

Doporučení 8. zprávy projektu *Reflexe dopadu ESIF na rovnost žen a mužů na trhu práce – NASTAVENÍ SYSTÉMU HORIZONTÁLNÍHO PRINCIPU PODPORA ROVNOSTI MEZI MUŽI A ŽENAMI (HP PRMŽ) V PROGRAMOVÉM OBDOBÍ 2021+*

vyhodnocení HP PRMŽ v programovém období 2014–2020

Hlavné identifikované nedostatky současného nastavení systému HP PRMŽ:

- chybějící detailní metodické pokyny a podpora pro žadatele,
- nestabilní stupeň genderové expertízy při vypisování výzev (a na straně řídicích orgánů),
- nedostatek relevantních dat pro posuzování naplňování cílů horizontálních principů,
- nedostatečné kontrolní mechanismy a absence sankcí (formalistické nastavení).

Příklad neodborného uchopení horizontálního principu PRMŽ z praxe:

| | |
|---|---|
| <p>Projekt výstavby chodníků v obci XY [pozn. název byl anonymizován] - zdůvodnění pozitivního vlivu projektu na HP PRMŽ v projektové žádosti:</p> | <p>Zhodnocení expertky na architekturu a urbánní plánování:</p> |
| <p><i>Projekt má kladný dopad na tento horizontální princip (...). Chodník bude sloužit všem uživatelům, aniž by preferoval jakékoliv pohlaví. Pro využívání chodníku není absolutně určující, zda ho využije žena či muž. Tento projekt je genderově korektní. Stejně tak u výběrového řízení bude dodržován princip rovnosti. [PR6_MS2014+]</i></p> | <p><i>Ten projekt je špatný (...), [příjemce neví], že jim tam přejde 70 % žen uživatelů a 30 % mužů. Já mu to nevyčítám, asi se neměl kde dozvědět, jaký je status quo. A to by mělo být o vzdělávání nebo kampaních, což je podnět pro to, co bychom měli dále dělat. [ER2]</i></p> |
| <p>Shrnutí: Daný projekt je příkladem nedostatečné genderové reflexe v rámci přípravné fáze v kombinaci s mylným přesvědčením, že genderová dimenze není relevantní v tzv. tvrdých oblastech (vč. stavebních projektů).</p> | |

POŽADAVKY EU PRO NADCHÁZEJÍCÍ PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2021+

Základní podmínky, jejichž účelem je zajistit účinné a efektivní plnění cílů stanovených v rámci fondů EU¹

- Tematická podmínka - existence Vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů
- Horizontální podmínka - zajištění dodržování *Listiny základních práv a svobod EU* (průřezově pro všechny OP)

Průřezová podpora genderové rovnosti ve fondech EU²

- Horizontální implementace genderové perspektivy (dle Legislativní balíček pro politiku soudržnosti na období 2021–2027 – Obecné nařízení, čl. 6a) - členské státy musí zajistit podporu rovnosti žen a mužů, gender mainstreaming a integraci genderové perspektivy v přípravné, implementační, monitorovací a evaluační fázi programů.

Member States and the Commission shall ensure that equality between men and women, gender mainstreaming and the integration of gender perspective are taken into account and promoted throughout the preparation, implementation, monitoring, reporting and evaluation of programmes.

¹ Návrh NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu plus, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o finančních pravidlech pro tyto fondy a pro Azylový a migrační fond, Fond pro vnitřní bezpečnost a Nástroj pro správu hranic a víza. Evropská komise, 2018. [online]. Dostupné z: [\[https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:26b02a36-6376-11e8-ab9c-01aa75ed71a1.0019.03/DOC_1&format=PDF\]](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:26b02a36-6376-11e8-ab9c-01aa75ed71a1.0019.03/DOC_1&format=PDF).

² Cohesion policy legislative package 2021-2027 - Common Provisions Regulation (Progress Report). Council of the European Union, 13. 12. 2019. [online]. Dostupné z: [\[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_14962_2019_INIT&from=ET\]](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_14962_2019_INIT&from=ET).

DOPORUČENÍ PRO NADCHÁZEJÍCÍ PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2021+ (INSPIRACE TZV. SLOVENSKÝM MODELEM)

| Komplexní systém podpory genderové rovnosti v ESIF s centralizovanou rolí gestora HP (Odbor rovnosti ÚV) | | |
|--|--|--|
| Systémová úroveň | Úroveň výzev | Úroveň projektů |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ ŠKOLENÍ pracovníků/zodpovědných za vypisování výzev v rámci jednotlivých ŘO a za předávání informací (semináře pro žadatele) o prosazování HP RŽM ➤ VYPRACOVÁNÍ podkladů (ve spolupráci s genderovými expertkami/ty) pro žadatele v rámci jednotlivých OP | <ul style="list-style-type: none"> ➤ PŘIPOMÍNKOVÁNÍ výzev formulovaných jednotlivými ŘO v rámci stanovené lhůty ➤ ZAJIŠTĚNÍ souladu výzev se zásadami gender mainstreamingu dle nařízení EK ➤ NASTAVOVÁNÍ indikátorů, které budou v rámci výzvy/realizace projektů sledovány s ohledem na naplňování HP ➤ UPRAVOVÁNÍ seznamu tzv. Průřezových závazků tak, aby byly relevantní pro danou výzvu | <ul style="list-style-type: none"> ➤ DOPORUČENÍ relevantní genderových expertek/tů do hodnotících komisí ➤ DOHLED nad Průřezovými závazky HP RŽM: <ul style="list-style-type: none"> ● žadatel o podporu si ze seznamu vybere ty, které jsou pro jeho projekt relevantní ● závazky jsou bodově zvýhodněny v rámci hodnocení projektů ● k plnění závazků se příjemce vyjadřuje v monitorovacích a závěrečných zprávě |

PŘÍKLADY PRŮŘEZOVÝCH ZÁVAZKŮ

| Závazky směřující dovnitř organizace / projektového týmu | Závazky směřující k realizaci projektu |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizace genderového auditu + přijetí opatření ke zlepšení ➤ Realizace analýzy platové rovnosti + přijetí opatření ke zlepšení ➤ Genderově vyvážený projektový tým ➤ Zavedení flexibilních úvazků pro osoby pečující o děti/závislé osoby ➤ Zavedení dalších smládacích mechanismů pro osoby pečující o děti/závislé osoby (např. home office, sdílené pracovní místo atp.) ➤ Zavedení opatření pro zrychlení návratu z MD/RD / zachování spolupráce se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD včetně podpory zaměstnanců (mužů) v péči o děti ➤ Realizace mentoringového programu pro ženy v organizaci žadatele (snížení vertikální segregace) ➤ Zajištění rovného zastoupení žen a mužů na vzdělávacích aktivitách a studijních cestách ➤ Realizace školení pro zaměstnance/kyně na téma gender mainstreaming, smládací rodinného a pracovního života případně další relevantní témata ➤ Vytvoření HR pozice gender focal point (podpora zaměstnanců/kyň se smládacím, kariérním postupem, případy sexuálního obtěžování na pracovišti a dalšími relevantními tématy) ➤ Používání genderově senzitivního jazyka a přihlášení se k zásadám genderové rovnosti ve stanovách organizace ➤ Jiné (specifikuje žadatel) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zajištění hlídání a podpora účasti rodičů malých dětí (CS) během projektových aktivit (např. přístup pro kočárky, přebalovací a kojící koutek) ➤ Zajištění rovného zastoupení žen a mužů v případě externích expertů/ek ➤ Zajištění rovného zastoupení žen a mužů ve veřejných výstupech projektu (panelové diskuze, sborníky atp.) ➤ Používání genderově senzitivního jazyka v informačních materiálech produkovaných v rámci projektu (směrem k CS i veřejnosti) ➤ Vyčlenění části rozpočtu projektu na opatření vedoucí k prosazování genderové rovnosti ➤ Konzultace prosazování gender mainstreamingu v rámci realizovaného projektu s externí genderovou expertkou/expertem ➤ Evaluace prosazování gender mainstreamingu v rámci realizovaného projektu externí genderovou expertkou/expertem ➤ Sběr a analýza genderově segregovaných dat o cílové skupině ➤ Genderová analýza dopadu projektu ➤ Jiné (specifikuje žadatel) |