



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
Operační program Technická pomoc



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Analýza vlivu konkrétních projektů na rovnost žen a mužů – Příklady z praxe/case studies

Zpráva za 6. etapu projektu Reflexe dopadu ESIF na postavení žen
na trhu práce

Autorský tým: Anna Libová, Vanda Maufras Černožorská,
Hana Stelzerová, Lenka Formánková

4. 10. 2019



Manažerské shrnutí

Cílem 6. zprávy projektu *Reflexe dopadu ESIF na rovnost žen a mužů na trhu práce* bylo vyhodnocení nastavení současného systému DoP-OP-výzva-projekt skrze hloubkovou analýzu šesti vybraných organizací a projektů zaměřených na rovnost žen a mužů.

Toto vyhodnocení probíhá na třech různých úrovních podle stupně obecnosti, kdy každá z úrovní představuje samostatnou kapitolu v této zprávě. Na vyhodnocení každé úrovně zároveň navazují doporučení směřující k programovému období 2021 – 2027.

Analyzované úrovně a z analýzy plynoucí hlavní doporučení jsou:

1. ÚROVEŇ DoP 2021+

- ❖ Zpracovat otázku rovnosti žen a mužů i do dalších oblastí DoP 2021+ mimo trh práce a zaměstnanosti, konkrétně do oblastí výzkum a inovace (PC1), vzdělávání a zaměstnanost (PC4), sociální začleňování (PC4), zdravotnictví (PC4) a veřejná prostranství (PC5).
- ❖ Formulovat vizi a samotné cíle DoP v programovém období 2021+ se vzrůstající specifičností tak, aby na ně logicky navazovala opatření v rámci vypisovaných výzev. Priority DoP v oblasti rovnosti žen a mužů by tedy měly být obecnější a na ně navazující cíle jednotlivých OP specifičtější.
- ❖ Navázat vypisované výzvy (a jejich indikátory) jednoznačně na oblasti priorit DoP tak, aby bylo možné posun v této oblasti měřit. Výzvy tedy musí splňovat kritéria větší specifičnosti, ale zároveň udržovat tematickou jednotu s DoP.

2. ÚROVEŇ SYSTEMATICKÝCH DOPORUČENÍ

- ❖ Podpořit projekty (případně aktivity), které budou zaměřeny na mapování terénu a sběr aktuálních dat, obecně na monitoring aktuálních trendů, situaci v terénu a potřeb cílové skupiny.
- ❖ Na to navázat podporu sběru a systematizace dat tak, aby výsledky výzkumných šetření byly k dispozici všem organizacím/žadatelům i další odborné veřejnosti.
- ❖ Zajistit vyhodnocování dopadu projektů spolu s technickým i kompetenčním rozvojem organizace do vedlejších aktivit projektů.

- ❖ Umožnit částečnou modifikaci aktivit a směřování projektu na základě průběžné evaluace projektu.
- ❖ Zakomponovat kvalitativní aspekt měření dopadu do vyhodnocení projektů zaměřených na přímou práci s klienty/tkami.
- ❖ Podpořit vyšší dopad projektů zaměřených na práci se zaměstnavateli skrze komunikaci (ze strany řídicího orgánu) o benefitech těchto aktivit.
- ❖ Podpořit vyšší dopad projektů zaměřených na poskytování péče o děti zařazením aktivit, které budou cílit na větší zapojení mužů do péče a větší ochotu zaměstnavatelů poskytovat flexibilní úvazky.

3. ÚROVEŇ KONKRÉTNÍCH DOPORUČENÍ

- ❖ Zacílit projekty na systematickou práci v oblasti vzdělávání a budování mezisektorové spolupráce.
- ❖ Podpořit aktivity zaměřené na gender mainstreaming a prosazování principů genderové rovnosti s důrazem na práci se vzdělávající, odbornou a laickou veřejností, zaměstnavateli, veřejnou správou a místní samosprávou.
- ❖ Mezi konkrétní navrhované aktivity v této oblasti zařadit: školení vzdělávajících osob, efektivní práce se vzdělávacími metodickými příručkami, vzdělávací pobyty a stáže, monitoring a analýza dat z oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce, debaty pro veřejnost, práce mentoringového charakteru s osobami ohroženými diskriminací na trhu práce a ve společnosti.

Součástí zprávy je dále část popisující metodologii, která byla použita při sběru dat. Výzkumné metody analýzy použité v 6. etapě projektu byly:

1. analýza projektové dokumentace 6 vybraných projektů,
2. strategické workshopy se 6 organizacemi, které představují inovativní způsob provádění kvalitativního výzkumu a formulací expertních doporučení a strategických návrhů,
3. 11 hloubkových rozhovorů s představiteli/kami cílových skupin 6 zkoumaných projektů.

V poslední části zprávy je popsána strategie dalších dvou fází projektu, která se zaměřuje na analýzu horizontálního principu rovnosti žen a mužů, která bude hlavní výzkumnou činností, jakožto průřezového tématu, které by se mělo prolínat všemi projekty financovanými z ESIF.

Obsah

1. Úvod	5
2. Vyhodnocení DoP	7
2.1. Vyhodnocení cílů DoP v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce	9
2.2. Obecná doporučení pro DoP 2021 – 2027	17
3. Systematická práce s daty	21
3.1. Sběr a práce s daty	21
3.2. Měření dopadu	23
3.3. Shrnutí doporučení k systematickému sběru dat.....	28
4. Případové studie a návrhy opatření.....	30
4.1. Projekty zaměřené na vzdělávající.....	32
4.2. Projekty zaměřené na veřejnou sféru.....	35
4.3. Projekty zaměřené na posilování individuálních kompetencí jednotlivců	39
4.4. Projekty zaměřené na spolupráci se zaměstnavateli.....	42
4.5. Projekty zaměřené na rozvíjení kompetencí veřejné správy v oblasti genderové rovnosti.....	46
4.6. Shrnutí doporučení k případovým studiím.....	51
5. Metodologie sběru dat.....	54
6. Představení dalších aktivit projektu.....	56
7. Závěr.....	57
Příloha č.1	59

1. Úvod

Obecným cílem projektu *Reflexe dopadu ESIF na postavení žen na trhu práce* je rozšíření poznatků o efektivitě naplňování Dohody o partnerství (dále DoP) pro období 2014 - 2020 v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zároveň si projekt klade za cíl formulovat doporučení, jak by měl daný systém fungovat na úrovni cílů DoP, i pokud jde o formální a obsahové nastavení výzev a projektů. Jedná se o kvalitativní výzkum, jehož ambicí je zachytit cennou perspektivu pohledu zapojených organizací i cílové skupiny projektů. Vybrané organizace představují širokou paletu příjemců s rozdílnou tematickou profilací, projektovým zaměřením a stupněm genderové expertízy. Jejich zkušenosti a podněty nám dávají možnost nahlédnout na celý systém a jeho fungování tzv. z terénu. Členské organizace České ženské lobby, z.s. (dále ČŽL) jsou nositelkami hluboké expertní znalosti o dopadu nástrojů a projektů Operačních programů (dále OP) na rovnost žen a mužů v ČR. Zkušenosti vybraných odborníků a odbornic z členských organizací ČŽL, které čerpaly prostředky z OP zaměřených na toto téma, a cílových skupin projektu, doplňuje náš projekt o perspektivu pracovníků a pracovnic odpovědných za relevantní OP a DoP zkoumanou v minulých etapách projektu.

V současné fázi projektu se nacházíme na konci 6. etapy *Vliv konkrétních projektů na rovnost žen a mužů - příklady z praxe/case studies* a máme realizované následující aktivity:

- analýzu strategických dokumentů a šest rozhovorů s odborníky a odbornicemi odpovědných za relevantní OP a DoP (1. - 2. etapa),
- dvacet rozhovorů a čtyři fokusní skupiny s vybranými expertními organizacemi (3. - 4. etapa),
- case studies šesti vybraných expertních organizací založených na analýze projektové dokumentace, strategických workshopech a rozhovorech s cílovou skupinou projektů (5. – 6. etapa).

Zpráva za 5. a 6. etapu se skládá z pěti částí. První část zprávy obsahuje doporučení pro následující programové období, která jsou formulována z nejobecnější perspektivy DoP jako zastřešujícího podkladu pro realizaci projektů a vyhodnocení naplňování cílů stanovených v oblasti žen a mužů na trhu práce.

Jako podklad pro analýzu byla použita dosavadní zjištění z projektu, relevantní statistiky a dostupné evaluační dokumenty. Na základě sebraných dat jsou představena systematická doporučení týkající se dopadu projektů zaměřených na zvyšování rovnosti žen a mužů na trhu práce, vycházející z expertízy šesti dotazovaných organizací, která jsou doplněna o zkušenosti účastníků/ic vybraných projektů. V další části jsou ve zprávě analyzovány případové studie konkrétních projektů a jejich aktivit z pohledu doporučení nejdůležitějších oblastí, na které by se měly realizované projekty v dalším programovém období zaměřit. V následující kapitole je popsána metodologie, kterou byla data pro tuto etapu získána a analyzována. Závěrečná část zprávy popisuje výzkumný záměr do dalších dvou etap projektu.

2. Vyhodnocení DoP

Dohoda o partnerství na programové období 2014 - 2020 je strategickým dokumentem, který stanovuje „cíle a priority pro efektivní využívání Evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF) za účelem naplňování strategie Evropa 2020 na základě definovaných národních priorit“.¹ Definice národních priorit, které předcházely přípravě dokumentu, byly vytvořeny na základě analýz jednotlivých resortů, krajů a dalších institucí včetně neziskového sektoru. Vznik DoP popisuje i jeden z expertních rozhovorů realizovaný v rámci 1. – 2. etapy projektu.

Ještě než jsme se začali bavit vůbec o nějakém materiálu Dohoda o partnerství, tak takovou úplně první fází, která už běžela od roku řekněme 2011, tak bylo nadefinování národních priorit. Tehdy v roce 2011 vláda odsouhlasila nějaké národní rozvojové priority, což bylo nadefinování těch klíčových priorit, které by Česká republika měla mít. To se potom rozpracovávalo do detailnější úrovně, které se tehdy říkalo tematické okruhy. Základním vstupem byly analýzy od resortů, od krajů i od dalších institucí (například i od neziskového sektoru). [ER6_MMR]

Přestože národní priority, ze kterých DoP vychází, identifikují více tematických oblastí, které mají být v období 2014 – 2020 podpořeny skrze ESI fondy, rovnost žen a mužů se v rámci tohoto strategického dokumentu explicitně akcentuje pouze v oblasti „zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky“ (resp. podoblasti „fungující trh práce“). Hlavním identifikovaným problémem je v této oblasti obtížné sladování soukromého a pracovního života a nerovné postavení žen na trhu práce, na který navazují následující potřeby rozvoje:

- *Vytvořit podmínky pro vyšší využívání **flexibilních forem práce**.*
- *Podpořit zaměstnanost žen s dětmi zvýšením nabídky a vytvořením dostatečné kapacity cenově dostupných služeb **péče o děti** mladší tří let a doplněním kapacit kvalitního předškolního vzdělávání na úroveň odpovídající poptávce.*
- *Zlepšit **dostupnost vzdělávání a poradenských služeb pro osoby na mateřské a rodičovské dovolené**, pečující o závislé osoby či pro ženy vyššího věku, zaměřeného na zlepšení jejich přístupu na trh práce, včetně výkonu samostatné výdělečné činnosti.*

¹ Dohoda o partnerství na programové období 2014-2020 (ve znění 5. revize schválené Evropskou komisí dne 29. dubna 2019). MMR, 2019. [online] [cit. 29. 8. 2019]. Dostupné z: [https://www.dotaceeu.cz/getmedia/3e0f0610-a55a-494d-883d-fd80afe90674/Dohoda-o-partnerstvi-\(5-revize,-duben-2019\).pdf.aspx?ext=.pdf](https://www.dotaceeu.cz/getmedia/3e0f0610-a55a-494d-883d-fd80afe90674/Dohoda-o-partnerstvi-(5-revize,-duben-2019).pdf.aspx?ext=.pdf).

- *Zajistit opatření pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví a pro **snížení horizontální a vertikální segregace trhu práce** podle pohlaví a rozdílů v odměňování žen a mužů.*
- *Zvýšit míru **zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby.***
- *Zkvalitnit **koordinaci místních a celostátních politik** v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a jejich implementaci či přizpůsobení.²*

Na výše uvedené priority rozvoje navazují tematické cíle a výsledky, kterých by mělo být v programovém období 2014 - 2020 dosaženo. Otázku rovnosti žen a mužů akcentuje v rámci DoP Tematický cíl 8 *Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil* (dále TC 8) a Tematický cíl 9 *Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti*, přičemž explicitně zmiňuje daný dokument genderovou problematiku pouze ve čtyřech hlavních výsledcích, podřazených pod TC 8.

Hlavní výsledky TC 8 jsou následující:

1. *zvýšení nabídky cenově dostupných kvalitních **zařízení péče o předškolní děti**, zvláště do 3 let věku dítěte,*
2. *zvýšení míry **zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby,***
3. *zvýšení nabídky a využívání **flexibilních forem práce,***
4. *zvýšení počtu **zaměstnavatelů praktikujících principy rovných příležitostí pro ženy a muže v zaměstnání.***

Tyto čtyři výsledky jsou přiřazeny pod Operační program Zaměstnanost (dále OPZ). Rovnosti žen a mužů se v OPZ věnuje Prioritní osa 1 *Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly* (dále PO 1), konkrétně investiční priorita 1.2 *Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, včetně přístupu k zaměstnání, kariérního postupu, sladění pracovního a soukromého života a podpory stejné odměny za stejnou práci* (dále IP 1.2). IP 1.2 má pouze jeden specifický cíl 1.2.1 *Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce* (dále SC 1.2.1).

Na základě dosud sebraných dat v rámci etap 1 – 6, relevantních statistik a s odkazem na expertní znalost dané problematiky reflektujeme v následující kapitole výše uvedené cíle DoP a na základě této reflexe formulujeme příslušná doporučení.

² Tamtéž

2.1. Vyhodnocení cílů DoP v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce

Dohoda o partnerství identifikuje jako jednu z hlavních oblastí budování *konkurenceschopné ekonomiky*, která stojí na čtyřech hlavních pilířích:

1. fungující trh práce,
2. moderní a kvalitní vzdělávací systém,
3. efektivní výzkumný a inovační systém,
4. konkurenceschopné podniky.³

Téma rovnosti žen a mužů je rozpracováno pouze v oblasti fungujícího trhu práce s důrazem na otázku zaměstnanosti. ČR si stanovila do roku 2020 v rámci Strategie Evropa 2020 – na kterou odkazuje i DoP – jako národní cíle v oblasti zaměstnanosti zvýšení celkové míry zaměstnanosti (dále MZ) ve věkové skupině 20–64 let na 75 % a zvýšení MZ žen v této věkové skupině na 65 %. Z analýzy vývoje zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) v 1. pololetí 2018⁴ vyplývá, že MZ obyvatelstva ve věku 20-64 let se v 1. pololetí 2018 meziročně zvýšila o 1,6 p. b. na 79,5 % a MZ žen ve stejném věku vzrostla o 1,8 p. b. na 71,4 %. Cíle jsou tedy u těchto ukazatelů s odkazem na uvedená data splněny. Aktuální data Českého statistického úřadu (ČSÚ) za první čtvrtletí roku 2019 dále ukazují, že je poprvé od roku 2010 více nezaměstnaných⁵ mužů než žen – počet zaměstnaných mužů se meziročně zvýšil o pouhých 14 tisíc, u žen to bylo o 33 tisíc. Nárůst u žen byl soustředěn do věkové skupiny 45-59 let. Na druhou stranu poklesl počet nezaměstnaných žen o 17 tisíc, u mužů bylo snížení jen o 3 tisíce.⁶

³ Tamtéž

⁴ *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2018*. MPSV, 2018. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2018p1/anal2018p1.pdf].

⁵ „Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.“ [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [<https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019>]

⁶ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2019*. Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [<https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019>].

Statistiky tedy naznačují, že v otázce zaměstnanosti žen a mužů dochází k pozitivnímu vývoji – zvyšující se zaměstnanost žen (i mužů) lze nicméně do velké míry připsat spíše příznivé ekonomické situaci než pro-aktivním opatření ze strany státu. Nedostatek pracovních sil v řadě sektorů přispěl ke zvýšení zaměstnanosti těch osob, které bývají za odlišné ekonomické situace ze spektra uchazečů (tzv. talent pool) vylučováni – tedy ženy, starší osoby, osoby s nižším vzděláním atp.

Vzhledem k tomu, že se dle ČSÚ tempo růstu celkové zaměstnanosti od druhé poloviny roku 2018 výrazně snižuje, je potřeba nadále pokračovat v aktivní podpoře zaměstnanosti žen a zároveň se zaměřit na další indikátory a oblasti, kde genderové nerovnosti přetrvávají.

Jak uvádí dokument MPSV *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*,⁷ nejvýrazněji ovlivňuje zaměstnanost žen v mladších věkových skupinách mateřství. Zaměstnanost matek ve věkové skupině 20 – 49 let s jedním dítětem mladším 6 let se i přes zlepšení v posledních letech nadále nachází pod průměrem EU. Nejde přitom pouze o problematiku výše diskutované zaměstnatelnosti, ale zejména vlivu dlouhodobého odloučení od trhu práce na ztrátu konkurenceschopnosti žen ve vztahu k mužům, včetně prohlubování již existujících platových rozdílů a dalšího zpomalení profesního růstu. Základními překážkami větší rovnosti žen a mužů s odkazem na tuto skutečnost je tedy nedostatečný prostor pro soulad rodinného a pracovního života, konkrétně pak nedostatečná nabídka cenově a geograficky dostupných kvalitních zařízení péče o předškolní děti (zejm. do 3 let věku) a nedostatečná nabídka a s tím související využívání flexibilních forem práce.

Na základě údajů ze *Seznamu operací (příjemců)*⁸ k 1. 9. 2019 v oblasti IP 1.2 dosáhly v rámci programového období 2014 – 2020 celkové přidělené způsobilé výdaje výše 5,7 miliardy Kč. K 31. 8. 2019 dosáhla celková alokace finančních prostředků OPZ 64,3 miliard Kč.⁹

⁷ *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. MPSV, 2014. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [<https://www.esfcr.cz/file/8988/>].

⁸ *Seznam operací (příjemců)*. Dotace EU.cz. [online]. Dostupné z: [<https://www.dotaceeu.cz/cs/Statistiky-a-analyzy/Seznamy-prijemcu>]

⁹ *Informace o čerpání 2014 - 2020 (příspěvek Unie)*. DotaceEU.cz. [online]. Dostupné z: [<https://www.dotaceeu.cz/cs/Statistiky-a-analyzy/Cerpani-v-obdobi-2014-2020>]

Zcela reflektovat míru podpory čtyř výsledků TC 8 v rámci OPZ je z dostupných dat možné pouze na úrovni jednoho výsledku – dostupnosti zařízení péče o děti. Na nemožnost vyhodnocování naplňování cílů k dosažení rovnosti žen a mužů na trhu práce reaguje i *Strategická evaluace OPZ II. 2019*¹⁰ vydaná MPSV (dále *Evaluace OPZ*), která v jednom ze svých doporučení navrhuje stanovení dalších specifických indikátorů k lepšímu měření dosahování cílů IP 1.2. Výzvy pro IP 1.2 se z údajů *Evaluace OPZ* kromě služeb péče o děti zaměřují na realizaci genderových auditů a následnou implementaci doporučení z nich plynoucích a na obecné výzvy na systémové projekty MPSV, podporu žen a mužů a implementaci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů.

Níže je popsán vývoj implementace výsledků týkajících se rovnosti žen a mužů v DoP skrze optiku celospolečenského vývoje a výzev vyhlášených v rámci OPZ v programovém období 2014 – 2020 (konkrétně v IP 1.2).

1. Zvýšení nabídky cenově dostupných kvalitních zařízení péče o předškolní děti, zvláště do 3 let věku dítěte

Jedním z hlavních faktorů bránících dosažení vyšší míry genderové rovnosti na trhu práce jsou chybějící místa v předškolních zařízeních. Z aktuálních dat MŠMT o výsledcích zápisů do MŠ pro školní rok 2018/19 vyplývá, že jedno ze šesti dětí, kterým již byly 3 roky, neuspělo letos při zápisu do MŠ. Od 1. září 2018 by přitom tyto děti měly mít místo ve školce jisté. V Praze se dokonce jednalo téměř o 30 % nepřijatých tříletých dětí, ve Středních Čechách o 22 % a v Jihomoravském a Zlínském kraji téměř o 17 % těchto dětí. Je tedy zřejmé, že ve velkých městech a jejich okolí jde o významný problém. Přitom právě tam žijí nejčastěji osoby, které se přistěhovaly za prací a chybí jim širší rodina, která by jim s hlídáním dětí vypomohla.¹¹

Je důležité zdůraznit, že předškolní péče je v České republice výrazně podfinancována. Ve srovnání s ostatními státy Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) zaostává Česká republika ve výdajích na služby pro rodiny s dětmi.

¹⁰ *Strategická evaluace OPZ II, Hodnocení specifických cílů OPZ 2014 – 2018*. MPSV, 2019. [online]. Dostupné z: [<https://www.esfcr.cz/documents/21802/11509210/Strategick%C3%A1+evaluace+OPZ+II.pdf/fd9b6944-1334-474f-a612-4fea7141311a?t=1563979103724>].

¹¹ *Kapacity v mateřských školkách nestačí ani pro tříleté*. Česká ženská lobby, 2019. [online] [cit. 29. 8. 2019]. Dostupné z: [<https://czlobby.cz/cs/zpravy/tz-kapacity-v-materskych-skolkach-nestaci-ani-pro-trilete>].

V zemích OECD je výrazným trendem investování do vzdělávání a rozvoje služeb pro rodiny, neboť umožňují sociální aktivizaci, rozvoj lidského potenciálu a pomáhají lepšímu začlenění a participaci ve společnosti. Zatímco členské státy dotují v průměru 20,5 tisíce dolary ročně jedno místo v předškolním zařízení, Česká republika dotuje toto místo částkou 4,4krát nižší. Nedostatek zařízení se snaží Česká republika řešit podporou vzniku dětských skupin financovaných z Evropského sociálního fondu.¹² Na základě údajů ze *Zprávy o České republice 2019* bylo z prostředků EU financováno již 850 dětských skupin s kapacitou více než 11 000 míst pro děti od 1 roku do 6 let. Dále bylo vytvořeno 276 míst v mikrojeslích (pro děti od šesti měsíců do 4 let) a necelých 5 000 míst v dětských klubech.

Z celkového objemu financí alokovaných v IP 1.2 tvořily dotace na zařízení předškolní péče až 68 % (tj. 3,9 miliard Kč), přičemž podíl všech ostatních výzev v této investiční prioritě nepřesáhl 10 %.¹³ I přes finanční podporu a navýšení počtu zařízení péče o děti nebyla dle odhadů uspokojena poptávka po péči pro 14 000 dětí mladších 3 let.¹⁴

2. Zvýšení míry zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby

Další návazný faktor představuje nedostatečné zapojení mužů do péče o děti (případně další závislé osoby). Zatímco v řadě evropských zemí je zakotven institut části rodičovské dovolené vyhrazené pouze pro otce, v České republice mají otcové možnost čerpat tzv. „otcovskou dovolenou“ až od roku 2018 a pouze v rozsahu symbolických sedmi dnů. Rodičovský příspěvek čerpá pouze 1,8 % otců, a to jak z důvodu přetrvávajícího genderově stereotypního pohledu na roli matek a otců v péči o malé děti, tak s odkazem na rozdílné příjmy žen a mužů. Navíc je v současném nastavení pro rodiny ekonomicky nevýhodné, aby rodičovskou dovolenou čerpal ten z rodičů, který má vyšší příjmy, tedy v mnoha případech otec dítěte.

¹² *Fakta a zdroje k tématu předškolních zařízení pro děti od dvou let*, Česká ženská lobby, 2018. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [<https://czlobby.cz/cs/zpravy/fakta-zdroje-k-tematu-predskolnich-zarizeni-pro-deti-od-dvou-let>].

¹³ *Strategická evaluace OPZ II, Hodnocení specifických cílů OPZ 2014 – 2018*. MPSV, 2019. [online]. Dostupné z: [<https://www.esfcr.cz/documents/21802/11509210/Strategick%C3%A1+evaluace+OPZ+II.pdf/fd9b6944-1334-474f-a612-4fea7141311a?t=1563979103724>].

¹⁴ *Zpráva o České republice 2019. Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reform podle nařízení (EU) č. 1176/2011, 2019*. [online] [cit. 10. 6. 2019]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic_cs.pdf].

Na tuto oblast byly v programovém období 2014 – 2020 vyhlášeny pouze dvě výzvy – výzva 16_061 *Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v ČR mimo hl. m. Prahu* a výzva 16_062 *Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v ČR v hl. městě Praha* – s celkovým objemem 408 milionů Kč na 119 podpořených projektů. Dle *Evaluaace OPZ*¹⁵ nelze změřit ani vyhodnotit reálný dopad projektů na oblast zapojení mužů do péče z důvodu nejasné provázanosti cílů výzev s výsledky projektů. Vzhledem k tomu, že tato oblast vychází z tematických cílů DoP, měla by být přímo reflektována ve vypsáních výzvách, aby bylo možné sledovat její posun a vývoj.

3. Zvýšení nabídky a využívání *flexibilních forem práce*

Dle údajů ČSÚ patří podíl kratších úvazků v ČR dlouhodobě k nejnižším v celé EU a pohybuje se kolem 7 %. V sousedním Rakousku a Německu takto pracuje téměř 30 % zaměstnaných. S odkazem na délku mateřské a rodičovské dovolené (RD) a skutečnost, že jsou to v ČR v drtivé většině případů stále ženy, které zajišťují péči o děti v rámci i po skončení RD, využívají flexibilních úvazků nejčastěji právě ony. Z přibližně 380 tisíc kratších úvazků připadlo na ženy více než 70 %, dominance žen ve využívání kratších úvazků je patrná hlavně mezi 30. a 44. rokem života.¹⁶ Překážky nabídky a využívání flexibilních forem práce lze identifikovat na několika úrovních. Pracovněprávní legislativa ČR (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) sice tvorbě zkrácených pracovních úvazků nebrání, neobsahuje nicméně žádná opatření, která by je aktivně podporovala jako společensko-pracovně přínosné.

Legislativa zároveň nerozpoznává větší zranitelnost a možnou prekarizaci pracujících na zkrácené a flexibilní úvazky, čímž de facto přispívá k obavám na straně samotných zaměstnanců (jistota zaměstnání, přesčasové hodiny atp.). Na straně zaměstnanců je tu dále ekonomický důvod – zejm. u rodičů (tedy ve většině případů žen) s malými dětmi nízké finanční ohodnocení nepokryje náklady např. na dopravu či zajištění péče o děti (potažmo další blízké osoby). U zaměstnavatelů patří mezi hlavní bariéry zejména zvýšená administrativní a organizační zátěž.

¹⁵ *Strategická evaluace OPZ II, Hodnocení specifických cílů OPZ 2014 – 2018*. MPSV, 2019. [online]. Dostupné z: [<https://www.esfcr.cz/documents/21802/11509210/Strategick%C3%A1+evaluace+OPZ+II.pdf/fd9b6944-1334-474f-a612-4fea7141311a?t=1563979103724>].

¹⁶ *Roste počet vysokoškoláček i podnikatelek*. Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [<https://www.czso.cz/csu/czso/roste-pocet-vysokoskolacek-i-podnikatelek>].

V rámci IP 1.2 na flexibilní formy práce míří jeden z očekávaných výsledků SC 1.2.1 - *zvýšení flexibilních forem práce jako jedné z forem podpory sladování pracovního života*. Nastavený indikátor v rámci SC 1.2.1 byl *Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce* s cílem dosáhnout 70 zaměstnavatelů v letech 2014 - 2020. V březnu 2019 dosáhl tento indikátor hodnotu 381 a byl tedy naplněn na 544 %. K naplnění tohoto indikátoru se MPSV vyjadřuje:

„Zde je ovšem třeba upozornit, že značná část dosažené hodnoty v tomto indikátoru (299) pochází z výzev na podporu dětských skupin, kde ovšem do tohoto indikátoru byli započítáváni zaměstnavatelé rodičů dětí v dětských skupinách s tím, že díky dětským skupinám mohou rodiče u těchto zaměstnavatelů pracovat, a tedy je podpořen i tento zaměstnavatel. Tento indikátor tudíž o podpoře flexibilních forem práce jako takové logicky nemůže příliš vypovídat.“ [MPSV, 2019]¹⁷

Rodiče, kteří umístili své děti do předškolní péče, měli možnost uplatnit se na flexibilní úvazek na trhu práce. Na sledování skutečného zvyšování přívětivějšího prostředí pro rodiče je ale potřeba formulovat výzvy směřující na zaměstnavatele, a až na tyto výzvy navazovat indikátory, které budou skutečně vypovídat o vývoji v oblasti flexibilních forem práce.

4. Zvýšení počtu zaměstnavatelů praktikujících principy rovných příležitostí pro ženy a muže v zaměstnání

Znevýhodněné postavení žen v ekonomické oblasti dále souvisí s diskriminačním přístupem zaměstnavatelů a obecně genderovými stereotypy ve společnosti. Vertikální segregace na českém trhu práce přetrvává. Pouze 14,5 % zaměstnaných žen pracovalo v roce 2017 v rozhodovacích pozicích společností kotovaných na burze. Přesto, že ženy představují většinu absolventů vysokých škol (přibližně 60 % v roce 2017), tvoří pouze 26 % soudců, vysoce postavených úředníků a manažerů.

¹⁷ *Strategická evaluace OPZ II, Hodnocení specifických cílů OPZ 2014 – 2018*. MPSV, 2019. [online] [cit. 2. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/11509210/Strategick%C3%A1+evaluace+OPZ+II.pdf/fd9b6944-1334-474f-a612-4fea7141311a?t=1563979103724>.

V těchto oblastech (soudnictví, státní správa, business sféra) stejně jako ve vzdělávacích a výzkumných institucích dále platí, že počet žen klesá, stoupáme-li do „vyšších pater“ těchto sfér. Zatímco na prvoinstančních soudech nebo třeba na bakalářském stupni vysokých škol často převažují ženy, na soudech vyšších a na dalších stupních vysokoškolského studia stoupá podíl mužů. Tento trend souvisí s horizontální segregací vzdělávání a trhu práce.

Existující genderová nerovnost je také charakteristická stále vysokým rozdílem v platech žen a mužů (21,8 %), který se víceméně nemění od roku 2008 a je jedním z nejvyšších v Evropské unii. Jak vyplývá z údajů ČSÚ, přestože mezi lety 2010 a 2017 došlo k nárůstu průměrných mezd u žen i mužů ve všech vzdělanostních kategoriích, rozdíly mezi pohlavími jsou stále výrazné. Takzvaný *gender pay gap*, tedy relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen, vztažený k mediánu mzdy mužů, byl v roce 2017 největší mezi vyučenými a vysokoškolsky vzdělanými. Celkově pak činil přes 4,5 tisíce Kč v neprospěch žen.¹⁸ Dlouhodobě neměnnou konstantou, která ovlivňuje nerovné odměňování žen a mužů je v neposlední řadě skutečnost, že jsou ženy zaměstnávány v hůře placených odvětvích. Segregace práce podle sektorů, oborů a pozic úzce souvisí s přetrvávajícími genderovými stereotypy o ženských a mužských predispozicích, které jsou reprodukovány v rámci vzdělávacího systému.

Příkladem takové oborové segregace, která – zůstane-li současný trend zachován – dále negativně ovlivní ekonomickou rovnost žen a mužů, je oblast informačních technologií. Oblast informačních technologií a umělé inteligence je identifikována jako jeden z klíčových sektorů, který bude mít v budoucnu vliv nejenom na ekonomickou, ale i sociální sféru společnosti. Podle studie Globálních genderových rozdílů za rok 2018¹⁹ je v této oblasti – v celosvětovém měřítku – zaměstnáno pouze 22% žen v porovnání se 78% mužů. Tento nepoměr je Globálním ekonomickým fórem vnímán jako kritický, a to zejména s ohledem na rostoucí význam informačních technologií jak v rámci každodenního života, tak s odkazem na rozvoj a inovace ostatních sektorů. Obdobný trend lze pozorovat i v České republice. Mezi ICT odborníky je mnohem více mužů (90 %) než žen, a to jak mezi manažery a specialisty (89 %), tak techniky a mechaniky (91 %).

¹⁸ Tamtéž

¹⁹ *The Global Gender Gap Report 2018*. World Economic Forum, 2018. [online] [cit. 3. 5. 2019]. Dostupné z: [\[http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf\]](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf).

Podíváme-li se do oblasti vzdělávání, můžeme předpokládat, že genderová segregace v tomto odvětví zůstane bez výraznějších změn – mezi studenty a absolventy ICT oborů je v současné době mužů 94 % respektive 95 %. I tento sektor trpí rozdíly v odměňování žen a mužů – ženy v ČR celkově pobíraly v roce 2017 91 % mediánu mezd mužů, mezi ICT odborníky je tato nerovnost navíc ještě větší. V roce 2017 brali ICT odborníci 44 165 Kč, ovšem ICT odbornice dostaly 37 068 Kč měsíčně, což představuje 84 % platu mužů.²⁰ Jak vyplývá z údajů VŠPS za první čtvrtletí roku 2019,²¹ meziroční růst zaměstnanosti se nejvíce projevil v terciárním sektoru služeb (o 46,0 tis.), početně nejvýznamněji pak právě v odvětvové sekci informační a komunikační činnosti.

Tématu zvyšování počtu genderově senzitivních zaměstnavatelů se v rámci IP 1.2 věnovaly výzvy na realizaci genderových auditů (výzva 16_050 *Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů – méně rozvinuté regiony* a výzva 16_051 *Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů – Praha*) a implementaci návazných doporučení (výzva 17_130 *Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů mimo Prahu* a výzva 17_131 *Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů v hl. m. Praze*). Celkově se do realizace genderových auditů zapojilo 26 žadatelů (z 30 přihlášených) a finanční alokace na tyto projekty představují 25 milionů Kč. Do výzev na implementaci doporučení z genderových auditů se přihlásilo 75 žadatelů, s celkovou výškou finanční podpory 33 milionů Kč k lednu 2019.²²

²⁰ *ICT odborníci v České republice*. Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 15. 5. 2019]. Dostupné z: [\[https://www.czso.cz/documents/10180/95632581/063009-18.pdf/Of4ba681-c6b3-4226-b81e-6634cac046fb?version=1.2\]](https://www.czso.cz/documents/10180/95632581/063009-18.pdf/Of4ba681-c6b3-4226-b81e-6634cac046fb?version=1.2).

²¹ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2019*. Český statistický úřad, 2019. [online] [cit. 10. 5. 2019]. Dostupné z: [\[https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019\]](https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019)

²² *Strategická evaluace OPZ II, Hodnocení specifických cílů OPZ 2014 – 2018*. MPSV, 2019. [online]. Dostupné z: [\[https://www.esfcr.cz/documents/21802/11509210/Strategick%C3%A1+evaluace+OPZ+II.pdf/fd9b6944-1334-474f-a612-4fea7141311a?t=1563979103724\]](https://www.esfcr.cz/documents/21802/11509210/Strategick%C3%A1+evaluace+OPZ+II.pdf/fd9b6944-1334-474f-a612-4fea7141311a?t=1563979103724).

Využití nástroje genderových auditů vnímáme jako užitečný nástroj v rámci naplňování daného výsledku. Z rozhovorů v rámci projektu vyplývá zřejmý pozitivní dopad na zaměstnavatele, pokud implementuje tento nástroj. Nicméně díky přetrvávajícím genderovým stereotypům o pozitivním dopadu tohoto nástroje samotní zaměstnavatelé často neví, a proto ho nevyužívají.²³

2.2. Obecná doporučení pro DoP 2021 – 2027

Jedno z hlavních doporučení, které vyplývá nejen z obecného vyhodnocení naplňování cílů DoP, ale jenž se prolíná všemi etapami výzkumu, formulujeme potřebu rozšířit téma rovnosti žen a mužů i mimo trh práce. Dosavadní redukce genderové rovnosti na otázku ekonomiky a fungujícího trhu práce omezuje potenciální dopad projektů podpořených z ESI fondů. Doporučení týkající se tematického rozšíření doplňujeme o potřebu logické posloupnosti jednotlivých strategických dokumentů. Cíle DoP 2021+ mají být obsahově zastřešující pro navazující dokumenty (OP), které tyto cíle dále specifikují (zaměstnanost, vzdělávání ap.). Důležité je i tematické propojení cílů Dohody a výzev realizovaných v rámci jednotlivých OP.

1. Tematické rozšíření

Téma genderové rovnosti je tématem průřezovým, a proto je třeba k němu přistupovat komplexně, nikoliv pouze v rámci jedné tematické oblasti (např. trh práce). Jako stěžejní doporučení z provedené analýzy DoP vyplývá nutnost rozšířit tematický záběr DoP v oblasti rovnosti žen a mužů i mimo pilíř „fungující trh práce“.

Pro nové programové období 2021 – 2027 Evropská komise určila v roce 2018 pět politických cílů (PC1 – PC5), na které alokuje prostředky z Evropských fondů. Na tyto cíle navazují priority ČR vycházející z *Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020* (dále NKR).²⁴ Politické cíle EU a související priority ČR pro období 2021 – 2027 jsou následující:²⁵

²³ Na genderové audity se více soustředíme v části *Příklad organizace pracujících se zaměstnavateli*.

²⁴ *Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020*. MMR – NOK, 2018. [cit. 10. 9. 2019]. Dostupné z: [https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/nkr.pdf]

²⁵ *Pozice České republiky k návrhu legislativy fondů EU pro období 2021–2027*. MMR, 2019. [online]. Dostupné z: [https://www.dotaceeu.cz/getmedia/fa0aef65-1ae9-4e08-8b06-e1ca5871f375/Pozice-Ceske-republiky-k-navrhu-legislativy_1.pdf.aspx?ext=.pdf]

Politické cíle EU	Priority ČR
Inteligentnější Evropa (PC1)	Rozvoj založený na inovacích a uplatnění technologií
Zelenější Evropa (PC2)	Nízkouhlíková ekonomika a odpovědné využívání zdrojů
Propojenější Evropa (PC3)	Dostupnost a mobilita
Sociálněji Evropa (PC4)	Vzdělaná společnost a lidský kapitál
Evropa bližší občanům (PC5)	Udržitelný rozvoj území

Tabulka 1: Politické cíle EU a na ně navazující priority ČR

NKR, která slouží jako závazný dokument pro Dohodu o partnerství pro období 2021-2027, zařazuje explicitně problematiku rovnosti žen a mužů (stejně jako v minulém programovém období) výhradně pod oblast trhu práce, vymezuje ji jako „sladování pracovního a osobního života a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce“ a tematicky je tato podoblast podřazena politickému cíli CP4, Sociálněji Evropa. **V rámci dalšího projednávání nastavení DoP 2021-2027 doporučujeme otázku rovnosti žen a mužů zapracovat i do dalších oblastí mimo trh práce a zaměstnanosti, konkrétně:**

- Výzkum a inovace (PC1) s důrazem na podporu genderově zaměřeného výzkumu, prosazování rovného přístupu žen a mužů ke zdrojům v oblasti financování výzkumu a k odborným a rozhodovacím pozicím v akademických a výzkumných institucích, podporu vědeckých a akademických pracovníků/nic s pečovatelskými závazky a podporu vyšší participace žen v oblasti IT a AI,
- Vzdělávání a zaměstnanost (PC4) s důrazem na zvýšení senzitivity k genderovým rozdílům a nerovnostem a související snížení reprodukce genderových stereotypů ve vzdělávání a ve společnosti obecně,
- Sociální začleňování (PC4) s důrazem na prevenci a řešení domácího a sexuálního podmíněného násilí,
- Zdravotnictví (PC4) s důrazem na oblast porodnictví a reprodukční práva
- Veřejná prostranství (PC5) s odkazem na implementaci principů genderového rozpočtování a genderového hlediska v rámci urbánního plánování.

V kontextu navrhovaných programů a oblastí podpory ze strany ČR,²⁶ které jsou stále ve fázi vyjednávání, navrhujeme téma rovných příležitostí (budou-li programy v této podobě schváleny), rozpracovat v OP Konkurenceschopnost, OP Výzkum a vzdělávání a OP Lidské zdroje.

2. Míra obecnosti a logická návaznost cílů DoP ve vztahu k cílům OP

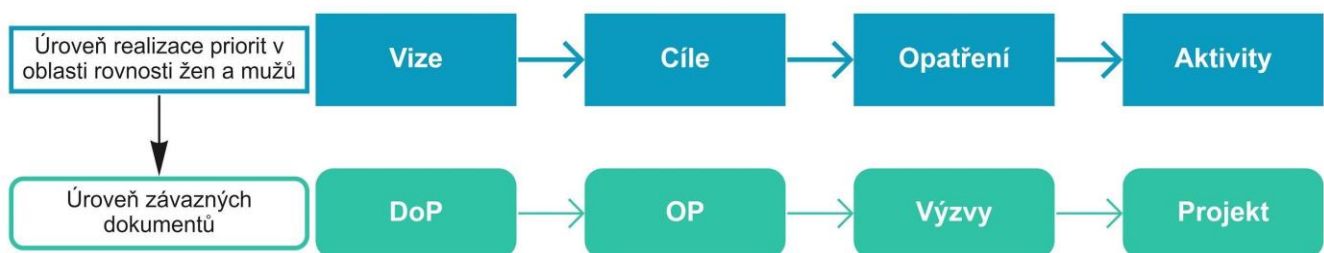
Dále doporučujeme lépe ošetřit logickou posloupnost jednotlivých strategických dokumentů co do obecnosti, resp. specifičnosti cílů. Jinými slovy, aby dokument, který stojí v celkové hierarchii výše, neobsahoval specifičtější definované cíle než dokumenty na něj navazující. Příkladem logické posloupnosti DoP-OP, která nedodržuje zásadu vzrůstající specifičnosti, mohou být zmíněné čtyři hlavní výsledky (resp. cíle) DoP 2014-2020 v oblasti rovnosti žen a mužů versus na ně navazující cíle Operačního programu Zaměstnanost - viz tyto příklady:

- Potřeba zvyšování rovnosti žen a mužů se v DoP nachází pod rozvojovou potřebou 1.1.1 *Konkurenceschopnost ekonomiky*, v jednom z identifikovaných hlavních pilířů konkurenceschopné ekonomiky – 1.1.1.1 *Fungující trh práce*.
- Jedním ze čtyř identifikovaných problémů v hlavním pilíři 1.1.1.1 je *Obtížné sladování soukromého a pracovního života a nerovné postavení žen na trhu práce*, ve kterém je identifikovaných 6 potřeb rozvoje týkajících se snižování genderových rozdílů. Na tuto rozvojovou potřebu se váže Tematický cíl 8 *Podpora udržitelné a kvalitní zaměstnanosti a podpora mobility pracovních sil (dále TC 8)*.
- TC 8 odpovídá prioritní ose 1 OPZ *Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly*.
- Z Prioritní osy 1 OPZ vyplývá investiční priorita 1.2 *Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci*.
- Na výše uvedenou investiční prioritu 1.2 v OPZ navazuje specifický cíl 1.2.1 *Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce*.

²⁶ *Priority financování v České republice*. MMR, 2019. [online]. Dostupné z: [\[https://www.dotaceeu.cz/getmedia/7fc29427-6ae4-4bfb-99e7-a43ac1c43dd8/Letak-Priority-financovani-v-Ceske-republice-21-27_3.pdf.aspx?ext=.pdf\]](https://www.dotaceeu.cz/getmedia/7fc29427-6ae4-4bfb-99e7-a43ac1c43dd8/Letak-Priority-financovani-v-Ceske-republice-21-27_3.pdf.aspx?ext=.pdf)

- Očekávané výsledky specifického cíle 1.2.1 se shodují s potřebami rozvoje vyplývajících z hlavních identifikovaných problémů v rámci DoP, konkrétně z problému *3. Obtížné sladování soukromého a pracovního života a nerovné postavení žen na trhu práce.*²⁷

Doporučujeme formulovat vizi a samotné cíle DoP v programovém období 2021-2027 se vzrůstající specifičností tak, aby na ně logicky navazovala opatření v rámci vypisovaných výzev s jasnou provázaností výzev směrem ke kýženému dopadu na oblast rovnosti žen a mužů.



Obrázek 1: Hierarchická návaznost specifičnosti cílů DoP.

Z pohledu teorie změny a měření dopadu projektů z analýzy IP 1.2 vyplývá, že zaměření výzev a nastavení indikátorů v rámci nich nedostatečně reflektuje výsledky, které si DoP (konkrétně ve výsledcích, kterých má být dosaženo skrze TC 8) klade za cíl dosáhnout. I přesto, že jsou výzvy tematicky dostatečně komplexní, není jejich relevance s jednotlivými výsledky TC 8 jednoznačná a tím těžko měřitelná.

V programovém období 2021+ proto **navrhujeme, aby výsledky stanovené v rámci DoP zahrnovaly více tematických oblastí (výzkum a inovace, vzdělávání a zaměstnanost, sociální začleňování, zdravotnictví, veřejná prostranství) a výzvy na ně navazující tyto výsledky naplňovaly. Zároveň je potřeba nastavit indikátory ve výzvách tak, aby výsledky dokázaly měřit.**

²⁷ Potřeby rozvoje jsou vyjmenovány v úvodu kapitoly *Vyhodnocení DoP*.

3. Systematická práce s daty

V následující kapitole se od vyhodnocení zastřešujícího dokumentu DoP přesouváme k reflexi a doporučení naplňování cílů DoP skrze realizované projekty. Obsahem této kapitoly jsou návrhy pro další programové období vyplývající ze zkušenosti expertních organizací, které cílí na změny v systému realizace projektů.

Tyto návrhy se zaměřují zejména na sběr a práci s daty, dále pak na otázku různých přístupů k měření dopadu na příkladech organizací poskytujících přímou podporu klientům a klientkám, pracujících se zaměstnavateli a provozovateli dětských skupin.

3.1. Sběr a práce s daty

Jednou z hlavních tematických oblastí, na kterou jsme se soustředili v 5. a 6. etapě projektu, byla otázka sběru dat. V rámci strategických workshopů²⁸ měly vybrané organizace možnost zreflektovat svoje zkušenosti a navrhnout, jak zlepšit systém shromažďování a vyhodnocování dat.

3.1.1. Mapování terénu

Ústředním předpokladem každého kvalitního projektu je podrobné zmapování terénu, cílové skupiny a celková analýza potřebnosti služeb a intervencí, které daná organizace plánuje v projektu realizovat. Jak ale upozorňují expertky a experti, kteří se zúčastnili strategických workshopů, systematický sběr a práce s daty je kapacitně, finančně a časově náročnou aktivitou, kterou v současném nastavení hradí ve většině případů organizace z vlastních omezených zdrojů. To logicky ovlivňuje záběr i hloubku takového výzkumu. Organizace, které se v oblasti rovnosti žen a mužů pohybují dlouhodobě, mají sice dobrý přehled o potřebách cílové skupiny i celkovém stavu terénu. Nicméně tento obecný přehled je za účelem systematizace poznatků i strategického plánování kvalitních intervencí nezbytné podložit výzkumnými daty a zároveň průběžně aktualizovat.

Dotazování experti a expertky navrhuje větší podporu projektů, které budou zaměřeny na sběr aktuálních dat a mapování terénu. Podmínkou těchto projektů je, že jejich realizátorem bude organizace s vysokým stupněm expertízy a zkušenostmi v dané oblasti –

²⁸ Popis metodologie všech částí výzkumu v rámci 6. etapy se nachází v části *Metodologie sběru dat*.

hodnotitelé a hodnotitelky by měli posuzovat předchozí zkušenosti s výzkumnými projekty, stejně jako expertízu v tématu genderové rovnosti. Dále pak, že výsledky výzkumného šetření budou použity jak samotnou organizací pro plánování dalších intervencí, tak že budou veřejně a aktivně sdíleny, aby mohly být využité i jinými organizacemi a subjekty v dalších projektech. Realizace kvalitních výzkumů přispěje k lepšímu monitoringu aktuálních trendů, a pokud bude zajištěno systematické šíření sebraných dat a analýz, poslouží projekty sekundárně dalším žadatelům o podporu z ESI fondů k formulaci projektů, které reagují na aktuální potřeby cílových skupin a situaci ve společnosti.

Jednou z možností, jak zajistit kvalitní mapování terénu, je tedy podpořit projekty zaměřené na výzkum a monitoring, jejichž výsledky budou aktivně sdíleny s dalšími organizacemi a výzkumnými institucemi. Další způsobem je realizace tzv. dvoukolových výzev. V prvním kole by organizace realizovala výzkumný projekt, který by byl zaměřený na mapování terénu, analýzu potřebnosti, sběr dat týkající se relevantního fenoménu nebo oblasti, která nebyla dosud systematicky zkoumaná, případně na navazování strategických partnerství s dalšími relevantními aktéry. V druhém kole by si mohla organizace žádat o podporu návazného projektu, který by navazoval na výsledky úvodního projektu realizovaného v prvním kole.

3.1.2. Průběžná evaluace projektů

Vedle výzkumných aktivit zaměřených na mapování terénu, potřeb cílových skupin a sledování aktuálních společenských trendů, tvoří další podkapitulu otázka sběru a analýzy dat v rámci samotných projektů. Výstupy strategických workshopů naznačují, že současné nastavení dostatečně nepodporuje realizaci vstupních a výstupních analýz, které by umožňovaly komplexně vyhodnotit dopad projektu. **Doporučujeme tedy, aby bylo v rámci projektů vyčleněno určité množství finančních zdrojů a kapacit (např. 5-10%), které mohou organizace investovat v rámci vedlejších aktivit do průběžné evaluace projektů (tedy vstupní, průběžné a výstupní analýzy).**

Expertní organizace, která se zaměřuje na osvětové kampaně a vzdělávací programy na školách, uváděla jako příklad dobré praxe externí evaluátory a evaluátorky, které jim poskytují v průběhu realizace projektu zpětnou vazbu na kvalitu používaných nástrojů, aktivit a směřování projektu.

V jednom ze svých projektů využívají externí evaluaci v rámci implementace vzdělávacích metodik – evaluátor/ka je přítomna na vzdělávacích kurzech a následně jim předá zpětnou vazbu, podle které – v případě potřeby – materiály, případně způsob jejich používání, upraví. Možnost alespoň do určité míry modifikovat a upravovat aktivity a směřování projektu na základě průběžné evaluace a vyhodnocování sebraných dat hodnotí zástupkyně a zástupci organizací jako klíčový předpoklad kvalitní a zodpovědné implementace projektů.

Z šetření dále vyplývá, že kromě samotného sběru dat a průběžné analýzy je nezbytné podpořit i expertní a technický rozvoj organizací v této oblasti. Díky technické podpoře mohou organizace např. nahradit systém zaznamenávání výsledků projektů v Excelu sofistikovanějším programem, který jim umožní lepší a efektivnější práci se sebranými daty. Jinými slovy - v rámci vedlejších aktivit by mělo být umožněno organizacím nejen sbírat a analyzovat data, ale zároveň se ve sběru a analýze dat i rozvíjet. Jedná se de facto o specifický typ profesionalizace, která umožní organizacím lépe a systematictěji hodnotit průběh a dopad realizovaných projektů. Tato profesionalizace by opět měla být součástí vedlejších aktivit projektů.

3.2. Měření dopadu

Posledním tématem souvisejícím s otázkou sběru a práce s daty je problematika vyhodnocování dopadu projektů a celkové měření společenské změny ve vztahu k realizovaným projektům podpořeným v rámci ESI fondů. Následující příklady shrnují různé způsoby měření dopadu, které vybrané expertní organizace používají ve svých projektech – a to jak z pohledu samotných organizací, tak z perspektivy cílových skupin daných projektů.

3.2.1. Příklad organizace poskytující přímou podporu klientům a klientkám

Expertní organizace, která se věnuje poskytování jednorázového psychosociálního a právního poradenství i komplexním mentoringovým projektům, v rámci workshopu popsala, jakým způsobem měří vstupní a výstupní stav u svých klientů a klientek a tím i dopad projektu.

Zatímco v případě krátkodobé intervence měří spokojenost s obdrženými informacemi skrze kvantitativní dotazníky, v rámci komplexnějších projektů poskytujících dlouhodobější podporu měří vstupní, výstupní a následnou (po 6 měsících) situaci podpořených osob a jejich posílené kompetence.

Tímto způsobem sledují vliv projektů na cílovou skupinu, resp. na jejich profesní a osobní život. Jak popisuje jedna z účastnic mentoringového programu, který byl zaměřený na podporu sólo rodičů:

Bylo dobré to, že jsme na začátku dostali test, otázky si nepamatuji, ale např. jak se cítíte ve výchově 1 (špatně) až 5 (silná v kramflecích), asi 80 otázek ze všech probíraných témat. A na konci jsme vyplňovali ten samý dotazník. [HR10_CS]

Zástupkyně dané organizace nicméně upozorňují, že takový způsob evaluace, který využívá sebehodnotící techniky, nutně poskytuje pouze omezený pohled na dopad projektů, jenž je daleko komplexnější a obtížně měřitelný. U řady absolventů a absolventek se vliv mentoringových kurzů projeví až po delším časovém úseku (např. vyřešením tíživé pracovní nebo finanční situace), u jiných mají zase dopady formu kvalitativních změn na úrovni zvýšení sebevědomí nebo snížení pocitu izolace, což jsou obtížně zachytitelné nuance.

Člověk si začne víc věřit a je i upřímnější sám k sobě. Cítím ten vývoj, že jsem se dřív třeba bála říct, že mám dítě, protože u matek se zaměstnavatelé bojí - je na dítě sama, co když bude nemocné - a tak. Ale tady jsem to řekla na rovinu (...). Já jsem tenkrát kolem sebe žádné samoživitelky neměla, tak to, že jsem našla skupinu těch ostatních lidí, tak opravdu v tom posílení sebevědomí. [HR2_CS]

Organizace tedy může skrze základní kvantitativní ukazatele – jako je např. počet podpořených osob – vykázat výstupy projektu, které následně doplní o standardizovaný vstupní a výstupní dotazník. Tím zachytí kvalitativní posun v životě a kompetencích absolventů a absolventek kurzu, nicméně už není v možnostech organizace posoudit širší dopad projektu – např. na rodiny participujících nebo na širší společenské uspořádání.

3.2.2. Příklad organizace pracující se zaměstnavateli (genderové audity)

Workshop s expertní organizací zaměřující se na práci se zaměstnavateli, u kterých realizuje genderové audity, poukázal na několik aspektů spojených s měřením dopadu. Genderový audit je – dle názoru dotazovaných expertek – kvalitním nástrojem s dobře vyvinutou metodikou, který přináší firmám relevantní informace o stavu vnitřních organizačních procesů z genderové perspektivy a navrhuje opatření, skrze která by mělo dojít k rozvoji rovného přístupu (stejně pracovní, kariérní i platební podmínky), sladování práce a osobního života zaměstnanců/zaměstnankyň a obecně zlepšení firemní kultury a efektivity práce. Jak dodává personalistka jednoho z úřadů, kde genderový audit proběhl:

Ten audit je poměrně obsáhlý, takže je tam hodně věcí k zamyšlení hlavně pro mě a toho člověka, který je zrovna na pozici tajemníka. Tehdy to byla paní tajemnice, ta do hodně věcí šlápla, hodně jí to zajímalo. Ona tu spoluprací s hospodářskou komorou a ten genderový audit chtěla. Takže to bylo spíše zamyšlení pro nás, co děláme tu personální práci, abychom se podívali na to, jak to děláme a jak bychom se mohli ještě zlepšit a dát tomu něco víc. [HR6_CS]

Dopad takového auditu nicméně do velké míry závisí na ochotě firmy reflektovat jeho výsledky a implementovat navržená doporučení. Zároveň je důležité udržet v návazných aktivitách plynulost tak, aby v nich zaměstnanci/kyně viděli systémové zlepšování stávající situace, ne jenom osamocené činnosti, kterých se ve firmě dějí desítky. Respondentka rozhovoru, která v auditované firmě působí jako manažerka odboru trvalé udržitelnosti, to ilustruje na situaci, kdy po fokusní skupině na téma flexibilní pracovní doby byla vydána interní příručka zabývající se tímto tématem. Díky kontinuitě těchto aktivit se zaměstnancům/kyním podařilo aktivizovat a domluvit se se svým manažerem na lepších podmínkách flexibilní pracovní doby.

Dopad projektů tedy nespočívá pouze v realizaci navržených opatření – jako např. v úpravě interních dokumentů a zveřejňovaných inzerátů tak, aby byly v souladu se zásadami genderově senzitivního jazyka. V průběhu auditu dochází i k tzv. empowermentu samotných zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří mají větší přehled o svých právech a povinnostech, zvýší se jejich sebevědomí a zároveň informovanost a spokojenost.

Ze začátku jsme se toho trošku báli, jaké budou reakce zaměstnanců, protože ten audit se prováděl formou fokusních skupin z řad zaměstnanců, ale ohlasy to mělo naopak výborné. Ženy, které se účastnily těch fokusních skupin, tam šly bez očekávání, braly to jenom jako nějakou aktivitu, kterou zorganizoval zaměstnavatel, a ony tam musí, ale potom si to pochvalovaly, že se to neděje často, že by se jich někdo ptal na takto mířené otázky a někoho zajímal jejich názor na tyto věci. Takže reakce byly velmi pozitivní. [HR6_CS]

Přínos genderového auditu dále spočívá ve zvýšení atraktivity firem jakožto férových zaměstnavatelů, zvláště v období nízké nezaměstnanosti a také k efektivnější práci s rodiči malých dětí (zejména matek) na mateřské a rodičovské dovolené, které představují dostatečně nevyužitou pracovní sílu (ve smyslu lepšího sladování a nabízení/využívání flexibilních úvazků). Tyto ekonomické a společenské benefity genderových auditů by měl směřem k firmám a úřadům komunikovat kromě neziskového i státní sektor (příp. konkrétně řídicí orgán), v jehož zájmu je větší efektivita a férovost pracovního prostředí včetně většího zapojení rodičů malých dětí na trh práce. Řídicí orgán zároveň může sám profitovat z (anonymizovaných) výsledků genderových auditů. A to tak, že bude sbírat standardizované výstupy z daných projektů a tak mít přehled o rovnosti žen a mužů na trhu práce včetně konkrétních dat týkajících se horizontální segregace, platové nerovnosti, sladování, flexibilních úvazků aj. Při vypisování návazných výzev na implementaci výsledků genderových auditů musí řídicí orgán dbát na dostatečný rozestup mezi koncem projektů na genderové auditu a sběrem navazujících žádostí. V projektovém období 2014-2020 nebylo poskytnuto dostatek času na vypracování závěrečných zpráv z auditů a následnou komunikaci se zaměstnavateli, a z toho důvodu se do návazné výzvy přihlásilo málo projektů.

K větší ochotě firem účastnit se auditů a realizovat z nich plynoucí změny (tedy ke zvýšení dopadu projektů) by přispělo, pokud by došlo k zavedení povinnosti projít genderovým auditem v případě, že se chce firma ucházet o veřejnou zakázku (tak, jak je tomu např. na Islandu). V současném nastavení chybí externí pobídka případně tlak, který by firmy motivoval nejen k účasti na auditech, ale zejména k ochotě implementovat doporučení, které mají v konečném důsledku přispět k větší rovnosti žen a mužů (nabídka flexibilních a alternativních úvazků, lepší práce se zaměstnanci/kyněmi na mateřské a rodičovské dovolené atp.).

V České republice jsou to téměř výlučně neziskové organizace, které se snaží genderové audity “prodat” firmám a přesvědčit je o výhodách tohoto nástroje. Pokud ale chceme z genderového auditu (a z něj plynoucích doporučení) udělat plošný nástroj, je v první řadě potřeba pracovat se samotnými zaměstnavateli a ukázat jim, že téma genderové rovnosti je přínosné jak pro společnost, tak pro ekonomiku/samotnou firmu.

Nabízí se analogie s ekologickými tématy - firmy zavádějí do provozu ekologicky šetrné inovace a postupy, protože na ně tlačí externí faktory (národní a evropská legislativa) stejně jako tržní a společenská poptávka (společnost považuje ekologická témata za důležitá a upravuje podle toho své spotřební chování, být ekologicky smýšlející firmou je konkurenční výhodou). Obdobným způsobem je třeba uvažovat i v otázce genderových auditů - i v tomto případě jsou klíčové širší legislativní změny (např. daňové zvýhodnění flexibilních a alternativních úvazků), práce se společností (resp. současnými a potenciálními zaměstnanci/kyněmi, které budou stále více vyžadovat vstřícný a genderově senzitivní přístup ze strany zaměstnavatelů) a se samotnými zaměstnavateli, kteří uvidí v prosazování tématu rovnosti žen a mužů ekonomicky a tržně výhodné téma.

3.2.3. Příklad dětských skupin a mikrojeslí

Obdobně jako v případě expertní organizace poskytující poradenství a mentoringové kurzy klientům a klientkám, ukazují i organizace spravující dětské skupiny a mikrojesle, že dopad projektů sahá dalece za počet podpořených osob (v tomto případě dětí docházejících do zařízení). Přestože dětské skupiny a mikrojesle slouží primárně jako služba umožňující brzký návrat osob pečujících o malé děti na trh práce, mohou zkvalitňovat i další parametry života cílové skupiny, které nejsou tak snadno postihnutebné. Jak uvádí jedna z dotazovaných, jejíž dítě dochází do dětské skupiny:

Já jsem před rokem odešla od manžela, jsme v rozvodovém řízení, takže kolem toho je spousta různých věcí, schůzky s právníkem, nějaké přípravy na soud a takové věci. Je to časově i psychicky náročné, takže i toto mi pomáhá, že mám prostor tyto věci řešit. (...) Pomáhá mi to řešit třeba tuto rodinnou situaci. [HR6_CS]

Projekty zaměřené na provoz dětských skupin zároveň představují pouze jeden z aspektů celkového systému podpory sladování rodinného a pracovního života.

Podpora většího zapojení mužů do péče by měla být akcentovaná v osvětových kampaních, které mohou představovat vedlejší aktivitu projektů primárně zaměřených na poskytování péče o děti. V rámci rozhovorů s cílovou skupinou projektů dětských skupin vyplynulo, že dotazovaným ženám pomohla nabízená služba v návratu do práce a udržení profesního standardu v těch případech, kdy fungovaly kromě kvalitního zařízení péče o dítě i ostatní složky celého systému – konkrétně zapojení otce do péče a flexibilní zaměstnavatel.

Takže jestli to byl nějaký cíl, tak nastoupit do zaměstnání, aniž bych měla pocit, že poškozuji své dítě. A vlastně jednak díky tomu, že fungoval manžel, díky tomu, že tady byla možnost využít tu skupinu a díky tomu, že ten zaměstnavatel byl rozumný, jsem tam, kde jsem chtěla být. Nemusela jsem měnit směr, kterým jsem si šla. [HR3_CS]

Z uvedeného tedy vyplývá, že zajištění péče o děti představuje nezbytný předpoklad opětovného zapojení rodičů malých dětí (zejména žen) na trh práce. Pokud ale nebudou podporovány i další aspekty přispívající ke sladování rodinného a profesního života (zejm. větší zapojení otců do péče o děti a větší ochotu zaměstnavatelů poskytovat flexibilní úvazky), je dopad takových projektů umenšen.

3.3. Shrnutí doporučení k systematickému sběru dat

Z realizovaných případových studií a zejména strategických workshopů vyplývá, že v současném nastavení není dostatek pozornosti věnován sběru, analýze, systematizaci a šíření dat. V rámci programového období 2021 - 2027 doporučujeme zacílit na následující oblasti, jejichž cílem je lepší monitoring terénu, aktuálních trendů, potřeb cílové skupiny, efektivnější sdílení sebraných dat a realizovaných analýz a měření dopadu jak projektů, tak celkového naplňování cílů DoP v oblasti rovnosti žen a mužů.

Konkrétně jde o doporučení v oblastech:

- Podpora projektů, které budou zaměřeny na sběr aktuálních dat a mapování terénu a obecně monitoringu aktuálních trendů, situaci v terénu a potřeb cílové skupiny. Zároveň doporučujeme zařadit sběr dat a vyhodnocování dopadu spolu s technickým i kompetenčním rozvojem organizace do vedlejších aktivit projektů.

- Podpora efektivnějšího sběru a systematizace dat tak, aby výsledky výzkumných šetření (jak těch vyplývajících ze samostatných výzkumných projektů, tak těch realizovaných v rámci vedlejších aktivit projektů) byly k dispozici všem organizacím/zadatelům i další odborné veřejnosti.
- Možnost alespoň do určité míry modifikovat a upravovat aktivity a směřování projektu na základě průběžné evaluace a vyhodnocování sebraných dat v průběhu realizace – v rámci monitorovacího systému a partnerského přístupu k příjemci.
- V rámci projektů zaměřených na přímou práci s klienty/kami (např. mentoringové programy a poradenství), stejně jako v projektech poskytování péče o děti, je potřeba lépe pracovat s kvalitativními aspekty dopadu, který mají dané projekty na cílovou skupinu.
- Pro zvýšení dopadu projektů pracujících se zaměstnavateli je nezbytná větší podpora řídicího orgánu, který bude směrem k zaměstnavatelům komunikovat benefity těchto aktivit (např. genderové audity, implementace expertních doporučení na zavedení flexibilních úvazků, práce se zaměstnanci/kyněmi na MD a RD).
- Pro zvýšení dopadu projektů zaměřených na poskytování péče o děti doporučujeme – alespoň do části projektů – podporu dalších aspektů vedoucích ke sladování rodinného a pracovního života v rámci vedlejších aktivit projektů.
- Příkladem takových aktivit jsou nabízení flexibilních a jinak alternativních úvazků pro pečující a ostatní zaměstnance/kyně, aktivní usilování o větší zapojení mužů do pečujících profesí, realizace osvětových aktivit zaměřených na větší zapojení mužů do péče a větší ochotu zaměstnavatelů poskytovat flexibilní úvazky.

4. Případové studie a návrhy opatření

Tato část zprávy se soustředí na vytyčení klíčových oblastí v tématu rovnosti žen a mužů, na které by měla cílit podpora z ESI fondů v následujícím období 2021+. V kontextu celé zprávy se tedy posouváme z oblasti obecných doporučení týkajících se priorit a cílů DoP 2021+ a od návrhů obecnějšího charakteru, které cílí na systematické změny, na úroveň konkrétních doporučení soustředících se na projekty, aktivity a cílové skupiny, které navrhujeme v následujícím období podpořit.

Tyto klíčové oblasti vycházejí ze strategických workshopů realizovaných v rámci výzkumu v 5. a 6. etapě projektu. Každá oblast je doplněna zkušenostmi podpořených osob nebo příjemců (expertních organizací) analyzovaných projektů. Zároveň obsahuje hodnocení toho, jak dle jejich názoru přispěly konkrétní projekty k posunu v oblasti rovnosti žen a mužů.

Kombinací doporučení postavených na expertních znalostech dotazovaných organizací a přímou zkušeností osob zainteresovaných do projektů jsme vytvořili pět tematických skupin projektů. Tematické oblasti vznikly na základě toho, jaké cílové skupině se aktivitám v nich věnují.

Obecně lze konstatovat, že inovativnost níže uvedených doporučení netkví v navržení nových a dosud nepodporovaných tematických oblastí nebo konkrétních aktivit. Jde spíše o inovativní přístup, který klade důraz na provázanost, interdisciplinaritu, lokálnost a zapojení více klíčových aktérů. Jak vyplývá nejenom ze strategických workshopů, ale také z ostatních etap tohoto projektu, pro zásadnější posun v oblasti rovnosti žen a mužů je nezbytné v podporovaných projektech myslet zejména na propojenost jednotlivých aspektů této problematiky. Výše řečené můžeme ilustrovat na modelovém příkladu propojení fungující služby (např. dětská skupina) s osvětovou aktivitou (veřejná debata na lokální úrovni). Provozovatel dětské skupiny realizuje veřejnou debatu na místní (např. krajské) úrovni - skrze aktivitu veřejná debata dojde ke zvýšení povědomí o existujících službách (dětská skupina) i podpory dalších aspektů nezbytných k jejich úspěšnému využívání (osvěta rodičů i zaměstnavatelů a zvýšení počtu flexibilních úvazků).

Dětská skupina ani flexibilní úvazky nejsou inovativní nástroje potažmo aktivity, ale způsob, jakým se s nimi pracuje (snaha rozšířit povědomí o službě a zpřístupnit ji většímu počtu lidí skrze spolupráci se zaměstnavateli potažmo místní samosprávou, která reaguje na potřeby občanů ve městě a může dodat další podporu) inovativní jsou.

Z rozhovorů s cílovou skupinou projektů dětské skupiny (resp. s matkami, které do zařízení dávají své děti) vyplynulo, že aby mohly daných služeb využívat a zároveň se opětovně vrátit na trh práce, potřebují k tomu i další komponenty. Zejména vstřícného zaměstnavatele, který jim nabídne flexibilní nebo jinak alternativní úvazek, a chápající a podporující okolí (rodina a zvláště otec, který se aktivně zapojuje do péče o dítě).

Pokud tedy chceme zvýšit zapojení rodičů malých dětí (tedy zejm. matek) na trh práce, je nezbytné systematicky a simultánně podporovat nejen vznik a provoz dětských skupin, ale i další aspekty - jako je práce se zaměstnavateli a větší zapojení otců do péče - které jejich využívání umožní širší vrstvě obyvatelstva.

Expertní organizace, které se účastnily strategických workshopů, se shodují, že pro dosažení celospolečenské rovnosti žen a mužů je nezbytné pracovat s více klíčovými aktéry a realizovat aktivity napříč tematickými skupinami.

Hlavní skupiny projektů dle jejich zaměření jsou:

1. Projekty zaměřené na vzdělávající
2. Projekty zaměřené na veřejnou sféru
3. Projekty zaměřené na posilování individuálních kompetencí jednotlivců
4. Projekty zaměřené na spolupráci se zaměstnavateli
5. Projekty zaměřené na rozvíjení kompetencí veřejné správy v oblasti genderové rovnosti

V této části analýzy jsou skupiny projektů popsány skrze cíle, kterých mají dosáhnout, specifické cílové skupiny a konkrétní aktivity navrhované expertními organizacemi. Každá skupina projektů je doplněna o konkrétní zkušenosti podpořených osob z podobných projektů jako ilustrace toho, co v těchto aktivitách funguje, nebo s jakými překážkami se v realizaci aktivit setkali.

4.1. Projekty zaměřené na vzdělávající

Organizace poskytující vzdělávání ve své hlavní činnosti považují za stěžejní zaměřit se v projektech na podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce přímo na vzdělavatele/ky, kteří mají skrze svoji práci možnost rozšiřovat principy gender mainstreamingu dále do společnosti. Kromě pedagogů/žek je třeba zahrnout do této skupinu i odborníky/ce (lektory/ky, poradce/kyně, vychovatele/ky apod.) dále vzdělávající a poskytující poradenství v přímé práci s cílovými skupinami.

Cílem těchto projektů je zprostředkovat vzdělávajícím poznatky a skrze ně dále šířit principy gender mainstreamingu ve vzdělávání i v rámci odlišných operačních programů a výzev zaměřených na kurzy, mentoring či koučing. Při práci přímo s cílovou skupinou (příjemci/kyněmi vzdělávání) je vhodné klást důraz na aplikaci genderově senzitivních výukových metod a postupů.

Cílové skupiny projektů na odstraňování genderových stereotypů prostřednictvím genderově senzitivního vzdělávání:

- Studující pedagogických oborů
- Vyučující MŠ a obdobných zařízení předškolní péče
- Pracující s mládeží na ZŠ a SŠ
- Poradci/kyně v oblasti kariérního poradenství a vzdělávání
- Úředníci/nice veřejné správy pracující v oblasti vzdělávání, sociálních politik a trhu práce
- Nevládní organizací se vzděláváním v hlavní činnosti
- Studující ZŠ a SŠ
- Děti v předškolních zařízeních

Návrhy aktivit rozvíjející kompetence vzdělavatelů/ek:

- Tvorba vzdělávacích příruček, efektivní využití a distribuce existujících vzdělávacích příruček pro vzdělavatele [SW4]²⁹

²⁹ Výstupy ze všech strategických workshopů (SW) se nachází v Příloze 1.

- Tvorba vzdělávacích příruček, efektivní využití a distribuce existujících vzdělávacích příruček pro úřady [SW4]
- Vzdělávání profesionálů/ek v oblasti genderově podmíněného násilí [SW4]
- Pořádání workshopů pro vzdělávající zaměřených na výměnu zkušeností [SW4]
- Vzdělávání a mentoring zaměstnanců/kyň úřadů práce [SW6], [SW3]
- Stáže v zahraničí pro pedagogy/žky a vzdělavatele/ky [SW4]
- Tvorba vzdělávacích a osvětových materiálů pro školy a školky [SW4]

4.1.1. Příklady z praxe

Rozvíjení kompetencí vzdělavatelů/ek je oceňováno samotnou cílovou skupinou takto zaměřeného projektu *Práce bez předsudků*, který se soustředil na rozšíření poznatků zaměstnanců/kyň Úřadů práce v oblasti kariérního poradenství. Z realizovaných rozhovorů vyplývá, že to, co dotazované účastnice oceňují na vzdělávacích kurzech nejvíce, je seznámení se s novými, méně tradičními metodami, které jim pomáhají přistupovat ke klientům/kám dle jejich individuálních potřeb.

(Během kurzů jsme dělali) spoustu technik pro práci s klienty, ale v rámci toho kariérového poradenství, tzn. oblast sebepoznání, sebehodnocení a pojatá sebezkušenostně. (...) Veškeré ty techniky a metody, které tam byly, jsme si vyzkoušeli sami na sobě. (...) A když jsme tam měli zhmotněného toho našeho klienta, tak jsme tvořili empatickou mapu, kde jsme ve dvojicích zvažovali, co si on asi tak myslí v té své situaci, co vidí, co slyší, co mu dělá radost, co mu dělá starost a potom jsme to prezentovali před sebou. Bylo pěkně vidět, jak někde právě fungují některé stereotypy toho dlouhodobě nezaměstnaného nebo někdo, kdo třeba žije na vesnici atd. A to jsme navzájem porovnávali, takže to člověka tak nějak nutí k tomu sebezamyšlení o rychlých závěrech u svého klienta a že by měl více naslouchat.
[HR5_CS]

Kromě inovativních aktivit, které si uchazeči/ky vyzkouší během vzdělávacích kurzů, respondentky z cílové skupiny projektu oceňovaly i vydanou vzdělávací příručku, kterou obdržely po absolvování kurzů. V příručce, která byla distribuována na pobočky Úřadů práce a je volně dostupná na internetu, jsou popsány nejen další metody práce s klienty/kami,

ale také rozvoj kompetencí samotných úředníků a úřednic. Respondentky se shodly na tom, že s příručkou pracují v podstatě nepřetržitě a že jim pomáhá v každodenním profesním i osobním životě.

Já mám (vzdělávací příručku) na stole v podstatě neustále s tím, že i když třeba připravujeme nějakou novou skupinovou aktivitu, nebo s dětmi když mě napadne, že by to chtělo obnovit, že se ty děti mění, a vidím, že je tam nějaká aktivita, která by tam šla, tak ji buď použijeme tak, jak je nebo si ji trošku upravíme tak, aby vyhovovala našim podmínkám a možnostem. [HR9_CS]

Vedle výše popsaného přímého dopadu, které má vzdělávání a podpora vzdělavatelů/ek na odstraňování genderových stereotypů, byl vyzdvižen i latentní dopad projektů. Respondentky z cílové skupiny projektu pozitivně hodnotily vzdělávací kurzy jako formu pracovní psychohygieny, která je důležitá zejména u pomáhajících profesí.

Upřímně řečeno, každé vzdělávání je prevence syndromu vyhoření, takže i to, jak jsme dva dny byli v příjemném prostředí, to také zapůsobí, bylo (to) moc příjemné. [HR5_CS]

4.1.2. Shrnující doporučení:

- Projekty zaměřeny na rozšiřování poznatků vzdělavatelů/ek v genderové tématice pomáhají tyto poznatky šířit dál do společnosti prostřednictvím studujících a klientely vzdělávajících. Cílem spolupráce se vzdělávajícími je odstraňování reprodukce genderových stereotypů skrze vzdělávací systém, rozšiřování poznatků o škodlivosti těchto stereotypů a schopnosti reflektovat je v každodenní praxi.
- Cílovou skupinou projektů nejsou jenom pegagové/žky, nýbrž všichni vzdělavatelé/ky pracující v oblasti vzdělávání (lektori/rky, poradci/kyně, vychovavatelé/ky...).
- Dobrou praxí vzdělávání vzdělávajících jsou:
 - Proškolení vzdělávající o inovativních metodách vzdělávání v oblasti genderové rovnosti,

- Vydávání a distribuce vzdělávacích příruček obsahujících jak příklady z praxe, tak teoretické poznatky z oblasti potírání genderových stereotypů ve společnosti,
- Zdůrazňování psychohygienického aspektu vzdělávání pro pomáhající profese, který sice nesouvisí přímo s genderovou problematikou, ale je důležitým aspektem kvality práce vzdělávajících.

4.2. Projekty zaměřené na veřejnou sféru

Další skupina projektů se zaměřuje na práci s veřejností. Organizace definovaly jako nejdůležitější zaměření projektů v této oblasti soustředění se na posilování občanské participace, vzdělávání společnosti v gender mainstreamingu a propojování odborné a laické veřejnosti v této sféře.

Důležitým hlediskem v prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce je propojení pracovního a osobního života jednotlivců. Organizace často zmiňovaly provázanost těchto dvou sfér, kdy snaha zaměřit se pouze na trh práce (zaměstnanec/kyně) nebo pouze na veřejnost (občany/ky) nezohledňuje komplexnost genderových stereotypů, které ve svém důsledku vedou a posilují nerovnosti na trhu práce. Konkrétním dopadem projektů je zvyšování povědomí v tématu rovnosti žen a mužů, snižování stereotypizace jednání na trhu práce, zvyšování občanské participace, posilování participace žen ve veřejné sféře a v konečném důsledku i posilování principů demokracie.

Konkrétněji definované cílové skupiny jsou:

- Občané a občanky / zaměstnanci a zaměstnankyně
- Odborná veřejnost
- Mainstreamová média
- Nevládní sektor
- Státní instituce a tvůrci/tvůrkyně politik souvisejících s rovností žen a mužů

Navrhovanými aktivitami posilujícími rovnost žen a mužů skrze veřejnou sféru jsou:

- Osvěta a mobilizace občanů a občanek [SW5]
- Osvětové kampaně na témata [SW4]:

- Násilí na ženách
- Péče jako práce
- Pozitivní vliv genderově citlivého vzdělávání
- Jak jsou genderové stereotypy omezující, zraňující
- Veřejné debaty [SW4]
- Tematické akce marginalizovaných skupin ve veřejném prostoru [SW4]
- Den za rovné příjmy [SW4]
- Zapojení politických a známých osobností na podporu rovnosti žen a mužů [SW4]
- Litigační případy diskriminace na trhu práce [SW5]
- Motivace politiků/ček prostřednictvím soutěží a ocenění [SW5]
- Soutěže a ocenění podporující aktivní občanství [SW5]

4.2.1. Příklady z praxe

I přesto, že komunikace s veřejností je jednou ze stěžejních aktivit na dosažení rovnosti žen a mužů, momentální nastavení některých diskursů ve společnosti tuto komunikaci nejenom komplikuje, ale až znemožňuje. Respondentka, která se skrze zaměstnavatele podílí na projektu *Naplňování vládní strategie pro rovnost žen a mužů v oblasti diskriminační reklamy* posuzující sexistickou reklamu a její vyhodnocování Krajskými živnostenskými úřady (dále KŽÚ), hovoří o tom, že pro vnímání jejího zaměstnavatele veřejností není strategické prezentovat se prací s tématem genderové rovnosti. Záměrem je nepolarizovat svůj obraz ve společnosti na tématu, které může vyvolávat příliš negativní reakce a tím poškodit i jiné aktivity zaměstnavatele.

Strategie, kterou v projektu následují, není komunikovat přímo s veřejností, ale cílit na řídicí orgány, které sexistickou reklamu posuzují.

Veřejnost je na to teď tak negativně naladěná, že nevím, jestli by jakákoli osvětová činnost, která by se dělala, dopadla na úrodnou půdu. Ale docela funguje samoregulace. Rada pro reklamu, což je samoregulační orgán, není to žádný úřad nebo instituce, to si ten reklamní byznys vytvořil sám, vydává nějaká stanoviska, jestli je ta reklama závadná, nebo není. (...) Ty velké reklamní agentury, které ty reklamy tvoří, si dávají velký pozor, aby jejich reklamy neměly cejch toho, že jsou sexistické, rasistické, že porušují zákon. [HR8_CS]

Zároveň se však z pohledu respondentky situace postupně mění a tento dlouhodobý projekt má pozitivní dopad. Spolu s organizací, se kterou na projektu pracují, se shodují, že sexistické reklamy ve veřejném prostoru ubývá, nebo se alespoň přesouvá z veřejného prostoru na konkrétní internetové stránky nebo internetové reklamy, které jsou ve většině případů výlučně cílené na menší, specifické publikum a tak zasahují menší počet lidí. Dalším aspektem pozitivního dopadu je zájem ze strany relevantních orgánů veřejné správy, které mají na starost posuzování nežádoucí reklamy.

Čekala (bych), že nebudeme mít ani jedno rozhodnutí, že sexistická reklama je nezákonná, takže mě příjemně překvapilo, že existují rozhodnutí, která říkají, že nějaká reklama je sexistická do té míry, že je až nezákonná. To mě osobně těší. Myslím si, že se zlepšuje i ta citlivost veřejnosti. Že byt' ta veřejná debata může vyznívat negativně, tak samozřejmě jsou slyšet jen ti nejhlasitější popírači. Ale ti lidé, co lavírují někde uprostřed, si myslím, že se postupně kloní k tomu, že to není v pořádku. Takže je vlastně fajn to téma vnášet do těch médií a tu debatu neustále otevírat. [HR8_CS]

Jako osvědčený příklad dobré praxe práce s veřejností je pořádání veřejných debat. Jedná se o vhodný nástroj zapojování občanů/ek, kdy dochází k výměně názorů mezi experty/kami v daném tématu a veřejností. Účastníci debat dostávají relevantní informace, v diskusi mohou přímo na místě vyjádřit své případné obavy a dostat konkrétní doporučení, jak řešit svou individuální či jinou situaci.

Tímto způsobem vysílají politici/čky, státní správa či místní samospráva veřejnosti signál, že jim dané téma není lhostejné a že jsou otevřeni možným řešením. Tyto zkušenosti sdílejí respondenti/ky z projektu *Jak vyrovnat šance žen a mužů* zaměřených na zvýšení genderové rovnosti realizovaných v regionech za účasti místních samospráv:

(Díky projektu jsme) ukázali i té veřejnosti, že se o ta témata zajímáme. Už jenom těmi veřejnými setkáními. Tím jsme ukázali veřejnosti, že před těmito tématy nezavíráme oči a snažíme se to s občany nějak probírat, zveme si tam fundované lektory a lektorky. [HR7_CS]

4.2.2. Shrnující doporučení:

- Projekty zaměřené na zvyšování rovnosti žen a mužů na trhu práce skrze práci s veřejností reflektují provázanost pracovní a osobní sféry v životech jednotlivců. Na změnu kultury trhu práce je důležité tuto provázanost neopomíjet a brát do úvahy, že osoby na trhu práce nejsou pouze zaměstnanci/kyně, ale také občané/ky. Zároveň zaměstnavatelé nepůsobí pouze v kontextu trhu práce, ale také v kulturním kontextu společnosti, kterého diskurs je reflektován skrze firemní kulturu zaměstnavatelů.
- Spíše než na navýšení plošné podpory samostatně stojících osvětových kampaní, by se projekty na vzdělávání veřejnosti v rámci genderové tematiky měly zaměřit na šíření osvěty jako vedlejší aktivity probíhajících projektů, která bude informovat o fungujících nástrojích a prospěšnosti pro cílové skupiny, zaměstnavatele, ekonomiku atp.
- Cílovou skupinou projektů jsou nejenom občané/ky, ale všechny instituce, které mají dosah na veřejné mínění v oblasti genderové tematiky - mainstreamová média, nevládní sektor, státní instituce, odborná veřejnost.
- Dobrou praxí práce s veřejností jsou:
 - Pořádání veřejných debat, kterých se účastní občané/ky a experti/ky z dané oblasti,
 - Monitoring vývoje mínění veřejnosti a zkoumání příčin změn,
 - Podpora samoregulačních mechanismů soukromého sektoru,
 - V případech týkajících se zvyšování citlivosti veřejnosti vůči diskriminačnímu chování se spíše než cílení na celou společnost (včetně přesvědčování zarytých odpůrců), osvědčuje práce s kontrolními orgány, které takové chování posuzují.

4.3. Projekty zaměřené na posilování individuálních kompetencí jednotlivců

Projekty reflektované v tomto tematickém okruhu jsou zaměřeny na pracovní a osobní rozvoj kompetencí jednotlivců. Cílem projektových aktivit je skrze kompetence zaměstnanců/kyň zvýšit jejich konkurenceschopnost a zlepšit postavení žen na trhu práce (ženy ve vyšších pozicích, Gender Pay Gap a Pension Gap).

Hlavním cílem těchto projektů je jednotlivcům umožnit či usnadnit vstup na trh práce a současně jim poskytnout relevantní poradenství, zejména při sladování osobního a pracovního života.

Zvláštní podkategorii žen a mužů ohrožených na trhu práce představují mladí lidé, kteří se připravují na vstup na trh práce. U studentů/ek základních a středních škol organizace doporučují pokračovat v kurzech zaměřených na zvyšování mediální gramotnosti, zlepšení komunikačních dovedností obecně, ale rovněž v oblasti partnerských vztahů, které pomohou mladým lidem k nestereotypnímu uvažování, lepšímu uplatnění na trhu práce a výběru povolání (resp. rozvoj vlastního talentu bez ohledu na pohlaví).

Cílovými skupinami těchto projektů jsou:

- Zaměstnanci/kyně na trhu práce
- Ženy a muži na trhu práce s důrazem na osoby pečující o malé děti
- Ženy ohrožené na trhu práce (znevýhodněné skupiny žen)
- Budoucí rodiče
- Rodiče dětí do 15 let
- Pečující o jiné závislé osoby
- Specifické skupiny rodičů a jiných osob ohrožených diskriminací
- Studující ZŠ a SŠ

Navrhovanými aktivitami na rozvoj individuálních kompetencí jsou:

- Právní vzdělávání a poradenství [SW3], [SW2]
- Psychologické služby a poradenství [SW3]
- Rozšíření pohledu na mužské a ženské role skrze sebezkušenostní vzdělávání [SW3]

- Podpora sebevědomí a sebepoznání založena na vlastních zkušenostech a jejich reflexi [SW3]
- Kurzy zaměřené na nácvik komunikačních dovedností, na uplatnění znalostí o právech a artikulaci vlastních přání (posilování pracovních kompetencí) [SW3]
- Mapování potřeb cílových skupin [SW6]
- Online poradenství [SW2]
- Síťování a propojování v rámci svépomocných skupin [SW6]
- Realizace pobytových kurzů na načerpání energie / restart na trhu práce [SW6]
- Pracovně právní poradenství [SW3]
- Podpora znevýhodněných skupin na trhu práce skrze kariérové poradenství k nalezení důstojné práce [SW6]
- Aktivizační kurzy na zvyšování pracovní motivace dlouhodobě nezaměstnaných [SW6]
- Nabídka distančního online vzdělávání [SW6]
- Zvyšování znalostí o trhu práce [SW6]
- Školení/mentoring žen - zvyšování zastoupení žen ve vedoucích pozicích [SW2]
- Podpora individuálního nastavení flexibilních forem práce [SW2]
- Workshopy k mediální gramotnosti [SW4]
- Genderově citlivá práce s chlapci o násilí, emocích, souhlasu [SW4]
- Diskuze o vztazích a násilí s mladými lidmi [SW4]
- Praktické workshopy k tématu rovných partnerských vztahů pro studující i pracující [SW4]
- Soutěže v tématu genderové rovnosti pro studující [SW4]
- Podpora RD mužů skrze osvětu [SW1]

4.3.1. Příklady z praxe

Jako dobrá praxe se na základě rozhovorů s cílovou skupinou kurzů individuálního poradenství pro sólo rodiče v projektu *Tři klíče k silné rodině* ukázal zejména nácvik konkrétních situací, se kterými se může žena vracející se na trh práce po RD potkat. Taková aktivita pomáhá účastnicím kurzů na dvou úrovních. V prvním řadě jde o přenos praktických zkušeností, se kterými se účastnice v průběhu RD nemají jak setkávat. Takovým příkladem může být nácvik přijímacího pohovoru, sestavování životopisu, nebo nácvik artikulace svých požadavků.

Psali jsme si životopis, (školitel) nám kontroloval životopis, a to je také super věc, to vám pomůže. (...) Takže nám sepsal životopis, který jsme si odnesli a můžeme si ho podle jeho přepracování předělat. Já jsem si myslela, že mám životopis napsaný dobře, ale celé to překopal. I chronologicky, že by to mělo vypadat jinak. Ty jeho návrhy se mi opravdu líbily. (...) Určitě to mělo cenu, vůbec jsem netušila, podle čeho personalisti vybírají. [HR10_CS]

Dalším aspektem pozitivního dopadu na výše zmiňovanou cílovou skupinu je možnost setkávání se s lidmi v podobné životní situaci. Pro matky samoživitelky není setkání se s lidmi překonávajícími obdobné problémy tak časté, což může vést k frustracím a pocitu odcizení. Potkávání a komunikace s lidmi, vyspořádávajícími se s podobnými nebo těžšími situacemi dodává těmto ženám více sebevědomí a inspiraci do jejich každodenních životů.

Je to projekt, který vám v tu chvíli, kdy potřebujete, dá vědět, že to, co děláte, děláte dobře. Že se v tom životě neplácáte sama. Mně nejvíce pomohly ty příběhy ostatních žen. [HR10_CS]

4.3.2. Shrnující doporučení

- Projekty budující individuální kompetence umožňují zejména znevýhodněným ženám a mužům na trhu práce rozvíjet dovednosti, které jim pomohou při hledání zaměstnání, v současném zaměstnání, ale také v osobním životě. Podpora, dalšího vzdělávání a budování jak tvrdých tak měkkých kompetencí jednotlivců se odráží na jejich schopnosti artikulovat své požadavky a na zvyšování sebevědomí, což jim pomáhá překonávat nerovný přístup, se kterým se mohou na trhu práce setkat.
- Cílovou skupinou takových projektů jsou ženy a muži na trhu práce, s důrazem na různé znevýhodněné skupiny (rodiče, sólo rodiče, zdravotně znevýhodněné...) a také osoby, které vstup na trh práce ještě jenom čeká - studující ZŠ a SŠ.
- Dobrou praxí v oblasti rozvíjení individuálních kompetencí jsou:
 - Spíše než předávání teoretických poznatků funguje trénink konkrétních situací a dovedností (např. nácvik přijímacího pohovoru a sestavení životopisu),

- Pro osoby nacházející se v komplikovaných životních situacích je zmocňující i samotné setkávání se na kurzech s lidmi, kteří prožívají podobnou situaci. Účastníkům/icím dávají pocit, že ve své situaci nejsou sami/y, což posiluje jejich sebevědomí a snižuje pocit frustrace a odcizení.

4.4. Projekty zaměřené na spolupráci se zaměstnavateli

U projektů mířících na vzdělávání zaměstnavatelů je hlavním cílem zvýšení citlivosti zaměstnavatelů vůči ženám znevýhodněným na trhu práce a osobám pečujícím o malé děti, ale i celkové zlepšení firemní kultury, která zohledňuje potřeby jednotlivých zaměstnankyň a zaměstnanců bez genderových stereotypů. Dle organizací je aktivní zapojení zaměstnavatelů do zvyšování rovnosti na trhu práce jeho nedílnou součástí, ale je potřeba zohlednit fakt, že primární motivací v soukromém sektoru je dosahování zisku. Proto se organizace shodují na motivování zaměstnavatelů skrze současnou příznivou ekonomickou situaci, ale také případnými pozitivními nebo negativními sankcemi ze strany státu.

V rámci projektů zaměřených na zaměstnavatele je třeba si uvědomit pestrost skupin zaměstnavatelů, regionálních rozdílů na trhu práce a rozdílných přístupů k firemní kultuře na základě povahy práce, zejména odlišné přístupy v manuálních a nemanuálních profesích.

Cílové skupiny aktivit vzdělávání zaměstnavatelů:

- Zaměstnavatelé malých i velkých firem
- Zaměstnavatelé manuálních i nemanuálních forem práce
- Ministerstva, orgány státní správy a samosprávy
- Odbory, příspěvkové organizace, neziskové nestátní organizace

Projektové aktivity spolupráce se zaměstnavateli jsou rozděleny na tři tematické skupiny:

1. Osvětové aktivity

- Osvěta zaměstnavatelů skrze monitoring a stáže (rovněž zahraniční) [SW6]
- Kurzy pro zaměstnavatele o sladování a managementu rodičovské [SW2], [SW5], [SW6]
- Sdílení dobré praxe se zahraničními firmami [SW6]
- Veřejné diskuse a přednášky [SW5], [SW2]

- Kulaté stoly se zaměstnavateli [SW2]
- Aktivní práce s daty, otevřená data v rámci obcí, informovaná politika [SW5]
- Prezentace a osvěta ekonomických výhod [SW5]
- Podpora skrze soutěže [SW2]
- Medializace pozitivních příkladů firem, které kladou důraz na rovnost zaměstnanců a zaměstnankyň [SW2]

2. Aplikace nástrojů

- Genderové audity a následné analýzy vyhodnocování auditů [SW2], [SW5]
- Genderové rozpočtování [SW2], [SW5]
- Využívání metody hodnocení dopadu legislativních a nelegislativních návrhů [SW5]
- Test rovných příležitostí zaměstnavatelů [SW5]
- Genderově citlivý mentoring [SW2]
- „Gender impact assessment“ pro řídicí orgány ESIF [SW2]
- Vzdělávání v gender mainstreamingu pro státní správu [SW2]
- „Gender quick scan“ pro státní správu [SW2]
- Zavádění nástroje Logib pro rovné odměňování do firem [SW2]

3. Zavádění opatření do praxe

- Podpora vytváření sdílených míst [SW6]
- Zavádění flexibilních forem práce [SW2]
- Podpora sladování osob pečujících o závislou osobu/y [SW6], [SW5]
- Zavádění transparentního odměňování [SW2]
- Cílené školení HR manažerů/ek [SW2]

4.4.1. Příklady z praxe

Jedním z příkladů dobré praxe vzdělávání zaměstnavatelů je účast respondentek, které jsou vedoucími zaměstnankyněmi personálního oddělení a odboru školství, na vzdělávacím pobytu ve Vídni v rámci projektu *Jak vyrovnat šance žen a mužů*. V rámci pobytu se respondentky zúčastnily několika přednášek, ale také viděly různé odbory města, které u jejich zaměstnavatele neexistují. Jak samy tvrdí, tento pobyt byl pro ně vysoce inspirativní a po svém návratu začaly některé nové metody uplatňovat.

Obě se shodly na tom, že studijní stáže by doporučily i svým kolegům a kolegyním, zejména z vedení, a myslí si, že i přesto, že je jejich zaměstnavatel otevřen genderové tématice, taková zkušenost ukáže, jaké jsou další možnosti.

Myslím si, že (fungují) třeba zahraniční studijní cesty. (...) Nebo nemusí být ani zahraniční, ale studijní cesty po různých městech, kdo se co snaží v této tematice dělat. A třeba kdyby tam jeli i zástupci toho vedení, tak si myslím, že by to pro ně bylo také zajímavé. Protože pak ta skutečná realita a ta zkušenost je ve finále nejdůležitější. [HR7_CS]

Nejdůležitějším cílem opatření vzdělávání zaměstnavatelů v genderové tématice je odstranění diskriminace na trhu práce, se kterou se ženy, zejména matky, setkávají. Několik z respondentek patřících do různých cílových skupin více projektů má zkušenost s přímou nebo nepřímou diskriminací na základě pohlaví ze strany aktuálního nebo potencionálního zaměstnavatele. Respondentky se shodly na tom, že běžně ve své účasti na výběrovém řízení dostanou informaci, že je nepřijmou kvůli jejich mateřství.

Respondentka z cílové skupiny projektu *Vybudování dětské skupiny v Praze* má zkušenost s takovým přístupem, který ji, i přes zabezpečenou péči o dítě, znemožňoval návrat na trh práce:

Je to prostě složité, aby vám dali flexibilní pracovní dobu nebo homeoffice. Moc se to nesesetává s úspěchem. Navíc nemají rádi ty matky, protože vlastně jakože zhlouply za ty 3 roky, že se nic neučily nového, jen se staraly o dítě a neví, co se děje. (...) Potom se jim nelíbí, že si myslí, že dítě pořád bude nemocné, takže vy ho budete vyzvedávat, budete pořád na neschopence. Potom se bojí, že to nestihnete ráno v práci nebo že budete chtít jít dřív domů. Prostě mají hrozné předsudky. (...) (Několikrát mi) řekli - nesmíme vám to říct, ale my vám to říkáme. (...) Anebo ještě když jsem neměla (dceru), tak to bylo jasné, na pohovoru jsem prošla 3 kola a pak řekli - jste vy a muž - a pak mi volali - vzali jsme toho pána, protože jste žena. Takhle mi to řekli do telefonu. (...) Protože se tehdy zase báli, že ještě nemám dítě, tak abych jim neotěhotněla. A teď je zase problém, že už to dítě mám a jsem doma. [HR1_CS]

Pro respondentky, které jsou pracujícími matkami malých dětí, je sladování osobního a pracovního života náročné, i přestože využívají pro své dítě pečovatelské služby. Nejvýhodnější formou zaměstnání by pro ně byla práce na zkrácený úvazek, který ale zaměstnavatelé téměř nenabízejí. Druhou výhodnou formou práce je flexibilní pracovní doba. Respondentky však mají zkušenost, že i přes deklarovanou flexibilitu, není zaměstnavatel schopen zohlednit jejich rodičovské povinnosti, což někdy končí až ztrátou zaměstnání.

A ještě teď v jedné organizaci, (...) tak mě přijímali s tím, že mají pracovní dobu od 8:30 do 16:30, skutečně takto, že mi to bude vyhovovat. Jinak bych tam nešla, musím v 17 hodin vyzvednout dceru. A pak najednou začali říkat, že si mysleli, že budu mít s partnerem střídavou péči a že některé dny tam musím být dlouho. A přitom mě přijali a při pohovoru říkali něco jiného. [HR2_CS]

Taková zkušenost potom ztěžuje hledání dalšího zaměstnání, kdy se ženy bojí říct pravdu o svém mateřství, čímž ztrácí u přijímacích řízeních důležitý pocit sebejistoty.

Je to hrozně nepříjemné, že se bojím říct, že mám dítě. Protože hned je to problém. Hned vidím tu změnu chování, tu reakci. Takže nevím, proč se s tím něco nedělá nebo proč tady není více možností zkrácených úvazků, protože plno lidí by to chtělo. [HR1_CS]

4.4.2. Shrnující doporučení

- Pro dosažení rovnosti žen a mužů na trhu práce je důležitá spolupráce se zaměstnavateli v genderové oblasti, aby byla zvýšená jejich citlivost a zohledňovali individuální potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň sladujících osobní a pracovní život. V této tematice je zaměstnavatele nejenom potřeba dovzdělávat, ale také poukazovat na to, jaký negativní dopad má nerovný přístup k zaměstnancům/kyním v konečném důsledku na jejich firmu, resp. na společnost.
- Při spolupráci se zaměstnavateli je nutné zohlednit primární motivaci soukromého sektoru, kterou je dosahování zisku. Spolupráce tedy musí být nastavena tak, aby nejenom nebránila, ale ideálně zvýhodňovala participující zaměstnavatele.

- Diskriminace na základě pohlaví ze strany zaměstnavatelů je pořád skutečností, se kterou se ženy setkávají zejména na základě svého mateřství nebo potenciálního mateřství. Je proto důležité kultivovat prostředí na trhu práce, ve kterém takové protiprávní jednání nemá místo a to právě skrze práci se zaměstnavateli. Zároveň je důležité podporovat funkčnost a dostupnost právních mechanismů, které ženám umožní se v takových situacích bránit, ne pasivně je přijímat.
- Dobrou praxí spolupráce se zaměstnavateli jsou:
 - Vzdělávací pobyty v zahraničí (příp. i v tuzemských institucích se srovnatelnými parametry) umožňují zaměstnancům na vedoucích pozicích načerpat inspiraci pro řešení srovnatelných situací a ukázat, jaké jsou další možnosti rozvoje genderové tematiky na pracovišti,
 - Genderové audity jsou funkčním nástrojem reflexe stávajících politik zaměstnavatele a ukazují možnosti zlepšení a zavádění opatření. Zároveň v momentální situaci vysoce saturovaného trhu práce zvyšují prestiž zaměstnavatele a prezentují ho jako zaměřeného na své zaměstnance/kyně, nejenom mezi novými uchazeči/kami, ale také mezi konkurenčními firmami.

4.5. Projekty zaměřené na rozvíjení kompetencí veřejné správy v oblasti genderové rovnosti

Poslední skupina projektů se soustředí na zvyšování odborných a personálních kapacit veřejné správy. Zejména se soustředí na ty orgány státní správy, jejíž agenda se týká jak trhu práce, tak sociální politiky a řízení samospráv. Dle organizací má implementace opatření ve státní správě přímý dopad na naplňování Vládní strategie, která míří na systémovou změnu vedoucí k rovnosti žen a mužů na trhu práce a ve společnosti.

Pokud změna přístupu bude směřovat ze shora dolů a státní správa půjde dobrým příkladem v odstraňování genderových stereotypů - naučí se být otevřená různorodosti a potřebám různých skupin zaměstnanců, bude podporovat dostupnost služeb v regionu a vzdělávání – bude dobrým příkladem pro soukromý sektor.

Jedním z nejdůležitějších aspektů implementace opatření vedoucích ke zlepšení postavení žen na trhu práce je systematický sběr dat, jejich vyhodnocování a zpřístupňování dat relevantním stakeholderům a veřejnosti. Sledováním vývoje bude mít stát přehled o vývoji situace, konkrétních dopadech a problémových oblastech, do kterých je potřeba investovat více zdrojů.

Projekty míří na tyto cílové skupiny ve státní správě:

- Politiky a političky (města, kraje, atd.)
- Úředníky a úřednice státní správy
- Odborníky a odbornice pracující s cílovými skupinami
- Podnikatele a podnikatelky
- Muže a ženy v rozhodovacích pozicích

Aktivita navrhované na zvyšování kompetencí veřejné správy:

- Gender mainstreaming na úrovni měst a krajů - mezisektorová spolupráce [SW6]
- Osvěta formou konferencí a veřejných akcí [SW6]
- Vytváření metodik pro MŠMT a MPSV s důrazem na prostupnost a přenositelnost [SW6]
- Zohledňování gender mainstreamingu ve strategiích měst a krajů [SW5]
- Zapojení agendy rovnosti žen a mužů do obecných dlouhodobých strategických dokumentů [SW5]
- Navázání komunálních strategií na Vládní strategii rovnosti žen a mužů [SW5]
- Navázání gender mainstreamingu na strategické/komunitní plánování v rámci obcí a vytvoření pozice koordinátora/ky sociálního plánování [SW5]
- Rozšíření dotačních titulů obcí o projekty zaměřené na rovnost žen a mužů [SW5]
- Otevřená data v rámci obcí [SW5]
- Aktivní práce s daty a informovaná politika [SW5]
- Kampaň a zákon na transparentní platové podmínky [SW3]
- Zavedení nepřenositelné části rodičovské pro otce [SW3]
- Workshopy, semináře, rozvoj genderově senzitivních komunikačních dovedností pro veřejnou správu a státní instituce [SW5]

- Podávání projektů v rámci obcí/měst/krajů v partnerství s expertními organizacemi [SW5]
- Navazovat gender focal pointy na koordinátory/ky sociálních služeb [SW5]
- Provázanost dětských skupin a mateřských škol v rámci měst a obcí [SW1]
- Budování lokálních sítí péče o děti navázaných na strategické plánování [SW1]
- Systematické vzdělávání chův a podpora osob pečujících o závislou osobu/y [SW1]
- Budování a institucionalizace pozice chův a individuální péče o dítě [SW1]
- Zvyšování finančního ohodnocení pečujících [SW1]
- Podpora, zavádění a zvýhodnění flexibilních úvazků [SW1]
- Vytvoření sítě služeb pro děti a rodiče [SW1]

4.5.1. Příklady z praxe

V jednom ze zkoumaných projektů *Jak vyrovnat šance žen a mužů* zaměřeného na dosažení rovnosti žen a mužů skrze práci s městskými zastupitelstvy, považují respondentky, které jsou zaměstnankyněmi jednoho z partnerských měst projektu, za jeden z nejdůležitějších cílů tohoto projektu rozšiřování povědomí o genderové tématice a její implementaci do strategií města.

Základ je ta Vládní strategie pro rovnost příležitostí žen a mužů, která je na nějaké období přijatá a my bychom ji měli do sebe nasáknout, nějakým způsobem ji aplikovat, protože jsme ve veřejné správě a neměli bychom se tvářit, že ta strategie neexistuje. Tak jako přijímáme všechny vládní strategie, tak i tuto bychom měli absorbovat.
[HR6_CS]

Dobrou praxí, kterou si z projektu respondentky odnesly a ve spolupráci s jinými odbory města ji postupně implementují do své praxe, je genderově senzitivní územní plánování. Díky využití nástroje zahraniční stáže, kde se představitelé/ky města inspirovali mimo jiné i tímto konceptem, zavedli nová opatření ještě v průběhu realizovaného projektu. Dle respondentek územní plánování zohledňující genderovou perspektivu jednoznačně zvyšuje pohodlí a pocit bezpečí obyvatelů a obyvatelek města.

Realizace genderově citlivého územního plánování vede k vytváření veřejného prostoru přívětivého jak pro muže, tak pro ženy, a současně zohledňuje potřeby dalších skupin obyvatel (osob se zdravotním postižením, seniorů, rodičů apod.). Dalším dopadem projektu jsou navrhované změny, týkající se celkového prostředí centra města, které by mělo myslet na potřeby rodičů malých dětí nebo starších osob.

Když bude revitalizace náměstí, tak tam si myslím, že kdyby se zohlednil ten gender mainstreaming, tak by to mohlo vypadat daleko lépe. Když se teď podíváme na náměstí, tak jsou to dlaždice a když sem přijde rodič s dítětem, tak tady nemá úplně místo, kde by si odpočinuli, kde by matka dítě nakojila. Není to úplně tak přívětivé. To samé i pro hendikepované, není to tu úplně bezbariérové. To samé i pro seniory, nějaká zóna odpočinku, k relaxaci. [HR7_CS]

Důležitou součástí gender mainstreamingu v místní samosprávě je práce s daty. Odborníci/ice pracující na odboru školství v rámci jednoho z partnerských měst výše zmíněného projektu, navrhli vytvořit analýzu docházky do základních a mateřských škol z pohledu pohlaví, aby určili tendence, ze kterých dále v životě studentů a studentek dochází k nerovnostem.

Určitě (navrhují) sledovat statistiky podle pohlaví. (...) Protože my třeba hodně sbíráme data k průměrné pravidelné docházce v MŠ a máme to tam souhrnně za všechny děti, ale kdyby se to rozčlenilo podle pohlaví, tak by to třeba také mohlo něco znamenat. Záleželo by na tom, kolik je jich tam celkově zapsaných, nějaký ten poměr, jestli jsou třeba více nemocné, proč jsou doma více dívky nebo chlapci. (...) Jestli by se to dalo nějak paušalizovat. [HR7_CS]

Další zkoumaný projekt se zaměřuje na vytvoření systému jednotného posuzování sexistické reklamy pro KŽÚ. Takový postup zatím neexistuje a tak je posuzování nahlášených reklam na rozhodnutí jednotlivce, jeho/jejího individuálního názoru a porozumění tématice diskriminace na základě pohlaví.

Kromě praktických příkladů vyhodnocování sexistické reklamy se projekt *Naplňování vládní strategie pro rovnost žen a mužů v oblasti diskriminační reklamy* soustředí na vypracování jednotné metodiky, na které s organizací spolupracuje Kancelář veřejného ochránce práv a Ministerstvo průmyslu a obchodu.

Já doufám, že se nějak stabilizuje činnost těch krajských živnostenských úřadů. Že tam nebudou velké krajské rozdíly nebo tam nebudou rozdíly, že když to dostane na stůl tento úředník, tak to bude rozhodnuté takto a když to dostane jiný, tak jinak. Že se ustálí ta praxe na nějaké zlaté střední cestě, dokud se nerozhodne nějaká první sexistická reklama na soudě, kdy ten soud tím judikátem dá nějaká konkrétní závazná pravidla. Aby zkrátka nebylo to, že jedna reklama v jednom kraji bude nezákonná a v druhém kraji to projde. [HR8_CS]

V metodické příručce, která byla pro KŽÚ v rámci projektu vydána, je kromě jednotlivých kroků posuzování sexistické reklamy i rozpracována část o negativních dopadech na společnost.

Zároveň v té zprávě máme část, která se týká sociálních dopadů sexistické reklamy na adresáty té reklamy, že to skutečně může způsobovat nižší sebevědomí a sebehodnocení, zvýšení depresí. Takže to tam máme podchycené a myslím si, že v té metodice MPO to chybí. Že tam není ten širší dopad, proč je sexistická reklama špatná. Když ten úředník bude chtít, tak ty materiály a návody má k dispozici, takže si bude moct poradit při nějakém hodnocení reklamy. [HR8_CS]

4.5.2. Shrnující doporučení

- Projekty zaměřené na navazování a prohlubování spolupráce s různými orgány veřejné správy (např. se samosprávami, krajskými pobočkami Úřadu práce, odděleními ministerstev atp.) mají za cíl zejména přenos praktických zkušeností organizací na zaměstnance/kyně pracující ve sféře sociálních politik, politik trhu práce a v samosprávě.
- Expertní organizace takto veřejné sféře zprostředkují informace „z terénu“, inovativní a efektivní nástroje a pomohou navázat mezisektorová propojení, která reflektují potřeby cílových skupin na trhu práce (ale i mimo něj, hlavně v oblasti sladování). Díky tomu se veřejné instituce, podobně jako zaměstnavatelé, stávají senzitivnějšími v otázkách genderové nerovnosti na trhu práce a v konečném důsledku naplňují *Vládní strategii pro rovnost příležitostí žen a mužů*.

- Dobrou praxí spolupráce s veřejnou správou jsou:
 - Obeznamování veřejné správy s možnostmi uplatňování gender mainstreamingu skrze zahraniční stáže, kulaté stoly, odborné diskuze...
 - Poskytování, analýza a vyhodnocování dat sesbíraných v průběhu práce v terénu s cílovými skupinami může sloužit nejenom na reflexi stavu rovnosti žen a mužů, ale také jako ukazatel,
 - Vydávání metodik na jednotné posuzování genderové diskriminace ve spolupráci s orgány státní správy, s důrazem na efektivní využití a distribuce již existujících metodik. Spoluprací s veřejným sektorem je zabezpečena aplikovatelnost metodiky do kontextu vykonávajících orgánů. Zároveň podpora ze strany státu dává metodikám vyšší kredibilitu a jejich uplatňování může být státní správou i kontrolováno.

4.6. Shrnutí doporučení k případovým studiím

Dle expertních zkušeností organizací dlouhodobě se věnujících tematice genderové rovnosti (nejen) na trhu práce, je stěžejním aspektem zvýšení rovnosti žen a mužů zaměření se na systematickou práci v oblasti vzdělávání, budování mezisektorové spolupráce a reflexe provázanosti jednotlivých sfér cílových skupin, které povedou k senzitivnějšímu přístupu vůči znevýhodněným osobám (ženám, rodičům, sólo rodičům, zdravotně znevýhodněným atp.), což v konečném důsledku pomůže narovnat postavení těchto osob ve společnosti, potažmo na trhu práce.

Takový postup může být považován za inovativní z hlediska nového pohledu na realizaci projektů, který přináší. V navrhované realizaci projektů by měl být důraz kladen právě na propojenost sfér a jejich celkový vliv na vývoj postavení žen na trhu práce. Jak vyplývá z výzkumů realizovaných v rámci tohoto projektu, skutečná sociokulturní změna je možná pouze, pokud budou zapojeny všechny části společnosti.

Organizace navrhují projekty rozdělit na aktivity zacílené na podporu gender mainstreamingu na následujících úrovních cílových skupin:

- **Vzdělávající**, kteří mají vliv na studující a klienty/ky mimo vzdělávací instituce.

- **Veřejnost** a to jak laická, tak odborná. Cílit na veřejnost lze z pohledu jejich role buď jako na občany/ky nebo na zaměstnance/kyně.
- Individuální **kompetence jednotlivců** zaměřených na rozvoj dovedností, trénink různých situací, právní a psychologické poradenství a posílení sebevědomí osob znevýhodněných na trhu práce.
- **Zaměstnavatelé (různého typu)**, tedy zahrnutí zaměstnavatelů v nemanuálních i manuálních firmách s ohledem nejen na velké, ale také střední a menší zaměstnavatele. Zaměstnavatelé jsou aktéři přímo ovlivňující život svých zaměstnanců/kyň a proto je jejich zahrnutí do aktivit důležitou součástí zvyšování rovnosti žen a mužů na trhu práce. Je potřeba soustředit se na pozitivní motivování zaměstnavatelů (zejména skrze dosahování zisku), ale také na sankcionování případného diskriminačního chování.
- **Veřejná správa** a její zaměstnanci/kyně a to zejména pracující v oblasti sociálních politik a politik trhu práce. Další cílovou skupinou jsou samosprávy, jejichž opatření mají přímý vliv na život občanů/ek. Cílem je tvorba takových politik, které jsou genderově senzitivní.

Zapojování různých aktérů do projektů cílených na zvyšování rovnosti žen a mužů bylo jedním z doporučení vyplývajícím i z expertních rozhovorů a fokusních skupin realizovaných v rámci 3. a 4. etapy tohoto projektu. Dle názorů zástupců/kyň dotazovaných organizací, působení na různé cílové skupiny (nebo spolupráce s několika partnery) v rámci jednoho projektu zvyšuje potenciál dopadu takového projektu. Na dosažení rovného postavení žen ve společnosti je totiž důležité zapojit všechny aktéry, kteří nějakým způsobem ovlivňují životy jednotlivců.

Doporučení z 3. a 4. analýzy se dále potvrzují i v tematickém zaměření aktivit definovaných v rámci strategických workshopů s expertními organizacemi. Jak bylo poukázáno v předešlé analýze, důležitou součástí snižování genderové nerovnosti na trhu práce je nastavení výzev a projektů na podporu osvětových kampaní. Je důležité upřesnit, že tyto aktivity a projekty nespočívají pouze v reklamních kampaních. Osvětové kampaně mají sloužit zejména jako nástroj zapojení více aktérů do obeznamování se s prospěšností snižování nerovností a odstraňování genderových stereotypů.

Jak ukázal výzkum v uplynulých etapách projektu, výzvy mnohem častěji směřují na podporu projektů, které narovnávají již existující společenské nerovnosti, než aby byly přímo zacíleny na prevenci a řešení příčin těchto problémů, kterými jsou přetrvávající genderové stereotypy. Takovým příkladem může být rozsáhlá podpora dětských skupin, tedy projektů, díky kterým se mohou jednotlivé matky, jejichž děti do skupiny dochází, dříve zapojit do pracovního procesu. Jedná se o okamžité odstranění bariéry, která brání jejich návratu na trh práce. Z dlouhodobého hlediska je ale zároveň potřeba podporovat projekty, které nebudou pouze reagovat na již existující bariéry, ale vzniku těchto bariér budou předcházet. Příkladem takových aktivit v projektu může být realizace veřejné debaty provozovatelem dětské skupiny, na které místní samospráva, zaměstnavatelé a občané/ky diskutují o způsobech lepšího sladování rodinného a pracovního života v daném městě.

Na základě analýzy projektů expertních organizací a jejich reflexe z pohledu cílových skupin případně partnerských institucí projektů, jsou příklady funkčních aktivit zvyšování rovnosti žen a mužů na trhu práce:

- **Školení vzdělávajících** na téma inovativních metod genderově senzitivního vzdělávání.
- **Vydávání a distribuce vzdělávacích příruček** - jak pro vzdělávající tak pro orgány státní správy na sjednocení přístupů v otázkách genderové rovnosti. Zásadní je nicméně přístupnost těchto příruček a jejich aktivní šíření k relevantním subjektům, spíše než opakované vydávání nových materiálů.
- **Vzdělávací pobyty a stáže** v zahraničí pro zaměstnance/kyně relevantních oborů veřejné správy a samospráv s cílem inspirování se fungujícími opatřeními na principu gender mainstreamingu.
- **Monitoring, sledování trendů vývoje a analýza dat z oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce** realizované na základě spolupráce expertních organizací a relevantních orgánů veřejné správy.
- **Pořádání debat pro veřejnost** s experty/kami na témata týkající se života občanů/ek s důrazem na genderový aspekt těchto témat.
- **Trénink konkrétních situací** z prostředí trhu práce pro znevýhodněné osoby.
- **Snižování pocitu odcizení se osob znevýhodněných na trhu práce skrze potkávání se s osobami s podobnou zkušeností.**

5. Metodologie sběru dat

Jednou z hlavních aktivit šesté etapy projektu byly interaktivní workshopy se šesti vybranými členskými organizacemi ČŽL. Workshopy byly realizovány za použití metodologie *Value Proposition Canvas*, která se primárně používá v business prostředí a efektivně provází účastníky a účastnice přes vnímání potřeb cílových skupin k aktivitám, které cílovým skupinám pomohou tyto potřeby naplnit. Každý z workshopů trval 5 hodin a metoda Value Proposition Canvas byla upravena tak, aby reflektovala rozdíly mezi soukromým a třetím sektorem. Cílem workshopů bylo skrze vybrané případové studie projektů zapojených organizací identifikovat příklady dobré a špatné praxe při práci s cílovou skupinou, identifikovat nové postupy a tzv. bílá místa a z nich vybrat ty, které organizace na základě své expertízy považují za nejdůležitější pro cílovou skupinu.

Šesti workshopů, které probíhaly během května až července 2019, se zúčastnilo 15 expertek a expertů z oblastí: sladování a flexibilní formy práce, péče o děti, podpora rovnosti v zaměstnání, zvýšení míry zapojení mužů do péče o děti, osvěty a prosazování genderové rovnosti na strukturální úrovni. Na základě rozličné expertízy a práce s různými cílovými skupinami se aktivity každé organizace v rámci workshopu soustředily na jinou cílovou skupinu. Organizace pracují s těmito cílovými skupinami:

- a. Rodiče pečující o děti do 3 let,
- b. Ženy a muži na trhu práce s důrazem na podskupiny nejvíce ohrožené diskriminací a různými formami znevýhodnění,
- c. Budoucí a stávající rodiče dětí do 15 let případně pečující o jiné závislé osoby, a zejména specifické skupiny rodičů ohrožené diskriminací: rodiče s hendikepem, rodiče cizinci/ky dlouhodobě žijící v ČR, sólo rodiče, těhotné ženy a ženy vracející se po MD/RD do práce, rodiče na pracovním trhu,
- d. Ženy a muži ve společnosti, potažmo společnost a stereotypy ve společnosti jako celek,
- e. Zaměstnankyně a zaměstnanci úřadů v obcích a občané a občanky těchto obcí (resp. podpora genderové rovnosti na lokální úrovni),
- f. Muži a ženy na trhu práce, především osoby pečující o malé děti a ženy ohrožené na trhu práce.

Dále bylo v rámci 6. etapy projektu realizováno 11 polostrukturovaných hloubkových rozhovorů s představiteli/kami cílových skupin vybraných projektů. Cílem sběru dat pomocí rozhovorů bylo získání perspektivy dobré a špatné praxe realizovaných aktivit a také reflexe role projektů na dosahování rovného postavení žen na trhu práce z pohledu osobní zkušenosti účastníků se nebo partnerských organizací projektů.

6. Představení dalších aktivit projektu

Cílem 5. a 6. etapy projektu bylo zhodnocení vybraných realizovaných projektů skrze subjektivní hodnocení jak jejich realizátory/kami, tak účastníky/cemi. Byly analyzovány jednotlivé aktivity a jejich výstupy z pohledu dobré praxe a řešení, které mohou být ještě v problematice rovnosti žen a mužů na trhu práce aplikovány. V návaznosti na tuto analýzu budou následující dvě etapy zaměřeny na zjišťování celkové míry měřitelnosti dopadu projektů, jako kvalitativního ukazovatele.

V dalších dvou etapách projektu se výzkum bude zaměřovat na koncepci horizontálních principů a toho, jaký má jejich deklarace v různých projektech reálný dopad na rovnost žen a mužů. Náplní výzkumných aktivit v 7. a 8. etapě *Hodnocení nastavení horizontálního principu rovnosti žen a mužů v projektech* je analýza dokumentů a hloubkové individuální nebo skupinové rozhovory. Bude analyzováno 20 projektových zpráv z různých Operačních programů, nejenom z Operačního programu Zaměstnanost. Cílem této kvalitativní analýzy je zjistit, do jaké míry naplňují, nebo by měly naplňovat, horizontální princip rovnosti žen a mužů projekty realizované z Operačních programů, jejichž primárním strategickým cílem není zvyšování rovnosti žen a mužů. Výstupy z analýzy projektových zpráv poslouží jako podklad k diskuzím s experty/kami na oblast rovnosti žen a mužů jako horizontálního principu. Do těchto diskuzí se zapojí 10 respondentů/ek z členských organizací ČŽL a také z mezinárodních organizací.

Výstupem výzkumných aktivit v nejbližších dvou etapách bude pohled na rovnost žen a mužů jako na průřezové téma, které by se mělo prolínat v plánování, realizaci a dopadu všech implementovaných projektů.

Jednou z výzkumných otázek, na kterou bude výzkum odpovídat je, do jaké míry je průřezovost tématu skutečně reflektována v projektových zprávách a do jaké míry je deklarace horizontálního principu formalistickou záležitostí. V 8. etapě se pokusíme navrhnout způsob, jakým by dle názoru odborníků/ic z této oblasti, bylo vhodnější a efektivnější koncipovat systém horizontálního principu tak, aby tento závazek skutečně vedl ke zvyšování rovnosti žen a mužů.

7. Závěr

V rámci 5. a 6. etapy projektu *Vliv konkrétních projektů na rovnost žen a mužů – příklady z praxe/case studies* probíhalo vyhodnocení nastavení současného systému DoP-OP-výzva-projekt skrze hloubkovou analýzu šesti vybraných projektů zaměřených na rovnost žen a mužů, které vybrané organizace realizovaly nebo realizují ve stávajícím projektovém období 2014 – 2020. Na toto vyhodnocení zároveň navazují doporučení směřující k programovému období 2021 – 2027, která jsou rozdělena do několika úrovní podle stupně obecnosti.

Z výzkumu realizovaného v této a i v minulých etapách projektů vyplývá, že pro dosažení rovnosti žen a mužů musí být kladen důraz na systematickou podporu projektů odstraňující stereotypy ve společnosti, a to zejména s důrazem na provázanost vzniku a přenosu těchto stereotypů ve všech sférách společnosti, tedy jak na trhu práce, tak i ve veřejném a osobním životě jednotlivců.

Na úrovni DoP 2021+ jde především o zapracování otázky rovnosti žen a mužů i do dalších tematických oblastí, nejenom do oblasti trhu práce. Při formulování opatření v rámci jednotlivých cílů Operačních programů a z nich plynoucích vypisovaných výzev, by měl být kladen důraz na logickou posloupnost jednotlivých závazných dokumentů. Specifičnost jednotlivých cílů by měla vzrůstat na základě logiky dokumentů: Dop-OP-Výzva-Projekt. Zároveň by výzvy (a tedy i investiční priority a strategické cíle, ze kterých plynou) měly splňovat kritérium jednoznačné provázanosti s prioritami formulovanými v rámci cílů DoP.

Druhá úroveň doporučení se zaměřuje na systematickosti přístupu k problematice rovnosti žen a mužů. Hlavními aktivitami v této oblasti jsou sběr a analýza aktuálních dat, tedy mapování terénu, aktuálních trendů a potřeb cílových skupin. Důležitým aspektem je tyto analýzy nejenom podporovat, ale také systematicky sledovat a zpřístupňovat, aby se zvyšovala efektivita a práce s již získanými daty a ty byly dostupné dalším žadatelům, organizacím i odborné veřejnosti. Je nutno brát ohled i na to, že k získání úplných informací o aktuálních trendech je důležité kvalitativní vyhodnocování dopadu projektu i po jeho skončení. V případě kontinuálního monitoringu vývoje situace před, po ale také v rámci projektu se osvědčuje i systém částečné modifikace projektových aktivit právě na základě nově získaných informací.

Na třetí úrovni konkrétních doporučení je kladen důraz na mezisektorovou spolupráci. Propojení mezi aktéry z různých sektorů má za cíl šíření gender mainstreamingu do všech částí společnosti. Důležitými aktéry v této spolupráci jsou vzdělávající, zaměstnavatelé, odborníci/e pracující ve veřejné správě, zejména v oblasti sociálních politik, politik trhu práce a místní samosprávy a nakonec i občané a občanky, resp. zaměstnanci a zaměstnankyně. Příkladem dobré praxe takové spolupráce jsou: genderové audity ve firmách a státních institucích, debaty pro veřejnost, monitoring a analýza dat, mentoring osob ohrožených na trhu práce aj.

Příloha č. 1: Schéma a výstupy ze 6 realizovaných workshopů

Schéma workshopů

Ve druhém segmentu se organizace zaměřuje na:

4. Aktivity směřující k výhodám plnění potřeb (výhody z kroku 2)
5. Aktivity odstraňující překážky a bariéry bránící dosažení potřeb (pořeby z kroku 3)
6. Parametry aktivit, které poslouží k efektivnímu nastavení projektů/opatření

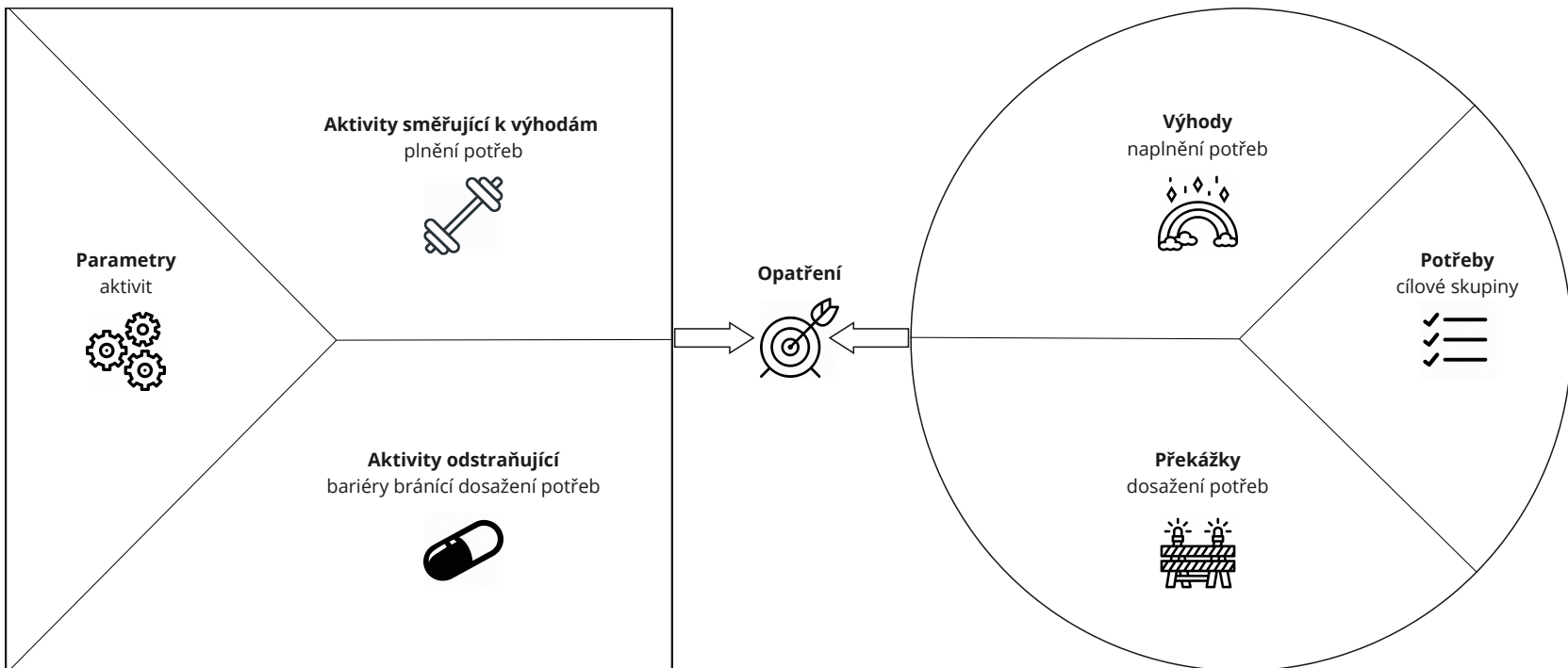
V prvním segmentu organizace definuje:

1. Potřeby cílové skupiny
2. Výhody, které znevýhodněná cílová skupina získá naplněním potřeb
3. Překážky a bariéry bránící naplnění potřeb cílové skupiny



Expertní řešení

Cílová skupina



Strategický workshop č. 1 [SW1]

28. 5. 2019

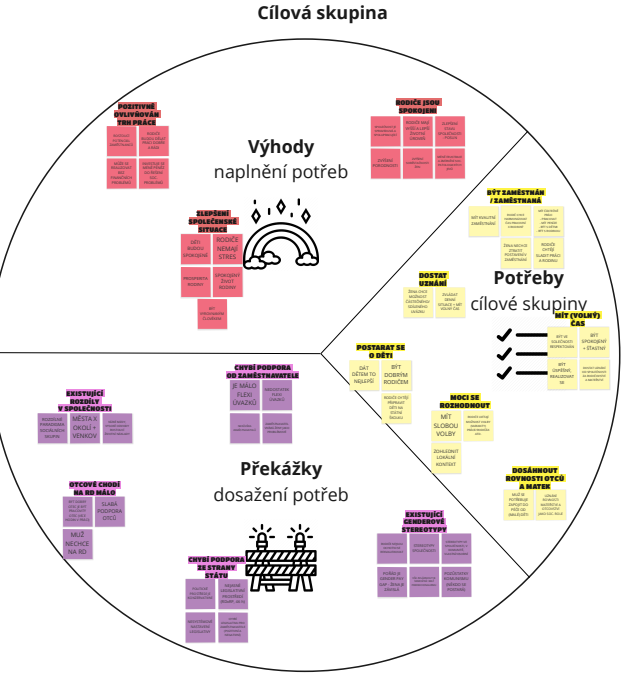
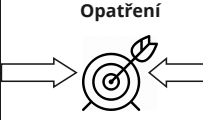
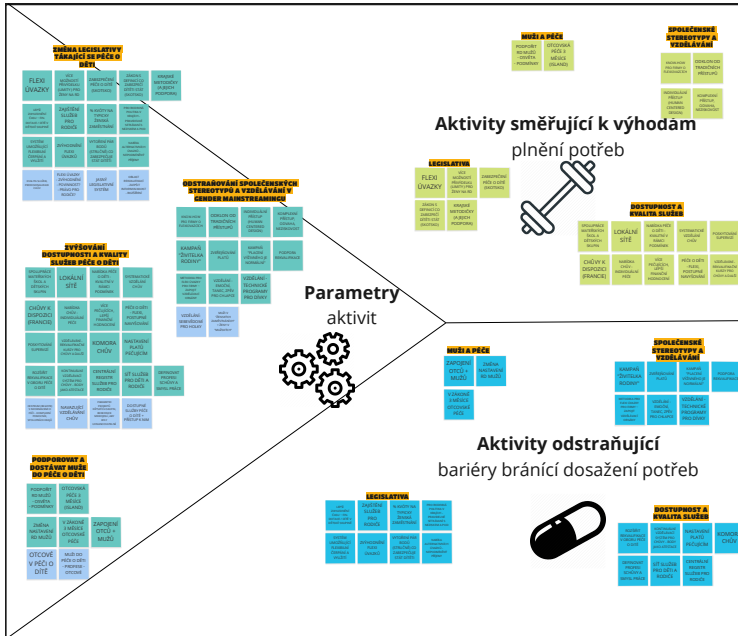
Cílová skupina:

Rodiče pečující o děti (do 3 let).

Legenda:

AKTIVITY

VÝSTUPY A
VÝSLEDKY



Strategický workshop č. 2 [SW2]

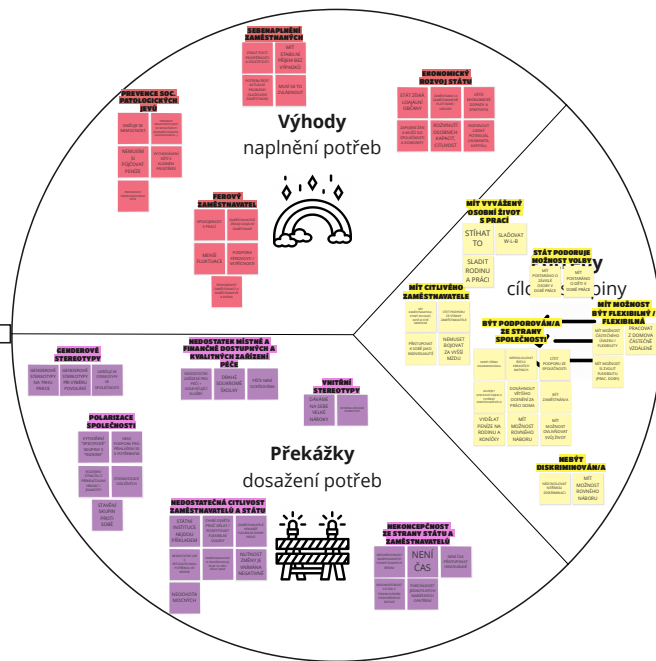
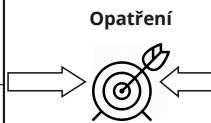
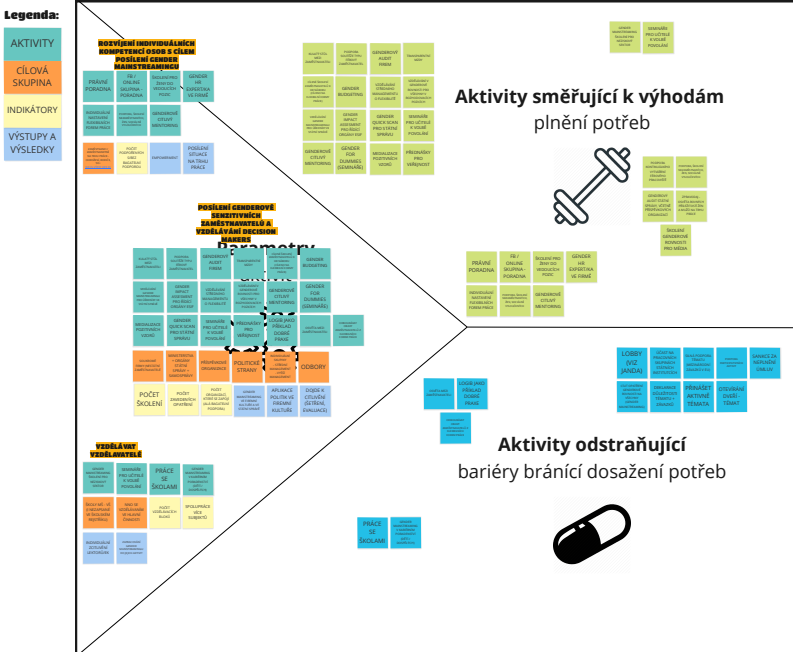
3. 6. 2019

Cílová skupina:

Ženy a muži na trhu práce s důrazem na podskupiny nejvíce ohrožené diskriminací a různými formami znevýhodnění

Expertní řešení

Cílová skupina

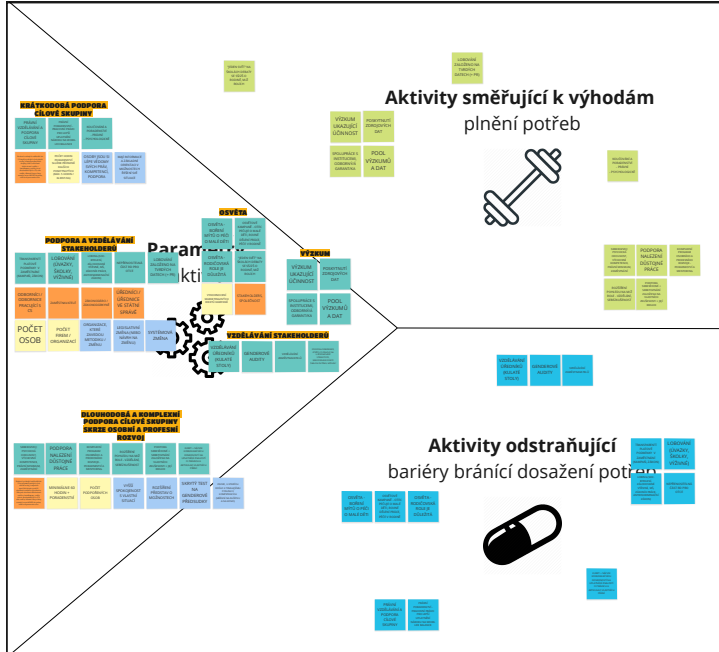


Cílová skupina:

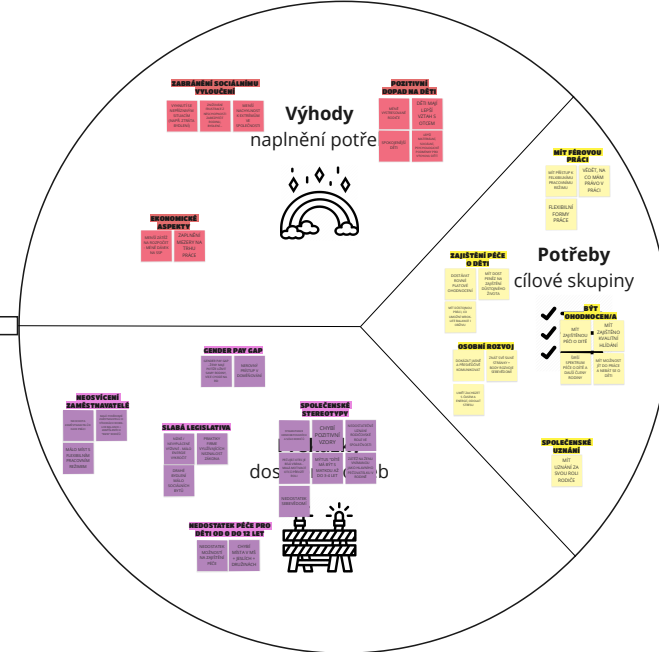
Budoucí a stávající rodiče dětí do 15 let příp. pečující o jiné závislé osoby, a zejména specifické skupiny rodičů ohrožené diskriminací: rodiče s hendikepem, rodiče cizinci dlouhodobě žijící v ČR, sólo rodiče, těhotné ženy a ženy vracející se po MD/RD do práce, rodiče na pracovním trhu.

Expertní řešení

- Legenda:**
 AKTIVITY
 CÍLOVÁ SKUPINA
 INDIKÁTORY
 VÝSTUPY A VÝSLEDKY



Cílová skupina

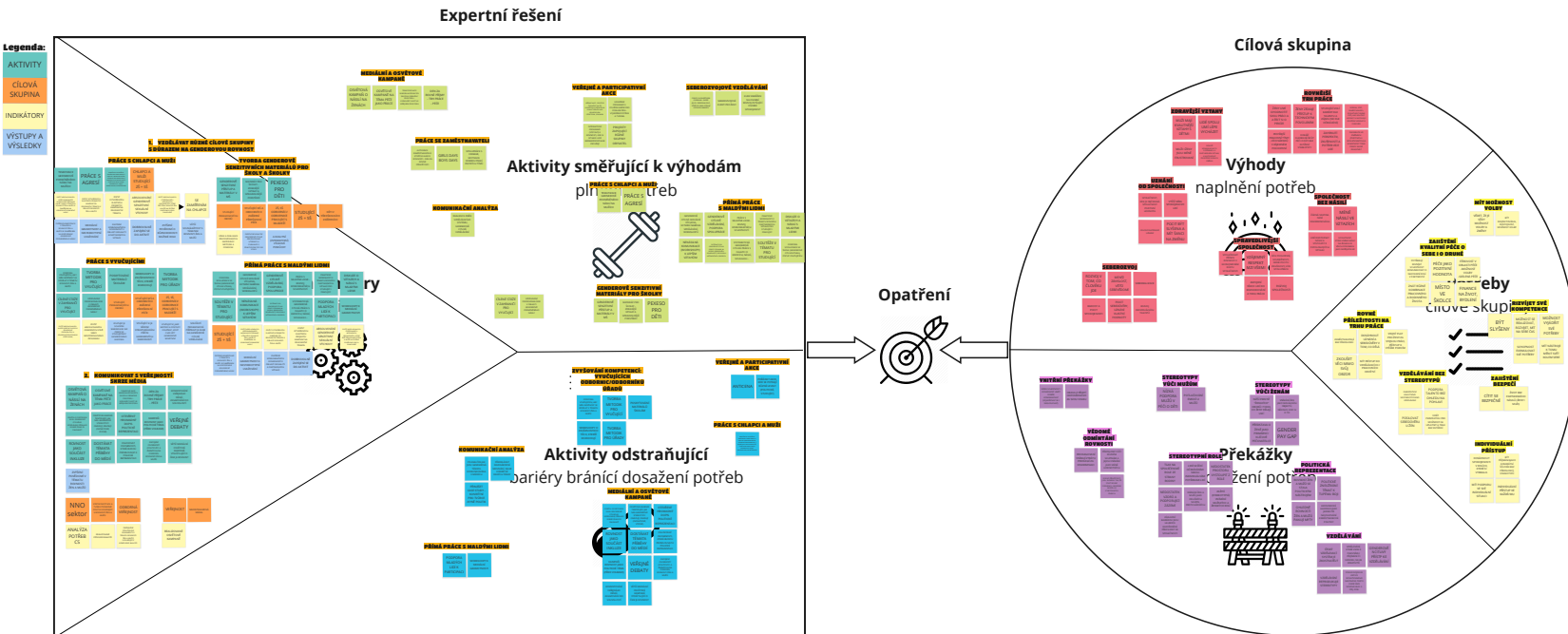


Strategický workshop č. 4 [SW4]

17. 6. 2019

Cílová skupina:

Ženy a muži ve společnosti, potažmo společnost a stereotypy ve společnosti jako celek.



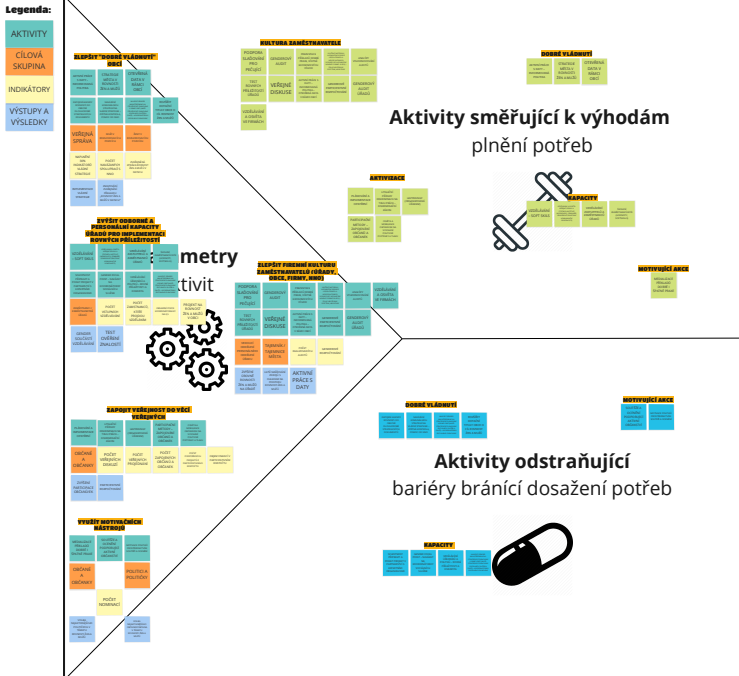
Strategický workshop č. 5 [SW5]

26. 6. 2019

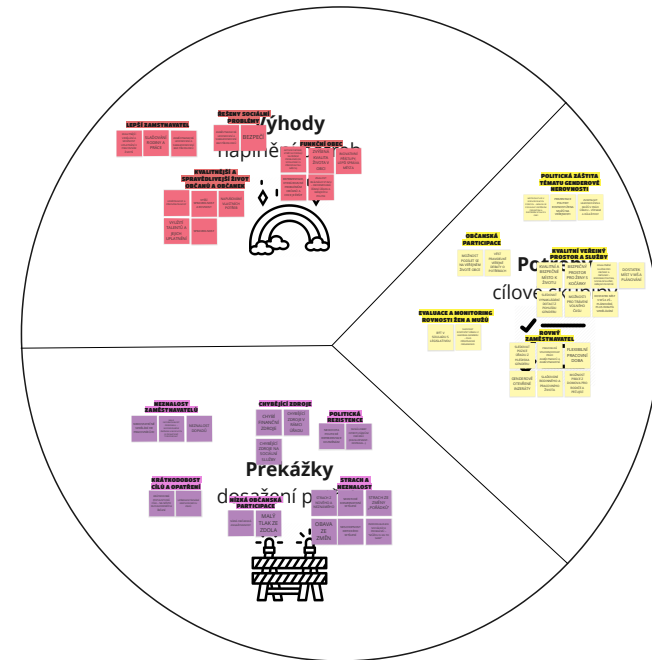
Cílová skupina:

Zaměstnankyně a zaměstnanci úřadů v obcích a občané a občanky těchto obcí.

Expertní řešení



Cílová skupina



Strategický workshop č. 6 [SW6]

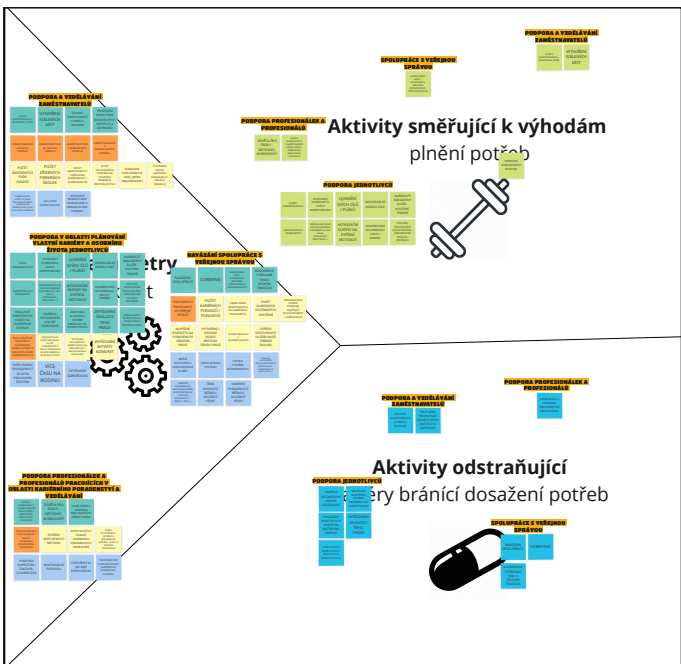
9. 7. 2019

Cílová skupina:

Muži a ženy na trhu práce, především osoby pečující o malé děti a ženy ohrožené na trhu práce.

Legenda:
AKTIVITY
CÍLOVÁ SKUPINA
INDIKÁTORY
VÝSTUPY A VÝSLEDKY

Expertní řešení



Opatření



Cílová skupina

