

## Závěrečná zpráva z projektu

### Rovné příležitosti a zapojení žen v problematice rozvoje venkova

Autoři:

Mgr. Michal Kuděla

Mgr. Markéta Turková

Mgr. Daniela Vašátková

Mgr. Vladimír Eštok

**„Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů.“**

**Odkazy na webové stránky:** Nadace Open Society Fund Praha: [www.osf.cz](http://www.osf.cz)

Norské fondy: [eeagrants.org](http://eeagrants.org)

Program Dejme (že)nám šanci: [www.dejmezenamsanci.cz](http://www.dejmezenamsanci.cz)

## Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ – KVANTITATIVNÍ ČÁST VÝZKUMU</b> .....	<b>5</b>
PŘÍPRAVNÁ FÁZE VÝZKUMU .....	5
KONSTRUKCE VZORKU RESPONDENTŮ .....	6
DOTAZNÍK, JEHO PODOBA A ZÁKLADNÍ DATA.....	6
1. okruh otázek – identifikace respondenta v rámci organizace .....	6
2. okruh otázek – postavení žen na venkově .....	8
3. okruh otázek – osobní charakteristika respondenta.....	13
<b>ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ – KVANTITATIVNÍ ČÁST VÝZKUMU</b> .....	<b>14</b>
ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY DOTAZOVANÝCH .....	14
VNÍMÁNÍ POSTAVĚNÍ ŽEN NA VENKOVĚ.....	17
VNÍMÁNÍ DISKRIMINACE ŽEN .....	21
<i>Oblasti diskriminace</i> .....	23
<i>Důvody k diskriminaci žen</i> .....	26
<i>Role pohlaví v zaměstnání</i> .....	31
<b>POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY – KVALITATIVNÍ ČÁST VÝZKUMU</b> .....	<b>36</b>
OTÁZKY POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU .....	36
ANALÝZA POLOSTRUKTUROVANÝCH ROZHOVORŮ .....	37
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>43</b>

## Úvod

Venkovský prostor, rozvoj venkova, místní akční skupiny, rovné příležitosti. Nejen tato témata jsou spjata s působením olomoucké obecně prospěšné organizace Civipolis. Tato závěrečná zpráva, kterou právě držíte v rukou, je vyústěním rok trvajících úsilí vědeckých pracovníků z Univerzity Palackého, kteří zároveň působí v organizaci Civipolis. Projekt s názvem Rovné příležitosti a zapojení žen v problematice rozvoje venkova, který byl podpořen Norskými fondy, si kladl za cíl vytvořit analýzu postavení žen na moravském venkově. Hlavní pozornost byla věnována nejen problematice rovných příležitostí z hlediska uplatnění na trhu práce ve venkovském prostoru, ale také identifikaci bariér, které negativně rovnost šancí ovlivňují. Na základě dlouholetých zkušeností jednotlivých členů týmů a s přihlédnutím k závěrům v minulosti uskutečněných výzkumů v této oblasti, jsme se rozhodli pro detailní zaměření výzkumu na oblast moravského venkova a užití kvalitativních i kvantitativních výzkumných technik. A proč právě toto téma?

Nevýhody života na venkově jsou spatřovány především v nedostatku rovných příležitostí získat zaměstnání. Z pilotních výzkumů vyplývá, že o této skutečnosti je přesvědčeno 90 % žen, žijících na venkově. Z těchto důvodů patří ženy na venkově mezi nejvíce znevýhodněné skupiny v oblasti rovných příležitostí při vstupu na pracovní trh v rámci ČR. Této problematice je věnována nižší míra veřejné pozornosti, než například oblasti rovných příležitostí mužů a žen ve vysokých manažerských pozicích firem, sídlících ve městech. Z hlediska studia a realizace výzkumů, je proto situace žen na venkově výrazněji opomíjena. Nástrojem, jehož význam narůstá, je mezisektorové partnerství, které je realizováno místními akčními skupinami (MAS), na které se realizovaný výzkum zaměřil. MAS prokázaly nezastupitelnou úlohu při rozvoji venkovského prostoru a jsou velmi inovativní v otázkách podpory podnikání a tvorby pracovních míst. I přes tyto snahy však stále zaznamenáváme významné bariéry při vstupu žen na pracovní trh. MAS jsou v tomto ohledu ideální platformou pro budoucí nápravu současného stavu. Mohou bezesporu výrazně přispět při řešení řady problémů, se kterými se ženy ve venkovském prostoru (pokud jde o pracovní trh) setkávají.

Náš výzkum byl realizován na území čtyř moravských místních akčních skupin. Konkrétně MAS Moštěnka, MAS Horní Pomoraví, MAS Regionu Poodří a MAS Moravská cesta. Vzhledem ke

složitosti povahy zkoumaných témat a problémů jsme se rozhodli pro kombinaci kvantitativního a kvalitativního přístupu, tedy kombinaci dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů. Obě fáze výzkumu na sebe navazovaly a tvoří tak jednolitý celek představený v této závěrečné zprávě.

## Dotazníkové šetření – kvantitativní část výzkumu

### Přípravná fáze výzkumu

Před samotným sestavováním dotazníku, který je jedním z nástrojů výzkumu postavení žen na moravském venkově jsme se zaměřili na rešerši dosavadních poznatků, zejména pak výzkumů, které byly v této oblasti uskutečněny. Již při přípravách projektu jsme se setkali s absencí rozsáhlejšího kvantitativního výzkumu zaměřeného specificky na oblast venkova (ve vztahu k problematice rovnosti pohlaví). Naopak výzkumů, které se námi zkoumané problematiky dotýkaly, byla uskutečněna celá řada. Jednalo se o výzkumy, které se zaměřovaly na problematiku trhu práce, rovného přístupu při procesu hledání práce, obsazování pracovních míst (zejména soukromými firmami), problematiku sladění pracovního a rodinného života a s tím související diskriminace ze strany zaměstnavatelů či sexuálního obtěžování na pracovišti, atp. Tyto výzkumy byly realizovány řadou institucí, zejména pak Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) či organizacemi, které se genderové problematice v české společnosti dlouhodobě věnují (Forum 50 %, Gender Studies o.p.s.).

Výzkumy, které byly prováděny výše zmíněnými organizacemi se velmi často soustředily na území celé České republiky. Ve spolupráci s výzkumnými agenturami, které disponují rozsáhlou tazatelskou sítí, se dotazovali občanů na otázky, které se týkaly zmíněných témat. Výzkumný design těchto výzkumů se od toho námi realizovaného, právě v tomto bodě, výrazně odlišuje.

Znalost dosavadních zjištění v oblasti postavení žen ve společnosti, specificky pak na trhu práce nám umožnily zohlednit tato východiska při formulování otázek, které byly použity v dotazníku v rámci našeho výzkumu. Dotazování bylo uskutečněno mezi představiteli organizací sdružených do Místních akčních skupin (MAS). Zároveň, a to je velmi podstatné, vhodná formulace otázek nám umožnila komparovatelnost námi zjištěných informací se stavem, který byl zjišťován předchozími výzkumy výše zmíněných organizací.

## Konstrukce vzorku respondentů

Samotný výběr respondentů dotazníkového šetření nebyl náhodný. Výzkumný tým vycházel zejména z následujícího předpokladu. Místní akční skupiny a jejich představitelé, tedy uskupení organizací veřejné sféry (samospráv), podnikatelů a drobných živnostníků a organizací neziskového sektoru, jsou velmi dobře obeznámeni s problematikou, na kterou se zaměřil náš výzkum. MAS realizují či realizovaly celou řadu projektů na podporu trhu práce ve venkovském prostoru a zlepšení postavení a rozvoje venkova. Koneckonců na tyto aktivity, jejichž společným cílem je rozvoj venkova, byl vytvořen specifický program (metoda) LEADER s celkovým rozpočtem 3,7 miliard EUR (2007-2013). Místní akční skupiny tak hrají nezanedbatelnou roli při rozvoji venkova v České republice a jejich detailní znalost území, na němž realizují své aktivity, je nezbytnou součástí jejich úspěšného fungování. I proto jsme se v dotazování zaměřili právě na představitele MAS.

Výzkum probíhal na území čtyř MAS (MAS Moštěnka, MAS Horní Pomoraví, MAS Regionu Poodří a MAS Moravská cesta). Dotazování se však netýká pouze vedení zmíněných MAS, ale vedoucích představitelů všech organizací zapojených do fungování těchto místních akčních skupin. Osloveno bylo celkem 211 osob, návratnost činila 35,5 %. Dotazníky byly rozesílány elektronickou formou a sběr dat probíhal od 1.2. do 28.2.2016.

## Dotazník, jeho podoba a základní data

V kvantitativní části výzkumu byl respondentům rozeslán elektronický dotazník, který čítal celkem 21 otázek (39 proměnných). Otázky se věnovaly zkoumané problematice, respektive názorům vedoucích pracovníků institucí zapojených do činnosti příslušných MAS. Hlavním cílem této části výzkumu bylo zjistit postoje k jednotlivým problematickým aspektům (ne)rovného postavení žen na venkově. Otázky v dotazníku byly členěny do tří tematických okruhů. Jejich představení a základní popis získaných dat (číselník výzkumu) je uveden níže.

### 1. okruh otázek – identifikace respondenta v rámci organizace

Q1 Jak dlouho (kolik let) se aktivně podílíte na činnosti vaší organizace, která je členem MAS?

13,3 let (aritmetický průměr)

Komentář Q1: Odpověď na otázku Q1 je jedním z klíčových ukazatelů pro následující výpovědi, které se týkají zejména bariér při vstupu na trh práce. Délka působení v organizaci, která je dominantní jak z hlediska znalosti venkovského prostoru, tak působení v něm je klíčovým prvkem pro následující třídění druhého řádu při analýze výpovědí. Jak se liší názory na genderovou problematiku, pokud jde o bariéry při vstupu na trh práce ve venkovském prostoru, pohledem osob z větší či menší zkušeností v této oblasti?

Q2 Proč jste se zapojil(a) do práce v této organizaci, která je členem MAS? Prosím, uveďte hlavní důvody.

Komentář Q2: Otázka mapující individuální důvody. Z důvodu velké variability odpovědí byla na tomto místě ponechána varianta otevřené otázky. Nicméně nejčastějším důvodem, který byl uváděn je zájem o práci pro venkovskou komunitu, snaha měnit věci, které se týkají bydliště respondenta a jeho okolí, atp.

Q3 Práce v organizaci, která je členem MAS je pro Vás práce na (prosím označte):

a) Plný úvazek 60 %

b) Částečný úvazek 0 %

c) Jiná forma spolupráce (uveďte, prosím, jaká): 40 %

Q4 Jakou pracovní pozici v této organizaci zastáváte?

Komentář Q4: Tato otázka má charakter otevřené otázky. Pozic, které jsou zastoupeny v rámci oslovených organizací je celá řada. Jedná se o doplňující charakteristiku k otázce Q3.

## 2. okruh otázek – postavení žen na venkově

Smyslem otázek v této části dotazníku bylo zjistit, jak je respondenty vnímáno postavení žen na venkově.

Q5 Jaké je podle Vás postavení žen a mužů na venkově ve srovnání s jejich postavením ve městě (okresním, krajském):

a) Ženy mají na venkově lepší postavení než muži	10,8 %
b) Muži mají na venkově lepší postavení než ženy	20,3 %
c) Postavení žen a mužů je stejné	51,4 %
d) Nevím, nedokážu posoudit	17,6 %

Komentář Q5: Obecný charakter otázky umožňuje interpretovat základní pohled respondenta na situaci a dále umožní uvedení následujících otázek do kontextu vnímání situace postavení žen na venkově respondentem. Polovina dotázaných se v tomto ohledu shoduje na tom, že postavení obou pohlaví je z hlediska jejich postavení rovné bez ohledu na místo (město/venkov), ve kterém žijí.

Q6 Jaká je podle Vás situace, srovnáte-li možnosti žen a mužů, pokud jde o možnost získat práci, odpovídající kvalifikaci a schopnostem na venkově a ve městě (okresním, krajském)?

a) Ženy mají na venkově lepší možnost získat odpovídající práci nežli ve městě	4,0 %
b) Muži mají na venkově lepší možnost získat odpovídající práci nežli ve městě	20,0 %
c) Ženy mají ve městě lepší možnost získat odpovídající práci nežli na venkově	57,3 %
d) Muži mají ve městě lepší možnost získat odpovídající práci nežli na venkově	2,7 %
e) Možnosti zisku odpovídající práce jsou pro muže i ženy na venkově shodné	16,0 %



Komentář Q6: Tato otázka má již odlišný charakter a ptá se na konkrétní oblast. Zde je patrné, že námi zkoumaná problematika je skutečně navýsost relevantní. 57 % respondentů uvádí, že ženy mají ve městě lepší možnost získat odpovídající práci nežli na venkově a zároveň je pětina respondentů přesvědčena, že muži mohou na venkově lépe získat odpovídající práci. S těmito základními zjištěními jsme dále pracovali při polostrukturovaných rozhovorech realizovaných ve 2. fázi výzkumu. Právě tato forma je vhodná pro kvalitativní zjištění a vysvětlení daného jevu, respektive jeho příčin.

Q7 Jaká je podle Vás situace, srovnáte-li možnosti žen a mužů, pokud jde o možnost mít za stejnou práci stejný plat na venkově a ve městě (okresním, krajském)?

- |   |        |
|---|--------|
| a) Ženy mají na venkově lepší možnost mít za stejnou práci stejný plat nežli ve městě | 2,7 %  |
| b) Muži mají na venkově lepší možnost mít za stejnou práci stejný plat nežli ve městě | 6,7 %  |
| c) Ženy mají ve městě lepší možnost mít za stejnou práci stejný plat nežli na venkově | 41,3 % |
| d) Muži mají ve městě lepší možnost mít za stejnou práci stejný plat nežli na venkově | 20,0 % |
| e) Možnosti mít za stejnou práci stejný plat je na venkově i ve městě shodná          | 29,3 % |

Komentář Q7: V rámci této otázky docházíme, dle základního rozložení odpovědí k závěru, že prostředí města je, oproti venkovu, výhodnější pro ženy z hlediska možnosti stejného ohodnocení za odvedenou práci. Tento trend potvrzuje i řada jiných studií. Konzervativnější

venkov si zachovává odlišné vzorce chování, ve srovnání se společnostmi městskými, což mimo jiné dokresluje i rozložení odpovědí v rámci této otázky.

Q8) Jaká je podle vás na území MAS situace, srovnáte-li možnosti mužů a žen, pokud jde o možnost jejich zastoupení v řídicích a rozhodovacích orgánech?

- |                                      |        |
|--------------------------------------|--------|
| a) Ženy mají lepší možnosti než muži | 6,6 %  |
| b) Muži mají lepší možnosti než ženy | 44,7 % |
| c) Ženy i muži mají shodné možnosti  | 48,7 % |

Q9) Liší se podle Vašeho názoru situace rovného zastoupení mužů a žen ve Vaší MAS nějak významně od ostatních MAS v okolí?

Ano. Uvedte, prosím, v čem. 6,6 %

Ne 93,4 %

Komentář Q9: Na základně odpovědí na tuto otázku vidíme, že zkoumaný prostor je poměrně homogenní. Prostředí MAS, které fungují výhradně ve venkovském prostoru, se neliší, alespoň pokud jde o zkoumané moravské organizace.

Q10 Existuje nějaká MAS v ČR, o které byste mohl říci, že by pro Vás mohla být vzorem úspěšné MAS z hlediska rovnocenného zastoupení mužů a žen v řídicích orgánech?

Ano. Uvedte, prosím, která. 9,5 %

Ne 90,5 %

Komentář Q10: Tato otázka byla formulována za účelem zjištění, zdali se moravské MAS inspirují u některých dalších organizací tohoto typu, zejména v české části republiky. Jednotlivé Mas jsou poměrně detailně seznámeny s činnostmi dalších organizací v celé ČR. Nicméně ty moravské patří mezi nejúspěšnější, a to jak z hlediska svého fungování, tak zapojení do nejrůznějších projektů a jejich realizací.

Q11 Velmi často se hovoří o bariérách, které znesnadňují ženám zapojení se do veřejného života či nalezení uplatnění na trhu práce. Setkáváte se s těmito bariérami také na území vaší MAS? Pokud ano, popište je. (starost o rodinu/děti; výše příjmu; dosažené vzdělání, odlišné vnímání role muže a ženy; atp.)

Komentář Q11: Tato otázka je jednou z klíčových pro výstupy celého výzkumu. V tomto ohledu byla variabilita odpovědí relativně velká. Neboť odpovědi na tuto otázku mají charakter poměrně dlouhých výpovědí. Nicméně základními atributy, které se opakují jsou starost o děti a rodinu obecně; dalším klíčovým faktorem, který respondenti uváděli je věk; třetí oblastí je problematika podpory částečných úvazků a realitně složitá situace pokud jde o skloubení práce a starosti o děti (např. firemní školy fungující ve velkých městech prakticky nemají adekvátní alternativu na venkově)

Q12 Existuje podle Vás v České republice diskriminace žen na trhu práce?

Ano	40,8 %
Ne	14,5 %
Nevím, nedokážu posoudit.	44,7 %

Q13 Setkal(a) jste se problematikou diskriminace žen na pracovním trhu?

Ano	32,9 %
Ne	57,9 %
Nevím, nedokážu posoudit.	9,2 %

Q14 Projevuje se podle Vašeho názoru v následujících oblastech diskriminace žen?

	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím, nelze říci
Škola, školní instituce			36,8 %	50,0 %	13,2 %
Zaměstnání	2,6 %	57,9 %	26,3 %	6,6 %	6,6 %
V osobním životě	7,9 %	13,2 %	53,9 %	22,4 %	2,6 %
Ve společenském životě	0 %	6,6 %	56,6 %	31,6 %	5,3 %

Jinde. Prosím, doplňte kde:

Komentář Q14: Baterie otázek Q14 je věnována nejčastějším oblastem diskriminace. Jedinou položkou, a to i ve srovnání s ostatními, která je problematickou, je zaměstnání. Problematika trhu práce je tedy i v tomto ohledu tou nejpálčivější z hlediska rovnosti pohlaví.

Q15 Jsou níže uvedené charakteristiky, podle Vašeho názoru, důvodem k diskriminaci žen?

	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím, nelze říci
Rasa, etnikum	0 %	39,5 %	30,3 %	21,1 %	9,2 %
Pohlaví	0 %	56,6 %	23,7 %	13,2 %	6,6 %
Zhoršený zdravotní stav	22,4 %	19,7 %	27,6 %	17,1 %	13,2 %
Věk	26,3 %	39,5 %	10,5 %	17,1 %	6,6 %
Sexuální orientace	0 %	17,1 %	43,4 %	15,8 %	23,7 %
Příjem, majetek	0 %	19,7 %	46,1 %	25,0 %	9,2 %
Náboženské vyznání	0 %	0 %	39,7 %	45,2 %	15,1 %

Jiné. Prosím doplňte:

Komentář Q15: Mezi nejvíce zastoupenými kategoriemi jsou pohlaví, věk a rasa. Bližší vysvětlení pak bude předmětem analýzy polostrukturovaných rozhovorů. Nicméně kategorie věku, je zcela zásadní, v součtu možností „rozhodně ano“ a „spíše ano“ dosahuje hodnota toho parametru více než 66 % odpovědí.

Q16 Myslíte si, že pohlaví v zaměstnání hraje roli, když se rozhoduje o tom:

	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím, nelze říci
zda bude uchazeč přijat do zaměstnání?	9,2 %	60,5 %	13,2 %	6,6 %	10,5 %
zda zaměstnanec ztratí zaměstnání?	6,6 %	38,2 %	34,2 %	14,5 %	6,6 %
jak vysoký bude mít zaměstnanec plat?	22,4 %	46,1 %	17,1 %	2,6 %	11,8 %
	0 %	42,1 %	39,5 %	13,2 %	5,3 %

zda bude zaměstnanec  
povýšen?

Zda získá zaměstnanec možnost se dále vzdělávat?	0 %	13,2 %	42,1 %	35,5 %	9,2 %
jaký bude mít zaměstnanec respekt u kolegů?	0 %	22,4 %	40,8 %	28,9 %	7,9 %

Komentář Q16: Nejvýraznějším prvkem je z hlediska výstupů baterie otázek Q16 je problematika přijetí do zaměstnání. Na tomto místě takřka dvě třetiny dotázaných uvádějí, že pohlaví je zcela klíčovou proměnnou pro přijetí do zaměstnání (a také do je do značné míry určující pro případ ztráty zaměstnání). Souvisejícím problémem je také výše finančního ohodnocení. Na tomto místě je výpověď respondentů opět velmi alarmující. Diskrepance mezi platovým ohodnocením mužů a žen je výrazným tématem veřejného prostoru již celou řadu let. Námi zjištěné výpovědi, poměrně výrazně, tento stav potvrzují.

### 3. okruh otázek – osobní charakteristika respondenta

Q17 Ve kterém roce jste se narodil(a)? Průměrná věk je: 51,0 let

Q18 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní	0 %
Střední bez maturity	0 %
Střední s maturitou	48,7 %
Vyšší odborné	0 %
Vysokoškolské	51,3 %

Q19 Jste žena nebo muž?

Žena	66,7 %
Muž	33,3 %

Q20 Uvedte, prosím, obec, ve které žijete

Komentář Q20: Tato otázka má otevřený charakter, a byla zařazena z toho důvodu, abychom disponovali informací o rozložení respondentů na území v rámci jednotlivých MAS.

Q21 Jak dlouho v této obci žijete? Průměr: 28 let

## Analýza dotazníkového šetření – Kvantitativní část výzkumu

### Základní charakteristiky dotazovaných

Dotazníkového šetření se zúčastnili členové organizací MAS ve věku od 36 do 62 let. Průměrným věk respondentů byl 51 let, nejčastěji vyskytujícím se věkem bylo 54 let.

**Tab. 1: Věk dotazovaných**

Průměr	Medián	Modus	Minimum	Maximum
51	53	54	36	62

Přesto, že byl průzkum prioritně zaměřen na postavění žen na venkově, participovaly na něm obě pohlaví. Ženy tvořili dvě třetiny dotazované skupiny.

**Tab. 2: Pohlaví**

Pohlaví	Podíl (v %)
Žena	67
Muž	33

Úroveň vzdělání se u respondentů ukázala jako poměrně vysoká. Dotazovaní se podle vzdělání zařadili pouze do dvou kategorií. Nejnižší dosažené vzdělání bylo u dotazovaných středoškolské s maturitou, které dosáhla téměř polovina respondentů. 51 % respondentů má vysokoškolské vzdělání.

**Tab. 3: Dosažené vzdělání**

Vzdělání	Podíl (v %)
Základní	0
Střední bez maturity	0
Střední s maturitou	49
Vyšší odborné	0
Vysokoškolské	51

Průměrná délka pobytu v obci, kde aktuálně členové MAS působí, se blíží k hodnotě 33 let. Nejvíce respondentů uvádí jako délku pobytu 29 let, nejstarší dotazovaný člen MAS žije ve své obci od narození. Minimální uváděná délka pobytu je 8 let.

**Tab. 4: Délka pobytu v obci**

Průměr	Medián	Modus	Minimum	Maximum
32,89	29	29	8	62

Délka práce pro organizace MAS dosahuje u vybraných respondentů, pochopitelně, nižších hodnot, než tomu bylo u předchozího ukazatele. Průměr je téměř 13 let, nejkratší doba práce pro vybranou organizaci jsou dva roky, nejdelší pak 32 let. Nejčastější délka pracovního zařazení je pět let.

**Tab. 5: Kolik let se aktivně podílíte na činnosti vaší organizace, která je členem MAS?**

Průměr	Medián	Modus	Minimum	Maximum
12,93	12	5	2	32

Průzkum prokázal, že více 60 % respondentů pracuje v organizaci, která je členem MAS, na plný úvazek, menší část je zaměstnána jinou formou. Při bližší specifikaci jiné formy se nejčastěji objevuje dobrovolná činnost.

**Tab. 6: Typ úvazku členů MAS**

Typ úvazku	Podíl (v %)
Plný úvazek	60
Částečný úvazek	0
Jiná forma	40

## **Shrnutí**

**Průměrný věk respondentů je 51 let. Nejmladšímu dotazovanému bylo 36 let, nejstarší dosáhl 62 let.**

**Dvě třetiny dotazovaných byly ženy.**

**Polovina vzorky má vysokoškolské vzdělání, druhá polovina středoškolské s maturitou.**

**Průměrná délka pobytu v obci je 33 let, délka pracovního zařazení v organizaci MAS 13.**

**60 % respondentů pracuje v organizaci, která je členem MAS, na plný úvazek.**



## Vnímání postavení žen na venkově

Vnímání postavení žen na venkově ukazuje, že polovina respondentů nezaznamenala významný rozdíl mezi postavením žen oproti mužům. Pětina považuje pozici mužů za lepší, deset procent naopak považuje za lepší postavení žen. Z hlediska pohlaví se v tomto bodě objevují drobné rozdíly. Ženy vnímají pozici žen a mužů na venkově převážně jako stejné, přičemž ten samý postoj převládá také u mužů. Jedná se však o mnohem těsnější převahu než u žen. 40 % mužů považuje postavení jednoho z pohlaví za lepší. Stejný názor s nimi sdílí jenom 27 % žen.

**Tab. 7: Vnímání postavení žen na venkově (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Ženy mají na venkově lepší postavení než muži.	8 %	16 %	<b>11 %</b>
Muži mají na venkově lepší postavení než ženy.	18 %	24 %	<b>20 %</b>
Postavení mužů a žen je stejné.	55 %	44 %	<b>51 %</b>
Nevím/nedokážu posoudit.	19 %	16 %	<b>18 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Z hlediska možnosti získat práci považují respondenti situaci žen na venkově za méně snadnou. Více než polovina z nich si myslí, že ženy mají větší šanci získat odpovídající zaměstnání ve městě než na venkově. S myšlenkou, že muži mají na venkově lepší možnost najít práci, se nejvíce ztotožnilo 20 % respondentů. Ke stejným možnostem se přiklání 16 % dotazovaných. Pohled mužů a žen se v tomto bodě zásadně neliší.

**Tab. 8: Získání práce na venkově a ve městě (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Ženy mají na venkově lepší možnost než ve městě.	6 %	0 %	<b>4 %</b>
Muži mají na venkově lepší možnost než ve městě.	18 %	24 %	<b>20 %</b>
Ženy mají ve městě lepší možnost než na venkově.	58 %	56 %	<b>57 %</b>
Muži mají ve městě lepší možnost než na venkově.	4 %	0 %	<b>3 %</b>
Možnosti jsou stejné.	14 %	20 %	<b>16 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Ženy mají ve městě lepší možnost získat stejný plat za stejnou práci nežli na venkově. Tenhle názor zastává víc než 40 % respondentů. Výrazně rozšířeným je zejména u mužů, podporuje ho téměř polovina dotazovaných. Přiklání se k němu také největší podíl žen. Druhým nejrozšířenějším stanoviskem je, že možnosti na venkově i ve městě jsou stejné. S tím nejvíc souhlasí 30 % všech dotazovaných, 20 % si pak myslí, že muži mají ve městě lepší postavení nežli na venkově.

**Tab. 9: Stejná práce za stejný plat (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Ženy mají na venkově lepší možnost než ve městě.	4 %	0 %	<b>3 %</b>
Muži mají na venkově lepší možnost než ve městě.	4 %	12 %	<b>7 %</b>
Ženy mají ve městě lepší možnost než na venkově.	38 %	48 %	<b>41 %</b>
Muži mají ve městě lepší možnost než na venkově.	20 %	20 %	<b>20 %</b>
Možnosti jsou stejné.	34 %	20 %	<b>29 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Při otázce ohledně možnosti žen na získání pozice v řídicích a rozhodovacích orgánech nastávají mezi dotazovanými odlišnosti podle pohlaví. Kým 68 % mužů je přesvědčených, že možnosti jsou pro obě pohlaví shodné, stejný názor sdílí jenom 40 % dotazovaných žen. Ty většinou zastávají názor, že muži mají lepší možnosti než ženy. Uvádí ho přesná polovina žen a jenom 32 % mužů. Jako lepší, vnímá postavení žen 10 % dotazovaných žen a žádný muž. Celkově těsně převládá názor, že možnosti obou pohlaví jsou shodné.

**Tab. 10: Zastoupení na řídicích pozicích (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Ženy mají lepší možnosti než muži.	10 %	0 %	<b>7 %</b>
Muži mají lepší možnosti než ženy.	50 %	32 %	<b>44 %</b>
Možnosti jsou stejné.	40 %	68 %	<b>49 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Více než 93 % respondentů uvádí, že situace v jejich MAS se v otázce zastoupení žen od jiných MAS v ničem neliší.

**Tab. 11: Odlišnost jednotlivých MAS v otázce zastoupení žen**

Liší se situace ve Vaší MAS v otázce zastoupení žen od jiných MAS v okolí?	Podíl (v %)
Ano	7
Ne	93

V souladu s předchozí odpovědí se 100 % dotazovaných vyjádřilo, že v ČR neexistuje jediný světlý příklad, který by jim v otázce rovného zastoupení žen mohl posloužit jako vzor.

**Tab. 12: Existence vzorové MAS z hlediska rovného zastoupení žen**

Existuje v ČR MAS, kterou považujete za svůj vzor z hlediska rovného zastoupení mužů a žen?	Podíl (v %)
Ano	0
Ne	100

## Shrnutí

**Postavení žen a mužů na venkově je stejné. Uvádí to to polovina dotazovaných.**

**57 % respondentů si myslí, že ženy mají ve městě větší možnost získat práci nežli na venkově.**

**41 % zastává názor, že ženy mají větší možnost získat stejnou práci za stejný plat ve městě.**

**Polovina respondentů uvádí, že obě pohlaví mají stejné možnosti obsadit řídicí pozice. Tenhle názor převládá mezi muži, ženy si spíše myslí, že lepší možnosti mají muži.**

**93 % respondentů si myslí, že jejich MAS se v ohledu zastoupení žen v ničem neliší od jiných MAS. 100 % uvádí, že v ČR v tomto ohledu neexistuje vzorová MAS.**

## Vnímání diskriminace žen

Diskriminace žen na trhu práce existuje podle 41 % respondentů. S výrokem se ztotožňuje každá druhá dotazovaná žena, ale jednom každý čtvrtý muž. Ženy tak podle průzkumu vnímají existenci diskriminace na trhu práce mnohem citlivěji než muži. Situaci neví/nedokáže posoudit až 45 % respondentů, toto stanovisko výrazně převládá u mužů.

**Tab. 13: Vnímání diskriminace žen na trhu práce (dle pohlaví)**

Existuje podle Vás v ČR diskriminace žen na trhu práce?	Ženy	Muži	Celkem
Ano	50 %	24 %	<b>41 %</b>
Ne	12 %	16 %	<b>13 %</b>
Nevím/nedokážu posoudit.	38 %	60 %	<b>46 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Zajímavé je také porovnání na základě věku. Při zobrazení této struktury je vidět značné rozdíly mezi kategoriemi. K možnosti „ano“ se přiklání 48 % respondentů s věkem 50 a více let, přičemž u respondentů do 49 let je tato možnost svolená jen v 29 % případech.

**Tab. 14: Vnímání diskriminace žen na trhu práce (dle věku)**

Existuje podle Vás v ČR diskriminace žen na trhu práce?	Do 49 let	50+ let	Celkem
Ano	29 %	48 %	<b>41 %</b>
Ne	18 %	12 %	<b>13 %</b>
Nevím/nedokážu posoudit.	53 %	40 %	<b>46 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Zkušenosti s diskriminací žen na trhu práce jsou v porovnání s vnímáním její existence mnohem méně početné. Zkušenost s diskriminací v této oblasti uvádí každý třetí dotazovaný. Větší zkušenosti s problematikou mají opět ženy. S diskriminací žen na trhu práce se nikdy nesetkalo 57 % respondentů, což je převládající zkušenost.

**Tab. 15: Zkušenost s diskriminací žen na trhu práce (dle pohlaví)**

Setkal jste se s diskriminací žen na trhu práce?	Ženy	Muži	Celkem
Ano	38 %	24 %	<b>33 %</b>
Ne	52 %	68 %	<b>58 %</b>
Nevím/nedokážu posoudit.	10 %	8 %	<b>9 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Zajímavým je nepochybně srovnání vnímání existence diskriminace a reálné zkušenosti s ní. Při srovnání předchozích dvou ukazatelů se ukazuje, že na vnímání diskriminace není zkušenost nezbytná. Co je však mnohem zajímavější je fakt, že někdy ani samotná zkušenost nestačí k tomu, aby respondent začal diskriminaci vnímat jako existující. 55 % z dotazovaných, kteří vnímají existenci diskriminace, se s ní také setkali. Naopak 36 % z nich tuto zkušenost nemají. Z těch, kteří se diskriminací žen na trhu práce reálně setkali, je jen 68 % přesvědčených, že v České republice tato forma diskriminace existuje. 28 % situaci nedokáže posoudit.

**Tab. 15: Vnímání diskriminace v porovnání se zkušenostmi s diskriminací**

Existuje podle Vás v ČR diskriminace žen na trhu práce?	Setkal jste se s diskriminací žen na trhu práce?			<b>CELKEM</b>
	Ano	Ne	Nevím	
<b>Ano</b>	55 %	35 %	10 %	<b>100 %</b>
	68 %	25 %	43 %	<b>41 %</b>
<b>Ne</b>	9 %	73 %	18 %	<b>100 %</b>
	4 %	18 %	29 %	<b>13 %</b>
<b>Nevím/nedokážu posoudit.</b>	21 %	73 %	6 %	<b>100 %</b>
	28 %	57 %	29 %	<b>46 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>33%</b>	<b>58 %</b>	<b>9 %</b>	<b>100 %</b>
	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Oblasti diskriminace

Diskriminace žen v různých oblastech života je na rozdíl od předcházejících dvou bodů vnímaná oběma pohlavími dost podobně. Dělicí linii je možné hledat spíše ve věku respondentů. Dotazovaní, kterým už bylo 50 let, jsou v některých situacích na diskriminaci více citliví než jejich mladší kolegové.

To se zčásti projevuje už při první otázce, týkající se diskriminace žen ve škole. Všichni respondenti odmítají existenci projevů této formy diskriminace, někteří z nich však méně výrazně. Diskriminace žen ve škole se spíše neprojevuje podle 37 % dotazovaných. Tento názor sdílí 21 % lidí do 49 let a 46 % lidí, kterým již bylo 50 let. Rozhodně se diskriminace neprojevuje podle 50 % respondentů, přičemž to uvádí 75 % dotazovaných do 49 let a jenom 35 % těch, který mají 50 a více let.

**Tab. 17: Diskriminace ve škole (dle věku)**

Projevuje se diskriminace žen ve škole?	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0 %</b>
Spíše ano	0 %	0 %	<b>0 %</b>
Spíše ne	21 %	46 %	<b>37 %</b>
Rozhodně ne	75 %	35 %	<b>50 %</b>
Nevím/nelze říci	4 %	19 %	<b>13 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Diskriminaci žen v zaměstnání si všímá přibližně 60 % dotazovaných. Vnímání této oblasti diskriminace je opět o něco citlivější u lidí nad 50 let. Při součtu odpovědí „rozhodně ano“ a „spíše ano“ vnímá diskriminaci žen v zaměstnání 53 % respondentů do 49 let a 65 % respondentů s 50 a více lety.

**Tab. 18: Diskriminace v zaměstnání (dle věku)**

Projevuje se diskriminace žen v zaměstnání?	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	7 %	0 %	<b>3 %</b>
Spíše ano	46 %	65 %	<b>58 %</b>
Spíše ne	25 %	27 %	<b>26 %</b>
Rozhodně ne	14 %	2 %	<b>7 %</b>
Nevím/nelze říci	7 %	6 %	<b>6 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Při problematice diskriminace žen v osobním životě je situace oproti předchozím zmíněným o něco odlišná. Rozhodně ji vnímá 8 % dotazovaných, spíše 13 %. Lidé do 49 let jsou v tomto bodě vnímavější, když se k otázce kladně vyjádřilo 29 % z nich. U dotazovaných s věkem nad 50 let to bylo pouze 17 %.

**Tab. 19: Diskriminace v osobním životě (dle věku)**

Projevuje se diskriminace žen v osobním životě?	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	7 %	8 %	<b>8 %</b>
Spíše ano	21 %	8 %	<b>13 %</b>
Spíše ne	43 %	60 %	<b>54 %</b>
Rozhodně ne	29 %	19 %	<b>22 %</b>
Nevím/nelze říci	0 %	4 %	<b>3 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>



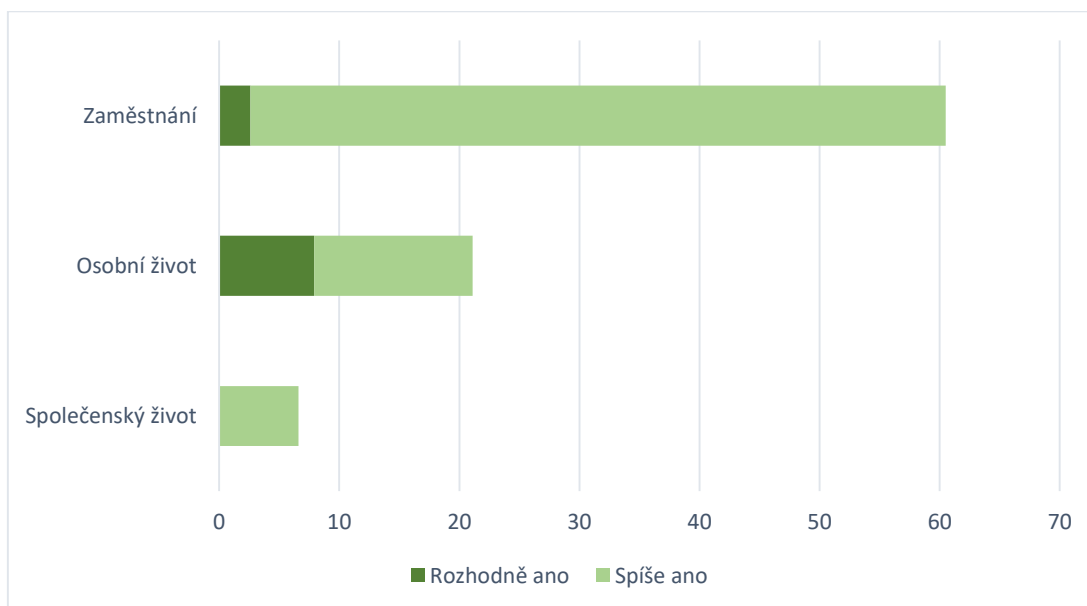
V oblasti společenského života se diskriminace žen spíše projevuje podle 7 % dotazovaných. Dvě třetiny lidí nad 50 let zastává názor, že diskriminace se spíše neprojevuje, 43 % respondentů do 49 let tvrdí, že se neprojevuje rozhodně. Tyto odpovědi jsou u daných skupin většinové. Celkově se nejvíc (57 %) respondentů přiklání k tomu, že se diskriminace v této oblasti spíše neprojevuje.

**Tab. 20: Diskriminace ve společenském životě (dle věku)**

Projevuje se diskriminace žen ve společenském životě?	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0%</b>
Spíše ano	11 %	4 %	<b>7 %</b>
Spíše ne	39 %	67 %	<b>57 %</b>
Rozhodně ne	43 %	25 %	<b>31 %</b>
Nevím/nelze říci	7 %	4 %	<b>5 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Součet kladných odpovědí na zmíněné otázky prokazuje, že dle respondentů se diskriminace žen nejvíce projevuje v zaměstnání. Tato oblast byla označena největším počtem dotazovaných, přičemž je tři krát více vnímanou než druhá oblast osobního života.

**Graf 1: Oblasti diskriminace žen**



## Důvody k diskriminaci žen

Diskriminace žen kromě různých oblastí mývá i různě důvody, které jsou s danou osobou spjaty a které se nedají nijak ovlivnit. Jedním ze znaků, který bývá častým předmětem diskriminace obecně, je rasa/etnikum. Z průzkumu vyplývá, že 40 % respondentů si myslí, že rasa/etnikum je taktéž důvodem k diskriminaci žen. Zajímavý je opět rozdíl odpovědí podle věku. To, že rasa/etnikum je spíše důvodem k diskriminaci žen, uvádí polovina dotazovaných s 50 a více lety. Na druhé straně sdílí stejný názor jenom každý pátý člověk do 49 let. Vnímání této formy diskriminace se tak opět ukazuje být značně výraznější u starších lidí.

**Tab. 21: Rasa/etnikum jako důvod k diskriminaci žen (dle věku)**

	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0%</b>
Spíše ano	21 %	50 %	<b>40 %</b>
Spíše ne	39 %	25 %	<b>30 %</b>
Rozhodně ne	32 %	15 %	<b>21 %</b>
Nevím/nelze říci	7 %	10 %	<b>9 %</b>
<b>CELKEM</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Jen samotný fakt, že jsou ženami, je podle 57 % respondentů spíše důvodem k jejich diskriminaci. Tento názor se projevuje u 63 % lidí nad 50 let a u 46 % lidí do 49 let. Třetina z nich tvrdí, že k diskriminaci na základě pohlaví rozhodně nedochází. Tento názor sdílí jenom 4 % respondentů nad 50 let.

**Tab. 22: Pohlaví jako důvod k diskriminaci žen (dle věku)**

	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0%</b>
Spíše ano	46 %	63 %	<b>57 %</b>
Spíše ne	18 %	27 %	<b>24 %</b>
Rozhodně ne	29 %	4 %	<b>13 %</b>
Nevím/nelze říci	7 %	6 %	<b>6 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

K diskriminaci žen na základě zdravotního stavu rozhodně dochází podle 22 % respondentů. Každý pátý dotazovaný si myslí, že k tomu dochází spíše. Celkově však převládá názor, že tato forma diskriminaci je ve společnosti spíše přítomná. Uvádí to 28 % respondentů. V této otázce se opět projevuje rozdílnost postojů podle věku. Kým u lidí nad 50 let mají největší zastoupení názory „rozhodně ano“ a „spíše ne“ (shodně 29 %), dotazovaní pod 50 let preferují „rozhodně ne“ (32 %) a „spíše ne“ (25%).

**Tab. 23: Zdravotní stav jako důvod k diskriminaci žen (dle věku)**

	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	11 %	29 %	<b>22 %</b>
Spíše ano	21 %	19 %	<b>20 %</b>
Spíše ne	25 %	29 %	<b>28 %</b>
Rozhodně ne	32 %	8 %	<b>17 %</b>
Nevím/nelze říci	11 %	15 %	<b>13 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Sexuální orientaci vnímá jako důvod k diskriminaci žen 16 % respondentů. Zajímavostí je, že v této otázce se neprojevují rozdíly mezi věkovými kategoriemi, nýbrž mezi pohlavími. Předchozí odpovědi žen a mužů byly zcela podobné a bez výraznějších odchylek. Při problematice sexuální orientace se však k možnosti „spíše ano“ přiklání 22 % žen a jen 4 % mužů. Celkově se 60 % respondentů domnívá, že k této formě diskriminace nedochází.

**Tab. 24: Sexuální orientace jako důvod k diskriminaci žen (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0%</b>
Spíše ano	22 %	4 %	<b>16 %</b>
Spíše ne	36 %	60 %	<b>44 %</b>
Rozhodně ne	22 %	4 %	<b>16 %</b>
Nevím/nelze říci	20 %	32 %	<b>24 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Věk je rozhodně důvodem k diskriminaci žen. Tak to vnímá 26 % dotazovaných. Dalších 40 % respondentů se přiklání k názoru, že se spíše jedná o relevantní důvod. Věk tak považují za důvod k diskriminaci žen dva ze tří respondentů. Z hlediska rozdělení dotazovaných podle věku jsou opět vidět významné rozdíly. Kým za důvod k diskriminaci považuje věk polovina lidí do 49 let, u skupiny s 50 a více lety dosahuje toto přesvědčení hodnoty 75 %.

**Tab. 25: Věk jako důvod k diskriminaci žen (dle věku)**

	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	18 %	31 %	<b>26 %</b>
Spíše ano	32 %	44 %	<b>40 %</b>
Spíše ne	14 %	8 %	<b>11 %</b>
Rozhodně ne	29 %	11 %	<b>17 %</b>
Nevím/nelze říci	7 %	6 %	<b>6 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Výše příjmu nebo velikost majetku považuje za důvod k diskriminaci žen každý pátý dotazovaný. Naopak více než 70 % respondentů to za důvod nepovažuje. Z hlediska věkových kategorií v této otázce nedochází k významným odlišnostem.

**Tab. 26: Příjem/majetek jako důvod k diskriminaci žen (dle věku)**

	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0%</b>
Spíše ano	18 %	21 %	<b>20 %</b>
Spíše ne	39 %	50 %	<b>46 %</b>
Rozhodně ne	32 %	21 %	<b>25 %</b>
Nevím/nelze říci	11 %	8 %	<b>9 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

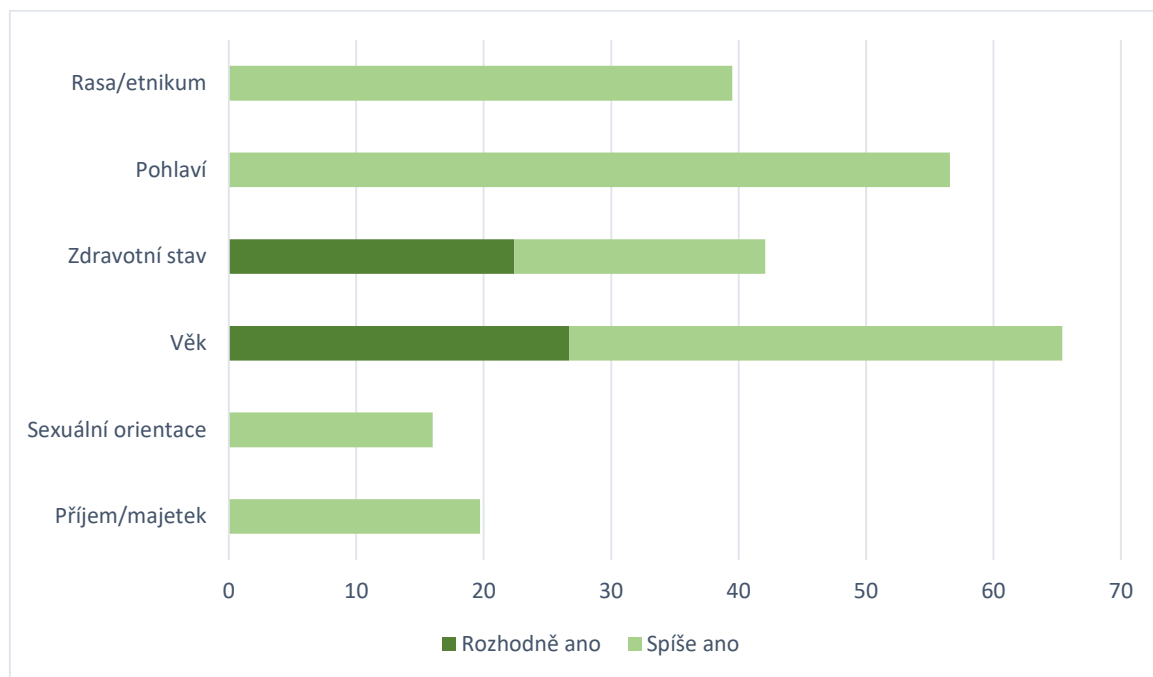
Náboženské vyznání není důvodem k diskriminaci žen. Shodli se na tom účastníci průzkumu. 40 % respondentů náboženské vyznání spíše nepovažuje za důvod k diskriminaci, 45 % to za důvod nepovažuje rozhodně. Z hlediska věkových kategorií se jedná o téměř dokonalou shodu obou skupin.

**Tab. 27: Náboženské vyznání jako důvod k diskriminaci žen (dle věku)**

	Do 49 let	50+ let	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0%</b>
Spíše ano	0 %	0 %	<b>0 %</b>
Spíše ne	40 %	40 %	<b>40 %</b>
Rozhodně ne	44 %	46 %	<b>45 %</b>
Nevím/nelze říci	16 %	14 %	<b>15 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Při shrnutí předchozích údajů jsou viditelné ukazatele, které získaly nejvíce kladných odpovědí (rozhodně ano, spíše ano). Z toho vyplývá, že respondenti vnímají diskriminaci žen nejvíce na základě věku. Tuto formu diskriminace považují za existující dvě třetiny respondentů. Za ní následuje diskriminace na základě pohlaví, kterou vnímá téměř 60 % dotazovaných. Třetím nejčastěji uváděným důvodem k diskriminaci žen je jejich zdravotní stav. Tenhle typ diskriminace je ve společnosti přítomen podle více než 40 % respondentů.

**Graf 2: Důvody k diskriminaci žen**



## Role pohlaví v zaměstnání

Otázka role pohlaví při konkrétních situacích v zaměstnání opět prokázala jisté rozdíly mezi optikou žen a mužů. A to přesto, že obě pohlaví společně deklarují, že diskriminace žen v zaměstnání se projevuje. Při pohledu na strukturu odpovědí ohledně diskriminace v zaměstnání (která už byla analyzována výše) je možné pozorovat velmi podobné odpovědi mužů a žen. 60 % žen a 56 % mužů si myslí, že ženy jsou v zaměstnání spíše diskriminovány. Osm procent dotazovaných mužů si to dokonce myslí rozhodně.

**Tab. 28: Diskriminace žen v zaměstnání podle pohlaví (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Rozhodně ano	0 %	8 %	3 %
Spíše ano	60 %	56 %	58 %
Spíše ne	30 %	20 %	26 %
Rozhodně ne	6 %	8 %	7 %
Nevím/nelze říci	4 %	8 %	6 %
CELKEM	100 %	100 %	100 %

Zajímavě pak působí následující údaje, které se zaměřují na identifikace konkrétní pracovní činnosti nebo její součást, ve které se mezi pohlavími dělají rozdíly. Ty často vznikají již při samotném přijímání osoby do zaměstnání, což vnímá téměř 70 % respondentů. Myslí si to 78 % dotazovaných žen a 52 % dotazovaných mužů. Ukazuje se, že ženy jsou v této otázce mnohem citlivější, naopak muži to vnímají o něco méně, i když se také jedná o významný podíl.

**Tab. 29: Pohlaví hraje roli při přijímání do zaměstnání (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Rozhodně ano	12 %	0 %	8 %
Spíše ano	66 %	52 %	61 %
Spíše ne	6 %	28 %	13 %
Rozhodně ne	10 %	0%	7 %
Nevím/nelze říci	6 %	20 %	11 %
CELKEM	100 %	100 %	100 %

Role pohlaví je dle části respondentů také významná pokud se jedná o ztrátu zaměstnání. Uvádí to 45 % dotazovaných. Většinou však těsně převládá názor, že pohlaví v tom směru významným není. Přiklání se k tomu 48 % respondentů. Rozdílné pohledy na danou otázku mají opět muži a ženy. Kým 54 % žen na otázku odpovídá kladně, u mužů je to jenom 28 %.

**Tab. 30: Pohlaví hraje roli při ztrátě zaměstnání (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Rozhodně ano	6 %	8 %	<b>7 %</b>
Spíše ano	48 %	20 %	<b>39 %</b>
Spíše ne	32 %	36 %	<b>33 %</b>
Rozhodně ne	12 %	20 %	<b>14 %</b>
Nevím/nelze říci	2 %	16 %	<b>7 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Pohlaví ovlivňuje výši platu dle 68 % respondentů. Rozhodně to tvrdí 23 %, spíše se k tomu přiklání 45 % dotazovaných. Větší citlivost ohledně role pohlaví prokázali opět ženy. Až 74 % z nich uvádí, že vliv pohlaví se odráží ve výši platu. Podobně to vnímá jenom 56 % mužů, což je ale beztak poměrně vysoké číslo.

**Tab. 31: Pohlaví hraje roli při určování výše platu (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Rozhodně ano	22 %	24 %	<b>23 %</b>
Spíše ano	52 %	32 %	<b>45 %</b>
Spíše ne	8 %	36 %	<b>17 %</b>
Rozhodně ne	4 %	0 %	<b>3 %</b>
Nevím/nelze říci	14 %	8 %	<b>12 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Na možnost povýšení má vliv pohlaví dle 43 % respondentů. Nesouhlasí s tím 52 % dotazovaných. Role pohlaví vnímají více ženy než muži. Kým ženy odpovídají kladně v polovině případů, vliv pohlaví na povýšení uznává jenom jeden ze tří mužů.



**Tab. 32: Pohlaví hraje roli při možném povýšení (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0%	<b>0 %</b>
Spíše ano	48 %	32 %	<b>43 %</b>
Spíše ne	36 %	44 %	<b>39 %</b>
Rozhodně ne	14 %	12 %	<b>13 %</b>
Nevím/nelze říci	2 %	12 %	<b>5 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Možnost dále se v zaměstnání vzdělávat není ovlivněna pohlavím dané osoby. S tímto tvrzením spíše souhlasí 43 % dotazovaných a rozhodně s ním souhlasí 36 %. Pouze 13 % respondentů si myslí, že pohlaví v tomto směru hraje roli. Oproti mužům si to sice myslí výrazně více žen, i mezi nimi je však tenhle názor menšinový.

**Tab. 33: Pohlaví hraje roli při tom, zda bude mít zaměstnanec možnost se dále vzdělávat (dle pohlaví)**

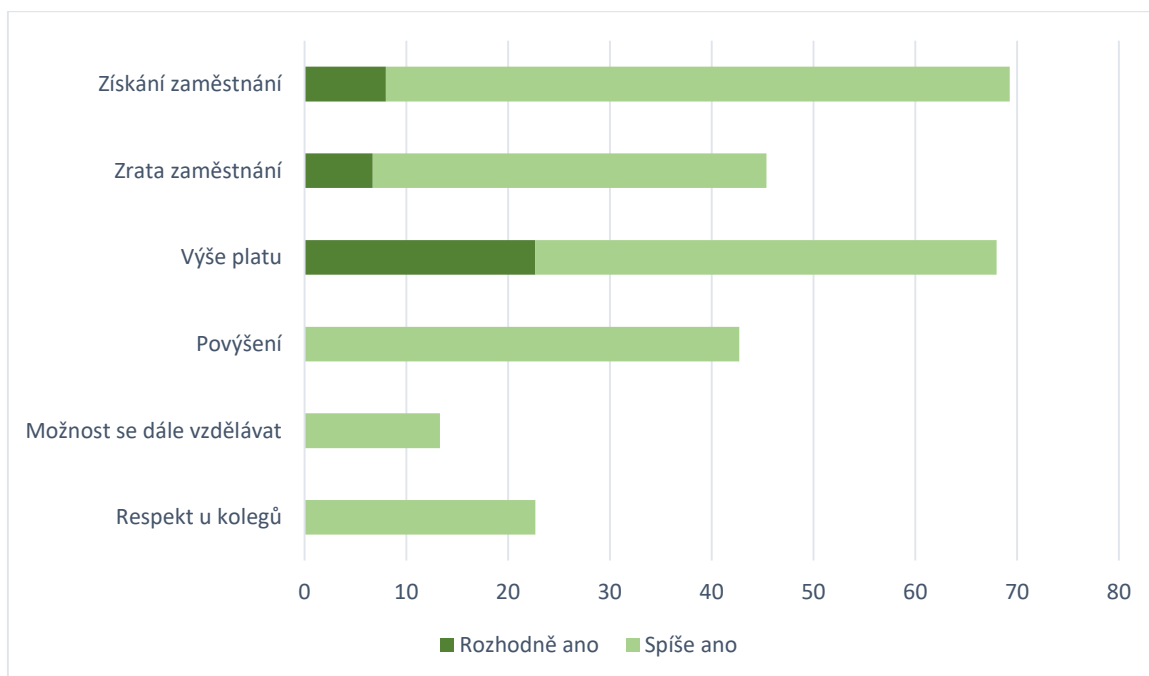
	Ženy	Muži	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0 %</b>
Spíše ano	18 %	4 %	<b>13 %</b>
Spíše ne	48 %	32 %	<b>43 %</b>
Rozhodně ne	28 %	52 %	<b>36%</b>
Nevím/nelze říci	6 %	12 %	<b>8 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Poněkud odlišná je situace ohledně role pohlaví při získávání respektu mezi kolegy. 23 % respondentů se domnívá, že na něm spíše záleží. Zajímavý je však fakt, že si to nemyslí žádný muž, ale zároveň každá třetí žena. Rozpor mezi muži a ženy je v tomto bodě zcela významný. Z celkového hlediska převládá názor, že pohlaví při získávání respektu nehraje roli. Tvrdí to 70 % respondentů.

**Tab. 34: Pohlaví hraje roli při získávání respektu u kolegů (dle pohlaví)**

	Ženy	Muži	Celkem
Rozhodně ano	0 %	0 %	<b>0 %</b>
Spíše ano	34 %	0 %	<b>23 %</b>
Spíše ne	40 %	40 %	<b>40 %</b>
Rozhodně ne	20 %	48 %	<b>29 %</b>
Nevím/nelze říci	6 %	12 %	<b>8 %</b>
CELKEM	100 %	100 %	<b>100 %</b>

Souhrnné zhodnocení vybraných pracovních situací ukazuje, že podle dotazovaných hraje pohlaví největší roli při získání zaměstnání. K této možnosti se přiklání 69% respondentů. Velmi významnou roli mu přisuzují také v situaci, kde se jedná o určování výše platu. S tímto tvrzením souhlasí 68 %. O existenci této formy diskriminace je zároveň přesvědčeno nejvíce dotazovaných, jelikož byla označena za rozhodně existující v 23 % případech. Mezi respondenty je vnímaná role pohlaví také při ztrátě zaměstnání a povýšení, tyto situace však nejsou vnímány většinou.

**Graf 3: Role pohlaví při vybraných situacích v práci**

## **Shrnutí**

**Diskriminace žen na trhu práce existuje podle 41 % dotazovaných, 45 % situaci nevědělo posoudit. Její existenci vnímají více ženy a osoby s 50 a více lety.**

**S diskriminací žen na trhu práce se setkal každý třetí dotazovaný.**

**61 % dotazovaných uvádí, že ženy jsou diskriminovány v zaměstnání, co je nejvíc ze sledovaných oblastí.**

**Ženy jsou diskriminovány na základě věku podle dvou ze tří respondentů.**

**Role pohlaví se nejvíce projevuje při snaze o získání zaměstnání a určování výše platu. Myslí si to téměř 70 % dotazovaných.**

## Polostrukturované rozhovory – kvalitativní část výzkumu

Kvalitativní část výzkumu byla realizována prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů s ženami, které se na venkově ucházely o zaměstnání a spadaly do cílové skupiny projektu. V rámci této části výzkumu jsme se věnovali konkrétním případům žen, které v situaci svého vstupu na trh práce (jedná se o první vstup na trh práce po dokončení střední či vysoké školy, popřípadě opětovný návrat na trh práce po ukončení či v průběhu mateřské dovolené) byly zapojeny formou částečného či celého úvazku ve strukturách MAS na moravském venkově. Po získání kontaktů na respondenty byly jednotlivé ženy postupně oslovovány s žádostí o poskytnutí polostrukturovaného rozhovoru. Rozhovory byly provedeny s 20 ženami, které splňovaly kritéria stanovené projektovým a výzkumným záměrem.

### Otázky polostrukturovaného rozhovoru

První okruh otázek (hlavní téma – cesta k práci respondenta v MAS, postavení žen v MAS a organizacích, které ji tvoří).

1.) Jaká byla vaše cesta k práci v místní akční skupině?

- motivace k výkonu tohoto zaměstnání
- očekávání vs. realita
- další plány (z hlediska kariéry respondenta)
- cíle a plány činnosti MAS (krátkodobé i dlouhodobé)

2.) V čem vidíte hlavní přínos fungování MAS na venkově?

- respondent bude hovořit o MAS, ve které pracuje, popř. o dalších-obě je v pořádku

3.) Zabývala se Vaše MAS v minulosti (popř. zabývá se nyní) problematikou spojenou s genderovými tématy? Tedy tématy týkajícími se postavení žen na venkově?

- pokud ne: proč? Považujete toto téma za relevantní? Slyšela jste o tom, že by se jiná MAS tomto tématu věnovala?
- pokud ano: prosím o podrobný popis

4.) Jaké je podle Vás v současnosti postavení žen na venkově z hlediska možnosti získat zde práci? Zejména pokud jde o ženy na mateřské dovolené či těsně po jejím ukončení, popřípadě ženy, které právě ukončily střední či vysokou školu?

- zaměřit se na místo působení MAS (geograficky)
- problematika stěhování do měst (nebo dojíždění do měst), migrace za prací atp.
- zaměřit se na bariéry, které z pohledu respondenta ztěžují ženám uplatnění na trhu práce
- navrhuje respondent řešení? Co by mohlo pomoci? Popř. co se (ne)osvědčilo?

5.) Realizuje Vaše MAS aktivity, které se zaměřují na pomoc ženám z této cílové skupiny? (cílová skupina popsána v předchozí otázce)

- pokud ne: proč?
- pokud ano: prosím o podrobný popis
- Důležité: pokud v MAS například pracuje maminka na mateřské např. na zkrácený úvazek – prosím o podrobnější informace a zkušenost s tímto typem zaměstnávání, spolupráce atp.

Poděkování, rozloučení

### Analýza polostrukturovaných rozhovorů

Rozhovory s ženami z MAS byly na začátku směřovány k osobním postojům respondentek. První otázka zjišťovala jejich vstup do spolku a jejich motivaci zde pracovat. MAS fungují na venkově a ženy, které v nich participují, jsou zpravidla, až na výjimky, z regionu. Ať už o fungování těchto spolků věděly, či ne, z velké části se k práci dostaly skrze jejich původní zaměstnání, u studentek studijní stáž, či na základě doporučení od známých v obci či v zastupitelstvu. Vztahy jsou na vesnicích mnohem užší než ve městech a komunikace je čilejší a častější. Malé procento žen se k práci pro MAS dostalo prostřednictvím reakce na inzerát a výhry následného přijímacího řízení.

Při vzpomínání na začátky působení v MAS respondentky poukazyvaly na specifickou práci, která vyžaduje flexibilitu, zaujetí, velký zájem, kreativitu, ale také píli, úsilí a hodně času. Velmi kladně hodnotily nestereotypní obsah zaměstnání, dobrý kolektiv a pochvalovaly si možnost uzpůsobení pracovní doby dle jejich osobních potřeb. Vyzdvihly přínos, který MAS může pro obce a soukromý a neziskový sektor mít a skutečnost, že ony samy za sebou vidí reálné

výsledky a mohou se podílet na užitečných projektech. Objem práce není stále stejný, konstantní, mění se podle množství projektů, vytváření strategií apod. Přesto panuje mezi respondentkami velká spokojenost. Svou pracovní budoucnost vidí všechny dotázané respondenty na jejich současném pracovišti. I tento fakt mimo jiné dokládá vysokou spokojenost. Dotazované ženy vidí na venkově ještě mnoho příležitostí, jak zlepšovat nejrůznější oblasti života místních lidí, od zaměstnanosti, péče o rodiny, která by měla být tvořena budováním příznivých podmínek pro život na venkově, dostatečným školním i mimoškolním zázemím a dostatkem kulturního či sportovního vyžití. Na doplňující otázku zjišťující postoj žen k budoucímu směřování MAS jedna z respondentek zmínila potíže s hledáním spolupracovníků a nezbytnost rozšíření spolku, v němž je v současnosti sama. Upozornila na to, že pracoviště na vesnici nemusí být pro mladé atraktivní a také na to, že práce pro MAS vyžaduje jistou pracovní disciplínu a vůli, protože není svázána s kanceláří a pevnou pracovní dobou.

Přínos místní akční skupiny pro oblast jejího působnosti bylo dalším tématem, kterému se respondenty v rozhovorech věnovaly. MAS působí na českém venkově již několik let a prakticky dodnes si budují svou pozici v regionech, kde jsou více či méně známé a více či méně aktivní. Hned v úvodu svých odpovědí se zastupitelky MAS zaměřily na roli tzv. mediátora, prostředníka, kterou hrají na venkově a kterou považují za naprosto zásadní. Místní aktéři, tj. obce, firmy i neziskový sektor se naučili využívat, nadneseně řečeno, služeb, které jim MAS mohou poskytovat a také reálně poskytují. Od konzultací žádostí o dotaci, administrací celého procesu a monitorování realizace samotného projektu konče. Žadatelé ví, na koho se v regionu mohou obrátit, kdo jim bezplatně, a také velmi flexibilně poskytne zprostředkovatelskou či konzultační činnost. Jazyk, kterým se výzvy k potenciálním příjemcům finančního krytí dostávají, je pro samotné aktéry mnohdy nesrozumitelný, a poradí si s ním pouze zkušení projektoví manažeři. Některé obce, jak respondenty uváděly, už své externí konzultanty či projektové manažery mají a celý dotační proces je tak v rukou odborníků od samého začátku. Tato situace však neplatí pro další dva typy subjektů, které MAS sdružují, podnikatele či neziskové organizace. V těchto případech jsou MAS cenným pomocníkem a realizátorem při získávání finanční pomoci. Respondenty dále vyzdvihovaly skutečnost, že se s místními aktéry již dobře znají a spolupráce se na úrovni regionů velmi dobře rozběhla. MAS jsou zde pro ně, a mají za úkol jejich spolupráci vhodným způsobem iniciovat a posléze udržovat a koordinovat.

Jedna z respondentek rozvedla svou odpověď do oblasti zaměstnanosti. Vzhledem k značně ztížené možnosti hledání zaměstnání či samotného zaměstnávání ze strany podnikatelů jsou lidé mnohdy nuceni opouštět venkov. Hovořila o nutnosti posílit komunitní život v obcích a taktéž o rozvoji drobného podnikání a jeho podpoře.

Zda se MAS zabývají problematikou postavení žen na venkově formou nějakého projektu či aktivit jsme se dotazovali v následující otázce. Dále byla položena otázka na relevantnost celého tématu na venkově. Respondentky veskrze odpovídaly dvojnásobem. První skupina vyjádřila souhlas s relevancí tématu, ačkoli se jejich spolek reálně žádného projektu genderového zaměření neúčastnil, popř. si toho nejsou vědomy. A pakliže ano, jednalo se o projekt, jehož zaměření se primárně netýkalo problematiky postavení žen na venkově, ale ženy byly jednou z cílových skupin, či jedinou cílovou skupinou. Druhá část respondentek dokázala potvrdit, že se nějakého takového projektu jejich MAS v minulosti účastnila, popř. o něm slyšela, ale blíže žádný představen nebyl. Obecně se spolky MAS zabývají problematikou zaměstnanosti, nikoli však s cílovou skupinou ženy, ale komplexně na nezaměstnanost obou pohlaví. Pouze dvě z dotazovaných žen se vyjádřily k dotazu na relevantnost tématu negativně, resp. odpověď byla spíše ne. Svě vysvětlení stavěly na osobním dojmu získaného v obcích, kde žijí a ze známosti s obyvatelkami venkovských obcí, které se dle jejich názoru nepotýkají s významnějšími obtížemi.

Problematika postavení žen na venkově z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce byla v rozhovorech pojímána ze dvou různých úhlů pohledu. Prvním z nich byly možnosti uplatnění pro absolventky středních a vysokých škol. Druhý úhel se zaměřil na ženy na mateřské dovolené či ty, jež se z ní vracely na trh práce. Co se týče návratů absolventek středních a vysokých škol do regionu, zde se většina respondentek shodovala v názoru, dle něž velmi často návratu těchto mladých vzdělaných žen brání nedostatek pracovních příležitostí. Na venkově absentuje široká nabídka vhodných míst a také možnosti kariérního postupu. Například místní trh práce je ve značné míře redukován na základní služby typu obchodů (zvláště potravin), pošty, obecního úřadu apod. Oproti velkým městům bychom zde marně hledali zastoupení velkých firem, bank a další lukrativní posty specifických oborů, které lidé s vysokoškolským vzděláním vyhledávají. Respondentky shodně tvrdily, že na venkově se tak velmi často zaměření řady vysokoškolsky vzdělaných absolventek nepotkává s adekvátními

nabídkami na trhu práce. Nicméně i přesto zájem mladých lidí navrátit se do regionu přetrvává. Ti, kteří tak učiní, však často dojíždí za prací do větších spádových měst. Další možností, kterou zaměstnankyně MAS zmiňovaly, je založení vlastního podnikání, například formou sociálního podniku nebo mikropodnikání. Z dosavadních zkušeností se ženy na venkově nejčastěji pouští do podnikání ve formě služeb (produkce tradičních výrobků specifických pro daný region, kadeřnictví, účetnictví apod.) Zde se však ženy setkávají s dvěma zásadními problémy: potřeba základního kapitálu a nutnost péče o rodinu.

Skloubení pracovního a rodinného života se týká i žen na a po mateřské dovolené. Jako nejčastější bariéry pro vstup žen na pracovní trh byly v rozhovorech uváděny ne příliš adekvátní podmínky umožňující hladké skloubení práce a péči o děti. Velká část respondentek uváděla jako jeden z negativních faktorů nízkou dostupnost zařízení pro děti, konkrétně jeslí a školek. Zvláště v případě jeslí je situace kritická, jelikož tyto jsou zřizovány častěji ve velkých městech. Podle respondentek jsou obce ve ztížené situaci i v případě školek a škol (hovoříme o prvních stupních základních škol), které mohou mít problém naplnit požadované kapacity (pracovnice MAS zmiňovaly jako příklad vypsané výzvy na zřizování jeslí, které však měly jako jeden ze sledovaných indikátorů i naplněnost požadovaných kapacit). V situaci, kdy předškolní zařízení a případně i školní družiny na obcích fungují, jejich provozní doba opět neumožňuje ženám pracovat na plný úvazek s pevně danými směny.

Zde vzešla od některých dotazovaných pracovnic MAS iniciativa na vytvoření projektu aktivizující rodiče v jejich žádostech na delší provozní doby těchto zařízení. Vedle toho, pokud se rodičům podaří dítě umístit do obdobných zařízení ve městech, musí se potýkat také s nárůstem dojezdového času, což jim opět komplikuje jejich zaměstnání na plný úvazek. Dotazované pracovnice MAS na základě osobních zkušeností vypověděly, že za takto daných podmínek byla i pro ně osobně důležitá podpora ze strany rodinných příslušníků, zejména prarodičů, kteří se v případě potřeby o děti postarali. Bohužel ženy, které nemají podobně zařízení hlídání a čelí na venkově omezeným službám předškolních a školních zařízení, hledají jiné formy zaměstnání. Tou pro ženy pečující o rodinu nejschůdnější je práce na částečný úvazek.



Důležité je ještě zmínit, že na venkově jsou to stále v drtivé většině ženy, od kterých se očekává, že zůstanou s dětmi doma. Podle respondentek tak nejsou cílovou skupinou pro jakékoliv snahy na trhu práce. V jednom případě sama respondentka pocítila diskriminaci potencionálního zaměstnavatele, který jí na pracovním pohovoru naznačil, že má obavy ji jako mladou ženu s perspektivou možného otěhotnění, zaměstnat. Ostatně názor, že spousta zaměstnavatelů přistupuje k zaměstnávání určitých skupin, zde konkrétně žen, diskriminačně, nebyl mezi respondentkami ojedinělý.

Z rozhovorů vyplynulo, že velkou šancí pro uplatnění žen na pracovním trhu na venkově jsou takové podoby zaměstnání, které jim umožňují flexibilní pracovní dobu. Týká se to především žen na mateřské dovolené. Podle zaměstnankyň dotazovaných MAS je po takových místech u žen značná poptávka, avšak ta se neseťkává s adekvátní odezvou na straně zaměstnavatelů. Oproti velkým městům se na venkově ještě nevyvinul vztah ke zkráceným formám úvazků. V tomto ohledu by dle názorů respondentek mohly pomoci projekty, které by dotovaly konkrétní pracovní místa po jasně stanovenou dobu. Podnikatelé si takto dotované zaměstnance stihnou zaučít a je zde možnost, že pracovní místo ponechají i po uplynutí doby, po kterou byl pracovník financován z projektu. Jinou možností je zřizování tzv. sociálních podniků podporujících územní spolupráci a zaměstnávající specifické znevýhodněné skupiny (například matky na mateřské dovolené) na částečný úvazek. Zde je nutné brát v potaz konkrétní situaci v dané rodině z hlediska udržitelnosti její životní úrovně. Výslovně na venkově, kde jsou ve srovnání s městy mzdy nižší, nemusí částečné úvazky pokrýt náklady spojené s výkonem daného zaměstnání (kupříkladu cestovní výlohy v případě dojíždění za prací). I přes tato úskalí měla většina ve výzkumu zapojených MAS zkušenost se zaměstnáváním žen na částečný úvazek, v drtivé míře se jednalo o ženy na mateřské dovolené. Zaměstnankyně byly najímány na dohody o provedení práce na konkrétní projekty, přičemž po nich nebyla vyžadována pevná pracovní doba. Přestože se jedná o náročnou administrativní činnost, pracovnice své povinnosti plnily bez nutnosti být fyzicky přítomné v kanceláři. Všechny MAS, které s tímto typem úvazků měly zkušenost, ji hodnotily velmi pozitivně a doporučily i ostatním zaměstnavatelům.

Závěrečná část rozhovorů se věnovala zapojení MAS v projektech zaměřených na cílovou skupinu žen. Žádná z vybraných Místních akčních skupin neiniciovala projekt, který by si jako

cílovou skupinu nadefinoval ženy, jejich postavení ve společnosti či uplatnění na pracovním trhu. Na druhou stranu se respondentky shodovaly v názoru, že jde o téma relevantní, kterému by se v budoucnu věnovaly.

## Závěr

Výzkum realizovaný v rámci projektu Rovné příležitosti a zapojení žen do oblasti rozvoje venkova byl zaměřen na otázky, které se týkají rovných příležitostí, a to zejména ve vztahu k trhu práce na moravském venkově. Výzkumný tým oproti původnímu záměru při sepisování projektu provedl v průběhu řešení projektu významnou změnu v metodologii výzkumu. V průběhu řešení projektu jsme se rozhodli namísto dvou dotazníkových šetření uskutečnit pouze jedno a druhé nahradit polostrukturovanými rozhovory. Smyslem této změny bylo detailněji postihnout vybrané aspekty, které se zkoumané problematiky týkaly a jejichž zkoumání prostřednictvím dotazníkového šetření by bylo velmi problematické. S jakými závěry tedy přicházíme?

Mezi hlavní závěry vzešlé z dotazníkového šetření (podrobně viz kapitola Dotazníkové šetření – kvantitativní část výzkumu) patří zjištění týkající se otázek diskriminace na pracovním trhu ve venkovském prostoru. Ačkoliv se respondenti shodují na tom, že postavení žen a mužů je na venkově (v obecné rovině) shodné, v případě vztahu k trhu práce již výsledky naznačují výrazně horší podmínky pro ženy. Ženy mají ve městě (narozdíl od venkovských obcí) nejen větší šanci získat odpovídající práci, ale také za ni pobírat vyšší mzdu. Pokud jde o problematiku diskriminace žen na trhu práce, přímo se s ní setkala třetina respondentů. Z výzkumu jednoznačně vyplývá, že diskriminace žen při snaze o získání zaměstnání existuje zvláště ve vztahu k věku. Role pohlaví se dále nejvíce projevuje v otázce výše platu (nezávisle na tom, zdali se jedná o práci na venkově či ve městě). Četné závěry, které jsou podrobně shrnuty v příslušné kapitole této závěrečné zprávy, do značné míry potvrzují tendence, které přinesly výzkumy realizované v minulosti. Specifické zaměření na venkovský prostor s sebou však přináší i určitá specifika, a to zejména v oblasti vyšší míry kritičnosti vůči některým oblastem diskriminace na trhu práce na venkově.

V rámci druhé části výzkumu byly vedeny polostrukturované rozhovory s ženami z cílové skupiny výzkumu. Respondentkami byl tedy ženy krátce po dokončení střední či vysoké školy nebo ženy, které se vracely na trh práce po mateřské dovolené. Prostřednictvím těchto rozhovorů bylo možné se podrobně zaměřit na zkoumanou problematiku, a to s přihlédnutím k individuálnímu životnímu příběhu respondentky. Nejprve byly otázky směřovány k osobním

postojům respondentek. První otázka zjišťovala jejich vstup do spolku a jejich motivaci zde pracovat. MAS fungují na venkově a ženy, které v nich participují, jsou zpravidla, až na výjimky, z regionu. Ať už o fungování těchto spolků věděly, či ne, z velké části se k práci dostaly skrze jejich původní zaměstnání, u studentek studijní stáž, či na základě doporučení od známých v obci či v zastupitelstvu. Vztahy jsou na vesnicích mnohem užší než ve městech a komunikace je čilejší a častější. Malé procento žen se k práci pro MAS dostalo prostřednictvím reakce na inzerát a výhry následného přijímacího řízení.

Při vzpomínání na začátky působení v MAS respondentky poukazyvaly na specifickou práci, která vyžaduje flexibilitu, zaujetí, velký zájem, kreativitu, ale také píli, úsilí a hodně času. Velmi kladně hodnotily nestereotypní obsah zaměstnání, dobrý kolektiv a pochvalovaly si možnost uzpůsobení pracovní doby dle jejich osobních potřeb. Vyzdvihly přínos, který MAS může pro obce a soukromý a neziskový sektor mít a skutečnost, že ony samy za sebou vidí reálné výsledky a mohou se podílet na užitečných projektech. Objem práce není stále stejný, konstantní, mění se podle množství projektů, vytváření strategií apod. Přesto panuje mezi respondentkami velká spokojenost. Svou pracovní budoucnost vidí všechny dotázané respondentky na jejich současném pracovišti. I tento fakt mimo jiné dokládá vysokou spokojenost. Dotazované ženy vidí na venkově ještě mnoho příležitostí, jak zlepšovat nejrůznější oblasti života místních lidí, od zaměstnanosti, péče o rodiny, která by měla být tvořena budováním příznivých podmínek pro život na venkově, dostatečným školním i mimoškolním zázemím a dostatkem kulturního či sportovního vyžití. Na doplňující otázku zjišťující postoj žen k budoucímu směřování MAS jedna z respondentek zmínila potíže s hledáním spolupracovníků a nezbytnost rozšíření spolku, v němž je v současnosti sama. Upozornila na to, že pracoviště na vesnici nemusí být pro mladé atraktivní a také na to, že práce pro MAS vyžaduje jistou pracovní disciplínu a vůli, protože není svázána s kanceláří a pevnou pracovní dobou.

Přínos místní akční skupiny pro oblast její působnosti byl dalším tématem, kterému se respondentky v rozhovorech věnovaly. Spolky MAS působí na českém venkově již několik let a prakticky dodnes si budují svou pozici v regionech, kde jsou více či méně známé a více či méně aktivní. Hned v úvodu svých odpovědí se zastupitelky MAS zaměřily na roli tzv. mediátora, prostředníka, kterou hrají na venkově a kterou považují za naprosto zásadní. Místní aktéři, tj.

obce, firmy i neziskový sektor se naučili využívat, nadneseně řečeno, služeb, které jim MAS mohou poskytovat a také reálně poskytují. Od konzultací žádostí o dotaci, administrací celého procesu a monitorování realizace samotného projektu konče. Žadatelé ví, na koho se v regionu mohou obrátit, kdo jim bezplatně, a také velmi flexibilně poskytne zprostředkovatelskou či konzultační činnost. Jazyk, kterým se výzvy k potenciálním příjemcům finančního krytí dostávají, je pro samotné aktéry mnohdy nesrozumitelný, a poradí si s ním pouze zkušení projektoví manažeři. Některé obce, jak respondentky uváděly, už své externí konzultanty či projektové manažery mají a celý dotační proces je tak v rukou odborníků od samého začátku. Tato situace však neplatí pro další dva typy subjektů, které MAS sdružují, podnikatele či neziskové organizace. V těchto případech jsou MAS cenným pomocníkem a realizátorem při získávání finanční pomoci. Respondentky dále vyzdvihovaly skutečnost, že se s místními aktéry již dobře znají a spolupráce se na úrovni regionů velmi dobře rozběhla. MAS jsou zde pro ně, a mají za úkol jejich spolupráci vhodným způsobem iniciovat a posléze udržovat a koordinovat.

Jedna z respondentek rozvedla svou odpověď do oblasti zaměstnanosti. Vzhledem k značně ztížené možnosti hledání zaměstnání či samotného zaměstnávání ze strany podnikatelů jsou lidé mnohdy nuceni opouštět venkov. Hovořila o nutnosti posílit komunitní život v obcích a taktéž o rozvoji drobného podnikání a jeho podpoře.

Zda se MAS zabývají problematikou postavení žen na venkově formou nějakého projektu či aktivit jsme se dotazovali v následující otázce. Dále byla položena otázka na relevantnost celého tématu na venkově. Respondentky veskrze odpovídaly dvojnásobným způsobem. První skupina vyjádřila souhlas s relevancí tématu, ačkoli se jejich spolek reálně žádného projektu genderového zaměření neúčastnil, popř. si toho nejsou vědomy. A pakliže ano, jednalo se o projekt, jehož zaměření se primárně netýkalo problematiky postavení žen na venkově, ale ženy byly jednou z cílových skupin, či jedinou cílovou skupinou. Druhá část respondentek dokázala potvrdit, že se nějakého takového projektu jejich MAS v minulosti účastnila, popř. o něm slyšela, ale blíže žádný představen nebyl. Obecně se spolky MAS zabývají problematikou zaměstnanosti, nikoli však s cílovou skupinou ženy, ale komplexně na nezaměstnanost obou pohlaví. Pouze dvě z dotazovaných žen se vyjádřily k dotazu na relevantnost tématu negativně, resp. odpověď byla *spíše ne*. Své vysvětlení stavěly na osobním dojmu získaného

v obcích, kde žijí a ze známosti s obyvatelkami venkovských obcí, které se dle jejich názoru nepotýkají s významnějšími obtížemi.

Problematika postavení žen na venkově z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce byla v rozhovorech pojímána ze dvou různých úhlů pohledu. Prvním z nich byly možnosti uplatnění pro absolventky středních a vysokých škol. Druhý úhel se zaměřil na ženy na mateřské dovolené či ty, jež se z ní vracely na trh práce.

Co se týče návratů absolventek středních a vysokých škol do regionu, zde se většina respondentek shodovala v názoru, dle něž velmi často návratu těchto mladých vzdělaných žen brání nedostatek pracovních příležitostí. Na venkově absentuje široká nabídka vhodných míst a také možnosti kariérního postupu. Například místní trh práce je ve značné míře redukován na základní služby typu obchodů (zvláště potravin), pošty, obecního úřadu apod. Oproti velkým městům bychom zde marně hledali zastoupení velkých firem, bank a další lukrativní posty specifických oborů, které lidé s vysokoškolským vzděláním vyhledávají. Respondentky shodně tvrdily, že na venkově se tak velmi často zaměření řady vysokoškolsky vzdělaných absolventek nepotkává s adekvátními nabídkami na trhu práce. Nicméně i přesto zájem mladých lidí navrátit se do regionu přetrvává. Ti, kteří tak učiní, však často dojíždí za prací do větších spádových měst. Další možností, kterou zaměstnankyně MAS zmiňovaly, je založení vlastního podnikání, například formou sociálního podniku nebo mikropodnikání. Z dosavadních zkušeností se ženy na venkově nejčastěji pouští do podnikání ve formě služeb (produkce tradičních výrobků specifických pro daný region, kadeřnictví, účetnictví apod.) Zde se však ženy setkávají s dvěma zásadními problémy: potřeba základního kapitálu a nutnost péče o rodinu.

Skloubení pracovního a rodinného života se týká i žen na a po mateřské dovolené. Jako nejčastější bariéry pro vstup žen na pracovní trh byly v rozhovorech uváděny ne příliš adekvátní podmínky umožňující hladké skloubení práce a péči o děti. Velká část respondentek uváděla jako jeden z negativních faktorů nízkou dostupnost zařízení pro děti, konkrétně jeslí a školek. Zvláště v případě jeslí je situace kritická, jelikož tyto jsou zřizovány častěji ve velkých městech. Podle respondentek jsou obce ve ztížené situaci i v případě školek a škol (hovoříme o prvních stupních základních škol), které mohou mít problém naplnit požadované kapacity

(pracovnice MAS zmiňovaly jako příklad vypsání výzvy na zřízení jeslí, které však měly jako jeden ze sledovaných indikátorů i naplněnost požadovaných kapacit). V situaci, kdy předškolní zařízení a případně i školní družiny na obcích fungují, jejich provozní doba opět neumožňuje ženám pracovat na plný úvazek s pevně danými směnami. Zde vzešla od některých dotazovaných pracovnic MAS iniciativa na vytvoření projektu aktivizující rodiče v jejich žádostech na delší provozní doby těchto zařízení. Vedle toho, pokud se rodičům podaří dítě umístit do obdobných zařízení ve městech, musí se potýkat také s nárůstem dojezdového času, což jim opět komplikuje jejich zaměstnání na plný úvazek. Dotazované pracovnice MAS na základě osobních zkušeností vypověděly, že za takto daných podmínek byla i pro ně osobně důležitá podpora ze strany rodinných příslušníků, zejména prarodičů, kteří se v případě potřeby o děti postarali. Bohužel ženy, které nemají podobně zařízené hlídání a čelí na venkově omezeným službám předškolních a školních zařízení, hledají jiné formy zaměstnání. Tou pro ženy pečující o rodinu nejnepříhodnější je práce na částečný úvazek. Důležité je ještě zmínit, že na venkově jsou to stále v drtivé většině ženy, od kterých se očekává, že zůstanou s dětmi doma. Podle respondentek tak nejsou cílovou skupinou pro jakékoliv snahy na trhu práce. V jednom případě sama respondentka pocítila diskriminaci potenciálního zaměstnavatele, který jí na pracovním pohovoru naznačil, že má obavy ji jako mladou ženu s perspektivou možného otěhotnění, zaměstnat. Ostatně názor, že spousta zaměstnavatelů přistupuje k zaměstnávání určitých skupin, zde konkrétně žen, diskriminačně, nebyl mezi respondentkami ojedinělý.

Z rozhovorů vyplynulo, že velkou šancí pro uplatnění žen na pracovním trhu na venkově jsou takové podoby zaměstnání, které jim umožňují flexibilní pracovní dobu. Týká se to především žen na mateřské dovolené. Podle zaměstnankyň dotazovaných MAS je po takových místech u žen značná poptávka, avšak ta se neseťkává s adekvátní odezvou na straně zaměstnavatelů. Oproti velkým městům se na venkově ještě nevyvinul vztah ke zkráceným formám úvazků. V tomto ohledu by dle názorů respondentek mohly pomoci projekty, které by dotovaly konkrétní pracovní místa po jasně stanovenou dobu. Podnikatelé si takto dotované zaměstnance stihnou zaučít a je zde možnost, že pracovní místo ponechají i po uplynutí doby, po kterou byl pracovník financován z projektu. Jinou možností je zřízení tzv. sociálních podniků podporujících územní spolupráci a zaměstnávající specifické znevýhodněné skupiny (například matky na mateřské dovolené) na částečný úvazek. Zde je nutné brát v potaz

konkrétní situaci v dané rodině z hlediska udržitelnosti její životní úrovně. Výslovně na venkově, kde jsou ve srovnání s městy mzdy nižší, nemusí částečné úvazky pokrýt náklady spojené s výkonem daného zaměstnání (kupříkladu cestovní výlohy v případě dojíždění za prací). I přes tato úskalí měla většina ve výzkumu zapojených MAS zkušenost se zaměstnáváním žen na částečný úvazek, v drtivé míře se jednalo o ženy na mateřské dovolené. Zaměstnankyně byly najímány na dohody o provedení práce na konkrétní projekty, přičemž po nich nebyla vyžadována pevná pracovní doba. Přestože se jedná o náročnou administrativní činnost, pracovnice své povinnosti plnily bez nutnosti být fyzicky přítomné v kanceláři. Všechny MAS, které s tímto typem úvazků měly zkušenost, ji hodnotily velmi pozitivně a doporučily i ostatním zaměstnavatelům.

Závěrečná část rozhovorů se věnovala zapojení MAS v projektech zaměřených na cílovou skupinu žen. Žádná z vybraných Místních akčních skupin neiniciovala projekt, který by si jako cílovou skupinu nadefinoval ženy, jejich postavení ve společnosti či uplatnění na pracovním trhu. Na druhou stranu se respondentky shodovaly v názoru, že jde o téma relevantní, kterému by se v budoucnu věnovaly.