravskoslezského kraje na jejich uplatnění se v genderově nestereotypních profesích a potlačení tak genderových stereotypů ovlivňující jejich výběr profese.

Pro zajištění cíle výzkumu byla stanovena velikost zkoumaného vzroku, vytvořen dotazník, vybrána metoda formy sběru dat a popsán soubor, který bude vstupovat do analýzy. V nadcházejících podkapitolách bude popsána metodologie.

3. 2 Stanovení velikosti výběru

Při rozhodování, jakou metodu zvolit při stanovení způsobu výběru určitého počtu respondentů z celého známého počtu firem v MSK, jsme nakonec zvolilli statistickou metodu.

Statistické metody vzorkování mají tu výhodu, že jejich výsledky mají vyšší vypovídající schopnost a tím reprezentují s vyšší mírou celý soubor firem. Ze statistických metod byla vybrána metoda stratifikovaného vzorkování. Postup byl následující, v prvním kroku byl MSK rozdělen na okresy. Tím jsme získali 6 souborů, ze kterých jsme v druhém kroku čistým náhodným výběrem vybrali zástupce. Stratifikované vzorkování jsme vybrali proto, že na začátku vzorkování existoval reálný předpoklad, že mezi jednotlivými okresy mohou být vzájemné rozdíly.

Dále následovalo určit rozsah neboli velikost vzorku tak, aby byl vzorek firem dostatečně reprezentativní s co nejvyšším stupněm spolehlivosti získaných údajů. Tady jsme se v praxi setkali s problémem, poněvadž toto měření na úrovni krajů bylo prováděno v historii poprvé. Nešlo vycházet z historických údajů o směrodatné odchylce, která patří k charakteristikám variability výsledků měření vzhledem k naměřeným hodnotám. Proto při analýze byl stanoven vzorek odpovídající cca 20 firem z každého okresu, který zajišťoval předpoklad, aby prováděná analýza byla spolehlivá a vzorek dostatečně reprezentativní. Celkový průzkum genderové rovnosti byl prováděn na vzorku 126 firem z Moravskoslezského kraje.

3.3 Návrh dotazníku

Při rozhodování o typu zvoleného dotazníku pro potřeby genderové analýzy jsme zvolili formát checklistů. Tento typ je jednoduchou verzí formátu, která je založena na tom, že respondent se zde setkává se sadou vyhlášení, v podobě otevřených, uzavřených a polootevřených otázek.

U uzavřených otázek jsme v analýze použili tyto typy otázek:

- otázky dichotomické s možností výběru ze dvou odpovědí;
- otázky alternativní s možností výběru jedné z několika alternativ;
- otázky výčtové nabízí možnost výběru několika alternativ zároveň;
- otázky pořadové s uvedením pořadí alternativ.

Po sestavení formátu dotazníku jsme přistoupili v úvodu dotazníku k vysvětlení účelu a cíle dotazování, a poskytli jsme návod k vyplnění dotazníku. Dále jsme vysvětlili, kdo a jakým způsobem bude údaje zpracovávat. Tato fakta jsme v přímém kontaktu s respondenty probrali ještě před samotnou distribucí dotazníku, aby došlo k jeho jednoznačnému pochopení a také navázání bližších vazeb pro následnou spolupráci v této záležitosti. Důsledné vysvětlení je základem pro přípravu dat a podkladů k osobnímu strukturovaného pohovoru.

Po těchto vstupních informacích jsme přistoupili k všeobecným otázkám, abychom segmentovali naše respondenty. Proč došlo k segmentaci respondentů, zodpovíme v kapitole 3.5. Pak už v dotazníku následovaly otázky zaměřené na hodnocení genderové rovnosti. Tato část představovala nosnou část dotazníku.

Pomocí metody rozvoje znaků jakosti bylo vybráno níže uvedených šest oblastí, které jsme označili A–F:

A. přijímání zaměstnanců/kyň a vedení statistik mužů a žen u přijímacího řízení na dané pracovní pozice;
B. genderová vyváženost/nevyváženost pracovních pozic;
C. genderově ne/stereotypní zaměstnávání;
D. rovné odměňování a platová transparentnost;
E. kariérní postup včetně podílu žen ve vedení a orgánech firmy, kvóty žen;
F. firemní genderová koncepce a strategie.

Při sestavování dotazníku jsme měli na paměti skutečnost, že počet otázek, na který budou respondenti odpovídat, musí být optimální. Celkový počet otázek byl 50. Pokud by byl dotazník delší, snižuje se přesnost odpovědí, protože respondenti nehodlají věnovat vyplňování dotazníku tolik času. Průměrná doba vyplnění jednoho dotazníku byla 35 minut, což je při vyplňování dotazníku podle statistik optimální čas na udržení pozornosti respondenta.

Poslední otázka byla otevřeného typu „Je něco, co byste nám chtěli sdělit k tématu rovného přístupu mužů a žen?“, abychom dali respondentovi možnost uvést svůj názor k tématu.

Dotazník obsahuje i deset otevřených otázek, u kterých mohou respondenti uvést odpovědi či důvody. Tento typ otázek odhalí postoje firem k problematice genderové rovnosti. Proto jsou velmi důležité v tomto dotazníku.

V poslední části dotazníku poděkujeme respondentovi za jeho čas. Celý „Dotazník genderové rovnosti v Moravskoslezském kraji“ naleznete jako přílohu 1.

V dotazníku byly testovány všechny uzavřené i otevřené odpovědi podle těchto hypotéz:

1. střední a velké firmy a firmy se zahraničním kapitálem mají lépe propracovanou metodiku genderově vyvážených opatření;
2. ženy respondentky jsou více nakloněny implementaci nových genderových opatření než muži respondenti.

3.4 Vybraná metoda sběru dat

Při určování vhodné metody sběru dat od firem, byla brána v úvahu zejména tato kritéria:

- rozsah výběru;
- finanční zdroje pro měření;
- požadavek na návratnost dotazníků.

Vzhledem k tomu, že odhadovaná velikost vzorku respondentů byla minimálně 120 firem z Moravskoslezského kraje, při stanovení si vstupní podmínky co nejnižších nákladů na provedení analýzy s co nejvyšší návratností dotazníků, byla stanovena metoda „přímý pohovor“.

Tato metoda byla zvolena, protože se jedná o metodu přímého styku tazatele s kompetentní osobou za firmu. Tazatelem byl expert-genderové analýzy. Tazatel může být nápomocen při vyplňování dotazníku a zodpovědět případné otázky či nejasnosti při vyplňování dotazníku, kterým kompetentní osoba za firmu nerozumí. Taktéž má tazatel možnost zkontrolovat, zdali je dotazník vyplněn úplně ve všech dotazovaných bodech tak, aby měl dotazník co nejvyšší vypovídající schopnost, a přímo se dotázat na související podrobnosti. Při této přímé metodě dotazování je taktéž velmi uspokojivá vysoká návratnost. Ani jedna z oslovených firem totiž neodmítla, po vysvětlení, k jakému cíli slouží. V našem případě se jednalo o 100 % návratnost dotazníků, což je velmi pozitivní. Sběr probíhal formou dopředu elektronicky zaslaného dotazníku, a dále pak telefonicky, přes videohovor a především formou osobního rozhovoru s respondentem po vyplnění dotazníku.

Strukturovaný rozhovor probíhal s personalisty/kami nebo majiteli firem na téma možnosti a bariéry genderové rovnosti ve firmě a zaměstnávání v genderově nestereotypních profesích.

3.5 Popis souboru

Pro potřeby popisu cílového vzorku respondentů jsme si stanovili, že do výběrového vzorku může vstoupit jakákoli firma na území MSK, s tím, že z každého okresu bude náhodným výběrem tedy bez ohledu na podnikatelské zaměření, bez ohledu na velikost zaměstnanců i bez ohledu vlastnictví organizace či pohlaví respondenta vybráno minimálně 20 firem.

III. VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

4 Výsledky dotazníkového šetření v okrese Opava

4.1 Popis souboru

Níže uvedená data jsou výsledkem výzkumu, který probíhal v odbobí od října 2019 až srpna 2020 mezi 21 firmami z okresu Opava.

Data do grafů a tabulek jsme analyzovali samostatně dle dvou základních skupin a to dle velikosti firem (malé, střední a velké firmy) a typu vlastníka (český a zahraniční vlastník). Byť jsou tyto dva úhly pohledu znázorněny v jednom grafu nebo tabulce, tak každá z oblastí byla posuzována samostatně bez vzájemné vazby.

Výstupy v rámci některých otázek nedosahují v součtu 100 %, jelikož ne každý respondet byl shopen se k dané problematice vyjádřit. Naopak v jiných případech je překročeno 100 %, jelikož k dané otázce respondenti uvedli více odpovědí dle nastavených procesů a systémů v příslušné firmě. Výpočet není vztažen k počtu odpovědí, ale k počtu zapojených respondentů.

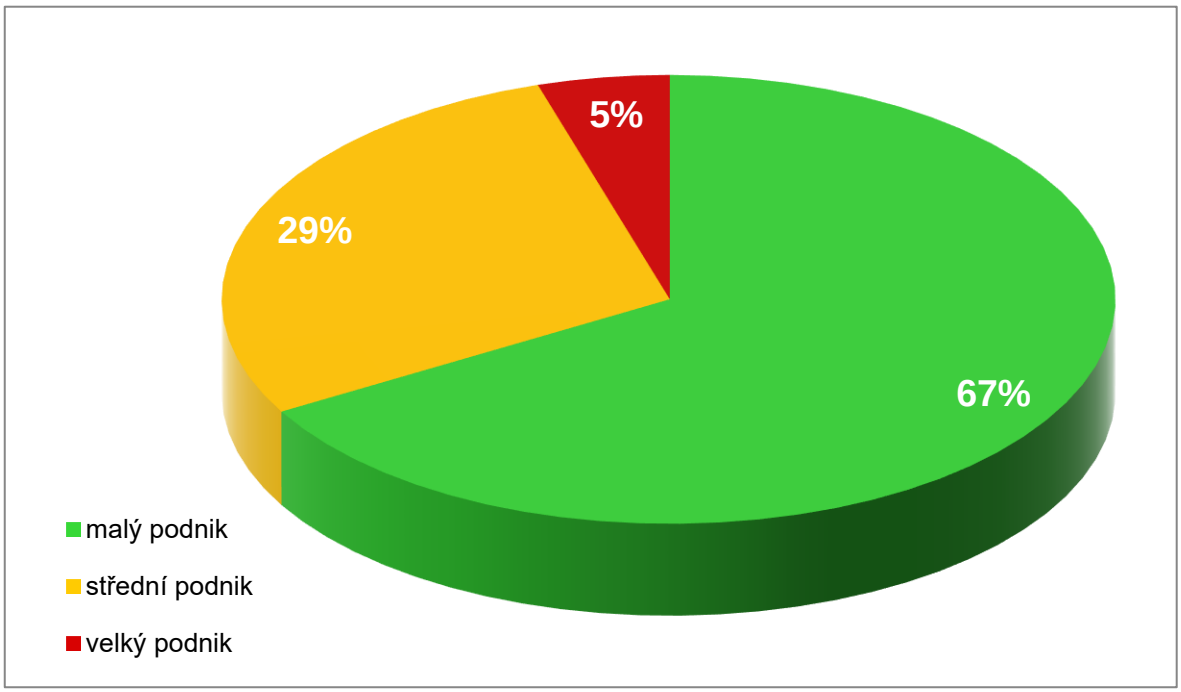
4.1.1 Velikost a vlastnictví zapojených firem

Mezi oslovenými firmami, které do výzkumu vstoupily, nebyly v konečném důsledku zastoupeny firmy se zahraničním vlastníkem a nastala tak jasná převaha firem s českým vlastníkem. Proto tabulka níže zůstala neobsazena.

Tabulka 7: Počet zapojených firem se zahraničním vlastníkem

Zahraniční vlastník	Počet zapojených firem

Graf 9: Velikost firem



Velikost firem, které do výzkumu vstoupily, byla hodnocena bez vazby na vlastníka a posuzovaný vzorek firem byl charakterizován pouze z hlediska jejich velikosti.

4.1.2 Oblast působení firem dle ekonomické kategorizace

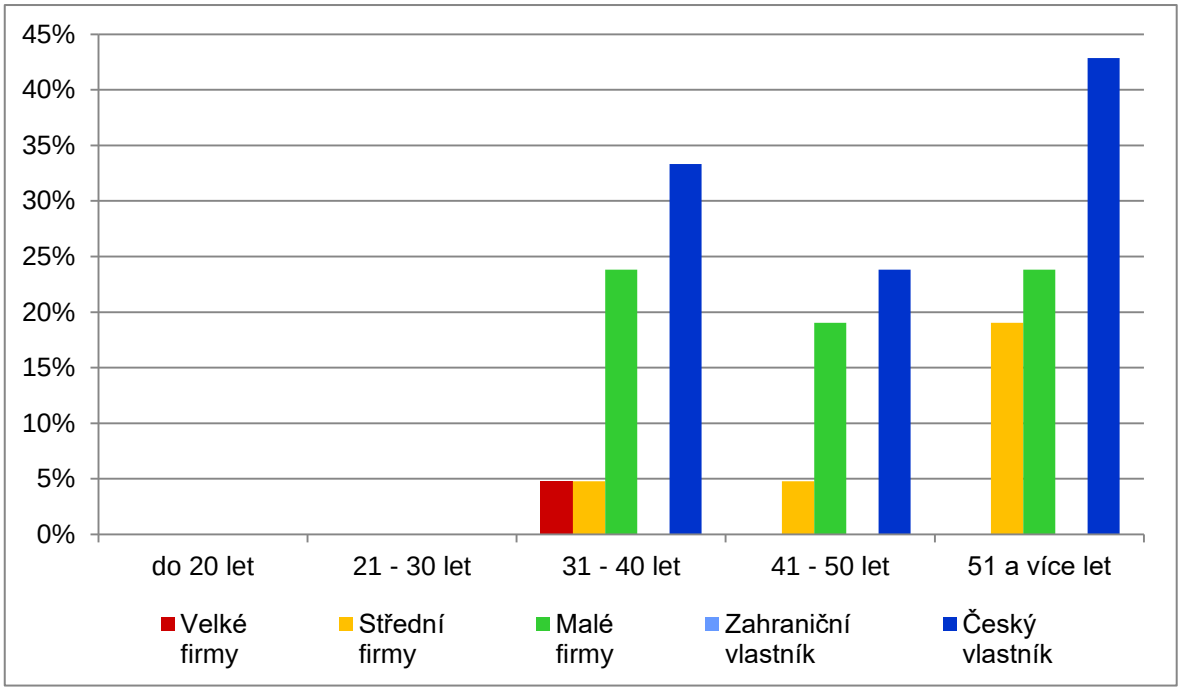
Tabulka 8: Procentuální zapojení firem dle oblasti působení (CZ-NACE)

Oblast působení firem dle ekonomické kategorizace (CZ-NACE)	Rozložení
velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	48%
stavebnictví	19%
informační a komunikační činnosti	19%
zpracovatelský průmysl	14%
doprava a skladování	10%
ostatní činnosti	10%
zemědělství, lesnictví, rybářství	5%
výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	5%
zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	5%
zdravotní a sociální péče	5%
těžba a dobývání	0%

Oblast působení firem dle ekonomické kategorizace (CZ-NACE)	Rozložení
ubytování, stravování a pohostinství	0%
peněžnictví a pojišťovnictví	0%
činnosti v oblasti nemovitostí	0%
profesní, vědecké a technické činnosti	0%
administrativní a podpůrné činnosti	0%
veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	0%
vzdělávání	0%
kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0%

4.1.3 Pohlaví a věk respondentů

Graf 10: Průměrný věk respondentů v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi



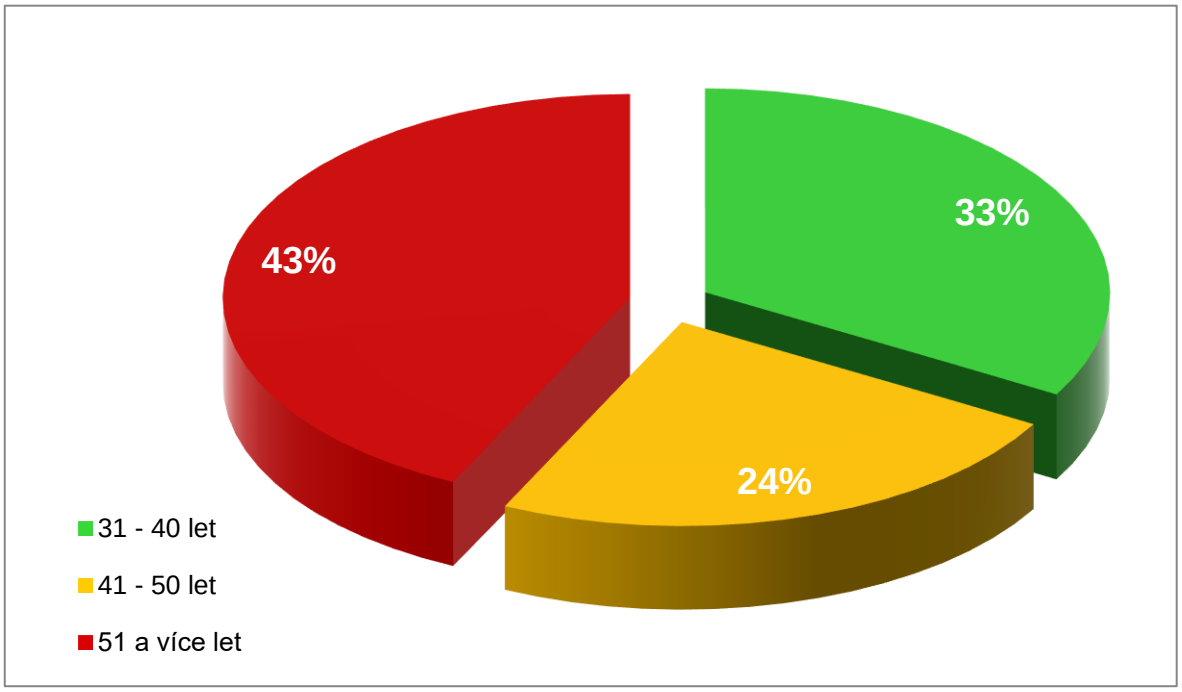
Ve výzkumu jsme se zaměřili i na věk respondentů, jelikož každá věková kategorie má jiné zkušenosti a také historické prožitky, které budou mít vliv na pochopení a uchopení celé genderové problematiky a samotného výzkumu.

Respondenti zapojení do výzkumu:

- z pohledu velikosti firem se:
  - u velkých firem nacházejí pouze ve věkové kategorii 31 – 40 let;
  - u středních a malých firem nacházejí ve všech sledovaných následujících věkových kategoriích od 31 let;

- a také z pohledu vlastníka se:
  - u českých vlastníků nacházejí ve všech sledovaných následujících věkových kategoriích od 31 let.

Graf 11: Průměrný věk respondentů

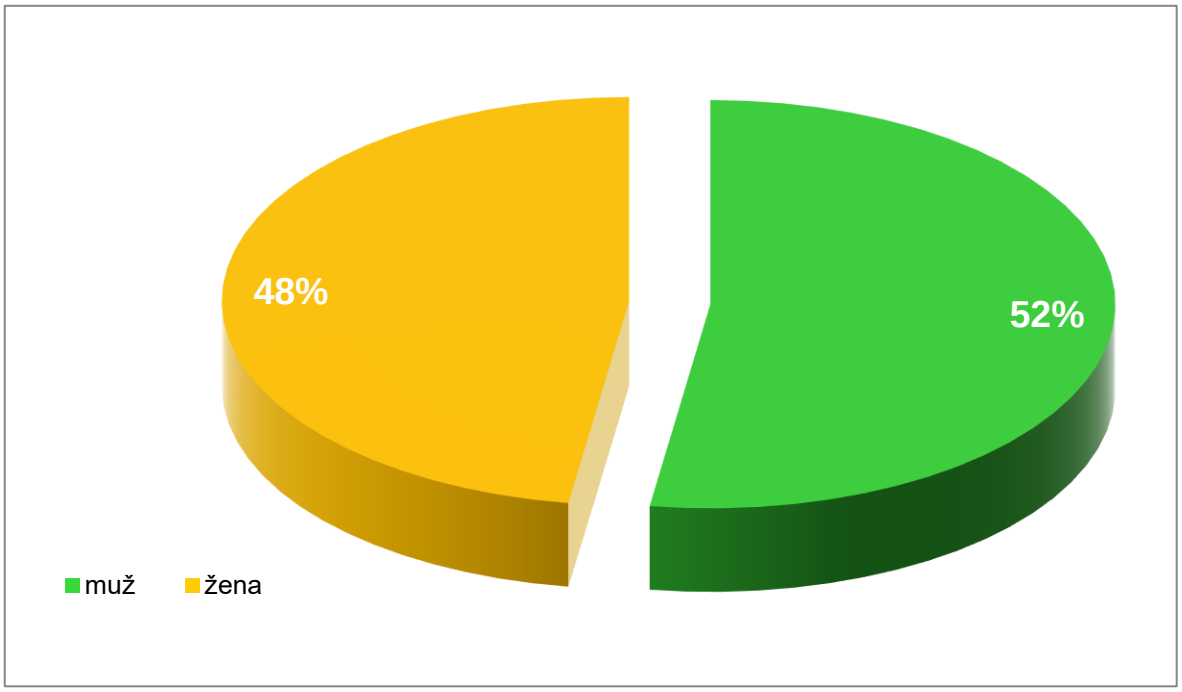


Průměrný věk respondentů, kteří do výzkumu vstoupili, byl hodnocen bez vazby na vlastníka a posuzovaný vzorek respondentů byl charakterizován pouze z hlediska jejich věku.

Tabulka 9: Respondenti průzkumu podle pohlaví v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
muž	0%	10%	43%	52%	0%	52%	52%
žena	5%	19%	24%	48%	0%	48%	48%

Graf 12: Respondenti průzkumu podle pohlaví



V tomto případě byli respondenti dle pohlaví téměř vyvážení. Do průzkumu vstoupilo 52 % mužů a 48 % žen.

4.2 Vliv genderu na přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň

Tabulka 10: Preference při obsazování pracovní pozice, pokud se na místo hlásí stejně kvalifikovaný muž a žena v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
muži	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ženy	0%	0%	5%	5%	0%	5%	5%
bere se ohled na vyrovnané zastoupení pohlaví	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%
taková situace ještě nenastala	5%	24%	62%	90%	0%	90%	90%

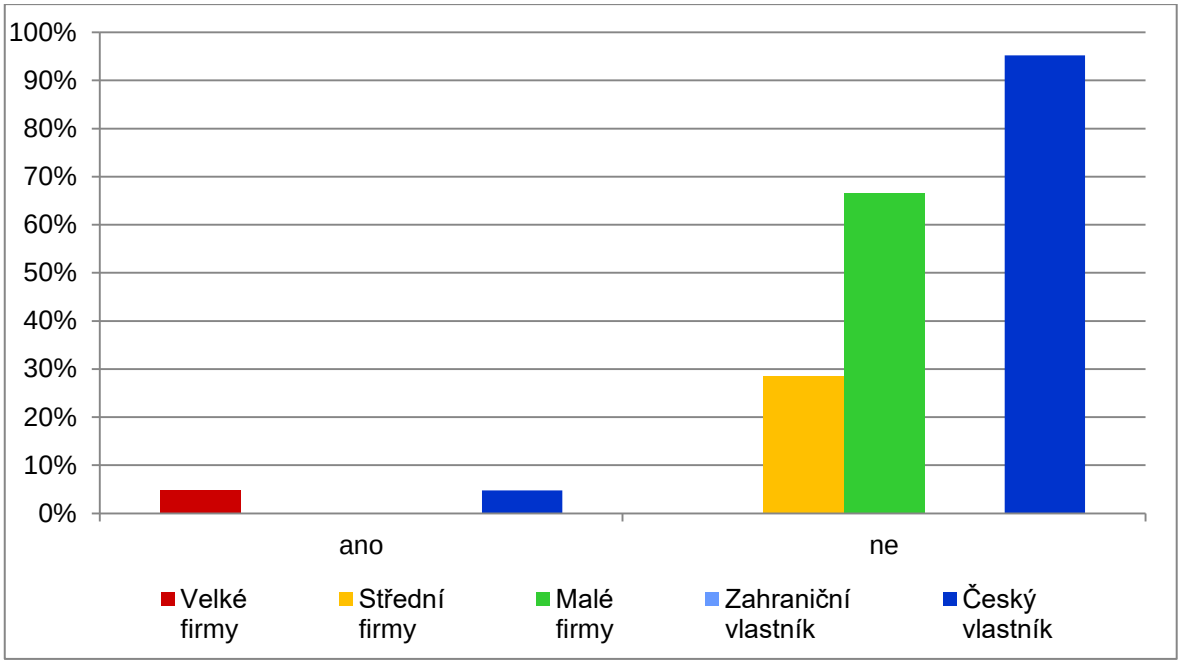
Z výše uvedené tabulky je evidentní, že z pohledu velikosti firem i z pohledu vlastníka se ve větší míře neupřednostňuje žádné pohlaví. V obou případech se pouze v 5 % výskytů upřednostňují ženy.

Tabulka 11: Vedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	5%	0%	0%	5%	0%	5%	5%
ne	0%	29%	67%	95%	0%	95%	95%

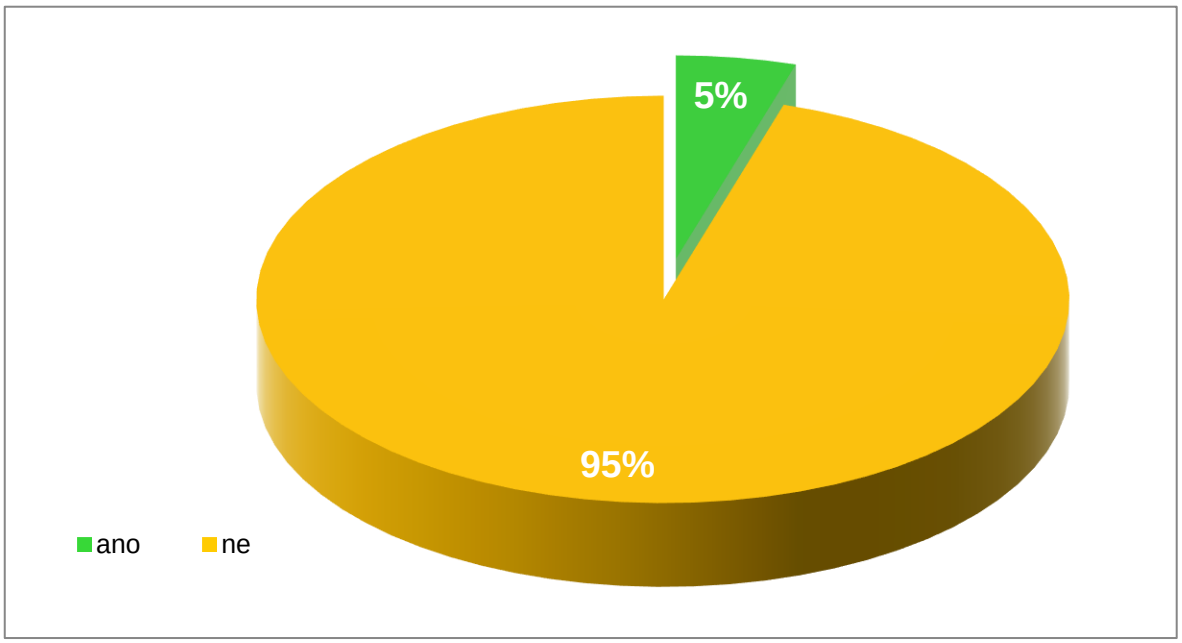
Vedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy, není z žádného pohledu považováno jako důležité a efektivní.

Graf 13: Vedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi



Dle grafického zobrazení je patrné, že statistiku vedou z pohledu velikosti firem jen velké firmy a z pohledu vlastníka spíše firmy s českým vlastníkem.

Graf 14: Vedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy



Grafické zobrazení jen potvrzuje, že vedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy, se z 95 % nerealizuje, jelikož není považováno za důležité a efektivní.

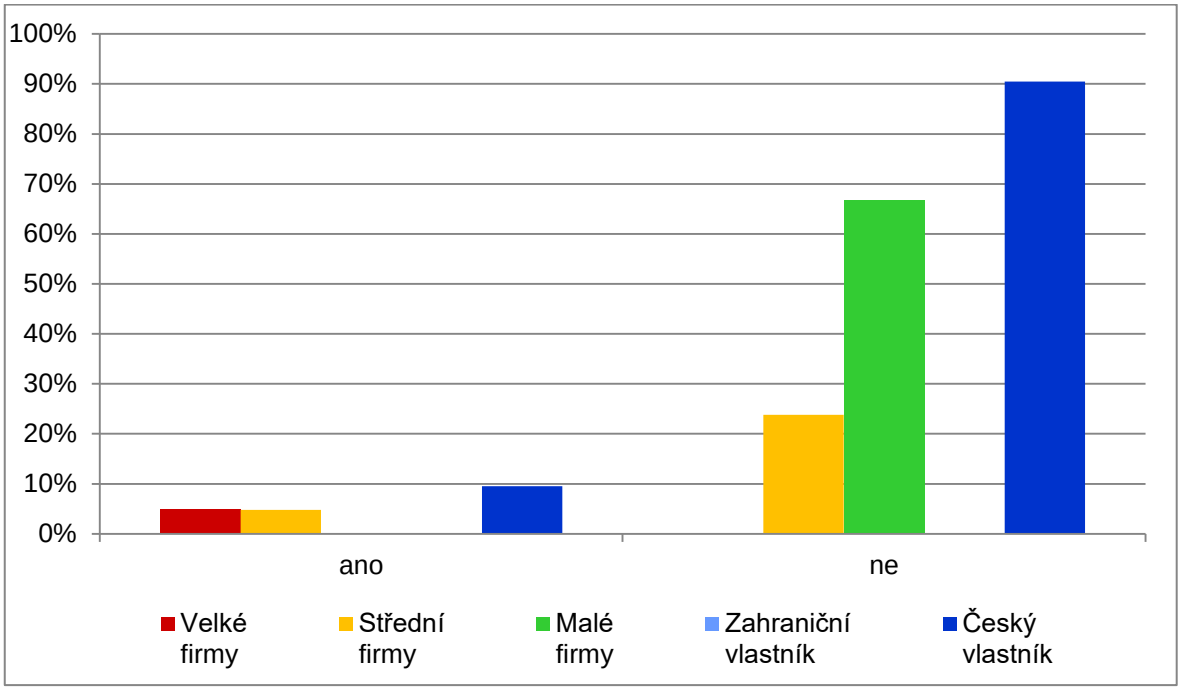
Tabulka 12: Důvody vedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy

Důvody vedení statistiky	Počet odpovědí
sledování genderové politiky a trhu práce	1

Tabulka 13: Důvody nevedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy

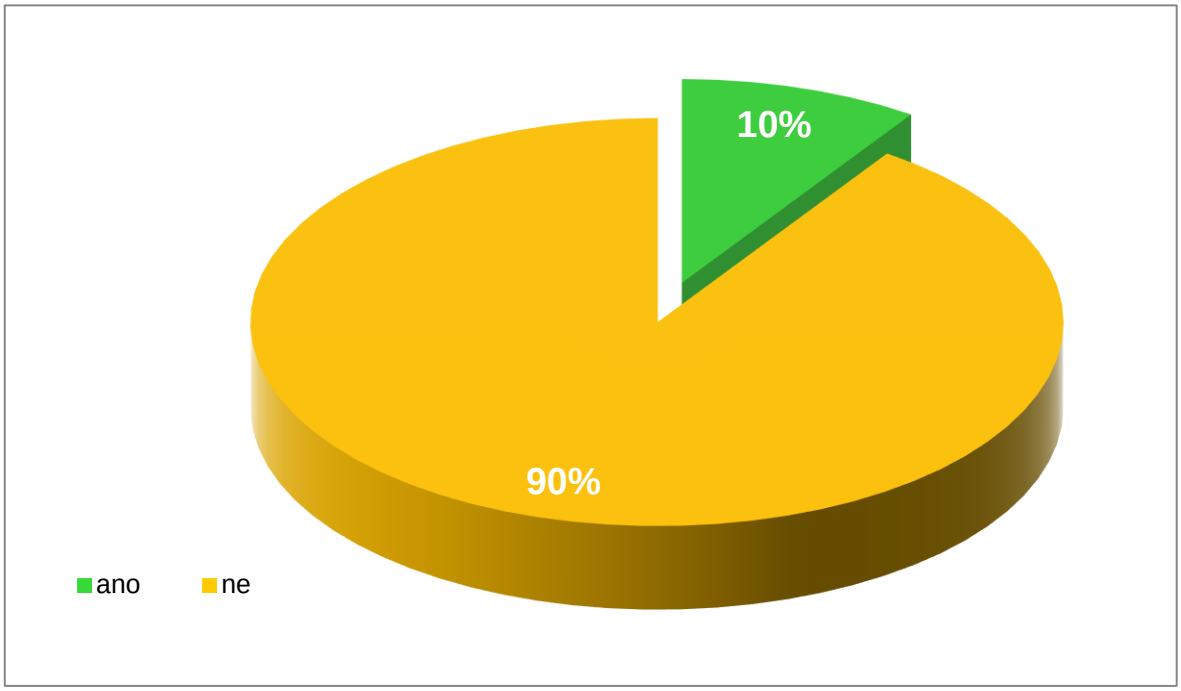
Důvody nevedení statistiky	Počet odpovědí
nebyla potřeba	11
nebyla potřeba, na tyto pozice se ženy nehlásí	8
neprovádíme standardní výběrová řízení	1

Graf 15: Monitorování důvodu neúspěchu mužů a žen u výběrových řízení v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi



V případě, že se jedná o obecnou úspěšnost mužů a žen u výběrových řízení bez vazby na pracovní pozice, tak se situace mírně mění. Důvody neúspěchu jsou v určité míře evidovány jak z pohledu velikosti firem, tak i z pohledu vlastníka. Jednoznačně této statistice přikládají vyšší důležitost velké a střední firmy a z pohledu vlastníka české firmy. Ale v souhrnu se toto monitorování ve větší míře nerealizuje, jak je jednoznačně patrné z grafického zobrazení níže.

Graf 16: Monitorování důvodu neúspěchu mužů a žen u výběrových řízení



Tabulka 14: Důvody neúspěchu mužů při výběrových řízeních na mužské pozice, které mohou zastávat i ženy

Důvody neúspěchu mužů při výběrových řízeních na mužské pozice, které mohou zastávat i ženy	Počet odpovědí
nekvalifikace	12
zdravotní omezení	4
chuť učit se	1
návyk na alkohol	1
situace nenastala	1
směnný provoz	1
špatné pracovní návyky	1
vysoké finanční požadavky	1

Tabulka 15: Důvody neúspěchu žen při výběrových řízeních na mužské pozice, které mohou zastávat i ženy

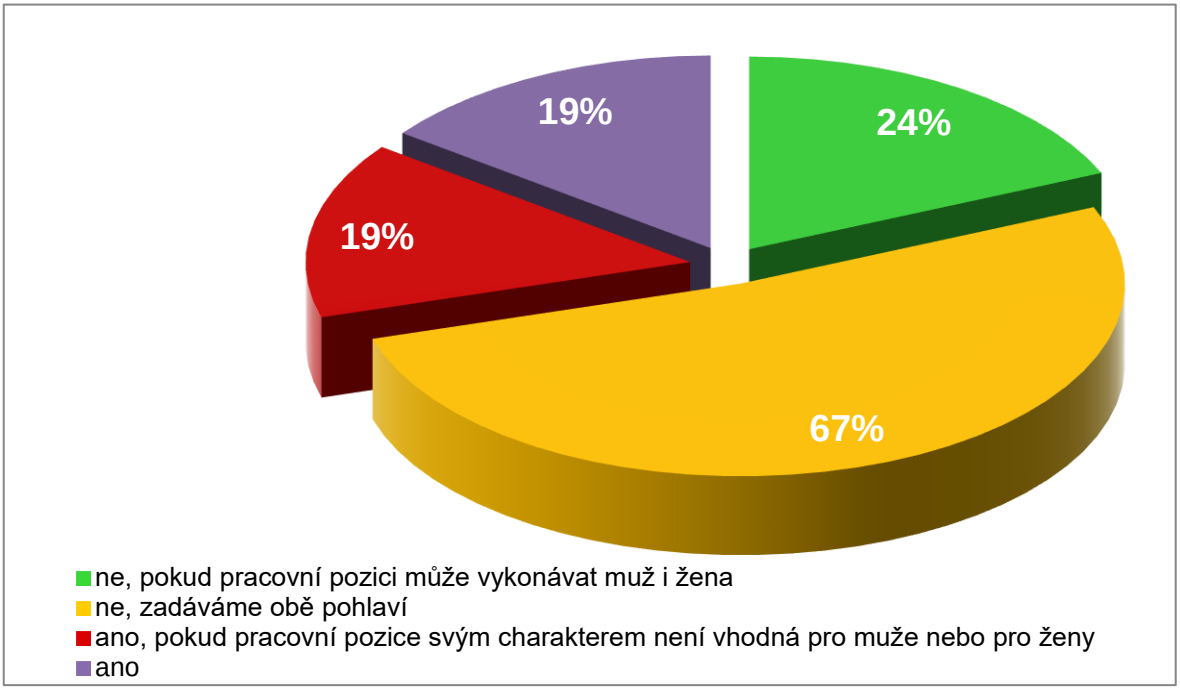
Důvody neúspěchu žen při výběrových řízeních na mužské pozice, které mohou zastávat i ženy	Počet odpovědí
nekvalifikace	11
nezájem žen o práci v našem oboru	3
zdravotní stav	2
vysoké finanční požadavky	1
směnný provoz	1
fyzické předpoklady	1

Tabulka 16: Formulování inzerátů poptávajících zaměstnance a zaměstnankyně tak, aby přímo oslovovaly muže nebo ženy v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ne, pokud pracovní pozici může vykonávat muž i žena	0%	5%	19%	24%	0%	24%	24%
ne, zadáváme obě pohlaví	5%	14%	48%	67%	0%	67%	67%
ano, pokud pracovní pozice svým charakterem není vhodná pro muže nebo pro ženy	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%
ano	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%

Jak z pohledu velikosti firem, tak i z pohledu vlastníka jsou inzeráty poptávající zaměstnance a zaměstnankyně formulovány naprosto neutrálně. Částečně jsou inzeráty zaměřeny na muže či ženy, a to jen tehdy, pokud pracovní pozice je svým charakterem naprosto nevhodná pro některé z pohlaví. Jedná se tedy o efektivní řešení výběrového řízení, kdy dochází k přirozené selekci uchazečů o pracovní pozici ještě před pracovním pohovorem. Názorné grafické zobrazení způsobu formulování inzerátů poptávajících zaměstnance a zaměstnankyně bez ohledu na velikost firem a vlastníka je odrazem grafu níže.

Graf 17: Formulování inzerátů poptávajících zaměstnance a zaměstnankyně tak, aby přímo oslovovaly muže nebo ženy



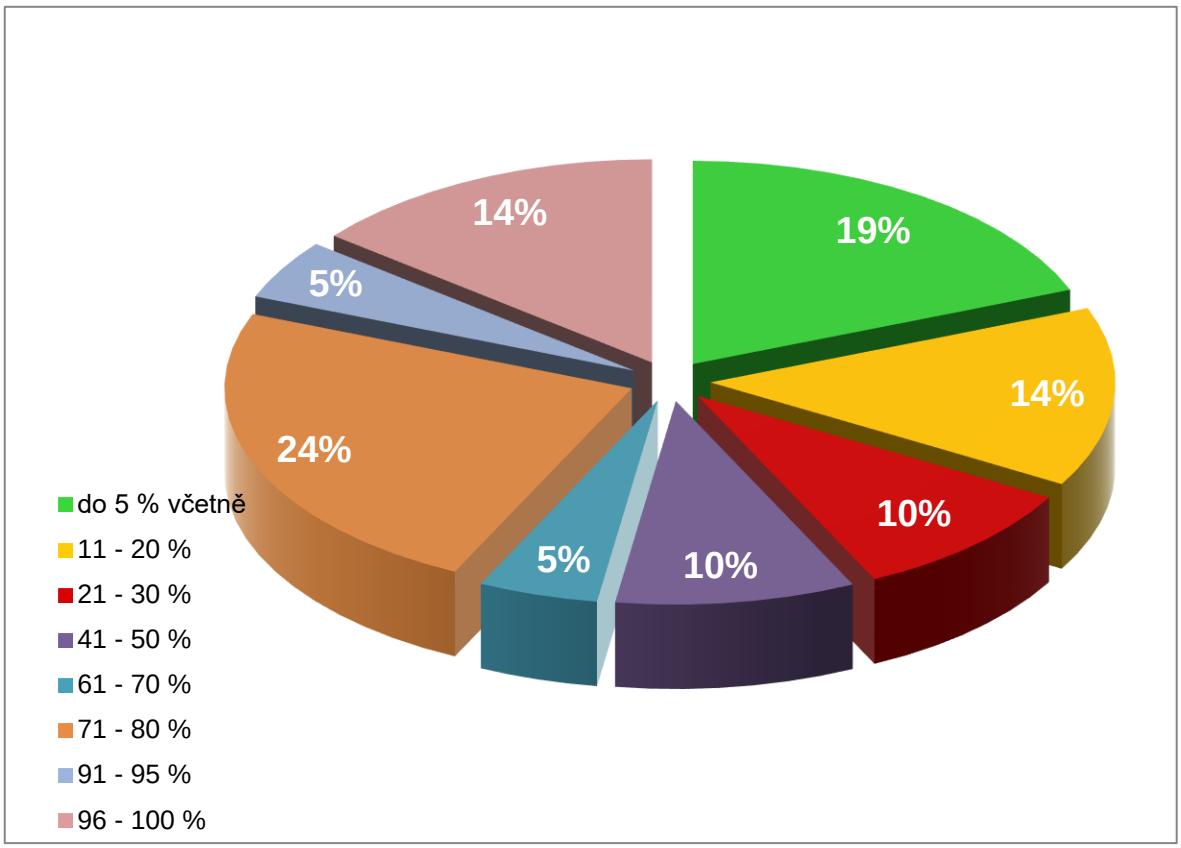
4.3 Vliv genderu na obsazení pracovní pozice mužem nebo ženou

Tabulka 17: Procentuální zastoupení pracovních pozic, které se historicky řadí mezi typické mužské pracovní pozice v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
do 5 % včetně	0%	0%	19%	19%	0%	19%	19%
6 - 10 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
11 - 20 %	0%	10%	5%	14%	0%	14%	14%
21 - 30 %	5%	5%	0%	10%	0%	10%	10%
31 - 40 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
41 - 50 %	0%	0%	10%	10%	0%	10%	10%
51 - 60 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
61 - 70 %	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%
71 - 80 %	0%	5%	19%	24%	0%	24%	24%
81 - 90 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
91 - 95 %	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%
96 - 100 %	0%	0%	14%	14%	0%	14%	14%

Z tabulky je evidentní, že spíše střední a malé firmy vnímají určité pracovní pozice jako pracovní pozice, které se historicky řadí mezi typické mužské pracovní pozice. Z pohledu vlastníka je tato skutečnost jednoznačně patrná u firem s českým vlastníkem. U velkých firem je toto vnímání v ojedinělých případech.

Graf 18: Procentuální zastoupení pracovních pozic, které se historicky řadí mezi typické mužské pracovní pozice



Pokud výsledek nebudeme hodnotit z pohledu velikosti firem a vlastníka, tak můžeme konstatovat, že firmy stále řadí ve větší míře některé pracovní pozice historicky mezi typické mužské pracovní pozice.

Tabulka 18: Pracovní pozice, které se historicky řadí mezi mužské pracovní pozice

Pracovní pozice, které se historicky řadí mezi mužské pracovní pozice	Počet odpovědí
technik	4
řemeslník	3
správce sítě	3
instalatér	2
svářeč	2
zedník	2
dělník	1
dělník (výstavba, oprava komunikací)	1
dispečer	1
elektrotechnik	1
jednatel společnosti	1
lakovník	1
mechanik pracovních strojů	1
montér	1
operátor	1
opravář trolejbusů a autobusů	1
ostraha	1
řidič	1
seřizovač plastů, kovů	1
strojník	1
technolog	1
tiskař	1
údržbář	1
vedoucí ČOV	1
vedoucí provozu	1
výsekář	1

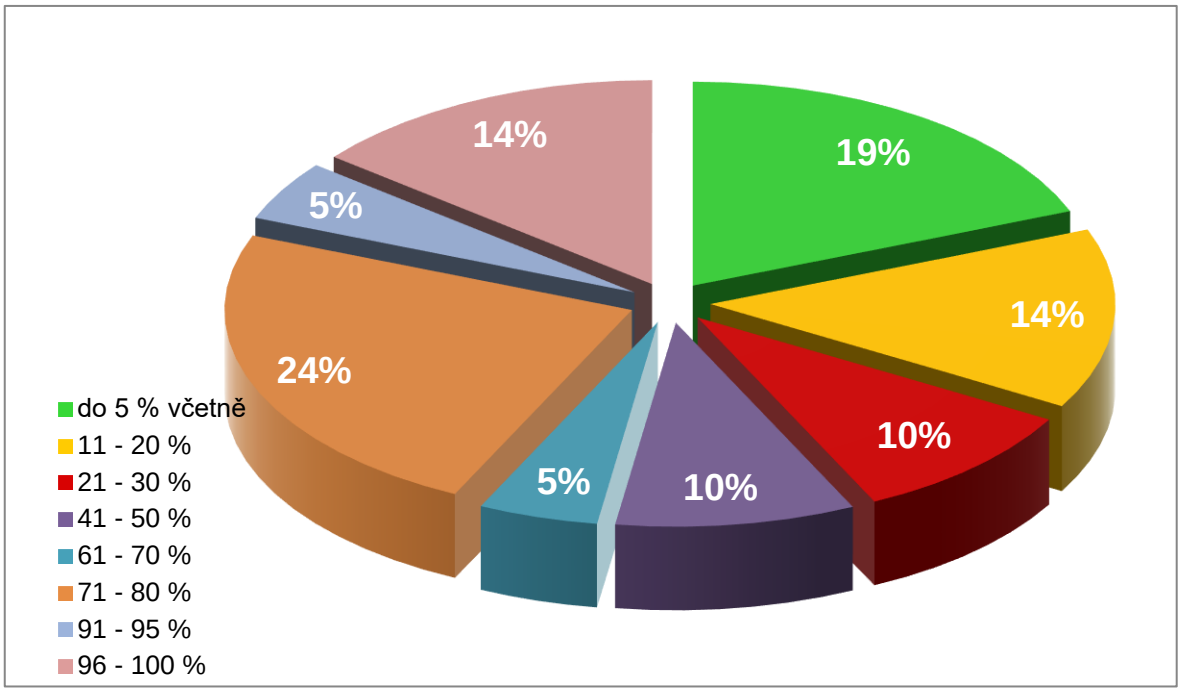
Tabulka 19: Podíl žen vzhledem k počtu zaměstnanců zastávajících mužské pracovní pozice, které mohou zastávat i ženy v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
do 5 % včetně	0%	19%	48%	67%	0%	67%	67%
6 - 10 %	0%	10%	0%	10%	0%	10%	10%
11 - 20 %	5%	0%	5%	10%	0%	10%	10%
21 - 30 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
31 - 40 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
41 - 50 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
51 - 60 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
61 - 70 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
71 - 80 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
81 - 90 %	0%	0%	5%	5%	0%	5%	5%
91 - 95 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
96 - 100 %	0%	0%	10%	10%	0%	10%	10%

Z tabulky je evidentní, že ženy zastávají mužské pracovní pozice, ale procentuálně se jedná o nízké hodnoty. Ve větší míře jsou na tyto pozice umísťovány ženy ve středních a malých firmách. Z pohledu vlastníka je tato skutečnost patrná u firem s českým vlastníkem. U velkých firem je tato skutečnost nepatrná a firem se zahraničním vlastníkem je tato skutečnost nulová. Snad by se to dalo zdůvodnit skutečností, že v menší míře historicky řadí některé pracovní pozice mezi typické mužské pracovní pozice.

Graf níže znázorňuje podíl žen vzhledem k počtu zaměstnanců zastávajících mužské pracovní pozice, které mohou zastávat i ženy, bez členění na velikost firem a vlastníka. Zde je patrné, že podíl žen zastávající tyto pracovní pozice je ve velmi nízkých hodnotách.

Graf 19: Podíl žen vzhledem k počtu zaměstnanců zastávajících mužské pracovní pozice, které mohou zastávat i ženy



Tabulka 20: Seznam pracovních pozic, které mohou zastávat rovněž ženy

Seznam pracovních pozic, které mohou zastávat rovněž ženy	Počet odpovědí
řemeslník	3
správce sítě	3
technik	3
instalatér	2
zedník	2
elektrotechnik	1
autoelektrikář	1
dělník	1
dělník v tiskárně	1
ekonom	1
hodinář	1
konstruktér	1
lakovník	1
montér	1

Seznam pracovních pozic, které mohou zastávat rovněž ženy	Počet odpovědí
oddělení prodeje barev a laků	1
operátor	1
ostraha	1
řidič	1
seřizovač plastů, kovů	1
svářeč	1
vrátný	1

4.4 Podpora genderově nestereotypního zaměstnávání

Tabulka 21: Seznam pracovních pozic poptávaných respondenty v současné době, které se historicky řadí mezi mužské pracovní pozice a mohou je zastávat i ženy

Název pracovní pozice	Počet odpovědí
technik 3D měření	1
dělník	1
montér	1
provozní zámečník	1
seřizovač plastů nebo kovů	1
vedoucí střediska	1

Tabulka 22: Seznam pracovních pozic poptávaných v okrese Opava v současné době, které se historicky řadí mezi mužské pracovní pozice a mohou je zastávat i ženy

Kód zaměstnání CZ-ISCO	Zaměstnání CZ-ISCO	Aktuální počet volných míst k 7. 6. 2020
82191	Montážní dělníci výrobků z kovů	337
72121	Svářeči	115
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů	111
81219	Obsluha ostatních zařízení na zpracování kovů	50
72241	Brusiči nástrojů a kovů	49

Kód zaměstnání CZ-ISCO	Zaměstnání CZ-ISCO	Aktuální počet volných míst k 7. 6. 2020
71121	Zedníci (kromě zedníků ohnivzdorného zdiva)	46
72320	Mechanici a opraváři leteckých motorů a zařízení	45
54142	Pracovníci ostrahy, strážní	44
72131	Klempíři (kromě stavebních)	42
72224	Strojírenští kovodělníci	38
93292	Pomocní dělníci ve výrobě	28
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů zdravotnické dopravní služby)	27
8219	Montážní dělníci ostatních výrobků	26
93130	Dělníci v oblasti výstavby budov	24
72210	Kováři	23
72222	Zámečníci strojů	23
81420	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	22
82110	Montážní dělníci mechanických zařízení	20
81221	Obsluha lakovacích zařízení na povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů	20
52232	Prodavači potravinářského zboží	18
8332	Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	18
72139	Ostatní pracovníci na zpracování plechu	17
83321	Řidiči nákladních automobilů (kromě tahačů)	17
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	15
72237	Seřizovači a obsluha číslicově řízených strojů	14
72223	Provozní zámečníci, údržbáři	13
72113	Slévači	13
83439	Obsluha ostatních manipulačních zařízení (kromě obsluhy vysokozdvižných vozíků)	12
71151	Tesaři	12
83431	Obsluha jeřábů	11
7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	11
72239	Seřizovači a obsluha ostatních obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	11
71140	Betonáři, železobetonáři a příbuzní pracovníci	10

Kód zaměstnání CZ-ISCO	Zaměstnání CZ-ISCO	Aktuální počet volných míst k 7. 6. 2020
93293	Pomocní montážní dělníci	10
74122	Elektromechanici elektrických zařízení v dopravních prostředcích	9
7132	Lakýrníci a natěrači (kromě stavebních)	9
71321	Lakýrníci automobilů a jiných vozidel	9
81313	Obsluha strojů a zařízení pro farmaceutickou výrobu	9
81592	Obsluha strojů na výrobu klobouků (včetně obsluhy strojů na výrobu forem na klobouky)	9
52231	Prodavači smíšeného zboží	9
71267	Stavební klempíři	9
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	9
93291	Manipulační dělníci ve výrobě	8
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů	8
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	8
7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	8
71240	Izolatéři	7
7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel	7
93339	Ostatní pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)	7
83422	Obsluha zemních a příbuzných strojů	6
21139	Ostatní specialisté v oblasti chemie (kromě chemického inženýrství)	6
72232	Seřizovači a obsluha konvenčních fréz	6
31195	Technici kontroly kvality, laboranti v ostatních průmyslových oborech	6
7413	Montéři a opraváři elektrických vedení	5
83322	Řidiči tahačů	5
71194	Stavební montéři (kromě montérů suchých staveb)	5
75220	Truhláři (kromě stavebních) a pracovníci v příbuzných oborech	5
32211	Všeobecné sestry bez specializace (kromě dětských sester)	5
41100	Všeobecní administrativní pracovníci	5

Zdroj: Úřad práce

Tabulka 23: Přednostní zařazení zaměstnanců a zaměstnankyň po návratu z mateřské a rodičovské dovolené do vzdělávacích programů v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano, dle provozních podmínek	5%	14%	5%	24%	0%	24%	24%
ne, mají stejné podmínky pro rozvoj a udržení odbornosti jako ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně	0%	5%	14%	19%	0%	19%	19%
takový systém nemáme zaveden	0%	5%	38%	43%	0%	43%	43%
jiná odpověď	0%	5%	10%	14%	0%	14%	14%

Přednostním zařazením zaměstnanců a zaměstnankyň po návratu z mateřské a rodičovské dovolené do vzdělávacích programů se zabývají spíše střední a malé firmy. Z pohledu vlastníka se jedná převážně jen o českého vlastníka.

Tabulka 24: Statistika většího zájmu o udržení a rozvoj odbornosti v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
muži	0%	5%	24%	29%	0%	29%	29%
ženy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
přibližně na stejné úrovni u obou pohlaví	5%	24%	43%	71%	0%	71%	71%

Dle dat respondentů je patrné, že zájem o udržení a rozvoj odbornosti je přibližně na stejné úrovni u obou pohlaví jak z pohledu velikosti firem, tak i vlastníka.

Tabulka 25: Firemní vzdělávání v otázkách slaďování soukromého a pracovního života a k problematice rovných příležitostí v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
management společnosti	5%	0%	0%	5%	0%	5%	5%
personální oddělení	5%	5%	0%	10%	0%	10%	10%
neprovádíme školení	0%	24%	67%	90%	0%	90%	90%

Z tabulky je evidentní, že cílové skupiny v minulosti byly školeny v otázkách slaďování soukromého a pracovního života a k problematice rovných příležitostí především v rámci velkých a středních firem a z pohledu vlastníka u firem s českým vlastníkem. Dle celkového pohledu ale jednoznačně převažuje, že se tato školení neprovádějí.

Tabulka 26: Zavedené formy slaďování pracovního a rodinného života v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
pružná pracovní doba	0%	10%	14%	24%	0%	24%	24%
upřednostnění volby směn	5%	24%	19%	48%	0%	48%	48%
zkrácený pracovní týden	5%	0%	5%	10%	0%	10%	10%
zkrácené úvazky	5%	19%	33%	57%	0%	57%	57%
práce z domova	5%	0%	14%	19%	0%	19%	19%
střídání pracovního místa	5%	5%	5%	14%	0%	14%	14%
firemní školka	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
žádné	0%	0%	5%	5%	0%	5%	5%
jiné	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%

Z pohledu velikosti firem i z pohledu vlastníka jsou upřednostňovány:

- zkrácené úvazky;
- volba směn;
- pružná pracovní doba;
- práce z domova.

Ostatní formy slaďování pracovního a rodinného života jsou zavedeny ojediněle nebo vůbec.

Tabulka 27: Připravované formy slaďování pracovního a rodinného života v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
pružná pracovní doba	0%	5%	5%	10%	0%	10%	10%
upřednostnění volby směn	0%	0%	5%	5%	0%	5%	5%
zkrácený pracovní týden	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
zkrácené úvazky	0%	0%	14%	14%	0%	14%	14%
práce z domova	0%	5%	5%	10%	0%	10%	10%
střídání pracovního místa	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
firemní školka	5%	0%	0%	5%	0%	5%	5%
žádné	0%	14%	38%	52%	0%	52%	52%
jiné	5%	5%	0%	10%	0%	10%	10%

Z pohledu velikosti firem i z pohledu vlastníka se shodně v menší míře připravuje zavedení zkrácených úvazků, pružné pracovní doby a práce z domova. Především se jedná o střední a malé firmy a z pohledu vlastníka jednoznačně o firmy s českým vlastníkem. Velké firmy se v malé míře chtějí zaměřit na vytvoření firemní školky, ale žádné další formy slaďování pracovního a rodinného života nepřipravují.

Jednoznačně převažuje, že firmy nepřipravují žádné další formy slaďování pracovního a rodinného života.

Tabulka 28: Služby, které firmy nabízejí pro rodiče v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
podnikové zařízení pro péči o děti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
podporujeme zařízení pro péči o děti v okolí	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%
podnikové volnočasové centrum pro mládež	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
podnikové volnočasové centrum pro rodiče s dětmi	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
vnitropodnikové komunikační kanály pro sdílení zkušeností rodičů s dětmi	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
vnitropodnikové poradny	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
náhradní péče o děti (babysitting)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
mateřské a rodičovské příspěvky	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
letní programy či pobyty pro děti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
jiné	0%	10%	5%	14%	0%	14%	14%

Z tabulky je patrné, že uvedné služby pro rodiče jsou nabízeny velmi ojediněle. Ve stejné míře 5 % je realizována podpora zařízení pro péči o děti v okolí. Dále respondenti v 10 % také uvedli, že poskytují jiné služby, zde se již jedná kromě středních firem i o malé firmy a z pohledu vlastníka jen o firmy s českým vlastníkem.

Tabulka 29: Udržování pravidelného kontaktu se zaměstnanci/zaměstnankyněmi na mateřské a rodičovské dovolené v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	5%	24%	38%	67%	0%	67%	67%
ne	0%	10%	29%	38%	0%	38%	38%

4.5 Rovnost v odměňování

Tabulka 30: Postoj firem vůči rovnému odměňování v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
máme nastaveno	0%	29%	43%	71%	0%	71%	71%
aktivně nastavujeme	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
budeme nastavovat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
nemáme nastaveno	5%	0%	24%	29%	0%	29%	29%

Z tabulky je evidentní, že 71 % firem má nastavenou politiku rovného odměňování zaměstnanců. Z pohledu velikosti firem převažují malé firmy a z pohledu vlastníka převažují firmy s českým vlastníkem.

Tabulka 31: Postoj firem vůči platové transparentnosti v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
máme nastaveno	0%	14%	14%	29%	0%	29%	29%
aktivně nastavujeme	0%	5%	0%	5%	0%	5%	5%
budeme nastavovat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
nemáme nastaveno	5%	10%	52%	67%	0%	67%	67%

U platové transparentnosti je situace opačná, než u nastavení politiky rovného odměňování. Firmy platovou transparentnost převážně nemají nastavenou. Ale je zde snaha tuto situaci měnit, i když jen nepatrně. Pokud se podaří systém platové transparentnosti nastavit u firem, které ji již nastavují, tak by se jednalo již o 34 % firem se zavedeným systémem platové transparentnosti.

Tabulka 32: Přístup zaměstnanců k informacím o průměrné odměně mužů a žen v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ne	5%	29%	67%	100%	0%	100%	100%

V tomto případě je jednoznačně patrné, že u všech dotazovaných firem nemají zaměstnanci přístup k informacím o průměrné odměně mužů a žen.

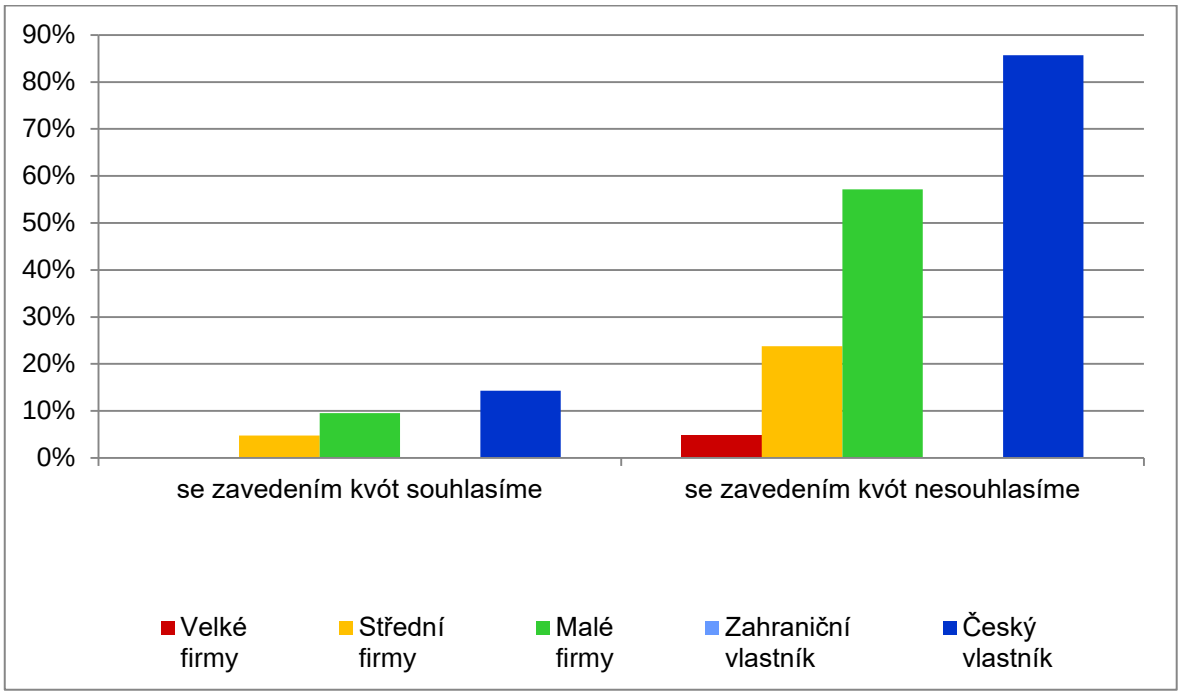
Tabulka 33: Zveřejňování informací o průměrné odměně mužů a žen v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ne	5%	29%	67%	100%	0%	100%	100%

V tomto případě je jednoznačně patrné, že žádná z dotazovaných firem nezveřejňuje informace o průměrné odměně mužů a žen.

4.6 Rovnost v kariérním postupu

Graf 20: Postoj firem k zavedení povinných kvót žen ve vedení společnosti v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

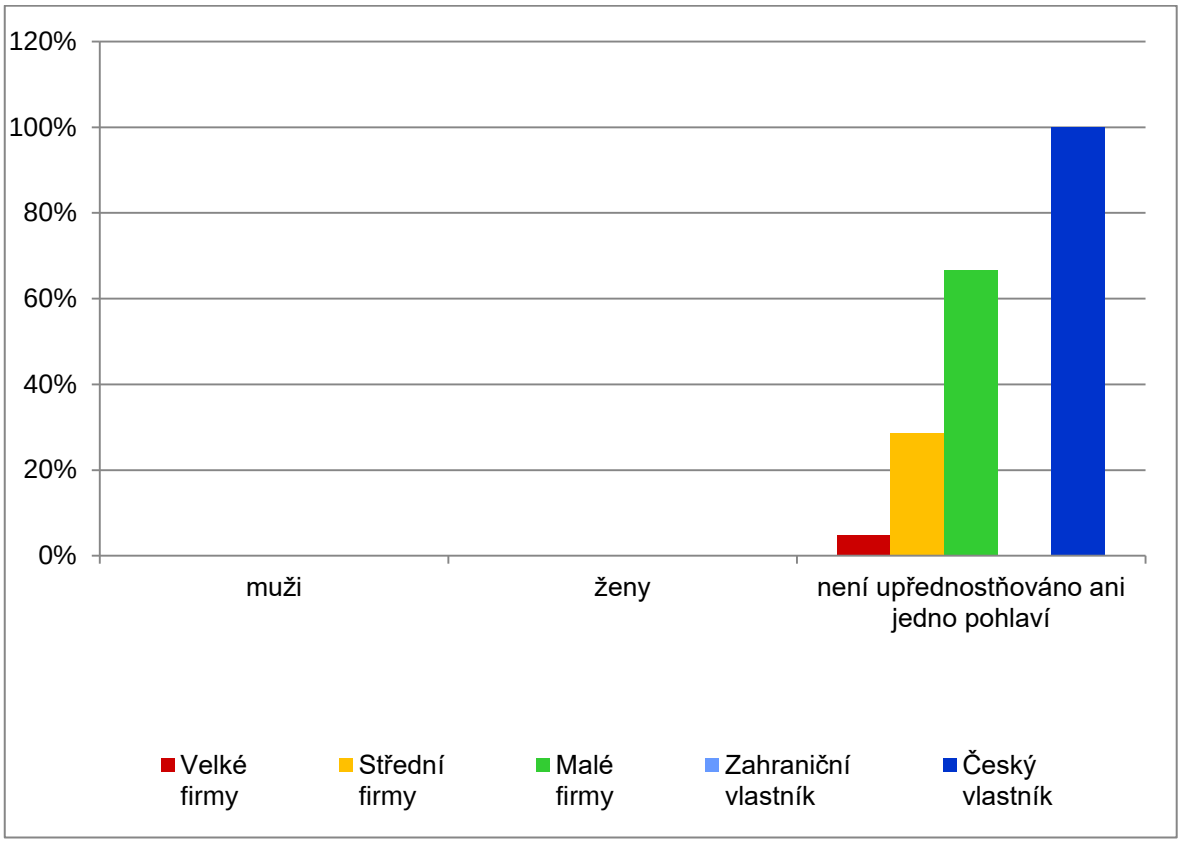


Graf přehledně znázorňuje, že většina firem nesouhlasí se zavedením povinných kvót žen ve vedení společnosti. Nesouhlas je nejvíce patrný u malých firem a u firem s českým vlastníkem.

Tabulka 34: Podíl žen ve firmách

Podíl žen ve firmách	Rozložení
do 5 % včetně	14%
6 - 10 %	5%
11 - 20 %	5%
21 - 30 %	33%
31 - 40 %	10%
41 - 50 %	14%
51 - 60 %	10%
61 - 70 %	0%
71 - 80 %	5%
81 - 90 %	5%
91 - 95 %	0%
96 - 100 %	0%

Graf 21: Preference při obsazování vedoucích pozic



Tabulka 35: Podíl žen v jednotlivých strukturách v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
vedení společnosti	5%	14%	48%	67%	0%	67%	67%
vedení oddělení	5%	24%	38%	67%	0%	67%	67%
výkonné pracovní pozice	5%	24%	57%	86%	0%	86%	86%
ostatní pomocné pozice	5%	19%	38%	62%	0%	62%	62%

Z uvedených hodnot je evidentní, že podíl žen ve vedení společnosti a vedení oddělení je celkově vysoce nad 50 %. Jejich vysoké zastoupení je v prostředí malých firem a u firem s českým vlastníkem. Vysoký podíl žen je také u výkonných pracovních pozic a to především u malých firem a u firem s českým vlastníkem.

4.7 Existence genderové koncepce

Tabulka 36: Přístupy k vytváření firemního prostředí v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
pracovní podmínky přátelské rodině (work-life balance)	0%	14%	14%	29%	0%	29%	29%
diversita pracovních týmů	5%	0%	0%	5%	0%	5%	5%
mentorovací programy	5%	5%	5%	14%	0%	14%	14%
rovné příležitosti mužů a žen	5%	14%	14%	33%	0%	33%	33%
posilování postavení žen v řízení	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
nesexistické pracovní prostředí	5%	10%	14%	29%	0%	29%	29%

33 % dotazovaných firem se zaměřuje především na zajišťování rovných příležitostí mužů a žen, 29 % na pracovní podmínky přátelské rodině (work-life balance) a na nesexistické pracovní prostředí, 14 % na mentorovací programy. Zde se jedná především o střední a malé firmy, ale opět o firmy s českým vlastníkem.

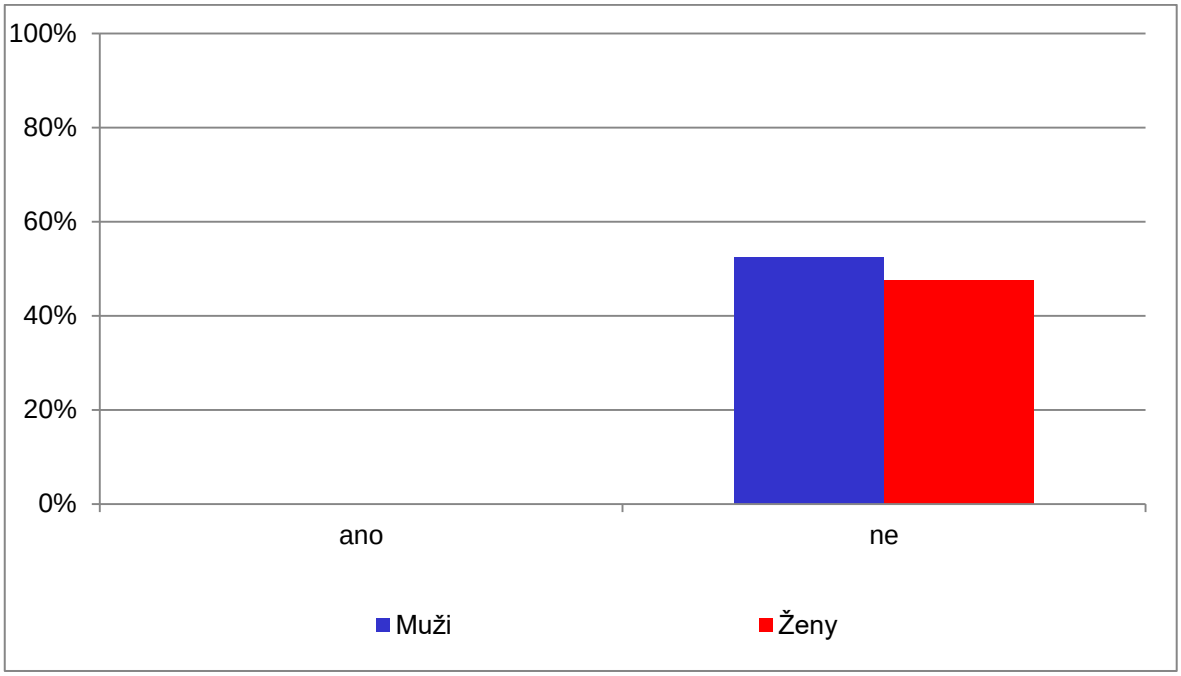
Tabulka 37: Přístupy k vytváření firemního prostředí v závislosti dle pohlaví respondenta

Přístupy k vytváření firemního prostředí v závislosti dle pohlaví respondenta	Muži	Ženy
pracovní podmínky přátelské rodině (work-life balance)	33%	67%
diversita pracovních týmů	0%	100%
mentorovací programy	33%	67%
rovné příležitosti mužů a žen	57%	43%
posilování postavení žen v řízení	0%	0%
nesexistické pracovní prostředí	50%	50%

Tabulka 38: Speciální programy pro ženy v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ne	5%	29%	67%	100%	0%	100%	100%

Graf 22: Speciální programy pro ženy v závislosti dle pohlaví respondenta



Tabulka 39: Náborové opatření pro získání žen do firem v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ne	5%	29%	67%	100%	0%	100%	100%

U dotazovaných firem nejsou náborová opatření pro získání žen do firem realizována.

Tabulka 40: Sledování postavení žen ve firmě v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

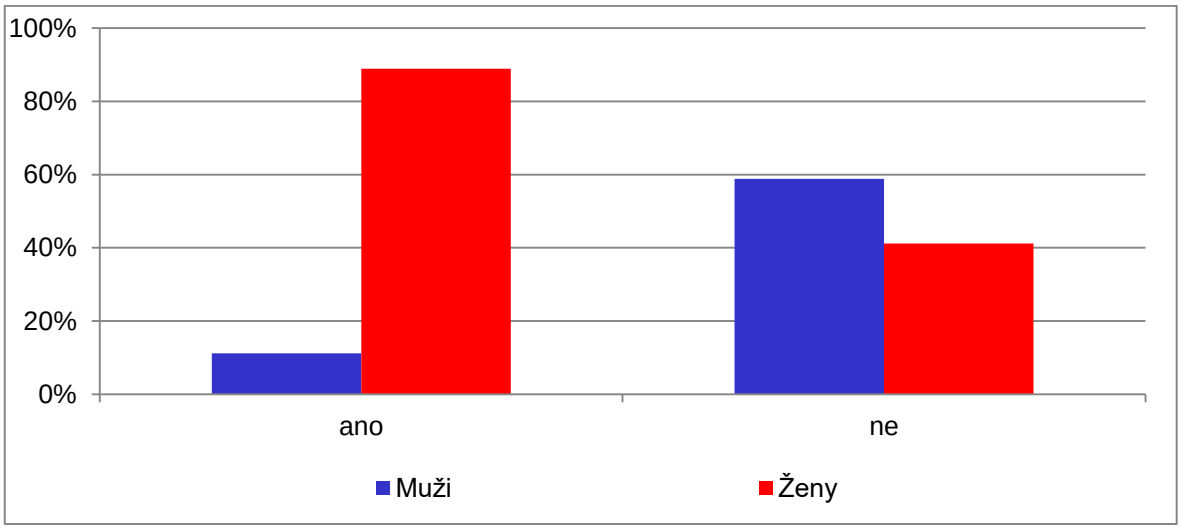
	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	5%	0%	0%	5%	0%	5%	5%
ne	0%	29%	67%	95%	0%	95%	95%
sledování provádí mateřská společnost v zahraničí	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
jiné	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Z tabulky je evidentní, že sledování postavení žen ve firmě se téměř nerealizuje. Pouze u 5 % dotazovaných firem tomu tak je a to pouze u velkých firem a jen u firem s českým vlastníkem.

Tabulka 41: Prosazování politiky rovnosti mužů a žen v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	5%	10%	0%	14%	0%	14%	14%
ne	0%	19%	67%	86%	0%	86%	86%

Graf 23: Prosazování politiky rovnosti mužů a žen v závislosti dle pohlaví respondenta



Tabulka 42: Postoj firem k odstraňování nežádoucích jevů na pracovišti v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi

	Velikost firmy				Vlastník		
	Velké firmy	Střední firmy	Malé firmy	Celkem	Zahraniční vlastník	Český vlastník	Celkem
ano	5%	24%	57%	86%	0%	86%	86%
ne	0%	5%	10%	14%	0%	14%	14%

Dle odpovědí respondentů 86 % firem aplikuje odstraňování nežádoucích jevů na pracovišti. Především se jedná o střední a malé firmy a o firmy s českým vlastníkem.

5 Výsledky vyplývající z osobních strukturovaných pohovorů

5.1 V rámci Moravskoslezského kráje

Po analýze výstupů z osobních strukturovaných pohovorů v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje konstatujeme, že nebyly nalezeny výrazné rozdíly mezi jednotlivými okresy v otázce postoje ke genderové problematice mezi tazateli. Jen na tomto místě připomínáme, že podíl žen na celkovém počtu respondentů byl 63 %.

Téma rovnosti pohlaví je pro respondenty z Moravskoslezského kraje stále tak trochu „tou záležitostí na chvostu priorit“. Pojďme se tedy podívat, co měly jednotlivé okresy společného a jaké názory zaznívaly.

Pokud bychom chtěli hledat společný průsečík, tak ho najdeme určitě u otázky zavedení kvót žen ve vedení či managementu firem. Jedná se o silně frekventované téma ve všech okresech Moravskoslezského kraje. Jestliže se sbližují názory na postavení žen v řadě činností a orgánů, tak názory na cestu, jak toho dosáhnout, se liší. Evropská unie se prostřednictvím svého úřadu snaží prosadit především to, aby byly dodržovány kvóty zastoupení žen ve vedení firem, především v jejich dozorčích radách a představenstvech.

Osobní rozhovory ukázaly, že ve většině případů se firmy domnívají, že u nich problém v rovném přístupu k ženám a mužům neexistuje, a proto mnoho zapojených firem se otázkami rovného zacházení k mužům a ženám nezabývá, neřeší je a nejsou pro ně důležité. Jako důvod, proč tyto otázky považují firmy za nedůležité, je uváděn především argument, že firma nemá problém s rovným přístupem, nezaznamenali a nemuseli nikdy řešit žádnou diskriminaci mužů a žen v jakékoliv oblasti pracovního života.

Při osobních rozhovorech znělo, že je potřeba udělat další kroky. *„Bylo by dobré, kdyby odborníci vzdělaní v genderu ještě častěji seděli na úřadech, které rozhodují o každodenním životě občanů – úřadech práce i radnicích, kde se jedná třeba o tom, v kolik bude jezdit autobus, kdy zavře školka nebo jestli se postaví dětské či fotbalové hřiště. Aby přibývalo lidí, kteří budou vnímat stereotypy, upozorňovat na ně a pomáhat je likvidovat,“* říká jedna z respondentek.

„Často se také objevuje mylná představa, že cílem snah o rovnoprávnost je dělat z žen muže a naopak. Ve skutečnosti jde pouze o to, aby každý člověk měl možnost uplatnit své znalosti a dovednosti podle vlastních představ, nikoliv na základě tlaků okolí,“ dodává jedna z respondentek.

Prováděná analýza nedává přímou odpověď na otázky rozsahu genderové diskriminace ať už ve smyslu porušování principu rovných příležitostí. Naše výsledky ale ukazují, kde na trhu práce rozdíly v postavení žen a mužů vznikají, nabízejí lepší pochopení jejich zdrojů a dovolují tak účinnější implementaci antidiskriminační politiky.

Například z rozhovorů vyplývá, že opatření zaměřená na zvyšování rovnosti mají největší naději na zlepšení relativně velkého průměrného platového rozdílu podle pohlaví, pokud se zaměří na kariérní postup, zatímco opatření snažící se zabezpečit rovnost odměňování žen manažerek nebudou pravděpodobně o nic víc úspěšná než podobná opatření u řadových zaměstnanců.

5.2 V rámci okresu Opava

Při osobních rozhovorech při sběru dat zaznínělo v okrese Opava od zástupce firmy. Citace respondenta: „*Legislativní úpravy v oblasti genderové rovnosti byly vnímány jako nutné zlo, kterým si musíme projít s ohledem na vstup do EU. „*

Jedna z respondentek při osobním sběru dat při otázce zavádění povinných kvót uvedla: „*Argumentem proti zavedení kvót byl názor, že „schopné ženy si najdou své místo ve vedení organizace bez pomoci různých nařízení.“* Praxe je taková, že směrnice stanoví minimální cíl, kterým je čtyřicetiprocentní podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví ve vedení firem. Nejedná se ale o násilnou kvótu, která k nějakému datu donutí podniky vyměnit mužské členy za ženské. Jedná se pouze o jakýsi kvantitativní cíl, kterého je možné dosáhnout různými cestami. Důležité je, že kvalifikace a zásluhy zůstanou i nadále klíčovými kritérii pro výběr na pozice v řídících orgánech. Navrhovaná směrnice stanoví minimální harmonizaci požadavků na správu a řízení společnosti, přičemž rozhodnutí o jmenování pracovníků budou muset být založena na objektivních kvalifikačních kritériích.

ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Ve zprávě o Genderové rovnosti v Moravskoslezském kraji se zabýváme genderovými nerovnostmi. Stavíme do popředí muže a ženy a sledujeme, zda jsou jejich životní podmínky a příležitosti obdobné na trhu práce. Pokud nacházíme rozdíly, ptáme se, z čeho tyto odlišnosti vyplývají. Menší část z nich může být dána biologickými rozdíly významnými pro reprodukci, ale většina z nich vychází z genderových stereotypů.

Genderové stereotypy jsou zobecněnými představami o tom, jaké jsou a mají být ženy a jací jsou a mají být muži. Stereotypy jsou pro lidskou psychiku výhodné – šetří nám energii při poznávání příliš pestré reality. Ale zároveň jsou i nebezpečné, protože mohou vést ke zkreslenému a chybnému pochopení reality. V jejich důsledku vznikají genderové a jiné nerovnosti, které jsou rizikem pro demokracii.

Cílem analýzy bylo ověřit hypotézy, že firmy spadající do kategorie střední a velké firmy a firmy se zahraničním kapitálem mají lépe propracovanou metodiku genderově vyvážených opatření.

Analýza nepotvrdila hypotézu, že by velké firmy měly lépe propracovanou metodiku genderových opatření. U firem se zahraničním vlastníkem analýza nemohla hypotézu potvrdit nai vyvrátit, jelikož do souboru dat se nepodařilo zařadit žádnou takovou firmu.

Z analýzy vyplynulo, že velké firmy se spíše domnívají, že u nich problém v rovném přístupu k ženám a mužům neexistuje. Berou častěji ohled na vyrovnané zastoupení pohlaví v případě, kdy se jedná o stejné pracovní místo. Dále jen velké firmy vedou častěji statistiky úspěšnosti žen a mužů u výběrových řízení.

Dále si analýza kladla za cíl prověřit hypotézu, že ženy respondentky jsou více nakloněny implementaci nových genderových opatření než muži respondenti.

Hypotéza, že ženy respondentky jsou více nakloněny implementaci nových genderových opatření než muži respondenti se neprokázala. Ženy respondentky tvořily 48 % respondentů a prakticky se jen velmi málo lišily od negativních stanovisek mužů v průzkumu.

Příčiny nerovnosti na trhu práce jsou především:

- představa o ženách jako především matkách a teprve ve druhé řadě zaměstnankyních, což se projevuje v přijímání zaměstnankyň, v jejich kvalifikačním a kariérním růstu;
- přetrvávající genderové stereotypy (připisují ženám a mužům neměnné charakteristické rysy, chování a v kontextu projektu pak především profese);
- dělení povolání na ženské a mužské obory;
- segregace pracovního trhu horizontální a vertikální;
- zodpovědnost za péči o rodinu je stále primárně připisována ženám;
- sladění pracovního a rodinného života je přitom stále obtížné a pro ženy představuje jednu z hlavních překážek, které jim brání se rovnocenně zapojit do pracovního trhu;
- vliv rodičovství na zaměstnatelnost žen je v ČR nejvyšší mezi zeměmi EU;
- diskriminace na základě mateřství na pracovním trhu;
- malá dostupnost flexibilních forem práce a částečných úvazků;
- nedostatečná informovanost o problematice rovnosti na trhu práce.

Doporučení pro vedení organizace:

1. Vzít si otázku genderové rovnosti za svou. Osoby, které řídí zdroje organizace a jsou zodpovědné za výsledky, by měly verbálně i svým chováním dávat najevo, že schvalují prosazování genderové rovnosti v rámci organizace. Toto je zásadní – jinak je zde velké riziko, že organizace bude otázku zanedbávat.

2. Určit v rámci organizace klíčové osoby a zajistit jejich kompetentnost a vzdělání v oblasti genderové rovnosti. Tyto znalosti musí být organizací obecně vyžadovány a vyhledávány. Klíčovou osobu lze popsat jako osobu, kterou kolegové respektují, spoléhají na ni a naslouchají ji, např. neformální vůdci.

3. Uvědomte si, že genderová rovnost znamená změnu a vedení by mělo být připraveno udělat vše, co se od vás očekává, máte-li splnit tento úkol. Se změnou jsou vždy spojeny jisté náklady. Náklady, které mohou být ve formě času, úsilí a peněz. Ke změně dojde ve chvíli, kdy je přínos plynoucí ze změny vyšší než náklady.

4. Vysvětlete užitečnost politiky genderové rovnosti. To lze provést vyzdvihnutím přínosu pro společnost, pro organizaci nebo pro jednotlivce. „Co tím získám já?“

5. Ukažte, že znalosti jsou klíčové. Znalost norem, kterými se řídí vlastní organizace, povědomí o různých životních podmínkách žen a mužů v kraji (statistiky členěné podle pohlaví) a znalost nástrojů a metod, kterých lze použít pro integrování hlediska genderové rovnosti do činnosti organizace. Tyto znalosti by měly být v rámci organizace zajištěny.

6. Věnujte se vzdělávání. Nástroje a metody, kterých lze použít pro integrování hlediska genderové rovnosti do činnosti organizace, je třeba shromažďovat a rozvíjet. Informace o příkladech hodných následování by měly být šířeny a mělo by být dostupné praktické poradenství ze strany podpůrné struktury. Vzdělávání je klíčové. Mají-li znalosti vést ke změně, je třeba vybudovat podpůrnou strukturu.

7. Stanovte měřitelné a termínované cíle, realizujte je, vyhodnoťte je a navazujte na ně. V rámci stanovení cílů by mělo být jasně řečeno, kdo je za konkrétní činnosti zodpovědný. Musí také být rozhodnuto o tom, jak, kdy a kým bude na tyto činnosti navázáno. Získané zkušenosti musí působit zpětně na organizaci a ovlivňovat nastavení nových cílů. Pokud má být genderový mainstreaming implementován, je životně důležité se zaměřit na řízení organizace.

8. Prosaďte tuto otázku do oficiální agendy organizace a udržujte ji tam. Mělo by být zajištěno, že toto téma zůstane na programu dne. Pokud tomu tak není, je zde zřejmé riziko, že bude otázka genderové rovnosti zanedbávána.

9. Zajistěte každodenní rutiny. Tím je myšleno, že byste měli zajistit promítnutí genderového hlediska do procesu vykonávání každodenních úkolů a do procesu rozhodování tím, že se zohledňují všechny výše zmíněné aspekty.

Lze shrnout, že firmám v Moravskoslezském kraji, co se týká genderové problematiky, chybí informace, ale brání se normativním opatřením. Přetrvává názor, že gender je jen nástrojem pro prosazování ženských práv. Což je zavádějící a potvrzuje tezi, že management společností není informován o problematice genderu. Většinu opatření v oblasti genderu však firmy chápou jako omezující pro zdravý chod organizace.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ INFORMACÍ

Odborná a vědecká literatura

[1] HAVRLANT, J. *Vybrané problémy rozvoje Moravskoslezského kraje*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2012.

[2] HRUŠKA, L. A KOL. *Změny ve struktuře osídlení a jejich dopad na rozvoj měst a regionů*. Ostrava: ACCENDO, 2012. ISBN: 978–80–904810-4-6.

[3] IVAN, I. HORÁK, J. *Population changes caused by industrialization and deindustrialization – comparison of Ostrava and Glasgow. Geografický časopis*. Bratislava: Slovak academic press, 2011. ISSN 0016-7193.

[4] JIŘÍK, V., A KOL. *Environmental and socioeconomic health inequalities: A review and an example of the industrial Ostrava region*. Central european journal of public health. 2016, roč. 36, č. 24, s. 26-32. ISSN 1210-7778.

[5] KAA, V. D. *Europe's second demographic transition.* Washington: Population Reference Bureau, 1987.

[6] RUMPEL, P., SLACH, O. *Je Ostrava „smršťujícím* se *městem*? Praha: Sociologický Časopis. 2012.

[7] SLACH, O., a kol. *Rozmístění služeb v Česku*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2018. ISBN 978-80-87264-73-7.

[8] TVRDÝ, L. a kol. (2007) *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2007. ISBN: 978-80-248-1665-4.

Elektronické zdroje

[1] Český statistický úřad [online]. Praha: [cit. 2020-03-23]. Dostupné na www: https://www.czso.cz/documents/10180/91345163/33010019.pdf/10fed1f2-b49-40ea-bd698be9b4dea6bd?version=1.6.

[2] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: [cit. 2020-03-23]. Dostupné na www: https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky-2.

[3] Úřad práce [online]. Praha: [cit. 2020-03-23]. Dostupné na www: https://www.uradprace.cz/documents/37855/699219/Regionáln%C3%AD_profil_Moravskoslezský_kraj_2018.pdf/791d0747-1ca9-c506-6c37-38eabf1c6da1.

[4] Vláda České republiky [online]. Praha: [cit. 2020-04-05]. Dostupné na www: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf .

[5] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: [cit. 2020-08-10]. Dostupné na www: https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Srovnání vývoje podílu nezaměstnaných osob v okresech MSK a v České republice 14

Graf 2: Srovnání PNO v okresech MSK a ČR (k 31.12.2018) 17

Graf 3: Nezaměstnanost dle okresů 23

Graf 4: Struktura žen na ÚP dle věku 24

Graf 5: Struktura žen na ÚP dle vzdělání 24

Graf 6: Struktura žen na ÚP 25

Graf 7: Struktura žen na ÚP dle zam. CZ-ISCO 25

Graf 8: Nezaměstnaní vs volná místa 26

Graf 9: Velikost firem 33

Graf 10: Průměrný věk respondentů v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi 34

Graf 11: Průměrný věk respondentů 35

Graf 12: Respondenti průzkumu podle pohlaví 36

Graf 13: Vedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi 38

Graf 14: Vedení statistiky úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy 38

Graf 15: Monitorování důvodu neúspěchu mužů a žen u výběrových řízení v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi 39

Graf 16: Monitorování důvodu neúspěchu mužů a žen u výběrových řízení 40

Graf 17: Formulování inzerátů poptávajících zaměstnance a zaměstnankyně tak, aby přímo oslovovaly muže nebo ženy 42

Graf 18: Procentuální zastoupení pracovních pozic, které se historicky řadí mezi typické mužské pracovní pozice 43

Graf 19: Podíl žen vzhledem k počtu zaměstnanců zastávajících mužské pracovní pozice, které mohou zastávat i ženy 46

Graf 20: Postoj firem k zavedení povinných kvót žen ve vedení společnosti v závislosti na velikosti firem a vlastníkovi 56

Graf 21: Preference při obsazování vedoucích pozic 57

Graf 22: Speciální programy pro ženy v závislosti dle pohlaví respondenta 59

Graf 23: Prosazování politiky rovnosti mužů a žen v závislosti dle pohlaví respondenta 60

SEZNAM TABULEK

TABULKA 1: SLOŽENÍ OBYVATELSTVA PODLE POHLAVÍ A VĚKU V MSK (STAV K 31.12.) 10

TABULKA 2: VYBRANÉ DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE PODLE OKRESŮ V ROCE 2018 11

TABULKA 3: STRUKTURA OBYVATELSTVA VE VĚKU 15 A VÍCE LET PODLE VZDĚLÁNÍ V MSK 15

TABULKA 4: CHARAKTERISTIKY TRHU PRÁCE V OKRESECH MSK K 31.12.2018 16

TABULKA 5: UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ V EVIDENCI ÚP PODLE DÉLKY EVIDENCE A OKRESŮ K 31.12.2018 17

TABULKA 6: MEDIÁNY PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY ZAMĚSTNANCŮ PODLE POHLAVÍ V MSK 18

TABULKA 7: POČET ZAPOJENÝCH FIREM SE ZAHRANIČNÍM VLASTNÍKEM 32

TABULKA 8: PROCENTUÁLNÍ ZAPOJENÍ FIREM DLE OBLASTI PŮSOBENÍ (CZ-NACE) 33

TABULKA 9: RESPONDENTI PRŮZKUMU PODLE POHLAVÍ V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 36

TABULKA 10: PREFERENCE PŘI OBSAZOVÁNÍ PRACOVNÍ POZICE, POKUD SE NA MÍSTO HLÁSÍ STEJNĚ KVALIFIKOVANÝ MUŽ A ŽENA V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 37

TABULKA 11: VEDENÍ STATISTIKY ÚSPĚŠNOSTI MUŽŮ A ŽEN VE VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍCH NA MUŽSKÉ PRACOVNÍ POZICE, KTERÉ MOHOU VYKONÁVAT I ŽENY V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 37

TABULKA 12: DŮVODY VEDENÍ STATISTIKY ÚSPĚŠNOSTI MUŽŮ A ŽEN VE VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍCH NA MUŽSKÉ PRACOVNÍ POZICE, KTERÉ MOHOU VYKONÁVAT I ŽENY 39

TABULKA 13: DŮVODY NEVEDENÍ STATISTIKY ÚSPĚŠNOSTI MUŽŮ A ŽEN VE VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍCH NA MUŽSKÉ PRACOVNÍ POZICE, KTERÉ MOHOU VYKONÁVAT I ŽENY 39

TABULKA 14: DŮVODY NEÚSPĚCHU MUŽŮ PŘI VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍCH NA MUŽSKÉ POZICE, KTERÉ MOHOU ZASTÁVAT I ŽENY 40

TABULKA 15: DŮVODY NEÚSPĚCHU ŽEN PŘI VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍCH NA MUŽSKÉ POZICE, KTERÉ MOHOU ZASTÁVAT I ŽENY 41

TABULKA 16: FORMULOVÁNÍ INZERÁTŮ POPTÁVAJÍCÍCH ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANKYNĚ TAK, ABY PŘÍMO OSLOVOVALY MUŽE NEBO ŽENY V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 41

TABULKA 17: PROCENTUÁLNÍ ZASTOUPENÍ PRACOVNÍCH POZIC, KTERÉ SE HISTORICKY ŘADÍ MEZI TYPICKÉ MUŽSKÉ PRACOVNÍ POZICE V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 42

TABULKA 18: PRACOVNÍ POZICE, KTERÉ SE HISTORICKY ŘADÍ MEZI MUŽSKÉ PRACOVNÍ POZICE 44

TABULKA 19: PODÍL ŽEN VZHLEDEM K POČTU ZAMĚSTNANCŮ ZASTÁVAJÍCÍCH MUŽSKÉ PRACOVNÍ POZICE, KTERÉ MOHOU ZASTÁVAT I ŽENY V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 45

TABULKA 20: SEZNAM PRACOVNÍCH POZIC, KTERÉ MOHOU ZASTÁVAT ROVNĚŽ ŽENY 46

TABULKA 21: SEZNAM PRACOVNÍCH POZIC POPTÁVANÝCH RESPONDENTY V SOUČASNÉ DOBĚ, KTERÉ SE HISTORICKY ŘADÍ MEZI MUŽSKÉ PRACOVNÍ POZICE A MOHOU JE ZASTÁVAT I ŽENY 47

TABULKA 22: SEZNAM PRACOVNÍCH POZIC POPTÁVANÝCH V OKRESE OPAVA V SOUČASNÉ DOBĚ, KTERÉ SE HISTORICKY ŘADÍ MEZI MUŽSKÉ PRACOVNÍ POZICE A MOHOU JE ZASTÁVAT I ŽENY 47

TABULKA 23: PŘEDNOSTNÍ ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ PO NÁVRATU Z MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ DO VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 50

TABULKA 24: STATISTIKA VĚTŠÍHO ZÁJMU O UDRŽENÍ A ROZVOJ ODBORNOSTI V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 50

TABULKA 25: FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V OTÁZKÁCH SLAĎOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A K PROBLEMATICE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 51

TABULKA 26: ZAVEDENÉ FORMY SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 51
TABULKA 27: PŘIPRAVOVANÉ FORMY SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 52
TABULKA 28: SLUŽBY, KTERÉ FIRMY NABÍZEJÍ PRO RODIČE V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 53
TABULKA 29: UDRŽOVÁNÍ PRAVIDELNÉHO KONTAKTU SE ZAMĚSTNANCI/ZAMĚSTNANKYNĚMI NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 53
TABULKA 30: POSTOJ FIREM VŮČI ROVNÉMU ODMĚŇOVÁNÍ V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 54
TABULKA 31: POSTOJ FIREM VŮČI PLATOVÉ TRANSPARENTNOSTI V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 54
TABULKA 32: PŘÍSTUP ZAMĚSTNANCŮ K INFORMACÍM O PRŮMĚRNÉ ODMĚNĚ MUŽŮ A ŽEN V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 55
TABULKA 33: ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ O PRŮMĚRNÉ ODMĚNĚ MUŽŮ A ŽEN V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 55
TABULKA 34: PODÍL ŽEN VE FIRMÁCH 56
TABULKA 35: PODÍL ŽEN V JEDNOTLIVÝCH STRUKTURÁCH V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 57
TABULKA 36: PŘÍSTUPY K VYTVÁŘENÍ FIREMNÍHO PROSTŘEDÍ V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 58
TABULKA 37: PŘÍSTUPY K VYTVÁŘENÍ FIREMNÍHO PROSTŘEDÍ V ZÁVISLOSTI DLE POHLAVÍ RESPONDENTA 58
TABULKA 38: SPECIÁLNÍ PROGRAMY PRO ŽENY V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 58
TABULKA 39: NÁBOROVÉ OPATŘENÍ PRO ZÍSKÁNÍ ŽEN DO FIREM V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 59
TABULKA 40: SLEDOVÁNÍ POSTAVENÍ ŽEN VE FIRMĚ V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 60
TABULKA 41: PROSAZOVÁNÍ POLITIKY ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 60
TABULKA 42: POSTOJ FIREM K ODSTRAŇOVÁNÍ NEŽÁDOUCÍCH JEVŮ NA PRACOVIŠTI V ZÁVISLOSTI NA VELIKOSTI FIREM A VLASTNÍKOVI 61

SEZNAM OBRÁZKŮ

OBRÁZEK 1: OKRESY MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE 7

OBRÁZEK 2: ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU OSTRAVA-MĚSTO ..... **CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.**

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministersvo práce a sociálních věcí
MSK	Moravskoslezský kraj
p.b.	procentní bod
PNO	podíl nezaměstnaných osob
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce

SLOVNÍČEK POJMŮ

Cílem této kapitoly je vysvětlení klíčových pojmů a terminů, které souvisí s problematikou genderu a rovného zacházení.

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.)

Zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Vymezuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace.

Desegregace trhu práce

Politiky, které si kladou za cíl omezit nebo odstranit vertikální a horizontální segregaci pracovního trhu.

Dosažitelní uchazeči o práci

Uchazeči o zaměstnání, kteří při nabídce vhodného pracovního místa mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

Gender

Pojem gender původně v angličtině znamená „rod“. Ve společenských vědách se tento pojem začal více používat od 90. let 20. století. Společnost a kultura působí rozdílně na muže a ženy, což vede k sociálně konstruovaným rozdílům v jejich chování, očekávání a postojích. Jde tedy o soubor očekávání a norem, které jsou jiné pro muže a jiné pro ženy a podle kterých se očekává, že se jednotlivé „gendery“ budou chovat. Někdy je „gender“ nazýván „sociálním pohlavím“.

Genderově neutrální opatření

Nevedou ke zvýhodnění nebo ke znevýhodnění žen nebo mužů při jakékoliv činnosti, ve vztazích nebo příležitostech, anebo nemají žádný vliv na rovné příležitosti žen a mužů.

Genderové role

Role, které jsou očekávány od osoby na základě jejího genderu. Jako očekáváme určité projevy pohlaví v rámci biologie, stejně tak očekáváme určité projevy genderu v rámci společnosti. Genderové role se vytvářejí a utvrzují zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání a celospolečenských norem a hodnot. Neplníme-li patřičné role, zejména, pokud přebíráme role, které jsou připisovány opačnému pohlaví, vystavujeme se různým druhům společenských sankcí.

Genderově senzitivní (citlivá) analýza

Sběr údajů dělených podle pohlaví a genderově senzitivní informace o předmětné populaci. Genderově senzitivní analýza diagnostikuje rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí.

Genderové stereotypy

Tradiční a často diskriminační představa o typicky mužských a ženských vlastnostech, rolích a pozicích žen a mužů ve společnosti.

Genderový mainstreaming

Metoda k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími, kdy ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se ve všech fázích jejich přípravy a provádění jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy.

Kvóty

Opatření na podporu vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů za účelem dostat větší počet žen do důležitých rozhodovacích pozic. Směrnici, která by k tomu vedla, prosazovala v Evropské komisi eurokomisařka pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost žen a mužů Eva Jourová. Původní záměr počítal s tím, že by ženy měly být v dozorčích a správních radách velkých firem obchodovaných na burzách zastoupeny alespoň ze 40 %. Schváleno bylo řešení, kdy by firmy v případě, kdy se o pracovní pozici uchází dva stejně kvalifikovaní zájemci, měly brát ohled na spravedlivé zastoupení obou pohlaví.

Medián hrubé mzdy

Představuje hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení; to znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián. Na rozdíl od průměrné mzdy, která je vypočtena na základě podkladů z podnikového výkaznictví, se medián odvozuje ze statisticko-matematického modelu na podkladě výběrového šetření, protože podnikové výkazy obsahují jen agregované údaje za celý podnik nebo organizaci.

Nepřímá diskriminace

Jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Neumístění uchazeči o práci

Občané bydlící na příslušném území, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání.

Nezaměstnaní

Všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období byly bez práce, aktivně ji hledaly a byly připraveny k nástupu do zaměstnání nejpozději do 14 dnů.

Platová transparentnost

Zveřejňování platů mezi zaměstnanci. Cílem platové transparentnosti je snížit nerovné odměňování žen, kdy za stejnou práci by měla být pobírána stejná odměna bez ohledu na pohlaví.

Podíl nezaměstnaných osob

Podíl vyjádřený v procentech, kde v čitateli je počet dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let, občanů ČR a občanů EU, vedených úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce a jmenovatel tvoří počet obyvatel ve věku 15-64 let z bilance obyvatel, tj. počet všech obyvatel, kteří mají na daném území trvalé bydliště. Ukazatel „Podíl nezaměstnaných osob“ nahradil od roku 2013 do té doby zveřejňovanou „míru registrované nezaměstnanosti“.

Projekt 22 % k rovnosti

Projekt pod záštitou ministerstva práce a sociálních věcí, který se zabývá dopady nerovného odměňování na jednotlivce, rodiny, firmy a instituce i společnost jako celek. Název odkazuje k rozdílu v průměrné hodinové odměně žen a mužů. Projekt bude trvat do roku 2020.

Průměrná hrubá měsíční mzda

Podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho přepočteného zaměstnance. Jedná se o přepočet průměrného evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách podle délky jejich pracovních úvazků na zaměstnavatelem stanovenou (plnou) pracovní dobu. Nevypovídá tedy o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance. Výsledky strukturálních výdělkových statistik, kdy jsou k dispozici údaje o výdělcích jednotlivých zaměstnanců, uvádějí, že zhruba 2/3 zaměstnanců mají mzdu nižší, než je celostátní průměr.

Přímá diskriminace

Jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Rovné příležitosti pro muže a ženy

Odstranění překážek na základě pohlaví v ekonomické, politické a sociální oblasti. Patří sem např. zajištění rovných příležitostí na trhu práce, vytváření podmínek pro slaďování pracovního a rodinného života, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech aj.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace v české legislativě

Rovné zacházení a zákaz diskriminace upravuje v české legislativě zákon 262/2006 Sb., zákoník práce §16. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace.

Rovné zacházení s muži a ženami

Neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

Segregace zaměstnání horizontální

Rozdělení pracovního trhu na sektory/typy zaměstnání, v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.

Segregace zaměstnání vertikální

Koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

Slaďování pracovního a rodinného života

Organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných povinností pro ženy i pro muže a sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců/zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů. Řešením je zavádění flexibilních pracovních režimů - práce na zkrácený pracovní úvazek (part time working), pružná (klouzavá) pracovní doba (flexitime), práce z domova (homeoffice), práce na zavolání (call on working), sdílení pracovního místa (job-sharing), střídání pracovního místa (job-rotation), stlačený pracovní týden/týdny (compressed work-weeks) nebo zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (subcontracting) a poskytování dalších možností zaměstnaneckých výhod.

Vzhledem k tomu, že statistiky trhu práce používají data různých konstrukcí a navíc v průběhu doby sledovaného časového období došlo ke změně některých z nich, uvádíme vymezení termínů, které v analýze používáme:

Trh práce

Pomyslný prostor, ve kterém dochází ke střetu nabídky pracovních sil, tedy lidí, jejich schopností, předpokladů, dovedností a kvalifikace a poptávky ze strany zaměstnavatelů, kteří potřebují pro svůj chod pracovníky s odpovídajícími schopnostmi, dovednostmi a kvalifikací. Používaný výraz situace na trhu práce znamená, jaká je aktuální poptávka a nabídka trhu práce, zda je dostatek pracovních sil a příležitostí zaměstnání nebo ne.

Uchazeč o zaměstnání

Fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 24 zákona č.435/2004 Sb. O zaměstnání).

PŘÍLOHY

Příloha 1: Dotazník

DOTAZNÍK

Genderová rovnost v Moravskoslezském kraji – analýza a podpora
CZ.03.1.51/0.0/0. 0/17_081/0011537

Vážení respondenti,
jménem společnosti SEDUKON, o.p.s. si Vás dovolujeme oslovit za účelem vyplnění dotazníku, který zjišťuje aktuální situaci v oblasti genderového zaměstnávání v průřezu celou firmou, ale také v rámci jejich nestereotypních profesí.

Cílem je zpracovat genderově senzitivní analýzu trhu práce pro každý okres Moravskoslezského kraje. Následně dle výstupů z analýz připravit ženy ohrožené na trhu práce z Moravskoslezského kraje na jejich uplatnění se v genderově nestereotypních profesích a potlačení tak genderových stereotypů ovlivňující jejich výběr profese. Veškeré Vámi uvedené údaje budou anonymizovány a budou sloužit pouze pro zjištění statistických dat ke zpracování příslušných analýz definovaných projektem.

Předem Vám děkujeme za Váš čas, který jste věnovali k poskytnutí pravdivých a přesných odpovědí v dotazníku, který je podstatou pro pomoc ženám ohrožených na trhu práce.

1. Uveďte, kdo dotazník vyplňuje:

- ☐ muž
- ☐ žena

2. Uveďte, kdo dotazník vyplňuje:

- ☐ top manager/ka
- ☐ personalista/personalistka
- ☐ jiná osoba, uveďte:

3. Uveďte věk osoby, která dotazník vyplňuje:

- ☐ do 20 let
- ☐ 21 - 30 let
- ☐ 31 - 40 let
- ☐ 41 - 50 let
- ☐ 51 let a více

4. Z hlediska ekonomické kategorizace (CZ-NACE dle ČSÚ) působí Vaše společnost v oblasti:

- ☐ zemědělství, lesnictví, rybářství
- ☐ těžba a dobývání
- ☐ zpracovatelský průmysl
- ☐ výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
- ☐ zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
- ☐ stavebnictví
- ☐ velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
- ☐ doprava a skladování

1 / 10

- ☐ ubytování, stravování a pohostinství
- ☐ informační a komunikační činnosti
- ☐ peněžnictví a pojišťovnictví
- ☐ činnosti v oblasti nemovitostí
- ☐ profesní, vědecké a technické činnosti
- ☐ administrativní a podpůrné činnosti
- ☐ veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
- ☐ vzdělávání
- ☐ zdravotní a sociální péče
- ☐ kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- ☐ ostatní činnosti

5. V jakém okrese Moravskoslezského kraje má Vaše společnost sídlo?

- ☐ Bruntál
- ☐ Frýdek-Místek
- ☐ Karviná
- ☐ Nový Jičín
- ☐ Opava
- ☐ Ostrava
- ☐ jiný okres, uveďte:

6. Uveďte aktuální počet všech vašich zaměstnanců i mimo Moravskoslezský kraj:

- ☐ malý podnik
- ☐ střední podnik
- ☐ velký podnik

7. Je Vaše společnost vlastněna vlastníkem, který má sídlo v zahraničí?

- ☐ ano, uveďte kde:
- ☐ ne

8. Uveďte podíl žen vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců ve Vaší společnosti:

- ☐ do 5 % včetně
- ☐ 6 - 10 %
- ☐ 11 - 20 %
- ☐ 21 - 30 %
- ☐ 31 - 40 %
- ☐ 41 - 50 %
- ☐ 51 - 60 %
- ☐ 61 - 70 %

- ☐ 71 - 80 %
- ☐ 81 - 90 %
- ☐ 91 - 95 %
- ☐ 96 - 100 %

9. Uveďte strukturu pracovních pozic ve Vaší společnosti a jejich procentuální zastoupení. U pracovních pozic uveďte procentuální zastoupení žen:

☐	vedení společnosti, z toho je	% žen
☐	vedení oddělení, z toho je	% žen
☐	výkonné pracovní pozice, z toho je	% žen
☐	ostatní pomocné pozice (např. uklízečky, vrátní, ostraha), z toho je	% žen

10. Dle odpovědi na otázku č. 9 uveďte max. 3 důvody, proč tomu tak je:

- ☐ 1. důvod:
- ☐ 2. důvod:
- ☐ 3. důvod:

11. Uveďte procentuální zastoupení pracovních pozic ve Vaší společnosti, které se historicky řadí mezi ryze mužské pracovní pozice:

- ☐ do 5 % včetně
- ☐ 6 - 10 %
- ☐ 11 - 20 %
- ☐ 21 - 30 %
- ☐ 31 - 40 %
- ☐ 41 - 50 %
- ☐ 51 - 60 %
- ☐ 61 - 70 %
- ☐ 71 - 80 %
- ☐ 81 - 90 %
- ☐ 91 - 95 %
- ☐ 96 - 100 %

12. Uveďte pracovní pozice, které jsou ve Vaší společnosti historicky řazeny mezi ryze mužské pracovní pozice:

- ☐ ano, uveďte kde:
- ☐ ne

13. Uveďte podíl žen vzhledem k počtu zaměstnanců zastávajících mužské pracovní pozice, které mohou zastávat i ženy:

- ☐ do 5 % včetně
- ☐ 6 - 10 %
- ☐ 11 - 20 %

- ☐ 21 - 30 %
- ☐ 31 - 40 %
- ☐ 41 - 50 %
- ☐ 51 - 60 %
- ☐ 61 - 70 %
- ☐ 71 - 80 %
- ☐ 81 - 90 %
- ☐ 91 - 95 %
- ☐ 96 - 100 %

14. Uveďte pracovní pozice řazené mezi mužské pracovní pozice, které mohou zastávat rovněž i ženy:

- ☐ ano, uveďte které:
- ☐ ne

15. V případě, že se o jedno pracovní místo, které může vykonávat muž i žena, ucházejí shodně kvalifikovaní zaměstnanci různého pohlaví, komu Vaše společnost ve většině případů dává přednost?

- ☐ muži
- ☐ ženě
- ☐ bere se ohled na vyrovnané zastoupení pohlaví ve společnosti
- ☐ taková situace ještě nenastala

16. Vedete statistiku úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy?

- ☐ ano
- ☐ ne

17. Uveďte max. 3 důvody, proč vedete nebo nevedete statistiku úspěšnosti mužů a žen ve výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou vykonávat i ženy:

- ☐ 1. důvod:
- ☐ 2. důvod:
- ☐ 3. důvod:

18. Monitorujete důvody neúspěchu mužů a žen u výběrových řízeních?

- ☐ ano
- ☐ ne

19. Uveďte max. 3 nejčastější důvody neúspěchu mužů při výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou zastávat i ženy:

☐ 1. důvod:

☐ 2. důvod:

☐ 3. důvod:

20. Uveďte max. 3 nejčastější důvody neúspěchu žen při výběrových řízeních na mužské pracovní pozice, které mohou zastávat i ženy:

☐ 1. důvod:

☐ 2. důvod:

☐ 3. důvod:

21. Formulujete inzeráty poptávající zaměstnance a zaměstnankyně tak, aby přímo oslovovaly muže nebo ženy?

☐ ne, pokud pracovní pozici může vykonávat muž i žena
☐ ne, zadáváme obě pohlaví
☐ ano, pokud pracovní pozice svým charakterem není vhodná pro muže nebo pro ženy
☐ ano

22. Zařazujete přednostně zaměstnance a zaměstnankyně vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené do vzdělávacích kurzů za účelem rychlého doplnění chybějící nebo ztracené odbornosti?

☐ ano, dle provozních podmínek
☐ ne, mají stejné podmínky pro rozvoj a udržení odbornosti jako ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně
☐ takový systém nemáme zaveden
☐ jiná odpověď:

23. Kdo má větší zájem o udržení a rozvoj odbornosti z řad zaměstnanců a zaměstnankyň (posuzovat poměrově k počtu zaměstnaných mužů/žen)?

- ☐ muži
- ☐ ženy
- ☐ přibližně na stejné úrovni u obou pohlaví

24. Dle odpovědi na otázku č. 23 uveďte max. 3 důvody, proč tomu tak je:

- ☐ 1. důvod:
- ☐ 2. důvod:
- ☐ 3. důvod:

25. Označte, zdali níže uvedené cílové skupiny prošly v minulosti školením v otázkách slaďování soukromého a pracovního života a k problematice rovných příležitostí?

- ☐ management společnosti
- ☐ personální oddělení
- ☐ nikdo z výše uvedených oddělení neprošel tímto školením

26. Setkala se Vaše společnost v praxi s řešením stížností zaměstnanců v oblasti rovného přístupu?

- ☐ ano
- ☐ ne

27. Jaký máte názor na zavedení povinných kvót žen ve vedení společnosti?

- ☐ se zavedením kvót souhlasíme
- ☐ se zavedením kvót nesouhlasíme

28. Při obsazování vedoucích pozic jsou upřednostňováni:

- ☐ muži
- ☐ ženy
- ☐ není upřednostňováno ani jedno pohlaví

29. Kariérní postup je nastaven pro všechny shodně, bez ohledu na pohlaví:

- ☐ ano
- ☐ ne

30. Rovné odměňování zaměstnanců v naší společnosti:

- ☐ máme nastaveno
- ☐ aktivně nastavujeme
- ☐ budeme nastavovat

☐ nemáme nastaveno

31. Dle odpovědi na otázku č. 30 uveďte max. 3 důvody, proč tomu tak je:

☐ 1. důvod:

☐ 2. důvod:

☐ 3. důvod:

32. Platovou transparentnost v naší společnosti:

☐ máme nastaveno
☐ aktivně nastavujeme
☐ budeme nastavovat
☐ nemáme nastaveno

33. Má každý zaměstnanec ve společnosti přístup k informaci o průměrné odměně mužů a samostatně o průměrné odměně žen na konkrétní pracovní pozici?

☐ ano
☐ ne

34. Uvažujete o zajištění zveřejňování informace dle otázky č. 33, pokud odpověď byla „ne“ u otázky č. 33?

☐ ano
☐ ne
☐ doposud jsme o tom neuvažovali

35. Zveřejňujete ve společnosti informace o průměrné odměně mužů a samostatně o průměrné odměně žen?

☐ ano
☐ ne

36. Uvažujete o zajištění zveřejňování informace dle otázky č. 35, pokud odpověď byla „ne“ u otázky č. 35?

☐ ano
☐ ne
☐ doposud jsme o tom neuvažovali

37. Uveďte, jaké formy slaďování pracovního a rodinného života ve společnosti máte zavedené:

☐ pružná pracovní doba
☐ upřednostnění volby směn
☐ zkrácený pracovní týden

- ☐ zkrácené úvazky
- ☐ práce z domova
- ☐ střídání pracovního místa
- ☐ firemní školka
- ☐ žádné
- ☐ jiné, uveďte:

38. Uveďte, jaké formy ve společnosti máte v úmyslu zavádět pro slaďování pracovního a rodinného života:

- ☐ pružná pracovní doba
- ☐ upřednostnění volby směn
- ☐ zkrácený pracovní týden
- ☐ zkrácené úvazky
- ☐ práce z domova
- ☐ střídání pracovního místa
- ☐ firemní školka
- ☐ žádné
- ☐ jiné, uveďte:

39. Nabízíte některé z následujících služeb pro rodiče?

- ☐ podnikové zařízení pro péči o děti
- ☐ podporujeme zařízení pro péči o děti v okolí
- ☐ podnikové volnočasové centrum pro mládež
- ☐ podnikové volnočasové centrum pro rodiče s dětmi
- ☐ vnitropodnikové komunikační kanály pro sdílení zkušeností rodičů s dětmi
- ☐ vnitropodnikové poradny
- ☐ náhradní péče o děti (babysitting)
- ☐ mateřské a rodičovské příspěvky
- ☐ letní programy či pobyty pro děti
- ☐ jiné, uveďte:

40. Vzděláváte své zaměstnance v oblasti slaďování soukromého a pracovního života?

- ☐ ano
- ☐ ne

41. Používáte při vytváření firemního prostředí některé z následujících přístupů (v konkrétních opatřeních):

- ☐ pracovní podmínky přátelské rodině (work-life balance)
- ☐ diversita pracovních týmů

- ☐ mentorovací programy
- ☐ rovné příležitosti mužů a žen
- ☐ posilování postavení žen v řízení
- ☐ nesexistické pracovní prostředí

42. Provozujete speciální programy pro vytváření atraktivního pracovního prostředí pro ženy?

- ☐ ano
- ☐ ne

43. Uveďte jaké, pokud odpověď byla „ano“ u otázky č. 42:

- ☐ networking žen pracujících ve společnosti
- ☐ mentoring
- ☐ vzdělávací programy
- ☐ jiné, uveďte:

44. Zavedli jste někdy speciální rekrutační opatření nebo kampaň pro získávání nových pracovních sil mezi ženami (např. pro konkrétní investiční projekt)?

- ☐ ano
- ☐ ne

45. Provádíte nějakou formou sledování postavení žen ve firmě (např. monitoring, evaluace, audity, statistiky, průzkumy, konzultace, analýza politik)?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ sledování provádí mateřská společnost v zahraničí
- ☐ jiné, uveďte:

46. Prosazujete cíleně politiku rovnosti mužů a žen?

- ☐ ano, uveďte které oddělení:
- ☐ ne

47. Udržujete se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na MD/RD kontakt?

- ☐ ano
- ☐ ne

48. Vytváříte podmínky k odstranění nežádoucích jevů na pracovišti (např. šikana, bossing, sexuální obtěžování...)?

- ☐ ano
- ☐ ne

49. Poptáváte v současném okamžiku pracovní pozice, které byly historicky řazeny mezi mužské, přičemž je může zastávat i žena?

☐ ano, uveďte:

☐ ne

50. Je něco, co byste nám chtěli sdělit k tématu rovného přístupu mužů a žen?

☐ ano, uveďte:

☐ ne