



# Ženy a muži na pracovním trhu Zlínského kraje

Genderová analýza regionálního trhu práce



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## Obsah

1. Ženy na pracovním trhu ve Zlínském kraji.....	6
1.1. Struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku .....	6
1.2. Zaměstnanost ve Zlínském kraji .....	7
1.2.1. Míra pracovní aktivity podle pohlaví a věku .....	7
1.2.2. Feminizace v odvětvích a profesích.....	8
1.2.3. Zastoupení žen ve zpracovatelském průmyslu.....	11
1.3. Srovnání výdělkové úrovně mužů a žen ve Zlínském kraji .....	12
1.3.1. Srovnání výdělkové úrovně ve věkových skupinách .....	12
1.3.2. Srovnání výdělkové úrovně podle skupin zaměstnaní .....	17
1.3.3. Srovnání výdělkové úrovně podle dosaženého stupně vzdělání.....	20
1.4. Využívání flexibilních forem práce .....	21
1.5. Ženy ve vedoucích pozicích .....	22
1.6. Vliv vzdělání na segregaci trhu práce .....	26
1.6.1. Vzdělanostní struktura mužů a žen .....	26
1.6.2. Genderová segregace studovaných oborů.....	28
1.6.3. Genderové předsudky v kariérovém poradenství a motivace dívek ke studiu STEM oborů .....	32
1.7. Podnikání žen ve Zlínském kraji.....	49
1.8. Nezaměstnanost žen ve Zlínském kraji (struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP) .....	50
2. Vztah rodinného statutu a rodičovství k postavení žen na trhu práce .....	60
2.1. Základní údaje za Zlínský kraj .....	60
2.2. Sociálně-ekonomický kontext v České republice .....	62
3. Dostupnost podpůrných služeb ve ZK .....	65
3.1. Předškolní zařízení a zařízení pro volný čas dětí .....	65
3.2. Komerční služby např. hlídání, úklid, nákupy do domu .....	75
4. Účast žen na politické moci a na veřejném životě .....	75
4.1. Zastupitelstvo kraje .....	75
4.2. Zastupitelstva obcí.....	76
5. Digitalizace a rovnost žen a mužů .....	79
5.1. Zapojení žen do sektoru ICT a „digitálního sektoru“ .....	79
5.1.1. Ženy a vzdělání v ICT.....	79
5.1.2. Ženy v digitálních profesích .....	81
5.1.3. Ženy z digitálního sektoru a otázka rovnováhy mezi profesním a osobním životem.....	86
5.1.4. Vývoj pracovních podmínek v ICT sektoru z genderové perspektivy .....	88

5.2. Digitální kompetence a gender .....	90
5.3. Digitální podnikání žen .....	94
5.3.1. Data a trendy .....	94
5.3.2. Podnikatelky v ICT v Evropě.....	95
5.4. Přístup žen k technologiím a digitalizaci .....	96
5.5. Výzvy pro ženy v éře digitalizace .....	98
5.6. Digitální inovace a předpokládané genderové předsudky .....	101
5.7. Genderové souvislosti digitalizace s dalšími oblastmi.....	103
5.7.1. Robotika, umělá inteligence a ženy na pracovním trhu .....	103
5.7.2. Dopad automatizace na ženy .....	103
5.7.3. Podpora zapojení žen do digitální éry .....	104
5.7.4. Práce na dálku .....	106
6. Seznam literatury .....	108

## Slovo úvodem

Staré asijské přísloví tvrdí, že víze bez činu se stává sněním. Tomáš Baťa na asijské mudrce (nejspíš nevědomě) navázal, když prohlásil, že každá lidská činnost se nakonec musí nějak projevit v číslech.

Ve studii trhu práce Zlínského kraje členěné z hlediska mužů a žen tato čísla přinášíme. Na rozdíl od mnoha jiných obdobných materiálů ovšem nebylo naším cílem zahltit čtenáře tabulkami a grafy. Naopak se pro nás stávají odrazovou plochou pro diskusi o otázkách, které předložená data vyvolávají. Ve kterých sektorech a povoláních se typicky uplatňují spíše muži a ve kterých spíše ženy? Jaké z nich mají příjmy? Neudělaly by ženy lépe, kdyby si častěji volily obory s vyššími mzdami? Platí úvaha, že si ženy ve srovnatelných pozicích vydělávají méně než muži? A pokud si vydělávají méně, čím je to způsobeno a hlavně, jak to můžeme změnit? Orientují se ženy dostatečně na obory budoucnosti?

Zlínský kraj zlepšil svou konkurenceschopnost jen tehdy, pokud bude hledat a chytře podporovat potenciál každého svého obyvatele. To se nemůže podařit, pokud lidé v regionu nebudou mít dostatek informací a podpory pro správná rozhodnutí o své práci. Stejně tak se připravujeme o budoucí ekonomický prospěch tím, že některé skupiny obyvatel kraje podporujeme méně než jiné skupiny. Dnes již velmi známá zlínská rodačka Kateřina Falk dodnes vzpomíná na poznámku svého středoškolského učitele, že dívkám fyzika nepůjde. Podle jejích zkušeností je u nás ženám dáváno více najevo, že do technických oborů nepatří. Kateřina Falk se nakonec díky podporující rodině v technickém oboru prosadila a stala se světově uznávanou fyzikou a popularizátorkou vědy. Ale nikdy se nedozvíme, kolik jiných studentek pan profesor od stejné možnosti odradil.

V debatě o nastupující digitalizaci často zdůrazňujeme její potenciál pro budoucnost, ale současně si málo všímáme, jak málo českých dívek si vybírá studium oboru ICT. Dita Příkrylová se proslavila založením organizace Czechitas, zaměřené na kurzy programování pro dívky. Sama je ale „přeučená“ ekonomka. Nikdo jí v dospívání neporadil, že by se s dobrou matematikou uplatnila jako programátorka. Nasměřovali ji na studium ekonomie.

Právě proto by kariéroví poradci a učitelé měli znát různé možnosti profesního uplatnění. Nemůžou si však všechno zjišťovat sami. Potřebují mít k dispozici kvalitní a dostupná data o kariérových možnostech pracovního trhu 21. století, propojená s dalšími údaji, jako jsou příjmy nebo oborové trendy. Pomoci může i systematická práce i s dalšími aspekty, které mají vliv na rozdílné kariéry mužů a žen. Jako je například nižší sebevědomí žen se do technického oboru pustit, obavy z minoritního postavení ve třídě a později v pracovním týmu, nebo stereotypní preference profesí z pohledu vhodnosti pro různá pohlaví. Pomoci by mohla například jednotná krajská metodika poskytování kariérového poradenství na školách, která s těmito hledisky bude vhodně pracovat.

Významnou roli při volbě kariéry mohou převzít zaměstnavatelé. Mnohé profese děti ani učitelé neznají, protože se s nimi nikdy nesešli, a protože povolání se mění rychleji než kdy dříve. Technické a IT pracovní pozice, které zaměstnavatelům chybí nejvíce, si tradičně volí spíše chlapci než dívky. Zaměstnavatelé se dnes už běžně zapojují do spolupráce se školami, když prezentují možnosti budoucího uplatnění. Je ale také potřeba, aby intenzivněji cílili specificky na dívky. Zaměstnavatelé mohou více dávat najevo, že ženy v pro ně netypických profesích uvítají. Je potřeba, aby dívky mohly poznat příběhy konkrétních žen – profesionálek v oborech, které si běžně spojují spíše s muži. Měly by mít možnost setkat se s nimi osobně, zhlédnout motivační videa a přečíst si profilové rozhovory s nimi.

Existují příklady podniků, které se specificky věnují svým zaměstnancům – rodičům. Udrží kontakt se zaměstnanci i během mateřské a rodičovské dovolené, nabízí možnost přivýdělnku, motivují rodiče (častěji tradičně ženy) k dřívějšímu návratu do zaměstnání. Ženy tak neztrácejí kontakt se zaměstnavatelem, a hlavně se svým oborem. Jejich propad příjmů a kompetencí není tak drastický jako

v případě, že by se mimo pracovní trh pohybovaly několik let. Zaměstnavatelé tak pomáhají překlenout mezery ve veřejné podpoře rodičům s malými dětmi, kteří usilují o brzký návrat do práce. Přispívají k rozvoji kultury rovnoměrnějšího rozdělení rodičovské péče mezi otce a matky a svou vstřícností podporují loajalitu svých zaměstnanců vůči firmě.

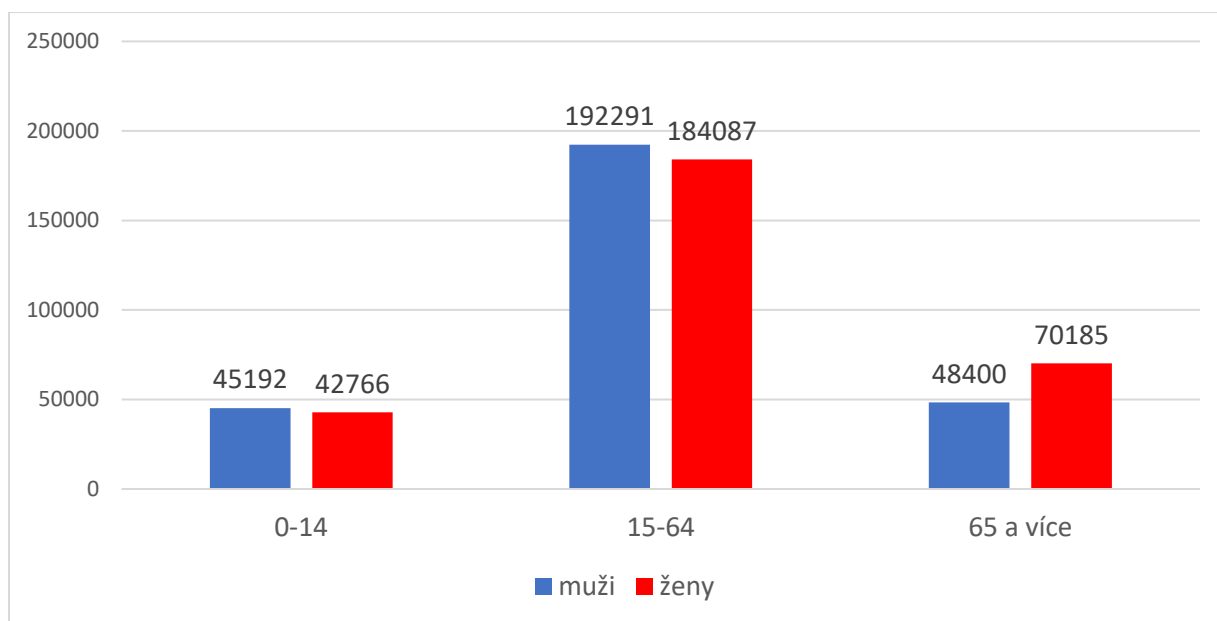
Aktéři Paktu zaměstnanosti Zlínského kraje se všemi popsányi tématy vážně zabývají. Navrhují a provádějí konkrétní kroky, jak přes aktivity zaměřené na dívky získávat kvalifikované odborníky do technického a přírodovědného vzdělávání a do navazujících oborů. Podporují projekty jako právě Narovinu ve Zlínském kraji, které pomáhají mezi zaměstnavateli šířit povědomí o možnostech spolupráce se zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené a o možných benefitech, které zaměstnancům – rodičům malých dětí usnadní skloubení profesního a rodinného života.

# 1. Ženy na pracovním trhu ve Zlínském kraji

## 1.1. Struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku

Obyvatelstvo Zlínského kraje tvoří 51 % žen a 49 % mužů. K 31. 12. 2019 žilo ve Zlínském kraji 582 555 osob, z toho 296 606 žen a 285 949 mužů (o 10 657 méně než žen)<sup>1</sup>. O rok dříve tvořilo obyvatelstvo regionu 582 921 osob, z toho 297 038 žen a 285 883 mužů, tj. o 11 155 méně než žen<sup>2</sup>. Muži mírně převažovali pouze v nejmenších obcích do 499 obyvatel. Naopak v obcích od 2 tisíc obyvatel výše, v nichž žije naprostá převaha obyvatel Zlínského kraje, již mírně převažují ženy<sup>3</sup>.

**Graf: Věkové kategorie obyvatel Zlínského kraje podle pohlaví (k 31.12.2018)**



Zdroj: ČSÚ, 2019

V části populace v produktivním věku (15-64 let) činí podíl mužů 51 % a žen 49 %. Převaha žen se výrazně projevuje pouze ve věkové kategorii 65 a více let. Naopak ve věkově mladších kategoriích převažují muži. Ženy ve Zlínském kraji mají v průměru 44,7 roku a jsou tak průměrně o 3,3 roku starší než jejich mužské protějšky. Index stáří, poměřující velikost věkové kategorie 65 let a výše ke kategorii 0-14 let je u žen výrazně vyšší než u mužů, viz následující tabulka.

<sup>1</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Obyvatelstvo. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. Zlín, 2020 [cit. 01.04.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/obyvatelstvo-xz>

<sup>2</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji - 2018. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

<sup>3</sup> tamtéž

**Tabulka: Vybrané parametry složení obyvatelstva Zlínského kraje podle pohlaví a věku (k 31.12.2018)<sup>4</sup>**

Věková kategorie	Celkem muži a ženy	Muži	Ženy	Rozdíl (M – Ž)
0-14	87 958	45 192	42 766	2 426
15-64	376 378	192 291	184 087	8 204
65 a více	118 585	48 400	70 185	-21 785
Průměrný věk	43,1	41,4	44,7	3,3 roku
Index stáří (65+ / 0-14)*	134,8	107,1	164,1	57 b.

\*Index stáří = počet obyvatel stejného pohlaví ve věku 65 a více let na 100 obyvatel ve věku 0-14 let

Zdroj: ČSÚ, 2019

Ve Zlínském kraji žije 184 tisíc žen v produktivním věku.

## 1.2. Zaměstnanost ve Zlínském kraji

### 1.2.1. Míra pracovní aktivity podle pohlaví a věku

Ve Zlínském kraji žilo v roce 2018 celkem 376 378 osob v produktivním věku (15–64 let), tedy osob potenciálně ekonomicky aktivních. Aktivní pracovní sílu (skutečně ekonomicky aktivní obyvatelstvo) přitom ve stejném roce představovalo celkem „291,4 tis. osob, z toho bylo 56,7 % mužů. Rozhodující zastoupení v pracovní síle mají zaměstnaní, představují 286,3 tis. osob (což je 98,2 % všech ekonomicky aktivních osob). Oproti roku 2008 vzrostl jejich počet o 1,0 %. Z hlediska pohlaví byl vyšší nárůst v této skupině zaznamenán u mužů o 1,1 %, u žen to bylo 0,8 %.“<sup>5</sup>

Míra ekonomické aktivity<sup>6</sup> se relativně významně liší v závislosti na věku a pohlaví. Mezi muži byl průměrný podíl ekonomicky aktivních osob dvoutřetinový (67,8 %). Mezi ženami byla ekonomicky aktivní v průměru necelá polovina (49,9 %). Míra ekonomické aktivity mužů je nejnižší v nejmladší věkové skupině. Kulminuje ve věkové skupině 30–34 let, kdy je aktivních 97,1 % mužů. Ve vyšších věkových kategoriích pozvolna klesá. Mezi ženami se podíl ekonomické aktivity vyvíjí odlišně. Ve věkové skupině 25–29 let stoupá na 67,4 %, ale následně dochází k poklesu o 9 procentních bodů, především v souvislosti s mateřstvím. Ve věkové skupině 55–59 let je pak podíl nejvyšší (83 %) a následně významně klesá až na necelou čtvrtinu (24,8 %) ekonomicky aktivních žen po 60. roku věku. V nejvyšší věkové kategorii (60–64 let) je pak vysoká disproporce v míře pracovní síly v důsledku dřívějšího odchodu žen do důchodu.

<sup>4</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Zlínského kraje – 2019* [online]. Zlín: 2019 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91443980/33009819.pdf/6b65ccf1-cf4f-4911-a051-109ad42e5ed0?version=1.7>

<sup>5</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži ve Zlínském kraji - 2018. Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

<sup>6</sup> ČSÚ: Ekonomicky aktivní osoby neboli pracovní sílu představují zaměstnaní a nezaměstnaní. Ekonomicky neaktivní jsou děti v předškolním věku, žáci, studenti, učni, osoby v domácnosti, důchodci a ostatní závislé osoby.

**Tabulka: Míra ekonomické aktivity osob starších 15 let (tříleté průměry), Zlínský kraj, 2018**

Věková skupina	Muži	Ženy
20–24 let	59,2 %	42,5 %
25–29 let	91,6 %	67,4 %
30–34 let	97,1 %	58,5 %
55–59 let	90,3 %	83,0 %
60–64 let	59,8 %	24,8 %

Zdroj: ČSÚ, VŠPS

Údaje uváděné v této kapitole vychází z Výběrového šetření pracovních sil, které realizuje ČSÚ plošně ve všech krajích ČR. Toto šetření přináší také informace o celkové odpracované době ve vazbě pohlaví a formě ekonomické aktivity (postavení v zaměstnání).

Podle výsledků šetření se „v posledním desetiletí průměrná týdenní odpracovaná doba snížila u obou pohlaví na úrovni republiky i v kraji. Pokles u mužů v kraji byl vyšší, u žen nižší než na republikové úrovni. V průměru v roce 2018 muži v kraji odpracovali obvykle týdně 41,1 hod., ženy 38,4 hodin. Ve srovnání s rokem 2009 je to o 2,3 hodin méně, u žen o 0,7. Také se snížil rozdíl v odpracované době mezi muži a ženami. Zatímco v roce 2009 byl 4,3 hodiny, v roce 2018 to bylo 2,7 hodin.

Ve srovnání s republikovými údaji byla v roce 2018 průměrná odpracovaná týdenní doba u mužů kratší, u žen delší. Rozdíl mezi odpracovanou dobou byl vyšší než na krajské úrovni. Představoval 3,4 hodiny, v kraji to bylo o 0,7 hodin méně.

Z hlediska postavení v zaměstnání nejvíce odpracovaly ženy v postavení pomáhajícího rodinného příslušníka, a to 50,8 hodin. Ve srovnání s údajem za republiku je to o 8 hodin více. Naopak nižší byla v kraji průměrná odpracovaná doba za týden u žen podnikatelek, ty uvedly v průměru 44,9 hod. týdně a u žen v postavení zaměstnanec, u kterých to bylo 40,2 hod. za týden. Proti mužům je to o 0,7 a 0,4 hodin méně.“<sup>7</sup>

Mezi muži byl průměrný podíl skutečně ekonomicky aktivních osob dvoutřetinový (67,8 %). Mezi ženami byla ekonomicky aktivní v průměru necelá polovina (49,9 %).

Nejvýznamnější rozdíl v ekonomické aktivitě mužů a žen (39 p. b.) je ve věkové skupině 30 - 35 let. Zatímco mužů je ekonomicky aktivních většina (97 %), žen jen necelých 60 %.

Muži odpracují v průměru více hodin za měsíc než ženy, ale rozdíl v odpracované době se snižuje (v roce 2018 činil 2,7 hodin).

### 1.2.2. Feminizace v odvětvích a profesích

V následujících kapitolách jsou využita především data z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV<sup>8</sup>). V rámci systému jsou pravidelně dlouhodobě sbírána data o výdělcích v České republice.

Nejvyšší míra feminizace v třídění podle klasifikace CZ-ISCO je ve skupině „Úředníci“, kde ženy představují 84 % zaměstnanců (2018). Oproti roku 2012 narostl podíl žen v této kategorii o 10 p. b.

Nadprůměrně feminizované jsou dále tyto kategorie:

- Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (65 % žen)
- Pracovníci ve službách a prodeji (65 % žen)
- Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – (63 % žen)

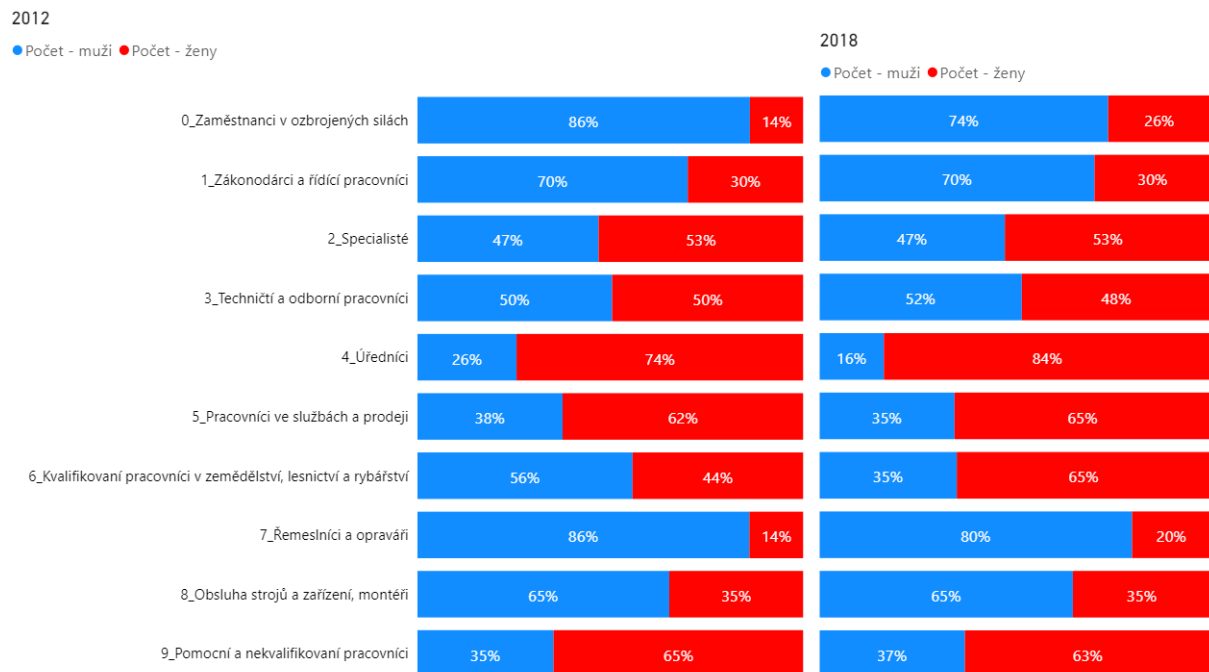
<sup>7</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji - 2018. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

<sup>8</sup> *Informační systém o průměrném výděлку* [online]. ©2010-2019 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: [www.ispv.cz](http://www.ispv.cz)



Ve srovnání s rokem 2012 došlo k nejvýznamnější změně v kategorii „Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství“, kde se zcela otočil poměr mužů a žen a tato kategorie byla významně feminizována. Podíl žen roste také v kategoriích „Řemeslníci a opraváři“ (nárůst podílu žen o 6 p. b.) a „Zaměstnanci v ozbrojených silách“ (nárůst o 12 p. b.).

**Graf: Zastoupení mužů a žen dle CZ-ISCO 1 (Zlínský kraj, porovnání let 2012 a 2018)**



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Z pohledu odvětvové klasifikace CZ-NACE patří k nejvíce feminizovaným odvětvím „Vzdělávání“ (79 % žen), Zdravotnictví a sociální péče (78 % žen) a „Činnosti v oblasti nemovitostí“ (67 % žen). Naopak nejmenší podíl žen (17 %) je v „Těžbě a dobývání“, která je však z hlediska celkového počtu zaměstnanců v rámci Zlínského kraje nevýznamná. Druhou nejméně feminizovanou oblastí je pak „Stavebnictví“ (18 % žen), které se na celkové zaměstnanosti v kraji podílí mnohem významněji. Tento trend lze dále identifikovat v oblastech „Doprava a skladování“ (28 % žen) a „Informační a komunikační činnosti“ (27 % žen).

Oproti situaci v roce 2012 je zřejmý nárůst podílu žen především v oblasti „Činnosti v oblasti nemovitostí“ kde se trend zcela otočil ve prospěch žen (40 % žen v roce 2012, 67 % žen v roce 2018). Dále došlo k významnějšímu nárůstu podílu žen (o 7 p. b.) v odvětvích „Zemědělství, lesnictví a rybářství“ a „Profesní, vědecké a technické činnosti“.

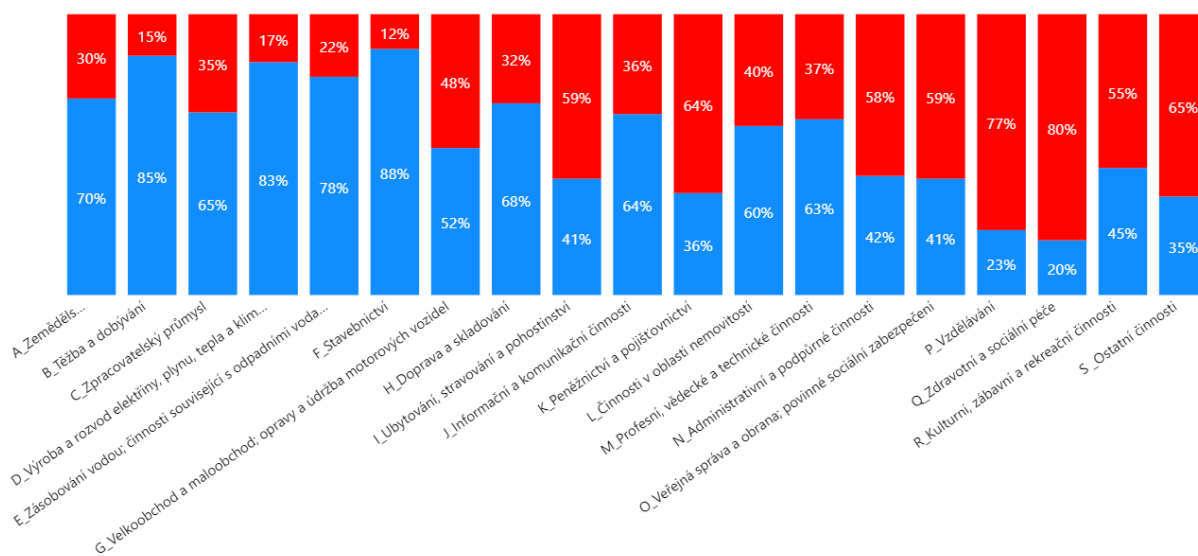
V některých oblastech zaznamenáváme opačný trend, tedy navýšení počtu zaměstnaných mužů. Jedná se především o tyto oblasti:

- Informační a komunikační činnosti (nárůst o 9 p. b.)
- Administrativní a podpůrné činnosti (8 p. b.)
- Peněžnictví a pojišťovnictví (6 p. b.)

**Graf: Zastoupení M/Ž dle CZ-NACE, Zlínský kraj, 2012/2018**

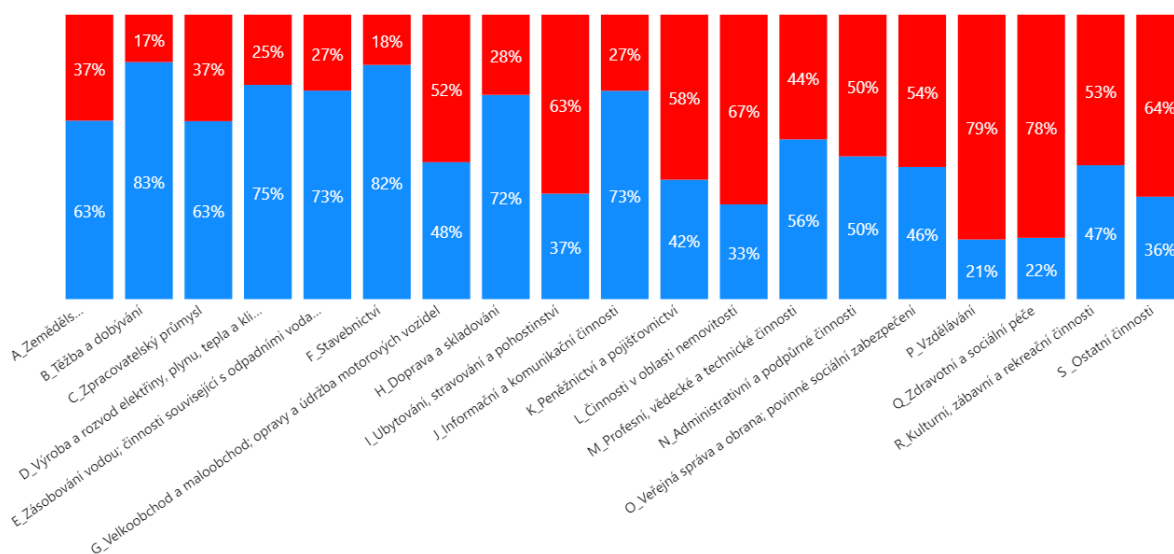
2012

● Počet - muži ● Počet - ženy



2018

● Počet - muži ● Počet - ženy



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Nejvyšší míra feminizace je ve skupině CZ-ISCO „Úředníci“, kde ženy představují 84 % zaměstnanců. Z hlediska odvětvové klasifikace CZ-NACE patří k nejvíce feminizovaným odvětvím „Vzdělávání“ (79 % žen) a Zdravotnictví a sociální péče (78 % žen).

Podíl žen se nejvýznamněji zvýšil v oblasti „Činnosti v oblasti nemovitosti“, kde se zcela otočil trend ve jejich prospěch (40 % žen v roce 2012, 67 % žen v roce 2018).

### 1.2.3. Zastoupení žen ve zpracovatelském průmyslu

Ve Zlínském kraji je významné zastoupení zpracovatelského průmyslu, v němž převažují především zaměstnaní muži. Ve srovnání s rokem 2012 však dochází k mírnému zvýšení podílu žen v tomto odvětví. Aktuálně jsou nejvíce feminizovanými podoblastmi CZ-NACE v rámci zpracovatelského průmyslu:

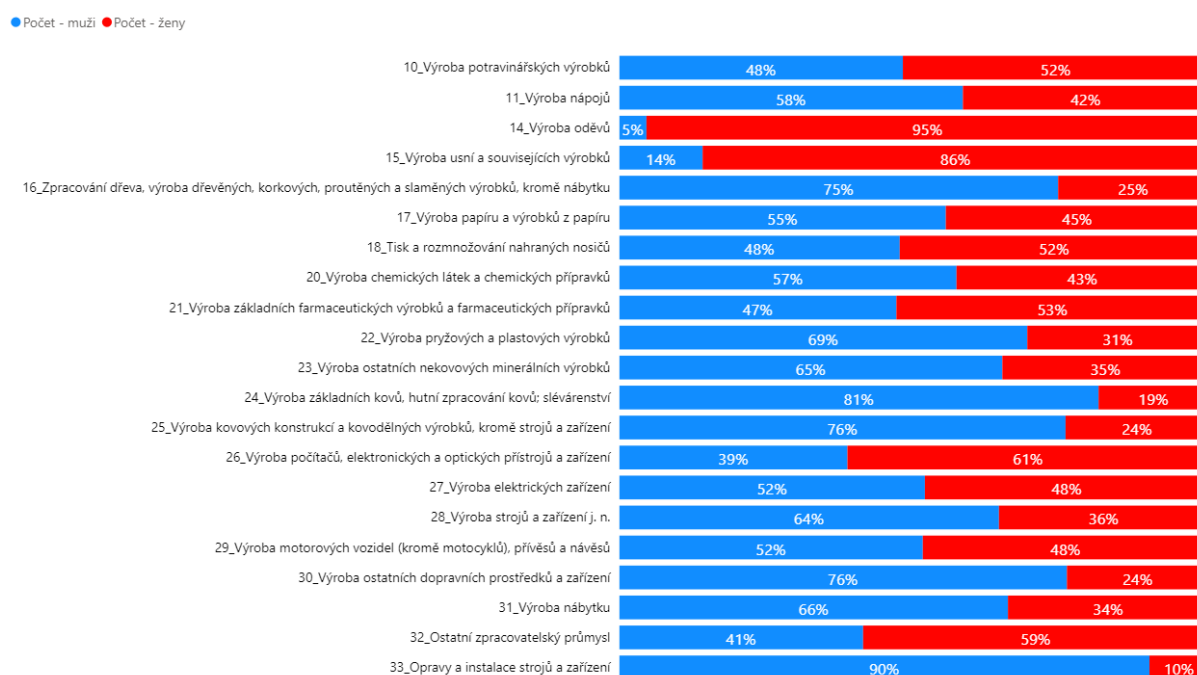
- Výroba oděvů (95 % žen)
- Výroba usní a souvisejících výrobků (86 %)
- Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení (61 %)

Naopak nejméně feminizovány jsou tyto podoblasti:

- Opravy a instalace strojů a zařízení (pouze 10 % žen)
- Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů, slévárenství (19 %)

Z hlediska počtu zaměstnanců dominují v rámci zpracovatelského průmyslu především podoblasti Výroba pryžových a plastových výrobků (31 % žen) a „Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení“ (24 % žen). Obě tyto oblasti představují 41 % zaměstnanosti v rámci zpracovatelského průmyslu a obě jsou typické významně podprůměrným podílem žen.

**Graf: Zastoupení M/Ž dle CZ-NACE ve zpracovatelském průmyslu, Zlínský kraj, 2018**



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Zpracovatelský průmysl zaměstnává ve Zlínském kraji nejvíce lidí, jedná se o více než dvě pětiny zaměstnaných. Z nich tvoří téměř 64 % muži.

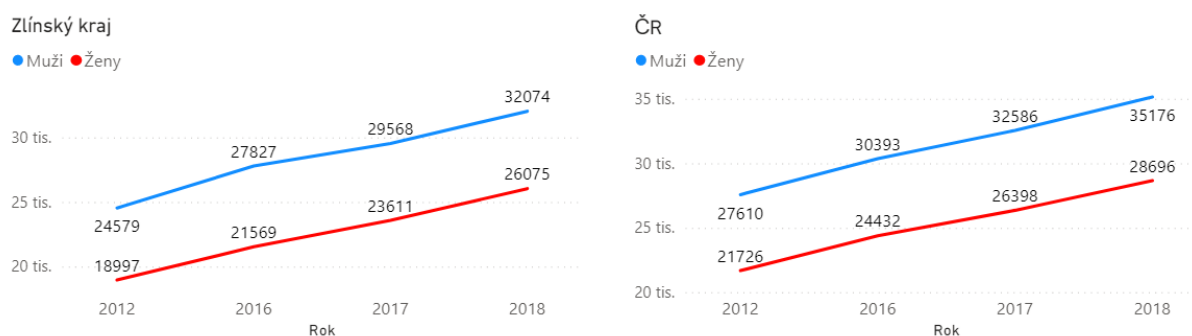
### 1.3. Srovnání výdělkové úrovně mužů a žen ve Zlínském kraji

Výše průměrné hrubé měsíční mzdy (HMM) je ve Zlínském kraji **dlouhodobě pod průměrem České republiky**. Vývoj HMM mužů i žen kopíruje až na drobné odchylky celorepublikový trend. Poměrný **rozdíl ve výši HMM mužů a žen** je ve Zlínském kraji **mírně vyšší** oproti průměru celé ČR.

Rozdíl mezi HMM mužů a žen se obecně nazývá **gender pay gap (GPG)**. Vyjadřuje v procentech výši rozdílu v úrovni HMM vztaženou ke mzdě mužů. Počítá se buď z průměru nebo mediánu HMM. **V této studii se dále zabýváme GPG počítaným z průměrné HMM. Zároveň se vždy jedná o „GPG na obecné úrovni“.** Za předpokladu rozsáhlejší datové základny by bylo možné analyzovat rozdíly v HMM podrobněji a získat tzv. očištěný GPG, který vyjadřuje rozdíl v příjmu mužů a žen na srovnatelné pracovní pozici, s podobnou délkou praxe, se srovnatelným dosaženým vzděláním nebo ve srovnatelné věkové skupině.

Grafy v této kapitole přináší porovnání celkové výše HMM mužů a žen, tedy průměrných částek v Kč, popř. porovnání rozdílu HMM mužů a žen. Při výpočtech GPG byla využita pro průběžnou kontrolu také on-line aplikace „Mzdová a platová kalkulačka – 22 % k rovnosti“<sup>9</sup>, kterou provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

**Graf: Vývoj průměrné HMM ve Zlínském kraji a v ČR, 2012–2018**



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

#### 1.3.1. Srovnání výdělkové úrovně ve věkových skupinách

Nejnižší průměrné HMM ve Zlínském kraji dosahují osoby ve věkové skupině 15-24 let, což se týká mužů i žen. Další vývoj výše HMM mužů a žen je však odlišný.

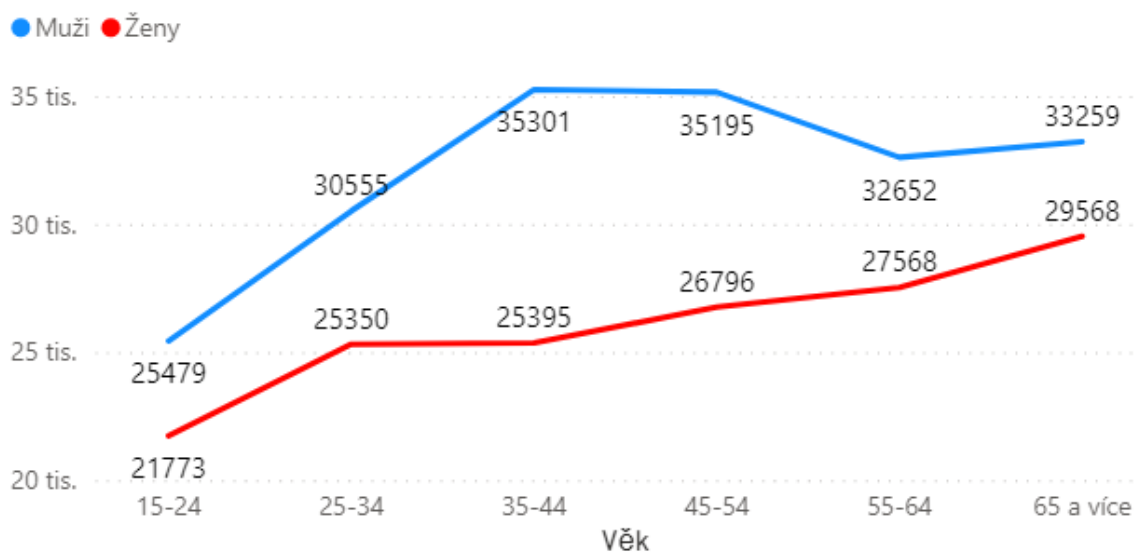
U mužů dosahuje HMM vrcholu mezi 35. – 44. rokem věku a relativně podobně vysoká zůstává také mezi 45. – 54. rokem. Následně klesá a ke zvýšení opět dochází ve skupině mužů starších 65 let, tedy ve skupině, ve které byla v roce 2012 HMM naopak nejvyšší.

U žen stoupá výše HMM postupně spolu s věkem s drobným zakolísáním u věkové skupiny 35–44 let. Nejvyšší HMM mají ženy v poproduktivním věku. Na úrovni celé ČR je trend vývoje výše HMM podle věku u mužů stejný jako ve Zlínském kraji, ale u žen je odlišný. HMM se ženám v průměru za celou ČR s rostoucím věkem prakticky nemění.

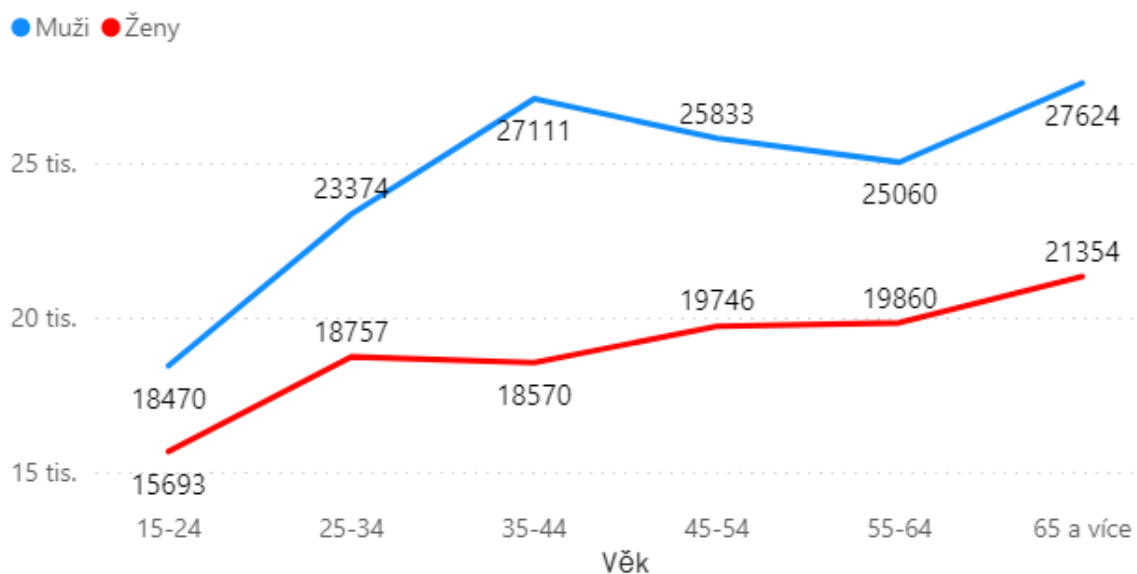
<sup>9</sup> Dostupné online <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka>

Graf: Hrubá měsíční mzda mužů a žen ve Zlínském kraji podle věku (srovnání let 2018 a 2012)

### Zlínský kraj 2018



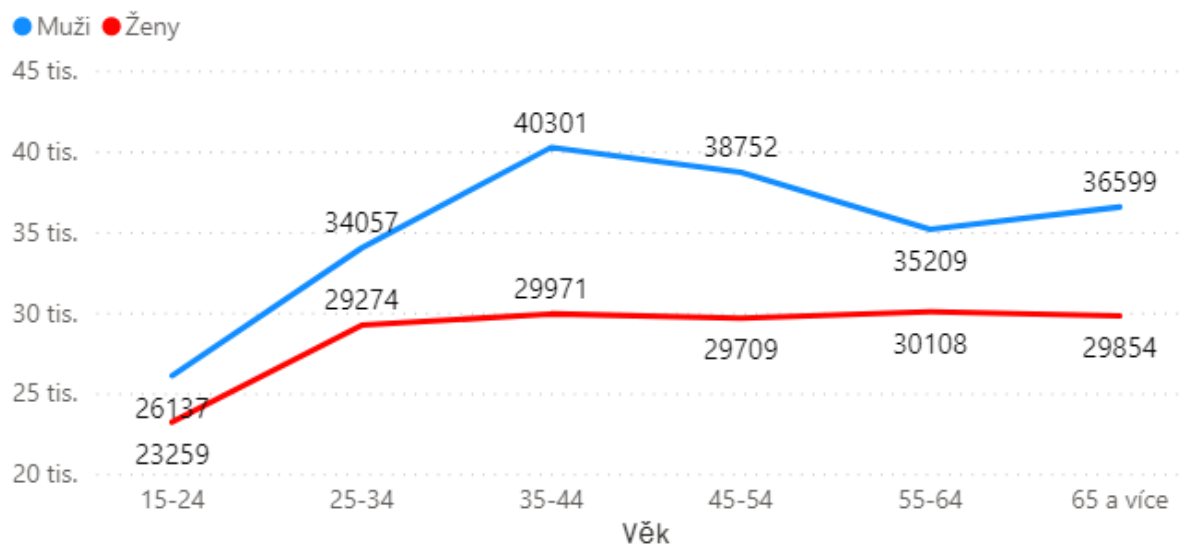
### Zlínský kraj 2012



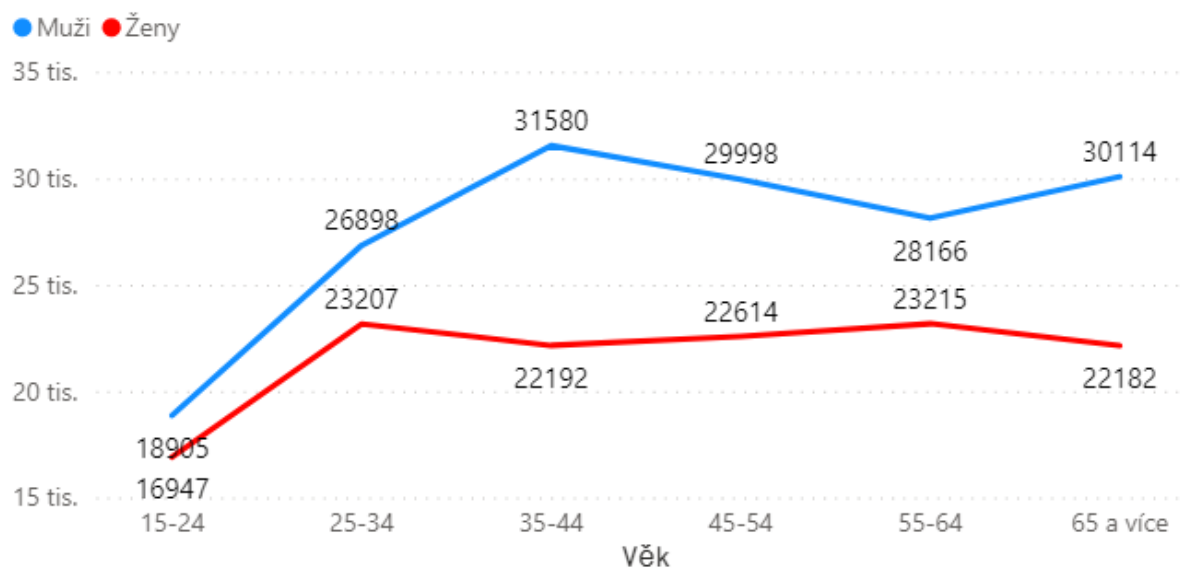
Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Graf: Hrubá měsíční mzda mužů a žen v ČR podle věku (srovnání let 2018 a 2012)

### ČR 2018



### ČR 2012



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

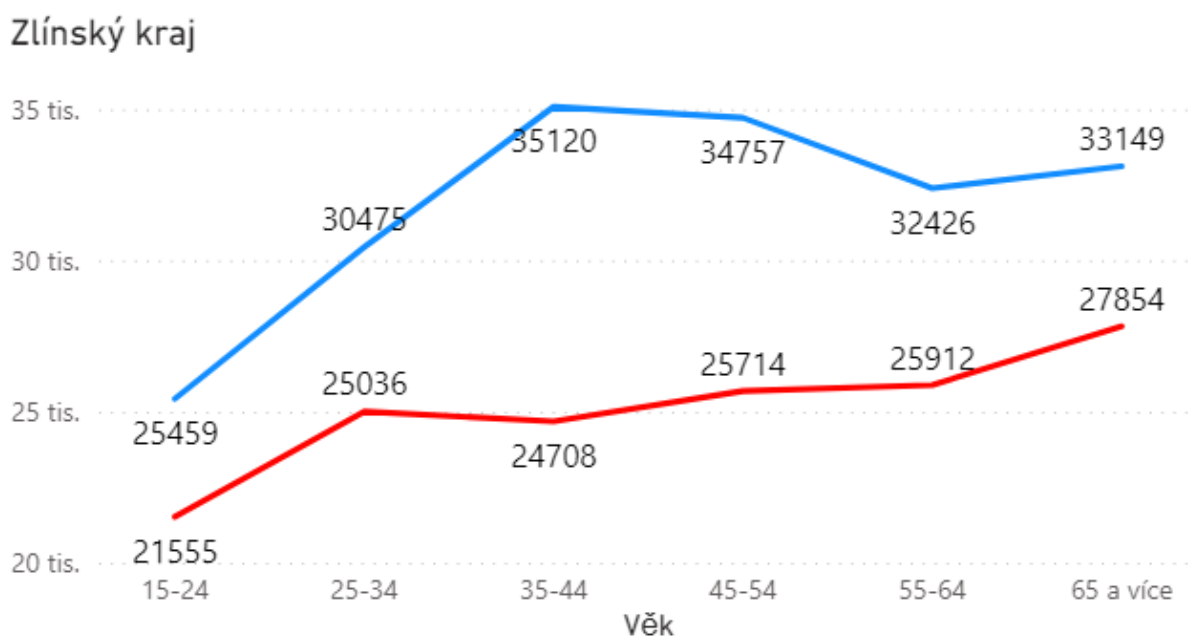
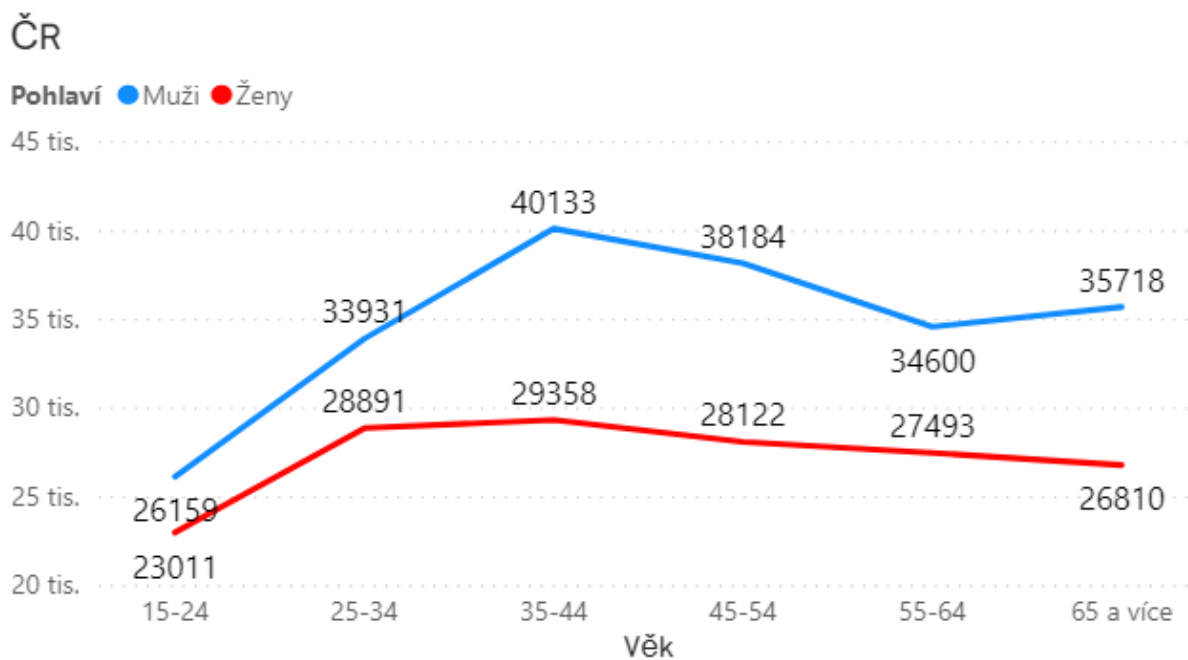
Zajímavé výsledky přináší srovnání výše HMM podle sféry (mzdová, platová) a porovnání Zlínského kraje a průměru České republiky.

V platové sféře ve Zlínském kraji kopíruje výše HMM v jednotlivých věkových skupinách trend celé ČR. HMM mužů stoupá do věku 45–54 let, následně klesá a opět mírně stoupá zaměstnancům starším 65 let. Ženám stoupá HMM postupně s věkem a souběžně se snižuje hodnota GPG.

Ve mzdové sféře narůstá HMM na úrovni celé ČR mužům do věku 35–44 let a následně klesá, k mírnému nárůstu dochází u mužů starších 65 let. Ženy dosahují maxima HMM ve věku 35–44 let a pak dochází k postupnému poklesu. Ve Zlínském kraji muži kopírují trend celé ČR, zatímco ženám

stoupá výše HMM postupně s věkem. Vývoj HMM žen ve Zlínském kraji dle věku ve mzdové sféře má tak zcela jiný průběh než na úrovni průměru ČR. Postupný nárůst HMM je přerušen drobným poklesem u věkové skupiny 35–44, která naopak na úrovni celé ČR dosahuje nejvyšší HMM žen.

**Graf: Hrubá měsíční mzda mužů a žen v ČR a Zlínském kraji ve mzdové sféře podle věku (2018)**

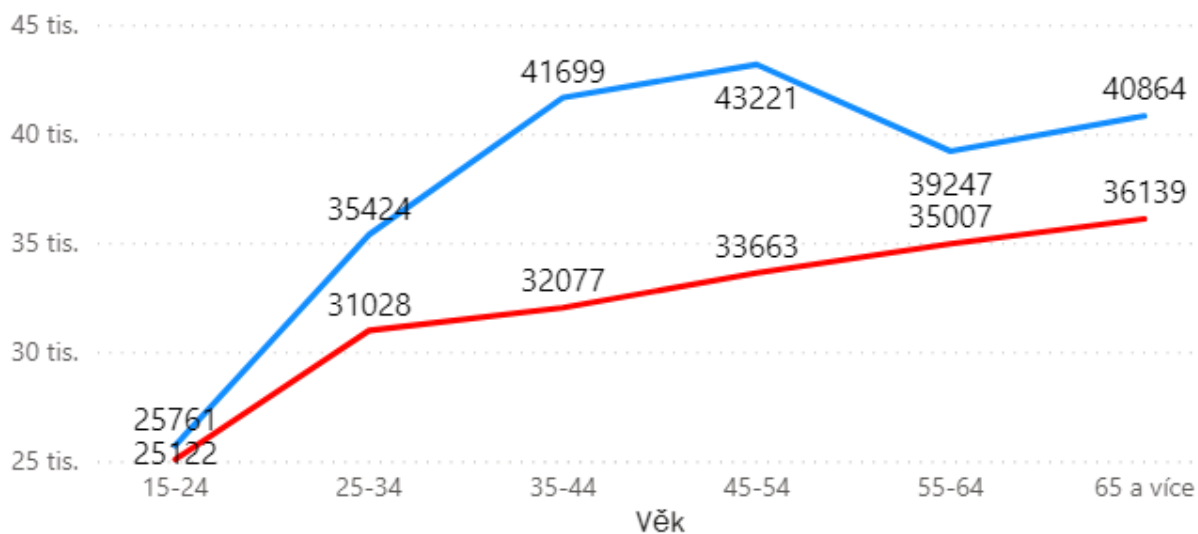


Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

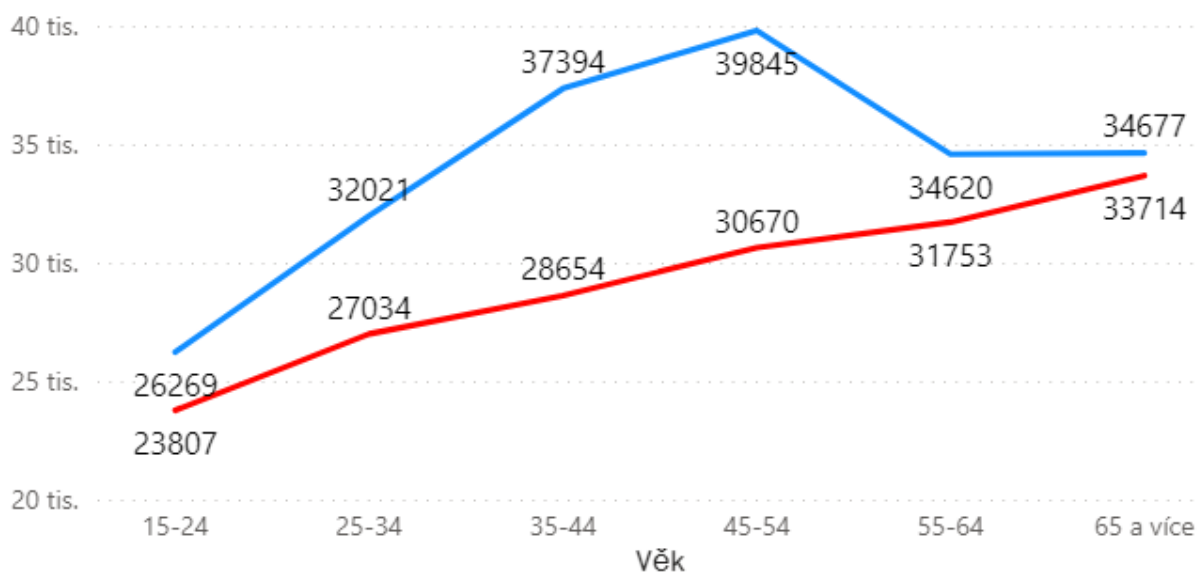
Graf: Hrubý měsíční plat mužů a žen v ČR a Zlínském kraji, platová sféra podle věku (2018)

ČR

Pohlaví ● Muži ● Ženy



Zlínský kraj



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Výše průměrné hrubé měsíční mzdy (HMM) mužů i žen ve Zlínském kraji je dlouhodobě pod průměrem ČR.

Vývoj výše průměrné HMM mužů ve Zlínském kraji z hlediska věku kopíruje trend průměru ČR, i když výše samotné průměrné HMM mužů ve Zlínském kraji je nižší.

U žen ve Zlínském kraji je trend vývoje HMM odlišný. Zatímco průměrná HMM se ženám v průměru za celou ČR s rostoucím věkem prakticky nemění, ženám ve Zlínském kraji průměrná HMM s věkem roste, a to především ve mzdové sféře.



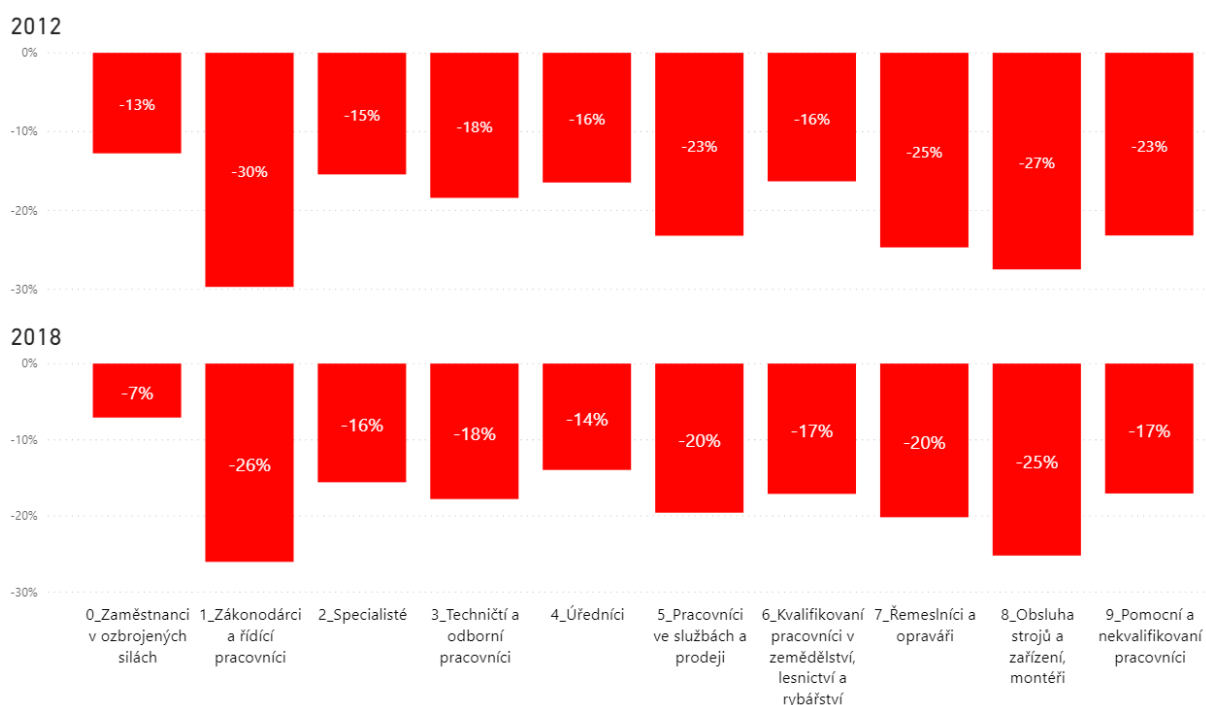
### 1.3.2. Srovnání výdělkové úrovně podle skupin zaměstnaní

V třídění podle první úrovně klasifikace CZ-ISCO mají ve Zlínském kraji nejvyšší HMM muži ve skupině „Zákonodárci a řídící pracovníci“ (58 405 Kč). V této skupině je dlouhodobě nejvyšší rozdíl ve výši HMM mužů a žen (GPG), v roce 2018 činil 26 % ve prospěch mužů, v roce 2012 činil téměř 30 %. Tento rozdíl se sice postupně snižuje, nadále však zůstává velmi výrazný.

Druhou nejvyšší HMM mají muži ve skupině „Zaměstnanci v ozbrojených silách“ (46 931 Kč). V této skupině mají ženy nejvyšší HMM (43 607 Kč). V této skupině je zároveň dlouhodobě nejmenší rozdíl v průměrném odměňování mužů a žen (nejmenší GPG). V roce 2018 činil 7 %, v roce 2012 byl 13 %.

Nejnižší HMM mají ženy i muži ve skupině „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“. Muži si v roce 2018 vydělali průměrně 21 036 Kč a ženy 17 450 Kč. Také v této skupině dochází k postupnému snižování GPG z hodnoty 23 % v roce 2012 na hodnotu 17 % v roce 2018.

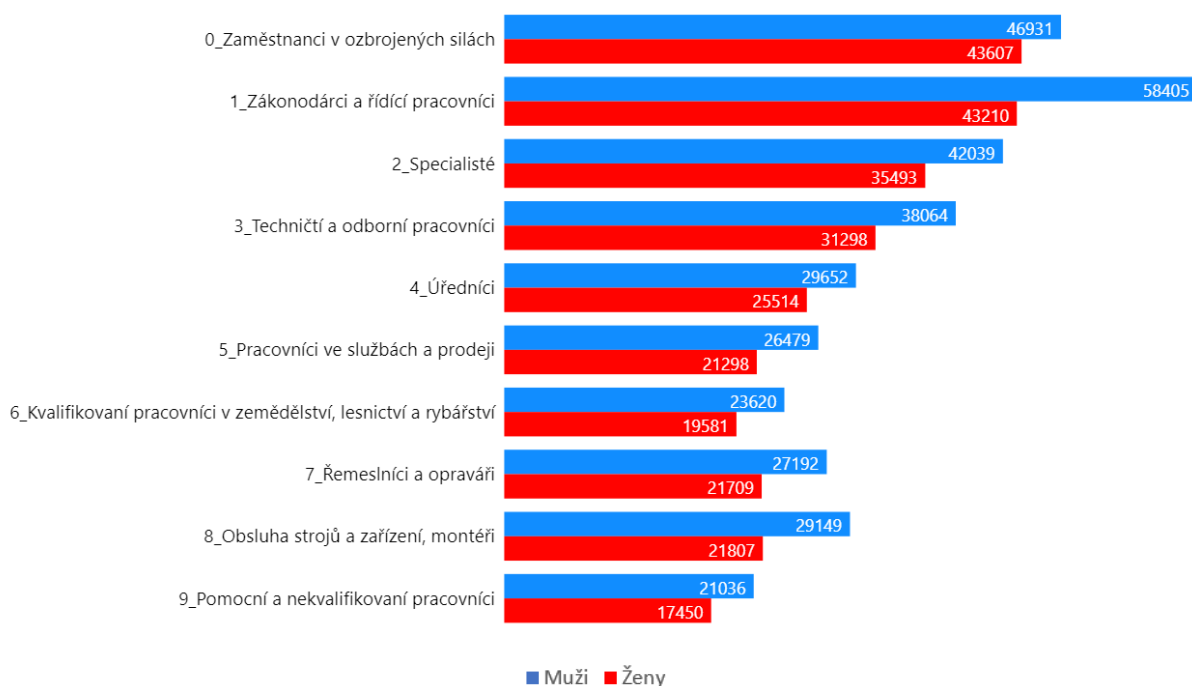
**Graf: Gender pay gap dle kategorií CZ-ISCO (srovnání let 2012 a 2018)**



Vysvětlivka: (záporná) hodnota vyjadřuje, o kolik nižší je HMM žen oproti HMM mužů

Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

**Graf: Hrubá měsíční mzda dle kategorií CZ-ISCO, Zlínský kraj, 2018**

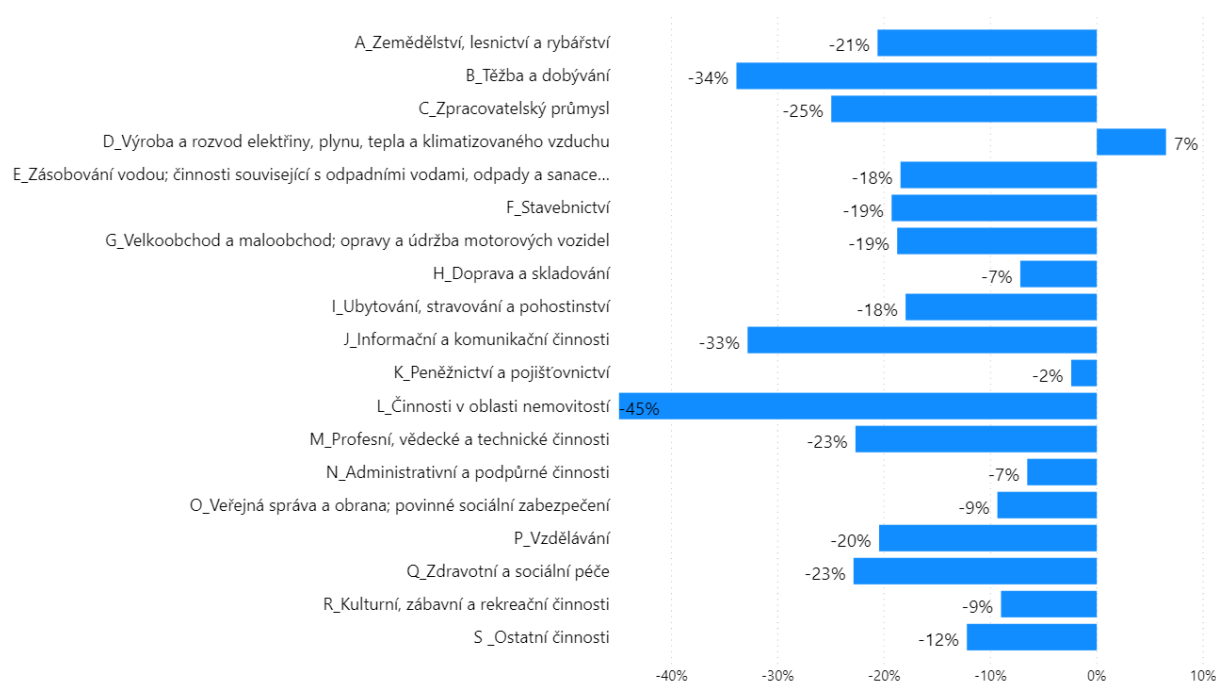


Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

V třídění podle oboru činnosti dle klasifikace CZ-NACE měli v roce 2018 nejvyšší HMM (44 187 Kč) muži v oblasti „B Těžba a dobývání“, tato oblast je ale ve Zlínském kraji zastoupena velmi nízkým počtem zaměstnanců. Ženy mají nejvyšší HMM (37 166 Kč) v oblasti „D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“. Je to zároveň jediná oblast CZ-NACE v níž je HMM žen vyšší. V dalších oblastech CZ-NACE mají vždy vyšší HMM muži. Relativně vyrovnané jsou ještě příjmy (nízký GPG) v oblasti „K Peněžnictví a pojišťovnictví“.

Naopak nejvyšší GPG (45 %) bylo v oblasti „L Činnosti v oblasti nemovitostí“, v níž se rozdíl v odměňování žen a mužů oproti roku 2012 ještě prohloubil. V této oblasti došlo ve srovnání s rokem 2018 k významné feminizaci odvětví. V roce 2012 byl poměr mužů a žen zde pracujících 60/40 (M/Ž), zatímco v roce 2018 to bylo 33/67. Spolu s feminizací odvětví došlo zároveň k významnému prohloubení rozdílu v HMM mužů a žen o 28,1 p. b.

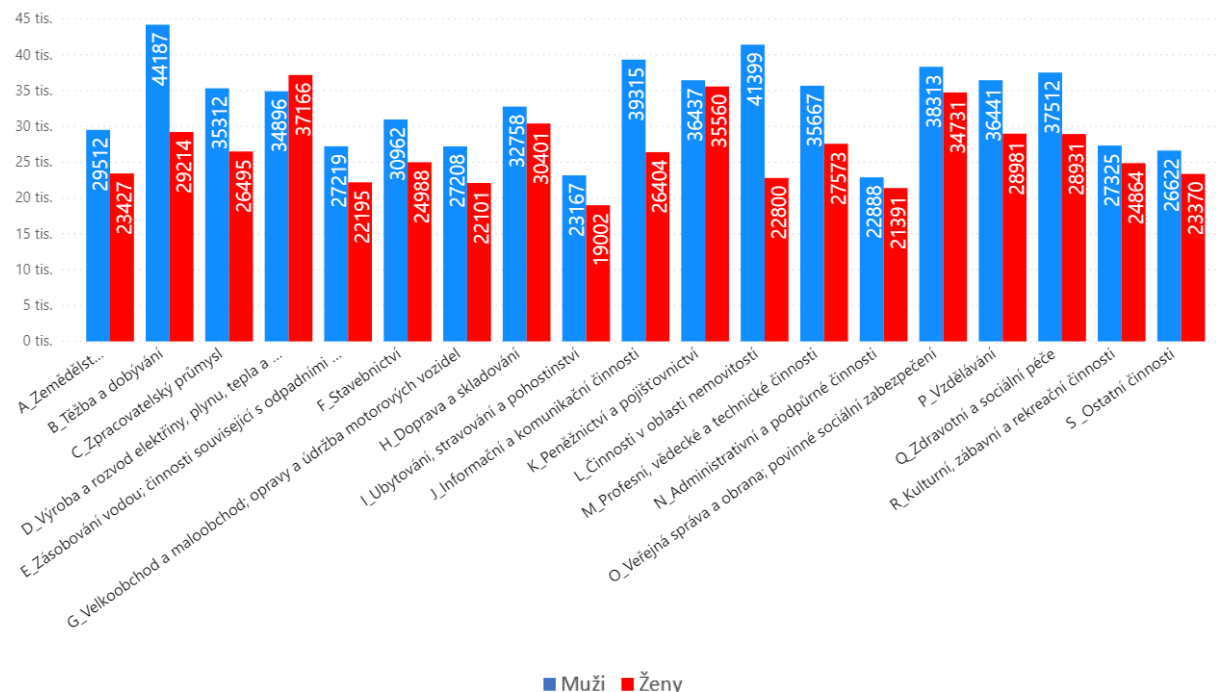
**Graf: Gender pay gap dle CZ-NACE ve Zlínském kraji (2018)**



Vysvětlivka: (záporná) hodnota vyjadřuje, o kolik nižší je HMM žen oproti HMM mužů, kladná hodnota naopak o kolik je HMM žen vyšší

Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

**Graf: Hrubá měsíční mzda dle CZ-NACE, Zlínský kraj, 2018**



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Podle klasifikace CZ-ISCO jsou genderově nejspravedlivěji odměňováni zaměstnanci v ozbrojených silách, kteří zároveň patří celkově k nejlépe honorovaným. Naopak největší rozdíl v odměňování žen a mužů je ve skupině „Zákonodárci a řídicí pracovníci“.

Největší rozdíl v odměňování žen a mužů v neprospěch žen je paradoxně v oblasti CZ-NACE „L Činnosti v oblasti nemovitostí“, která prošla za období 2012–2018 nejvyšší mírou feminizace.

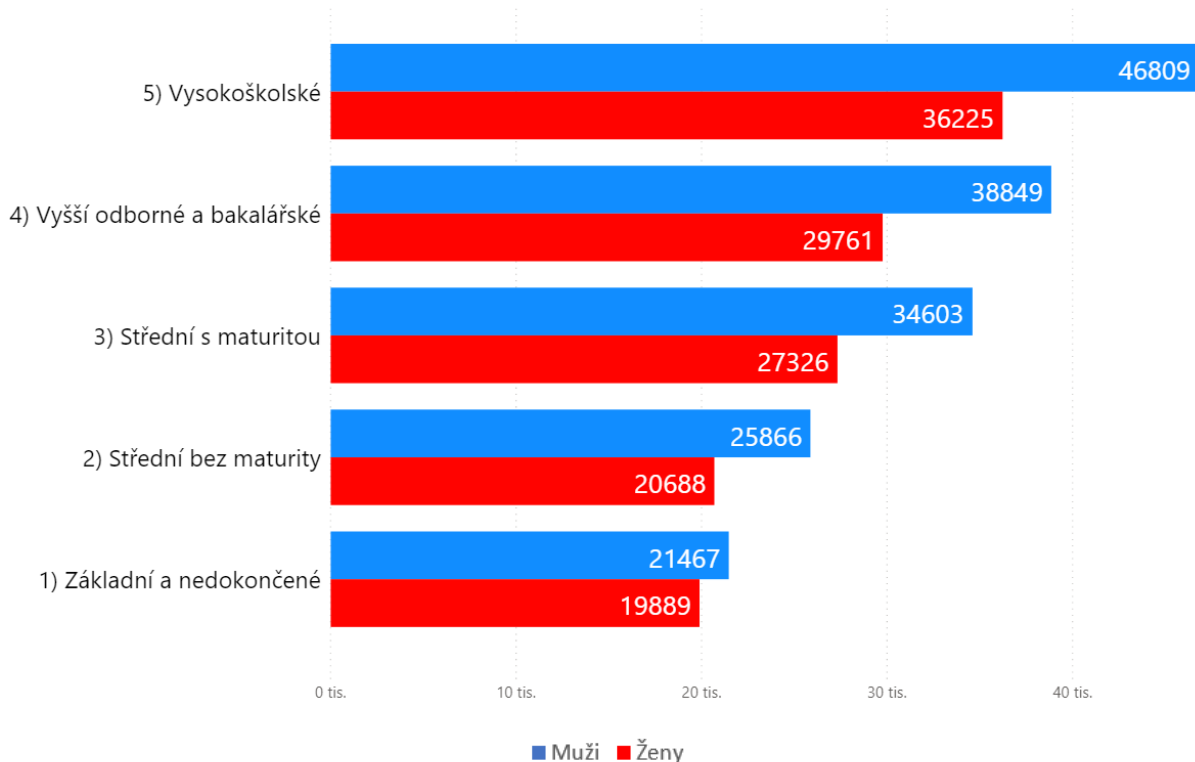
### 1.3.3. Srovnání výdělkové úrovně podle dosaženého stupně vzdělání

Výše HMM ve Zlínském kraji roste s úrovní dosaženého vzdělání. Nejméně si vydělají osoby s nedokončeným nebo základním vzděláním, nejvíce vysokoškoláci s magisterským a vyšším stupněm vzdělání. Nejvyšší HMM mzdu měli v roce 2018 vysokoškolsky vzdělaní muži (46 809 Kč), naopak nejnižší HMM dosáhly ženy se základním nebo nedokončeným vzděláním (19 889 Kč).

Ženy, které dosáhly stejného stupně vzdělání jako muži, mají v průměru vždy nižší HMM než muži. Největší rozdíl je ve skupině osob s bakalářským nebo vyšším odborným vzděláním (GPG = 23 %) a nejmenší pak ve skupině s nedokončeným nebo základním vzděláním (GPG = 7 %).

Porovnání výše HMM ve vazbě na dosažené vzdělání přináší zajímavý paradox, spočívající v tom, že muži na určité kvalifikační úrovni mají vždy vyšší HMM než ženy vzdělané o jednu kvalifikační úroveň výše. Zjednodušeně řečeno, méně vzdělaný muž má průměrnou HMM mzdu vyšší než vzdělanější žena. Výjimku představuje pouze srovnání mužů se středním vzděláním bez maturity a žen s maturitou. Naopak muži s maturitním vzděláním významně převyšují svou HMM ženy s bakalářským nebo vyšším odborným vzděláním.

**Graf: Hrubá měsíční mzda mužů a žen podle dosaženého vzdělání, Zlínský kraj, 2018**



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

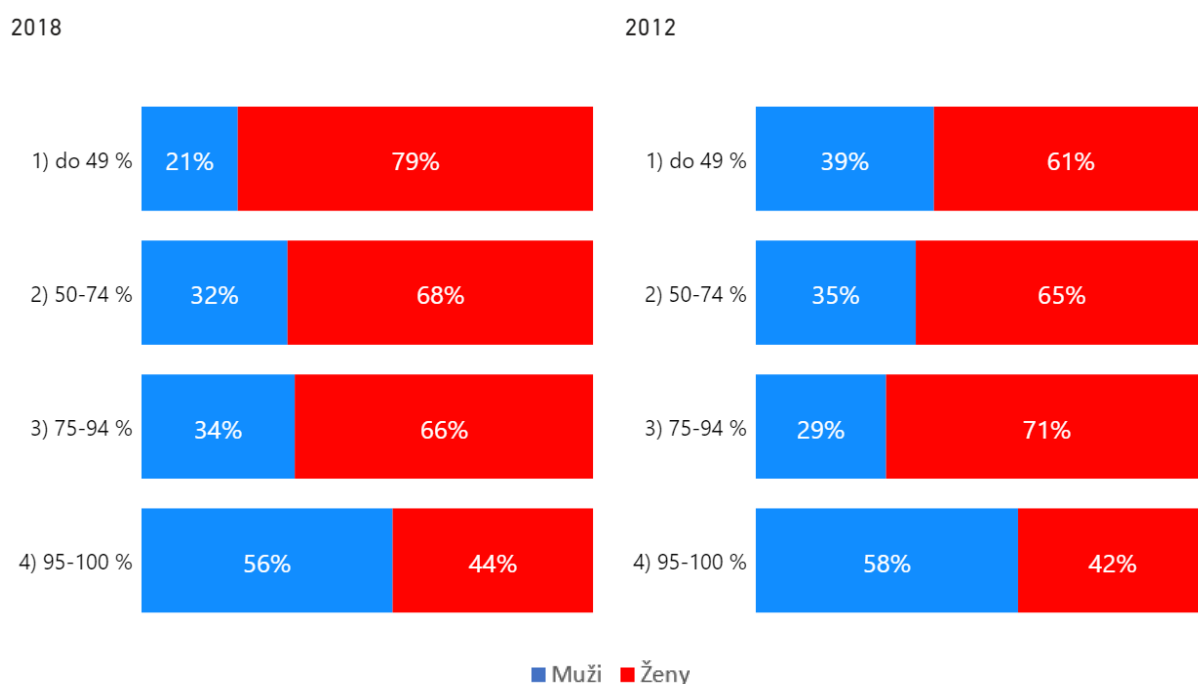
Z porovnání výše HMM ve vazbě na dosažené vzdělání vyplývá zajímavý paradox: muži mají ve většině případů vyšší HMM než ženy vzdělané o jednu kvalifikační úroveň výše.

Zjednodušeně řečeno, méně vzdělaný muž má průměrnou HMM mzdu vyšší než vzdělanější žena. Výjimku představuje pouze kategorie mužů se středním vzděláním bez maturity a žen s maturitou. Naopak muži s maturitním vzděláním významně převyšují svou HMM ženy s bakalářským nebo vyšším odborným vzděláním

#### 1.4. Využívání flexibilních forem práce

V praxi sice stále drtivě převažují plné (stoprocentní) úvazky, v poslední době však roste také ve Zlínském kraji podíl částečných pracovních úvazků. Zároveň dochází ke změnám v zastoupení mužů a žen podle délky pracovního úvazku. V roce 2018 lze tento stav jednoduše popsat takto: čím nižší úvazek, tím vyšší zastoupení žen. Téměř čtyři pětiny zaměstnanců s úvazkem do 49 % představovaly v roce 2018 ženy, oproti roku 2012 se jejich podíl téměř zdvojnásobil. Podíl žen se také mírně zvýšil u úvazků od 75 % výše. Pouze ve skupině zaměstnanců s úvazkem ve výši 75 – 94 % došlo k mírnému navýšení počtu mužů.

**Graf: Podíl mužů a žen dle výše úvazku, Zlínský kraj (srovnání let 2018 a 2012)**

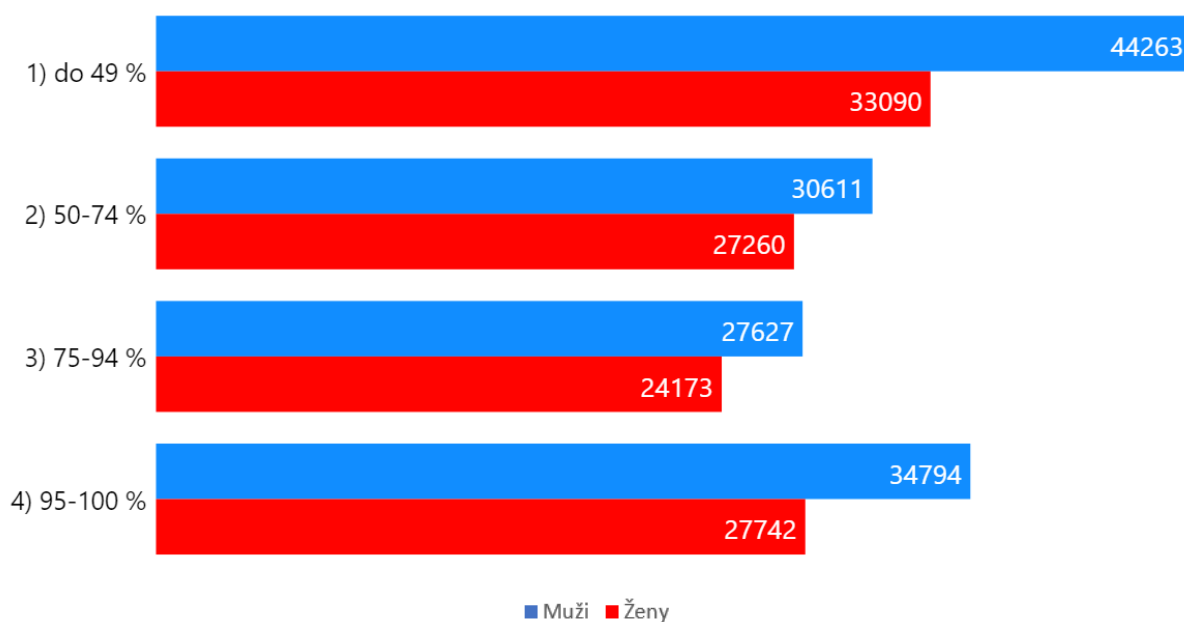


Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Přepočteme-li mzdu za výkon zkráceného úvazku na hodnotu plného úvazku, zjistíme, že zcela nejvyšší HMM dosahují muži s úvazkem do 49 % (44 263 Kč). V této skupině dosahují nejvyšší HMM také ženy (33 090 Kč). V dalších typech zkrácených úvazků je dopočtená mzda nižší u mužů i u žen. U úvazků nad 95 % HMM opět mírně roste. Nejvyšší GPG je u nejkratších typů úvazků a plných úvazků, u nichž zároveň oproti roku 2012 došlo k nejmenšímu zmírnění GPG. Naopak nejvíce se GPG snížil oproti roku 2012 u úvazků na úrovni 75–94 %.

**Graf: Hrubá měsíční mzda mužů a žen podle výše úvazku (výš úvazku v %), Zlínský kraj (2018)**

Výše úvazku



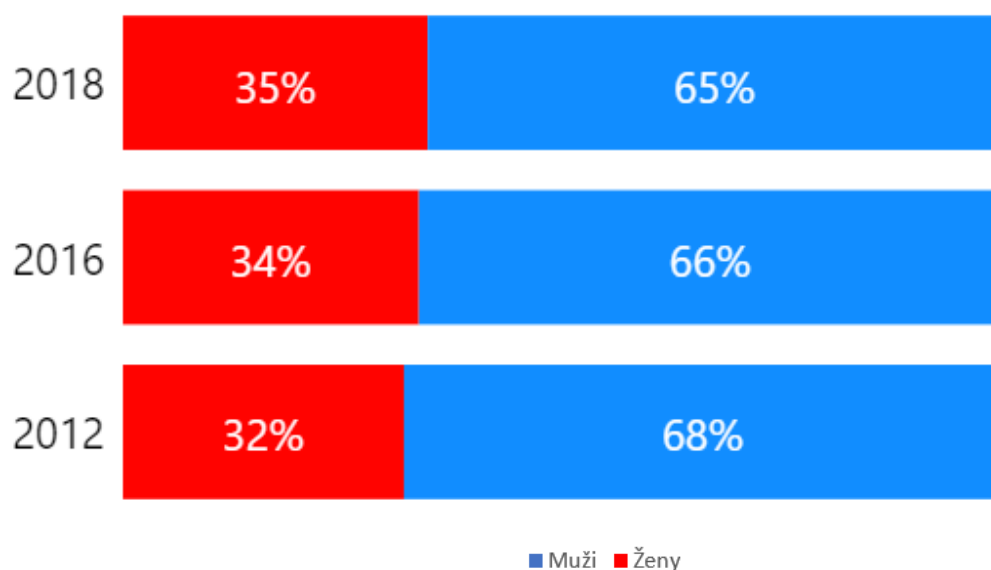
Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Jsou to častěji ženy, kdo pracuje na zkrácený pracovní úvazek. Čím kratší úvazek, tím vyšší podíl žen.

### 1.5. Ženy ve vedoucích pozicích

V roce 2018 činil podíl žen ve vedoucích pozicích ve Zlínském kraji 35 %. Muži tedy významně častěji vykonávali pozice spojené s řízením menšího či většího pracovního útvaru a souvisejících pracovních procesů. Oproti roku 2012 však postupně dochází k mírnému nárůstu podílu žen ve vedoucích pozicích (o 3 p. b.)

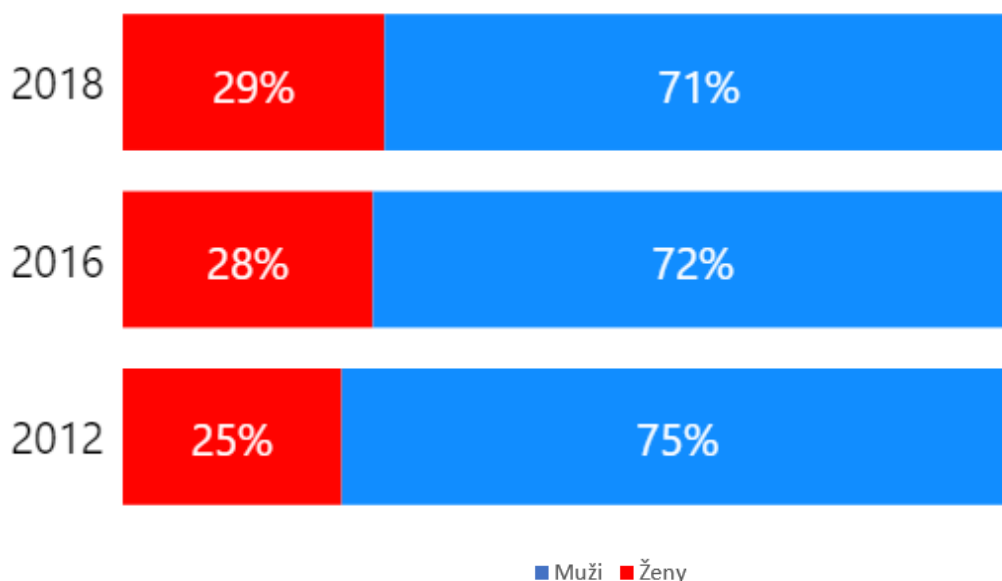
**Graf: Podíl mužů a žen ve vedoucích pozicích, Zlínský kraj (srovnání let 2012 a 2018)**



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

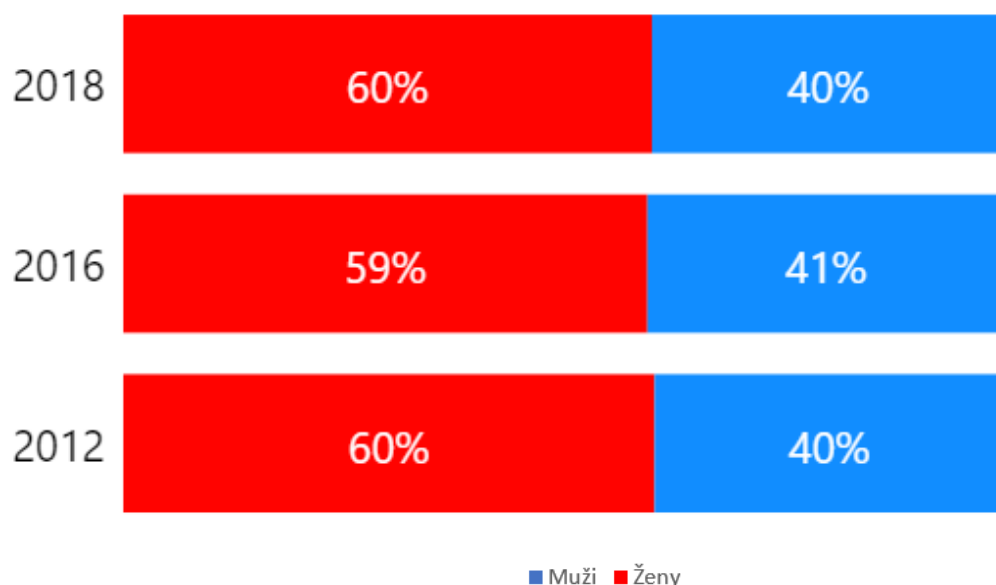
Tento nárůst se týká především mzdové sféry, kde došlo od roku 2012 ke zvýšení podílu žen ve vedoucích pozicích o 4 p. b., na 29 % v roce 2018. Ženy ve mzdové sféře tak nyní zastávají necelou třetinu (29 %) vedoucích pozic. V platové sféře je situace odlišná, ženy zde vykonávají téměř dvě třetiny (60 %) vedoucích pozic. Tato skutečnost je samozřejmě také ovlivněna celkově vyšší feminizací platové sféry, kde více než dvě třetiny zaměstnaných (69 %) představovaly v roce 2018 ženy. Zastoupení žen ve vedoucích pozicích se z dlouhodobějšího hlediska významně nemění, podíl žen ve vedoucích pozicích v platové sféře dlouhodobě zůstává prakticky stejný.

**Graf: Podíl mužů a žen ve vedoucích pozicích ve mzdové sféře, Zlínský kraj (roky 2012, 2016 a 2018)**



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

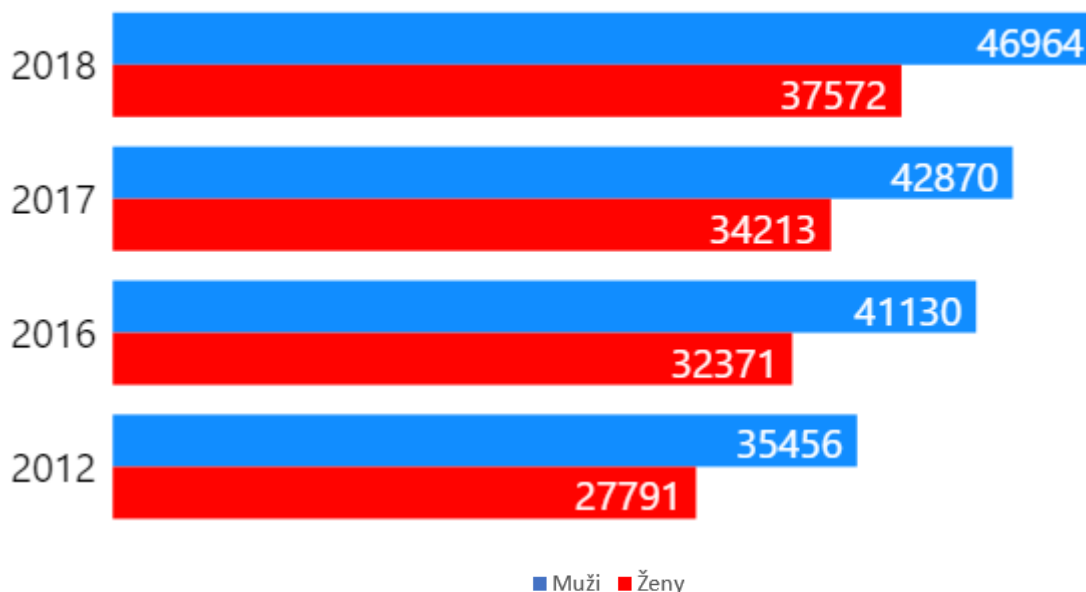
Graf: Podíl mužů a žen ve vedoucích pozicích v platové sféře, Zlínský kraj (roky 2012, 2016 a 2018)



Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Muži na vedoucích pozicích si v roce 2018 v průměru vydělali 46 964 Kč, ženy pak 37 572 Kč. Hodnota GPG se oproti roku 2012 snížila o 2 p. b. na úroveň 20 % v roce 2018. Teprve v roce 2018 tak přesáhla HMM žen ve vedoucích pozicích úroveň HMM mužů z roku 2012.

Graf: Hrubá měsíční mzda mužů a žen ve vedoucích pozicích, Zlínský kraj (vybrané roky období 2012 – 2018)

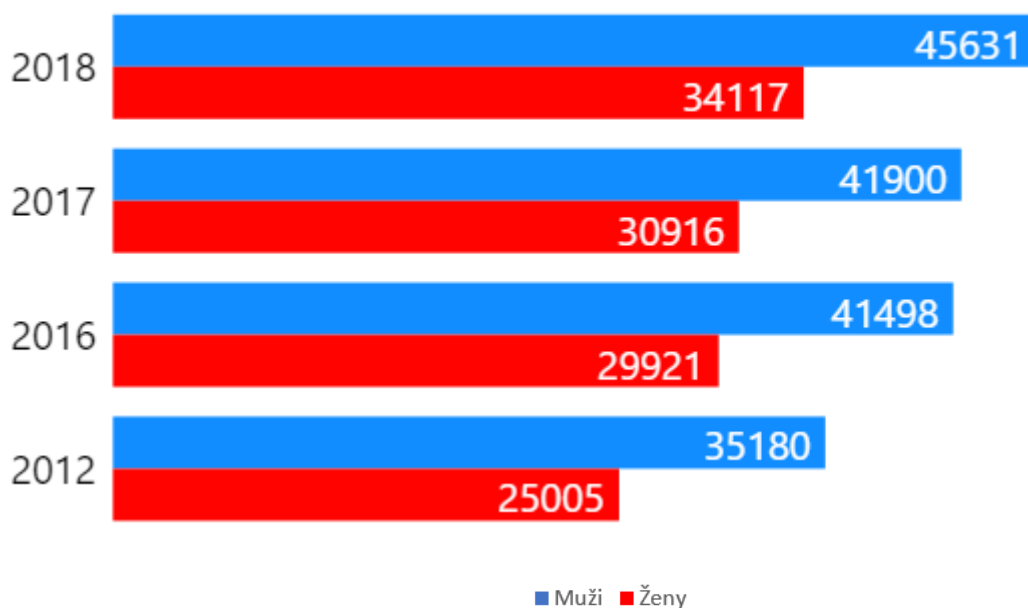


Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA

Dlouhodobě vyšší HMM vedoucích pracovníků je v platové sféře, což platí pro ženy i muže. V platové sféře je také menší rozdíl v odměňování mužů a žen (GPG = 15 %) oproti hodnotě GPG na úrovni 25 % ve mzdové sféře.

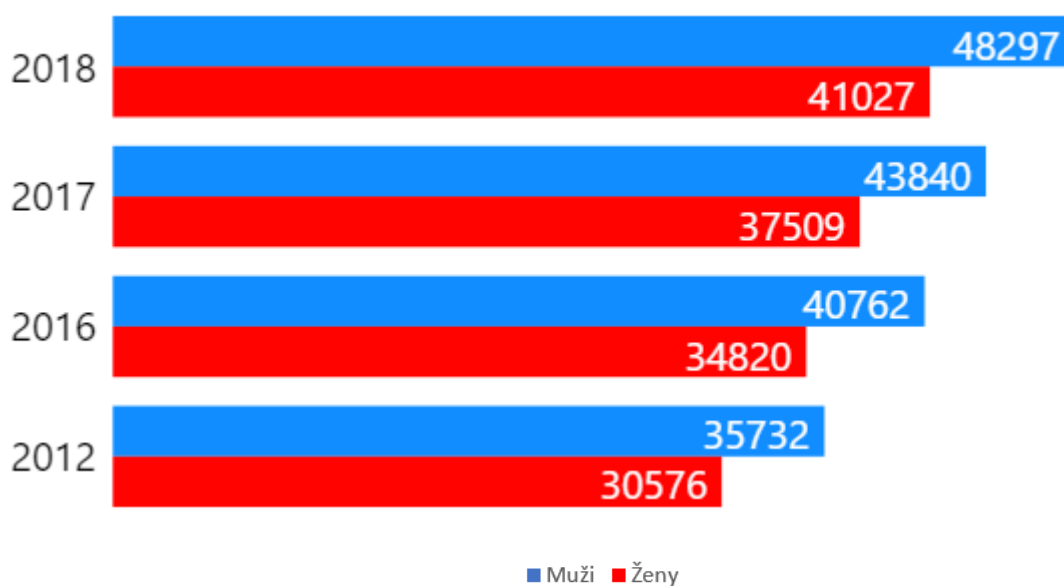


Graf: Hrubá měsíční mzda mužů a žen ve vedoucích pozicích ve mzdové sféře, Zlínský kraj (vybrané roky období 2012–2018)



Zdroj: ISPV, výpočty TRIXIMA

Graf: Hrubá měsíční mzda mužů a žen ve vedoucích pozicích v platové sféře, Zlínský kraj (vybrané roky období 2012 – 2018)



Zdroj: ISPV, výpočty TRIXIMA

Ženy zastávají pouze třetinu (35 %) celkového počtu vedoucích pozic. Ve mzdové sféře je tento podíl ještě menší (29 %), i když se postupně zvyšuje. Naopak v platové sféře ženy dlouhodobě vykonávají téměř dvě třetiny (60 %) vedoucích pozic.

GPG u vedoucích pracovních pozic v platové sféře je na úrovni 15 %, ve mzdové sféře je při hodnotě 25 % významně vyšší.

## 1.6. Vliv vzdělání na segregaci trhu práce

### 1.6.1. Vzdělanostní struktura mužů a žen

#### Dosažené vzdělání

V roce 2018 bylo v populaci Zlínského kraje starší 15 let zastoupeno celkem 13,5 % osob bez vzdělání nebo s nejvyšším dosaženým základním vzděláním, středoškoláků bez maturity byla více než třetina (37,2 %). Maturitu měla třetina populace (33,5 %) a vysokoškolské vzdělání šestina obyvatel (15,9 %).

Mezi muži dominuje střední vzdělání bez maturity (44,5 %), tato skupina je ve Zlínském kraji oproti republikovému průměru (39,2 %) zastoupena významněji. Naopak podíl vysokoškolsky vzdělané mužské populace je oproti průměru ČR významně nižší (15,3 % VŠ vzdělaných mužů ve Zlínském kraji, 19,1 % VŠ vzdělaných mužů v ČR).

Více než třetina žen (36,4 %) ve Zlínském kraji má ukončeno střední vzdělání s maturitou, tento podíl téměř odpovídá průměru ČR (37,5 %). Republikový průměr (26,2 %) významně převyšují ženy Zlínského kraje ve skupině osob se středním vzděláním bez maturity (30,3 %). Podíl vysokoškolsky vzdělaných žen (16,4 %) je ve Zlínském kraji nižší oproti republikovému průměru (19,6 %).

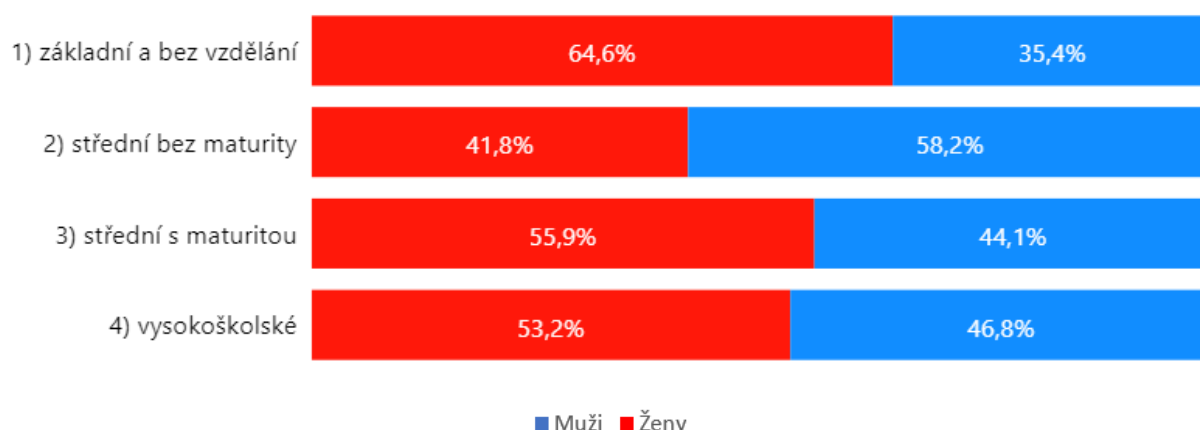
**Tabulka: Nejvyšší ukončené vzdělání mužů ve věku 15 a více let (vybrané kódy ISCED, %, 2018)**

Nejvyšší ukončené vzdělání	Muži		Ženy	
	ČR	Zlínský kraj	ČR	Zlínský kraj
Základní vzdělání a bez vzdělání	10,5 %	9,8 %	16,6 %	16,9 %
Střední bez maturity	39,2 %	44,5 %	26,2 %	30,3 %
Střední s maturitou	31,1 %	30,4 %	37,5 %	36,4 %
Vysokoškolské	19,1 %	15,3 %	19,6 %	16,4 %

Zdroj: VŠPS

Pokud porovnáme podíl mužů a žen podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání ve Zlínském kraji v roce 2018, zjistíme významnou převahu žen ve skupině osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání (64,6 %). Naopak muži převažují ve skupině osob se středním vzděláním bez maturity (58,2 %). Ve skupinách maturitního a vysokoškolského vzdělání mírně převažují ženy.

**Graf: Poměr mužů a žen podle nejvyššího dosaženého vzdělání, Zlínský kraj (2018)**



Zdroj: VŠPS

### Zastoupení mužů a žen v různých typech studia

V roce 2018 byl podíl studujících žen menší pouze v oborech odborného středního vzdělávání (podíl žen na úrovni 43,9 %), ve středoškolských nástavbových oborech (40,7 %) a v rámci doktorského studia (44,3 %). V dalších typech studia ženy naopak převažují. Jedná se především o studium gymnázia (podíl žen na úrovni 61,3 %) a všechny typy terciárního vzdělávání kromě doktorského. Oproti republikovému průměru studuje ve Zlínském kraji vyšší podíl žen především gymnázium, naopak významně nižší zastoupení žen je na vyšších odborných školách (59,1 % ve Zlínském kraji oproti republikovému průměru 73 %).

**Tabulka: Podíl dívek/žen na počtu žáků a studentů (2018)**

Typ školy	Typ studia	ČR	Zlínský kraj
Střední školy	obory gymnázií	57,3 %	61,3 %
	obory odborného vzdělání (bez nástavbového studia)	46,1 %	43,9 %
	obory nástavbového studia	45,5 %	40,7 %
Vyšší odborné školy		73,0 %	59,1 %
Vysoké školy (žáci s trvalým bydlištěm v kraji)	bakalářský	55,1 %	56,6 %
	magisterský (včetně navazujícího magisterského)	59,6 %	61,6 %
	doktorský	44,6 %	44,3 %

Zdroj: MŠMT

## „Feminizace školství“

Podíl žen na celkovém počtu učitelů ve Zlínském kraji je oproti celostátnímu průměru mírně nižší. Ženy v roli učitelky však i zde převažují, především v mateřských a základních školách. V mateřských školách je zastoupení žen téměř sto procentní (99,4 %). Podíl žen v učitelské profesi klesá na vyšších stupních vzdělávání. Na vyšších odborných školách v kraji je podíl učitelek a učitelů v podstatě vyrovnaný (51,8 % žen) a v rámci této skupiny je zastoupení žen významně vyšší vůči průměru celé ČR.

**Tabulka: Podíl žen na počtu učitelů**

Typ školy	ČR	Zlínský kraj
Mateřské školy	99,4 %	99,4 %
Základní školy	84,5 %	83,8 %
Střední školy	60,2 %	58,5 %
Vyšší odborné školy	66,0 %	51,8 %

Zdroj: MŠMT

Mezi muži ve Zlínském kraji dominuje střední vzdělání bez maturity (44,5 %), tato skupina vzdělání je v regionu oproti republikovému průměru (39,2 %) zastoupena významněji.

Ženy ve Zlínském kraji mají nejčastěji ukončené střední vzdělání s maturitou (36,4 %), což téměř odpovídá průměru ČR (37,5 %). Druhou nejpočetnější skupinu (30,3 %) tvoří ženy se středním vzděláním bez maturity, tento podíl, stejně jako u mužů v regionu, významněji převyšuje republikový průměr (26,2 %).

Ve Zlínském kraji je oproti průměru ČR nižší zastoupení žen i mužů s dosaženým vysokoškolským vzděláním (u mužů o 3,8 p. b., u žen o 3,2 p. b.).

Podíl žen na celkovém počtu učitelů ve Zlínském kraji je oproti celostátnímu průměru mírně nižší.

### 1.6.2. Genderová segregace studovaných oborů

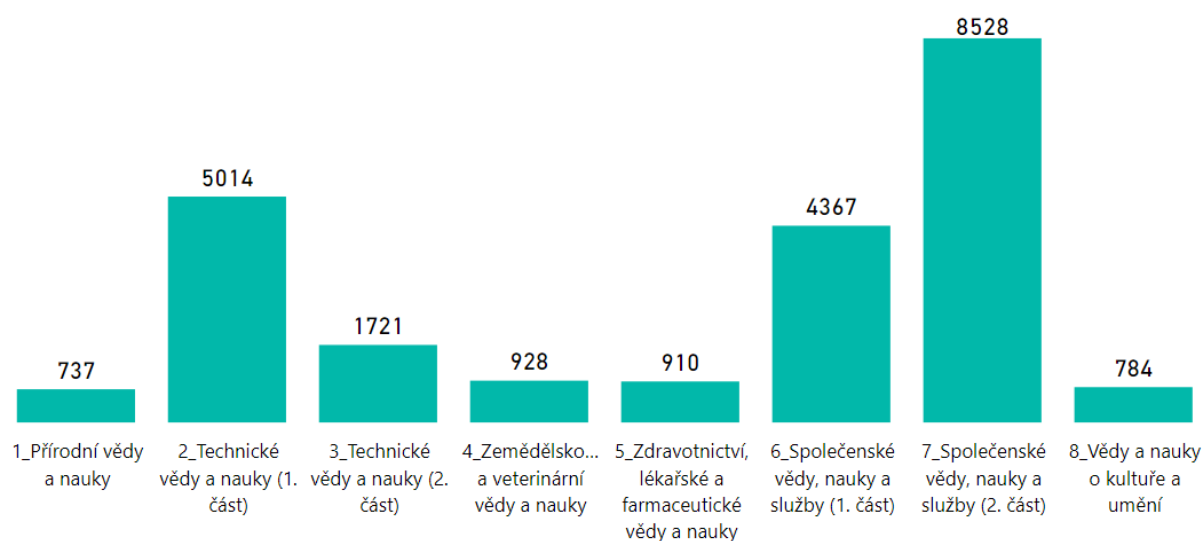
Ve školním roce 2019/2020 studovalo ve Zlínském kraji některou ze středních škol denní formou studia celkem 22 989 žáků. V tomto počtu jsou zahrnuti také žáci víceletých gymnázií. Poměr dívek a chlapců je téměř srovnatelný – 11 300 dívek (49,2 %) a 11 689 chlapců (50,8 %). Jinou než denní formu studia (večerní, distanční...) studovalo dalších 724 žáků. Dále uváděné údaje a jejich rozbor se týkají pouze žáků v denní formě studia.

Nejvíce žáků studovalo některý z oborů v rámci skupin:

- „Společenské vědy, nauky a služby (2. část)“ 8 528 žáků,
- „Technické vědy a nauky (1. část)“ 5 014 žáků
- „Společenské vědy, nauky a služby (1. část)“ 4 367 žáků.

V těchto třech nejčetnějších oblastech studují některý z oborů téměř čtyři pětiny žáků (77,9 %).

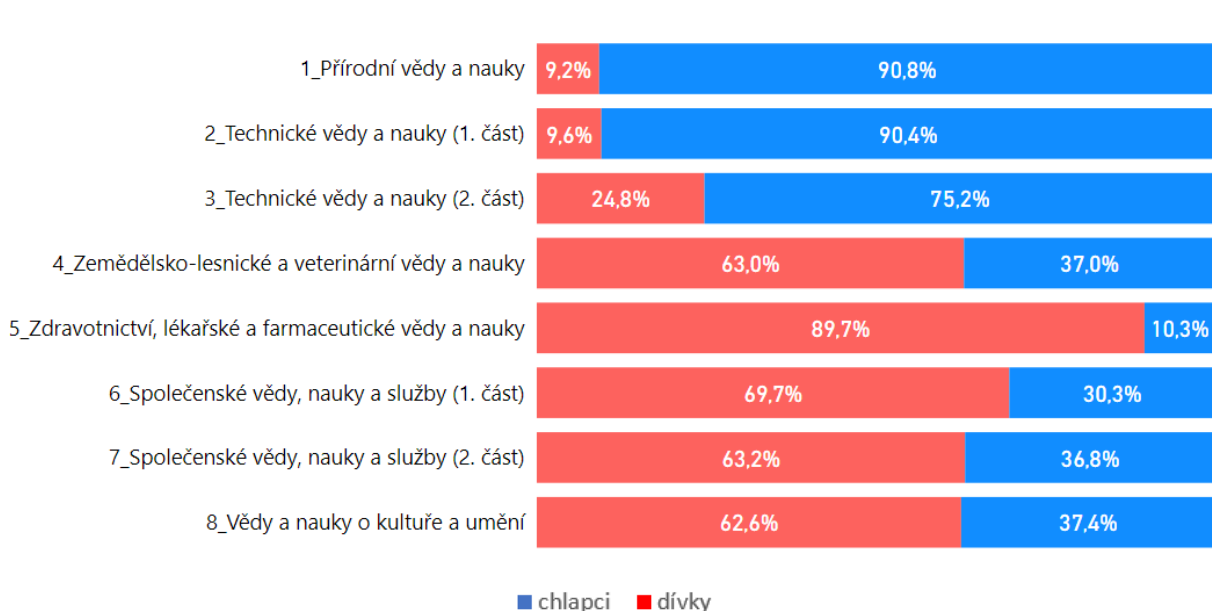
**Graf: Počty žáků podle hlavních skupin KKOV, Zlínský kraj (školní rok 2019/2020)**



Zdroj: Zlínský kraj, výpočty: TREXIMA

Kmenová klasifikace oborů vzdělání (KKOV) člení školní obory podle jejich zaměření a obsahu. Obory zaměřené převážně technicky a přírodovědně jsou zařazeny do skupin 1, 2, 3. Některé obory s převahou technické či přírodovědné složky jsou řazeny také ve skupinách 4 a 5. Obory humanitní a „službové“ jsou řazeny v kategoriích 6, 7 a 8. Ve skupině č. 7 jsou řazeny všeobecné obory, tedy především gymnázia. **Zastoupení mužů je velmi výrazné ve skupinách technických oborů (1, 2, 3). Dívky převažují v ostatních skupinách a dominují ve skupině 5, kam se řadí především zdravotnické středoškolské obory.**

**Graf: Zastoupení dívek a chlapců podle hlavních skupin KKOV, Zlínský kraj (školní rok 2019/2020)**



Zdroj: Zlínský kraj, výpočty: TREXIMA

Celkem **22 středoškolských oborů lze v tuto chvíli z hlediska zastoupení dívek a chlapců považovat za „čistě mužské“**, studuje je 1064 chlapců. Pouze chlapci (ve všech ročnících) studují ve Zlínském kraji tyto obory:

- 2343L51\_Provozní technika
- 2344L01\_Mechanik strojů a zařízení
- 2351E01\_Strojírenské práce
- 2352H01\_Nástrojař
- 2355H01\_Klempíř
- 2355H02\_Karosář
- 2641L52\_Provozní elektrotechnika
- 2651H02\_Elektrikář - silnoproud
- 3356E01\_Truhlářská a čalounická výroba
- 3644L51\_Stavební provoz
- 3652H01\_Instalatér
- 3659H01\_Podlahář
- 3664E01\_Tesařské práce
- 3664H01\_Tesař
- 3666H01\_Montér suchých staveb
- 3667E01\_Zednické práce
- 3667H01\_Zedník
- 4155E01\_Opravařské práce
- 4155H01\_Opravař zemědělských strojů
- 4156H01\_Lesní mechanizátor
- 4156H02\_Opravař lesnických strojů
- 8251H01\_Umělecký kovář a zámečnick, pasíř

Ve Zlínském kraji jsou aktuálně **2 středoškolské obory, které studují pouze dívky**. Jedná se o 133 dívek studujících obory:

- 6941L01\_Kosmetické služby
- 8251L04\_Uměleckořemeslné zpracování kamene a keramiky

Ve školním roce 2019/2020 nastoupilo do prvních ročníků středních škol ve Zlínském kraji celkem 6 152 žáků. V průběhu roku 2019 absolvovalo střední školu celkem 4 725 žáků. Zahrnuti jsou také počty žáků a absolventů víceletých gymnázií. Pokud porovnáme strukturu žáků prvních ročníků a absolventů (zastoupení dívek a chlapců), můžeme vysledovat určité (zřejmě významné) změny v zastoupení dívek a chlapců v jednotlivých oborových skupinách.

Mírné navýšení podílu děvčat nastává ve skupinách:

- 2\_Technické vědy a nauky (2. část) - navýšení o 1,6 p. b.
- 4\_Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky – 10,2 p. b.
- 8\_Vědy a nauky o kultuře a umění - 10,2 p. b.

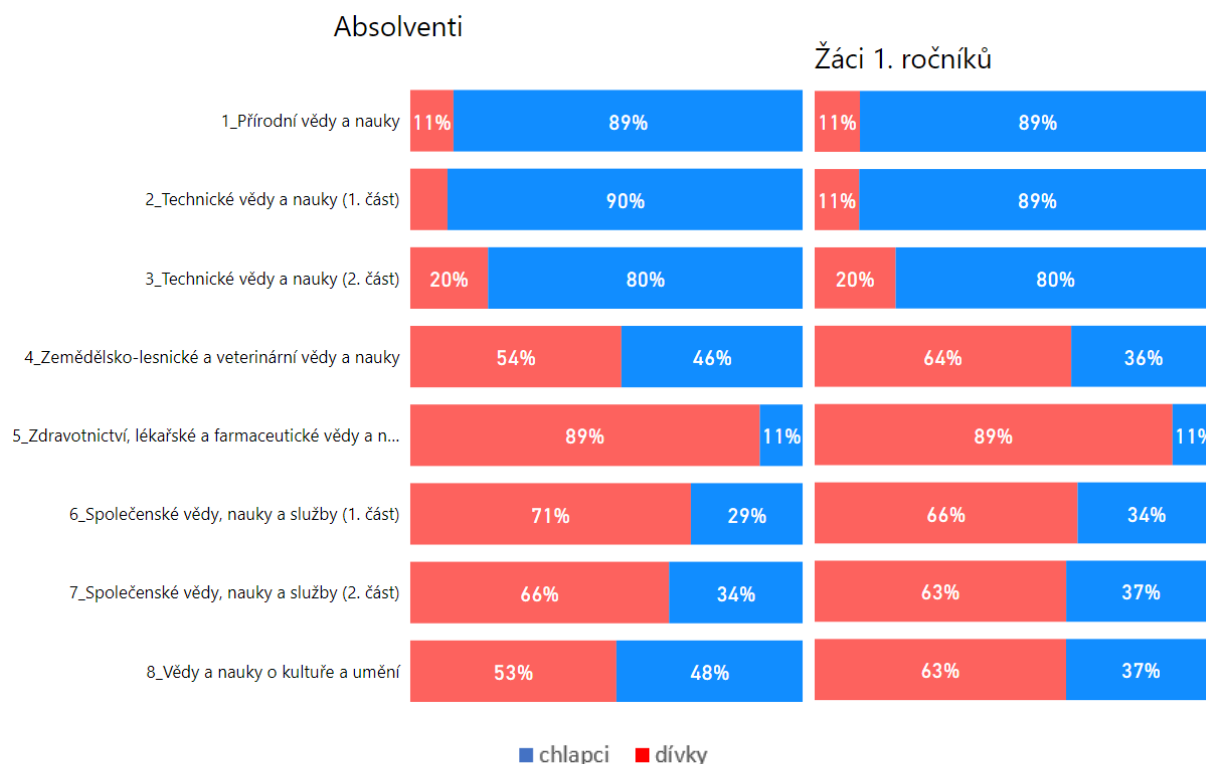
Naopak mírné navýšení podílu chlapců nastává ve skupinách:

- 6\_Společenské vědy, nauky a služby (1. část) - 5,9 p. b.
- 7\_Společenské vědy, nauky a služby (2. část) – 3,1 p. b.

Význam změn zastoupení chlapců a dívek ve výše jmenovaných skupinách (2, 4, 6, 7, 8) je umocněn počtem žáků prvních ročníků v těchto skupinách. Obory zde zastoupené studují více než čtvrtiny (83,5 %) celkového počtu žáků prvních ročníků. Změnu lze prakticky ilustrovat např. na skupině 6\_Společenské vědy, nauky a služby (1. část), v níž zvýšení podílu chlapců o 5,9 p. b. při současném

celkovém zvýšení počtu žáků představuje v absolutních číslech zvýšení z 274 na 487 žáků mužského pohlaví.

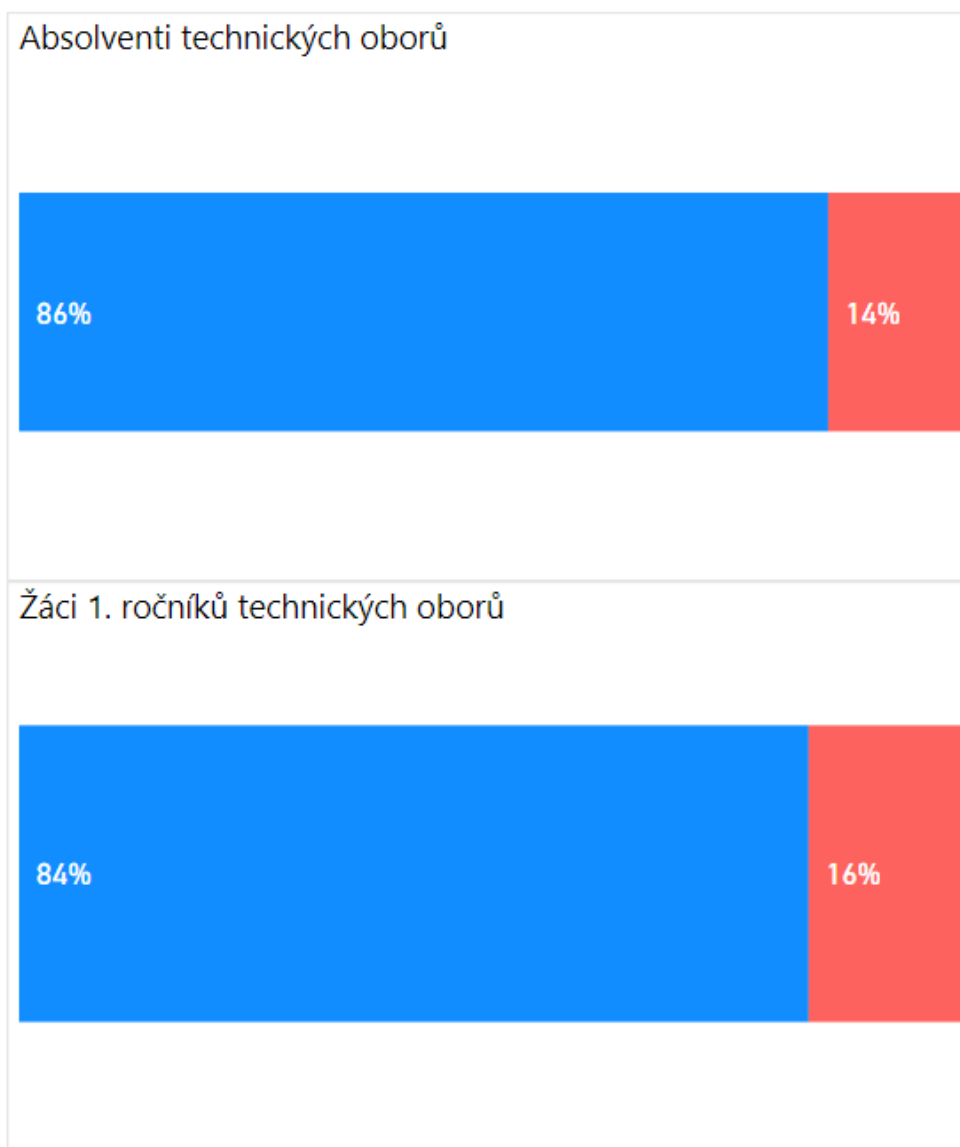
**Graf: Porovnání poměru dívek a chlapců podle hlavních skupin KKOV – absolventi (2019) a žáci prvních ročníků, Zlínský kraj (školní rok 2019/2020)**



Zdroj: Zlínský kraj, výpočty: TREXIMA

Mírně narůstá podíl děvčat v oborech zcela nebo převážně technických (popř. technicko – přírodovědných), kam spadají všechny obory zařazené do skupin 1, 2, 3 a vybrané obory ze skupiny 4. Tyto obory absolvovalo v roce 2019 celkem 1536 chlapců a 241 dívek (poměr M/Ž = 86 % / 14 %), zatímco do prvních ročníků nastoupilo 1 987 chlapců a 376 dívek (84 % / 16 %). **V technický oborech tedy došlo k nárůstu podílu děvčat o 2 p. b., ale i nadále zůstávají tyto obory významnou doménou mužské části populace.**

Graf: Porovnání poměru dívek a chlapců podle hlavních skupin KKOV – absolventi (2019) a žáci prvních ročníků, Zlínský kraj (školní rok 2019/2020)



Zdroj: Zlínský kraj, výpočty: TREXIMA

V technických středoškolských oborech jsou z drtivé většiny (84,1 %) zastoupeni chlapci. Tento podíl se při porovnání struktury absolventů a žáků prvních ročníků mírně snížil a dochází tedy k mírnému nárůstu podílu děvčat studujících obory zcela nebo převážně technické.

### 1.6.3. Genderové předsudky v kariérovém poradenství a motivace dívek ke studiu STEM oborů

#### **Analýza bariér vstupu žáků základních škol do technického vzdělávání**

Zajímavá zjištění v oblasti problematiky technického vzdělávání přinesl výzkum z roku 2015 realizovaný pro Technologickou agenturu ČR v rámci zakázky „Analýza bariér zájmu o technické vzdělávání a návrhy



řešení k jejich odstranění, analýza inovativních výukových metod a aplikačních postupů. Definování obsahu technického vzdělávání včetně návrhů dalšího využití<sup>10</sup> (dále jen Analýza bariér technického vzdělávání). V rámci tohoto výzkumu byli osloveni žáci 5. ročníků základních škol, žáci 9. ročníků základních škol, ředitelé škol, učitelé a výchovní poradci z celé ČR. Hlavním tématem výzkumu byl vztah k technickému a přírodovědnému vzdělání, odhalování bariér vstupu do technického vzdělávání a možnosti jejich eliminace. Řešena byla také další související témata.

### **Žáci 5. ročníků základních škol**

Výzkumu zaměřeného na žáky 5. ročníků se aktivně zúčastnilo 932 respondentů ze 43 základních škol různé velikosti z různých krajů České republiky. Poměr dívek a chlapců účastnících se výzkumu byl vyvážený.

Žáci v rámci dotazníku hodnotili devět předložených povolání. V seznamu byla zařazena povolání technická, přírodovědná a humanitní (popř. „servisní“) na různé kvalifikační úrovni. Jednalo se o tato povolání:

- Architekt: technické povolání, vyšší kvalifikační úroveň,
- Počítačový programátor: technické povolání, vyšší kvalifikační úroveň.
- Technik: technické povolání, střední kvalifikační úroveň.
- Automechanik: technické povolání, nižší kvalifikační úroveň.
- Lékař: přírodovědné povolání, vysoká kvalifikační úroveň.
- Farmář: přírodovědné povolání, nízká kvalifikační úroveň.
- Učitel: humanitní povolání, vysoká kvalifikační úroveň.
- Prodavač: humanitní („servisní“) povolání, nízká kvalifikační úroveň.
- Kuchař: humanitní („servisní“) povolání, nízká kvalifikační úroveň.

Žáci hodnotili svůj vztah k těmto povoláním výběrem jedné z možných odpovědí:

- Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat
- Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat
- Nelíbí se mi
- Nevím

---

<sup>10</sup> MPO. Výzkumná potřeba Ministerstva průmyslu a obchodu pro oblast technického vzdělávání. *Oficiální stránky Ministerstva průmyslu a obchodu* [online]. 2017 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/prumysl/zpracovatelsky-prumysl/vyzkumna-potreba-ministerstva-prumyslu-a-obchodu-pro-oblast-technickeho-vzdelavani--228685>

Tabulka: Zastoupení odpovědi „Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat“ a „Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat“ u jednotlivých povolání (2015)

Název povolání	Odpověď	Dívky (v %)	Chlapci (v %)	Celkem (v %)
Architekt	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	44,6	42,5	43,5
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>13,4</b>	<b>15,6</b>	<b>14,5</b>
Počítačový programátor	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	32,2	23,8	28,0
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>11,3</b>	<b>45,8</b>	<b>28,4</b>
Technik	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	16,2	33	24,6
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>2,1</b>	<b>24,4</b>	<b>13,2</b>
Automechanik	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	11,7	29,4	20,5
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>2,6</b>	<b>18,4</b>	<b>10,4</b>
Lékař	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	38,0	34,3	36,2
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>23,9</b>	<b>9,1</b>	<b>16,5</b>
Farmář	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	31,1	24,4	27,8
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>32,6</b>	<b>17,1</b>	<b>24,9</b>
Učitel	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	34,8	22,2	28,5
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>26,9</b>	<b>8,4</b>	<b>17,7</b>
Prodavač	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	31,8	20,3	26,1
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>15,8</b>	<b>7,1</b>	<b>11,5</b>
Kuchař	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	39,7	31,1	35,4
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	<b>30,5</b>	<b>24,4</b>	<b>27,5</b>

Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání, výpočty TREXIMA

Pokud jednotlivá povolání zařadíme do příslušných typových skupin (technická, přírodovědná, humanitní – servisní – viz popis jednotlivých povolání výše) a vyhodnotíme zastoupení odpovědi „Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat“ a „Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat“, zjistíme, že nejvíce oblíbená jsou povolání přírodovědná (52,7 %), následují povolání humanitní (48,9 %) a nejméně oblíbená jsou povolání technická (45,8 %). **Přírodovědná povolání jsou preferována více dívkami (poměr zastoupení odpovědi dívky/chlapci = 62,8 %/42,5 %), humanitní také (dívky/chlapci = 59,8 %/37,8 %), naopak technická povolání jsou spíše doménou chlapců (dívky/chlapci = 33,5 %/58,2 %).**

Pokud porovnáme vzájemně počet odpovědí „Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat“ a odpovědi „Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat“ u jednotlivých typů povolání, zjistíme, že největší rozpor je v případě děvčat u technických profesí, které se líbí 33,6 % děvčat, ale vykonávat by je chtělo pouze 7,4 % respondentek. U chlapců je pak nejvyšší rozdíl u přírodovědných profesí, které se líbí 42,5 % respondentů, ale 29,4 % by je nechtělo vykonávat.

**Lze tedy konstatovat, že technické profese jsou vnímány pozitivně relativně velkým množstvím děvčat, ale schází jim motivace tato povolání vykonávat, což může být způsobeno více důvody. Jedním z nich může být tradiční stereotypní vnímání technických profesí jako zcela nebo částečně mužských, které se přenáší v rodinách i v celospolečenském kontextu z generace na generaci.** Naopak lze konstatovat, že přírodovědné profese jsou relativně kladně vnímány velkým počtem chlapců, ale i jim schází motivace uvažovat vůbec o výkonu těchto povolání, která mohou být vnímána jako typicky ženská. Lze to velmi dobře ilustrovat na příkladu povolání lékař, které zastupuje v předloženém seznamu pomáhající profese přírodovědně zaměřené. Toto povolání se líbí 43,4 % chlapců, ale o jeho výkonu by uvažovalo pouze 9,1 % chlapců.

Zajímavý je také detailnější rozbor oblíbenosti povolání počítačový programátor, které v seznamu zastupuje technicky zaměřená povolání z oblasti informačních technologií a elektronických komunikací. Jedná se o jediné povolání, u něhož více respondentů uvedlo, že se jim líbí a chtěli by ho vykonávat. Jedná se především o chlapce, kde takto odpovědělo 45,8 % respondentů oproti 23,8 % chlapců, kterým se povolání líbí, ale neuvažují o jeho výkonu. Počítačový programátor jako povolání se líbí celkem 43,5 % dívek, ale pouze 11,3 % děvčat uvažuje o jeho výkonu.

Na příkladu těchto dvou povolání lze ilustrovat, že **děvčatům nechybí zájem o (některé) technické profese, a naopak také chlapci vnímají pozitivně pomáhající profese. Oběma skupinám ale chybí motivace k jejich výkonu nebo hlubšímu zájmu o ně.** Možná je jim z důvodu „tradičního rozdělení rolí ve společnosti“ zcela cizí představa, že by vůbec mohli pomýšlet na výkon povolání, které je dlouhodobě vnímáno jako opačně genderově vymezené.

**Tabulka: Zastoupení odpovědi „Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat“ a „Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat“ u jednotlivých typů povolání (2015)**

Typ povolání	Odpověď	Dívky (v %)	Chlapci (v %)	Celkem (v %)
Technická	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	26,2	32,2	29,2
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	7,4	26,1	16,6
Přírodovědná	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	34,6	29,4	32,0
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	28,3	13,1	20,7
Humanitní („servisní“)	Líbí se mi, ale nechtěl/a bych ho vykonávat	35,4	24,5	30,0
	<b>Líbí se mi, chtěl/a bych ho vykonávat</b>	24,4	13,3	18,9

Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání

V další otázce museli respondenti vybrat ze seznamu pouze jedno povolání, které se jim líbí nejvíc. Zde opět dominují v preferencích chlapců profese technické (64,7 %) a u děvčat profese přírodovědné (42,2 %). Téměř pětina děvčat (19,8 %) vybrala některou z technických profesí a podobný počet chlapců (19,7 %) vybral některou z profesí humanitně orientovaných.

**Tabulka: Oblasti zaměření povolání vybraných jako nejoblíbenější (2015)**

Nejoblíbenější povolání – zaměření	Dívky (v %)	Chlapci (v %)	Celkem (v %)
Humanitní	38,0	19,7	28,8
Přírodovědné	<b>42,2</b>	15,6	29,0
Technické	19,8	<b>64,7</b>	42,2

Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání

V rámci Analýzy bariér technického vzdělávání byla realizována studie, v níž byla formulována univerzální definice technického vzdělávání. Je zde zdůrazněna významná „blízkost a provázanost technického a přírodovědného vzdělání také s ohledem na vývoj technických věd“.

Např. přírodovědně zaměřené povolání „farmář“ zahrnuje navíc významnou čistě technickou složku. Toto povolání přitom uvedla jako nejvíce preferované téměř čtvrtina děvčat (22,6 %). Pokud tedy sečteme preference technických a přírodovědných profesí, zjistíme, že téměř dvě třetiny děvčat (62 %) preferují povolání čistě nebo částečně technická. U chlapců jsou to více než čtyři pětiny (80,3 %).

Žáci dále vybírali jedno povolání, které se jim líbí ze seznamu nejméně. Dívky nejčastěji uváděly povolání „automechanik“ (41,2 %) a chlapci povolání učitel (30,7 %). Z hlediska zaměření je děvčaty nejméně oblíbenou skupina technických profesí (64 %), chlapci uvádí jako nejméně oblíbená povolání ze skupiny humanitních profesí (52,3 %). Respondenti mohli svůj výběr odůvodnit výběrem jednoho nebo více důvodů. Nejčastějšími důvody jsou malý výdělek (28,1 %) a „špinavý“ charakter práce (24

%). Studie nečlení odůvodnění výběru podle pohlaví respondenta. Lze ale usuzovat, že technické profese jsou (především dívkami) vnímány jako „špinavé“ a humanitní profese (především z pohledu chlapců) jako nedostatečně finančně ohodnocené.

**Tabulka: Zaměření nejméně oblíbených povolání (2015)**

Nejméně oblíbená povolání – zaměření	Dívky (v %)	Chlapci (v %)	Celkem (v %)
Humanitní	17,7	<b>52,3</b>	34,9
Přírodovědné	18,3	30,2	24,2
Technické	<b>64,0</b>	17,5	40,9

*Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání*

Zajímavé je také hodnocení oblíbenosti školních předmětů a z něho odvozené typy respondentů (žáků). Žáci mohli vybrat více předmětů, které je baví. Celkově druhým nejoblíbenějším předmětem (po tělocviku) je informatika, kterou uvedlo 56,8 % chlapců a 42,4 % dívek. Více než třetina respondentů uvedla mezi oblíbenými předměty matematiku (dívky 32 %, chlapci 40,8 %).

Respondenti byli následně zařazeni do čtyř typů podle vztahu k technickým (a přírodovědným oborům). Převládal typ technický, který zahrnoval téměř polovinu děvčat (48,2 %) a jen o něco méně chlapců (44,8 %). Chlapci dominovali v čistě technickém typu, ale také zde se nacházel relativně vysoký podíl děvčat (16,4 %).

**Tabulka: Členění na typy respondentů podle vztahu k technickým předmětům (2015)**

Typ žáka podle vztahu k technickým a přírodovědným předmětům	Dívky (v %)	Chlapci (v %)	Celkem (v %)
Technický typ	16,4	39,5	27,4
<b>Spíše technický typ</b>	<b>48,2</b>	<b>44,8</b>	46,6
Spíše netechnický typ	16,4	7,1	12,0
Netechnický typ	19,0	8,6	14,0

*Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání*

Z uvedených výsledků vyplývá, že **ve skupině žáků 5. ročníků základních škol je vysoký potenciál pro vstup do technických oborů** nebo oborů s významnou technickou složkou. To se týká především chlapců, ale také u děvčat můžeme identifikovat cca 20% výskyt zájmu o čistě nebo převážně technické obory. Ve skupině děvčat lze pak další potenciál vnímat v oblíbenosti oborů na rozhraní techniky a přírodních věd. Tuto skutečnost významně umocňuje také vysoká oblíbenost technických a přírodovědných školních předmětů. Reálnému uvažování o jejich výkonu však dost často brání zažitá představa „špinavé práce“ v technických oborech a nízkého výtěžku.

Technické profese jsou vnímány pozitivně relativně velkým množstvím děvčat, ale schází jim motivace tato povolání vykonávat. Jedním z důvodů může být tradičně stereotypní vnímání

technických profesí jako zcela nebo částečně mužských, které se přenáší v rodinách i v celospolečenském kontextu z generace na generaci. Naopak chlapci vnímají pozitivně pomáhající profese, ale také jim chybí motivace k jejich výkonu nebo hlubšímu zájmu o ně.

Mezi žáky 5. ročníků základních škol je vysoký potenciál pro vstup do technických oborů nebo oborů s významnou technickou složkou. Reálnému uvažování o jejich výkonu dost však často brání zažitá představa „špinavé práce“ v technických oborech a nízkého výdělku.

### Žáci 9. ročníků základních škol

V rámci výše uvedené studie byl realizován také výzkum zaměřený na žáky 9. ročníků základních škol, kterého se aktivně zúčastnilo 1053 respondentů z 51 základních škol. Zastoupení dívek a chlapců bylo relativně rovnoměrné.

Žáci v rámci dotazníku hodnotili svůj vztah k šesti technickým a přírodovědným školním předmětům:

- Matematika
- Přírodopis
- Fyzika
- Chemie
- Informatika
- Pracovní činnosti

Respondenti u každého předmětu uváděli, zda je baví nebo nebaví a zdůvodnili svou odpověď výběrem odpovědi (např. BAVÍ, protože předmět budu potřebovat v běžném životě, BAVÍ, protože máme dobrého učitele, NEBAVÍ, protože je předmět nudný, NEBAVÍ, protože mi nejde atd.)

Z uvedeného výčtu je neoblíbenějším předmětem informatika, která baví drtivou většinu chlapců (84 %), ale také téměř tři čtvrtiny děvčat (73,8 %). Srovnatelné preference u obou skupin respondentů má přírodopis a pracovní činnosti (obojí hodnocené velmi kladně) a chemie. Rozdílné preference lze identifikovat u matematiky (baví 57,3 % chlapců, ale „pouze“ 41,6 % děvčat) a především u fyziky, která baví více než dvě třetiny chlapců (68,6 %), ale pouze třetinu (37,5 %) děvčat. Negativní hodnocení předmětů je nejčastěji zdůvodněno jejich „neatraktivitou“ nebo „vysokou náročností“. Velká náročnost je uváděna vysokým procentem děvčat u matematiky a fyziky, kde je ale z pohledu děvčat nejčastějším důvodem „neatraktivita a nudnost“ oboru.

**Tabulka: Oblíbenost technických a přírodovědných školních předmětů (2015)**

Předmět / podíl kladných odpovědí	Chlapci (v %)	Dívky (v %)	Celkem (v %)
Matematika	57,3	41,6	49,9
Přírodopis	64,1	67,3	65,7
Fyzika	68,6	37,5	53,9
Chemie	55,2	54,3	54,9
Informatika	84	73,8	79,2
Pracovní činnosti	68,4	69,2	68,8

Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání

Na základě oblíbenosti jednotlivých technických a přírodovědných předmětů byly ve studii definovány 4 základní typy žáka (respondenta) ve vztahu k těmto předmětům. Více než polovina respondentů (59 %) patří mezi částečně nebo zcela technické typy, vyšší zastoupení těchto typů je mezi chlapci (67,5 % oproti 49,5 % děvčat). Mezi oběma skupinami respondentů převládá částečně technický typ (53,8 % chlapci a 44,3 % děvčata).

**Tabulka: Podíl respondentů podle vztahu k technickým a přírodovědným oborům (2015)**

podle předmětů	Chlapci (v %)	Dívky (v %)	Celkem (v %)
Technický typ	13,7	5,2	9,7
Částečně technický typ	<b>53,8</b>	<b>44,3</b>	<b>49,2</b>
Spíše netechnický typ	28,0	42,1	34,7
Netechnický typ	4,5	8,4	6,4

Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání

Více než polovina žáků 9. tříd má kladný vztah ke školním vyučovacím předmětům zaměřeným částečně nebo zcela technicky. Jedná se o více než dvě třetiny všech chlapců a polovinu všech děvčat.

#### Porovnání preferencí žáků 5. a 9. ročníků

Žáci pátých i devátých ročníků hodnotili vztah ke školním předmětům. Žáci pátých tříd hodnotili všechny předměty průřezově. Žáci devátých tříd hodnotili předměty technické a přírodovědné. Výsledkem vždy bylo zatřídění respondentů do čtyř základních typů podle převažujících preferencí:

- Technický typ
- Spíše technický typ
- Spíše netechnický typ
- Netechnický typ

Srovnáme-li výsledky žáků pátých a devátých ročníků, můžeme pozorovat významné rozdíly spočívající především ve výrazně nižším zastoupení žáků v čistě technickém typu, naopak významný nárůst podílu nastává u žáků spíše netechnického typu. **Žáci devátých ročníků základních škol tedy méně preferují technické a přírodovědné obory než žáci pátých ročníků.**

**Tabulka: Vývoj preferencí respondentů – všichni respondenti**

Všichni respondenti	5. ročník (v %)	9. ročník (v %)	Rozdíl mezi výsledky 5. a 9. ročníků (v p. b.)
Technický typ	27,4	9,7	<b>- 17,7</b>
Spíše technický typ	46,6	49,2	+ 2,6
Spíše netechnický typ	12	34,7	<b>+ 22,7</b>

Všichni respondenti	5. ročník (v %)	9. ročník (v %)	Rozdíl mezi výsledky 5. a 9. ročníků (v p. b.)
Netechnický typ	14	6,4	- 7,6

Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání, výpočty TREXIMA

Ve skupině chlapců dochází k velmi významnému snížení počtu respondentů s čistě technickým zaměřením (o 25,8 %) a významnému nárůstu v převážně netechnickém typu a mírnému nárůstu zastoupení žáků převážně technického typu.

**Tabulka: Vývoj preferencí respondentů – chlapci**

Chlapci	5. ročník (v %)	9. ročník (v %)	Rozdíl mezi výsledky 5. a 9. ročníků (v p. b.)
Technický typ	39,5	13,7	- 25,8
Spíše technický typ	44,8	53,8	+ 9
Spíše netechnický typ	7,1	28	+ 20,9
Netechnický typ	8,6	4,5	- 4,1

Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání, výpočty TREXIMA

U děvčat v 9. ročnících je zřejmá významně nižší preference technických předmětů oproti žačkám 5. ročníků. Podíl v čistě technickém typu je nižší o 11,2 %, v převážně technickém typu o 3,9 %, zatímco nárůst ve spíše netechnickém typu je čtvrtinový (25,7 %).

**Tabulka: Vývoj preferencí respondentů – dívky**

Dívky	5. ročník (v %)	9. ročník (v %)	Rozdíl mezi výsledky 5. a 9. ročníků (v p. b.)
Technický typ	16,4	5,2	- 11,2
Spíše technický typ	48,2	44,3	- 3,9
Spíše netechnický typ	16,4	42,1	+ 25,7
Netechnický typ	19	8,4	- 10,6

Zdroj: Analýza bariér technického vzdělávání, výpočty TREXIMA

Mezi výsledky žáků pátých a devátých tříd lze sledovat významné změny v preferencích technických předmětů spočívající v poklesu zájmu o tyto obory. Velmi významně se to projevuje snížením počtu žáků čistě technicky zaměřených. U děvčat pak dochází navíc ke snížení zájmu o obory převážně technické. Nejčastěji uváděným důvodem negativního hodnocení technických předmětů je neatraktivita a „nudnost“ předmětu. Dalším velmi často uváděným důvodem je vysoká náročnost předmětů.



Lze tedy konstatovat, že v případě zvýšení atraktivnosti, cíleným kariérovým poradenstvím a s využitím nových forem výuky předmětů by mohly být technické obory vnímány mnohem pozitivněji.

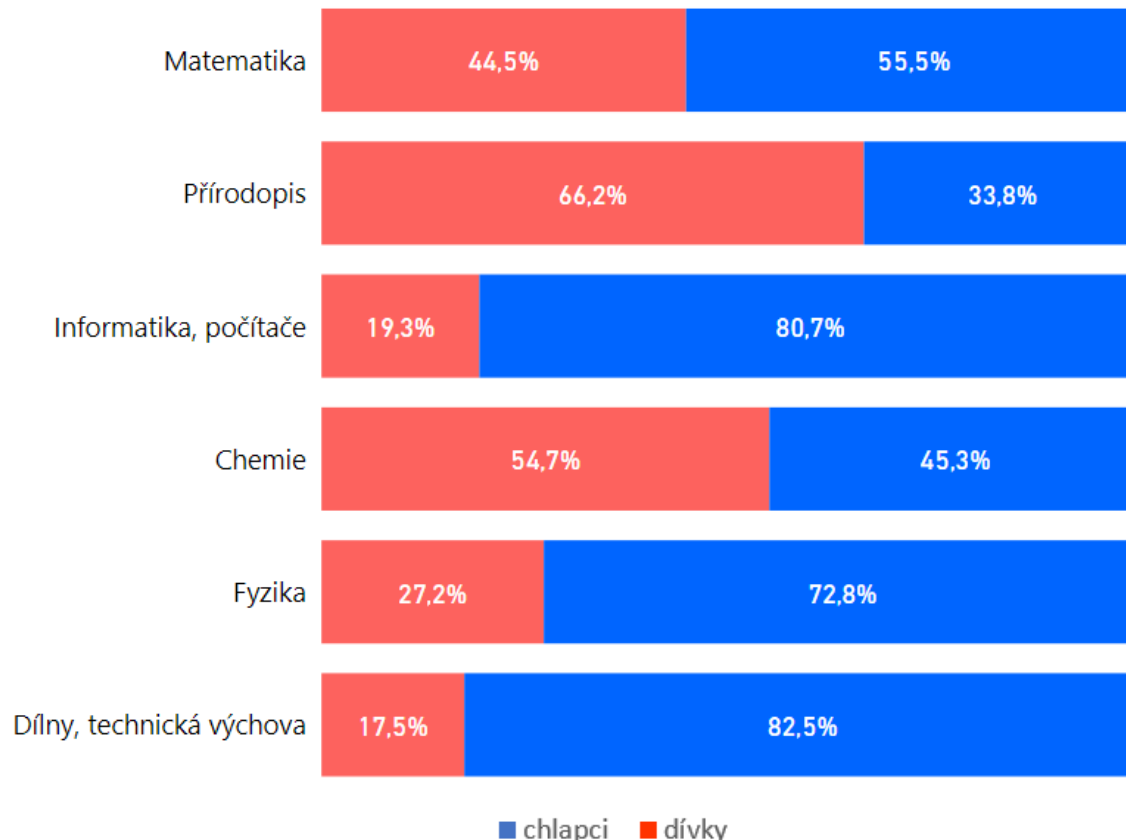
### Výzkum a evaluace profesní orientace žáků základních škol (VEPO)

Ve Zlínském kraji byl na podzim roku 2019 realizován **výzkum zaměřený na profesní orientaci**, volbu povolání a kariérové poradenství, kterého se účastnili **žáci devátých ročníků základních škol**. Tento výzkum realizovala společnost TREXIMA. Výzkumu se aktivně zúčastnilo 2 154 respondentů ze 78 základních škol, z nichž bylo 1 083 dívek a 1 071 chlapců.

Žáci v rámci výzkumu vybírali ze seznamu 14 školních předmětů vždy maximálně pět, které je baví nejvíce. **Nejoblíbenějším technickým předmětem je matematika**, vybralo ji 746 respondentů a je relativně rovnoměrně preferována chlapci a dívkami (55,5 % / 44,5 %). Podobně je tomu i u chemie, kterou preferují spíše dívky (54,7 %). Největší rozdíl v preferenci předmětů podle pohlaví respondenta je u předmětu dílny a technická výchova a dále u informatiky. Informatiku vybralo mezi oblíbené předměty celkem 529 respondentů, z nichž bylo 102 dívek.

Tento výzkum potvrzuje u děvčat relativně vysokou oblíbenost přírodovědných předmětů se složkou techniky (matematika, chemie, přírodopis) a nízkou oblíbenost převážně nebo zcela technických předmětů (informatika a počítače, fyzika, dílny a technická výchova).

**Graf: Oblíbenost technických a přírodovědných předmětů podle pohlaví respondenta (2019)**



Zdroj: TREXIMA

Respondenti dále vybírali ze seznamu povolání, která je zajímavá a chtějí by je v budoucnu vykonávat. Mohli vybrat jedno nebo více povolání, přitom ale jedno povolání museli pak označit jako nejvíce preferované. Povolání jsou zatříděna podle zaměření do oborových oblastí.

Více než čtvrtina chlapců (27,54 %) preferuje povolání v oblasti technika, průmysl a elektro, šestina (15,41 %) v informačních technologiích. V obou těchto oblastech dohromady vybralo preferované povolání pouze 2,4 % děvčat.

**Tabulka: Pět nejvíce preferovaných oborových oblastí uplatnění – chlapci (2019)**

Oborová oblast uplatnění	Podíl v %	Výsledek za dívky (v %)
Technika, průmysl, elektro	27,54	1,75
Informační technologie	15,41	0,65
Stavebnictví	8,03	3,79
Vzdělávání, výzkum a sport	7,56	18,74
Ozbrojené složky	5,79	4,06

Zdroj: TREXIMA

Více než čtvrtina děvčat (26,22 %) preferuje povolání ve zdravotnictví nebo sociální péči (chlapci pouze 4,67 %) a další téměř pětina (18,74 %) ve vzdělávání, výzkumu a sportu (chlapci 7,56 %).

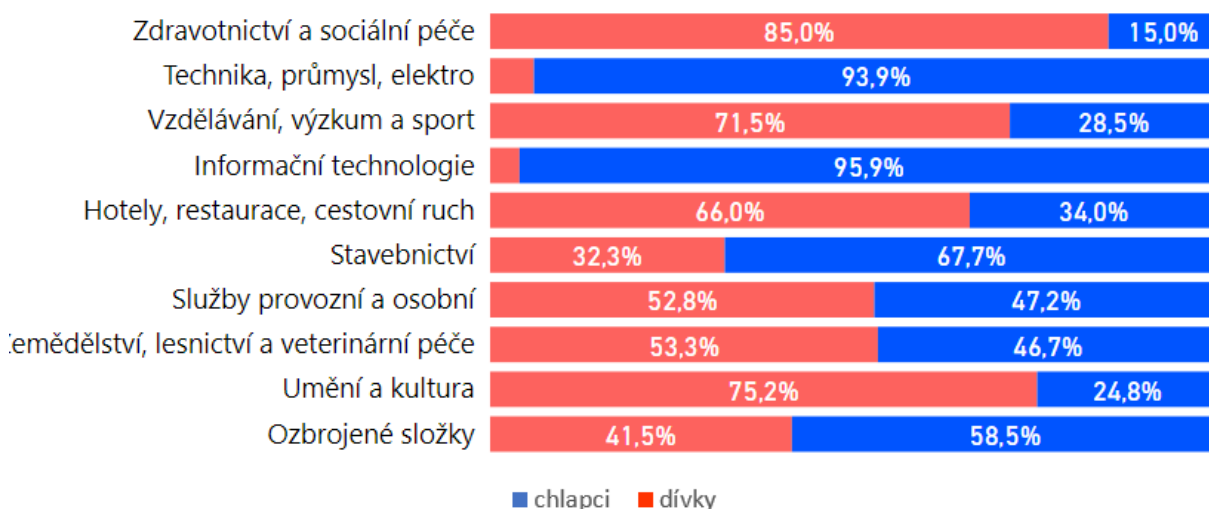
**Tabulka: Pět nejvíce preferovaných oborových oblastí uplatnění – dívky (2019)**

Oborová oblast uplatnění	Počet v %	Výsledek za chlapce (v %)
Zdravotnictví a sociální péče	26,22	4,67
Vzdělávání, výzkum a sport	18,74	7,56
Hotely, restaurace, cestovní ruch	8,59	4,48
Umění a kultura	7,57	2,52
Služby provozní a osobní	6,00	5,42

Zdroj: TREXIMA

Celkově nejvíce preferovanou oblastí pracovního uplatnění je zdravotnictví a sociální péče. Preferované povolání v této oblasti uvedlo 334 žáků, z nichž bylo 284 děvčat (85,0 %) a pouze 50 chlapců (15,0 %), je tedy doménou děvčat. Zcela opačná situace je v případě druhé nejčastěji uváděné preferované oblasti technika, průmysl a elektro, kde povolání preferuje 295 chlapců (93,9 %) a pouze 19 děvčat (6,1 %). Obdobná disproporce nastává také u oblasti informační technologie. Relativně genderově vyvážené z hlediska profesních preferencí jsou oblast osobní a provozní služby a oblast zemědělství, lesnictví a veterinární péče.

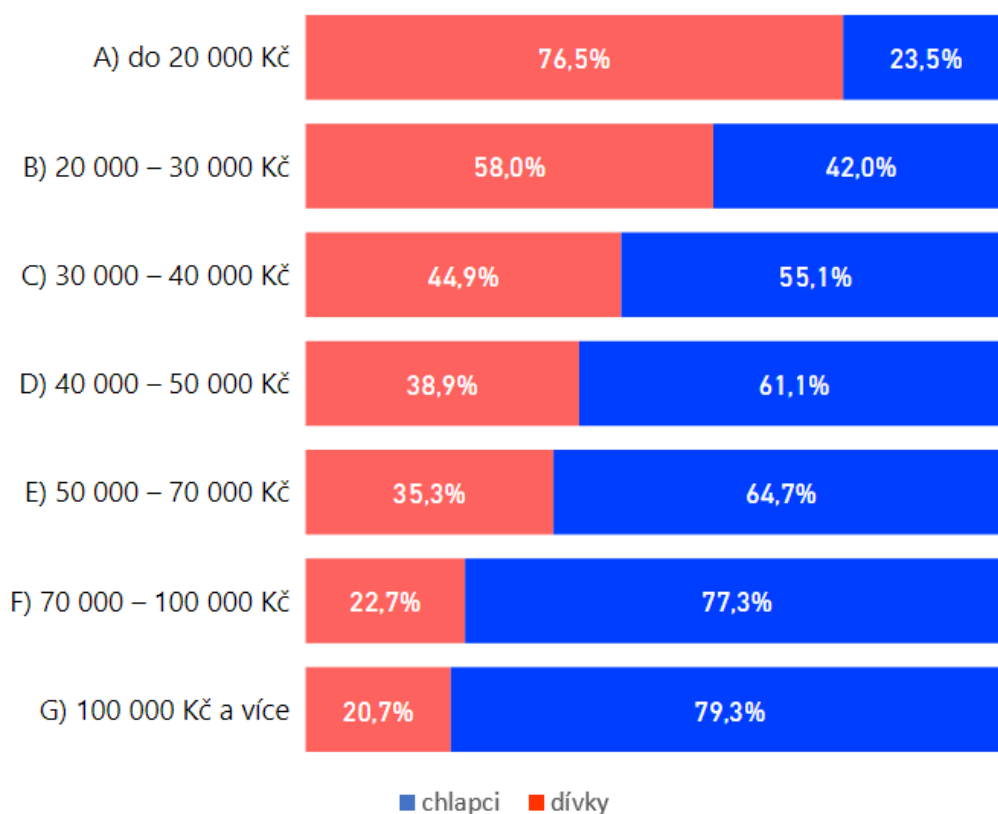
**Graf: Podíl chlapců a děvčat v nejvíce preferovaných oblastech pracovního uplatnění (2019)**



Zdroj: TRESIMA

K preferovanému povolání žáci uváděli svou představu o výdělku na této pozici. Nejvíce (822) respondentů vybralo interval 20 000 – 30 000 Kč, v této skupině převládají děvčata (447 děvčat oproti 345 chlapcům). Druhým nejčastěji vybíraným intervalem bylo 30 000 – 40 000 Kč, zde již převládá počet chlapců (326 oproti 266 dívkám). Počet (podíl) děvčat převládá ve dvou nižších výdělkových intervalech (do 30 000 Kč), ve vyšších výdělkových intervalech převládá počet chlapců nad dívkami. Tento počet (vzájemný poměr) narůstá stejnoměrně s růstem očekávaného výdělku. Poměr chlapců a dívek u nejnižšího očekávaného výdělku (do 20 000 Kč) je 76,5 % / 23,5 % ve prospěch děvčat. Zcela opačný je pak poměr u nevyššího očekávaného výdělku (100 000 Kč a výše), kde chlapci představují čtyři pětiny respondentů (79,3 %).

Graf: Podíl chlapců a děvčat v jednotlivých intervalech podle výše očekávaného výdělku, 2019



Zdroj: TRIXIMA

Mezi dívkami v 9. třídách ZŠ patří mezi oblíbené také přírodovědné předměty s technickou složkou (matematika, chemie, přírodopis). Naopak předměty převážně nebo zcela technické (informatika a počítače, fyzika, dílny a technická výchova) děvčata příliš v oblibě nemají.

Děvčata preferují nejvíce povolání ve zdravotnictví a sociální péči, chlapci povolání v technice, průmyslu a elektrotechnických oborech.

Již na základní škole dívky očekávají do budoucna v průměru nižší výdělek než chlapci.

### Výzkum profesní orientace žáků středních škol (VVPO)

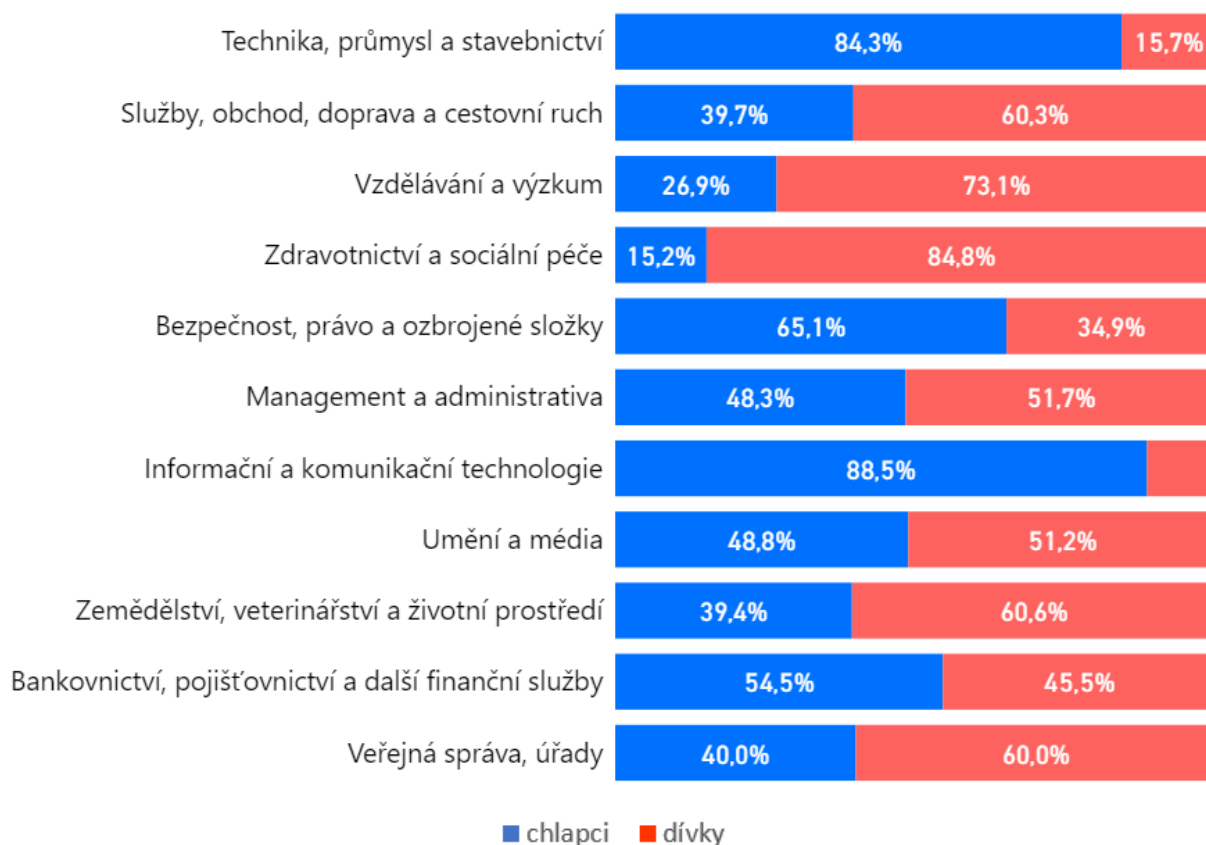
Ve Zlínském kraji je pravidelně od roku 2014 realizován výzkum profesní orientace žáků **posledních ročníků oborů středního studia**. Tento výzkum se zaměřuje především na témata volby povolání a studia, kariérové poradenství a hodnocení průběhu vzdělávání. Posledního realizovaného šetření na podzim 2019 se zúčastnilo 2 617 žáků posledních ročníků z 53 středních škol, z nichž bylo 1 407 mužů a 1 210 žen.

Šetření probíhá formou elektronického dotazníku. Žáci zde vybírají z celkem 307 povolání jedno nebo více povolání, které je zajímá nebo by jej chtěli v budoucnu vykonávat. Vždy vybírají jedno povolání jako preferované. Povolání jsou řazena do oborových oblastí a podoblastí.

Celkově nejvíce preferovanou oblastí je technika, průmysl a stavebnictví. Preferované povolání v této oblasti uvedlo 84,3 % mužů a 15,7 % žen. Poměr mužů oproti ženám je vyšší také v preferenci oblasti „bezpečnost, právo a ozbrojené složky“ a především v oblasti „informačních a komunikačních

technologií“, kde jsou muži zastoupeni více než čtyřpětinovým podílem (88,5 %). Naopak oblastí preferovanou z drtivé většiny ženami je „zdravotnictví a sociální péče“, preferuje ji 84,8 % žen. Ženy dále významněji dominují také v preferenci oblastí „vzdělávání a výzkum“ (73,1 %) nebo „zemědělství, veterinářství a životní prostředí“ (60,6 %).

**Graf: Preference jednotlivých oblastí pracovního uplatnění podle typu respondenta (2019)**

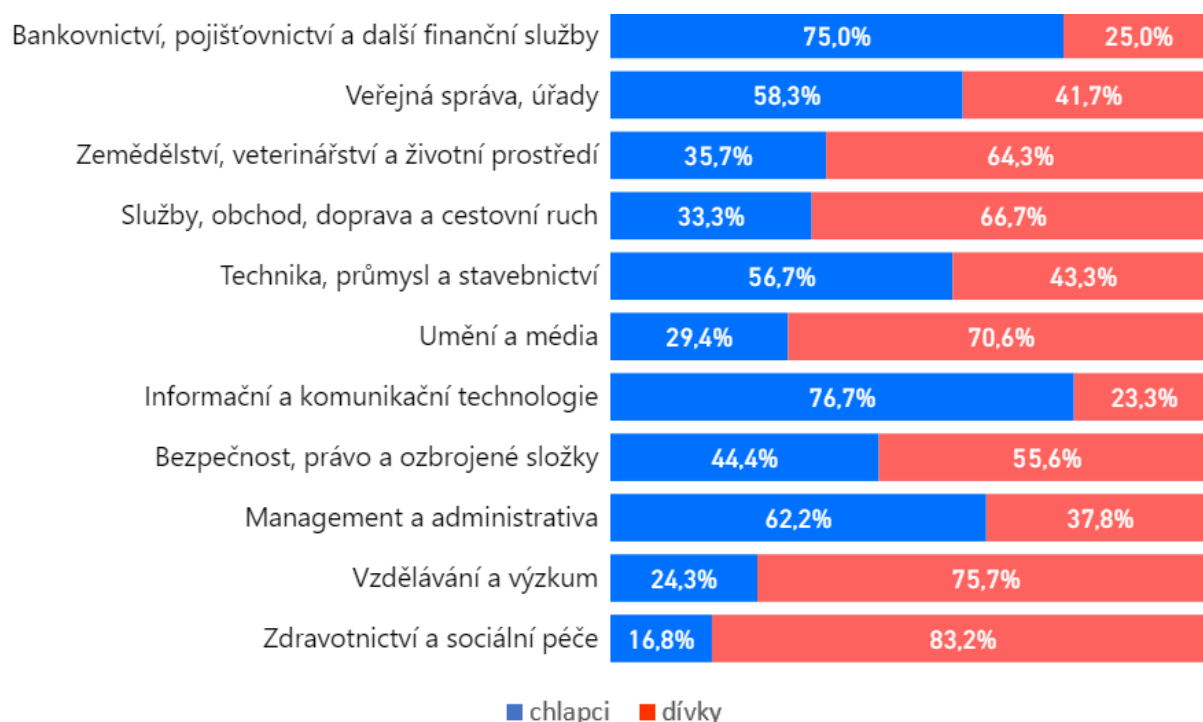


Zdroj: VVPO, výpočty TREXIMA

Výše zmíněné údaje poskytují souhrnné informace o preferenci povolání (oblasti profesního uplatnění) všech respondentů, tedy žáků učebních oborů, odborných maturitních oborů i gymnázií. Volba povolání je tak do určité míry ovlivněna profilací studovaného oboru a dále nerovnoměrným zastoupením oborů, jejichž žáci se aktivně zapojili do výzkumu.

Zajímavý srovnávací pohled může přinést **vyhodnocení odpovědí žáků gymnázií**. Jedná se o žáky, kteří pokračují po ukončení základní školy ve všeobecném vzdělávání, které je přípravou na studium vysoké školy a výkon kvalifikovanějších povolání. Výzkumu se zúčastnilo 472 gymnazistů ze 13 gymnázií, z nichž bylo 296 žen a 176 mužů. Poměr respondentů v členění „muži/ženy“ v tomto případě není již tak vyvážený, i přesto však hlavní trendy v preferenci oborových oblastí podle typu respondenta jsou relativně podobné jako u celého vzorku analyzovaných odpovědí.

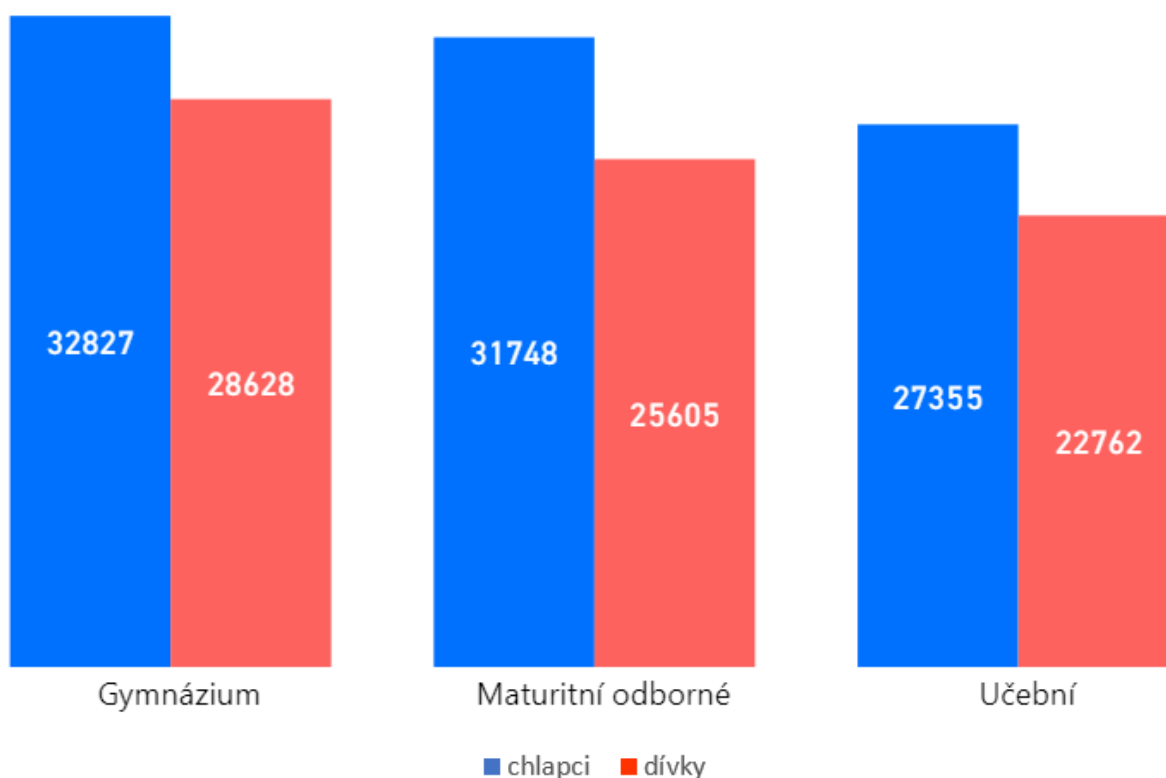
**Graf: Preference jednotlivých oblastí pracovního uplatnění podle typu respondenta studujícího gymnázium (2019)**



Zdroj: VVPO, výpočty TRESIMA

Respondenti uváděli svou představu o hrubém výdělku po jednom roce praxe na pozici odpovídající vybranému povolání. Průměrný očekávaný měsíční výdělek mužů byl 30 628 Kč. Ženy očekávají v souhrnu průměrný výdělek výrazně nižší na úrovni 25 807 Kč. **Nejvyšší výdělek očekávají gymnazisté a nejnižší žáci učebních oborů. Ve všech skupinách je ale velmi podobný rozdíl mezi muži a ženami ženy očekávají vždy nižší výdělek.**

Graf: Výše očekávaného výtěžku podle typu studia respondenta (2019)



Zdroj: VVPO, výpočty TREXIMA

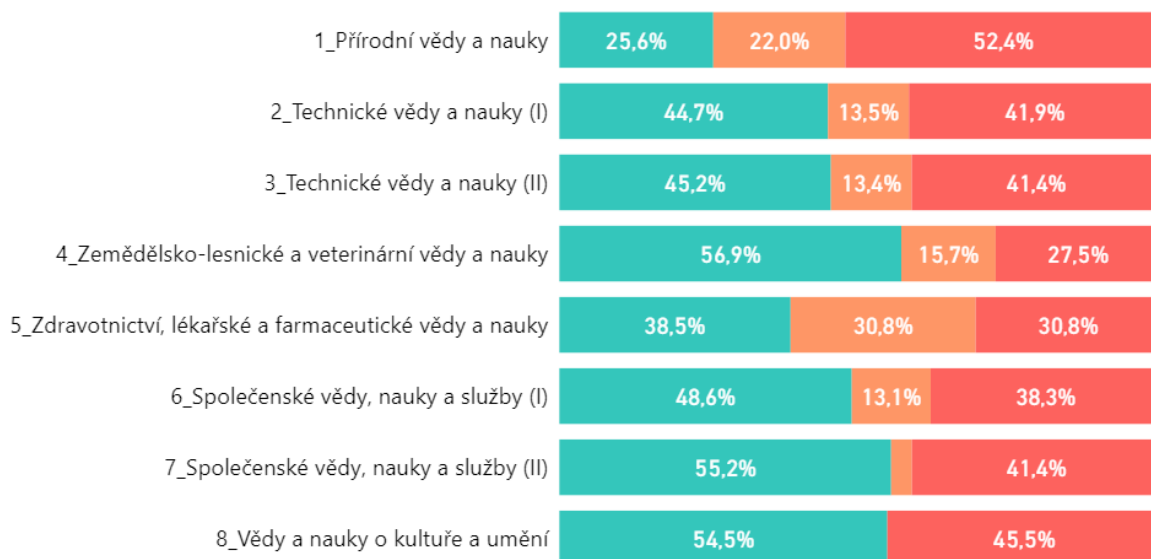
Žák má dále možnost zhodnotit svou původní volbu střední školy a oboru výběrem jedné přednastavené odpovědi

- studovaná střední škola: žák by znovu zvolil stejnou školu, kterou studuje,
- stejný obor na jiné škole: žák by zvolil by stejný obor, ale studovat by jej chtěl na jiné střední škole,
- studium jiného oboru – žák by zvolil zcela jiný obor než ten aktuálně studovaný.

Nejhůře hodnoceny jsou obory z oblasti „1 Přírodní vědy a nauky“, volbu oboru v této oblasti považuje za chybnou více než polovinu žáků, častěji ženy (58,3 %). Ženy dále významně častěji negativně hodnotí školní obory v oblasti „2 Technické vědy a nauky (I)“, studium oboru v této oblasti by znovu ne zvolila téměř polovina žen 48, %. Volbu oboru v oblastech „7 Společenské vědy, nauky a služby (II)“ a „8 Vědy a nauky o kultuře a umění“ naopak považují za chybnou spíše muži. V obou těchto oblastech je pak významný rozdíl v hodnocení oboru mezi muži a ženami. Obor v oblasti „7 Společenské vědy, nauky a služby (II)“ by si znovu nevybrala více než pětina žen (22,9 %), ale téměř dvojnásobně vyšší podíl mužů (41,4 %).

**Graf: Odpověď na otázku, jak by se žák rozhodl, kdyby měl znovu možnost volby oboru nebo školy – odpovědi mužů (žáků odborných učebních a maturitních oborů) v členění podle první úrovně KKOV (2019)**

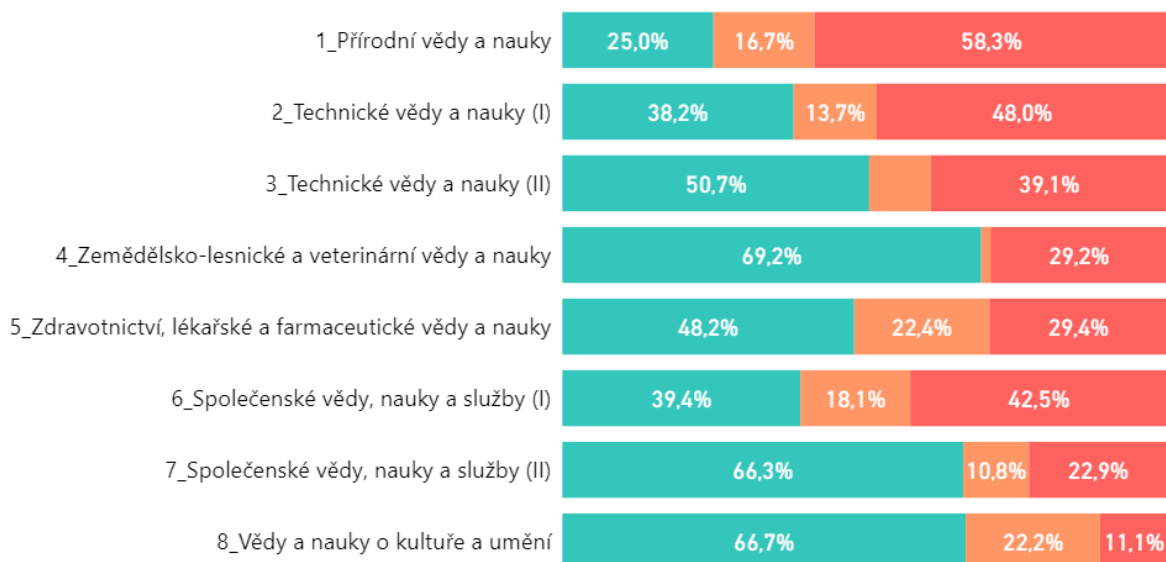
● 1 - Studovaná střední škola ● 2 - Stejný obor na jiné škole ● 3 - Studium jiného oboru



Zdroj: VVPO, výpočty TREXIMA

**Graf: Odpověď na otázku, jak by se žák rozhodl, kdyby měl znovu možnost volby oboru nebo školy – odpovědi žen (žákyní odborných učebních a maturitních oborů) v členění podle první úrovně KKOV (2019)**

● 1 - Studovaná střední škola ● 2 - Stejný obor na jiné škole ● 3 - Studium jiného oboru



Zdroj: VVPO, výpočty TREXIMA

Žáky posledních ročníků středních škol jsou nejhůře hodnoceny jimi studované obory z oblasti „1 Přírodní vědy a nauky“. Volbu oboru v této oblasti považuje za chybnou více než polovinu žáků, častěji ženy (58,3 %) žen. Týká se to především informatických oborů, ze 7 respondentek 5 uvedlo chybnou volbu oboru a 2 uvedly chybnou volbu školy. Tyto obory jsou hodnoceny podprůměrně také pohledem mužů.



Dívky v závěru středoškolského studia očekávají v budoucnu nižší finanční ohodnocení na trhu práce než jejich mužští kolegové. Tento „potenciální gender pay gap“ se projevuje napříč všemi typy středoškolského studia.

## 1.7. Podnikání žen ve Zlínském kraji

Na obecné úrovni lze konstatovat, že ženy celkově podnikají méně než muži a také podíly podnikajících ze všech ekonomicky aktivních osob jsou v případě žen obecně nižší. Výjimku tvoří pouze kategorie ostatní činnosti (např. kadeřnické, kosmetické činnosti, činnosti pro osobní a fyzickou pohodu nebo praní a chemické čištění), kde podniká téměř 70 % všech zaměstnaných žen. Nejnižšími podíly podnikajících ze všech zaměstnaných žen se vyznačují zpracovatelský průmysl a doprava či skladování (shodně 4 %).

Od roku 2005 došlo k výraznému nárůstu podnikatelek. Do roku 2017 stoupl jejich počet z necelých 190 tis. na téměř 300 tis. Podnikající muži se rozrostli zejména v období let 2005 až 2010, a to ze zhruba 540 na 612 tis. Poté zaznamenali mírný pokles a od roku 2015 zase jejich počet stoupl.<sup>11</sup>

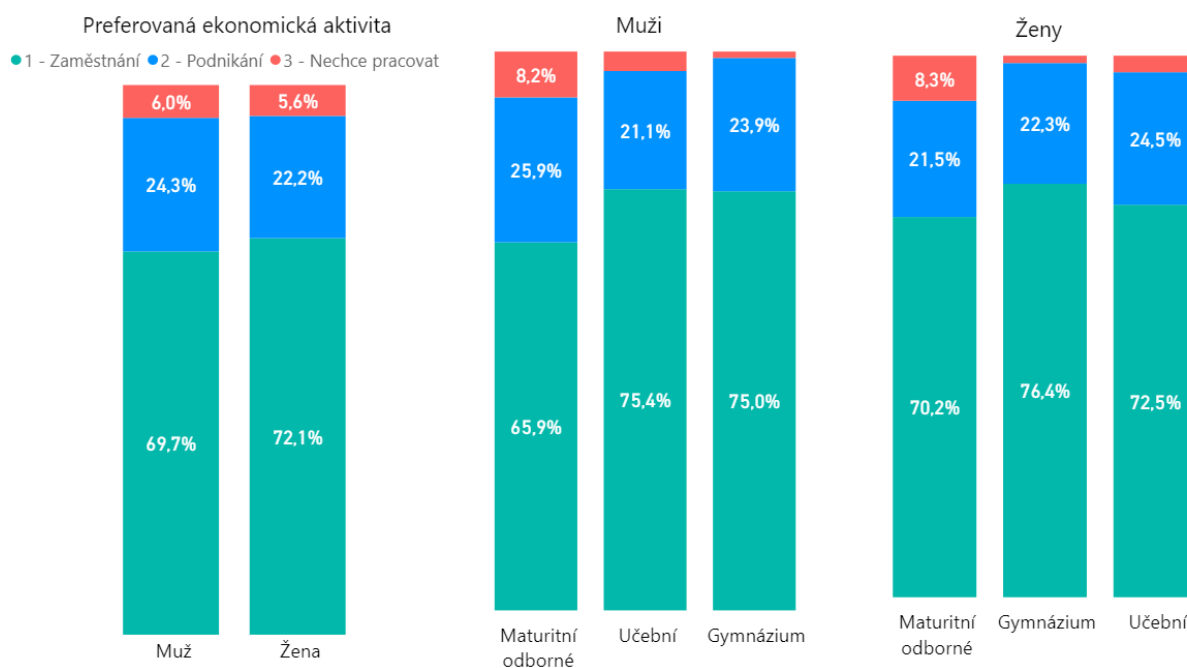
Ve Zlínském kraji došlo dle šetření VŠPS<sup>12</sup> ve srovnání s rokem 2009 k mírnému zvýšení podílu podnikajících žen. Nejmenší rozdíl v podílu podnikajících žen a mužů byl v roce 2015. Oproti roku 2009 se podíl podnikajících žen zvýšil v roce 2018 o 3,2 p. b., nárůst se týká především žen pracujících na vlastní účet (např. OSVČ). Podíl podnikající mužů byl v roce 2018 o 0,7 p. b. nižší než v roce 2009, snížení se projevilo hlavně v kategorii zaměstnavatelů (podnikatelů, kteří mají zaměstnance).

Ženy mají obecně o něco menší podnikatelské ambice již v době, kdy končí středoškolské studium. Podle výsledků výzkumu profesní orientace realizovaného v roce 2019 ve Zlínském kraji přemýšlí o soukromém podnikání v budoucnu o 2 % méně dívek než chlapců. Nejvýraznější podnikatelské ambice mají dívky studující učební obory, zatímco mezi chlapci je nejvíce zájemců o soukromé podnikání u maturantů.

<sup>11</sup> ŘEZANKA, Marek. V čem podnikají ženy a v čem zase muži. *Statistika & My: měsíčník Českého statistického úřadu* [online]. ČSÚ, 2018, 2018 (07-08) [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/07/v-cem-podnikaji-zeny-a-v-cem-zase-muzi/>

<sup>12</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). *Oficiální stránka Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil](https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil)

**Graf: Preferované podnikatelská aktivita žáků posledních ročníků středních škol ve Zlínském kraji (2019)**



Zdroj: VVPO, výpočty TREXIMA

Ženy ve Zlínském kraji podnikají méně často než muži a mají také méně často podnikatelské ambice již v rámci studia. Dlouhodobě se však podíl žen mezi podnikateli mírně zvyšuje a počet podnikajících žen tak stoupá.

### 1.8. Nezaměstnanost žen ve Zlínském kraji (struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP)

Nezaměstnanost žen ve Zlínském kraji byla v roce 2019 na rekordně nízké úrovni, což odpovídalo celkově velmi dobré kondici regionálního trhu práce. Evidovaných žen – uchazeček o zaměstnání bylo k 31. 12. 2019 celkem 4 724 a na celku všech evidovaných uchazečů se podílely 47 %. O rok dříve tvořily ženy 48 % všech evidovaných uchazečů. V posledních 10 letech se poměr zásadně nemění a pohybuje se mezi 45,5 % až 49 %.

Celkový podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu Zlínského kraje k 31. 12. 2019 byl 2,4 %, o rok dříve 2,6 %. V kategorii žen k poslednímu prosinci roku 2019 činil podíl 2,3 %. Ve stejný den roku 2018 byl podíl nezaměstnaných žen vyšší, 2,6 %<sup>13</sup>.

#### Struktura nezaměstnaných žen podle vzdělání

Pro nezaměstnané ženy ze Zlínského kraje je z pohledu jejich vzdělání charakteristické, že různé vzdělanostní kategorie jsou zastoupeny rovnoměrněji než u nezaměstnaných mužů. Vyučených žen je

<sup>13</sup> ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, KRAJSKÁ POBOČKA VE ZLÍNĚ. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020*. [online]. ÚP ČR, 2019 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni\\_ZLK\\_2019.pdf/4f2fe1d5-c8c4-db54-75c2-df9574d0cb48](https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2019.pdf/4f2fe1d5-c8c4-db54-75c2-df9574d0cb48)

v evidenci 35,4 %, středoškolaček 31,5 %, žen se základním vzděláním je 21,6 % a vysokoškolaček 10,1 %. Naopak u mužů je nezaměstnaných vyučenců přes 47 %, ale vysokoškoláků jen 8,6 %.

**Tabulka: Vzdělání uchazečů o zaměstnání registrovaných na ÚP ve Zl. kraji podle pohlaví, k 31. 12. 2019**

Kategorie vzdělání	celkem		ženy		muži	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Bez vzdělání a neúplné základní	152	1,5	74	1,6	78	1,5
Základní + praktická škola	1853	18,5	945	20	908	17,2
Nižší střední	4	0	3	0,1	1	0,0
Nižší střední odborné	284	2,9	140	3	144	2,7
Střední odborné (vyučen)	3996	40	1495	31,6	2501	47,4
Střední bez mat. a vyuč.	41	0,4	36	0,7	5	0,1
ÚSV	343	3,4	207	4,4	136	2,6
ÚSO – vyučení s mat.	620	6,2	254	5,4	366	6,9
ÚSO s maturitou	1677	16,8	1020	21,6	657	12,5
Vyšší odborné	99	1	71	1,5	28	0,5
Bakalářské	228	2,3	133	2,8	95	1,8
Vysokoškolské	681	6,8	338	7,1	343	6,5
Doktorské	22	0,2	8	0,2	14	0,3
Celkem	10000	100	4724	100	5276	100

Zdroj: ÚP ČR, krajská pobočka Zlín, 2020

Mezi nezaměstnanými muži je kategorie vyučených výrazně silněji zastoupena než kategorie středoškoláků a mužů s vyšším odborným vzděláním. U žen je poměr těchto dvou kategorií zhruba stejný.

**Vzdělání uchazečů podle pohlaví a okresů Zlínského kraje (relativní zastoupení kategorií vzdělání, k 31. 12. 2019)<sup>14</sup>**

	Kroměříž		Uh. Hradiště		Vsetín		Zlín	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Bez vzdělání a neúplné základní	2,4	2,5	0,4	0,4	2,8	3,3	0,1	0,2
Základní + praktická škola	19,3	24,7	14,4	18,5	18,7	20,9	16,3	17,1
Nižší střední	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Nižší střední odborné	4,6	4,5	3,0	3,1	1,6	2,4	2,5	2,3
Střední odborné (vyučen)	46,6	29,8	47,8	31,2	49,0	33,6	45,8	31,5
Střední bez mat. a vyuč.	0,1	1,3	0,3	0,4	0,0	0,8	0,0	0,7
ÚSV	2,9	4,2	2,7	3,9	2,0	4,2	2,9	5,1
ÚSO – vyučení s mat.	5,3	3,8	8,1	7,2	6,9	4,9	7,3	5,4
ÚSO s maturitou	10,8	20,8	13,0	22,4	12,4	19,4	13,3	23,6
Vyšší odborné	0,7	1,8	0,6	1,5	0,2	1,1	0,7	1,7
Bakalářské	1,5	1,7	1,8	2,7	1,5	2,5	2,4	4,1
Vysokoškolské	5,5	4,8	7,6	8,1	4,7	7,0	8,5	8,1
Doktorské	0,2	0,0	0,3	0,4	0,2	0,0	0,3	0,2
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: MPSV, 2020

Z výše uvedeného vyplývá, že nejvyšší zastoupení nezaměstnaných:

- žen bez vzdělání a se základním vzděláním vykazuje okres Kroměříž (27,2 %), následovaný okresem Vsetín (24,2 %)
- vyučených žen má okres Vsetín (33,6 %). Nejmenší rozdíl mezi zastoupením vyučených žen a vyučených mužů vykazuje okres Zlín (14,3 p.b.)
- žen s maturitou je v okrese Zlín (34,1 %), nejnižší v okrese Vsetín (28,5 %).
- žen s dosaženým terciálním vzděláním (VOŠ, VŠ) vykazuje okres Zlín (14,1 %), naopak nejnižší okres Kroměříž (8,3 %)

### O jaké zaměstnání se nezaměstnaní ucházejí?

Nejvíce osob (27 %) hledalo na konci roku 2019 zaměstnání jako pomocný nekvalifikovaný pracovník (9. třída CZ-ISCO). Další početnou skupinou byli zájemci o zaměstnání v kategoriích pracovníci ve službách (5. třída; 20,5 %) a řemeslníci (7. třída; 14,3 %). Zde je třeba připomenout, že se poměry mohou lišit v závislosti na období roku. Například během letních měsíců roku 2019 se podíl nezaměstnaných hledajících uplatnění v kategorii řemeslných profesí pohyboval lehce na 10 %.

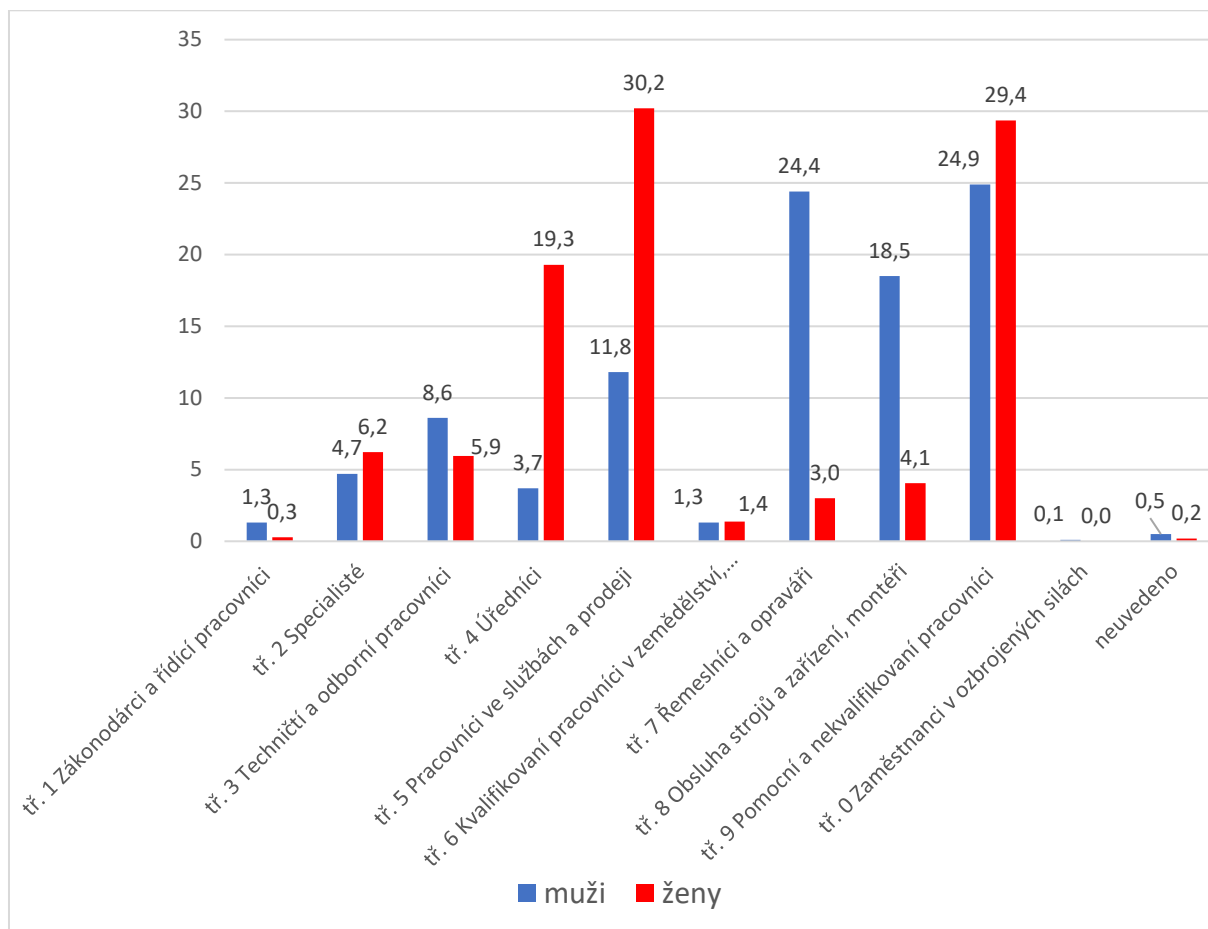
Ženy hledají uplatnění v poněkud jiných kategoriích zaměstnání než muži. Nejčastěji hledaly uplatnění ve službách (5. třída CZ-ISCO, 30,2 %), s malým odstupem následovaly pomocné nekvalifikované práce (9. třída, 29,4 %). Necelá pětina žen se orientovala na úřednické profese (4. třída, 19,3 %).

V případě mužů byla na prvním místě kategorie pomocných nekvalifikovaných prací (9. třída, 24,9 %), těsně následovaná řemesly (7. třída, 24,4 %), v nichž pro srovnání ženy hledaly uplatnění pouze ve 3 %

<sup>14</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nezaměstnanost - měsíční. MPSV portál [online]. 2020 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

případů. S odstupem následovala kategorie profesí v oblasti obsluhy strojů a zařízení a montážních prací (8. třída, 18,5 %).

**Graf: Zastoupení tříd zaměstnání (CZ-ISCO), preference uchazečů ve Zlínském kraji podle pohlaví (k 31. 12. 2019)**



Zdroj: MPSV, 2020

**Tabulka: Zastoupení tříd zaměstnání (CZ-ISCO), preference uchazečů v okresech Zlínského kraje podle pohlaví a okresů (k 31. 12. 2019)**

	Kroměříž		Uh. Hradiště		Vsetín		Zlín	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
tř. 1: Zákonodárci a řídicí pracovníci	1,5	0,5	1,7	0,2	0,9	0,2	1,3	0,2
tř. 2: Specialisté	3,5	4,2	4,9	6,7	3,1	5,3	7,4	8,2
tř. 3: Techničtí a odborní pracovníci	7,2	5,3	8,8	5,8	8,0	7,5	10,1	5,0
tř. 4: Úředníci	4,1	16,7	4,1	18,3	3,0	16,9	4,0	24,4
tř. 5: Pracovníci ve službách a prodeji	12,3	29,8	12,3	34,0	10,3	26,4	13,0	30,9
tř. 6: Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1,2	1,2	1,5	1,9	1,6	1,6	1,1	0,8
tř. 7: Řemeslníci a opraváři	23,3	1,8	29,3	5,9	26,0	2,3	19,2	2,0
tř. 8: Obsluha strojů a zařízení, montéři	18,7	4,4	15,1	2,8	17,5	4,7	22,5	4,2
tř. 9: Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	27,5	36,1	21,5	24,3	29,6	35,0	20,3	23,5
tř. 0: Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
Neuvedeno	0,3	0,0	0,7	0,0	0,1	0,1	1,1	0,8
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: MPSV, 2020

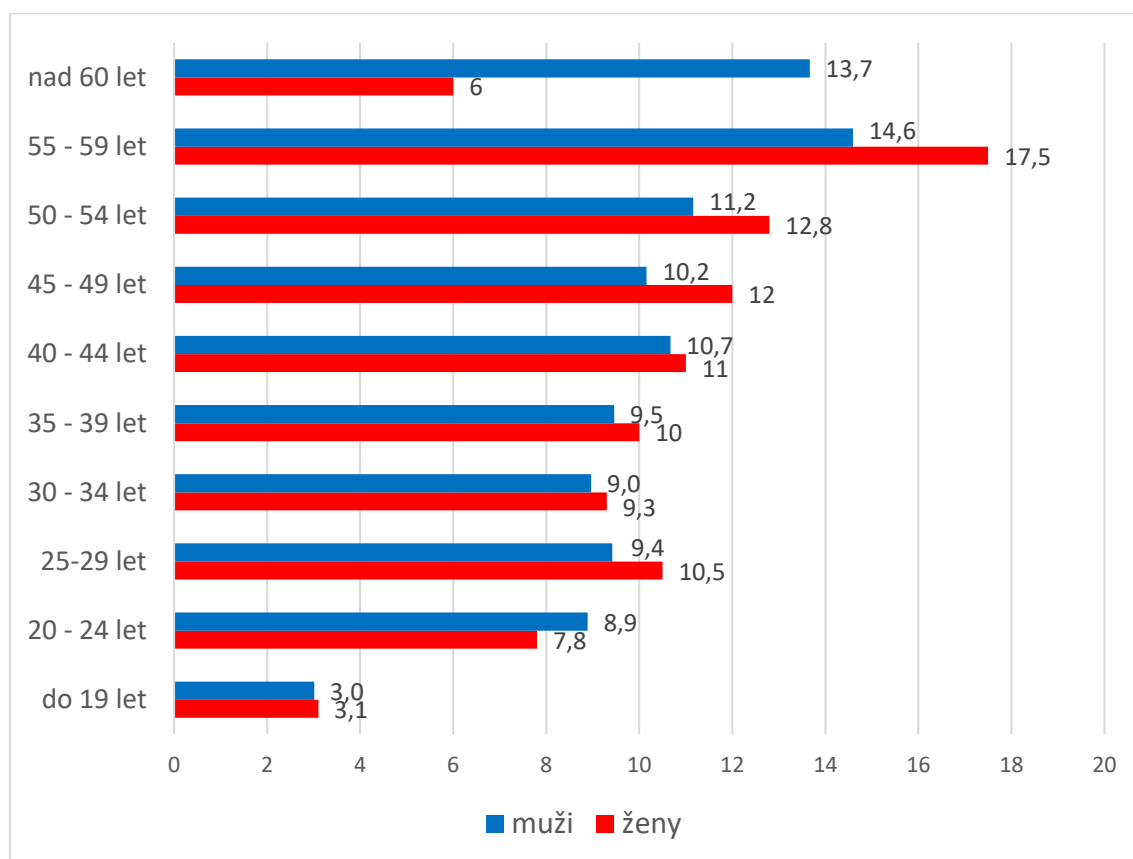
Z třídění podle okresů například vyplývá, že:

- Nejvyšší zastoupení žen hledajících uplatnění na úrovni specialistů (2. třída CZ-ISCO) je v okrese Zlín (8,2 % nezaměstnaných žen), naopak nejnižší v okrese Kroměříž (4,2 %)
- Podobně je tomu v případě úřednických pozic: zatímco v okrese Zlín takové povolání požaduje téměř čtvrtina uchazeček, v okrese Kroměříž je to jen 16,7 % žen.
- Ve službách a prodeji hledají své uplatnění nejčastěji uchazečky z okresu Uherské Hradiště (34 %), nejnižší podíl v této kategorii vykazuje okres Vsetín s 26,4 %.
- V případě orientace na pomocné a nekvalifikované práce se od sebe silně odlišují okresy Kroměříž a Vsetín (36,1, resp. 35 %) od okresů Uherské Hradiště a Zlín (24,3, resp. 23,5 %).

### **Věk uchazečů k 31. 12. 2019 podle pohlaví**

Zastoupení jednotlivých věkových kategorií mezi nezaměstnanými se mezi pohlavími v zásadě neliší. Obecně jsou více zastoupeny vyšší věkové kategorie a nižší zastoupení vykazují mladší ročníky. Nejvyšší podíl nezaměstnaných žen (17,5 %) je v kategorii 55-59 let. V rozmezí 25-59 let, tzn. po většinu produktivního věku, je podíl nezaměstnaných žen v jednotlivých věkových kategoriích vyšší než u odpovídajících věkových kategorií nezaměstnaných mužů. K zásadnímu obratu dochází v kategorii nad 60 let, kdy je podíl nezaměstnaných mužů oproti ženám dvojnásobný, což je dáno možnostmi dřívějšího odchodu žen do starobního důchodu (muži 13,7 %, ženy 6 %).

**Graf: Relativní zastoupení věkových kategorií uchazečů ve Zlínském kraji podle pohlaví (k 31. 12. 2019)**



Zdroj: ÚP ČR, krajská pobočka Zlín, 2020

### Nezaměstnaní a péče o jiné osoby

V evidenci ÚP ČR ve Zlínském kraji bylo k 31. 12. 2019 evidováno 119 těhotných žen, kojících a matek do 9 měsíců po porodu. Dále se v evidenci nacházelo 1 691 osob pečujících o dítě do 15 let, z toho se jednalo o 1 256 žen (74,3 %).

### Délka evidence uchazečů k 31. 12. 2019 podle pohlaví

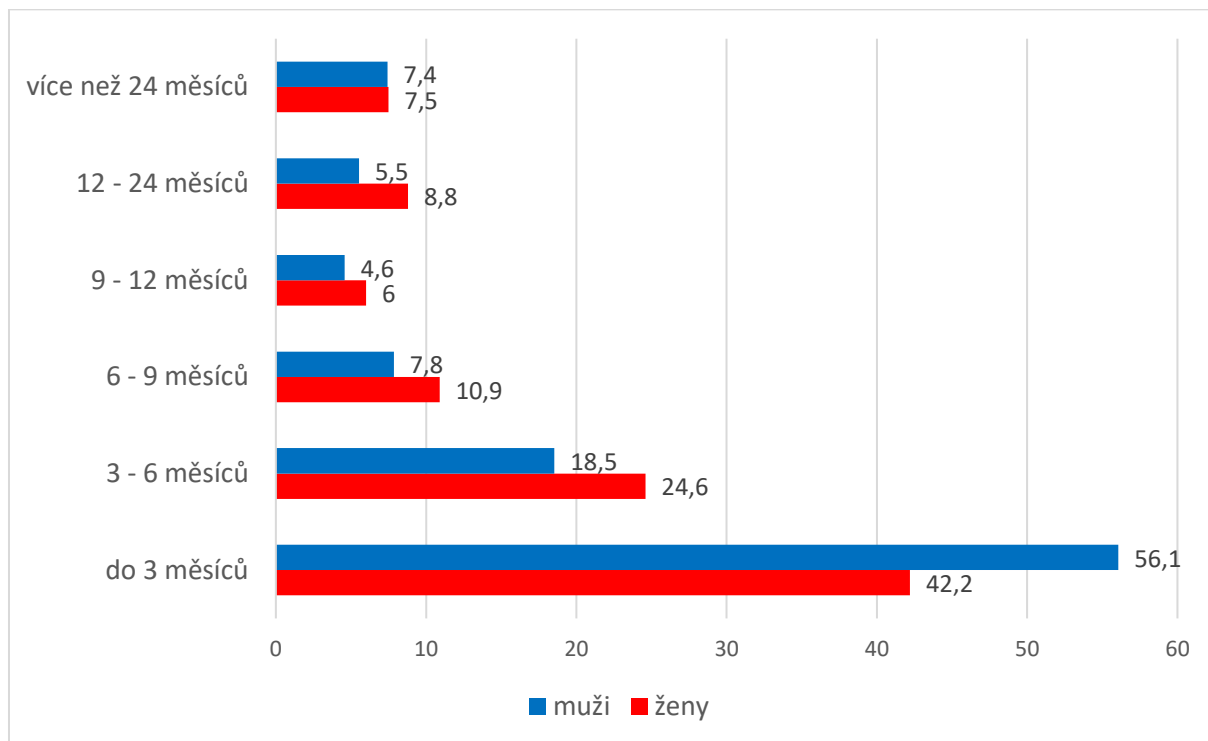
Velmi dobrá kondice ekonomiky se projevila mimo jiné kratší průměrnou dobou evidence v nezaměstnanosti. Regionální analýza ÚP ČR uvádí, že k 31. prosinci 2019 dosahovala průměrná délka evidence jen 316 dnů, což je hodnota na 54 % dlouhodobého průměru. Maximální hodnota z června 2016 činí téměř 700 dnů.

*Ženy ve Zlínském kraji bývají v evidenci ÚP ČR déle než muži:*

- Nezaměstnaní ve Zlínském kraji byli v evidenci ÚP ČR v průměru 316 dnů. U žen je průměrný počet dnů ještě o 11 vyšší (327).
- Necelá polovina všech nezaměstnaných (49,5 %) je evidována nejvýše 3 měsíce. Avšak u žen dosahuje podíl v této kategorii jen 42 %, zatímco u mužů 56 %. Naopak u všech dalších kategorií je zastoupení žen a mužů opačné a na stejnou úroveň se dostávají až u kategorie délky evidence nad 2 roky (7,4 % u mužů, 7,5 % u žen).
- K 31. prosinci 2019 bylo v evidenci ÚP ve Zlínském kraji celkem 3 467 osob s evidovanou nezaměstnaností delší než 5 měsíců. Z nich bylo 1 896 žen, tj. 54,7 %.

- Okres s nejvyšším podílem žen na kategorii osob nezaměstnaných déle než 5 měsíců je Uherské Hradiště. Ze 777 osob jich 457 tvoří ženy, tj. 58,8 %.

**Graf: Relativní zastoupení kategorií délky evidence uchazečů ve Zlínském kraji podle pohlaví (k 31. 12. 2019)**



Zdroj: ÚP ČR, krajská pobočka Zlín, 2020

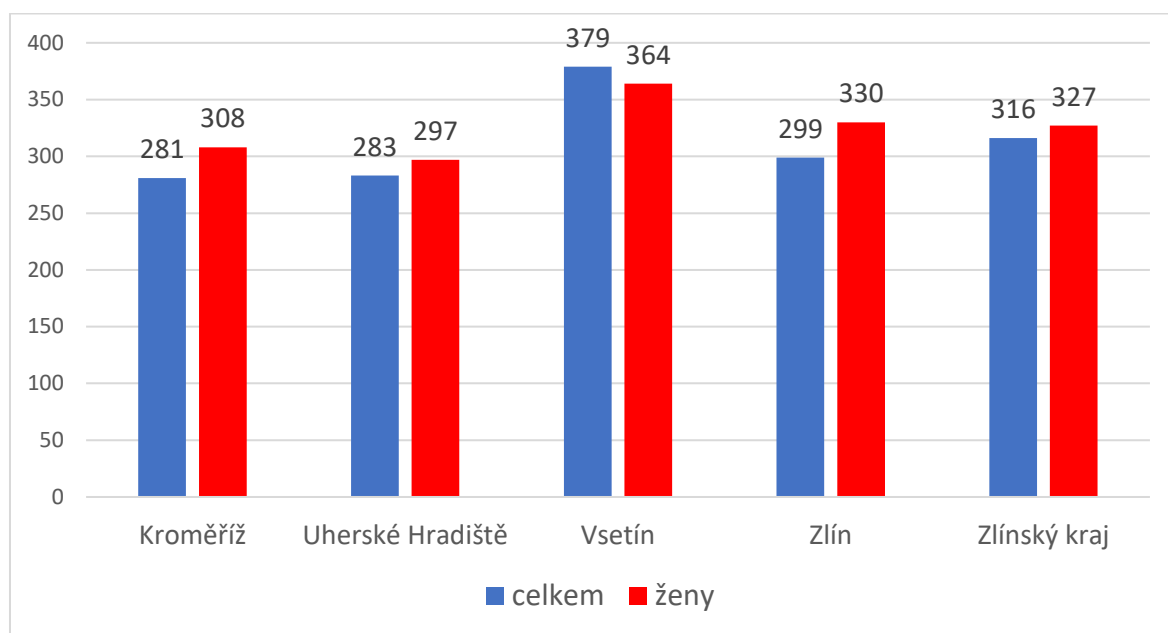
### Průměrný počet dnů evidence v okresech

Mezi okresy se výrazně odlišuje Vsetín, kde je průměrná délka evidence významně delší než ve zbytku kraje, a dosahuje hodnoty 379 dnů, v případě žen 364 dnů. Vsetín je zároveň jediným okresem Zlínského kraje, kde jsou ženy v průměru nezaměstnány kratší dobu než muži. I tak je zde v kategorii žen délka evidence nejvyšší.

Nejkratší dobu v evidenci ÚP ČR tráví ženy v okrese Uherské Hradiště. Pouze v tomto okrese je průměrný počet dnů evidence žen pod hranicí 300 dnů a dosahuje hodnoty 297 dnů. To je o více než 2 měsíce kratší doba než v okrese Vsetín.



**Graf: Průměrný počet dnů evidence v okresech Zlínského kraje podle pohlaví (k 31. 12. 2019)**



Zdroj: MPSV, 2020

### **Rekvalifikace ÚP ČR ve Zlínském kraji**

V roce 2019 bylo ve Zlínském kraji realizováno celkem 502 rekvalifikací. Ze 60 % se přitom jednalo o rekvalifikace absolvované ženami (301 případů). Během roku 2019 bylo úspěšně ukončeno 443 rekvalifikací (z toho 273 rekvalifikací žen, tj. 62 %). Ženy více využívaly rekvalifikací, které jsou ukončeny zkouškou z profesní kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací. Takto zaměřených rekvalifikací bylo v případě žen 17 %, zatímco u mužů 12 %.

U jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, než rekvalifikací nejsou k dispozici údaje v členění na muže a ženy.

### **Osoby se zdravotním postižením**

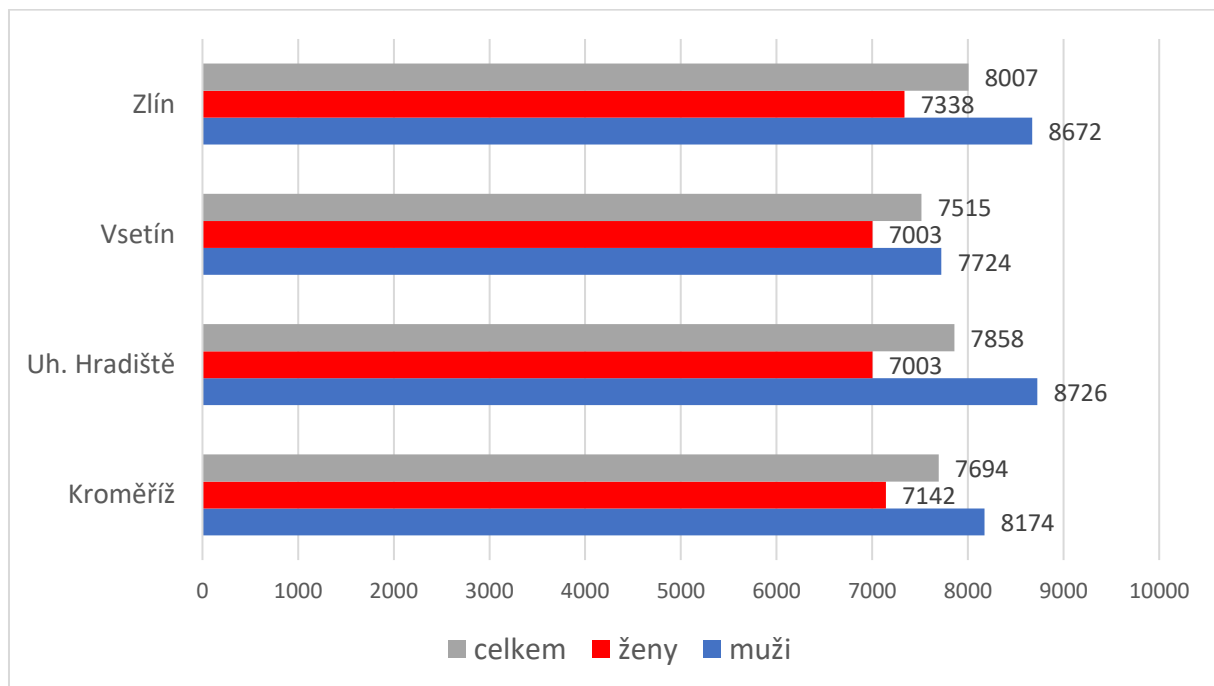
K datu 31.12. 2019 bylo v evidenci ÚP celkem 1 718 osob se zdravotním postižením (OZP), z toho 854 žen (49,7 %). Kategorii OZP tvořily zejména osoby se zdravotním znevýhodněním (352, z toho 191 žen, tj. 54,3 %), osoby v 1. stupni invalidity (928, z toho 460 žen, tj. 49,6 %) a osoby ve 2.stupni invalidity (434, z toho 201 žen, tj. 46,3 %).

### **Nezaměstnaní a podpora v nezaměstnanosti**

K 31. prosinci 2019 bylo v evidenci ÚP ČR ve Zlínském kraji 10 000 nezaměstnaných. Z nich mělo nárok na podporu v nezaměstnanosti celkem 4 397 (tj. 44 %). Mužů bylo ke stejnému datu nezaměstnaných 5276, z nich 2 333 mělo nárok na podporu v nezaměstnanosti (44 %). V případě žen (4724 evidovaných) mělo nárok na podporu 2 064 osob, tj. 43,7 % (téměř shodně jako u mužů).

Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti činila 7 771 Kč. V případě žen se jednalo o průměrnou částku 7 186 Kč, u mužů o průměrnou hodnotu 8 289 Kč. Rozdíl činil 1 103 Kč.

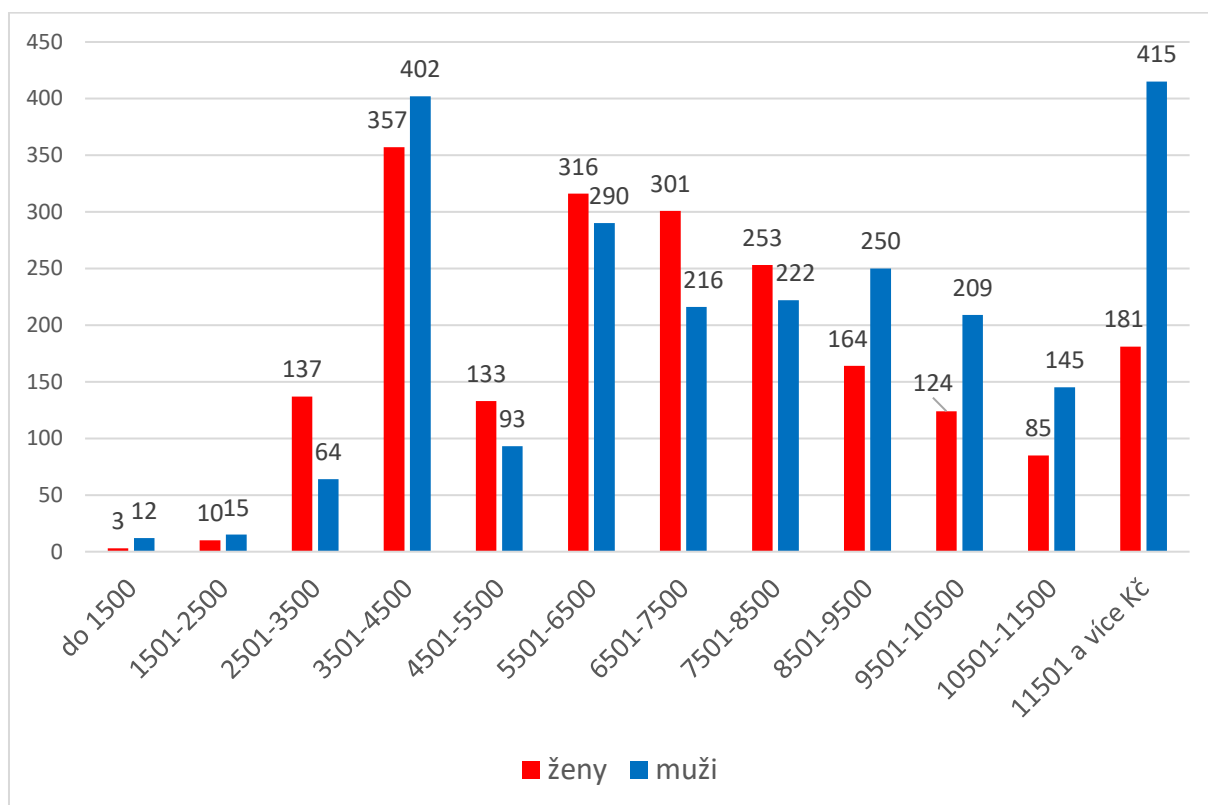
**Graf: Výše průměrné měsíční podpory v nezaměstnanosti podle okresů Zlínského kraje a pohlaví (k 31. 12. 2019)**



Zdroj: MPSV, 2020

Rozdílná výše průměrné podpory žen a mužů v nezaměstnanosti se projevuje i u jednotlivých kategorií výše podpory. Zatímco u nižších kategorií převažují jako příjemkyně ženy, u kategorií vyšších částek naopak převažují muži.

**Graf: Počet příjemců podpory v nezaměstnanosti ve Zlínském kraji podle pohlaví a kategorií výše podpory (k 31. 12. 2019)**



Zdroj: MPSV, 2020

**Shrnutí: charakteristiky nezaměstnaných žen ze Zlínského kraje v prosinci roku 2019**

- Mezi lidmi bez práce je najdeme méně často než muže – ženy tvoří 47 % nezaměstnaných v kraji
- Nejčastěji jsou ve věku mezi 55 a 59 lety
- Jsou nezaměstnané průměrně 327 dnů, tedy o 11 dnů déle než u nezaměstnaných jako celku
- Nejdéle jsou ženy nezaměstnané v okrese Vsetín – průměrně 364 dnů
- Mezi nezaměstnanými déle než 5 měsíců ženy převažují a tvoří téměř 55 % této kategorie
- Častěji než u mužů se mezi nezaměstnanými ženami vyskytují středoškolačky a vysokoškolačky, ale méně často vyučené
- Ženy s maturitním, VOŠ a VŠ vzděláním jsou typické pro okres Zlín, vyučené pro okres Vsetín
- Uplatnění hledají hlavně ve službách, na pomocných nekvalifikovaných pozicích a v úřednických profesích
- Na jednoho muže, který se při nezaměstnanosti stará o dítě do 15 let, připadají tři ženy ve stejné situaci
- Absolvují většinu rekvalifikací – 62 % rekvalifikací úspěšně zakončených v roce 2019 jde na vrub ženám
- Ženy častěji než muži absolvují rekvalifikaci, která je zakončena zkouškou z profesní kvalifikace
- Méně než každá druhá nezaměstnaná žena (44 %) měla nárok na podporu v nezaměstnanosti. To je shodný údaj jako u mužů. Výše podpory u žen činila v průměru 7 186 Kč, tedy o 1 103 Kč méně než v případě mužů (8 289 Kč)
- Na nejvyšší kategorii podpory v nezaměstnanosti (11 501 Kč a více) dosáhlo 181 žen, ale 415 mužů.

## 2. Vztah rodinného statutu a rodičovství k postavení žen na trhu práce

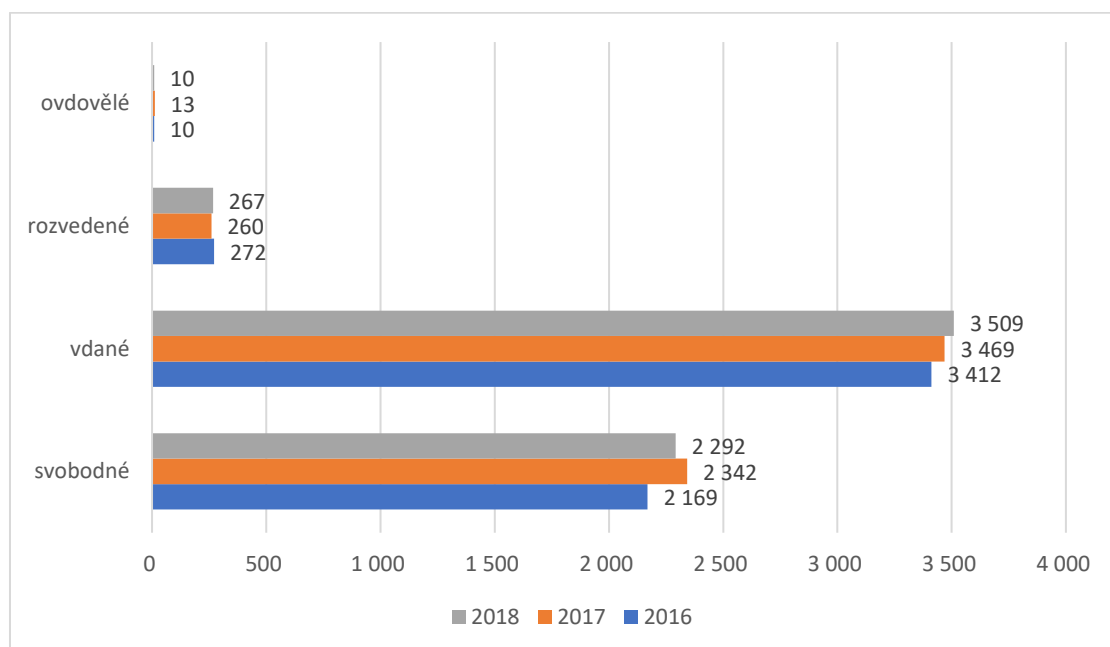
### 2.1. Základní údaje za Zlínský kraj

#### Děti

V posledních letech se ve Zlínském kraji rodí kolem 6 000 dětí ročně. V roce 2018 se jednalo o 6 078 dětí. Matky nově narozených dětí jsou nejčastěji ve věku 30-34 let, průměrný věk prvorodiček se v období 2016-2018 pohyboval na úrovni 29 let. Průměrný věk matek v pořadí druhého dítěte v roce 2018 byl 31,7 roku.

Do manželství se ve Zlínském kraji narodí více než polovina dětí. V roce 2018 se manželům narodilo 3 509 dětí, ale dalších 2 292 dětí se narodilo ženám svobodným, 267 dětí ženám rozvedeným. Podíl dětí narozených mimo manželství se v roce 2018 pohyboval na úrovni 42,3 %<sup>15</sup>.

**Graf: Počet živě narozených dětí ve Zlínském kraji podle rodinného stavu matky (2016-2018)**



Zdroj: ČSÚ, 2019

Nejvíce dětí se v roce 2018 narodilo vysokoškolačkám (1 834 dětí) a ženám se SŠ vzděláním s maturitou (1 557). Otcové měli nejčastěji střední školu s maturitou (1 626 dětí), následovali vysokoškoláci (1 211 dětí).

#### Sňatky

Sňatky se ve Zlínském kraji uzavírají ve stále vyšším věku mužů i žen. Průměrný věk nevěst u prvních sňatků v roce 2018 činil 29,3 roku, u mužů 32,1 roku. Zatímco v roce 2018 ženy uzavíraly první sňatek nejčastěji ve věku 25-29 let (47 % nevěst), v roce 2002 šlo o věkovou kategorii 20-24 let (47,6 % nevěst v daném roce). U mužů je věkový posun obdobný, byť v jiných věkových kategoriích. V roce 2018 se muži poprvé ženili v věku 25-29 let (36 % ženichů), ovšem v roce 2002 se ve stejném věku ženilo

<sup>15</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Zlínského kraje – 2019* [online]. Zlín: 2019 [02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91443980/33009819.pdf/6b65ccf1-cf4f-4911-a051-109ad42e5ed0?version=1.7>

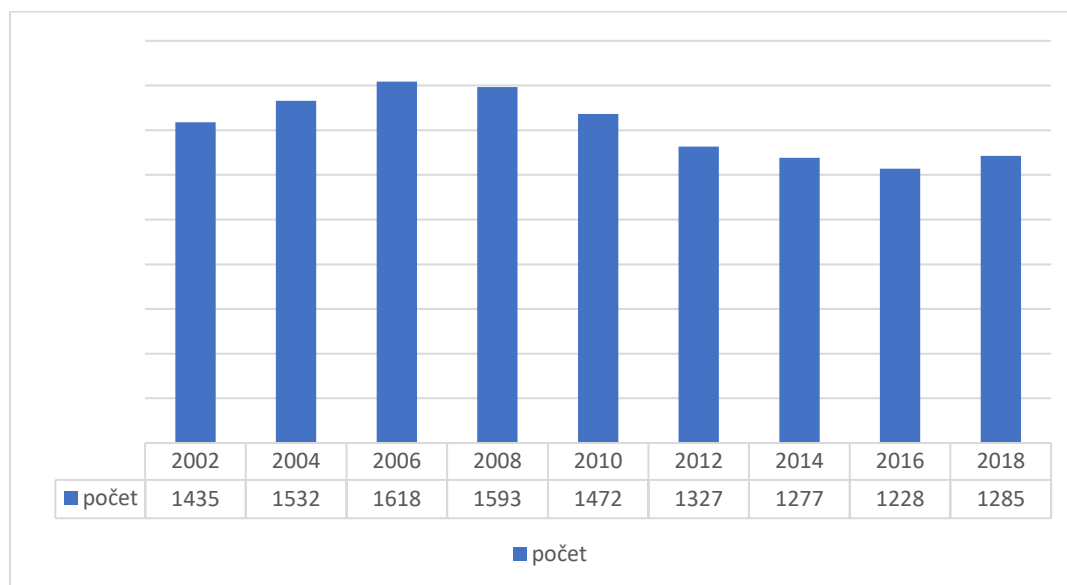
dokonce 48,7 % mužů. V kategorii 30-34 let došlo k výraznému nárůstu (z 16 % v roce 2002 na 34,1 % v roce 2018).

Do opakovaných sňatků v roce 2018 nejčastěji vstupovali lidé ve věkové kategorii 40-44 let, a to jak v případě žen, tak v případě mužů<sup>16</sup>.

## Rozvody

Počet rozvodů ve Zlínském kraji dosáhl vrcholu v roce 2006, kdy bylo zaznamenáno 1 618 rozvodů, a od té doby má převážně klesající tendenci. V roce 2018 proběhlo ve Zlínském kraji 1285 rozvodů.

Graf: Vývoj počtu rozvodů ve Zlínském kraji (2002-2018)



Zdroj: ČSÚ, regionální pracoviště Zlín, 2019

K téměř polovině rozvodů dochází po 15 a více letech trvání manželství (48,5 % všech rozvodů ve Zlínském kraji v roce 2018). Muži mají při prvním rozvodu v průměru 44 let, ženy 41 let. Ve Zlínském kraji se rozvádí nejstarší muži v ČR, v případě žen se jedná o druhou pozici hned za Prahou, kde se poprvé rozvádí ženy o 0,2 roku starší než ženy ze Zlínského kraje.

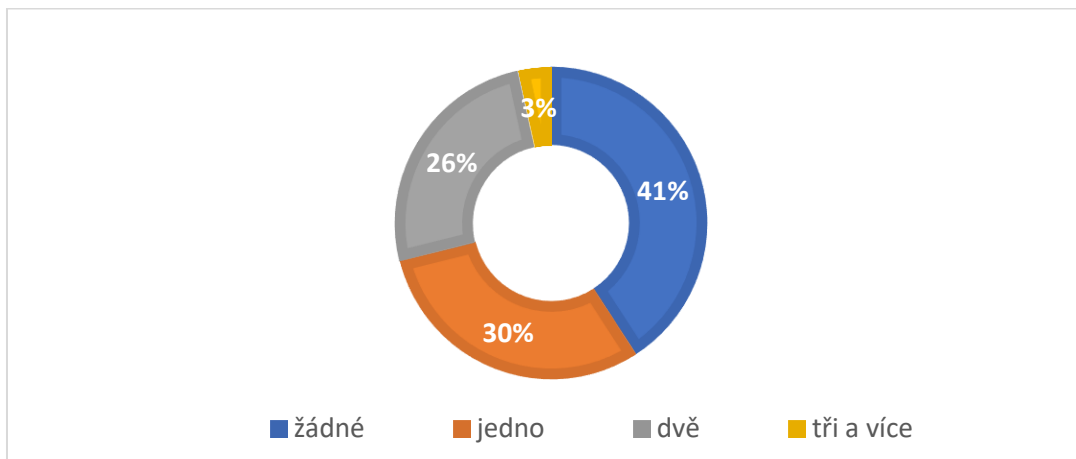
Dlouhodobě vykazuje Zlínský kraj (spolu s Vysočinou) nejnižší rozvodovost v ČR, i tak je však **rozvedeno více než každé druhé manželství**.

## Rozvody a děti rozváděných

Z počtu 1 285 rozvodů, k nimž ve Zlínském kraji v roce 2018 došlo, se jich 760 (59 %) týkalo i nezletilých dětí. Situaci v rozváděných manželstvích podle počtu nezletilých dětí popisuje následující graf.

<sup>16</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji - 2018. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

**Graf: Rozvody ve Zlínském kraji podle počtu nezletilých dětí (2018)**



Zdroj: ČSÚ, regionální pracoviště Zlín, 2019

Celkem 30 % nezletilých dětí z rozváděných manželství pocházelo se svazků s jedním nezletilým dítětem. Čtvrtina dětí pocházela z manželství se dvěma nezletilými dětmi a 3 % dětí z manželství se třemi a více nezletilými dětmi.

Postavení žen na pracovním trhu je silně ovlivněno jejich rodinnou situací ve vztahu k manželství a k dětem. Pro Zlínský kraj jsou podstatná následující zjištění:

- Více než 42 % dětí ve Zlínském kraji se rodí mimo manželství, zpravidla ženám svobodným, méně často rozvedeným
- Věk matek se stále zvyšuje, první dítě mají v průměru ve 29 letech, druhé v téměř 32 letech
- Ženy vstupují do manželství ve stále vyšším věku a v průměru do prvního svazku vstupují ve 29 letech
- Ve Zlínském kraji se rozvádí více než každé druhé manželství, přesto je rozvodovost ve Zlínském kraji jedna z nejnižších v ČR
- Celkem 59 % rozváděných manželství se týká i nezletilých dětí, srovnatelně často jednoho nebo dvou, výjimečně tří či více.

## 2.2. Sociálně-ekonomický kontext v České republice

### Děti a kariéra

Přestože se v posledních letech situace zvolna mění ve prospěch většího zapojení mužů do péče o děti, ženy v této oblasti života stále naprosto dominují. Podle průzkumu aliance Byznys pro společnost vychází najevo, že:

- Narození dítěte a rodičovství má negativní vliv na kariéru 35 % matek
- V případě 86 % otců nemá narození dítěte a rodičovství na kariéru žádný dopad, nebo má dokonce pozitivní dopad ve formě růstu platu nebo nových benefitů
- Pouze 46 % matek v průzkumu uvedlo, že se jim daří dobře skloubit kariéru a rodičovství
- Vyšší příjem mužů jako důvod čerpání rodičovské dovolené ze strany žen označilo 45 % respondentek
- Celkem 29 % dotázaných uvedlo, že důvodem pro volbu rodičovské dovolené ženou byl tlak tradičního vnímání rozdělení rolí mezi muži a ženami a s tím spojené genderové stereotypy

Širší souvislosti rodinné politiky a rozdílné kariéry mužů a žen v ČR pro Byznys pro společnost okomentoval výzkumník Filip Pertold (CERGE-EI, IDEA).

*„Česká rodinná politika odsouvá matky na druhou kariérní kolej a otce na druhou rodičovskou kolej. Nedostatečná kapacita školek, dětských skupin a jeslí, odpočitatelné položky na nepracující manželku/nepracujícího manžela, vysoké zdanění částečných úvazků, rodičovský příspěvek nenavázaný na předchozí příjem. Tento mix politik je smrtící pro kariéry matek a odrazuje otce od aktivního zapojení do výchovy dítěte. Pokud matka s dvěma dětmi zůstane na šest až osm let doma, nemá šanci to již šanci na trhu práce dohnat a otec si děti také neužije. Vysokoškolačky mají v současné době ve svých 45 letech až o 25 % nižší hodinové výdělky než muži vysokoškoláci, zatímco bezdětné ženy mají podobné výdělky i zaměstnanost jako muži.“*

Filip Pertold, Ph.D., vědecký pracovník CERGE-EI & IDEA<sup>17</sup>

### **Péče o děti po rozvodu**

Zvláště složitou situaci při sladování pracovního a osobního života musí řešit rozvedené ženy. Naprostá většina nároků spojených s péčí o děti připadne po rozvodu matkám, a jen okrajově otcům společných dětí. Institut střídavé péče se doposud využívá minimálně<sup>18</sup>.

### **Rozvody a příjmy žen**

Dopady rozvodu jsou z ekonomického hlediska zpravidla silnější v případech žen než mužů. Důvodem je vysoká míra dělby práce v českých rodinách. Zatímco ženy se více zaměřují na péči o děti, o další členy rodiny a na chod domácnosti, muži se zaměřují na výdělek. Odhaduje se, že ženy ve věku 20 až 70 let by v případě ukončení sdílení příjmů společné domácnosti čelily poklesu svých čistých příjmů o 20 %. Průměrný příjem v rozvedené domácnosti vedené ženou je o pětinu nižší než u seztané domácnosti a o čtvrtinu nižší než u rozvedené domácnosti muže<sup>19</sup>.

### **Výdělky ve vztahu k mateřství a rodině**

Ukazuje se, že rozdíly mezi příjmy mužů a žen jsou nejvyšší ve věkových kategoriích, které jsou nejvíce spojeny s mateřstvím a rodičovstvím. Studie „Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině“ zjistila rozdíl v mediánu měsíční mzdy ve věkové kategorii 35-39 let ve výši 32 % ve prospěch mužů (27 %, pokud je měřeno hodinovou mzdou). Rovněž si všimá, že genderové rozdíly ve mzdách se v ČR zvyšují s počtem dětí. Rozdíl v platech mužů a žen se pak snižuje v čase s tím, jak jsou děti starší. Nicméně i v případě domácností s dospělými dětmi je rozdíl v příjmech na úrovni 24 %. Rozdíl v mediánu v případě bezdětných zaměstnanců činí 15 %. Studie také prokazuje negativní vliv dlouhé rodičovské dovolené uplatňované v ČR na budoucí mzdy žen, a to po celou dobu jejich ekonomické aktivity<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> BYZNYS PRO SPOLEČNOST. Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány [online]. 2019 [cit. 04.03.2020].

Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany/>

<sup>18</sup> MASARYKOVA UNIVERZITA, FSS. Kolik je v ČR vlastně dětí ve střídavé péči? [online]. 2019 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z:

<https://evs.fss.muni.cz/vyzkum-stridava-pece/predbezne-vysledky>

<sup>19</sup> JANSKÝ, Petr, Filip PERTOLD a Jiří ŠATAVA. Rozvody a příjmy žen v České republice: první zjištění v České republice na základě individuálních dat [online]. IDEA - Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2016 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA Studie\\_9\\_2016\\_Rozvody\\_a\\_prijmy\\_zen/mobile/index.html#p=5](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA Studie_9_2016_Rozvody_a_prijmy_zen/mobile/index.html#p=5)

<sup>20</sup> PYTLÍKOVÁ, Mariola. Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině [online]. Národohospodářský ústav AV ČR, 2015 [cit. 02.04.2020]. Dostupné z: [http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA Studie\\_11\\_Rozdily\\_vydelku\\_ve\\_vztahu\\_k\\_materstvi-2.pdf](http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi-2.pdf)

## Matky malých dětí a prekérní práce

Autorky studie „Ekonomické náklady mateřství“ uvádí, že již tak relativně nízká zaměstnanost matek malých dětí se v poslední době dále snižuje a doba, kterou matky tráví mimo trh práce, má tendenci se prodlužovat. Za tímto trendem se často skrývá řetězení nárazových, brigádnických a nepříliš dobře finančně ohodnocených prací, včetně práce „na živnostenský list“. Jsou však výhodné z hlediska místní a časové dostupnosti, což ženy bez zajištěného hlídání dětí musí brát v úvahu. Na druhou stranu má tento typ prací negativní dopady na příjmy, ekonomickou situaci domácnosti a další profesní perspektivu žen s malými dětmi. Pro matky žijící samy s dětmi bez partnera je prekérní práce<sup>21</sup> mnohdy jedinou možností, jak zajistit náklady na chod domácnosti a ekonomické zajištění rodiny<sup>22</sup>.

Souhrnná studie „Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy“ v této souvislosti upozornila, že méně jisté formy práce oslabují vyjednávací pozici a možnosti rozhodování matek (nejen) na trhu práce. Dále uvádí, že riziko ekonomické neaktivity, nezaměstnanosti nebo práce na dobu určitou je třikrát vyšší mezi matkami, které nebyly před porodem dítěte zaměstnané<sup>23</sup>.

### Riziko pádu žen do nezaměstnanosti po ukončení rodičovské dovolené

Na fenomén vysoké nezaměstnanosti žen vracejících se na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené upozornila studie „Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce“. Autorky studie rozvíjí poznatek o ztrátě lidského kapitálu a přerušení profesního vývoje dlouhou rodičovskou dovolenou o postřeh, že dlouhá rodičovská dovolená zvyšuje riziko nezaměstnanosti po návratu na pracovní trh. Podle analýzy se téměř 30 % žen s dvouletými dětmi stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené. V případě žen s tříletými dětmi se jedná dokonce o 60 % a autorky studie to dávají do souvislosti se ztrátou nároku na návrat do předchozího zaměstnání. Značná část žen upadá do nezaměstnanosti po určité době v zaměstnání. To se děje u 15 % žen s tříletými a u téměř 25 % žen se čtyřletými dětmi. Neznamena to však, že se jedná o krátké období nezaměstnanosti mezi předchozí prací a nalezením nového zaměstnání. Většina nezaměstnaných žen s dětmi ve věku 5-7 let byla nezaměstnaná déle než rok<sup>24</sup>.

#### Shrnutí

Rodinná situace a péče o děti je pro ženy mnohem větší zátěží než pro muže. Tradičně vysoká míra dělby práce v českých rodinách znamená, že ženy se více zaměřují na péči o děti, o další členy rodiny („sendvičová“ generace: z jedné strany malé děti, z druhé strany stárnoucí rodiče) a na chod domácnosti, muži se zaměřují na výdělek. Tento přístup se odráží i v české rodinné politice i ve společenských očekáváních o ženských a mužských rolích v rodině a v kariéře. Ve výsledku to znamená například, že:

- Zatímco více než třetina žen vnímá narození dětí a rodičovství jako faktor s negativním vlivem na jejich kariéru, 86 % otců totéž vnímá neutrálně nebo pozitivně, například v souvislosti s růstem platu nebo novými benefity
- Jen necelá polovina žen tvrdí, že se jim daří dobře skloubit kariéru a rodičovství

<sup>21</sup> Prekérní práce – nejistá, často časově omezená práce, charakteristická nízkým výdělkem, limitovanou pracovní-právní a sociální ochranou a absencí kolektivního zastupování a vyjednávání.

<sup>22</sup> HAŠKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Radka DUDOVÁ. *Ekonomické náklady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení* [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2015 [cit. 02.04.2020]. Dostupné z: [http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekonomick%C3%A9-n%C3%A1klady-mate%C5%99stv%C3%AD\\_Sekundarni-analyza-zprava-final\\_format.pdf](http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekonomick%C3%A9-n%C3%A1klady-mate%C5%99stv%C3%AD_Sekundarni-analyza-zprava-final_format.pdf)

<sup>23</sup> HAŠKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Radka DUDOVÁ. *Ekonomické náklady mateřství - kvalitativní sondy* [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2016 [cit. 02.04.2020]. Dostupné z: [http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekon\\_naklady\\_kvali\\_sondy\\_vyzkumna\\_zprava\\_unor\\_2016\\_fin\\_format.pdf](http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekon_naklady_kvali_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf)

<sup>24</sup> BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce* [online]. Národohospodářský ústav AV ČR, 2015 [cit. 02.04.2020]. Dostupné z: [http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA\\_Studie\\_8\\_2015\\_Od\\_materstvi\\_k\\_nezamestnanosti.pdf](http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf)



- Rodičovskou dovolenou si mnohem častěji berou ženy než muži
- Děti z rozvedených manželství jsou v převážné většině svěřovány do péče matkám a jen okrajově otcům nebo do střídavé péče
- Domácnost rozvedené ženy má o čtvrtinu nižší příjmy než domácnost rozvedeného muže
- Nejvyšší rozdíly mezi příjmy mužů a žen lze zaznamenat u generace, které se nejvíce týkají otázky rodiny a dětí. Rozdíl v mediánu měsíční mzdy ve věkové kategorii 35-39 let činí 32 % ve prospěch mužů
- Rozdíly v platech mužů a žen se zvyšují spolu s počtem dětí
- Rozdíl v platech nezmizí, ani když děti dospějí. I v takových domácnostech je rozdíl v příjmech na úrovni 24 %
- U matek s malými dětmi lze vysledovat častý výskyt a řetězení nárazových, brigádnických a nepříliš dobře finančně ohodnocených prací, včetně práce „na živnostenský list“. Mají sice negativní vliv na ekonomickou situaci rodiny a profesní budoucnost ženy, ale zejména v případě matky samoživitelky jde často o jedinou možnost, jak zajistit náklady na chod domácnosti a zajištění dětí
- Riziko ekonomické neaktivity, nezaměstnanosti nebo práce na dobu určitou je třikrát vyšší mezi matkami, které nebyly před porodem dítěte zaměstnané
- U žen vracejících na trh práce po delší rodičovské dovolené existuje zvýšené riziko pádu do nezaměstnanosti. Téměř 30 % žen s dvouletými dětmi se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené. V případě žen s tříletými dětmi se jedná dokonce o 60 %. Značná část žen upadá do nezaměstnanosti po určité době v zaměstnání. To se děje u 15 % žen s tříletými a u téměř 25 % žen se čtyřletými dětmi. Neznamena to však, že se jedná o krátké období nezaměstnanosti mezi předchozí prací a nalezením nového zaměstnání. Většina nezaměstnaných žen s dětmi ve věku 5-7 let byla nezaměstnaná déle než rok.

Výše uvedené charakteristiky jsou obecně platné v rámci ČR. Autoři analýzy vychází z předpokladu, že je lze v zásadě plně uplatnit i na situaci ve Zlínském kraji.

### 3. Dostupnost podpůrných služeb ve ZK

#### 3.1. Předškolní zařízení a zařízení pro volný čas dětí

Velkou roli při sladování pracovního života rodičů s péčí o děti hraje dostupnost předškolních zařízení.

Předškolní zařízení a zařízení pro volný čas dělí na skupiny:

1. **Školská zařízení zapsaná v Rejstříku škol:**
  - Mateřské školy - zřizovatelem je stát, obec, kraj, svazek obcí
  - Soukromé mateřské školy (rejstříkové) – zřizovatelem je právnická osoba, církev
  - Firemní školky
2. **Školská zařízení jako volná živnost podnikající osoby:**
  - Soukromé mateřské školy
  - Soukromé dětské kluby
3. **Školská zařízení zapsaná do evidence poskytovatelů na MPSV:**
  - Dětské skupiny

## Mateřské školy

Mateřské školy (MŠ) jsou předškolní zařízení určena pro děti od 3 do 6 let, nejdříve však od 2 let. Zřizovatelem mateřských škol je stát, obec, kraj, svazek obcí, vztahuje se na ně školský zákon a s ním související předpisy. Finanční prostředky na přímé vzdělávací výdaje jsou hrazeny ze státního rozpočtu, tj. hradí je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Rodiče hradí zřizovateli mateřské školy úplatu za vzdělávání a školské služby a dále přispívají na stravování. Vzdělávání v mateřské škole zřizované veřejnou správou se dítěti poskytuje bezúplatně od počátku školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne pátého roku věku.

Součástí mateřských škol zřizovaných obcemi mohou být i jesle, které jsou určeny k opatrování dětí od šesti měsíců do tří let věku dítěte. Jedná se o veřejnou službu, která je poskytována za úplatu.

Celorepublikově jsou nejčetnější MŠ, kde je zřizovatelem stát, obec, kraj, svazek obcí. **Ve Zlínském kraji je v Rejstříku škol spravovaném MŠMT aktuálně (tj. ve školním roce 2019/2020) zapsáno 319 mateřských škol.** V největším počtu jsou zastoupeny mateřské školy zřízené samotnými **obcemi**, celkem **296 škol**. Mateřských škol se soukromým zřizovatelem (tj. právnická osoba) je ve Zlínském kraji 14. Mezi soukromé MŠ ve Zlínském kraji se řadí i 1 církevní MŠ. Další skupinu MŠ tvoří 7 MŠ, u kterých je zřizovatelem krajský úřad a 1 MŠ zřízená MŠMT.

**Tabulka: Počet mateřských škol ve Zlínském kraji**

Okres	Zřizovatel					Celkový součet
	Církev	Kraj	MŠMT	Obec	Soukromý subjekt	
Kroměříž		2		64	1	67
Uherské Hradiště		2		75	2	79
Vsetín		2	1	72	4	79
Zlín	1	1		85	7	94
<b>Celkový součet</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>296</b>	<b>14</b>	<b>319</b>

Zdroj: [www.zkola.cz](http://www.zkola.cz)

Následující přehled zobrazuje 296 mateřských škol ve Zlínském kraji, u kterých je zřizovatelem samotná obec, v členění podle obcí s rozšířenou působností. Samostatných MŠ je 198. Dále je v kraji 98 MŠ, které jsou součástí základních škol. Ve Zlínském kraji existuje 53 odloučených pracovišť MŠ. Nejvíce MŠ najdeme v bývalých okresních městech, tzn. že počty MŠ kopírují hustotu zalidnění Zlínského kraje.

**Tabulka: Přehled počtu mateřských škol ve Zlínském kraji zřízených obcemi**

Oblast (ORP)	MŠ	MŠ při ZŠ	Odloučená pracoviště MŠ
Holešov	12	2	4
Bystřice pod Hostýnem	8	5	
Kroměříž	28	9	7
Uherský Brod	19	12	2
Uherské Hradiště	27	17	12
Rožnov pod Radhoštěm	8	5	5
Valašské Meziříčí	12	9	2
Vsetín	30	7	1
Luhačovice	4	7	2

Oblast (ORP)	MŠ	MŠ při ZŠ	Odloučená pracoviště MŠ
Otrokovice	4	4	7
Valašské Klobouky	9	6	2
Vizovice	8	3	1
Zlín	29	12	8
	<b>198</b>	<b>98</b>	<b>53</b>

Zdroj: [www.zkola.cz](http://www.zkola.cz)

Aktuální celková kapacita mateřských škol ve Zlínském kraji podle Rejstříku škol je **22 999 míst**. Největší kapacitu (**22 155 míst**) zajišťují mateřské školy zřízené obcemi. Soukromé MŠ zajišťují **580 míst**. Zbývajících 264 míst poskytují mateřské školy zřízené krajem, MŠMT a církví.

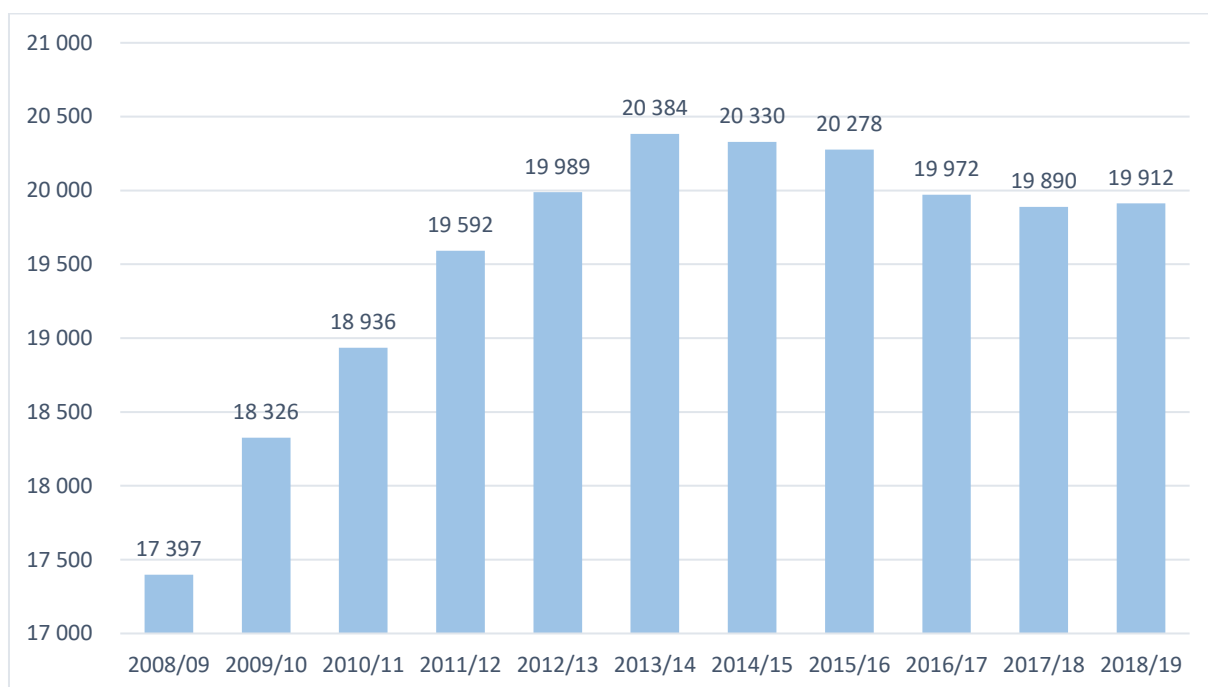
Tabulka: Aktuální kapacita mateřských škol ve Zlínském kraji podle Rejstříku škol

Okres	Zřizovatel					Celkový součet
	Církev	Kraj	MŠMT	Obec	Soukromý subjekt	
Kroměříž		36		4 269	23	4 328
Uherské Hradiště		60		5 820	165	6 045
Vsetín		55	44	5 309	148	5 556
Zlín	45	24		6 757	244	7 070
<b>Celkový součet</b>	<b>45</b>	<b>175</b>	<b>44</b>	<b>22 155</b>	<b>580</b>	<b>22 999</b>

Zdroj: MŠMT, 2020

V následujícím grafu jsou znázorněny počty umístěných dětí v MŠ v časové řadě školního roku 2008/09 - 2018/19. Ve školním roce 2013/2014 byla kapacita MŠ využita nejvíce. V této době bylo umístěno v MŠ zřízených podle školského zákona 20 384 dětí. Od této doby lze pozorovat snižující se tendenci. Tento trend kopíruje situaci i v ostatních krajích ČR mimo hlavní město Prahu, Středočeský a Jihomoravský kraj, kde se v posledních 10 letech projevuje zvyšující se trend v počtu umístěných dětí do MŠ. Podle evidence Krajského úřadu Zlínského kraje ve školním roce 2019/2020 navštěvuje MŠ celkem **19 971 dětí** (jedná se o MŠ, kde je zřizovatelem obec, soukromý subjekt, církev a kraj, mimo MŠ, kde je zřizovatelem MŠMT).

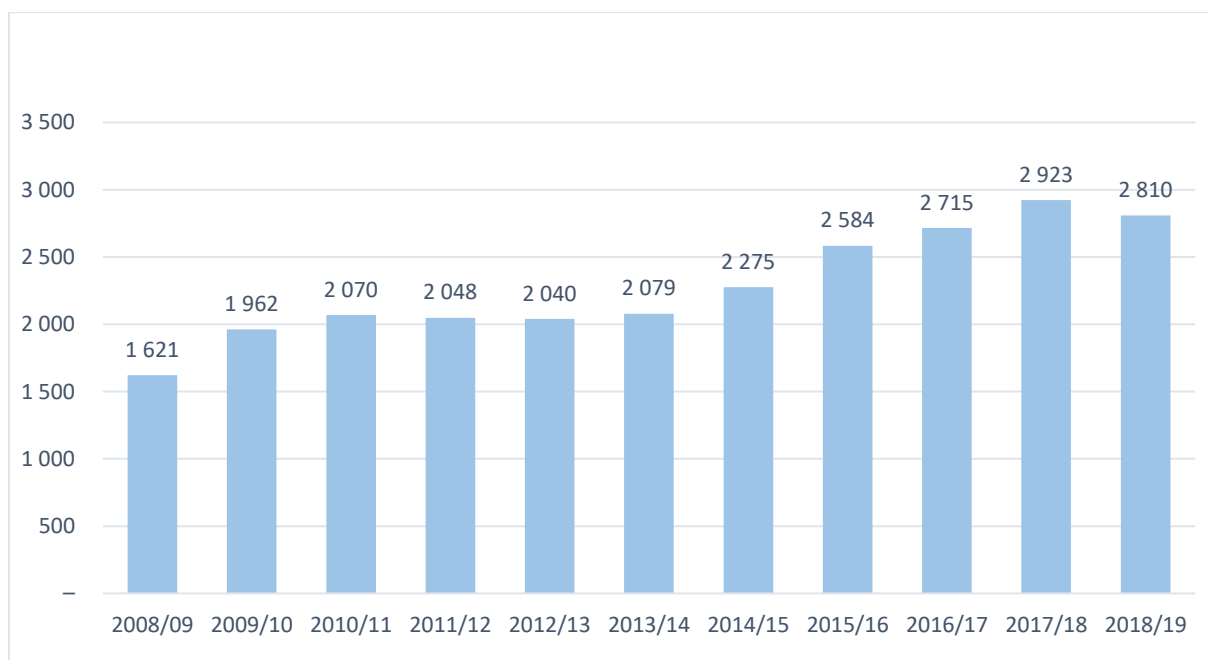
**Graf: Počet dětí umístěných v MŠ ve Zlínském kraji v časové řadě 2008/09 - 2018/19**



Zdroj: ČSÚ, 2020

Z dat ČSÚ lze také zjistit počet dětí mladších 3 let umístěných v MŠ ve Zlínském kraji v časové řadě 2008/09 - 2018/19. Z grafu lze vyčíst, že od školního roku 2014/2015 rostl ve Zlínském kraji podíl dětí mladších 3 let umístěných v mateřských školách. Tento trend lze vysledovat i z údajů ostatních krajů.

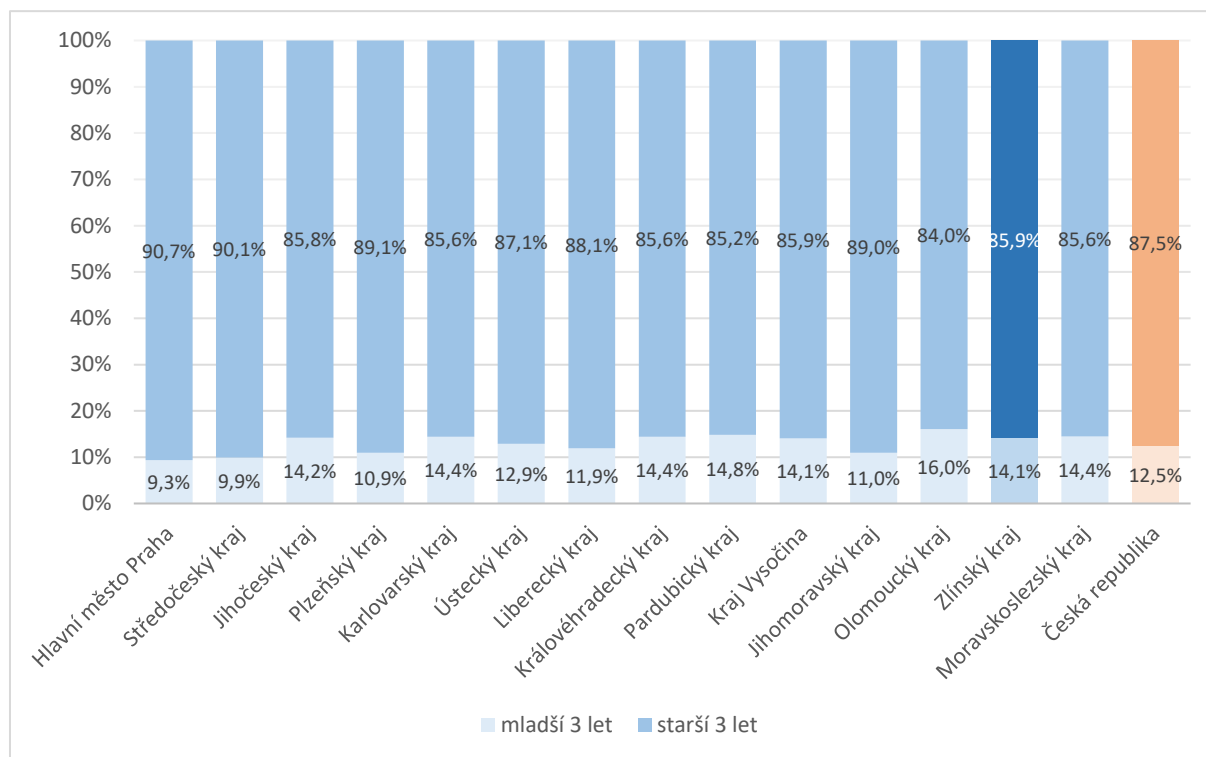
**Graf: Počet dětí mladších 3 let umístěných v MŠ ve Zlínském kraji v časové řadě 2008/09 - 2018/19**



Zdroj: ČSÚ, 2020

Podíl dětí mladších 3 let věku ve Zlínském kraji překračuje republikový průměr 12,5 % o 1,6 p. b. Ve školním roce 2018/19 byl podíl dětí mladších 3 let 14,1 %.

**Graf: Podíl dětí do 3 let a dětí nad 3 roky v MŠ v krajském srovnání v časové řadě 2008/9 – 2018/19**



Zdroj: ČSÚ, 2020

### Soukromé mateřské školy

**Soukromé mateřské školy jako školská zařízení zapsaná v Rejstříku škol** jsou stejně jako klasické mateřské školy a předškolní zařízení určena pro děti od 3 do 6 let, nejdříve však od 2 let. Zřizovatelem soukromých mateřských škol je právnická osoba, tj. soukromý subjekt nebo církev. Příspěvek rodičů za vzdělávání, školské služby a stravování dětí (tzv. školné) bývá zpravidla vyšší než u MŠ zřizovaných státem, obcemi, krajem či svazkem obcí.

**Soukromé mateřské školy a školská zařízení jako volná živnost podnikající osoby** nejsou zapsány v Rejstříku škol spravovaném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, ale jedná se o soukromá zařízení provozovaná v režimu živnostenského podnikání. Tyto instituce se řídí při své činnosti pouze obecně platnými právními předpisy. Jejich provozování je prováděno na základě volné živnosti a poplatek za službu (školné) je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem.

Podskupinou soukromých MŠ jsou:

- církevní mateřské školy,
- Lesní mateřské školy,
- Jazykové mateřské školy,
- Montessori mateřské školy,
- Daltonské mateřské školy,

- Waldorfské mateřské školy,

Ve Zlínském kraji je ve školním roce 2019/2020 zapsáno v Rejstříku škol celkem **15 soukromých mateřských škol** (z toho 1 církevní škola působící ve Zlíně). Lesní mateřské školy jsou ve Zlínském kraji 2, a to v Uherském Hradišti a v Rožnově pod Radhoštěm. Dále jsou ve Zlínském kraji v Rejstříku škol zapsány 2 Montessori školy sídlící ve Zlíně a jedna jazyková mateřská škola v Uherském Hradišti, která má 4 odloučená pracoviště v okolí Uherského Hradiště a 1 pracoviště ve Zlíně.

**Tabulka: Přehled počtu soukromých mateřských škol ve Zlínském kraji**

Okres	Církev	Soukromý subjekt	Celkový součet
Kroměříž		1	<b>1</b>
Uherské Hradiště		2	<b>2</b>
Vsetín		4	<b>4</b>
Zlín	1	7	<b>8</b>
<b>Celkový součet</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

Zdroj: MŠMT, 2020

Celková kapacita soukromých mateřských škol ve Zlínském kraji je **625 míst**.

**Tabulka: Aktuální kapacita soukromých mateřských škol ve Zlínském kraji**

Okres	Církev	Soukromý subjekt	Celkový součet
Kroměříž		23	23
Uherské Hradiště		165	165
Vsetín		148	148
Zlín	45	244	289
<b>Celkový součet</b>	<b>45</b>	<b>580</b>	<b>625</b>

Zdroj: MŠMT, 2020

### Soukromé dětské kluby

Jedná se o soukromé mateřské školy a školská zařízení provozované jako volná živnost podnikající osoby nejsou zapsány v Rejstříku škol spravovaném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Ve **Zlínském kraji** existují **4 dětské kluby** s celkovou kapacitou **56 míst** pro děti předškolního věku. Z toho se jedná o 3 lesní kluby a jedno rodinné dětské centrum.

**Tabulka: Počet dětských klubů ve Zlínském kraji**

Okres	Počet dětských klubů ve Zlínském kraji	Kapacita klubu
Kroměříž	1	12
Zlín	3	44
<b>Celkový součet</b>	<b>4</b>	<b>56</b>

Zdroj: [www.lesnims.cz](http://www.lesnims.cz); [www.kikiklub.cz](http://www.kikiklub.cz)

## Dětské skupiny

Službou péče o dítě v dětské skupině se rozumí činnost provozovaná poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině zapsaným do evidence poskytovatelů na MPSV na základě zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.

Služba spočívá v poskytování pravidelné péče o dítě **od jednoho roku věku** do zahájení povinné školní docházky. Umožňuje docházku v rozsahu **nejméně 6 hodin denně**, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte (např. na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte). V jedné skupině může být maximálně 24 dětí.

Poskytovatelem služby může být zaměstnavatel, územní samosprávný celek, obecně prospěšná společnost, ústav, nadace, nadační fond, vysoká škola, spolek či právnická osoba registrovaná nebo evidovaná podle zákona o církvích a náboženských společnostech.

Zákon o dětské skupině nastavuje základní právní rámec poskytování služby péče o dítě na **nekomerční bázi**, která má být určitou alternativou výchovné a vzdělávací péče poskytované dětem v rámci oficiálního systému předškolního vzdělávání v České republice. **Výše úhrady** by měla pokrývat pouze **provozní náklady** dětské skupiny. Rodiče mají nárok na slevu na dani.

Ve Zlínském kraji je v evidenci MPSV zapsáno **38 dětských skupin** s kapacitou **487 míst**. Nejvíce dětských skupin je v okrese Zlín.

Tabulka: Počet a kapacita dětských skupin ve Zlínském kraji

Okres	Počet dětských skupin	Kapacita dětských skupin
Kroměříž	7	103
Uherské Hradiště	9	119
Vsetín	9	113
Zlín	13	152
<b>Celkový součet</b>	<b>38</b>	<b>487</b>

Zdroj: MPSV, 2020

## Firemní školka

Firemní školka je další variantou pro umístění předškolních dětí. Firemní školky vznikají na základě podpory aktivit na sladování profesního a rodinného života, které je zakotveno v Programovém prohlášení Vlády ČR. Zřídit firemní školku pro děti svých zaměstnanců mohou společnosti podle ustanovení § 34 odst. 8 školského zákona č. 472/2011 Sb. Zaměstnavatelé tak svým zaměstnancům nabízí benefit, který urychluje jejich návrat do pracovního procesu. Rodiče zejména oceňují otevírací dobu školky a její blízkost od místa výkonu práce.

## Mikrojesle

Mikrojesle jsou koncipovány jako veřejná služba péče o děti, která nabízí pravidelnou profesionální péči o děti od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí. Požadovaný provoz mikrojeslí je 5 dní v týdnu min. 8 hodin denně. Rozsah umístění dítěte záleží na dohodě mezi rodičem a zřizovatelem

služby. Mikrojesle zaručují kvalitu péče a finanční dostupnost pro všechny rodiče, kteří potřebují zajistit péči o své děti.

Tato péče o dítě je doplňkem péče rodinné, není její náhradou a odpovídá věkovým a individuálním potřebám dítěte.

Na rozdíl od dětských skupin, které navštěvují děti od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky, nemají mikrojesle zatím zákonné ukotvení. Proto současně probíhá systémový projekt MPSV Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby.

V současné době je navrhováno upravit mikrojesle jako specifický typ dětské skupiny do stávající právní úpravy zákona o dětských skupinách.

Ve **Zlínském kraji** je v registru MPSV evidováno **17 mikrojeslí**, což je druhý nejvyšší počet mikrojeslí z celkového počtu 72 mikrojeslí vzniklých ve všech krajích ČR. Nejvíce mikrojeslí, celkem **8**, je zastoupeno v okrese Vsetín. Na druhou stranu v okrese Uherské Hradiště doposud nevznikly žádné mikrojesle. Při maximálním počtu obsazenosti zajišťují mikrojesle ve Zlínském kraji **68 míst** pro děti od šesti měsíců do čtyř let.

**Tabulka: Počet mikrojeslí ve Zlínském kraji**

Okres	Počet mikrojeslí ve Zlínském kraji	Maximální kapacita mikrojeslí
Kroměříž	3	12
Vsetín	8	32
Zlín	6	24
<b>Celkový součet</b>	<b>17</b>	<b>68</b>

Zdroj: MPSV, 2020

**Porovnání kapacit MŠ uváděný v Rejstříku škol s počtem dětí navštěvujících MŠ ve školním roce 2019/2020 a vývoj počtu obyvatelstva ve věkové kategorii 3 – 6 let do roku 2030**

Předškolní zařízení nabízí ve Zlínském kraji celkovou kapacitu okolo 24,5 tisíc míst. Největší kapacitu nabízí veřejné MŠ (22 999 míst), dále pak soukromé MŠ (625 míst), dětské skupiny (487 míst), mikrojesle (68 míst) a dětské skupiny (56 míst).

Přehled o naplněnosti zařízení pro předškolní děti lze získat jen u MŠ zřízených podle Školského zákona a vedených v Rejstříku škol, které podle evidence Krajského úřadu Zlínského kraje ve školním roce 2019/2020 navštěvuje 19 971 dětí. Kapacita veřejných MŠ v aktuální školním roce ve Zlínském kraji je 22 999 míst. Z tohoto porovnání vyplývá, že existují 3 tisíce volných míst v MŠ spadajících pod školský zákon a kapacita MŠ tak není naplněna.

**Tabulka: Počty dětí v MŠ ve školním roce 2019/2020 k 30.9.2019**

Okres	Církev	Kraj	Obec	Soukromý subjekt	Celkem
Kroměříž		12	3 607	23	3 642
Uherské Hradiště		24	4 940	138	5 102
Vsetín		22	4 742	118	4 882
Zlín	45	17	6 088	195	6 345
<b>Celkem</b>	<b>45</b>	<b>75</b>	<b>19 377</b>	<b>474</b>	<b>19 971</b>

Zdroj: KÚ ZK, 2020



Porovnáním údajů o naplněnosti MŠ ve školním roce 2019/2020 evidovaném Krajským úřadem Zlínského kraje a evidencí kapacit MŠ vedené v Rejstříku škol MŠMT se kapacita naplnění MŠ ve ZK pohybuje na úrovni 87 % (z porovnání byla vyjmuta MŠ zřízená MŠMT, která není zahrnuta v evidenci ZK).

**Tabulka: Kapacita naplněnosti MŠ ve Zlínském kraji ve školním roce 2019/2020**

Okres	Církev	Kraj	Obec	Soukromý subjekt	Celkem
Kroměříž		33 %	84 %	100 %	84 %
Uh. Hradiště		40 %	85 %	84 %	84 %
Vsetín		40 %	89 %	80 %	89 %
Zlín	100 %	71 %	90 %	80 %	90 %
<b>Celkem</b>	<b>100 %</b>	<b>43 %</b>	<b>87 %</b>	<b>82 %</b>	<b>87 %</b>

Zdroj: KÚ ZK, MŠMT, 2020

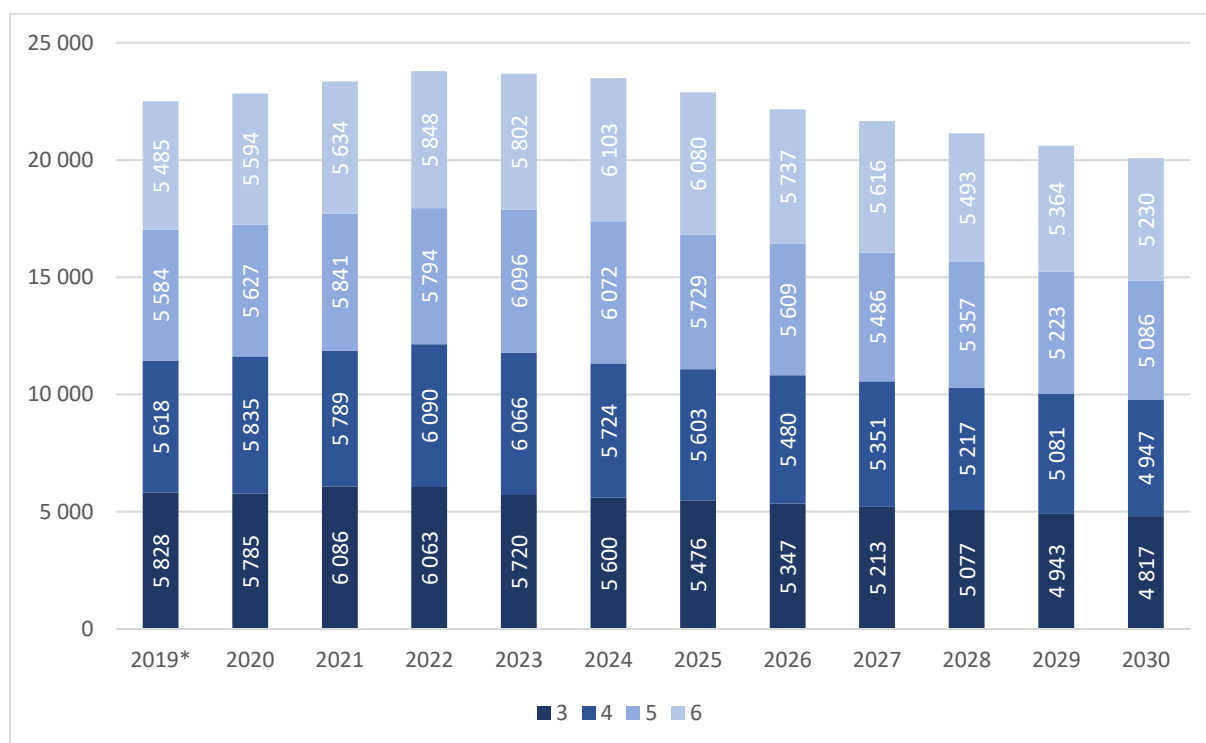
Z výše uvedených dat vyplývá, že kapacita veřejných mateřských škol ve Zlínském kraji je naplněna jen z 87 %. Může se tedy zdát, že míst v MŠ pro děti předškolního věku je dostatek. Uváděné kapacity veřejných mateřských škol v registru MŠMT jsou však maximální kapacity dětí při plném stavu pedagogických pracovníků v MŠ a při naplnění třídy do maximálního počtu 24 dětí. Otevření třídy MŠ je také limitováno splněním minimálního počtu přijatých dětí do tříd MŠ uváděném v § 2 Vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. Podle údajů ČSÚ byl ve školním roce 2018/2019 ve Zlínském kraji průměrný počet dětí v jedné třídě MŠ 23,1. Tato hodnota odpovídá povolenému maximálnímu počtu dětí ve třídě MŠ, tj. 24 a lze z ní odvodit, že kapacita veřejných MŠ při současném počtu otevřených tříd a počtu pedagogických pracovníků je využita na 100 %. Stejně jako veřejné MŠ jsou na tom s využitím kapacit i soukromé MŠ, u kterých vychází naplněnost MŠ na 82 %. I u těchto MŠ je však kapacita využita na 100 % s tím, že v soukromých MŠ je více preferován individuální přístup k dětem a maximální naplnění třídy se pohybuje do 18 dětí.

I přes to, že v posledních 10 letech počet pedagogických pracovníků MŠ podle čísel ČSÚ narůstá, jsou aktuální možné kapacity tříd veřejných i soukromých mateřských škol ve Zlínském kraji vytíženy na 100 %. Aby bylo možné dosáhnout kapacit veřejných MŠ uváděných v registru MŠMT, muselo by být ve Zlínském kraji otevřeno přibližně 125 dalších tříd s požadavkem na doplnění 250 pedagogických pracovníků (výpočet vychází z rozdílu 3000 míst mezi maximální kapacitou míst v MŠ ve Zlínském kraji dle registru MŠMT a počtem dětí umístěných v MŠ dle evidence Zlínského kraje, a dále z požadavku na nejvýše 12 dětí na jednoho pedagogického pracovníka v plně obsazené třídě – 24 dětí).

Vyšší požadavek na kapacity MŠ jsou ve většině případů v místech s vyšší koncentrací mladých rodin s dětmi, např. velká města nebo nově vznikající městské/obecní části. Z tohoto důvodu může být nedostatek volných míst v MŠ způsoben špatně vymezeným obvodem, nedostatečným zajištěním počtu pedagogických pracovníků zřizovatelem MŠ, který včas a dostatečně nezareagoval na demografické podmínky, tj. na změny v počtu obyvatel v příslušném obvodu.

Podle analytických studií ČSÚ o vývoji počtu obyvatelstva ve věkové kategorii 3 – 6 let žijících ve Zlínském kraji do roku 2030 bude mít v následujících 10 letech tato věková kategorie snižující tendenci. Uvedená projekce zahrnuje věkovou kategorii 3-6 let, ze které nelze vyčíst skutečný počet dětí navštěvujících MŠ. Tyto mohou navštěvovat i děti mladší 3 let, a naopak ve věku 6 let navštěvuje již většina dětí základní školu. Podle odhadovaného vývoje mají MŠ pro následujících 10 let ve Zlínském kraji zajištěnu dostatečnou kapacitu.

Graf: Projekce obyvatelstva ve Zlínském kraji do roku 3030



Zdroj: ČSÚ

#### Shrnutí:

- **Ve Zlínském kraji je** v Rejstříku škol spravovaném MŠMT aktuálně, tj. ve školním roce 2019/2020, zapsáno **319 mateřských škol**.
- Nejvíce jsou zastoupeny mateřské školy zřízené samotnými **obcemi**, celkem **296 škol**.
- Aktuální celková kapacita mateřských škol ve Zlínském kraji podle Rejstříku škol je **22 999 míst**. Z toho **22 155 míst** zajišťují mateřské školy zřízené obcemi.
- Celková kapacita soukromých mateřských škol ve Zlínském kraji je **625 míst**.
- Podle evidence Krajského úřadu Zlínského kraje ve školním roce 2019/2020 navštěvuje MŠ celkem **19 971 dětí** (jedná se o MŠ, kde je zřizovatelem obec, soukromý subjekt, církev a kraj, mimo MŠ, kde je zřizovatelem MŠMT).
- Od školního roku 2014/2015 ve Zlínském kraji roste počet dětí mladších 3 let umístěných v mateřských školách.
- Podíl dětí mladších 3 let věku ve Zlínském kraji překračuje republikový průměr 12,5 % o 1,6 p. b. Ve školním roce 2018/19 byl podíl dětí mladších 3 let 14,1 %.
- Ve **Zlínském kraji** existují **4 dětské kluby** s celkovou kapacitou **56 míst**. (3 lesní kluby)
- Ve Zlínském kraji je v evidenci MPSV zapsáno **38 dětských skupin** s kapacitou **487 míst**. Nejvíce dětských skupin je v okrese Zlín.
- Ve Zlínském kraji existují i **firemní školky**, které vznikají na základě podpory aktivit na sladování profesního a rodinného života, jako benefit pro zaměstnance některých firem. Počet firemních školek v ZK se nepodařilo dohledat.
- Ve **Zlínském kraji** je v registru MPSV evidováno **17 mikrojeslí**, což je druhý nejvyšší počet mikrojeslí z celkového počtu 72 mikrojeslí vzniklých ve všech krajích ČR. Mikrojesle zajišťují ve Zlínském kraji **68 míst** pro děti od šesti měsíců do čtyř let.
- Aby bylo možné dosáhnout kapacit veřejných MŠ uváděných v registru MŠMT, muselo by být ve Zlínském kraji otevřeno přibližně **125 dalších tříd** s požadavkem na doplnění **250 pedagogických pracovníků**.

- Podle projekce ČSÚ do roku 2030 se bude počet dětí ve věkové kategorii 3 – 6 let snižovat. Kapacita MŠ a dalších předškolních zařízení ve Zlínském kraji je tak dostačující.

### 3.2. Komerční služby např. hlídání, úklid, nákupy do domu

Mezi komerční služby, které existují ve Zlínském kraji, patří hlídání pro malé skupinky dětí a úklidové služby domů, bytů, úpravy zahrad a trávníků, praní a žehlení prádla. Přesná data o míře využívání tohoto typu služeb nejsou k dispozici, například i z toho důvodu, že často jsou tyto služby poskytovány v „šedé zóně“ z hlediska daňového, maskují se jako sousedská výpomoc a finanční toky s tím spojené jsou statisticky obtížně podchytilné.

Služby v oblasti zajištění nákupů do domu se do Zlínského kraje rozšířily teprve v nedávné době, zejména v reakci na karanténní opatření v souvislosti s nemocí COVID-19 (např. nákupní online služba Rohlík.cz).

## 4. Účast žen na politické moci a na veřejném životě

### 4.1. Zastupitelstvo kraje

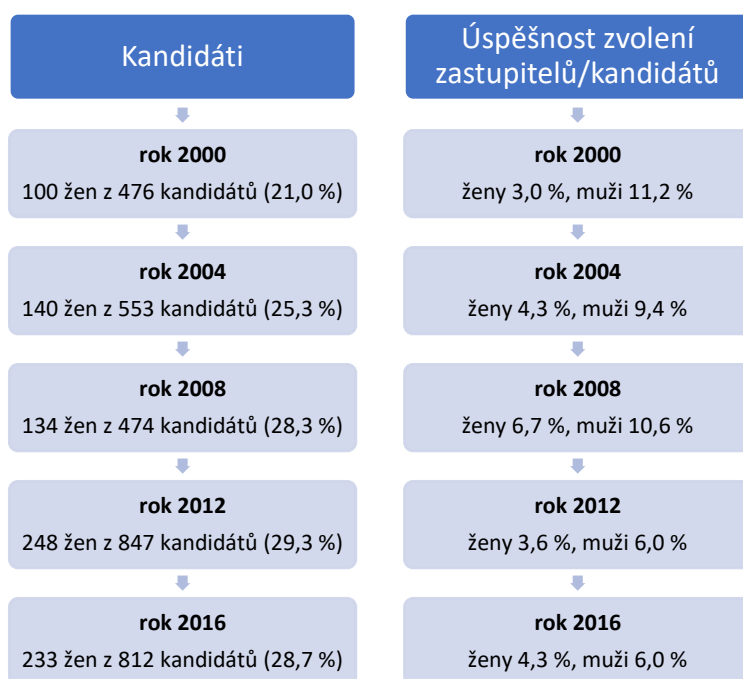
#### Kandidáti

Podíl žen mezi kandidáty do zastupitelstva Zlínského kraje dlouhodobě roste, nikdy však nedosáhl 30 %. V posledních volbách do krajského zastupitelstva (2016) bylo mezi 812 kandidáty celkem 233 žen, tj. 28,7 % všech kandidátů.

Muži mají oproti ženám vyšší šanci na zvolení. Podíl zvolených na celkovém počtu kandidátů daného pohlaví se u mužů v roce 2016 pohyboval na úrovni 5,5 %, zatímco u žen jen na úrovni 4,3 %. Nikdy v historii krajských voleb nebyly ženy relativně úspěšnější než muži<sup>25</sup>. Příčinou tohoto jevu může být stereotypní volební preference mužů v politice a/nebo lepší postavení mužů v pořadí na kandidátních listinách.

<sup>25</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji – 2018: volby. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 06.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

## Kandidáti do zastupitelstva Zlínského kraje, úspěšnost zvolení - ženy (2000-2016)



Zdroj: ČSÚ, 2019

### Zvolení zastupitelé

Zastupitelstvo Zlínského kraje se skládá ze 45 zastupitelů. V krajských volbách v roce 2016 bylo do zastupitelstva zvoleno 10 žen, tvořících 22 % všech zastupitelů. To je historicky největší podíl žen v zastupitelstvu Zlínského kraje<sup>26</sup>.

### Zastupitelé zvolení do zastupitelstva Zlínského kraje - ženy (2000-2016)



Zdroj: ČSÚ, 2019

## 4.2. Zastupitelstva obcí

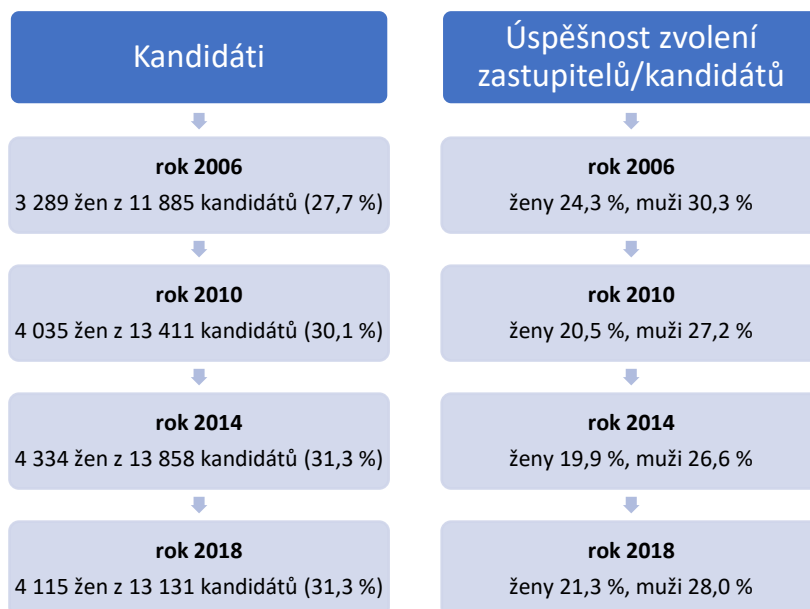
### Kandidáti

V zatím posledních komunálních volbách do zastupitelstev obcí ve Zlínském kraji v roce 2018 kandidovalo celkem 13 131 osob, z toho 4 115 žen. Ty tak tvořily 31,3 % kandidujících. V roce 2006 ženy tvořily 27,7 % ze všech kandidátů.

<sup>26</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji – 2018: volby. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 06.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

Stejně jako v případě voleb do zastupitelstva kraje, i v případě voleb do obecních zastupitelstev mají muži vyšší šanci na zvolení. Podíl zvolených na celkovém počtu kandidátů daného pohlaví se u mužů v roce 2018 pohyboval na úrovni 28 %, zatímco u žen jen na úrovni 21,3 %<sup>27</sup>.

#### Kandidáti do zastupitelstev obcí Zlínského kraje, úspěšnost zvolení - ženy (2006-2018)



Zdroj: ČSÚ, 2019

#### Zvolení zastupitelé

Počet obecních zastupitelů v kraji se dlouhodobě pohybuje kolem počtu 3 400. V roce 2018 bylo zvoleno celkem 3 403 zastupitelů, z toho žen bylo 876. Podíl žen – zastupitelek neustále mírně roste, nicméně údaj 25,7 % je v mezikrajském srovnání třetí nejvyšší<sup>28</sup>.

#### Zastupitelé zvolení do zastupitelstev obcí Zlínského kraje - ženy (2006-2018)



Zdroj: ČSÚ, 2019

<sup>27</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji – 2018: volby. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 06.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

<sup>28</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji – 2018: volby. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 06.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

#### Další zajímavé údaje:

- Starostky vedou **66 obcí** z celkového počtu 307 obcí Zlínského kraje; **řídí 21,5 % obcí v kraji**.
- Nejvíce obcí ženy vedou ve **správním obvodu Otrokovice (40 %)**, nejméně v obvodu Rožnov pod Radhoštěm. Zde žena nevede ani jednu z 9 obcí.
- **Nejvyšší podíl kandidátek i zastupitelk** (37,2 %, resp. 40,2 %) je v těch **nejmenších obcích** do 199 obyvatel. Obce této velikosti tvoří 5 % ve Zlínském kraji<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji – 2018: volby. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 06.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

## 5. Digitalizace a rovnost žen a mužů

Poptávka po ICT odbornících a dalších specialistech v oblasti digitalizace roste, podíl Evropanů vzdělaných v těchto oborech stále klesá. To vytváří ohromnou kariérovou příležitost pro všechny, ale pro ženy zvláště. Obory studia v oblasti ICT vystuduje v Evropě čtyřikrát více mužů než žen. A do studia ICT se v současnosti pouští méně žen než v roce 2011.

Větší angažmá žen v digitálních profesích by vedlo ke zlepšení hospodářské kondice Evropy. Například roční ztráta evropské ekonomiky, plynoucí z přechodu žen z digitálních profesí do ekonomické neaktivity, byla vyčíslena na 16,2 miliardy euro. Kdyby ženy byly do ICT zapojeny ve stejné míře jako muži, hrubý domácí produkt Evropské Unie by se navýšil o 9 miliard euro. Rovněž se ukazuje, že i když začínající podniky vlastněné ženami mají vyšší pravděpodobnost úspěchu, v podnikatelském digitálním sektoru dochází k poklesu účasti žen, vedení podniků žen a investic vkládanými do podniků vlastněných ženami.

Genderová nerovnost v digitální sféře je v zásadě výsledkem přetrvávání silných předsudků a nevědomých tendencí o tom, co je vhodné a jaké předpoklady mají ženy a muži, a také o samotných technologiích. Změna těchto postojů ovšem vyžaduje zásadní kulturní změnu.

### 5.1. Zapojení žen do sektoru ICT a „digitálního sektoru“

#### 5.1.1. Ženy a vzdělání v ICT

Na první pohled je dlouhodobý vývoj ve vzdělávání žen velmi pozitivní. Studentek na vysokých školách je v současnosti dokonce více než jejich mužských protějšků. Úplně jiné poměry nastávají, pokud se zaměříme pouze na obory související s digitalizací. V nich už jsou ženy ve výrazné menšině.

Pod pojmem „**digitální sektor**“ rozumí studie Evropské komise „*Women in the Digital Age*“ (2018)<sup>30</sup>. **obory ICT v širším slova smyslu, tj. včetně matematiky, statistiky, výpočetní techniky a technologií.** Faktem je, že podíl Evropanů vzdělaných v digitálním sektoru, v čase klesá. To se týká jak mužů, tak žen. V Evropě je tak stále čtyřikrát více mužů studujících digitální sektor než žen.

Studentky oborů STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*, tj. přírodní vědy, technika, technologie a matematika) jsou v rámci EU zastoupeny pouze z jedné třetiny. Nebýt kategorie přírodních věd (například vysokoškolskou biologii studuje dvakrát více žen než mužů), byla by situace ještě horší. V čistě technických oborech jako technologie nebo fyzika jsou ženy zastoupeny jen okrajově

Mezi studujícími ICT bylo v roce 2017 v celé Evropské unii pouze 18 % žen. V České republice ve stejném roce studovalo ICT obory 15 % dívek, zbytek budoucích ICT odborníků tvořili muži<sup>31</sup>. Trh práce pro ICT odborníky v ČR neustále expanduje. Během pěti let vzrostl počet zaměstnanců v ICT v ČR o polovinu a roce 2019 tvořil více 84 tisíc osob. Demografický vývoj ovšem způsobil, že dnes studuje ICT o čtvrtinu méně vysokoškoláků a vysokoškolaček než v roce 2011. Nelze se proto divit, že trh by byl schopen naráz absorbovat dalších 30 tisíc ICT specialistů.

Problém pomáhají zmírňovat rekvalifikační kurzy. Vzdělavatelé v oblasti ICT se častěji než dříve orientují i na ženy nebo se na ně přímo specializují.

<sup>30</sup> ICLAVES, SL. *Women in the Digital Age* [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

<sup>31</sup> EUROSTAT. Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex and field of education. [online]. [cit. 8.11.2019]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/educ\\_uoe\\_enrt03](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/educ_uoe_enrt03)

„Firmy často na setkáních zmiňovaly, že by si přály více žen. U nás v kurzu jich byla více než pětina a doufáme, že počet bude v budoucnu narůstat.“

Barbora Wachtlová, provozní ředitelka společnosti Green Fox Academy, poskytující kurz Junior programátor

„Proč nejsou ženy v IT? Vzdělávací systém málo motivuje ke studiu technického oboru. Ve společnosti jsou zakořeněny stereotypy a předsudky ohledně IT profesí. Chybí vzory již úspěšných žen v IT, které nás mohou motivovat. A hlavně, ženám samotným chybí sebevědomí se do IT pustit.“

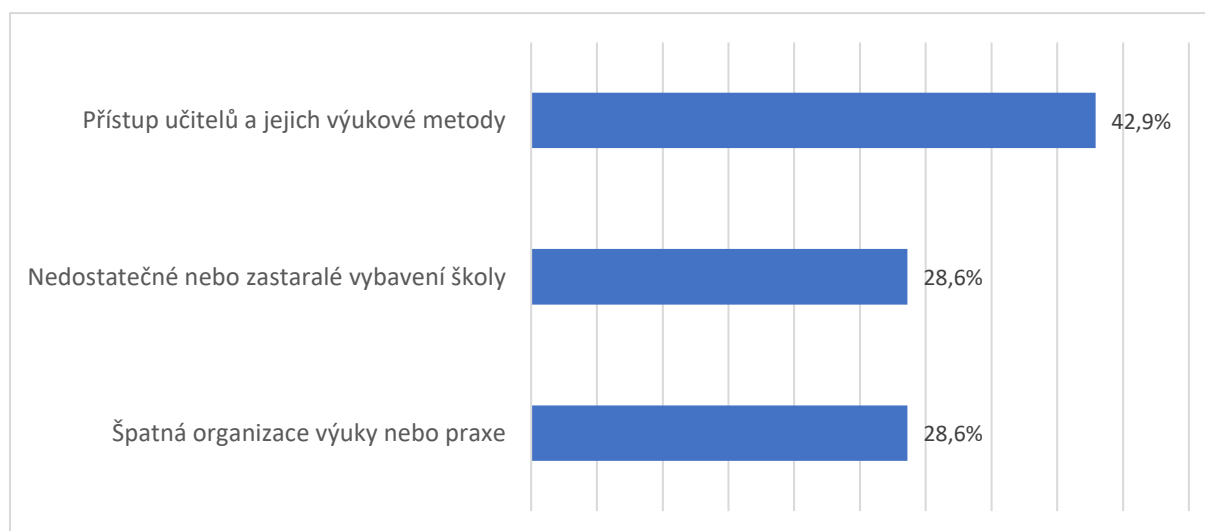
Dita Přikrylová, zakladatelka neziskové organizace Czechitas, zaměřující se na IT vzdělávání žen

### Studium středoškolských oborů ICT ve Zlínském kraji pohledem dívek

V rámci středoškolského studia lze ICT studovat především v rámci 3 oborů: Informační technologie, Telekomunikace a Spojový mechanik. Ve Zlínském kraji se z těchto oborů realizuje pouze výuka oboru Informační technologie, který ve školním roce 2018/19 studovalo celkem 686 žáků, z nichž bylo pouze 33 děvčat (**4,8 %**). Jedná se tedy o obor, který je doménou chlapců. Pokud dále srovnáme podíl děvčat a chlapců v 1. ročníku tohoto oboru s podíly mezi absolventy oboru, můžeme pozorovat dokonce pokles podílu děvčat mezi těmito dvěma skupinami (ročníky) o 3,7 pb, což znamená, že **podíl dívek studujících středoškolský obor Informační technologie se dokonce v čase snižuje**.

V rámci šetření profesní orientace žáků středních škol hodnotila děvčata studující obor Informační technologie **spíše negativně**. Přestože část z nich vnímá obor z hlediska uplatnění jako relativně perspektivní, znovu by si již studium tohoto oboru nevybraly téměř tři čtvrtiny z nich (71,4 %). Zbývající čtvrtina (28,6 %) by chtěla studovat znovu tento obor, ale na jiné škole.

**Graf: Hlavní důvody negativního hodnocení školy – dívky studující obor Informační technologie (školní rok 2018/2019)**

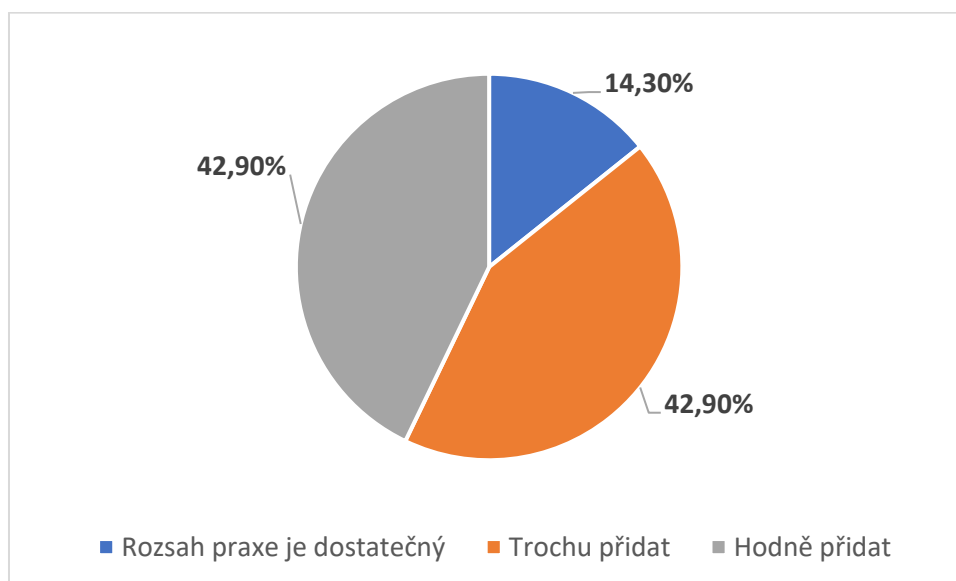


Zdroj: TRIXIMA

Jako příčiny takto negativní zpětné vazby dívky označily **přístup učitelů**, **nedostatečné či zastaralé vybavení školy** a absenci nebo nízký podíl relevantní odborné **praxe** u zaměstnavatelů.



**Graf: Hodnocení rozsahu odborné praxe u zaměstnavatelů – dívky studující obor 1820M01 Informační technologie (školní rok 2018/2019)**



Zdroj: TREXIMA

#### Shrnutí

- Podíl Evropanů vzdělaných v digitálním sektoru (obory ICT v širším slova smyslu, tj. včetně matematiky, statistiky, výpočetní techniky a technologií), v čase klesá. To se týká jak mužů, tak žen.
- Studentky oborů STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*, tj. přírodní vědy, technika, technologie a matematika) jsou v rámci EU zastoupeny pouze z jedné třetiny
- Mezi studujícími ICT bylo v roce 2017 v celé Evropské unii pouze 18 % žen.
- V České republice ve stejném roce studovalo ICT obory 15 % dívek, zbytek budoucích ICT odborníků tvořili chlapci.
- Ve Zlínském kraji studovalo ve školním roce 2019/20 střeďoškolný obor Informační technologie pouze 33 dívek, které tvořily necelých 5 % žáků tohoto oboru. Většina z nich hodnotí svou zkušenost se studiem tohoto oboru spíše negativně, zejména kvůli přístupu učitelů a doporučuje navýšení praxe u zaměstnavatelů.
- Experti na vzdělávání dospělých v ICT uvádí, že vzdělávací systém málo motivuje ke studiu technického oboru a ve společnosti chybí vzory již úspěšných žen v IT, které by dívky k volbě oboru mohly motivovat.

#### 5.1.2. Ženy v digitálních profesích

Obor studia související s ICT si zvolí jen velmi málo žen, přestože socio-ekonomická perspektiva kariéry v digitálních oborech je pozitivní. Výzkumy prezentované ve studii „*Women in the Digital Age*“ ukazují, že **vzdělání ve STEM oboru o 19 % zvyšuje šanci žen na uplatnění ve vysoce odměňujících sektorech** a rovněž zvyšuje možnost kariérního postupu u zaměstnavatele.

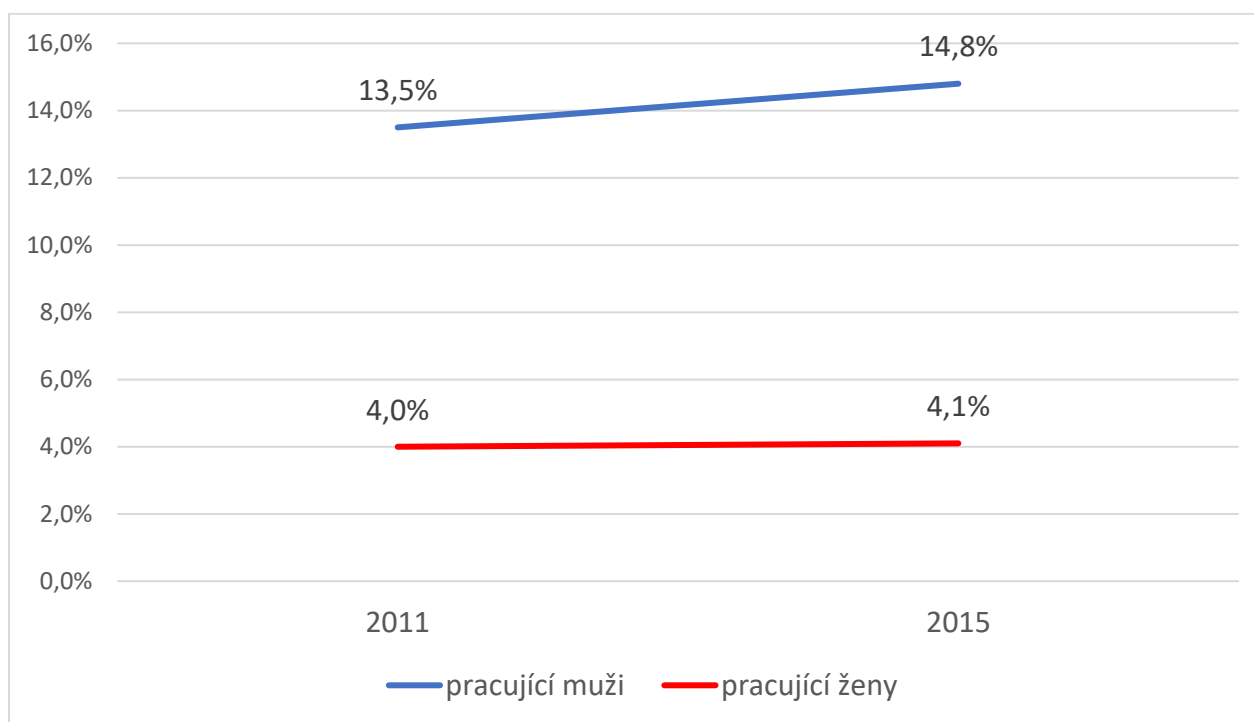
**Úspěšně vystudovaný STEM obor zvyšuje zaměstnatelnost.** Jen v oblasti ICT se celoevropská poptávka po odbornících odhaduje na půl milionu pracovních míst. Zaměstnatelnost v ICT a digitálních profesích v EU, stejně jako podíl digitálních profesí na celkové zaměstnanosti v EU, zvolna roste.

### Co jsou to „digitální profese“?

Digitální profese odkazují na zaměstnanost v ICT v širokém slova smyslu. Spadá sem zaměstnanost v sekci „J“ (Informační a komunikační činnosti) dle klasifikace ekonomických činností NACE, a dále zaměstnanost v profesích se silným prvkem ICT dle klasifikace ISCO (např. 133: Řídící pracovníci v oblasti informačních a komunikačních technologií).

I tak se v roce 2015 ženy v EU podílely na digitálních profesích jen z 21,5 %. Rozdíl mezi muži a ženami je ještě větší, pokud se vezme v úvahu pouze pracující populaci s vysokoškolským nebo vyšším vzděláním. V digitálních profesích pracuje v průměru 9,3 % lidí s terciárním studiem, z toho 14,8 % mužů a 4,1 % žen, což vytváří rozdíl 10,7 p.b. To znamená, že podíl mužů s vysokoškolským studiem pracujících v digitálních profesích je 3,6krát větší než podíl žen. A propast se stále prohlubuje; v roce 2011 to bylo 9,5 p.b. (13,5 % mužů; 3,4 % žen).

**Graf: Rozdíl mezi muži a ženami vyjádřený v podílech osob s terciárním vzděláním, pracujících v digitálních profesích v EU (jako % z celku pracující populace s terciárním vzděláním)**



Zdroj: Evropská komise, 2018

Z toho lze vyvodit, že **výhody rozšiřujících se příležitostí na trhu práce digitálních profesí čerpají především muži.**

Míra zaměstnanosti osob vzdělaných v oboru ICT nebo alespoň s ICT souvisejícím je obecně vysoká – činí 80 %. V případě mužů činí míra zaměstnanosti 82,1 %, u žen 71,2. Rozdíl je tedy téměř 11 p. b. Míra zaměstnanosti celé populace je ovšem výrazně nižší a pohybuje se na úrovni 65,5 % (2015).

### Technické profese

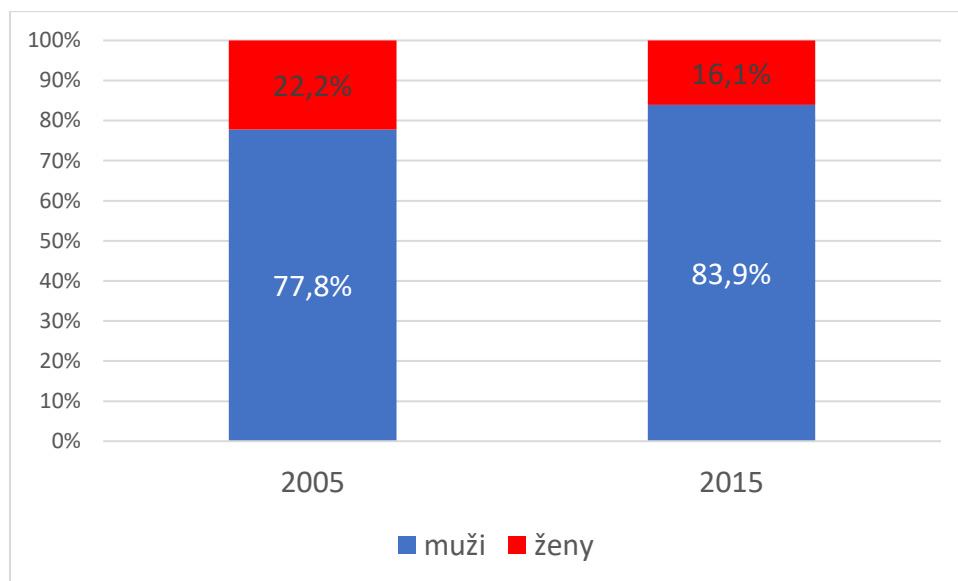
Digitální sektor dnes zaměstnává více lidí, zejména mužů, než před pěti lety. Ne všechna digitální povolání jsou však nutně technická povolání. Mnoho pracovních míst v oblasti ICT a digitálních

technologií není technického charakteru. Například administrativní nebo právnícké pozice jsou sice pro organizaci velmi důležité, ale méně souvisejí s inovacemi a technickým rozvojem.

Ve skutečnosti, navzdory poptávce po ICT a digitálních profesionálech s technickou kvalifikací a pozitivnímu trendu v tomto odvětví jako celku, podíl technických zaměstnanců na digitálních pracovních místech se ve stejném rozsahu nezvyšuje a **rozdíl mezi muži a ženami se zvětšuje**.

Podle Eurostatu ženy v roce 2005 představovaly 22,2 % všech specialistů ICT, ale do roku 2015 se tento podíl snížil na 16,1 %.

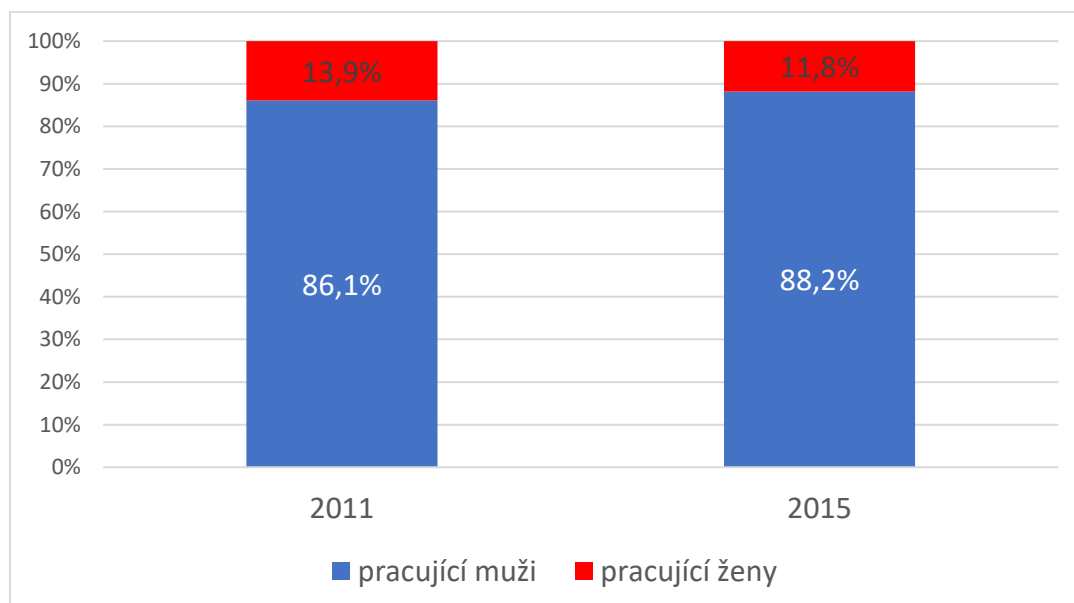
**Graf: Specialisté ICT podle pohlaví, 2005-2015 (EU)**



*Zdroj: Eurostat, 2017*

Evropský průzkum ELFS prokázal, že v roce 2015 ženy tvořily 11,8 % pracovníků digitálního sektoru se vzděláním souvisejícím s ICT (jde o pracovníky na digitálních pracovních pozicích s technickým vzděláním). V roce 2011 představovaly ženy přibližně 14 % těchto pracovníků.

**Graf: Populace se vzděláním souvisejícím s ICT, působící na digitálních pracovních pozicích podle pohlaví**



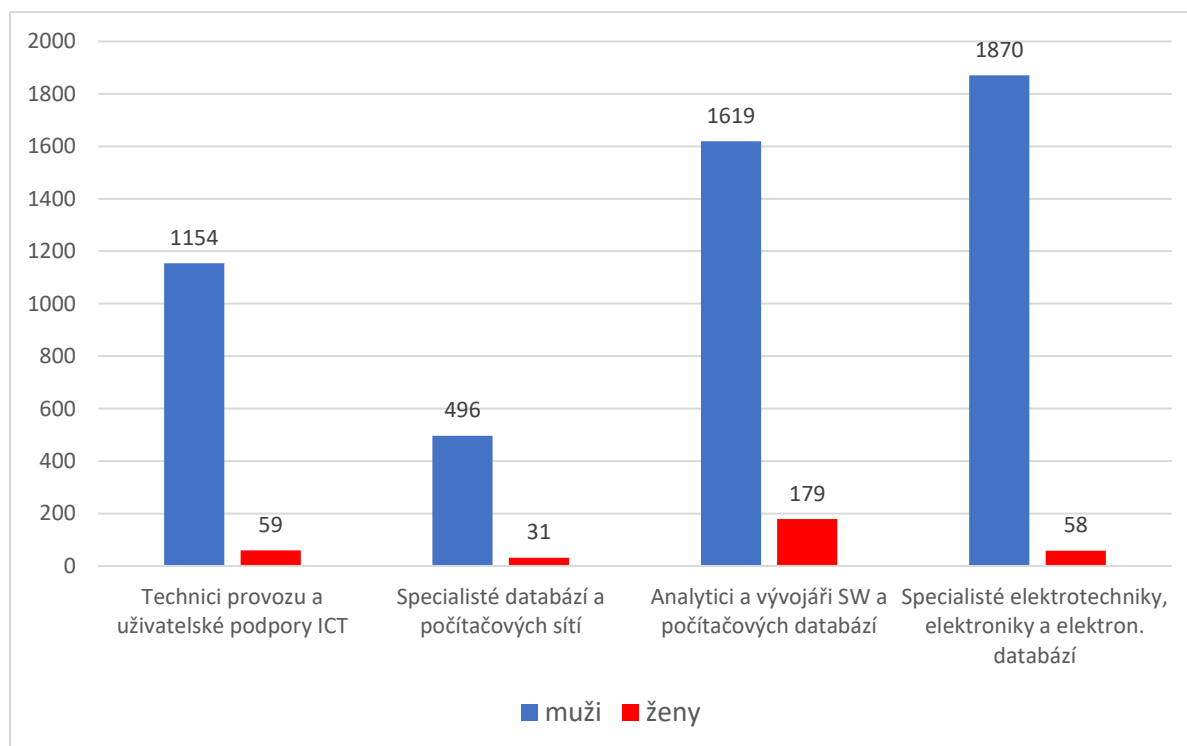
Zdroj: Evropská komise, 2018

Tato data zahrnují širší škálu pozic v digitálním sektoru než pouze odborníky z oblasti ICT, protože zohledňují například i vyšší vedoucí pozice a strategické pozice v sektoru ICT. Tento trend je však v souladu s předchozím a ukazuje **jasný pokles zapojení žen do technologických profesí**.

### Situace ve Zlínském kraji

Působení žen v ICT povoláních ve Zlínském kraji v zásadě odpovídá výše popsané situaci na evropské, resp. globální úrovni. Ženy v těchto profesích nacházíme zcela výjimečně. I v případě celých skupin povolání (3místná úroveň CZ-ISCO) se za celý region počítají se v řádu desítek. Relativně nejvíce jsou mezi prezentovanými profesními skupinami ženy zastoupeny mezi analytiky a vývojáři softwaru a počítačových databází, kde tvoří přesně 10 %.

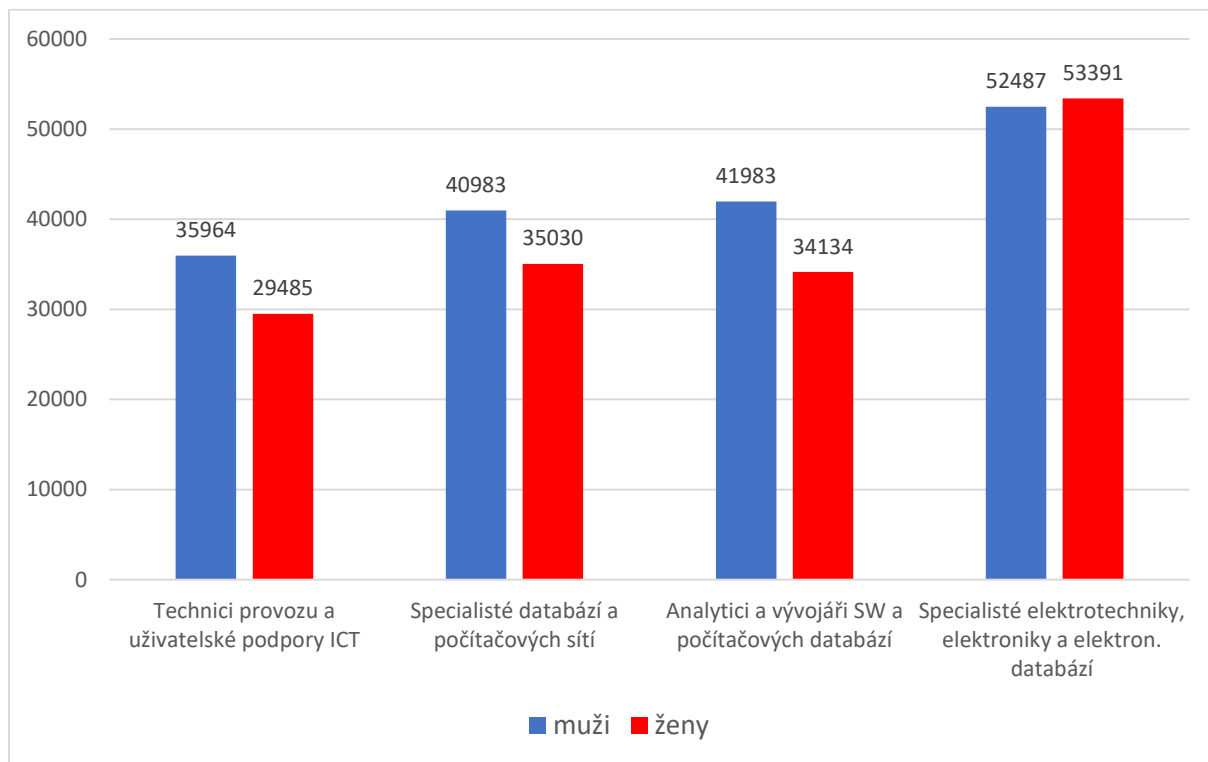
**Graf: počet zaměstnanců ve vybraných skupinách ICT povolání ve Zlínském kraji v členění na ženy a muže (3místná úroveň CZ-ISCO, 2018)**



Zdroj: ISPV

Průměrně si ženy v ICT profesích v kraji vydělávají méně než muži působící ve stejných profesích. Výjimku tvoří specialistky elektrotechniky, elektroniky a elektronických databází, které si měsíčně přijdou na více než 53 tisíc korun hrubého, zatímco muži vydělají o necelý tisíc korun méně. V ostatních profesích příjem mužů převyšuje výdělky žen.

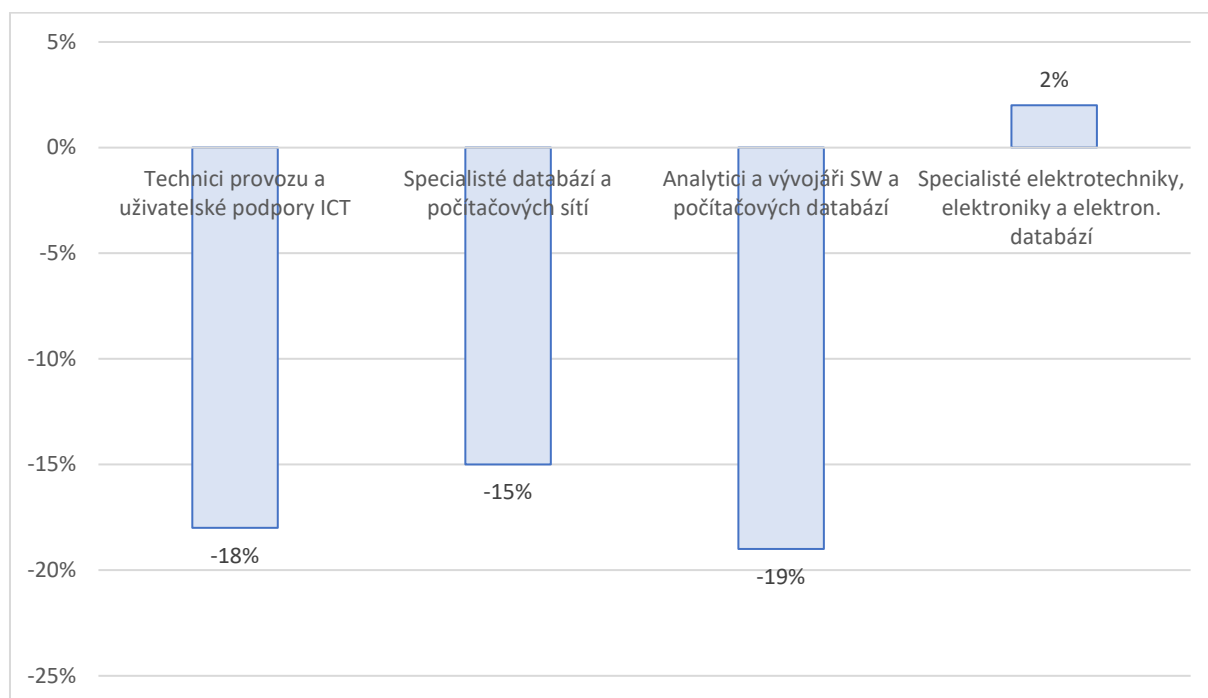
**Graf: Hrubá měsíční mzda ve vybraných skupinách ICT povolání ve Zlínském kraji v členění na ženy a muže (3místná úroveň CZ-ISCO, 2018)**



Zdroj: ISPV

Rozdíly v příjmech mužů a žen ve vybraných ICT povoláních vyjadřuje následující graf. Hodnota Gender Pay Gap se pohybuje mezi 15-19 %, Naopak GPG ve prospěch žen (byť nepatrný) lze identifikovat u profesní skupiny „Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických databází“ (kladný GPG v hodnotě 2 %).

**Graf: Gender Pay Gap ve vybraných skupinách ICT povoláních dle hrubé měsíční mzdy (HMM) ve Zlínském kraji (3místná úroveň CZ-ISCO, 2018)**



Vysvětlivka: (záporná) hodnota vyjadřuje, o kolik nižší je HMM žen oproti HMM mužů. Kladná hodnota vyjadřuje GPG ve prospěch žen.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

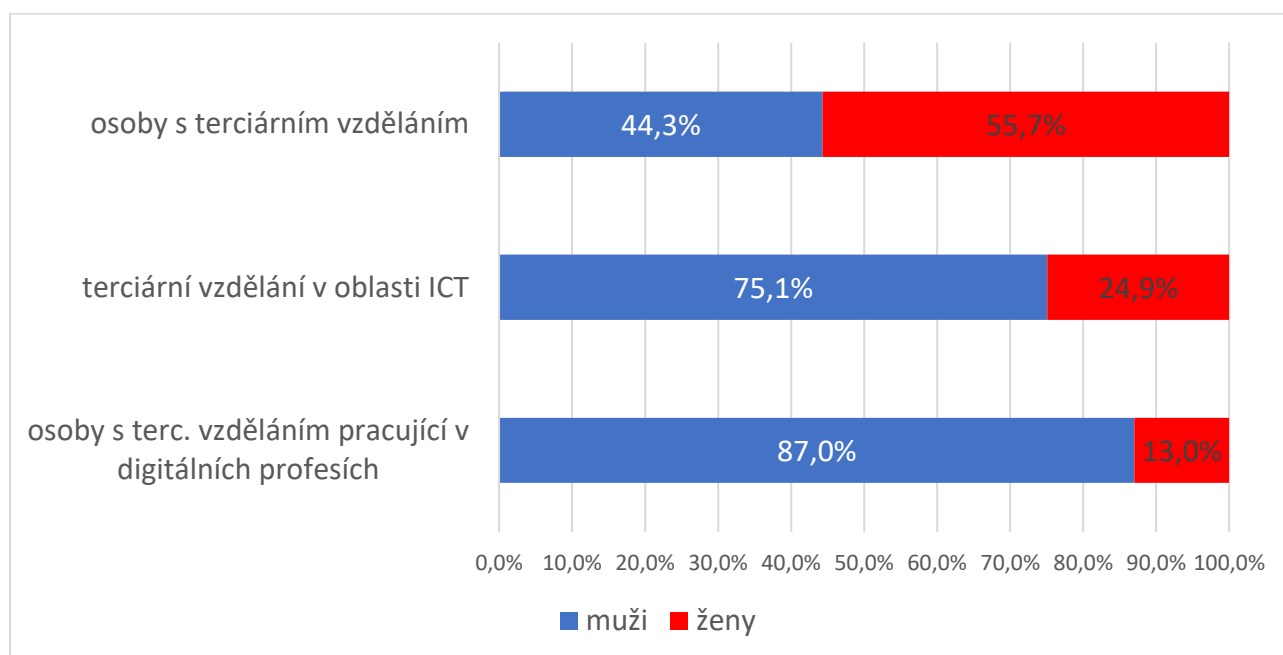
#### Shrnutí

- Vzdělání ve STEM oboru o 19 % zvyšuje šanci žen na uplatnění ve vysoce odměňujících sektorech a rovněž zvyšuje možnost kariérního postupu u zaměstnavatele.
- Podíl mužů s vysokoškolským studiem pracujících v digitálních profesích je 3,6krát větší než podíl žen.
- Výhody rozšiřujících se příležitostí na trhu práce digitálních profesí čerpají především muži.
- Podíl žen ve skupině pracovníků na digitálních pracovních pozicích, kteří mají technické vzdělání, v čase klesá – trend ukazuje jasný pokles zapojení žen do technologických profesí
- Muž má 8krát vyšší pravděpodobnost výkonu technické profese v digitálním sektoru než žena, a to i v případě stejného stupně vzdělání.
- Zastoupení a výdělky žen v ICT sektoru ve Zlínském kraji je v souladu se situací na evropské úrovni, lze však nalézt pozitivní výjimky v oblasti příjmů.
- Pokud již ženy v digitálním sektoru působí, mají tendenci opustit zaměstnání na počátku své kariéry ve větší míře než muži. To je zřetelné především ve věkovém rozmezí od 30 do 44 let, tj. v hlavním produktivním věku a v klíčové fázi profesionální kariéry.

#### 5.1.3. Ženy z digitálního sektoru a otázka rovnováhy mezi profesním a osobním životem

Ženy ze zemí EU tvoří 57 % všech absolventů oborů terciárního vzdělávání. V oborech souvisejících s ICT však ženy tvoří jen čtvrtinu a z jich jen málo nastupuje do profese související s oborem vzdělání. Ženy v EU tvoří jen 13 % osob s VŠ vzděláním, které pracují v digitálních profesích (2015). V roce 2011 jich bylo 15 %.

**Graf: Digitální kariéra mužů a žen s terciárním vzděláním (2015)**



Zdroj: Evropská komise, 2018

V Evropské Unii na 1000 absolventek terciárního studia v roce 2015 připadalo 24 absolventek oboru spojeného s ICT. Z nich pouze 6 pracuje v digitální profesi. Naopak z 1000 mužů – absolventů jich 92 vystudovalo obor relevantní k ICT a 49 jich v roce 2015 přešlo do některé z digitálních profesí.

Z údajů vyplývá, že muž má 8krát vyšší pravděpodobnost výkonu technické profese v digitálním sektoru než žena, a to i v případě stejného stupně vzdělání.

Pokud již ženy v digitálním sektoru působí, **mají tendenci opustit zaměstnání na počátku své kariéry ve větší míře než muži**. Existující organizační bariéry spojené s událostmi osobního života často nutí ženy uprostřed jejich kariéry ukončit svou digitální profesní dráhu. Důvodem ukončení činnosti v digitálním sektoru bývá přesun do jiného odvětví nebo přerušeni či ukončení ekonomické aktivity. Data neukazují na žádné zlepšení této situace.

**Ženy opouštějí digitální sektor a stávají se ve svém profesním životě neaktivní v mnohem větší míře než muži**. To je zřetelné především ve věkovém rozmezí od 30 do 44 let, tj. v hlavním produktivním věku a v klíčové fázi profesionální kariéry. To je také období, kdy většina Evropanů má své první dítě a/nebo se musí starat o malé děti.

#### **Ekonomický dopad jevu „opt-out“**

V roce 2013 Evropská Komise odhadla, že **kdyby ženy byly do ICT zapojeny ve stejné míře jako muži, hrubý domácí produkt Evropské Unie by se navýšil o 9 miliard euro**. Toto číslo vychází z velmi konzervativního scénáře, který zohledňoval pouze absolventy oborů související s ICT, kteří nepracovali. Scénář měřil nárůst produktivity, pokud by ženy v této situaci pracovaly v ICT ve stejné míře jako muži.

Na základě aktualizovaných údajů z roku 2015 byl měřen ekonomický dopad, který má fenomén „opt-out“ na evropské hospodářství. **Roční ztráta produktivity evropské ekonomiky v důsledku toho, že**

**ženy opustily své digitální zaměstnání a následného přechodu do ekonomické neaktivity, je 16,1 miliardy EUR<sup>32</sup>.**

#### 5.1.4. Vývoj pracovních podmínek v ICT sektoru z genderové perspektivy

Hlavní zjištění týkající se sociálně-demografických a sociálně-ekonomických charakteristik mužů a žen v odvětví z ICT jsou následující<sup>33</sup>:

- Ženy jsou vysoce zastoupeny v odvětvích mimo ICT, zatímco jejich zastoupení v sektoru ICT je stále výrazně menší
- Při porovnání demografických charakteristik mezi ženami v odvětví ICT a mimo něj se prokazuje, že ženy v ICT jsou mladší a jejich úroveň vzdělání je výrazně vyšší.
- Při porovnání charakteristik zaměstnání žen v odvětví ICT oproti sektoru mimo ICT je možno pozorovat následující skutečnosti:
  - Průměrný měsíční příjem je zřetelně vyšší u žen v sektoru ICT než mimo ICT
  - Ženy v sektoru ICT obecně pracují ve větších firmách než ženy mimo ICT
  - Ženy v sektoru ICT zauímají vyšší pozice v hierarchii svých společností, přičemž více než polovina z nich jsou manažerky nebo ve vysoce odborných pozicích.
- Z porovnání žen a mužů působících v sektoru ICT vychází následující:
  - Muži jsou v průměru o čtyři roky starší než ženy
  - Ženy mají tendenci pracovat ve větších společnostech než muži
  - Úroveň vzdělání žen je o něco nižší než u mužů
  - Průměrný měsíční výdělek v sektoru ICT je u mužů je jasně vyšší než výdělek žen, o více než 30 %
  - Muži stále zastávají vyšší technické a profesní pozice, zatímco ženy v tomto odvětví mají tendenci více zastávat administrativní, servisní nebo manuální zaměstnání.

Pokud jde o **pracovní podmínky žen a mužů v sektoru ICT**, z porovnání vyplývá, že rozdíly mezi muži a ženami se zmenšují a muži a ženy vnímají svou situaci v tomto odvětví podobně.

Pouze 3 aspekty sektoru ICT prokazují statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami:

- Motivace
- Schopnost aplikovat vlastní nápady
- Diskriminace na základě pohlaví

Níže je uveden přehled nejdůležitějších aspektů souvisejících s pracovními podmínkami v digitálním sektoru z hlediska rovnosti žen a mužů. Ke srovnání dále slouží situace žen v jiných službových sektorech s cílem poznat zvláštnosti, které charakterizují toto odvětví a zda mohou ovlivňovat profesní kariéru žen.

- **Podnikové vzdělávání**

V ICT sektoru nebyl zjištěn žádný rozdíl mezi muži a ženami v zapojení do vzdělávání placeného zaměstnavatelem. Zaměstnanci i zaměstnankyně v sektoru ICT jsou vzdělávány ve stejném rozsahu. Podnikové vzdělávání jako celek probíhá v ICT v menším rozsahu než jiných službových sektorech.

---

<sup>32</sup> ICLAVES, SL. Women in the Digital Age [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

<sup>33</sup> tamtéž



- **Flexibilní pracovní doba**

Flexibilita pracovní doby žen v ICT se v posledních letech zlepšila. Ženy její dostupnost sice stále vnímají méně často než muži, ale rozdíl není statisticky významný. Ženy působící v ICT daleko častěji uvádí, že je pro ně snadné kombinovat pracovní dobu a osobní záležitosti než ženy z jiných sektorů ekonomiky.

- **Spokojenost s pracovními podmínkami**

Úroveň spokojenosti žen s jejich pracovními podmínkami v odvětví ICT se od roku 2010 mírně zlepšila a ačkoli stále existují rozdíly s úrovní spokojenosti mužů, rozdíl se zmenšuje a údaje za rok 2015 nemají v tomto ohledu statisticky významnou hodnotu. Rozdíl mezi muži a ženami se zmenšuje i ve vztahu k jiným odvětvím, kde se ženy obecně cítí o něco spokojenější.

Míra spokojenosti žen se svou mzdou v sektoru ICT se shoduje se spokojeností jejich mužských protějšků. Je vyšší než spokojenost žen se mzdou pracujících v jiných sektorech.

- **Pracovní prostředí**

Ženy pracující v ICT jsou ke kvalitě své práce motivovány významně více než muži a také více než ženy působící v jiných sektorech.

Ženy z ICT se méně často než muži domnívají, že své nápady mohou uplatnit v praxi, nicméně tento rozdíl se v čase zmenšuje. Pracovní stres pociťují častěji než muži a také častěji než ženy z jiných odvětví.

- **Diskriminace v práci**

Procento žen, které uvedly, že zažily diskriminaci v odvětví ICT, se ve srovnání s předchozími roky snížilo. Naopak rozdíl mezi muži a ženami, kteří zažili diskriminaci na základě svého pohlaví, se zvýšil. To je také případ pracujících v ostatních analyzovaných odvětvích. V sektoru ICT je však vyšší.

**Shrnutí:**

Sociálně-demografické a ekonomické charakteristiky žen v ICT:

- Ženy jsou vysoce zastoupeny v odvětvích mimo ICT, zatímco jejich zastoupení v sektoru ICT je stále výrazně menší.
- Ženy v ICT jsou mladší než ženy v jiných sektorech a jejich úroveň vzdělání je výrazně vyšší.
- Z porovnání zaměstnání žen v odvětví ICT oproti sektoru mimo ICT vyplývá, že:
  - Průměrný měsíční příjem je zřetelně vyšší u žen v sektoru ICT než mimo ICT
  - Ženy v sektoru ICT obecně pracují ve větších firmách než ženy mimo ICT
  - Ženy v sektoru ICT zaujímají vyšší pozice v hierarchii svých společností, přičemž více než polovina z nich jsou manažerky nebo ve vysoce odborných pozicích.
- Z porovnání žen a mužů působících v sektoru ICT vychází následující:
  - Muži jsou v průměru o čtyři roky starší než ženy
  - Ženy mají tendenci pracovat ve větších společnostech než muži
  - Úroveň vzdělání žen je o něco nižší než u mužů
  - Průměrný měsíční výdělek v sektoru ICT je u mužů je jasně vyšší než výdělek žen, o více než 30 %
  - Muži stále zastávají vyšší technické a profesní pozice, zatímco ženy v tomto odvětví mají tendenci více zastávat administrativní, servisní nebo manuální zaměstnání.

Pracovní podmínky žen a mužů v sektoru ICT:

- Rozdíly mezi muži a ženami se zmenšují
- Muži a ženy vnímají kvalitu pracovních podmínek v ICT podobně
- Ve třech aspektech pracovních podmínek se ženy cítí znevýhodněny oproti mužům: motivace, schopnost aplikovat vlastní nápady, diskriminace na základě pohlaví
- Ženy působící v ICT daleko častěji uvádí, že je pro ně snadné kombinovat pracovní dobu a osobní záležitosti, než ženy z jiných sektorů ekonomiky.

## 5.2. Digitální kompetence a gender

Probíhající digitální transformace ekonomiky vyvolala rostoucí poptávku po kvalifikovaných pracovnících, kteří jsou schopni držet krok s inovacemi a technickým rozvojem.

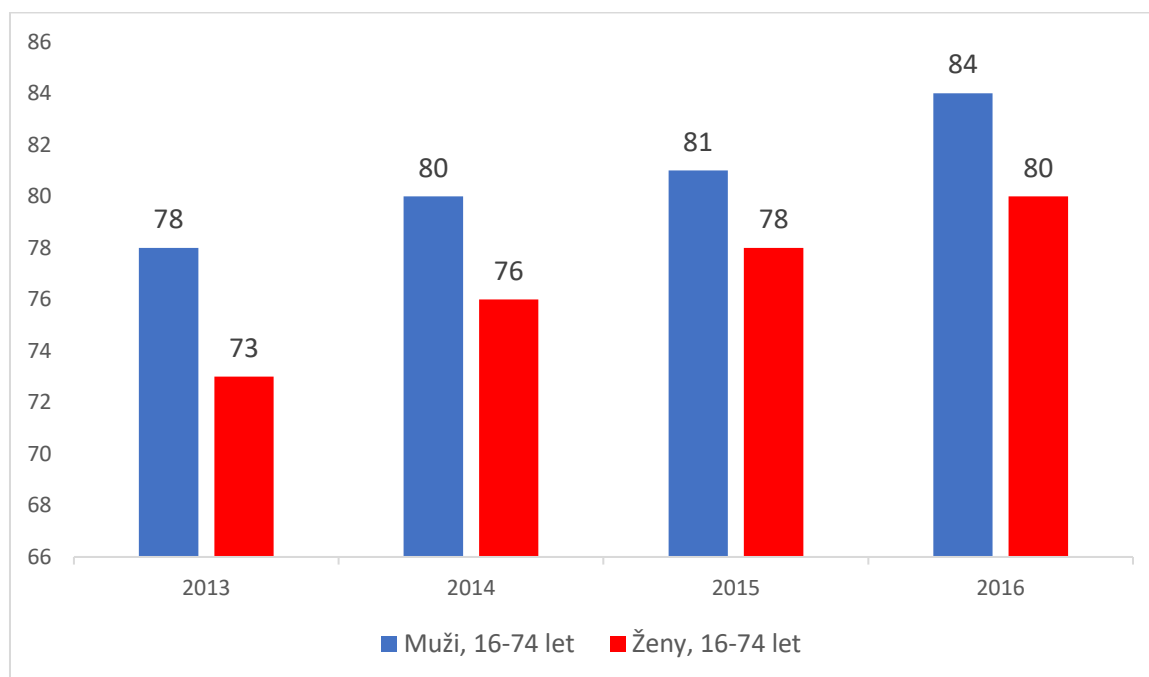
Studie „*Women in the Digital Age*“<sup>34</sup> připomíná, že v podstatě všechna pracovní místa v moderních ekonomikách vyžadují určitou úroveň digitálních dovedností. Například Spojené království odhadlo, že pouze 7 % pracovních míst na britském trhu práce nevyžaduje žádné digitální dovednosti.

V Evropě přetrvává nesoulad mezi poptávkou po dovednostech a skutečnými digitálními dovednostmi. **Tato „digitální nerovnováha“ vzniká hlavně v oblasti kompetencí**, protože připojení a přístup k základní infrastruktuře ICT jsou v Evropě široce dostupné:

- 85 % domácností má přístup k internetu doma
- 87 % jednotlivců v EU je častých uživatelů internetu
- na 100 lidí připadá 84 mobilních širokopásmových předplatných.

Podle průzkumu ITU byl v roce 2016 celosvětový rozdíl mezi muži a ženami (uživateli internetu) 12 % a v Evropě 6,9 %<sup>35</sup>. Podle údajů Eurostatu z roku 2016 byl rozdíl mezi muži a ženami v Evropské Unii 5 %.

**Graf: Uživatelé internetu podle pohlaví v EU, 2013-2016 (podíl osob ve věku 16-74 let)**



Zdroj: Eurostat, 2017

Tento rozdíl je však způsobený pouze věkovou kategorií nad 55 let. U kategorií ve věku 25 až 54 let a 16 až 25 let žádný rozdíl mezi muži a ženami není.

<sup>34</sup> ICLAVES, SL. Women in the Digital Age [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z:

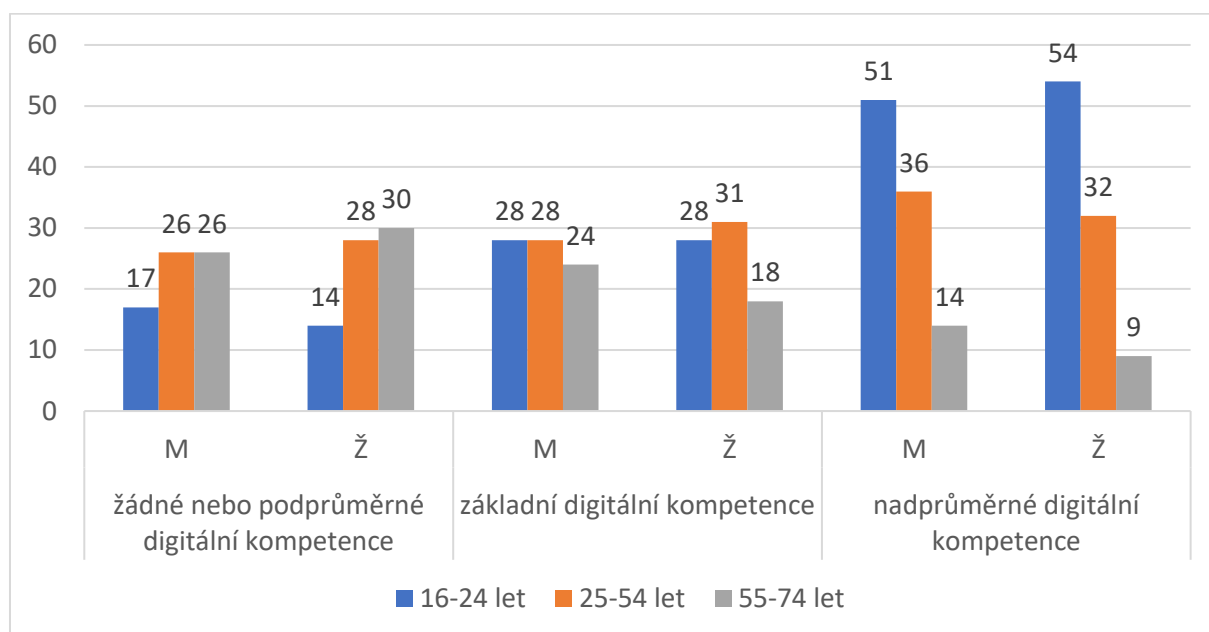
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

<sup>35</sup> BOGDAN-MARTIN, Doreen. How can we close the digital gender gap? *ITU News magazine* [online]. 2016 [cit. 10.02.2020]. Dostupné z: [https://www.itu.int/en/itu/news/Documents/2016-04/2016\\_ITUNews04-en.pdf](https://www.itu.int/en/itu/news/Documents/2016-04/2016_ITUNews04-en.pdf)

Obecně řečeno, Evropané mají rozvinutou základní infrastrukturu, ale nemají digitální dovednosti potřebné k udržení tempa s digitální transformací, které evropské podniky a veřejná správa čelí. Cloudy, velká data a kolaborativní sítě jsou přitom přítomné ve většině hospodářských odvětví a v každodenní činnosti. Tyto technologie vyžadují určité, v Evropě stále vzácné dovednosti. Evropa nedokáže uspokojit rostoucí poptávku a čelí nedostatku základních digitálních dovedností a IT specialistů.

V roce 2015 Eurostat vyvinul indikátor digitálních kompetencí. Podle tohoto indikátoru dosahuje podíl Evropanů (žen i mužů) na úrovni základních digitálních dovedností 27 %. Ovšem digitální kompetence vyšší než základní je schopno prokázat 31 % evropských mužů, ale jen 27 % žen. Důležitým sdělením rovněž je, že ve věkové kategorii 16-24 let vykazuje nadprůměrné digitální kompetence pouze méně než polovina osob<sup>36</sup>. Běžně přitom tuto generaci nazýváme „digitální domorodci“.

**Graf: Úroveň digitálních kompetencí podle pohlaví a věku v EU (2016)**



Zdroj: Eurostat, 2017

Česká republika ze statistik digitálních kompetencí populace nevychází právě nejlépe. **Podíl osob, které mají nulové, nízké nebo základní digitální kompetence je v ČR vyšší, než činí průměr EU** (ČR necelých 30 %, EU28 zhruba 25,5 %). Podíl žen je přitom vždy nepatrně vyšší, než činí podíl mužů. Naopak podíl kategorie osob s vyššími, než základními digitálními kompetencemi je v ČR nižší, než je tomu v celé EU. Zde muži poměrně výrazně převažují nad ženami<sup>37</sup>. Přitom se očekává, že v nejbližších letech bude zhruba 90 % všech pracovních pozic budou vyžadovat vyšší než základní digitální kompetence<sup>38</sup>. Osvojování digitálních dovedností a zmenšování rozdílu mezi muži a ženami proto bude zásadní podmínkou dalšího socio-ekonomického rozvoje.

<sup>36</sup> ICLAVES, SL. Women in the Digital Age [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

<sup>37</sup> ICLAVES, SL. Women in the Digital Age [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

<sup>38</sup> EVROPSKÁ KOMISE, GR CONNECT. The Digital Skills Gap in Europe. *Shaping Europe's digital future* [online]. 2017 [cit. 11.05.2020]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-skills-gap-europe>

Výše uvedená zjištění potvrzují i **data ze Zlínského kraje**<sup>39</sup>. Podle Výběrového šetření Českého statistického úřadu o využívání ICT technologií mírně převažují muži nad ženami.

#### Využívání ICT technologií ve Zlínském kraji podle pohlaví v roce 2017 (tříletý průměr) a pořadí mezi kraji ČR podle pohlaví

Muži - Zlínský kraj	Ženy - Zlínský kraj	Pořadí mezi kraji ČR
<ul style="list-style-type: none"><li>• Internet: 78,3 %</li><li>• Internet v mobilu: 50,4 %</li><li>• Internetové bankovníctví: 51,7 %</li><li>• Hry na internetu: 36,3 %</li><li>• Profil na sociálních sítích: 47,5 %</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Internet: 75,4 %</li><li>• Internet v mobilu: 43,7 %</li><li>• Internetové bankovníctví: 52,8 %</li><li>• Hry na internetu: 15,3 %</li><li>• Profil na sociálních sítích: 47,5 %</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Internet: muži 9., ženy 9.</li><li>• Internet v mobilu: muži 9., ženy 9.</li><li>• Internetové bankovníctví: muži 10., ženy 4.</li><li>• Hry na internetu: muži 1., ženy 3.</li><li>• Profil na sociálních sítích: muži 2., ženy 6.</li></ul>

Zdroj: ČSÚ, 2019

#### Sebehodnocení vybavenosti digitálními kompetencemi

Ženy své digitální kompetence hodnotí kritičtěji než muži. Podle měření Eurobarometer vnímají ženy samy sebe jako hůře vybavené digitálními kompetencemi pro každodenní život, budoucí profesí, ovládání veřejných online služeb nebo online vzdělávací aktivity, než jak se vnímají muži.

Některé z těchto činností, jako jsou každodenní činnosti nebo využívání veřejných služeb, však vyžadují pouze základní digitální dovednosti, v nichž, neexistuje genderový rozdíl.

Pokud jde o vnímání dostatečné vybavenosti digitálními kompetencemi pro výkon současného zaměstnání, neexistují mezi pohlavími žádné rozdíly.

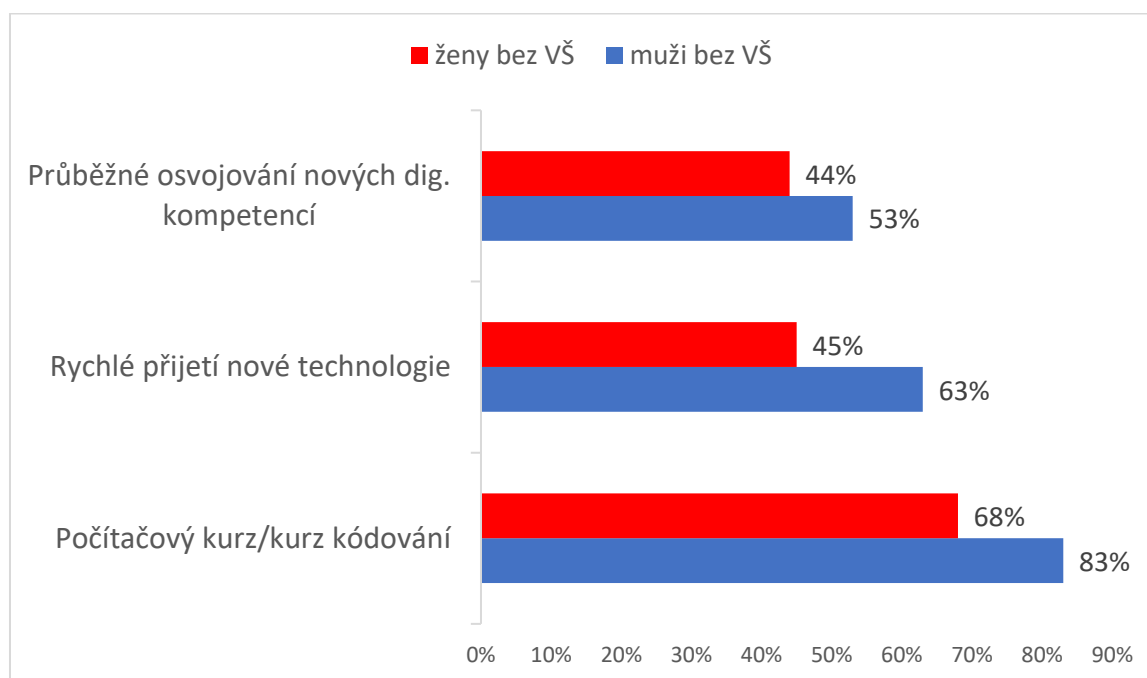
#### Horší digitální kompetence jako příčina nižších platů

Rozdílná vybavenost digitálními kompetencemi mužů a žen je podle Accenture<sup>40</sup> jednou z příčin rozdílů mezi platy mužů a žen. Důvodem horší vybavenosti žen digitálními dovednostmi je například menší zájem o technické a přírodovědné obory (STEM). Je však skutečností, že horší vybavenost digitálními kompetencemi ne vždy souvisí s formálním vzděláním.

<sup>39</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji – 2018: volnočasové aktivity. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 10.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

<sup>40</sup> ACCENTURE. *Getting to Equal 2017: closing the pay gap* [online]. 2017 [cit. 10.02.2020]. Dostupné z: <https://www.accenture.com/acnmedia/PDF-45/Accenture-IWD-2017-Research-Getting-To-Equal.pdf#zoom=50>

**Graf: Aktivity a atributy ovlivňující práci a odměňování mužů a žen**



Zdroj: Accenture, *Getting to Equal 2017*

**Studie Accenture navrhla strategii, jak do roku 2030 rozdíly v platech mužů a žen snížit.** Identifikovala tři silné akcelerátory, které by mohly zmenšit mezeru v odměňování mezi ženami a muži. Dva z nich přímo souvisí s digitalizací:

- **Digitální plynulost:** míra, v níž lidé používají digitální technologie k propojování, učení a práci
- **Kariérové strategie:** potřeba žen mít vysoké cíle, dělat informovaná rozhodnutí a aktivně řídit svou kariéru
- **Pronikání do technologií:** příležitosti pro ženy více si osvojit technické a digitální kompetence stejně rychle jako muži.

Autoři studie odhadují, že maximální použití uvedených akcelerátorů by celosvětově snížilo rozdíl mezi platy mužů a žen o **35 %**.

## Ženy a kódování

Programování, kódování a výpočetní myšlení jsou zcela zásadní kompetence digitální éry. Kódování se označuje za „novou gramotnost“ a je součástí základních e-kompetencí. V důsledku toho je kódování v současné době stanoveno jako klíčová vzdělávací priorita ve většině vzdělávacích systémů v Evropě. Cílem začlenění kódování do učebních osnov pro školy je zvýšit úroveň digitálních kompetencí pro celou populaci, a proto by mělo přispět ke snížení stávajícího rozdílu mezi pohlavími v této konkrétní digitální kompetenci.

Nízké zastoupení žen mezi kodéry a vývojáři je všeobecně známo, i když na celoevropské úrovni na toto téma nejsou k dispozici žádné statistiky. Stack Overflow, největší mezinárodní online komunita vývojářů mezi svými členy provádí každoroční průzkum, ze kterého v roce 2016 vyplynula následující zjištění:

- ženy kodérky mají méně let profesní praxe než muži kodéři

- výrazná většina z 998 žen měla 5 a méně let praxe, naopak více než polovina mužů měla 6 a více let praxe
- podíl žen vydělávajících méně než 20 tisíc dolarů ročně byl 10 procentních bodů vyšší než podíl stejně vydělávajících mužů
- neupravený rozdíl mezi platy kodérek a kodérů činil 26,5 % (ve prospěch mužů)
- upravený rozdíl činil 4,8 % (ve prospěch mužů). Pro účely srovnání byly zapracovány následující proměnné: věk, profese, postavení v zaměstnání (student, samostatně výdělečně činný, nezaměstnaný, zaměstnaný na plný nebo částečný úvazek atd.), sektor ekonomiky, dosavadní praxe, velikost podniku, v němž dotyčný/dotyčná pracuje.
- rozmanitost je pro vývojáře důležitou záležitostí: 73 % z nich pokládá rozmanitost na pracovišti za důležitou nebo velmi důležitou. Z hlediska pohlaví je rozmanitost pro ženy důležitější než pro muže. I tak přes 70 % mužů tvrdí, že rozmanitost na pracovišti je důležitá.
- se svou prací jsou téměř stejně spokojeni muži kodéři i ženy kodérky (kolem 75 %). Ženy jsou spokojenější než muži, ale rozdíl není statisticky významný.
- ženy hodnotí své programovací schopnosti hůře než muži, a to i v případě, když mají srovnatelnou délku praxe. To potvrzuje platnost teorii o rozdílu mužů a žen ve vnímání vlastních schopností („*confidence gap*“).

#### Shrnutí:

- Podíl osob, které mají nulové, nízké nebo základní digitální kompetence je v ČR vyšší, než činí průměr EU (ČR necelých 30 %, EU28 zhruba 25,5 %). Podíl žen je přitom vždy nepatrně vyšší, než činí podíl mužů.
- ICT technologie ve Zlínském kraji častěji využívají muži než ženy.
- Ženy své digitální kompetence hodnotí kritičtěji než muži.
- Horší digitální kompetence žen jsou jednou z příčin jejich nižších platů.
- Ženy kodérky jsou se svou prací téměř stejně spokojeny jako muži kodéři (kolem 75 %). Ženy jsou spokojenější než muži, ale rozdíl není statisticky významný

## 5.3. Digitální podnikání žen

### 5.3.1. Data a trendy

Studie „*Women in the Digital Age*“ připomíná, že podnikání žen významně přispívá k hospodářskému růstu a snižuje chudobu nejen v rozvíjejících se zemích i v průmyslově vyspělých státech. Podnikání žen kromě zvýšení zaměstnanosti zvyšuje různorodost podniků díky rozmanitějším způsobům inovací, řízení a marketingových postupů. V zemích OECD činí **počet firem ve vlastnictví žen** přibližně **30 %** z celkového počtu podniků.

V dnešní době jsou hlavním urychlovačem hospodářského a sociálního rozvoje technologické inovace. Organizace *G20 Young Entrepreneurs Alliance* vypočetala, že **digitální ekonomika** přispívá na hrubý domácí produkt zemí G20 až **8 procenty** a vykazuje **vzestupný trend**. Studie zdůrazňuje, že digitální **transformace je významnou příležitostí k posílení podnikatelek**, zejména mladších generací, které na digitálních technologiích vyrostly.

Téměř polovina startupů, zaměřených na high-tech průmysl v Evropě, patří dnes k digitální ekonomice: **49 % startupů souvisí s inovativními technologiemi a/nebo obchodními modely**. Analýza European Start-up Monitor však prokázala, že mezi zakladateli start-upů je pouze necelých **15 % žen**.

Podíl podnikatelek na celkovém množství podnikajících v rámci všech ekonomických činností se v zemích EU pohybuje od 19 % (Malta) po 40 % (Litva). V ČR tvoří **podíl podnikatelek 31 %** (Eurostat, 2015).

Index podnikatelského podnikání žen (*Female Entrepreneurship Index, FEI*) analyzoval situaci podnikatelek v celkem 77 zemích a hodnotil je na bodové škále od 0 do 100. Zároveň index vyhodnotil faktory spojené s podnikatelským prostředím, podnikatelským ekosystémem a aspiracemi, aby byl schopen identifikovat, které posilují potenciál podnikání žen. **Mezi 10 nejlépe hodnocených států patří šest evropských zemí:** Velká Británie, Dánsko, Nizozemsko, Francie, Švédsko a Finsko. Zatímco Velká Británie získala 70,6 bodů, **Česká republika obdržela 59,1 bodu** a například Řecko jen 43 bodů.

Všechny země EU zapojené do studie patřily mezi 40 nejlépe hodnocených zemí. Evropská unie jako celek nabízí (ve srovnání se zbytkem světa) **vysokou úroveň vzdělávání a přístupů žen ke vzdělávacím programům určených ženám**, a zaměřených na rozvoj jejich podnikatelských dovedností. Naopak zjištění Indexu rovněž ukazují, že **sebedůvěra** žen ohledně vlastních **znalostí a kompetencí** a ohledně **vnímání dobrých příležitostí k zahájení podnikání** v Evropě je spíše **nižší**. V těchto ohledech se nabízí příležitost ke zlepšení. Tyto slabiny by mohly vysvětlit vzácný počet nových podniků.

### 5.3.2. Podnikatelky v ICT v Evropě

V ICT podniká méně evropských žen než v ostatních sektorech ekonomiky EU. Celkově v Unii ženy tvoří 37 % všech podnikajících, ale v ICT ženy podnikatelky zastupují pouze něco přes 23 % podnikajících (*European Working Conditions Survey, 2015*). Podle stejného průzkumu z roku 2010 tvořily ženy jen jednu pětinu podnikajících v sektoru ICT.

Start-upy vlastněné ženami mají dle dostupných zjištění šanci na trhu uspět vyšší, než je tomu u ICT start-upů založených muži. Investice do nových ICT firem založených ženami mají o 63 % lepší zhodnocení než je tomu v případě investic do start-upů založených výhradně muži.

#### Charakteristiky typické evropské podnikatelky v ICT

- Je jí **43 let**, takže je o 3 roky starší než zaměstnanci v ICT a o tři roky mladší než muž – podnikatel v ICT
- Je o 3,5 roku mladší než podnikatelky v jiných než ICT sektorech
- Má **vyšší vzdělání** než muž – podnikatel v ICT a než ostatní ženy (zaměstnankyně) v ICT
- Má **výrazně vyšší vzdělání** než podnikatelky v jiných než ICT sektorech
- Jejich **celková spokojenost s podnikáním** je na úrovni **87 %** pozitivních odpovědí, muži – podnikatelé v ICT ale byli spokojeni častěji (94 %)
- Pozitivněji než muži hodnocení svůj **pocit dobře vykonané práce** (ženy **95 %** pozitivních odpovědí, muži 90 %)
- Vykazují méně **stresu (23 %)** než muži podnikající v ICT (28 %)
- Zhruba **88 % funguje jako OSVČ**, což je stejné, jako u mužů - podnikatelů. V podnicích se zaměstnanci ale muži vedou týmy dvakrát častěji než ženy. Velikost týmů vedených muži je dvakrát větší než velikost týmů vedených ženami.

Stručně řečeno, podnikatelky v sektoru ICT jsou celkově spokojeny se svou prací, mají větší pocit úspěchu po dobře odvedené práci a zažívají relativně nízkou úroveň stresu.

Jsou však **odměňovány hůře** než jejich mužské protějšky.

V roce 2015 bylo zjištěno, že hodinový příjem žen – podnikatelek v ICT a jejich mužských protějšků se výrazně liší a že rozdíl je dokonce vyšší, než tomu bylo v roce 2010. Rozdíl v příjmech v roce 2015 dosahoval **30 %**, což je rovněž významně více, než činil rozdíl v příjmech žen – podnikatelek a mužů –

podnikatelů v jiných než ICT sektorech. V případě platů žen zaměstnaných v ICT a mužů zaměstnaných v ICT činil rozdíl **12 %**. Průměrná hodinová mzda podnikatelek v sektoru ICT je o něco **vyšší** než průměrná hodinová mzda podnikatelek v jiných odvětvích<sup>41</sup>.

#### Shrnutí

- Digitální transformace je významnou příležitostí k posílení podnikatelek, zejména mladších generací, které na digitálních technologiích vyrostly.
- V ICT ženy podnikatelky zastupují pouze něco přes 23 % podnikajících.
- Mezi zakladateli start-upů startupů, zaměřených na high-tech průmysl v Evropě, je pouze necelých 15 % žen.
- Start-upy vlastněné ženami mají šanci na trhu uspět vyšší, než je tomu u ICT start-upů založených muži. Investice do nových ICT firem založených ženami mají o 63 % lepší zhodnocení než je tomu v případě investic do start-upů založených výhradně muži.
- Nevýhodou Evropanek je nižší sebedůvěra žen ohledně vlastních znalostí a kompetencí a ohledně vnímání dobrých příležitostí k zahájení podnikání.

#### 5.4. Přístup žen k technologiím a digitalizaci

**Odlišný pohled mužů a žen na technologie** je obecně chápán jako jeden z důvodů, proč muži a ženy volí odlišné vzdělávací a profesní cesty. Zčásti se jím dá vysvětlit nedostatek žen v tzv. STEM oborech (*Science* - přírodní vědy, *Technology* – technika, *Engineering* – technologie, *Mathematics* - matematika).

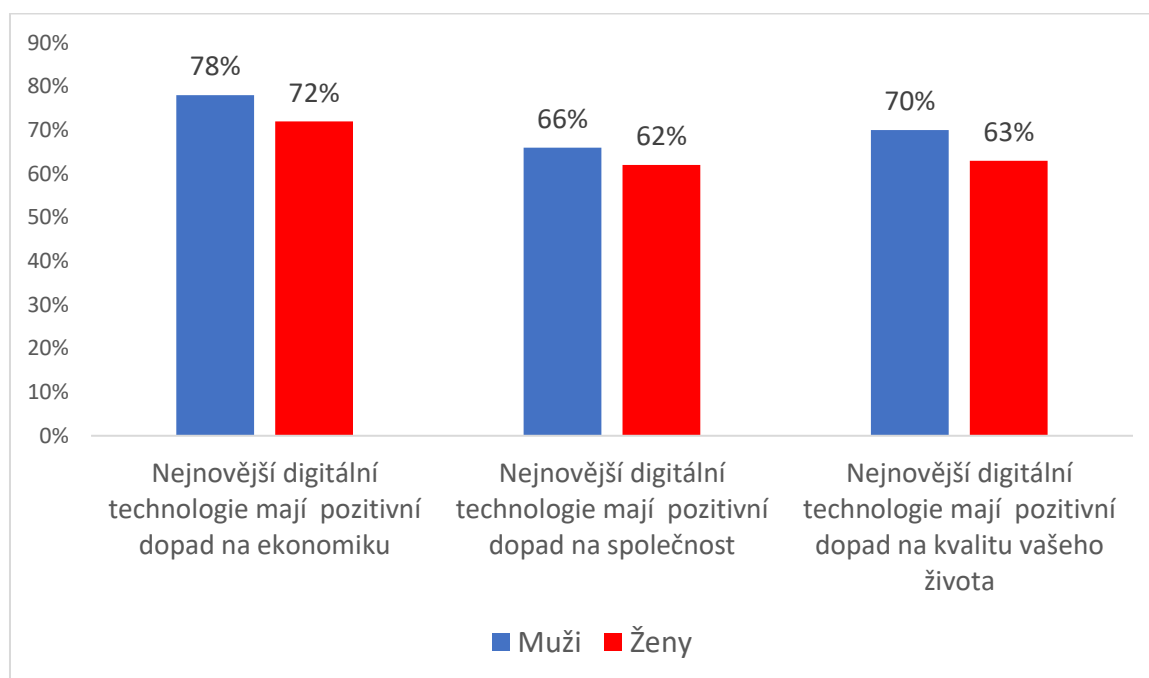
Genderové rozdíly jsou patrné nejen v kariérních volbách, ale také v postojích občanů k technologii a inovacím.

Nedávný průzkum Eurobarometru, zmíněný ve studii „*Women in the Digital Age*“, se ptal Evropanů na jejich vnímání dopadu digitálních technologií na jejich život a prokázal, že ženy a muži vnímají technologie odlišně. **Ženy hodnotí dopad digitálních technologií** na ekonomiku, společnost i kvalitu vlastního života **méně pozitivně** než muži (viz graf níže).

<sup>41</sup> ICLAVES, SL. Women in the Digital Age [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>



**Graf: Pozitivní vnímání dopadu digitálních technologií na různé oblasti**



Zdroj: Eurobarometer

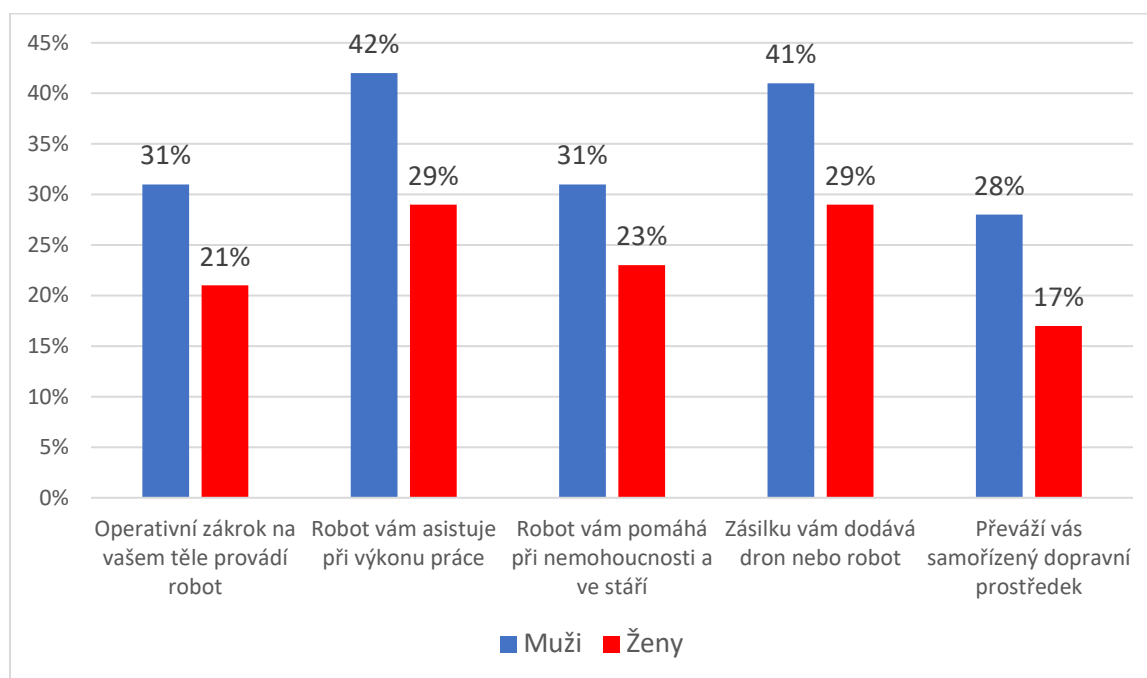
O problematice **umělé inteligence** jsou ženy méně informovány než muži. Podle Eurobarometru (2015) ženy o umělé inteligenci slyšely, četly nebo viděly pořad v posledním roce pouze v **41 %** případů, zatím muži v **53 procentech**. Podobný rozdíl panuje i v případě informovanosti o dalších technologických tématech.

**Roboty a umělou inteligenci pozitivně vnímá 54 % žen, ale dvě třetiny mužů.**

Ženy se častěji než muži domnívají, že umělá inteligence a roboti **připraví lidi o práci** (74 % žen ve srovnání se 70 % mužů) a že jejich zavedení povede k **zániku pracovních míst** (76 % žen, 73 % mužů). Největší rozdíl mezi pohlavími je v názoru, že roboti a umělá inteligence jsou pro společnost dobré, protože mohou pomáhat při **plnění každodenních úkolů v domácnosti** (72 % mužů a 64 % žen).

Větší nedůvěra žen vůči umělé inteligenci ve srovnání s muži je ještě zřejmější, když se jich ptáme na konkrétní použití nebo situace, v nichž již dostupní roboti mohou lidem asistovat nebo je přímo nahradit. Eurobarometr se ptal lidí na míru důvěry nebo pohodlí s pěti akcemi, které by roboti mohli provést: lékařskou operací, prací, společností pro slabé, nemocné a seniory, dodávkou zboží a použitím auta bez řidiče. Obecně se většina Evropanů, zejména ženy, necítí velmi dobře, když jim roboti při těchto akcích mají pomáhat.

**Graf: Lidé, kteří se cítí komfortně v situacích prováděných roboty**



Zdroj: Eurobarometer

Určité genderové rozdíly se objevují také v otázkách **kybernetické bezpečnosti**. Ženy jsou o rizicích počítačové kriminality méně informovány než muži. 13 % mužů a 8 % žen uvedlo v průzkumu Eurobarometr, že o tématu mají velmi dobré informace, 40 % mužů a 35 % žen, že jsou dobře informovány, 28 % mužů a 30 % žen, že mají jen málo informací a 17 % mužů a 24 % žen nemají informace o kybernetické bezpečnosti žádné.

Navíc ženy obecně projevují větší obavy než muži z toho, že se stanou oběťmi **kybernetických zločinů**, i když jich zažily méně než muži.

#### Shrnutí

- Ženy hodnotí dopad digitálních technologií na ekonomiku, společnost i kvalitu vlastního života méně pozitivně než muži.
- Ženy jsou o tématech umělé inteligence, rizicích počítačové kriminality a dalších technologických tématech méně informovány než muži.
- I z těchto důvodů si dívky volí STE kariéru méně často než chlapci.

## 5.5. Výzvy pro ženy v éře digitalizace

Pouze málo dívek volí studium ICT. Pokud tak učiní, nezdá se, že tím získají stejně velkou výhodu na trhu práce jako chlapci. Je daleko větší pravděpodobnost, že obor opustí, než je tomu u mužů, a to zejména po 30. roku věku.

V odvětví ICT a digitální ekonomiky **skleněný strop** ve skutečnosti nemizí. Ženy se do ekosystémů digitální ekonomiky, které vznikají po celé Evropě, nezapojují v plném rozsahu.

Navzdory zvýšenému povědomí a četným iniciativám čelí ženy v tomto odvětví **významným výzvám**.

Tyto výzvy ovlivňují všechny fáze profesních drah žen v digitální oblasti a Evropská Komise (2018) je klasifikuje jako:

- **nevědomé předsudky**
- **tokenismus**
- **sladění pracovního a osobního života**

### **Nevědomé předsudky**

Většina současných studií poukazuje na to, co se nazývá **genderové zkreslení druhé generace**. Na rozdíl od genderové předpojatosti první generace, která je definována jako explicitnější diskriminace, která je ve většině vyspělých zemí nezákonná, je toto předpojaté chování spojeno s udržováním genderových stereotypů a tradičních předpokladů o mužích a ženách.

Některé stereotypy a předsudky stále ohrožují potenciál žen v technických a vědeckých oborech. Tato zaujatost má významný dopad na **volby** dívek a mladých žen ohledně jejich **studia a kariéry**. Kromě toho má tento typ zaujatosti obrovský dopad také na zaměstnavatele, kteří **neoceňují technické a vědecké studie mužů a žen stejně**.

Jeho dopad je také velmi významný v existenci **skleněného stropu**. Hned několik kvantitativních studií prokázalo výskyt zjevných i velmi jemných nevědomých předsudků ohledně **vedení**. Výsledkem je, že dovednosti obecně spojené s úspěšným vedením a řízením jsou často spojovány s muži a zahrnují asertivitu, rozhodnost nebo dominanci. Na druhou stranu žena, která vykazuje stejné atributy, je obvykle klasifikována jako panovačná nebo nepříjemná. Když se přijme méně asertivní role a objeví se tradičnější ženské vlastnosti, jako je empatie nebo emoční inteligence, je tento typ vedoucí role spojen se slabostí a váháním.

Další zjištění poukazují na to, čemu se říká „skupinové zkreslení“, také nazývané „**fenomén skupinového myšlení**“, který je definován jako zapojování pouze lidí s podobnými názory. To vytváří další potenciální omezení kariérních cest žen v ICT a digitálním sektoru obecně, a zejména v případě vedení ženami. Z pohledu vedení má tento jev obrovský význam. Generální ředitelé s větší rozhodovací pravomocí než jejich správní rady jsou náchylnější k jmenování nových členů, kteří budou mít vlastnosti podobné těm, které mají sami. V představenstvu s vyšším stupněm rozhodovací pravomoci budou nové členové pravděpodobně sdílet vlastnosti s členy představenstva. Tento druh podvědomé předpojatosti brání ženám být součástí těchto skupin, do nichž jsou potenciální kandidáti jmenováni, což zase udržuje nedostatečné zastoupení žen ve správních radách a na manažerských pozicích<sup>42</sup>.

### **Tokenismus**

Stát se pokouší o zavádění politiky rovného přístupu k pohlavím pomocí zákonů, firmy a další organizace prostřednictvím vlastních opatření na vlastní úrovni. Výsledkem boje proti existujícím zkreslením však často byl tzv. „**tokenismus**“, zejména sektorech s vysokým zastoupením mužů (včetně digitálního sektoru), a v oblastech vrcholového řízení a řízení.

Tokenismus:

*Povrchní nebo symbolické úsilí k provedení určité aktivity, např. nábor velmi malého počtu lidí z nedostatečně zastoupených skupin, aby se mohla demonstrovat rovnost pohlaví nebo rasy na pracovišti.*

<sup>42</sup> ICLAVES, SL. Women in the Digital Age [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

Tokenismus ovlivňuje přístup žen do odvětví ICT, jejich profesní růst a vnímání pracovních podmínek. Připomeňme, že ženy v ICT mají pocit, že své vlastní nápady mohou v práci uplatnit méně, cítí větší stres a zažívají diskriminaci na základě svého pohlaví v mnohem větší míře než muži.

Ženy v technologicky náročných odvětvích se cítí jako outsider spíše než muži. Zatímco 83 % mužů uvádí, že se cítí podobně jako většina svých kolegů, ženy totéž deklarují pouze v 27 % případů.

Účinek tokenismu se specificky projevuje tzv. skleněným stropem. Izolace a marginalizace, kterým čelí členové menšiny, brání silnému pocitu sounáležitosti a omezují jejich vliv, a to snižuje jejich možnosti ovlivňovat skupinová rozhodnutí.

Posílení primárně mužské skupiny o určitý počet žen (alespoň tři a více) tyto efekty minimalizuje. Zároveň vytvoří podmínky pro budoucí zapojování a povyšování většího množství kvalifikovaných žen.

### **Sladění pracovního a osobního života**

Podle průzkumu McKinsey *'Women Matter'* (2016) je **42 %** respondentek přesvědčeno, že ženy **postupují v kariéře obtížněji než muži**. Čím vyšší je jejich pozice, tím je časově náročnější a při nerovnováze mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů je práce na vyšších pozicích pro ženy složitější než pro muže. V průzkumu 48 % žen uvedlo, že tyto problémy poškodily jejich kariéru ve srovnání s pouze 34 % mužů, kteří zmínili stejný problém.

### **Další výzvy**

- **U žen je vyšší pravděpodobnost, že nastoupí na základní pozici než u mužů.** Výzkum v technologicky náročných odvětvích ukázal, že 55 % žen vstoupilo do své profesní kariéry na nižší nástupní pozici. U mužů tomu tak bylo v 39 %. V důsledku toho je pravděpodobnější, že ženy začínají na nižší mzdové úrovni.
- **Nízká transparentnost.** Nedostatek transparentnosti v procesech hodnocení je další překážkou, která brání ženám v postupu do vrcholné výkonné funkce. Pouze 42 % žen zastávajících vyšší funkce v technologicky náročných oborech uvádí, že jasně rozumí pravidlům, podle kterých budou hodnoceny v případě, že by se rozhodly pro vyšší pozice. V jiných sektorech totéž uvedlo 55 % žen.
- **Nedostatek talentů.** Všechny výše uvedené problémy mají na volby dívek a mladých žen vliv. Výsledkem je nízký počet Evropanek žen volících technicky zaměřená studia. To má zase evidentní dopad na všechny ostatní oblasti kariéry žen, protože je obtížné dosáhnout kritického počtu žen v technice. A tak se objevuje začarovaný kruh. Nedostatek ženských talentů je často používané vysvětlení nedostatku žen ve vedoucích pozicích. V důsledku toho je jedním z běžných důvodů vysvětlujících nepřítomnost žen v nejvyšším vedení právě nedostatek žen na vedoucích pozicích.

Obrázek: Příčiny nízkého zastoupení žen ve vedení technických firem



zdroj: ilustrace TRIXIMA

### Chybí ženám ambice?

Některé studie naznačují, že ženy nejsou povyšovány, protože povýšeny být nechtějí. Tyto studie porovnávají podíly mužů a žen se zájmem o vedoucí pozice. Procento žen je vždy nižší než procento mužů. Důvodem není nutně nedostatek ambicí, ale také povědomí žen o velkém úsilí, které by při výkonu funkce musely vyvinout k překonání výše popsaných překážek.

Studie nazvaná „*Leaders & Daughters*“ ukazuje, že ambice zejména mladých žen jsou vysoké, ale touha postoupit na vyšší pozice klesá, jakmile se ženy střetnou s realitou skleněného stropu: touha postoupit na nejvyšší vedoucí funkci začíná klesat od úrovně vyšších manažerů ze 72 % na 57 %, když se ženy střetnou s realitou problémů spojených s výkonem nejvyšších funkcí.

#### Shrnutí

3 základní oblasti přetrvávajících výzev pro ženy v době digitalizace:

- Nevědomé předsudky
- „Tokenismus“
- Sladování pracovního a osobního života

## 5.6. Digitální inovace a předpokládané genderové předsudky

### Jsou technologie genderově ovlivněny?

Nedostatek diversity, v tomto případě nízké zastoupení žen v týmech vyvíjejících technologie, má dopad na inovace. Existují různé příklady neúspěšných, neadekvátních nebo nekompletních produktů a služeb, jako je Apple HealthKit (komplexní aplikace pro sledování zdraví, která nezahrnovala sledování menstruace až do verze iOS 9), nebo umělé srdce, jehož velikost vyhovovala 86 % mužů, ale pouze 20 % žen.

Nepřímé přínosy rozmanitých týmů jsou komplexního charakteru a dokazují se obtížněji, nicméně je prokazatelné, že diversity v sektorech se silnou znalostní bází (jako např. ICT) zvyšuje výkon a inovace. Například výzkumné týmy s vyšší úrovní rozmanitosti, jak z hlediska pohlaví, tak z hlediska národnosti, mají vyšší úroveň intenzity a účinnosti prováděného výzkumu a vývoje.

Význam velkých dat a algoritmů pro naše každodenní životy rychle roste. Pokud nebudou přijata žádná opatření, může být dopad nedostatečné rozmanitosti na technologie extrémní.

**Umělá inteligence** je považována za jednu z technologií, která s největší pravděpodobností v blízké budoucnosti změní a přetvoří způsob, jakým žijeme a pracujeme.

Rostoucí význam umělé inteligence v našem každodenním životě má důsledky z hlediska pohlaví. Zaprvé existuje obava, že **strojové učení** by mohlo zachovat, ne-li zvětšit, stávající **genderové stereotypy**. Algoritmy strojového učení vychází z informací poskytovaných lidmi. Pokud je strojové učení postaveno na datech zaujatých k pohlaví, rasy nebo věku, **výsledná umělá inteligence bude také zkreslená**, což posílí začarovaný kruh s nepředvídatelnými výsledky.

Historická zkreslení z hlediska pohlaví jsou přítomna ve stávajících datech, obsažených v knihách, článcích, zprávách, filmech, blozích, komentářích na sociálních sítích atd. Pokud jsou techniky strojového učení a hlubokého učení (*deep learning*) použity slepě, začleňují do sebe genderové stereotypy vtištěné do historických údajů.

Genderová zaujatost také může mít významný dopad na personalizovaný obsah, zejména pokud jde o reklamy. Lambrecht a Tucker empiricky zjistili, že genderově neutrální reklama na studium oborů STEM na nejmenované masově využívané sociální síti byla zobrazena 20 % více mužů než žen.

Použití aplikací „zaujaté“ umělé inteligence v útvech lidských zdrojů pro analýzu životopisů by mohlo v případě určitých pracovních míst vést k upřednostňování mužů před ženami, protože aplikace propojí určité kariéry s muži a nikoli se ženami.

Z dostupné literatury vyplývá několik **vysvětlení výskytu zkreslení v algoritmech**:

- **Technologie kopíruje existující diskriminaci a kulturní předsudky:**
  - dostupná data mohou být jen částečná
  - výsledky pouze odrážejí historické zkreslení
- Znevýhodnění je výsledkem **tržní dynamiky**:
  - Algoritmy maximalizují pravděpodobnost úspěchu reklamy použitím segmentace cílové skupiny podle základních demografických údajů, a proto mohou zobrazovat určité reklamy jen těm, u kterých je vyšší šance na reklamu kliknout.
  - Reklamní trh přiřazuje různým sociálně demografickým cílovým skupinám různé ceny. Ženy mezi 25 a 45 lety jsou považovány za dražší skupinu než muži. Na základě těchto informací umožňují algoritmy nákladové efektivity více zobrazení určitých reklam mužům než ženám.

Je tedy zřejmé, že zkreslení je třeba opravit. Technologie odráží hodnoty jejich vývojářů a informace, ze kterých vycházejí. Pestřejší týmy vývojářů takových technologií by mohly pomoci při identifikaci těchto předpojatostí a jejich prevenci<sup>43</sup>.

#### **Shrnutí**

Z hlediska pohlaví bude potřeba věnovat pozornost následujícím aspektům digitálních inovací:

- Strojové učení by mohlo zachovat, ne-li zvětšit, stávající genderové stereotypy. Pokud je strojové učení postaveno na datech zaujatých k pohlaví, výsledná umělá inteligence bude také zkreslená.
- Znevýhodnění je výsledkem tržní dynamiky: mohou zobrazovat určité reklamy jen těm, u kterých je vyšší šance na reklamu kliknout. Ženy mezi 25 a 45 lety jsou považovány za dražší skupinu než muži.

<sup>43</sup> ICLAVES, SL. Women in the Digital Age [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

## 5.7. Genderové souvislosti digitalizace s dalšími oblastmi

### 5.7.1. Robotika, umělá inteligence a ženy na pracovním trhu

Genderová zkresení novodobých technologií včetně umělé inteligence, popsané v předchozí kapitole, je jedním z efektů, který má horší dopad na ženy než na muže. Dalším problémem spojeným s umělou inteligencí může být její **dopad na pracovní trh**.

Umělá inteligence nahradí mnoho pracovníků, včetně kvalifikovaných a vysoce kvalifikovaných, ale také vytvoří nové pracovní příležitosti v nových technologických oborech. Je pravděpodobné, že u některých kategorií pracovníků dojde k masivnímu zániku pracovních míst, spolu s rostoucí poptávkou po dovednostech v jiných kategoriích souvisejících s technologií a umělou inteligencí. Tento fenomén by mohl mít pro ženy různé důsledky (ať už dobré nebo špatné), v závislosti na genderovém složení pracovní síly v postižených odvětvích.

Toto prostředí poháněné umělou inteligencí by teoreticky mohlo být dobrou příležitostí; **ve skutečnosti je nyní absolutní počet žen zapojených do zavádění těchto technologií značně nižší, než počet mužů**. Problém se ještě násobí vyšší nedůvěrou žen v aplikaci umělé inteligence, jak bylo uvedeno výše. Jedinou dobrou zprávou je, že tento trend by se mohl ve střednědobém horizontu posouvat, protože ženy pracující v ICT jsou o něco více orientovány na povolání související s umělou inteligencí ve srovnání s jinými povoláními.

**Pokud nebudou přijata opatření na zmírnění této nedůvěry, lze očekávat oproti mužům mnohem nižší zapojení žen do těchto klíčových technologií.** Pak ovšem nebude mít kdo předcházet a napravovat genderovou předpojatost umělé inteligence, ani přicházet s aplikacemi vyhovujícími ženám. Hrozí riziko, že ženy v jednom z nejslibnějších a nejvýznamnějších technologických odvětví zůstanou opět pozadu.

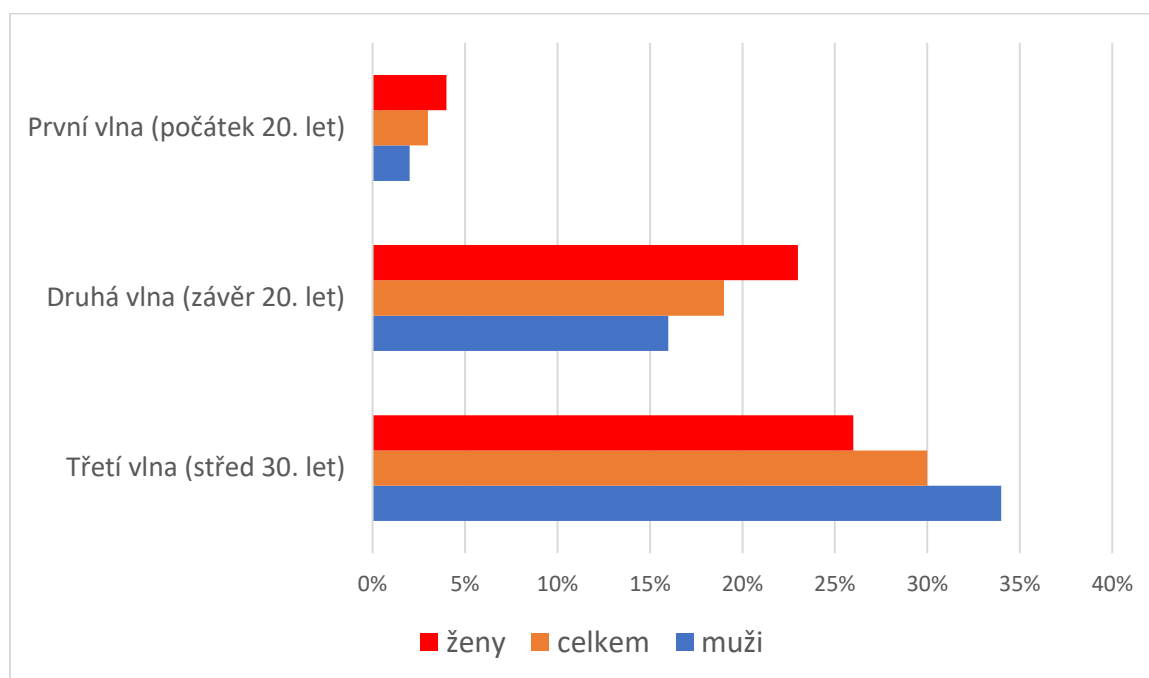
### 5.7.2. Dopad automatizace na ženy

Prognóza PwC<sup>44</sup> „*Will robots really steal our jobs?*“ zaměřená na budoucí dopady automatizace předpokládá, že automatizace bude mít rozdílné dopady na muže a na ženy. Ženy budou zřejmě v nastávající dekádě zasaženy více než muži, ale z dlouhodobého hlediska se zdá, že muži jsou automatizací ohroženi více.

---

<sup>44</sup> PWC. *Will robots really steal our jobs?* [online]. 2018 [cit. 16.01.2020]. Dostupné z: [https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact\\_of\\_automation\\_on\\_jobs.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf)

**Graf: Potenciální míra automatizace práce podle profesí a vln automatizace**



Zdroj: PwC, 2018

#### Studie PwC rozlišuje 3 vlny automatizace:

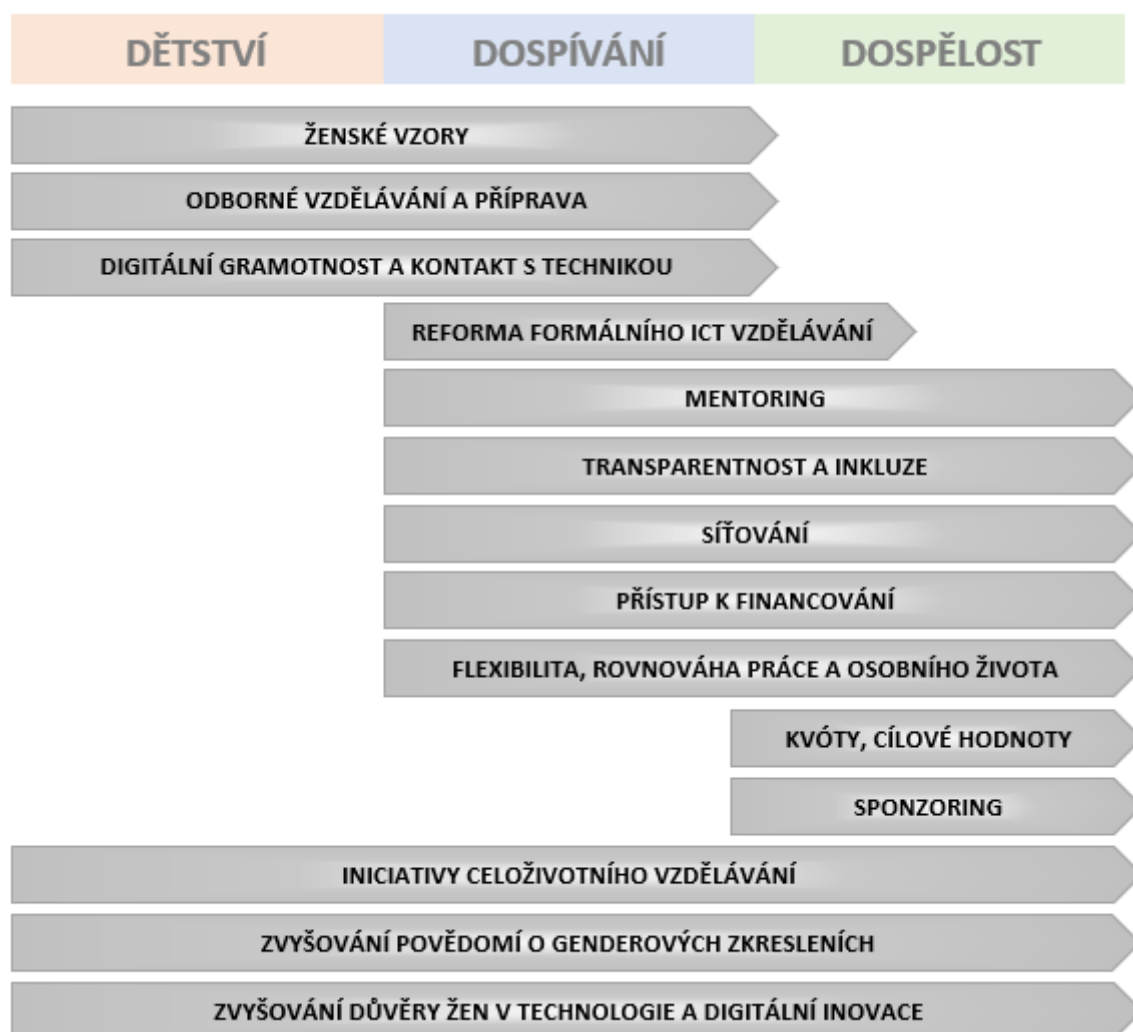
Vlny automatizace	Popis a dopad
<b>1. vlna</b> <b>Algoritmická (počátek 20. let)</b>	Automatizace jednoduchých výpočetních úkolů a analýza strukturovaných dat, ovlivňující sektory založené na údajích, jako jsou finanční služby.
<b>2. vlna</b> <b>Rozšířená (závěr 20. let)</b>	Dynamická interakce s technologií pro administrativní podporu a rozhodování. Zahrnuje také robotické úkoly v částečně kontrolovaných prostředích, jako jsou pohyblivé objekty ve skladech.
<b>3. vlna</b> <b>Autonomní (střed 30. let)</b>	Automatizace fyzické práce a manuální obratnosti a řešení problémů v dynamických situacích v reálném světě, které vyžadují pohotovostní akce, například v dopravě a stavebnictví.

#### 5.7.3. Podpora zapojení žen do digitální éry

Politiky a iniciativy zaměřené na zvýšení rovnosti žen a mužů v odvětví ICT a digitálního sektoru by měly věnovat zvláštní pozornost bodům, které mají největší vliv na životní cyklus žen: dětství, dospívání, vstup do pracovního světa, mateřství a návrat na trh práce.



Graf: Nástroje podpory zapojení žen do digitální éry



Zdroj: Women in digital age, 2018

Shrnutí bariér pro zapojení žen do digitální éry:

- Předsudky o tom, co je vhodné pro muže a co pro ženy
- Předsudky o technických schopnostech
- Stereotypy o digitálních technologiích
- Menší zkušenosti
- Menší sebedůvěra
- Skupinové myšlení
- Odpor k riskování
- Slabé profesní sítě
- Předsudky o podnikatelských schopnostech
- Struktura domácností a rodin
- Tokenismus
- Menší ambice

#### Shrnutí

- Pokud nebudou přijata opatření na zmírnění nedůvěry žen vůči novým technologiím digitalizace, lze očekávat oproti mužům mnohem nižší zapojení žen do těchto klíčových technologií. Pak ovšem nebude mít kdo předcházet a napravovat genderovou předpojatost umělé inteligence, ani přicházet s aplikacemi vyhovujícími ženám. Hrozí riziko, že ženy v jednom z nejslibnějších a nejvýznamnějších technologických odvětví zůstanou opět pozadu.
- Ženy budou dopady automatizace zřejmě v nastávající dekádě zasaženy více než muži, ale z dlouhodobého hlediska se zdá, že muži jsou automatizací ohroženi více.

#### 5.7.4. Práce na dálku

Práce na dálku je jednou z forem flexibility pracovního času. S rozvojem technologií souvisí ve dvou ohledech. Rozvoj vhodných technologií umožnil rozšiřování práce na dálku, kdy zaměstnanec (nebo podnikatel) nemusí být na pracovišti osobně přítomný. Nasazení práce na dálku je ale také způsob adaptace podniků na nové technologie.

Organizace Gender Studies zařadila **osoby na rodičovské dovolené** (což jsou v kontextu ČR v převážné většině stále ženy) mezi 5 kategorií osob, kterým by **práce na dálku mohla vyhovovat nejvíce**<sup>45</sup>.

Studie EU-OSHA „*Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*“<sup>46</sup> předpokládá, že díky ICT bude na pracovním trhu participovat více žen, upřednostňujících práci z domova. V tomto kontextu studie uvádí, že částečný úvazek převažuje u žen a že v posledních letech došlo k nárůstu o 25 % u žen „na volné noze“.

Podle studie „*Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance*“<sup>47</sup> se **podíl zaměstnaných žen pracujících z domova pozvolna stále zvyšuje**. Zatímco v roce 2009 činil tento podíl v rámci unijní osmadvacítky 11,9 %, v roce 2016 se jednalo už o 14,4 % zaměstnankyň. Nejvyšší podíl z domova pracujících zaměstnankyň byl zaznamenán v Nizozemí (v roce 2016 činil jejich podíl 36,1 %) a Dánsku (32,5 %), nejméně často z domova pracovaly Bulharky, resp. Rumunky (1,4 % a 0,9 %). V České republice tento podíl rovněž roste: z 6,9 % v roce 2007 na **8,7 %** v roce 2016.

Studie Evropské Komise „*Flexible working time arrangements and gender equality*“<sup>48</sup> upozornila na průzkum EWCS (European Working Conditions Survey), podle nějž byl **nejvyšší podíl tzv. „teleworkerů“** (osob pracujících výhradně nebo téměř výhradně z domova s využitím ICT) **zaznamenán v České republice: 9,1 %**.

#### Shrnutí

- Díky ICT bude na pracovním trhu participovat více žen, upřednostňujících práci z domova.
- Osoby na rodičovské dovolené (což jsou v kontextu ČR v převážné většině stále ženy) patří mezi kategorie, kterým by práce na dálku mohla vyhovovat nejvíce.

<sup>45</sup> BASLAROVÁ, Iva. *Práce z domova aneb V práci jako doma* [online]. Gender Studies, o. p. s, 2011 [cit. 15. 01. 2020]. Dostupné z: [http://genderstudies.cz/download/Prace\\_z\\_domova.pdf](http://genderstudies.cz/download/Prace_z_domova.pdf)

<sup>46</sup> STACEY, Nicola, Peter ELLWOOD, Sam BRADBROOK, John REYNOLDS a Huw WILLIAMS. *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*. *European Agency for Safety and Health at Work* [online]. 2017 [cit. 15. 01. 2020]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication-technologies-and-work/view>

<sup>47</sup> OSPZV - ASO ČR. *Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance*. *OSPZV - ASO ČR* [online]. 2017 [cit. 15. 01. 2020]. Dostupné z: <https://www.ospzv-aso.cz/obsah/71/mezinarodni-konference-aso-dopady-digitalizace-prace-na-zame/20609>

<sup>48</sup> BROUGHTON, Andrea. *Flexible working time arrangements and gender equality*. *Eurofound* [online]. 2011 [cit. 15. 01. 2020]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/flexible-working-time-arrangements-and-gender-equality>

- Podíl zaměstnaných žen pracujících z domova pozvolna stále zvyšuje. V České republice tento podíl roste z 6,9 % v roce 2007 na 8,7 % v roce 2016.
- Nejvyšší podíl tzv. „teleworkerů“ (osob pracujících výhradně nebo téměř výhradně z domova s využitím ICT) zaznamenal průzkum EWCS v České republice: 9,1 %.

---

Analýza byla zpracována v rámci projektu „**Narovinu ve Zlínském kraji**“, který v období 1. října 2019 až 31. března 2022 realizuje Krajská hospodářská komora Zlínského kraje (příjemce projektu) a TREXIMA, spol. s r.o. (partner projektu).

Registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_081/0011621.



KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA  
ZLÍNSKÉHO KRAJE

**TREXIMA**  
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

#### **Autorský tým**

- Ing. Lucie Janošová
- Mgr. Marcel Navrátil
- Mgr. David Dušánek
- Ing. Věra Zavadilíková

Zlín, duben 2020

## 6. Seznam literatury

ACCENTURE. *Getting to Equal 2017: closing the pay gap* [online]. 2017 [cit. 10.02.2020]. Dostupné z: [https://www.accenture.com/\\_acnmedia/PDF-45/Accenture-IWD-2017-Research-Getting-To-Equal.pdf#zoom=50](https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-45/Accenture-IWD-2017-Research-Getting-To-Equal.pdf#zoom=50)

BASLAROVÁ, Iva. *Práce z domova aneb V práci jako doma* [online]. *Gender Studies*, o. p. s, 2011 [cit. 15. 01. 2020]. Dostupné z: [http://genderstudies.cz/download/Prace\\_z\\_domova.pdf](http://genderstudies.cz/download/Prace_z_domova.pdf)

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce* [online]. Národohospodářský ústav AV ČR, 2015 [cit. 02.04.2020]. Dostupné z: [http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA\\_Studie\\_8\\_2015\\_Od\\_materstvi\\_k\\_nezamestnanosti.pdf](http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf)

BOGDAN-MARTIN, Doreen. How can we close the digital gender gap? *ITU News magazine* [online]. 2016 [cit. 10.02.2020]. Dostupné z: [https://www.itu.int/en/itunews/Documents/2016-04/2016\\_ITUNews04-en.pdf](https://www.itu.int/en/itunews/Documents/2016-04/2016_ITUNews04-en.pdf)

BROUGHTON, Andrea. Flexible working time arrangements and gender equality. *Eurofound* [online]. 2011 [cit. 15. 01. 2020]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/flexible-working-time-arrangements-and-gender-equality>

BYZNYS PRO SPOLEČNOST. Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány [online]. 2019 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Obyvatelstvo. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. Zlín, 2020 [cit. 01.04.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/obyvatelstvo-xz>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Zlínského kraje – 2019* [online]. Zlín: 2019 [02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91443980/33009819.pdf/6b65ccf1-cf4f-4911-a051-109ad42e5ed0?version=1.7>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). *Oficiální stránka Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil](https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji - 2018. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji – 2018: volby. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 06.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži ve Zlínském kraji – 2018: volnočasové aktivity. *Oficiální stránky Českého statistického úřadu* [online]. 2019 [cit. 10.02.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-ve-zlinskem-kraji-2018>

EUROSTAT. Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex and field of education. [online]. [cit. 8.11.2019]. Dostupné z:

[https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/educ\\_uae\\_enrt03](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/educ_uae_enrt03)

EVROPSKÁ KOMISE, GŘ CONNECT. The Digital Skills Gap in Europe. *Shaping Europe's digital future* [online]. 2017 [cit. 11.05.2020]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-skills-gap-europe>

HAŠKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Radka DUDOVÁ. *Ekonomické náklady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení* [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2015 [cit. 02.04.2020]. Dostupné z:

[http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekonomick%C3%A9-n%C3%A1klady-mate%C5%99stv%C3%AD\\_Sekundarni-analyza-zprava-final\\_format.pdf](http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekonomick%C3%A9-n%C3%A1klady-mate%C5%99stv%C3%AD_Sekundarni-analyza-zprava-final_format.pdf)

HAŠKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Radka DUDOVÁ. *Ekonomické náklady mateřství - kvalitativní sondy* [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2016 [cit. 02.04.2020]. Dostupné z: [http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekon\\_naklady\\_kvai\\_sondy\\_vyzkumna\\_zprava\\_unor\\_2016\\_fin\\_format.pdf](http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekon_naklady_kvai_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf)

ICLAVES, SL. *Women in the Digital Age* [online]. European Union, 2018 [cit. 8.11.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

*Informační systém o průměrném výděлку* [online]. ©2010-2019 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: [www.ispv.cz](http://www.ispv.cz)

JANSKÝ, Petr, Filip PERTOLD a Jiří ŠATAVA. *Rozvody a příjmy žen v České republice: první zjištění v České republice na základě individuálních dat* [online]. IDEA - Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2016 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_9\\_2016\\_Rozvody\\_a\\_prijmy\\_zen/mobile/index.html#p=5](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_9_2016_Rozvody_a_prijmy_zen/mobile/index.html#p=5)

MASARYKOVA UNIVERZITA, FSS. *Kolik je v ČR vlastně dětí ve střídavé péči?* [online]. 2019 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: <https://evs.fss.muni.cz/vyzkum-stridava-pece/predbezne-vysledky>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nezaměstnanost - měsíční. MPSV portál* [online]. 2020 [cit. 04.03.2020].

MPO. *Výzkumná potřeba Ministerstva průmyslu a obchodu pro oblast technického vzdělávání. Oficiální stránky Ministerstva průmyslu a obchodu* [online]. 2017 [cit. 02.03.2020]. Dostupné z:

OSPZV - ASO ČR. *Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance. OSPZV - ASO ČR* [online]. 2017 [cit. 15. 01. 2020]. Dostupné z: <https://www.ospzv-aso.cz/obsah/71/mezinarodni-konference-aso-dopady-digitalizace-prace-na-zame/20609>

PWC. *Will robots really steal our jobs?* [online]. 2018 [cit. 16.01.2020]. Dostupné z: [https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact\\_of\\_automation\\_on\\_jobs.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf)

PYTÍKOVÁ, Mariola. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině* [online]. Národohospodářský ústav AV ČR, 2015 [cit. 02.04.2020]. Dostupné z: [http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA\\_Studie\\_11\\_Rozdily\\_vydelku\\_ve\\_vztahu\\_k\\_materstvi-2.pdf](http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi-2.pdf)

ŘEZANKA, Marek. *V čem podnikají ženy a v čem zase muži. Statistika & My: měsíčník Českého statistického úřadu* [online]. ČSÚ, 2018, 2018(07-08) [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/07/v-cem-podnikaji-zeny-a-v-cem-zase-muzi/>

STACEY, Nicola, Peter ELLWOOD, Sam BRADBROOK, John REYNOLDS a Huw WILLIAMS. Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. *European Agency for Safety and Health at Work* [online]. 2017 [cit. 15. 01. 2020]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication-technologies-and-work/view>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, KRAJSKÁ POBOČKA VE ZLÍNĚ. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020*. [online]. ÚP ČR, 2019 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni\\_ZLK\\_2019.pdf/4f2fe1d5-c8c4-db54-75c2-df9574d0cb48](https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2019.pdf/4f2fe1d5-c8c4-db54-75c2-df9574d0cb48)