



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
Operační program Technická pomoc



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Hodnocení nastavení horizontálního principu rovnosti žen a mužů v projektech

Zpráva za 8. etapu projektu Reflexe dopadu ESIF na postavení žen
na trhu práce

Vanda Maufras Černožorská
ve spolupráci s Annou Libovou a Hanou Stelzerovou

8. 4. 2020



Obsah

1. Úvod	3
2. Analýza horizontálního principu Podpora rovnosti mezi muži a ženami v programovém období 2014–2020.....	5
2.1. Formální rámec horizontálního principu Podpora rovnosti mezi muži a ženami v programovém období 2014–2020: základní dokumenty a odpovědné orgány	5
2.2. Nedostatečná informovanost žadatelů: chybějící metodika i příklady dobré praxe	6
2.3. Formalistické nastavení horizontálních principů: absence sankcí i způsobu kontroly...10	
3. Horizontální princip Podpora rovnosti mezi muži a ženami v nadcházejícím programovém období 2021+.....	13
3.1. Slovenský model – příklad dobré praxe	15
4. Doporučení nastavení systému HP v nadcházejícím programovém období 2021+	17
4.1. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR jako gestor horizontálního principu PRMŽ	18
4.2. Spolupráce s expertními NNO a genderové/í expertky/ti v hodnotících komisích	20
4.3. Systém průřezových závazků.....	20
5. Závěr	24
6. Příloha 1: Seznam 20 analyzovaných projektů.....	25

1. Úvod

Tato výzkumná zpráva představuje analýzu uplatňování horizontálního principu Podpora rovnosti mezi muži a ženami v prostředí ESIF v České republice realizovanou v rámci 7. a 8. etapy projektu *Reflexe dopadu ESIF na postavení žen na trhu práce*. Cílem těchto etap bylo zhodnocení nastavení horizontálního principu podpory rovnosti žen a mužů v programovém období 2014–2020 a formulace doporučení pro období následující.

V této výzkumné fázi jsme se soustředili zejména na tyto výzkumné otázky:

- Jakým způsobem přispívá (nebo naopak nepřispívá) horizontální princip podpora rovnosti žen a mužů ke zlepšení postavení žen ve společnosti?
- Jaká konkrétní kritéria by měl tento princip obsahovat, aby přispěl ke zlepšení postavení žen a mužů?
- Jakým způsobem má být naplňován a vyhodnocován (z pohledu realizátorů operačních programů)?
- Představuje horizontální princip podpory rovnosti žen a mužů určitý typ dobrovolného závazku pro realizátory operačních programů, a pokud ne, měl by se jím stát?

Metody výzkumu v těchto etapách kombinují analýzu aplikace horizontálních principů ve schválených projektových žádostech a v závěrečných zprávách 20 podpořených projektů, které deklarovaly pozitivní vliv na rovnost žen a mužů, ale primárně nejsou zaměřené na prosazování této agendy. Dále pak čtyři rozhovory s experty/kami z nevládního sektoru, businessu a státní správy a fokusní skupinu, které se zúčastnilo sedm vybraných expertek z členské základny ČŽL.

V úvodu zprávy (kapitola 2. *Analýza/vyhodnocení horizontálního principu Podpora rovnosti mezi muži a ženami v projektovém období 2014–2020*) představujeme formální rámec horizontálního principu podpora rovnosti žen a mužů v projektovém období 2014–2020, resp. základní dokumenty, odpovědné orgány a procesní mechanismy. V následující části identifikujeme na základě výše zmíněné analýzy nedostatky současného nastavení, kterými jsou:

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

Ve druhé části předkládané výzkumné zprávy (resp. v kapitole 3. *Doporučení pro nadcházející programové období 2021+*) představujeme formální rámec pro uplatňování horizontálního principu podpory rovnosti žen a mužů v následujícím období, který vychází ze zprávy o pokroku Evropské komise z 13. 12. 2019 o společných ustanoveních týkajících se (nejen) fondů EU, resp. *Obecného nařízení – Legislativní balíček pro politiku soudržnosti na období 2021–2027*,¹ kde se v článku 6a uvádí, že členské státy musí zajistit podporu rovnosti žen a mužů, gender mainstreaming a integraci genderové perspektivy v přípravné, implementační, monitorovací a evaluační fázi programů. V souladu s požadavkem obecného nařízení a v návaznosti na výsledky výzkumu 7. a 8. etapy projektu předkládáme doporučení na komplexní systém podpory genderové rovnosti ve fondech EU (viz Schéma 1 na str. 18). Daný systém je založený na centralizované roli gestora HP rovnosti žen a mužů (na základě dobré praxe vycházející z tzv. slovenského modelu), kterým by mohl být v českém kontextu Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR, přičemž jeho činnost by byla financována z operačního programu Technická pomoc. Tento centrální gestor by působil na třech úrovních (systémová, úroveň výzev a úroveň projektů), přičemž jeho činnost by byla doplněna (na projektové úrovni) o tzv. systém průřezových závazků.

Předkládaný návrh adekvátně reaguje na nedostatky identifikované v současném nastavení horizontálního principu podpora rovnosti žen a mužů, přičemž kombinuje výsledky výzkumné analýzy a dobré praxe ze zahraničí. Zároveň vhodně reaguje na jasně formulované požadavky Evropské komise, pro niž je podpora rovnosti žen a mužů, resp. gender mainstreaming ve fondech EU, jedním z klíčových požadavků pro čerpání evropských financí v následujícím programovém období.

¹ *Cohesion policy legislative package 2021-2027 - Common Provisions Regulation (Progress Report)*. Council of the European Union, 13. 12. 2019. [online]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_14962_2019_INIT&from=ET].

2. Analýza horizontálního principu Podpora rovnosti mezi muži a ženami v programovém období 2014–2020

2.1. Formální rámec horizontálního principu Podpora rovnosti mezi muži a ženami v programovém období 2014–2020: základní dokumenty a odpovědné orgány

Horizontální princip Podpora rovnosti mezi muži a ženami (dále PRMŽ) patří spolu se zásadou nediskriminace a udržitelného rozvoje k průřezovým principům všech operačních programů v období 2014–2020. Povinnost dodržovat tyto principy stanovuje *Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních (Obecné nařízení)*, a to konkrétně čl. 7 a 8 v části *Společná ustanovení použitelná na fondy ESI*. V praxi to znamená, že jednotlivé členské státy musí v rámci programového období 2014–2020 zohlednit podporu rovnosti žen a mužů a začlenit „hlediska rovnosti pohlaví po celou dobu přípravy a provádění programů, a to i v souvislosti s monitorováním, podáváním zpráv a hodnocením.“²

Obecné nařízení se dále promítá do *Dohody o partnerství pro programové období 2014–2020* (DoP),³ přičemž tématu horizontálních principů se v DoP věnuje část *Uplatnění horizontálních principů a cílů pro implementaci fondů*. V rámci samostatné podkapitoly *Podpora rovnosti mezi muži a ženami, nediskriminace* je princip rovného zacházení označen jako jeden ze základních principů českého práva, jemuž se samostatně věnuje antidiskriminační zákon. DoP dále uvádí orgány zajišťující rovné zacházení, kterými jsou Veřejný ochránce práv, Sekce pro lidská práva Úřadu vlády ČR (v čase vydání DoP podřízená ministroví pro lidská práva a rovné příležitosti) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Tyto tři orgány mají spolupracovat a dohlížet na dodržování principu rovných příležitostí a zákazu diskriminace při implementaci ESI fondů.

² Cit. dle *Společná ustanovení použitelná na fondy ESI v dokumentu Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 (dále *Obecné nařízení*).*

³ *Dohoda o partnerství na programové období 2014–2020* (ve znění 5. revize schválené Evropskou komisí dne 29. dubna 2019). Ministerstvo pro místní rozvoj, 2019. Str. 144. [cit. 14. 2. 2019]. [online]. 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)].

DoP ukládá každému řídicímu orgánu (ŘO) povinnost určit kontaktní osobu/osoby, jejichž úkolem je dohlížet na plnění předběžné podmínky.⁴ Dané kontaktní osoby se zabývají uplatňováním antidiskriminačního práva a ve spolupráci se Sekcí pro lidská práva Úřadu vlády a MPSV odpovídají za koordinaci aktivit vztahujících se k oblasti rovného zacházení v rámci daného operačního programu.

Horizontální princip PRMŽ přenáší z DoP do praxe závazné dokumenty jednotlivých operačních programů (OP). Dokumenty, které mapují pravidla žádostí o podporu a jejich hodnocení jsou v rámci jednotlivých OP *Pravidla pro žadatele a příjemce*. Míra zpracování tématiky horizontálního principu PRMŽ (stejně jako názvy jednotlivých dokumentů) se liší v závislosti na konkrétním OP. Zatímco např. OP Výzkum, vývoj a vzdělávání (OPVVV) v dokumentu pro žadatele a příjemce uvádí, že v daném OP „převažují aktivity, které nejsou primárně zaměřeny na oblast rovnosti žen a mužů, všechny prioritní osy však mají dopad na tuto oblast“⁵ a dále ve stručnosti rozpracovává podstatu PRMŽ, Integrovaný regionální operační program (IROP) se omezuje pouze na krátké prohlášení, že „příjemce je povinen zajistit rovný přístup mužů a žen do aktivit realizovaných projekty a zajistí, aby nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví“ s tím, že žadatelé mají zohledňovat specifické potřeby jednotlivých cílových skupin.⁶

2.2. Nedostatečná informovanost žadatelů: chybějící metodika i příklady dobré praxe

Operační program Zaměstnanost (dále OPZ) má v tomto tématu specifické postavení cíleného zaměření na odstraňování nerovností, a to v oblasti trhu práce. V *Pravidlech pro žadatele a příjemce* je pozice OPZ v prosazování tohoto horizontálního principu vymezena následujícím způsobem:

⁴ Obecnou předběžnou podmínkou v oblasti rovnost žen a mužů je „Existence administrativní kapacity pro provádění a uplatňování právních předpisů a politiky Unie v oblasti rovnosti mezi ženami a muži v případě fondů ESI.“ Obecné nařízení, Úřední věstník Evropské unie, 2013. Str. 454. [cit. 29. 10. 2019]. [online]. Dostupné z: [<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013R1303&from=LV#d1e39-320-1>].

⁵ Cit dle. *Pravidla pro žadatele a příjemce obecná část, Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání Programové období 2014–2020*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 5. verze, 2017.

⁶ Cit. dle *Obecná pravidla pro žadatele a příjemce*. Integrovaný regionální operační program, Ministerstvo pro místní rozvoj, datum vydání 1.13.2019.

OPZ umožňuje na tyto výzvy reagovat vytvářením a rozvojem konkrétních školicích programů, podporou vytváření nových pracovních míst s různými formami zaměstnání, podporou sladování rodinného a pracovního života, odstraňováním bariér rovného přístupu k zaměstnání a rozvoji programů cílených na odstraňování diskriminace na základě pohlaví, etnického původu, zdraví nebo věku.⁷

Příslušný dokument – stejně jako jeho obdobné varianty v jiných OP – již nicméně nepřináší informace o tom, jakým způsobem mají žadatelé a příjemci při prosazování horizontálního principu PRMŽ postupovat. Absence návodných příkladů a konkrétních informací, jak přistoupit k tématu rovnosti mužů a žen při realizaci projektů v rámci jednotlivých OP, přenáší zodpovědnost na samotné řešitele projektů. Ti často nedisponují potřebnou expertízou a zkušenostmi s genderovou tematikou a tudíž – jak naznačuje analýza vybraných projektů v rámci 8. etapy tohoto výzkumu – buď považují daný princip ve svém projektu za nerelevantní (resp. nejsou schopni vyhodnotit genderový rozměr svého projektu nebo jeho dopad na rovnost mužů a žen), přistupují k němu pouze formalisticky (ve smyslu deklaratorního prohlášení, že se nedopouští genderové diskriminace bez další konkretizace), nebo dochází přímo k dezinterpretaci, resp. celkovému nepochopení problematiky.

Příkladem takového neodborného uchopení horizontálního principu PRMŽ je i jeden z projektů analyzovaných v rámci 8. etapy, konkrétně jde o projekt výstavby chodníků v obci XY [pozn.: název anonymizován]. Příjemce v popisu a zdůvodnění vlivu na horizontální princip uvádí následující:

Projekt má kladný dopad na tento horizontální princip. Projekt je cíleně zaměřen na horizontální princip podpora rovnosti mezi muži a ženami. Chodník bude sloužit všem uživatelům, aniž by preferoval jakékoliv pohlaví. Pro využívání chodníku není absolutně určující, zda ho využije žena či muž. Tento projekt je genderově korektní. Stejně tak u výběrového řízení bude dodržován princip rovnosti. [PR6_MS2014+]

Příjemce má pravdu v tom, že výstavba chodníku, tedy úprava veřejného prostoru, je aktivitou, která má přímý vliv na genderovou rovnost a pokud je realizována senzitivně a s ohledem na rozdílné potřeby jednotlivých cílových skupin, může větší rovnost žen a mužů podpořit.

⁷ *Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ (Verze 11). Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Str. 220. [cit. 5. 11. 2019]. [online]. Dostupné z: [<https://www.esfcr.cz/file/9002/>].*

Z toho důvodu doporučujeme v následujícím období zpřesnění informací o prosazování horizontálního principu PRMŽ v příručkách pro příjemce a žadatele v rámci jednotlivých OP. Metodickou podporu pro vypracování příslušných návodných doporučení by jednotlivým ŘO poskytoval gestor HP.

V druhé části zdůvodnění příjemce nicméně uvádí, že pro využívání chodníku není určující, zda ho využije muž nebo žena. Takové tvrzení je ale v rozporu s poznatky genderových výzkumů v oblasti urbánního plánování – ženy se např. častěji než muži pohybují po městech a obcích pěšky, a to v doprovodu dětí (tedy s kočárky, které vyžadují nájezdy a specifickou šířku chodníků), vyhýbají se špatně osvětleným komunikacím atp.⁸ Jak zhodnocuje expertka na architekturu a genderovou rovnost v městském plánování:

Ten projekt je špatný (...), [příjemce neví], že jim tam přejde 70 % žen uživatelů a 30 % mužů. Já mu to nevyčítám, asi se neměl kde dozvědět, jaký je status quo. A to by mělo být o vzdělávání nebo kampaních, což je podnět pro to, co bychom měli dále dělat. [ER2]

Daný projekt je příkladem nedostatečné genderové reflexe v rámci přípravné fáze v kombinaci s přesvědčením, že genderová dimenze není relevantní v tzv. tvrdých oblastech, kam spadají i stavební projekty. Z celkové analýzy 20 vybraných projektů vyplývá, že povědomí žadatelů o podpoře rovnosti mužů a žen jakožto průřezového principu je kolísavé s tím, že kvalitní uchopení problematiky je spíše výjimkou. Na vině je zejména absence systematického vzdělávání žadatelů a neexistence podrobnější metodiky, která by žadatelům v rámci jednotlivých OP srozumitelnou formou a skrze konkrétní příklady dobré praxe osvětlovala, jakým způsobem k prosazování tohoto horizontálního principu přistoupit. To potvrzuje i výše zmíněná expertka na genderově citlivě urbánní plánování, která kromě konkrétních příkladů doporučuje i zavedení konzultací (např. v rámci seminářů pro žadatele u jednotlivých výzev).

[Měly by tam] být i nějaké case studies nebo na nějakém konkrétním příkladě ukázat, co takové opatření způsobilo (...), aby si to představili. Ideálně ještě investovat do toho, aby se uchazeči o projekty na to mohli zeptat. Oni musí pochopit, že to není jen formalismus. [ER2]

⁸ Přehledný úvod do problematiky včetně manuálu a odkazů na další zdroje poskytuje např. Gender Mainstreaming in Urban Planning, Urban Development Vienna, 2013. [cit. 13. 2. 2020]. [online]. Dostupné z: [https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008358.pdf].

Zatímco v rámci horizontálního principu udržitelný rozvoj si žadatelé dokáží často představit konkrétní aktivity, které spadají pod dané téma, podpora genderové rovnosti je pro řadu z nich abstraktní a neuchopitelná problematika. Proto je nezbytné investovat do systematické osvěty se zaměřením na praktické příklady a způsoby podpory. Vzhledem k přetrvávajícím stereotypům a negativním konotacím ve společnosti spojených s tématem genderové rovnosti je zároveň žadatelům nezbytné osvětlovat, proč je dané téma relevantní a jak nerovné postavení mužů a žen negativně dopadá na různé aspekty společnosti. Tato osvěta by se měla skládat z výše zmíněných příruček pro žadatele a příjemce, v rámci kterých bude konkrétně uvedeno, jakým způsobem prosazovat horizontální princip Podpora rovnosti mužů a žen v daném OP. Dále pak z krátkého školení na dané téma v rámci seminářů pro žadatele a z možnosti (dobrovolné) konzultace žadatelů, jakým způsobem prosazovat HP PRMŽ v jejich projektu. Příslušné semináře i konzultace by zajišťovali pracovníci/pracovnice jednotlivých ŘO proškolení gestorem HP – ten by v případě potřeby poskytoval ŘO další metodickou podporu.

Stejně jako v případě žadatelů, je nezbytné posílit i míru informovanosti u samotných pracovníků a pracovníků ŘO, a to skrze školení zajištěné gestorem HP (s možností využití externích genderových expertů/expertek). Z výzkumu v rámci předchozích etap tohoto projektu vyplývá, že genderová expertíza v rámci ministerstva není systematicky řešena (často u klíčových pracovníků/ic chybí nebo není dostatečná), což má negativní dopad na nastavení horizontálních principů v rámci jednotlivých operačních programů, resp. podporu rovnosti mužů a žen na průřezové úrovni.

[Lidé] na ministerstvu, kteří připravují ty výzvy, potom i školí, dělají semináře pro žadatele, kde se zabývají tím, jak co vyplnit, co ta výzva po těch žadatelích chce. A tam si myslím, že je určitě mezera, ta bariéra, a zároveň si myslím, že tam by byl prostor pro to, jakým způsobem dál s tím tématem pracovat. A to v první řadě edukovat lidi na ministerstvu, aby vůbec tu agendu přijali za svou a jako odpovědnou součást toho, co je předmětem nebo ideovým cílem jejich práce a aby potom, když to přijmou za své, to takto vysvětlovali těm žadatelům. Protože si myslím, že jakmile to přijali formalisticky, tak to tak dál i interpretují mezi ty žadatele. [ER1]

Pro efektivní předání informací je tedy kromě existence srozumitelných a dostatečně návodných metodik pro každý OP (vytvoří gestor HP s expertkami/experty z ŘO) nezbytné podpořit i budování kapacit v genderové oblasti v rámci jednotlivých ŘO/ministerstvech.

Relevantní pracovnice a pracovníci pak budou schopni předat žadatelům o podporu praktické informace, jak nejvhodněji podporovat rovnost mužů a žen v rámci konkrétního OP/výzvy a zároveň jim osvětlit i význam dané problematiky v kontextu ESI fondů.

2.3. Formalistické nastavení horizontálních principů: absence sankcí i způsobu kontroly

V rámci procesu vyplňování žádosti o podporu z ESIF uvádějí žadatelé informaci, jaký vliv bude mít jejich projekt na výše zmíněné horizontální principy. Žadatelé volí ze tří možností, které popisují vliv jejich projektu na jednotlivé horizontální principy – konkrétně neutrální, pozitivní vliv nebo cílené zaměření na horizontální princip.

V případě, že zvolí pozitivní nebo cílený vliv, vyplňuje příjemce ve zprávě o realizaci projektu stručně přínos realizovaných aktivit k danému horizontálnímu principu, pokud tedy v období monitorovaném ve zprávě proběhly aktivity s pozitivním vlivem nebo cílené na HP PRMŽ (u neutrálního vlivu je toto pole dobrovolné).⁹ V *Pravidlech pro žadatele a příjemce* je dále zdůrazněno, že nemůže být podpořen žádný projekt s negativním vlivem na rovné příležitosti. Kontrolu případného negativního vlivu projektů na horizontální principy mají na starosti jednotlivé ŘO.

Nicméně nastavení celého systému – i přes povinnost žadatelů uvádět charakter vlivu realizovaných projektů na jednotlivé horizontální principy – je značně formalistické. Jak uvádí jeden z dotazovaných expertů, který má zkušenosti s realizací projektů v rámci ESIF:

Myslím si, že to bylo spíše rétorické cvičení. Že něco bylo vypsáno do přihlášky/výzvy, my jsme to nějakým způsobem zpracovali v přihlášce a pak jsme se k tomu nějakým způsobem zase vyslovili ve finální zprávě (...). [Z] mého hlediska to problém nebyl, ale dovedu si představit, že ty projekty, které jsou daleko užší a ty organizace, které mají mnohem vymezenější záběr, s tím potom trochu asi bojují a hledají cesty, jak to šikovně navléct nebo co si s tím počít. [ER3]

⁹ Pokyny pro vyplnění zprávy o realizaci projektu a žádosti o platbu v IS KP14+ pro projekty se skutečně prokazovanými výdaji a případně také s nepřímými náklady a pro projekty využívající 40% paušální sazbu (Číslo vydání: A4). Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. [online]. Dostupné z: [\[https://www.esfcr.cz/documents/21802/809705/Pokyny+pro+vypln%C4%9Bn%C3%AD+zpr%C3%A1vy+o+realizaci+projektu+a+%C5%BE%C3%A1dosti+o+platbu+v+IS+KP14%2B+%28verze+5%29/55a6b8bc-d612-4ed4-9a21-b326aa5d5790?version=1.3&t=1505312638650\]](https://www.esfcr.cz/documents/21802/809705/Pokyny+pro+vypln%C4%9Bn%C3%AD+zpr%C3%A1vy+o+realizaci+projektu+a+%C5%BE%C3%A1dosti+o+platbu+v+IS+KP14%2B+%28verze+5%29/55a6b8bc-d612-4ed4-9a21-b326aa5d5790?version=1.3&t=1505312638650).

Formalistický charakter naplňování horizontálních principů v programovém období 2014–2020 potvrzuje i další z dotazovaných expertek s profesními zkušenostmi z nevládního i státního sektoru, kde působila přímo v oblasti týkající se prosazování horizontálních principů. Dotazovaná expertka upozorňuje na skutečnost, že dané nastavení neumožňuje reálnou kontrolu naplňování horizontálních principů v rámci jednotlivých projektů:

Myslím si, že je to o nastavení toho, že tam vůbec nehrozí žádné sankce za porušení. Kdyby tam žadatel napsal vyloženě blbost, něco, co může mít nějaký diskriminační potenciál, tak ten, kdo to kontroluje, může vrátit zprávu o realizaci s tím, že je potřeba opravit formulaci. Ale pak je tam vždy kolonka „vliv na realizaci“, když se vrátí zpráva o realizaci, a tam z hlediska metodiky, kterou musí ti administrátoři/rky dodržovat, podle mě nikdy nemůžou dát, že když vyplní špatně vliv na horizontální princip, tak by to mělo vliv na realizaci projektu. A tím, že oni tuto možnost ani nemají, tak je to úplně formalistické. [ER1]

I přesto, že jsou žadatelé de facto nuceni se nad vlivem realizovaných aktivit na horizontální principy ve svých projektech zamyslet, skutečná míra a kvalita této reflexe je do velké míry závislá na vůli a schopnostech jednotlivých příjemců. Způsob, jak mají hodnotitelé posuzovat vliv projektu na horizontální princip PRMŽ, by měl být popsán v *Příručce pro hodnotitele*. V této příručce se termín „horizontální principy“ objevuje pouze jednou – v seznamu zkratk v úvodu dokumentu.¹⁰ I u samotných hodnotitelů se tedy míra porozumění horizontálním principům (v tomto případě podpoře rovnosti mužů a žen) odvíjí do velké míry od jejich individuálních kompetencí a senzitivitě k danému tématu. Celkové nastavení systému nicméně hodnotitelům ani neumožňuje hlubší posouzení naplňování deklarovaného vlivu na horizontální principy.

Expertka, která zároveň působí jako hodnotitelka projektů v rámci ESIF, popisuje nevyhovující nastavení celého systému následovně:

To nelze říct, že se to hodnotí, to je důležité. Ten žadatel nemá žádný manuál nějakých příkladů, které by tam měl implementovat, ta žádost tam pro to nemá žádný prostor, jak to zohlednit. Hodnotitel nemá jak to zhodnotit a v projektu nejsou povinné žádné indikátory, takže se vlastně nepozná, jestli se něco stalo. To je ten problém. Protože tam by muselo být – když žadatel v projektu deklaruje pozitivní vliv, tak by měl na začátku říct stav a na konci stav. Říct v čem se to změní. [FS_R1]

¹⁰ *Příručka pro hodnotitele zajišťující věcné hodnocení žádostí o podporu z OPZ se skutečně prokazatelnými výdaji* (Číslo vydání: 8). Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. [online]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/9102/>.

Nutnost vybudovat potřebnou kapacitu u samotných hodnotitelů/ek případně zajistit genderovou expertku/a do hodnotících komisí projektů bylo i jedním z hlavních témat realizované fokusní skupiny.

Expertky na danou problematiku (zástupkyně z NNO se znalostí OP na straně příjemců a hodnotitelů/ek) se shodovaly, že znalost gender mainstreamingu a podstaty horizontálního principu podpora rovnosti žen a mužů v hodnocení v rámci tohoto projektového období chyběla a tudíž je nezbytné ji zajistit v období příštím. Nastavení kritérií zajišťujících znalost relevantní problematiky u hodnotitelek/hodnotitelů by spadala pod gestora HP.

Jak konkrétně to v současnosti funguje, v rozhovoru popsal expert ze státní správy, který rovněž uvedl návrh zlepšení současného systému hodnocení:

[H]odnotitelé jsou zpravidla odborníky/icemi na nějaké projektové řízení, posuzují intervenční logiku, logický rámec toho projektu, dokážou říct, zda ty aktivity vedou k naplnění toho cíle, ale vůbec nerozumí horizontálním principům. Takže by buď za část toho hodnocení ve vztahu k horizontálním principům zodpovídal někdo jiný, nějaký/á hodnotitel/ka horizontálních principů, anebo by se nějak zajistilo (vůči čemuž jsem skeptický), aby ti věcní hodnotitelé měli expertízu v oblasti horizontálních principů rovnosti žen a mužů. Což je podle mě u nich docela složité vybudovat. Takže bych to spíš viděl na rozdělení toho hodnocení a na hodnocení horizontálních principů zvlášť. [ER5]

Obecně můžeme říci, že pokud není náležitě nastaven systém vykazování, nelze posoudit skutečný vliv realizovaných projektů na rovnost žen a mužů. To vede v konečném důsledku k nemožnosti provést hodnocení, jakým způsobem přispěly vypsání výzvy a realizované projekty k naplňování horizontálních principů v průběhu daného projektového období, a tedy jak naplňujeme závazky Dohody o partnerství. Podíváme-li se např. na *Výroční zprávu o implementaci programu Zaměstnanost za rok 2018* (dále *Výroční zpráva OPZ 2018*), resp. na specifickou podkapitulu v sekci *Posouzení implementace operačního programu*, omezuje se na výčet výzev vypsání v Prioritní ose 1 *Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly*, konkrétně pod ní spadající Investiční prioritu 1.2 *Rovnost žen a mužů*.

Jak k horizontálnímu principu průřezově přispívá celý OP, není ve zprávě uvedeno a vzhledem k absenci mechanismů, které by zajistily uplatňování a vyhodnocování naplňování horizontálních principů a sběr relevantních dat, ani být uvedeno nemůže.¹¹ Z uvedené analýzy stávajícího systému tedy vyplývá, že nelze uspokojivě odpovědět tím pádem ani na jednu z výzkumných otázek této etapy: *Jakým způsobem přispívá (nebo naopak nepřispívá) horizontální princip podpora rovnosti žen a mužů ke zlepšení postavení žen ve společnosti? A to z důvodu chybějících vyhodnocovacích mechanismů i relevantních dat, která by nám umožnila vyhodnotit dopad horizontálního principu PRMŽ na stav genderové rovnosti v České republice. S odkazem na identifikované nedostatky současného nastavení lze odhadovat, že HP PRMŽ v programovém období 2014–2020 aktivně nepřispíval ke zlepšení postavení žen ve společnosti. A to zejména z důvodu chybějící metodické podpory žadatelů, kteří nevěděli, jakým způsobem téma rovnosti žen a mužů ve svých projektech uchopit a podporovat (a proč je to relevantní a žádoucí), kolísavého stupně genderové expertízy na straně řídicích orgánů, a zejména pak nedostačujících kontrolních mechanismů a sankcí.*

3. Horizontální princip Podpora rovnosti mezi muži a ženami v nadcházejícím programovém období 2021+

V nadcházejícím programovém období 2021–2027 budou předpokladem pro čerpání z fondů EU tzv. základní podmínky, jejichž účelem je zajistit účinné a efektivní plnění cílů stanovených v rámci fondů EU. Základní podmínky nahrazují tzv. předběžné podmínky programového období 2014–2020 a jsou zakotveny v návrhu obecného nařízení v Příloze III a IV.¹² Tematickou základní podmínkou je pro oblast rovnosti žen a mužů, resp. pro čerpání fondů EU cílích na trh práce, existence *Vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů*.

¹¹ *Výroční zpráva o implementaci programu Zaměstnanost za rok 2018* (Verze schválená na zasedání MV OPZ). Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. [online]. Dostupné z: [<https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost>].

¹² *Návrh NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu plus, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o finančních pravidlech pro tyto fondy a pro Azylový a migrační fond, Fond pro vnitřní bezpečnost a Nástroj pro správu hranic a víza*. Evropská komise, 2018. [online]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:26b02a36-6376-11e8-ab9c-01aa75ed71a1.0019.03/DOC_1&format=PDF].

Tato sféra je také jednou z klíčových oblastí, na něž bude nahlíženo v rámci horizontální základní podmínky – *Účinné provádění a uplatňování Listiny základních práv EU*, která bude uplatňována napříč všemi operačními programy. Gestorem obou základních podmínek je Úřad vlády ČR. Celé nastavení přehledně shrnuje expert ze státní správy:

Jsou dva typy podmínek: horizontální podmínky a tematické podmínky. Existence strategického rámce pro rovnost žen a mužů je tematickou podmínkou, pro v našem případě OPZ+. Evropská komise bude zkoumat, zda existuje Vládní strategie pro rovnost žen a mužů před tím, než přidělí peníze tomu danému členskému státu (v tomto operačním programu). Na úrovni té horizontální podmínky existuje zajištění dodržování Listiny základních práv a svobod EU a ta je průřezová pro všechny operační programy a zkoumá se tak nějak průběžně, že existuje nějaký mechanismus pro to, jak zajistit, že ty intervence z těch operačních programů neporušují práva uvedená v Listině základních práv. [ER5]

V současné době (únor 2020) probíhá jak konzultační fáze přípravy *Strategie pro rovnost žen a mužů po roce 2020*, tak vyjednávání a přípravy ohledně nastavení systémových mechanismů, které zajistí soulad čerpání fondů EU s Listinou základních práv EU.

Součástí přípravné fáze je diskuse o nastavení průřezového principu podpory rovnosti žen a mužů a jeho prosazování do nadcházejícího programového období. Referenčním bodem by měl být aktuální návrh obecného nařízení o společných ustanoveních týkajících se (nejen) fondů EU, resp. dokument *Obecné nařízení – Legislativní balíček pro politiku soudržnosti na období 2021–2027*, kde se v nově zařazeném článku 6a uvádí:

Member States and the Commission shall ensure that equality between men and women, gender mainstreaming and the integration of gender perspective are taken into account and promoted throughout the preparation, implementation, monitoring, reporting and evaluation of programmes.¹³

Přestože Evropská komise nezamýšlí zachovat nastavení horizontálních principů ve stejné podobě, jako tomu bylo v programovém období 2014–2020, nadále je pro ni průřezová podpora genderové rovnosti napříč všemi operačními programy i ve všech fázích celého procesu (tedy přípravné, implementační, monitorovací a evaluační) prioritou.

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

Zároveň je nezbytné zdůraznit, že článek 6a původně *nebyl* součástí obecného nařízení. Do kompromisního textu byl zařazen až po sérii vyjednávání (viz report Evropské komise z 13. 12. 2019), a to na základě iniciativy Evropského parlamentu.

3.1. Slovenský model – příklad dobré praxe

Centralizovaný systém prosazování horizontálních principů je dobrou praxí, která se v rámci programového období 2014–2020 osvědčila na Slovensku. Úlohu gestora HP rovnost mezi muži a ženami a nediskriminace (dále HP RMŽ a ND SR) zde plní Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR, v rámci ministerstva pod Odborem rodové rovnosti a rovnosti příležitostí je vytvořené Oddělení gestora horizontálních principů.

Gestor HP je zodpovedný za uplatňovanie systému implementácie HP; zriaďuje pracovnú skupinu HP v súlade s princípmi partnerstva; vypracováva manuál procedúr HP, ktorý je záväzný pre postupy zamestnancov gestora HP; spolupracuje s riadiacimi orgánmi pri príprave všetkých dokumentov na programovej a projektovej úrovni s cieľom zabezpečiť správne a včasné zapracovanie potrebných aspektov implementácie HP na úrovni operačných programov; spolupodieľa sa na hodnotení projektov a pripomienkuje všetky výzvy a vyzvania z hľadiska HP; vypracováva správy a informácie o stave uplatňovania HP.¹⁴

Gestor HP RMŽ a ND SR dále zabezpečuje školící a vzdělávací aktivity pro ŘO a další relevantní partnery v rámci Centrálního plánu vzdělávání ÚV SR a poskytuje metodickou podporu, konzultace a poradenství. Spolupráci zúčastněných ústředních orgánů státní správy, ŘO a dalších relevantních partnerů zajišťuje *Koordináčný výbor pre horizontálne princípy rovnosť mužov a žien a nediskriminácia*.¹⁵

Jak uvádí gestor HP RMŽ a ND SR v základních informačních dokumentech k dané problematice,¹⁶ usiluje na obecné úrovni o implementaci dvou přístupů.

¹⁴ Cit dle *Horizontálne princípy Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia – informačný materiál*. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR, 2017. [online]. Dostupné z: [https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/files/2017/11/brozura_HP_final_16str.pdf].

¹⁵ Více o činnosti výboru viz *Koordináčný výbor HP*, dostupné online [<https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/po-2014-2020/koordinacny-vybor-hp/>].

¹⁶ Tamtéž a *Systém implementácie HP RMŽ a ND*, Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR, verze 1.6 od 26.11.2019. [online]. Dostupné z: [https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/files/2019/12/Systém-implementácie-HP-RMŽ-a-ND_verzia-1.6.pdf].

Tím prvním je předcházení diskriminace, tedy snaha zabezpečit, aby projekt ve všech fázích naplňoval zákonný požadavek o zákazu diskriminace. Druhým principem je aktivní příspěvek ke zlepšení rovnosti příležitostí a genderové rovnosti, kdy podporuje naplňování a implementaci dočasných vyrovnávacích opatření, které odstraní diskriminační bariéry a vytvoří mimořádné podmínky pro jejich účast v daném projektu.

Tyto principy se následně projevují ve všech etapách řízení a realizace operačních programů, tedy příprava výzev, podpůrných dokumentů jako jsou příručky a formuláře, výběr projektů včetně hodnocení, monitorování projektů včetně kontrol na místě, hodnocení operačních programů a zajišťování informování a publicity.

Detailněji se zaměříme na fázi vypisování výzev a monitoring projektů:

1. *Vypisování výzev:* Gestor HP RMŽ a ND SR spolupracuje s jednotlivými ŘO při vypisování výzev, resp. ŘO zašle gestorovi HP návrh výzvy, ten ve stanovené lhůtě posoudí soulad výzvy s platnými dokumenty a zásadami prosazování HP RMŽ a ND SR, dále posoudí relevanci definovaných aktivit k cílům HP a ověří, že seznam měřitelných ukazatelů obsahuje i ukazatele relevantní pro dané HP. Aktivity projektů musí být v souladu se stanovenými cíli HP RMŽ a ND SR a zároveň musí zahrnovat vyrovnávací zařízení a aktivity cílené na podporu znevýhodněných skupin.
2. *Monitoring:* Proces monitorování plnění horizontálních principů je na projektové úrovni sledovaný prostřednictvím monitorovacích zpráv, jejichž součástí je samostatný výstup obsahující informace o horizontálních principech. Konkrétně jde o popis vykonaných aktivit a jejich výsledků a vyhodnocení jejich příspěvku k dosahování stanovených cílů horizontálních principů. Součástí monitoringu jsou kontroly gestora HP RMŽ a ND SR na místě. Indikátory, které slouží ke sledování horizontálních principů na úrovni projektů, se nazývají „jiné údaje“. Jedná se o údaje specifikované gestorem v rámci každé výzvy, které nemají charakter závazných měřitelných indikátorů, ale jejich sledování je nezbytné pro vyhodnocení naplňování průřezové podpory genderové rovnosti a nediskriminace. Jde např. o sledování počtu mužů a žen v projektovém managementu a výše jejich platů, počet mužů a žen v cílové skupině nebo existence sladčovacích opatření v rámci projektu (jak pro pracovníky/ice, tak pro cílovou skupinu).

V celém nastavení tzv. slovenského modelu je dále klíčová možnost sankcionalizace při nenaplnování horizontálních principů, díky které se snižuje riziko výše zmíněného formalismu:

Dodržiavanie horizontálnych princípov nediskriminácia a rovnosť mužov a žien je v programovom období 2014–2020 pre všetky projekty povinné. Ich porušenie sa pokladá za porušenie podmienok Zmluvy o nenávratný finančný prostriedok so všetkými následkami, z toho vyplývajúcimi.¹⁷

Tzv. slovenský model vhodně reaguje na nedostatky nastavení horizontálních principů identifikované v rámci 7. a 8. etapy tohoto projektu. Nabízí metodické pokyny a podporu pro žadatele a zajišťuje genderovou expertizu při vypisování výzev (a na straně ŘO). Současně myslí na sběr relevantních dat pro posuzování naplnování cílů horizontálních principů a potřebné kontrolní mechanismy včetně sankcí.

4. Doporučení nastavení systému HP v nadcházejícím programovém období 2021+

S ohledem na zjištění představuje následující kapitola souhrn doporučení pro průřezovou podporu rovnosti žen a mužů v nadcházejícím programovém období 2021–2027 vycházející z výzkumu v 7. a 8. etapě tohoto projektu. Navrhovaný systém je centralizovaný kolem hlavního gestora horizontálního principu podpory rovnosti žen a mužů, kterým by v nadcházejícím období fondů EU měl být Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR, jehož činnost by byla financována z operačního programu Technická pomoc. Pokud by tento způsob financování nebyl v českém kontextu možný, bylo by nezbytné jednat o financování z národního rozpočtu. Výsledná alokace by musela pokrývat činnost celého systému, případně by bylo nezbytné systém upravit dle vyhrazených finančních prostředků. Gestorova kompetence by v rámci prosazování horizontálního principu PRMŽ (resp. gender mainstreaming v rámci fondů EU) spadala do tří úrovní – obecné nastavení systému prosazování horizontálního principu PRMŽ, zajištění gender mainstreamingu ve výzvách a na úrovni projektů.

¹⁷ Cit dle *Horizontálne princípy Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia – informačný materiál*. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2017. [online]. Dostupné z: [\[https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/files/2017/11/brozura_HP_final_16str.pdf\]](https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/files/2017/11/brozura_HP_final_16str.pdf).

4.1. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR jako gestor horizontálního principu PRMŽ

První doporučení souvisí s nastavením systému pro prosazování horizontálního principu podpory rovnosti žen a mužů, resp. pro gender mainstreaming v rámci fondů EU v České republice.

Základem systému je centrální gestor horizontálního principu PRMŽ v rámci fondů EU, kterým by byl v českém kontextu Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR, přičemž jeho činnost by byla financována z operačního programu Technická pomoc (a to zejména z důvodu nízké podpory tématu rovnosti žen a mužů z národního rozpočtu).

Tento centrální gestor by působil na třech úrovních:

Systémová úroveň

- ŠKOLENÍ pracovníků/íků zodpovědných za vypisování výzev v rámci jednotlivých ŘO a za předávání informací (v rámci seminářů pro žadatele) o tom, jakým způsobem prosazovat HP RŽM v daném OP
- VYPRACOVÁNÍ podkladů (ve spolupráci s příslušnými genderovými expertkami/experty) pro žadatele v rámci jednotlivých OP

Úroveň výzev

- PŘIPOMÍNKOVÁNÍ výzev formulovaných jednotlivými ŘO v rámci stanovené lhůty
- ZAJIŠTĚNÍ souladu výzev se zásadami gender mainstreamingu dle nařízení EK
- NASTAVOVÁNÍ indikátorů, které budou v rámci výzvy/realizace projektů sledovány s ohledem na naplňování HP
- UPRAVOVÁNÍ seznamu tzv. Průřezových závazků tak, aby byly relevantní pro danou výzvu

Úroveň projektů

- ZAJIŠTĚNÍ relevantních genderových expertek/expertů do hodnotících komisí projektů
- DOHLED nad *Průřezovými závazky* HP RŽM:
 - žadatel o podporu si ze seznamu vybere ty, které jsou pro jeho projekt relevantní, a chce je naplňovat
 - závazky jsou bodově zvýhodněny v rámci hodnocení projektů
 - k plnění závazků se příjemce vyjadřuje v monitorovacích zprávách a závěrečné zprávě
 - nedodržení závazků může být penalizováno 5% sankcí

Schéma 1: Role gestora horizontálního principu PRMŽ v rámci fondů EU v programovém období 2021+

Na systémové úrovni by zajišťoval školení pracovníků/íků zodpovědných za vypisování výzev v rámci jednotlivých ŘO, hodnotitelů/ek projektů a za předávání informací (ať už sám nebo skrze proškolené pracovníky/ce ŘO) v rámci seminářů pro žadatele o tom, jakým způsobem prosazovat horizontální princip PRMŽ v daném OP. Konkrétních variant, jakým způsobem zajistit proškolení hodnotitelek/hodnotitelů je více a záleží na dalších vyjednáváních, která z daných alternativ by byla v českém prostředí nejvhodnější:

- proškolit příslušné pracovnice/pracovníky na ŘO, kteří budou mít následně na starosti školení hodnotitelek/hodnotitelů,
- nastavit kritéria pro výběr/zajištění potřebné expertízy hodnotitelek/hodnotitelů, ŘO bude následně tato kritéria uplatňovat při jejich výběru,
- přizvat externí genderové expertky/experty (případně expertní NNO), kteří/ré budou mít školení hodnotitelek/hodnotitelů na starosti.

Klíčové je v daném nastavení zejména to, aby horizontální principy byly – na rozdíl od současného programového období – součástí věcného hodnocení projektů.

Gestor by dále zajistil (ve spolupráci s příslušnými genderovými expertkami/y a expertními NNO) vypracování podkladů pro žadatele v rámci jednotlivých OP a ustavení pracovní skupiny, která by byla složená ze zástupců/kyň nevládního sektoru, akademické sféry a státní správy a měla by za úkol průběžnou evaluaci funkčnosti celého systému prosazování horizontálního principu podpory rovnosti žen a mužů.¹⁸ Fungování této skupiny je možné buď pod Radou vlády pro rovnost žen a mužů, anebo jako samostatný poradní orgán. Pro dostatečné ukotvení gestora HP v orgánech jednotlivých OP je dále nezbytné, aby byl jeho zástupce/kyně přítomen/na ve všech monitorovacích výborech OP a platformách (programová partnerství) zodpovědných za přípravu výzev.

Na úrovni výzev by gestor – stejně jako je tomu u slovenského modelu – připomínkoval výzvy formulované jednotlivými ŘO v rámci stanovené lhůty, zajišťoval jejich soulad se zásadami gender mainstreamingu dle nařízení EK a nastavoval baterii indikátorů, které budou v rámci výzvy a realizace projektů sledovány s ohledem na naplňování horizontálního principu PRMŽ jako např. počet žen a mužů v projektu a v rámci cílové skupiny, výše platů mužů a žen (v slovenském modelu tzv. jiné ukazatele). Vypořádání komentářů ze strany gestora (příslušným ŘO) by bylo nezbytným předpokladem finalizace, schválení a vyhlášení výzvy. V praxi by díky připomínkovacímu řízení (alespoň 10 pracovních dnů pro připomínkování výzvy a dalších 10 dnů pro vypořádání připomínek) došlo k mírnému zpomalení celého procesu – tato skutečnost by musela být adekvátně zohledněna v harmonogramu příprav a vypisování výzev.

¹⁸ Kromě hodnotících pravomocí by pracovní skupina pod Radou vlády měla mít i další kompetence – inspirací zde může být opět tzv. slovenský model, resp. činnost a kompetence (zakotvené v legislativě EU) *Koordináčnyho výboru pre horizontálne princípy rovnosť mužov a žien a nediskriminácia*, více viz *Koordináčny výbor HP*, dostupné online [https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/po-2014-2020/koordinacny-vybor-hp/].

4.2. Spolupráce s expertními NNO a genderové/í expertky/ti v hodnotících komisích

Dostatečnou expertízu v oblasti horizontálního principu podpory rovnosti žen a mužů je nezbytné zajistit nejen v rámci školení ŘO, vypisování výzev a zvyšování informovanosti a metodické podpory žadatelů, ale také na úrovni samotných projektů, jejich výběru, implementace, monitoringu a evaluace.

Z tohoto důvodu doporučujeme nastavit spolupráci ŘO s experty/kami a expertními organizacemi. V ČR je řada organizací, které dlouhodobě přispívají k naplňování závazku státu zvyšování rovnosti žen a mužů, a proto jsou relevantním zdrojem expertízy pro nastavování a monitorování procesu naplňování horizontálního principu. V rámci následujícího programového období navrhujeme pokračovat ve spolupráci mezi expertními NNO a státní správou a zajistit využití expertízy těchto organizací při implementaci systému prosazování HP PRMŽ, a to ideálně skrze samostatnou výzvu. Expertní organizace mohou být nápomocné např. při zajištění školení pracovníků/pracovníků ŘO, kteří budou dále realizovat semináře (a případné konzultace o prosazování HP) pro žadatele nebo zmíněné hodnotitelky/hodnotitele projektů.

Současně navrhujeme, aby gestor (ve spolupráci s ŘO) zajistil přítomnost genderových expertek/tů v hodnotících komisích projektů v relevantních výzvách. Prakticky to znamená, že gestor vytipuje relevantní výzvy (v návaznosti na předem vytipované relevantní SC), u kterých bude nařízená přítomnost genderových expertek/expertů v hodnotících komisích. Gestor příslušnému ŘO může dané expertky/experty doporučit (s ohledem na nutnost mít nejenom genderovou expertízu, ale také se orientovat v oblasti, kterou příslušný OP/výzva pokrývá), nebo nastaví kritéria výběru, podle kterých ŘO sám expertky/experty vybere.

4.3. Systém průřezových závazků

V rámci výzkumu jsme se zabývali otázkou, zda představuje horizontální princip podpory rovnosti žen a mužů určitý typ dobrovolného závazku a jak by takový závazek měl být konkrétně nastaven. Průřezové závazky vycházejí z tzv. dobrovolných závazků, resp. principu, který je rozšířený zejména v oblasti ekologie a udržitelného rozvoje.

Jedná se o seznam aktivit a opatření (např. tisknout na recyklovaný papír, zvýšit počet online meetingů a jednání za účelem snížení uhlíkové stopy), k jejichž naplnění se zaváže firma nebo organizace v rámci snahy o prosazování ekologických zásad a principů.

Na stejném principu mohou fungovat průřezové závazky v oblasti uplatňování horizontálního principu podpory rovnosti žen a mužů v rámci nového programového období 2021+.

V rámci výzkumu jsme formulovali průřezové závazky tak, aby žadatel bez genderové expertízy mohl vybrat závazek, který nejlépe vyhovuje jeho organizaci/ firmě nebo projektu:

Závazky směřující dovnitř organizace / projektového týmu

- Realizace genderového auditu + přijetí opatření ke zlepšení
- Realizace analýzy platové rovnosti + přijetí opatření ke zlepšení
- Genderově vyvážený projektový tým
- Zavedení flexibilních úvazků pro osoby pečující o děti/závislé osoby
- Zavedení dalších smládacích mechanismů pro osoby pečující o děti/závislé osoby (např. homeoffice, sdílené pracovní místo atp.)
- Zavedení / zlepšení systému komunikace s rodiči na MD/RD
- Program podpory návratu z RD
- Spolupráce s rodiči na RD (komunikace, přístup na vzdělávací akce, zajištění hlídání)
- Monitoring a evaluace návratu z MD/RD (průběh procesu návratu, zkrácení čerpání MD/RD)
- Podpora otců v péči o děti (sledování % otců na otcovské, % otců alespoň měsíc na RD)
- Zajištění hlídání dětí v rámci pracovní doby
- Zajištění hlídání dětí na veřejných a vzdělávacích akcích organizace
- Zlepšování prostředí pro rodiče (např. přístup pro kočárky, přebalovací a kojící koutek)
- Realizace mentoringového programu pro ženy v organizaci žadatele (snížení vertikální segregace)
- Zajištění rovného zastoupení žen a mužů na vzdělávacích aktivitách a studijních cestách
- Realizace školení pro zaměstnance/kyně na téma gender mainstreaming, smládacího rodinného a pracovního života případně další relevantní témata
- Vytvoření HR pozice gender focal point (podpora zaměstnanců/kyň ve smládací, v kariérním postupu, v řešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti a v dalších relevantních tématech)
- Používání genderově senzitivního jazyka v rámci komunikace organizace (vně i dovnitř)
- Přihlášení se k zásadám genderové rovnosti ve stanovách organizace
- Jiné (specifikuje žadatel)

Závazky směřující k realizaci projektu

- Zajištění hlídání pro rodiče malých dětí z CS
- Podpora účasti rodičů malých dětí z CS na projektových aktivitách (např. přístup pro kočárky, přebalovací a kojící koutky)
- Zajištění rovného zastoupení žen a mužů v případě externích expertů/ek
- Zajištění rovného zastoupení žen a mužů ve veřejných výstupech projektu (panelové diskuze, sborníky atp.)
- Používání genderově senzitivního jazyka v informačních materiálech produkovaných v rámci projektu (směrem k CS i veřejnosti)
- Vyčlenění části rozpočtu projektu na opatření vedoucí k podpoře genderové rovnosti
- Konzultace prosazování gender mainstreamingu v rámci realizovaného projektu s externí genderovou expertkou/expertem
- Evaluace prosazování gender mainstreamingu v rámci realizovaného projektu s externí genderovou expertkou/expertem
- Sběr a analýza genderově segregovaných dat o cílové skupině
- Genderová analýza dopadu projektu
- Jiné (specifikuje žadatel)

Schéma 2: Průřezové závazky horizontálního principu PRMŽ v rámci fondů EU v programovém období 2021+

Dohled nad průřezovými závazky a jejich plnění spadá pod gestora horizontálního principu PRMŽ pro fondy EU, ten v rámci připomínkování každé výzvy určí seznam průřezových závazků. Žadatel o podporu si v rámci vyplňování žádosti zvolí ty závazky, které jsou relevantní pro jeho projekt a jež je ochoten/schopen v rámci projektu naplnit. Závazky jsou bodově zvýhodněné při posuzování žádosti (každý závazek je jinak bodově ohodnocen, což je opět v kompetenci gestora).

V rámci realizace projektu se příjemce vyjadřuje k naplňování průřezových principů v příslušném/separátním formuláři, který je součástí monitorovacích zpráv a závěrečné zprávy. Gestor HP poskytuje jednotlivým ŘO metodickou podporu, která povede k nastavení a vyhodnocení plnění horizontálního principu na úrovni projektů. ŘO mají dále možnost na podnět gestora provádět monitorovací kontroly na místě, resp. v terénu u příjemce. Nedodržení závazků (při neprokázání závažných externích vlivů) může být postihnuto tzv. preventivní sankcí, která by pozastavila platbu příjemci dotace, než sjedná nápravu. Další alternativou k preventivní sankci je penalizace 5% sankcí z přidělených finančních prostředků za nedodržení závazků (při neprokázání závažných externích vlivů). Návrh 5% vychází z výše sankce obvyklé při prohřešcích jiného typu, např. porušení rozpočtové kázně.

5. Závěr

V rámci 7. a 8. etapy projektu *Reflexe dopadu ESIF na postavení žen na trhu práce* proběhla analýza uplatňování horizontálního principu Podpora rovnosti mezi muži a ženami v programovém období 2014–2020. Na základě analýzy systému a dokumentů, vybraných projektů, expertních rozhovorů a fokusní skupiny jsme identifikovali základní nedostatky současného nastavení a formulovali doporučení, jakým způsobem přistoupit k podpoře gender mainstreamingu ve fondech EU v nadcházejícím programovém období.

Předkládaná doporučení společně tvoří komplexní systém, který zaručí ukotvení horizontálního principu podpory rovnosti žen a mužů v následujícím programovém období, a to v souladu s článkem 6a obecného nařízení, jenž ukládá členským státům povinnost zajistit podporu genderové rovnosti na všech úrovních fondů EU – tedy v přípravné, implementační, monitorovací a evaluační fázi programů.

6. Příloha 1: Seznam 20 analyzovaných projektů

- Analýza probíhala ve spolupráci s MMR, které ze systému MS2014+ vygenerovalo seznam projektů, splňujících tyto požadavky:
 - žadatelé v rámci projektu označili buď cílené zaměření, nebo pozitivní vliv na horizontální princip podpory rovnosti žen a mužů,
 - projekty jsou ze všech operačních programů v rámci programového období 2014–2020,
 - vyčleněny z výběru byly projekty z genderových výzev OPZ.¹⁹
- Celkový počet projektů v seznamu byl více než 15 tis. Projektů.
- Do další analýzy byly vyselektovány projekty, splňující tato kritéria:
 - projekty nebyly podpořeny v rámci OPZ (na základě dohody s MMR),
 - v projektových žádostech žadatelé označili cílené zaměření na horizontální princip PRMŽ,
 - datum ukončení projektu byl do 30. 11. 2019,
- Celkový počet projektů splňujících tato kritéria byl 87 (viz Tabulka 1 – Počet projektů ve výběru)
- Z 87 projektů bylo do konečné analýzy vybráno 20 projektů tak, aby bylo zachováno jejich poměrové zastoupení v rámci operačních programů.
- U každého vybraného projektu byl analyzován projektový záměr, popis vlivu na HP a závěrečná zpráva projektu.

Identifikační číslo a název OP	Počet projektů ve výběru	Počet projektů do analýzy
01 OP PIK – Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost	28	6
02 OP VVV – Výzkum, vývoj a vzdělávání	21	5
03 OP Z – Zaměstnanost	není ve výběru	-
04 OP D – Doprava	0	0
05 OP ŽP – Životní prostředí	2	1
06 IROP – Integrovaný regionální OP	12	3
07 OP PPR – Praha – pól růstu ČR	23	5
08 OPTP – Technická pomoc	1	0

Tabulka 1: Rozložení analyzovaných projektů v rámci jednotlivých OP.

Seznam 20 analyzovaných projektů:²⁰

19 Konkrétně šlo o výzvy: 03_18_133, 03_19_111, 03_19_113, 03_19_112, 03_19_103, 03_19_101, 03_17_081, 03_16_070, 03_16_069, 03_17_074, 03_17_073, 03_17_078, 03_17_077, 03_17_130, 03_17_131, 03_16_132, 03_16_051, 03_16_050, 03_16_062, 03_16_061, 03_16_127, 03_16_126, 03_15_036, 03_15_035, 03_15_28, 03_15_027, 03_15_014, 03_15_013, 03_15_009.

²⁰ Pozn.: Anotace projektů a popisy zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip byly anonymizovány.

ID	OP	Anotace projektu	Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip	Prioritní osa	Specifický cíl
01	OP PIK	Vybavení školícího střediska školícími pomůckami a programy. Nové školící středisko bude rozděleno na edukační dvě části - středisko teoretického výcviku a střed. praktického výcviku a dovedností. Školenými subjekty budou vlastní zaměstnanci žadatele i externí subjekty z podporovaných CZ NACE. V blízkém regionu není obdobné edukační zařízení, o školení v nově vzniklých protorách je přeběžný zájem i dalších subjektů. Žadatel je profesně i finančně plně způsobilý Projekt realizovat.	Ve výrobním procesu firmy XY jsou zaměstnány i ženy. Cílem projektu je též zvýšení jejich kvalifikace a možnost zastávat plnohodnotně pracovní pozice na všech úrovních organizační struktury výrobního procesu. Ideální stav, kterého chceme kvalifikační edukací dosáhnout je plná zastupitelnost zaměstnanců v dané profesi, bez ohledu na pohlaví.	01.2 Rozvoj podnikání a konkurenceschopnosti malých a středních podniků	01.2.07.2.4 Zvýšit kapacitu pro odborné vzdělávání v MSP
02	OP PIK	Záměrem společnosti XY je vybudování vlastního a perspektivního výrobně provozního areálu. K tomuto účelu směřuje pořízení a rekonstrukce objektu typu brownfield v lokalitě Adamov u Brna a jeho přeměna na moderní podnikatelský areál.	Společnost dlouhodobě zaměřuje pozornost na aktivní zapojení žen do činnosti na všech úrovních i na pozici řídicích funkcí. Svědčí o zhruba 50%ní podíl zaměstnanosti žen v THP funkcích, která je zdůrazněna aktivní činností majitelky a ředitelky společnosti v Českomoravské asociaci podnikatelek a manažerek a její umístění v letošním roce v soutěži "Ocenění českých podnikatelek" v kategorii středních podniků.	01.2 Rozvoj podnikání a konkurenceschopnosti malých a středních podniků	01.2.07.2.3 Zvýšit využitelnost infrastruktury pro podnikání
03	OP PIK	V rámci projektu bude žadatelem vyvinuta sada standardních softwarových komponent. Komponenty budou sloužit pro získávání dat z podnikových výrobních a logistických procesů v reálném čase. Jejich další funkcí bude vizualizace průběhu podnikových procesů a jejich změn, která bude rovněž probíhat v reálném čase. Součástí projektu bude taktéž vývoj systému pro snadné a rychlé napojení těchto softwarových komponent k jakémukoliv standardnímu ERP systému.	Protože se v projektu jedná o pracovní pozice programátor a konzultant, není pro společnost rozhodující, zdali budou obsazeny mužem nebo ženou. Předpokladem pro uplatnění kandidátů bude pouze splnění kvalifikačních předpokladů. Lze proto konstatovat, že společnost XY tímto opatřením podporuje rovné příležitosti mužů i žen. Předpokládaný podíl žen je vzhledem k výše uvedenému odhadován ve výši 50 %.	01.4 Rozvoj vysokorychlostních přístupových sítí k internetu a informačních a komunikačních technologií	01.4.04.4.2 Zvýšit využití potenciálu ICT sektoru pro konkurenceschopnost ekonomiky
04	OP PIK	Předmětem projektu je vývoj nové verze softwaru pro ochranu proti úniku dat s názvem Safetica 8.0 Je soustředěn na splnění tří zásadních vlastností: řeší jednoduchou instalovatelnost ve všech přenosných zařízeních dle trendu BYOD (mobilní telefon, tablet a počítač), kompatibilitu na platformách OSX, iOS, Android a Windows. Software bude zaměřen na komplexní datovou bezpečnost - na ochranu proti úniku dat a na celkovou kontrolu nakládání s daty. Obchodně bude zaměřen na malé a střední podniky.	Společnost respektuje zásady rovných příležitostí, genderová vyváženost zaměstnanců je jedním z cílů společnosti XY.	01.4 Rozvoj vysokorychlostních přístupových sítí k internetu a informačních a komunikačních technologií	01.4.04.4.2 Zvýšit využití potenciálu ICT sektoru pro konkurenceschopnost ekonomiky
05	OP PIK	Předmětem investičního projektu je pořízení nových moderních strojů pro textilní výrobu. Cílem je modernizace úseku strojního vyšívání a úseku pletení. Budou pořízeny 2 stroje. Předpokladem je vytvoření flexibilního výrobního procesu s vysokou produktivitou. Výstupy modernizace zajistí upevnění a rozšíření portfolia odběratelů. Realizací projektu dojde k vytvoření 2 nových pracovních míst a ke zlepšení ekonomických ukazatelů žadatele.	Politika lidských zdrojů společnosti XY má obecně pozitivní vliv na rovné příležitosti a nediskriminaci mužů a žen. Tento projekt bude cíleně zaměřen na rovné příležitosti mužů a žen. V rámci projektu budou vytvořena 2 nová pracovní místa, která budou nabídnuta mužům i ženám. Zároveň budou udržena stávající pracovní místa.	01.2 Rozvoj podnikání a konkurenceschopnosti malých a středních podniků	01.2.06.2.1 Zvýšit konkurenceschopnost začínajících a rozvojových MSP

ID	OP	Anotace projektu	Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip	Prioritní osa	Specifický cíl
06	OP PIK	Záměrem společnosti XY je rozšířit stávající středisko sdílených služeb v Brně. Žadatel vytvoří 90 nových pracovních míst, zaměřených na vykonávání odborných činností odpovídající zaměření centra. Investice do dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku bude ve výši 2mil.Kč, bude zakoupen HW a SW pro potřeby nově vzniklých pracovních míst. Celkové způsobilé výdaje budou ve výši 104.494mil.Kč na mzdové náklady a pojistné a na nájemné prostor centra.	Projekt je zaměřen na podporu rovných příležitostí. Ženy ve společnosti obsazují i vedoucí a řídicí pozice a v současné době je ve společnosti 70,5% žen. Dá se předpokládat, že obdobné procento obsazenosti žen bude dodrženo také v rámci projektu. Žadatel má také v zaměstnaneckém poměru vysoké procento žen na mateřské dovolené. Ženám na mateřské dovolené je umožněna např. klouzavá pracovní doba nebo zkrácený pracovní úvazek.	01.4 Rozvoj vysokorychlostních přístupových sítí k internetu a informačních a komunikačních technologií	01.4.04.4.2 Zvýšit využití potenciálu ICT sektoru pro konkurenceschopnost ekonomiky
07	OP VVV	V rámci projektu bude vytvořen místní akční plán rozvoje předškolního a základního vzdělávání pro město Brno se zaměřením na dostupnost, inkluzivitu a kvalitu předškolního vzdělávání, na podporu čtenářské a matematické gramotnosti v základním vzdělávání, na inkluzivní vzdělávání a podporu dětí a žáků ohrožených školním neúspěchem. Do projektu budou zapojeny všechny školy zřizované městem Brnem/jeho městskými částmi a většina základních a mateřských škol jiných zřizovatelů na území města.	Projekt přímo podporuje rovné příležitosti mužů a žen, neboť jeho aktivity podporují každé dítě, žáka i učitele bez rozdílu pohlaví. Samotný projektový tým uplatňuje principy rovných příležitostí, neboť je v něm většinový podíl vysokoškolsky vzdělaných žen, v cílové skupině pedagogických pracovníků je také většinový podíl vysokoškolsky vzdělaných žen. Žadatel i členové projektového týmu jsou s problematikou rovných příležitostí mužů a žen obeznámeni, uplatňováním jejich principů se zabývali již před přípravou tohoto projektu v rámci svých dalších pracovních činností. Aktivity projektu budou dostupné všem účastníkům a účastníkům bez rozdílu.	02.3 Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání	02.3.68.3 Rozvoj systému strategického řízení a hodnocení kvality ve vzdělávání
08	OP VVV	Projekt je zaměřen na podporu společného plánování v oblasti předškolního a základního vzdělávání pro naplnění záměrů Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR, zlepšení kvality vzdělávání na mateřských a základních školách regionu. Do projektu jsou zapojeny mateřské a základní školy regionu moravskokrumlovska, které se budou podílet na vytváření místního akčního plánu a na celkové realizaci jednotlivých aktivit projektu.Navazuje na realizovaný pr. v rámci výzvy č. 46 OPVK	Projekt je zaměřen na rovné příležitosti žen a mužů. V projektu budou využívány na jednotlivých pracovních pozicích ženy a muži bez rozdílu národnosti, pohlaví, příslušnosti k menšinám apod. V rámci jednotlivých klíčových aktivit budou cílové skupiny upozorňovány na nutnost rovného přístupu žen a mužů na jednotlivých pracovních pozicích, přístupu k dívkám a chlapcům již od předškolního vzdělávání.	02.3 Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání	02.3.68.3 Rozvoj systému strategického řízení a hodnocení kvality ve vzdělávání
09	OP VVV	V souvislosti s novelou školského zákona účinné od 1.9.2016 vyvstane ve školách značná potřeba odborné podpory inkluzivního vzdělávání. Cílem projektu je napříč celým XY krajem implementací školních poradenských pracovišť, školních asistentů a koordinátorů inkluze do škol, vytvoření odborné metodické sítě a realizací zážitkových kurzů i kurzů DVPP poskytnout školám i pedagogům potřebnou podporu při realizaci inkluzivního vzdělávání zejm. u dětí se SVP z důvodu sociálního znevýhodnění.	Projekt je zaměřen na eliminaci jakékoli formy diskriminace, tudíž i na rovné příležitosti mužů a žen. V projektovém týmu jsou obě pohlaví zastoupena prakticky rovnoměrně, pouze s důrazem na praktické a odborné znalosti.	02.3 Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání	02.3.61.1 Sociální integrace dětí a žáků včetně začleňování romských dětí do vzdělávání
10	OP VVV	Projekt je zaměřen na vytvoření komplexního podpůrného systému vzdělávání dětí a žáků se socioekonomickým znevýhodněním na XY a zajištění rovných příležitostí cílové skupin pomocí a) zapojení do neformálního předškolního vzdělávání a následného začlenění do MŠ, b) zajištění podpůrných opatření pro žáky za účelem prevence jejich školní neúspěšnosti a předčasného ukončování vzdělávání, c)	Projekt není primárně zaměřen na oblast rovnosti mužů a žen, avšak při jeho realizaci bude brán na tuto horizontální zásadu zřetel. V oblasti zapojování rodičů do vzdělávání svých dětí se budeme zaměřovat nejen na práci s matkami dětí, které jsou většinou těmi aktivnějšími v oblasti podpory svých dětí (například je častější účast matek dětí na předškolním vzdělávání v klubech	02.3 Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání	02.3.61.1 Sociální integrace dětí a žáků včetně začleňování romských dětí do vzdělávání

ID	OP	Anotace projektu	Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip	Prioritní osa	Specifický cíl
		vzděláváním pedagogů a d) vytvoření sítě spolupracujících subjektů za účelem zefektivnění spolupráce.	včasné péče), ale budeme se snažit do účasti na aktivitách projektu vtáhnout také otce sociálně znevýhodněných a kulturně odlišných dětí. V rámci projektu budeme rovněž pracovat se specifickými vzdělávacími potřebami socioekonomických znevýhodněných dívek a chlapců a obě skupiny budeme maximálně podpora v jejich vzdělávání za účelem prevence jejich předčasného ukončování vzdělávání. Zvláště u romských dívek, u kterých je podpora rodičů v oblasti jejich dalšího vzdělávání nižší, než u chlapců, se budeme zaměřovat na jejich podporu a zajištění rovných příležitostí. Při obsazování pracovních pozic vytvořených v rámci projektu, se budeme snažit o zohlednění rovnosti mužů a žen v tom, že se budeme snažit některé vybrané pracovní pozice obsadit muži. V České republice, jak je všeobecně známo, pracují ve školství především ženy. Tato skutečnost je vnímána spíše negativně, a to především proto, že při výchově a vzdělávání dětí absentuje mužský vzor. Z tohoto důvodu bychom se cíleně zaměřili na podporu zaměstnávání mužů v oblasti školství, přičemž by se mohlo jednat například o obsazení pozic školního psychologa/speciálního pedagoga, školních asistentů, pedagogů včasné péče muži.		
11	OP VVV	Projekt je zaměřen na jedno z/kombinaci následujících témat: osobnostně profesní rozvoj pedagogů, společné vzdělávání dětí a žáků, usnadnění přechodu dětí z mateřské školy do základní školy, podpora extrakurikulárních aktivit, spolupráce s rodiči dětí a žáků. Za splnění účelu dotace je považováno prokázání naplnění výstupů aktivit zjednodušeného projektu alespoň ve výši 50 % částky dotace uvedené v právním aktu o poskytnutí/převodu podpory.	Učitel uplatňující individuální přístup zohledňuje potřeby žáků dle pohlaví, ale nastavuje jim rovné příležitosti a vytváří prostor pro vlastní hledání cest jednotlivých dětí. Respektujícím způsobem komunikace a nastavováním pracovního prostředí podporuje rovnost mezi chlapci a děvčaty.	02.3 Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání	02.3.61.1 Sociální integrace dětí a žáků včetně začleňování romských dětí do vzdělávání, 02.3.68.2 Zlepšení kvality vzdělávání a výsledků žáků v klíčových kompetencích
12	OP ŽP	Předmětem projektu je Digitální povodňový plán města Český Dub. Součástí projektu je vybudování 2 hlásných profilů (HP) - hladinoměřů kategorie C s automatickým přenosem dat pro on-line zobrazení v Digitálním povodňovém plánu. Toto umožní především včasné varování obyvatelstva města před možnou bleskovou povodní.	Projekt umožňuje rovné příležitosti mužů a žen, poskytuje stejné služby ochrany před povodní bez rozdílu pohlaví.	05.1 Zlepšování kvality vody a snižování rizika povodní	05.1.24.1.4 Podpořit preventivní protipovodňová opatření
13	IROP	Předmětem projektu je zajištění dostupnosti a navýšení kapacity předškolního vzdělávání v městysi XY a okolí. Realizací projektu dojde k vybudování nové mateřské školy v Cerhenicích a navýšení kapacity předškolního vzdělávání oproti stávající mateřské škole. Výstupem projektu je novostavba mateřské školy včetně venkovních úprav a vnitřního vybavení.	Projekt přijetím většího počtu žáků do předškolního vzdělávání umožní zaměstnatelnost obou rodičů, což přispěje ke sladění rodinného a profesního života rodin, a to již před třetím rokem věku dítěte. Rodičům usnadní pokračování v kariéře či dřívější návrat do práce, zlepší tak jejich uplatnitelnost na trhu práce a zároveň zlepší ekonomickou situaci rodiny. Při hodnocení žádostí o	06.2 Zkvalitnění veřejných služeb a podmínek života pro obyvatele regionů	06.2.67.2.4 Zvýšení kvality a dostupnosti infrastruktury pro vzdělávání a celoživotní učení

ID	OP	Anotace projektu	Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip	Prioritní osa	Specifický cíl
			příjmu dětí do mateřské školy nebude rozhodujícím faktorem, zda je na rodičovské dovolené žena nebo muž.		
14	IROP	Cílem projektu jsou stavební úpravy a pořízení vybavení za účelem zajištění dostatečné kapacity mateřské školy, ve vazbě na území se sociálně vyloučenou lokalitou, kde je prokazatelný nedostatek těchto kapacit. Účelem podporovaných aktivit je zvýšit nedostatečnou kapacitu a zajistit dostatečné kapacity MŠ a tím umožnění lepšího zapojení rodičů na trh práce.	Projekt je zaměřen na rovné příležitosti mužů a žen, a cíleně pozitivně ovlivňuje sociální statut cílové skupiny - tj. rodičů. Rovné příležitosti mužů a žen je základním prvkem předkládaného projektu - cílem projektu je sekundárně snížit rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce.	06.2 Zkvalitnění veřejných služeb a podmínek života pro obyvatele regionů	06.2.67.2.4 Zvýšení kvality a dostupnosti infrastruktury pro vzdělávání a celoživotní učení
15	IROP	Výstavba chodníků proběhne po obou stranách vozovky podél silnice II/408 v úseku od nově zbudovaných autobusových zastávek po konec obce směrem na XY. Na pravé straně bude chodník navazovat na zpevněnou plochu u prodejny smíšeného zboží a na straně levé bude navazovat na nástupní ostrůvek autobusové zastávky. Nově vybudované chodníky u autobusových zastávek budou uzpůsobeny chodcům s omezenou schopností pohybu a orientace.	Projekt má kladný dopad na tento horizontální princip. Projekt je cíleně zaměřen na horizontální princip ? podpora rovnosti mezi muži a ženami. Chodník bude sloužit všem uživatelům, aniž by preferoval jakékoliv pohlaví. Pro využívání chodníku není absolutně určující, zda ho využije žena či muž. Tento projekt je genderově korektní. Stejně tak u výběrového řízení bude dodržován princip rovnosti.	06.4 Komunitně vedený místní rozvoj	06.4.59.4.1 Posílení komunitně vedeného místního rozvoje za účelem zvýšení kvality života ve venkovských oblastech a aktivizace místního potenciálu
16	IROP	Projekt je zaměřen na vybudování kvalitního zázemí pro rozvoj klíčových kompetencí žáků ve dvou oblastech - jazykové vzdělávání a přírodních a technických oborech. Výsledkem bude 7 specializovaných učeben, z toho pět jazykových, jedna fyzikální laboratoř a jedna multimediální se zaměřením na výpočetní techniku a robotiku. Součástí projektu je rovněž zajištění bezbariérovosti celého objektu.	Projekt je přímo zaměřen na vliv k horizontálnímu principu. Podpora klíčových kompetencí je základním řešeným problémem v projektu ? díky tomu dojde k dalšímu snížení rozdílnosti úrovně vzdělávání mezi muži a ženami (chlapci a dívkami). Díky zapojení moderních technologií dojde k dalšímu pozitivnímu vlivu na snížení nerovnosti.	06.2 Zkvalitnění veřejných služeb a podmínek života pro obyvatele regionů	06.2.67.2.4 Zvýšení kvality a dostupnosti infrastruktury pro vzdělávání a celoživotní učení
17	OP PPR	Projekt XY si klade za cíl vytvořit kompletní zázemí pro kuchařky bez domova. Realizací projektu vznikne nový sociální podnik, který vytvoří 3 pracovní místa pro ženy ohrožené nebo zažívající bezdomovectví. Další ženy budou v projektu spolupracovat brigádně. Projekt se tak přímo zaměřuje na veřejně prospěšný cíl sociálního začleňování ohrožených a vyloučených osob, svým fungováním navazuje na stávající aktivity samotného žadatele, organizace XY.	Organizace XY vychází z principu rovných příležitostí a nediskriminace. Hlavním cílem organizace je: "prostřednictvím emancipace žen v sociální tísní usilujeme o ukončení bezdomovectví a odstranění sociálních a genderových nerovností". Klientkami organizace jsou ženy v sociální tísní, ženy Romky, cizinky, ženy různé sexuální orientace, zdravotně postižené. V rámci své práce podporujeme soudržnost, solidaritu, rozmanitost a vzájemnou toleranci. Každá klientka je seznámena s dokumentem "Desatero XY", kde je obsažen i princip nediskriminace.	07.3 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě	07.3.58.3.2 Posílení infrastruktury pro sociální podnikání
18	OP PPR	Cílem projektu je zvýšení proinkluzivity u XY prostřednictvím 1) 2 celoročních projektů zahrnujících pravidelnou celoroční práci s celkem 101 žáky MŠ a ZŠ při XY vedoucí k rozvoji klíčových kompetencí v oblasti multikulturní výchovy a výchovy demokratického občana, 2) DVPP celkem 11ti členného týmu XY zaměřeného na rozvoj proinkluzivních pedagogických kompetencí,	XY přistupuje k oběma pohlavím stejně, ať už v rámci přístupu k dětem ve svých vzdělávacích zařízeních nebo v přístupu ke svým zaměstnancům, spolupracovníkům a rodičům dětí. V dětech buduje respekt k obou pohlavím stejně jako respekt ke každému jinému člověku bez ohledu na jeho odlišnosti. Své zaměstnance	07.4 Vzdělání a zaměstnanost a podpora zaměstnanosti	07.4.68.4.2 Zvýšení kvality vzdělávání prostřednictvím posílení inkluze v multikulturní společnosti

ID	OP	Anotace projektu	Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip	Prioritní osa	Specifický cíl
		3) Akcí pro rodiče s dětmi, 4) Sdílení výstupů projektu s pedagogy zvenku.	odměňuje na základě stejných pravidel pro obě pohlaví, nediskriminuje ani ženy ani muže.		
19	OP PPR	Projekt je zaměřen na vybudování a provoz dětských skupin pro děti od dvou let věku v rámci mateřských škol v městské části Praha XY. Budou provozovány dvě dětské skupiny - u žadatele a partnera projektu, každá s kapacitou 15 dětí. Cílem projektu je prostřednictvím rozšíření kvalitní péče o děti přispět k vyšší zaměstnatelnosti rodičů, zejména na trhu práce často diskriminovaných matek s malými dětmi a umožnit cílové skupině lepší sladění pracovního rytmu s péčí o děti.	Zajištěním kvalitně stráveného času dětí od druhého roku věku je cílové skupině rodičů dětí umožněno lepší nakládání s jejich časem a tím i možnost, především pro ženy, návratu do zaměstnání či práci na plný úvazek, možnost dojíždění za lukrativnějším zaměstnáním, bez starostí dětí v pracovní době cílové skupiny. Ženy jsou často na trhu práce diskriminovány horšími pracovními pozicemi, nutností pracovat na zkrácený úvazek, případně menšími šancemi na návrat do zaměstnání právě kvůli péči o děti a s tím souvisejícími časovými možnostmi. Zajištěním péče o děti v dětském klubu budou mít ženy-matky stejnou možnost uplatnění pouze s ohledem na své znalosti a zkušenosti, jako muži. Projektové aktivity samozřejmě srovnatelnou možnost nabízejí i mužům, kteří jsou v obdobné situaci.	07.4 Vzdělání a vzdělanost a podpora zaměstnanosti	07.4.51.4.3 Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti
20	OP PPR	Cílem projektu je zajistit bezpečnou a kvalitní péči dětí od 1 do 3 let, tak aby se jejich rodiče mohli zapojit do pracovního procesu. Z toho důvodu bude provoz dětských skupin zajištěn v době od 7 do 18.00 hod, v pá do 17.00, aby rodiče měli prostor pro aktivní pracovní činnost. Se zahájením projektu proběhne transformace dětských jeslí na 3 dětské skupiny a dále bude podpořena činnost dětských skupin. V rámci projektu vzniknou 3 registrované subjekty, které zajistí kvalitní péči o děti.	Děti o které budeme v dětských skupinách pečovat jsou převážně v péči matek. Matky tak mají po mateřské dovolené obtížnější přístup k návratu do zaměstnání. Zaměstnavatel je dle Zákoníku práce povinen držet pracovní místo pouze po dobu 2 let a často se z tohoto důvodu matky do práce vrací. Podporou dětských skupin budou matky zrovnoprávněny s muži, tak aby mohly bez stigmatizace a traumat pracovat.	07.4 Vzdělání a vzdělanost a podpora zaměstnanosti	07.4.51.4.3 Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti