



EVROPSKÁ UNIE  
Fond soudržnosti  
Operační program Technická pomoc



MINISTERSTVO  
PRO MÍSTNÍ  
ROZVOJ ČR

# System podpory rovnosti žen a mužů z ESI fondů

Analýza nastavení výzev v oblasti rovného postavení žen na trhu práce  
z hlediska dopadu na očekávanou změnu společenského systému

Autorský tým: Jana Radovanovičová (sběr dat a analýza),  
Lenka Formánková a Lenka Simerská (metodické rámování  
sběru dat a analýzy)

18. 9. 2018



# 1. Obsah

1. Úvod	2
2. Teorie změny	3
3. Postavení žen a mužů na trhu práce	5
3.1. Vývoj trhu práce a související genderové nerovnosti	5
3.2. Faktory primárně bránící snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů v ČR	7
3.2.1. Nedostupná předškolní zařízení v ČR	7
3.2.2. Nedostupné pozice na zkrácený úvazek	8
3.2.3. Nízké zapojení otců do péče	8
3.2.4. Přetrvávající genderové stereotypy a diskriminace	9
4. Metodologie výzkumu	9
4.1. Metoda výběru vzorku dokumentů	9
4.2. Metoda sběru expertních rozhovorů	14
5. Analýza dokumentů	14
5.1. Genderová problematika v analyzovaných dokumentech	15
5.1.1. Jak jsou nastavené ESI fondy a co je jejich cílem v tématu rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce?	15
5.1.2. Jaká je tematická vazba mezi cíli DoP, OPZ, výzvami a konkrétními projekty?	19
5.1.3. Jak je teorie změny zasazena do fondů a jaké jsou možnosti jejího vyhodnocení?	21
5.1.4. Je možné přes vyhlášené výzvy naplnit očekávané výsledky Dohody o partnerství?	22
5.1.5. Jaké jsou bariéry a možnosti naplňování DoP skrze vyhlášené výzvy?	23
6. Analýza rozhovorů	25
6.1. Genderová expertíza v oblasti výzev	25
6.2. Administrativní propojení a nástroje evaluace	26
6.3. Role EU a Dohoda o partnerství	27
6.4. Měření dopadu	27
7. Shrnutí a doporučení	28
8. Výběr výzkumného vzorku pro následující období	30
9. Seznam použitých zkratk	30
10. Zdroje	31
11. Seznam příloh	31
11.1. Příloha č. 1: Tabulka vybraných výzev, relevantních aktivit, indikátorů a cílových skupin	31
11.2. Příloha č. 2: Seznam vybraných projektů přiřazených k relevantním výzvam	42
11.3. Příloha č. 3: Seznam expertek/expertů, s nimiž byly provedeny rozhovory	43
11.4. Příloha č. 4: Graf č. 2	44

## 1. Úvod

Česká republika (dále ČR) čelí v oblasti genderové rovnosti dlouhodobým nedostatům. Zvláště na českém trhu práce přetrvávají významné genderové rozdíly. A v posledních deseti letech nedošlo k výraznému posunu. Naopak, v reakci na globální ekonomickou krizi vidíme zhoršení situace vybraných skupin žen a mužů na trhu práce, ale také k významným škrtům v systému sociální ochrany, které dále prohloubily sociální nerovnosti.

Na to, že situace v oblasti rovnosti žen a mužů nevykazuje dlouhodobě příznivý vývoj, ukazují mimo jiné hodnocení Globálního ekonomického fóra, které v rámci své výroční studie Globálních genderových rozdílů srovnává 114 zemí celého světa.<sup>1</sup> V tomto žebříčku se ČR v roce 2017 umístila na nelichotivém 88. místě. Nejhůře hodnocené jsou podle reportu oblasti ekonomické rovnosti žen a mužů a genderové rozdíly v rozhodovacích pozicích a to jak ve vedení firem a organizací, tak v politickém zastoupení. V těchto indikátorech se dostáváme téměř na konec žebříčku (na 91. resp. 92. místo). Zvláště alarmující skutečností je soustavný pokles hodnocení. Za posledních deset let došlo ke snížení pozice ČR o celých 35 příček. Největší propad zaznamenala právě oblast trhu práce nazvaná Ekonomické zastoupení a možnosti uplatnění (pokles z 52. na 92. místo). Podobně, v Indexu rovnosti žen a mužů (Gender Equality Index) Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) ČR dosahuje hodnoty 44,4 bodu což je hluboko pod průměrem EU, který činí 54 bodů.

V této souvislosti se nabízí otázka, jakým způsobem k řešení problematiky napomáhají Evropské fondy, které se v ČR déle než dekádu zaměřují na klíčovou oblast rovnosti na trhu práce. Přesto, že genderové vztahy na trhu práce představují dlouhodobou agendu, nelze říci, že by došlo v oblasti postavení žen a mužů na trhu práce k zásadním změnám. To ukazuje také Stínová zpráva z roku 2014<sup>2</sup>. V současné době sepsaná Dohoda o partnerství upravuje období 2014 až 2020. V souladu se strategií Evropské komise (EU) Evropa 2020 stanovuje jako jeden z hlavních pilířů konkurenceschopné ekonomiky „fungující trh práce“. V rámci této strategie definuje (mimo jiné) Evropská komise (EC) následující cíl vztahující se k trhu práce: 75 % populace ve věku 20 až 64 má být zaměstnána nebo podnikat. Oblast rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání upravuje dále Vládní strategie pro období 2014 až 2020<sup>3</sup> (dále Strategie). Ta stanovuje priority v oblasti rovnosti žen a mužů, jejich dosahování je následně každoročně hodnoceno vládou ČR.<sup>4</sup>

Cílem předložené studie je vyhodnocení cílů Dohody o partnerství (DoP) v oblasti rovnosti mužů a žen v programovém období 2014 až 2020. Hlavně pak prozkoumání hierarchie vztahů DoP-OP-Výzva-Projekt u všech relevantních výzev. Analýza dokumentů bude mít za cíl zmapovat rámování OP Zaměstnanost a následnou vazbu na nastavené výzvy a výstupem bude zhodnocení zaměření výzev versus podoba podpořených projektů v kontextu DoP. Východiskem je DoP, která identifikuje podporu rovnosti mezi muži a ženami a nediskriminaci jako jednu ze základních priorit zajišťujících provázanost se strategií Evropa 2020. Mezi hlavní identifikované problémy a potřeby rozvoje popsané v tomto

---

<sup>1</sup> Global Gender Gap report, dostupné online: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>

<sup>2</sup> Smetáčková, I. (ed.), (2015) Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015, dostupné online: [https://czlobby.cz/sites/default/files/dokumenty/stinova\\_zprava\\_2015.pdf](https://czlobby.cz/sites/default/files/dokumenty/stinova_zprava_2015.pdf)

<sup>3</sup> Vláda ČR přijala usnesením ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020

<sup>4</sup> Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v České republice

dokumentu patří obtížné sladování soukromého a pracovního života a nerovné postavení žen na trhu práce. V uvedeném období jsou lepší podmínky pro soulad soukromého a pracovního života a rovného postavení žen na trhu práce podporovány primárně v rámci následujících aktivit:

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

Do analýzy vstupují další dokumenty a expertní rozhovory, metodologii studie detailně popíšeme ve čtvrté kapitole. Nejprve v druhé kapitole představíme teorii změny a její vazbu na předloženou analýzu. Ve třetí kapitole navážeme přehledovou analýzou současné situace na trhu práce s odkazem na vývoj posledních deseti let. Následuje analýza dokumentů doplněna expertními rozhovory a tematická analýza expertních rozhovorů, v poslední, šesté kapitole prezentujeme shrnutí našich zjištění spolu s výčtem doporučení, jak problematiku rovnosti žen a mužů jasněji integrovat do strategických dokumentů a následně do vypisovaných výzev.

## 2. Teorie změny

Teorie změny, resp. teorie změny systému<sup>5</sup> je od počátku integrální součástí pojetí výzkumné práce tohoto projektu. Teorii změny využívají všechny programy ESF a další dotační tituly, například Státní zemědělský intervenční fond. Využíván je jednotný logický rámec, který zpracovává situační analýzu, příčiny problému, výběr příčiny pro řešení, změnu, která je cílem, a opatření a aktivity k dosažení cíle. Součástí jsou dále kontextové indikátory, indikátor výstupu a indikátor výsledku (dopadu). Zohledněny jsou také předpoklady, za kterých je očekáváno splnění cíle, a externí faktory, které mohou negativně ovlivnit naplnění cíle. Poslední položkou jsou tzv. další opatření, která musí být učiněna pro dosažení cíle. Viz tabulka č. 1.

SITUAČNÍ ANALÝZA	PŘÍČINY PROBLÉMU	VÝBĚR PŘÍČINY PRO ŘEŠENÍ PROBLÉMU	SPECIFICKÝ CÍL (ZMĚNA), KTERÉ CHCEME A MŮŽEME DOSÁHNOUT	OPATŘENÍ A AKTIVITY
Problémové oblasti a vymezení konkrétního problému a jeho územní dimenze, který má být řešen.	Identifikace velmi konkrétních příčin, které vedou ke vzniku identifikovaných problémů.	Výběr hlavní příčiny problémů, které chceme a můžeme řešit intervencemi SSR fondů, tzn. příčina musí být prostřednictvím fondů odstranitelná a vzhledem k alokaci	Navržený výsledek intervence, která povede k odstranění či eliminaci vybraných příčin problému včetně zahrnutí územní dimenze.	Konkrétní vhodná aktivita nebo soubor aktivit, jejichž realizace bude přímo směřovat k dosažení cíle.

<sup>5</sup> Cit. projektová žádost OPTP

		dostatečně ambiciózní.		
--	--	------------------------	--	--

KONTEXTOVÉ INDIKÁTORY	INDIKÁTOR VÝSLEDKU	INDIKÁTOR VÝSTUPU	PŘEDPOKLADY	EXTERNÍ FAKTORY	DALŠÍ OPATŘENÍ
Ukazatel, který zodpoví, jakým směrem se vyvíjí socioekonomická situace. <sup>6</sup>	Ukazatel s přímou vazbou na stanovené cíle, který prokáže, zda bylo změny dosaženo. <sup>7</sup>  Indikátor by měl mít vazbu na indikátory výstupu, které měří výstupy prováděných opatření a aktivit.	Indikátor by měl mít vazbu na indikátory výsledku, které měří účinky prováděných opatření a aktivit. <sup>8</sup>	Výčet podmínek a předpokladů, při jejichž splnění či platnosti očekáváme naplnění cíle, tzn. dosažení změny. Např. chování cílových skupin, existence příčinných vazeb aj.	Další neovlivnitelné vnější faktory, které mohou negativně ovlivnit úspěšnost naplnění cíle.	Další opatření, která musí být realizována, aby bylo dosaženo cíle. Tato opatření jsou realizována mimo operační program – např. opatření financovaná z jiných zdrojů, úprava legislativy apod.

Tabulka č.1 – Logický rámeček teorie změny<sup>9</sup>

Největší důraz v teorii změny je na stanovení indikátorové soustavy. Ta je součástí definování strategie programu a její intervenční logiky. Řídicí orgán zpracoval pro každý z podporovaných specifických cílů teorii změny v grafické podobě.

<sup>6</sup> Jedná se o statistický ukazatel, který je určen pouze pro popis v dané oblasti a sledování trendů, není vhodný pro hodnocení efektu intervencí, nestanovuje se u něj cílová hodnota;

Parametry pro kontextové indikátory: Kód, definice, měrná jednotka, metoda sledování (vč. frekvence dostupnosti); spolehlivý zdroj dat.

<sup>7</sup> Parametry pro indikátory výsledku a dopadu:

- Kód, definice, měrná jednotka, metoda sledování (vč. frekvence dostupnosti); spolehlivý zdroj dat.
- výchozí hodnota (zpravidla nenulová)
- cílová hodnota musí být stanovena
- tučně označeny hlavní indikátory
- červeným písmem indikátory projektové

<sup>8</sup> Parametry pro indikátory výstupu:

- Kód, definice, měrná jednotka, metoda sledování (vč. frekvence dostupnosti); spolehlivý zdroj dat.
- výchozí hod nulová)
- cílová hodnota musí být stanovena
- nutná agregovatelnost hodnot z úrovně projektů
- tučně označeny hlavní indikátory
- červeným písmem indikátory projektové

<sup>9</sup> Zdroj: Teorie změny pro OPZ, dokumentace poskytnutá Řídicím orgánem OPZ, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Oproti minulým programovým obdobím došlo k přehodnocení, aby se zlepšila nízká vypovídací schopnost indikátorů a jejich nedostatečná provázanost na cíle programu. Teorie změny se definuje třemi základními otázkami:

1. Co chceme a můžeme změnit? – Konkrétní problémy, které chceme a jsme schopni intervencemi změnit.
2. Jak toho chceme dosáhnout? – Mechanismus konkrétního plnění strategie prostřednictvím definování jasných opatření a aktivit.
3. Jak ověříme, že jsme byli úspěšní? – Systém hodnocení dosažených výstupů a výsledků.

Teorie změny není veřejně přístupným dokumentem. Překlápí se do operačního programu a odtud do výzev.

### 3. Postavení žen a mužů na trhu práce

V následující kapitole stručně představujeme výsledky statistických šetření o míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti, zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích a podobně a dáváme dané skutečnosti do souvislosti s nedostatkem podpory pro uspokojivé sladění osobního a pracovního života na úrovni státní správy a regionální samosprávy i zaměstnavatelů.

#### 3.1. Vývoj trhu práce a související genderové nerovnosti

Vztahy na českém trhu práce ovlivnila od roku 2008 celosvětová ekonomická krize. Největší propad zaměstnanosti mužů a žen nastal v roce 2010.<sup>10</sup> V posledních třech letech míra zaměstnanosti roste a v roce 2017 výrazně překonala jak hranici z roku 2008 (o 7 procentních bodů), tak průměr Evropské unie (o 5,9 procentních bodů; EU 28)<sup>11</sup>. Zároveň ČR naplnila svůj cíl stanovený v rámci strategie EU 2020, a to dosažení míry zaměstnanosti přes 75 % (přesně dosáhla míry 78,5 %). Od roku 2013, kdy byla sepsána DoP, došlo o celkový nárůst o 6 procentních bodů. Podobně v oblasti nezaměstnanosti dosahuje ČR nejlepších výsledků v EU (tedy nejnižší míry nezaměstnanosti, pouhých 2,4 % v roce 2018).<sup>12</sup>

Podíváme-li se ale hlouběji na strukturu zaměstnanosti dle pohlaví, věku, míry dosaženého vzdělání a v kontextu rodinného stavu a dále pokud se podíváme na zastoupení žen a mužů v rámci horizontální a vertikální struktury organizací a na vývoj rovnosti v oblasti odměňování, dostaneme méně lichotivý obrázek.

Z hlediska genderové rovnosti je alarmující přetrvávající vysoký rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (gender employment gap), který je pátý nejvyšší v EU 28 (15,8 procentních bodů).<sup>13</sup> Česká republika tak stojí vedle dalších zemí Visegrádské čtyřky (V4), jako je Maďarsko (o 0,5 procentních bodů menší rozdíl) nebo Polsko (1,2 procentních bodů nižší rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů). Hůře se již umístily pouze země s tradičně nízkým zastoupením žen na trhu práce jako je Španělsko, Itálie nebo Malta a Rumunsko.<sup>14</sup> Od roku 2008 se nám podařilo stát se ze čtvrté pátou zemí EU 28 s nejvyšším

<sup>10</sup> Eurostat 2018, věková skupina 20–64 let

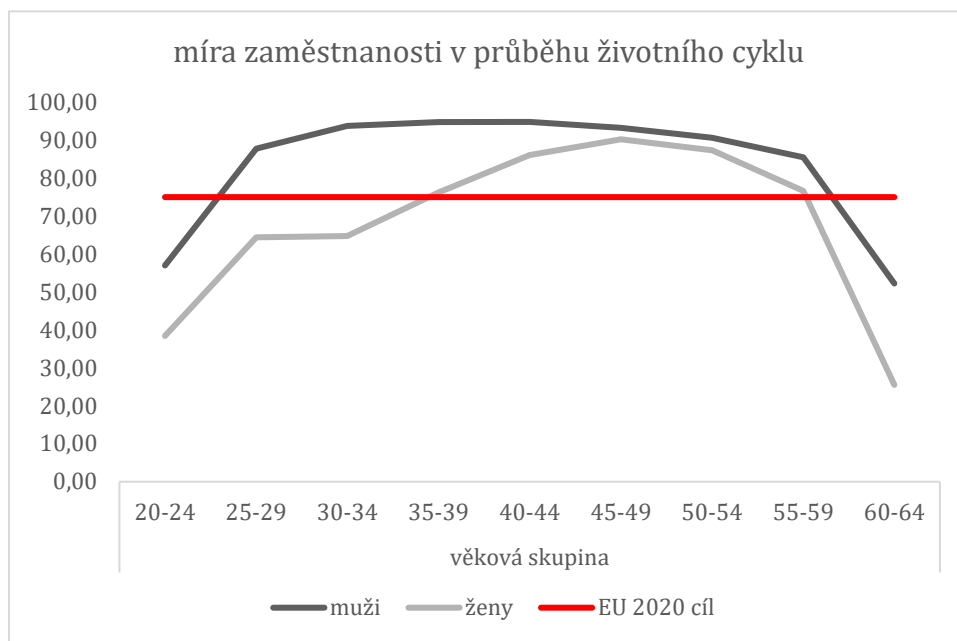
<sup>11</sup> Eurostat LSF 2018, věková skupina 15–64 let

<sup>12</sup> Eurostat, červen 2018, dostupné online: <https://www.statista.com/statistics/268830/unemployment-rate-in-eu-countries/>

<sup>13</sup> Eurostat, EU2020, 2018, věková skupina 20–64 let

<sup>14</sup> Bettio a kol. 2013

genderovým rozdílem v zaměstnanosti, a tedy přeskočit Rumunsko, které se dostalo o příčku nad námi. Zároveň tak Česká republika zaostává za cílem stanoveným v rámci Strategie Evropa 2020 v zaměstnanosti žen (pouze 70,5 %) <sup>15</sup>. V některých věkových kategoriích (ženy mladší 30 let a 60+) se neblíží ani specifickému národnímu cíli ČR dosažení míry zaměstnanosti žen do roku 2020 ve výši minimálně 65 % (přitom celkové míry zaměstnanosti má být ve stejném časovém horizontu dosaženo ve výši 75 %). Na genderový rozdíl v míře zaměstnanosti je třeba se dívat v kontextu životního cyklu (viz Graf č. 1).



Graf č. 1: Míra zaměstnanosti v průběhu životního cyklu (OECD Family Database, 2016)

Z grafu je patrné, jak významný vliv má na míru zaměstnanosti věk. Jak u mužů, tak u žen jsou nejméně aktivní věkové skupiny mladší 25 let a starší než 55 let. Zároveň je ale z grafu patrný zásadní vliv mateřství na zaměstnanost českých žen. Zatímco míra zaměstnanosti mužů do 30 let soustavně stoupá a mezi 20. až 25. rokem věku vykazuje nárůst až o 30 procentních bodů (OECD Family database, 2016), u žen se nárůst zastavuje po 25. roku věku a začíná růst až ve věkové skupině 35 až 40 let, tedy po návratu žen zpět na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené. České ženy čelí jednomu z nejvyšších dopadů mateřství na zaměstnanost v celé Evropské unii (45,2 procentních bodů rozdíl v zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let a bezdětnými). <sup>16</sup> S počtem dětí dopad mateřství dále roste. Mezi matkami se třemi dětmi do 15 let bylo zaměstnáno pouhých 40 %. <sup>17</sup>

Vývoj míry nezaměstnanosti ukazuje, že vlivem krize (mezi lety 2008–2010) ztráceli zaměstnání jak muži, tak ženy (nárůst nezaměstnanosti o 3,1 procentních bodů u mužů, oproti nárůstu o 2,9 procentních bodů u žen) <sup>18</sup>. Nezaměstnanost však byla a do roku 2017 zůstala vyšší pro ženy, mezi lety 2008 a 2014 to bylo zhruba o dva procentní body. V současné době dosahuje nezaměstnanost 2,3 % u

<sup>15</sup> Eurostat LSF 2018, věková skupina 20–64 let; 75 % zaměstnanost žen a mužů ve věku od 20 do 64 let u žen

<sup>16</sup> Eurostat LSF 2018, věková skupina 20–64 let; 75 % zaměstnanost žen a mužů ve věku od 20 do 64 let u žen

<sup>17</sup> OECD Family Database, 2016, data z roku 2014, alespoň jedno dítě do 14 let.

<sup>18</sup> Eurostat 2018, zaměstnanost jako % celé aktivní populace

mužů a 3,6 % u žen. Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou obecně často důvodem k dřívějšímu odchodu do důchodu. To se ukazuje zvláště u žen.

Nejvýznamnější faktor ovlivňující znevýhodnění na českém trhu práce je dlouhodobě výše dosaženého vzdělání. Nízko vzdělaní lidé jsou znevýhodněni ve všech Evropských zemích, přesto situace nízko-vzdělaných mužů v České republice je výrazně horší než ve zbytku Evropské unie. Mladí lidé s nízkým vzděláním představují na českém trhu práce skupinu silně ohroženou sociálním vyloučením a marginalizací. I když u mladých žen s nízkým vzděláním docházelo v období krize k podobně velkým výkyvům jako u mužů, jejich míra nezaměstnanosti vzrostla z mírně vyššího výchozího bodu oproti mužům pomaleji. Nejnižší míru zaměstnanosti má dlouhodobě skupina matek se základním vzděláním a vyučením (Křížková, Formánková 2010, 2014).

V období od roku 2008 došlo k poklesu míry zaměstnanosti v této skupině matek malých dětí o téměř 4 procentních bodů. V roce 2017 tak pracovala mezi nejnižší kvalifikovanými matkami dětí do 6 let pouhá pětina. Míra zaměstnanosti matek dětí do 6 let dokonce ani u matek s vysokoškolským vzděláním ve sledovaném období (2008–2017) nepřesáhla 50 % a je podobná míře vzdělanosti matek s dokončeným středoškolským vzděláním. Významný je ale nárůst zaměstnanosti matek se středoškolským vzděláním, a to o celých 12,6 procentních bodů od roku 2008. U všech vzdělanostních kategorií matek méně než poloviční ve srovnání se stejně vzdělanými otci dětí do 6 let. Naopak mezi vysokoškolsky vzdělanými bezdětnými ženami je míra zaměstnanosti ve věku 25 až 49 let 95 %, a vzrostla tak od roku 2008 o více než 4 procentní body. Pokles o více než 6 procentních bodů naopak zaznamenaly bezdětné ženy s nejnižším vzděláním (53,1 %). Zatímco vysokoškolsky vzdělaní otcové dětí do 6 let si i v době ekonomické krize udrželi téměř 100 % míru zaměstnanosti, otcové s nízkým vzděláním byli negativními dopady ekonomické krize zasaženi výrazně (ibid.). V první fázi ekonomické krize mezi lety 2008–2009 u nich sice došlo k nárůstu míry zaměstnanosti, ale po roce 2009 u nich dochází k velmi výraznému poklesu až na 53% míru zaměstnanosti.

## 3.2. Faktory primárně bránící snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů v ČR

### 3.2.1. Nedostupná předškolní zařízení v ČR

Jedním z hlavních faktorů bránících dosažení vyšší míry genderové rovnosti na trhu práce jsou chybějící místa ve státních předškolních zařízeních. V roce 2016 nebylo vyhověno 40 tisícům žádostí o místo v mateřské škole. Zatímco v roce 2014 navštěvovalo předškolní zařízení zřizovaná obcemi necelých šest procent dvouletých a mladších dětí, v Dánsku to bylo více než 65 % dětí, podobně v Nizozemí (60 %) ale i v sousedním Německu byl počet dětí ve věku 0–2 roky pětkrát vyšší než u nás (32 %). Více dvouletých dětí v předškolní péči ale nacházíme i v dalších zemích, které mají zkušenost s komunistickou předškolní péčí, jako je Maďarsko, které má 16 % dětí do dvou let ve školkách, nebo Polsko, kde předškolní zařízení navštěvuje 11 % dětí mladších tří let. Nakonec podle Zprávy o rodině za rok 2017 ve školním roce 2013/2014 navštěvovalo mateřské školy 30,4 % dětí z populačních ročníků mladších tří let.

Je důležité zdůraznit, že předškolní péče je v České republice výrazně podfinancována. Ve výdajích na služby pro rodiny s dětmi Česká republika ve srovnání s ostatními státy velmi zaostává. V zemích Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále OECD) je výrazným trendem investování do vzdělávání a rozvoje služeb pro rodiny, protože umožňují sociální aktivizaci, rozvoj lidského potenciálu a pomáhají lépe se začlenit a participovat ve společnosti. Zatímco členské státy dotují v průměru 20,5



tisíc dolarů ročně na jedno místo v předškolním zařízení, Česká republika dotuje toto místo částkou 4,4krát nižší. To nás řadí do společného klastru se zeměmi jako je Turecko nebo Mexiko, daleko od standardu Západoevropských zemí. Česká republika vydává 0,55 % HDP (asi 20 mld. Kč v roce 2011) na podporu služeb (předškolní péče, družiny, mimoškolní aktivity), zatímco průměr zemí OECD se pohybuje na úrovni 0,95 % HDP.<sup>19</sup> Nedostatek zařízení se snaží Česká republika řešit podporou vzniku mikrojeslí a dětských skupin financováním z Evropského sociálního fondu. MPSV eviduje k 1. únoru 2017 celkem 270 poskytovatelů dětských skupin, což představuje 7000 míst pro děti. Na podporu dětských skupin bylo uvolněno přes 4,5 miliardy korun. Probíhá pilotní ověření mikrojeslí, které nabízí péči od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí. V současné době podpořil projekt 72 mikrojeslí.

### 3.2.2. Nedostupné pozice na zkrácený úvazek

Pouze 9,5 % žen a 2,9 % mužů pracuje na zkrácený úvazek a i tento nízký počet většinou znamená podzaměstnanost mladých lidí. Na druhou stranu ženy s malými dětmi mají větší problém sehnat práci na zkrácený úvazek na dobu neurčitou, většina má smlouvu na dobu určitou (10,5 % žen oproti 7,4 % mužů) nebo jiné formy prekérní práce (DPP, DPČ). V době ekonomické krize (po roce 2008) vzrostl počet žen nově zaměstnaných na zkrácený úvazek ze 7,5 % na 17,5 %, což považujeme za indikátor růstu prekérnosti zaměstnání žen v době ekonomické krize.

Podle výzkumu z roku 2014, který realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (dále VUPSV), by téměř polovina matek chtěla pracovat v době, kdy je dítě ve věku od 2 do 3 let (24 % příležitostně, 17 % částečně a 5 % plný úvazek). Pouze 20 % žen nechce mít žádnou placenou práci až do doby, kdy je dítě ve věku od 3 do 4 let, přičemž preference se v tomto okamžiku přesouvají na stabilní práci (31 % na plný úvazek a 33 % na částečný úvazek), oproti příležitostné práci (17 %). Většina matek by chtěla pracovat na plný úvazek v době, kdy všechny jejich děti jsou starší než 4 let, ačkoli téměř třetina matek se domnívá, že ideální volbou by byla práce na částečný úvazek a pouhých 10 % by upřednostňovalo jen příležitostnou práci, dokud je dítěti od 4 do 6 let (Palonciová a kol.2014).

### 3.2.3. Nízké zapojení otců do péče

Diskuse také dlouhodobě pomíjí roli otců v péči o malé děti. Zatímco v řadě evropských zemí je zakotven institut části rodičovské dovolené vyhrazené pouze pro otce, v České republice tento rok začali mít otcové možnost čerpat tzv. „otcovskou dovolenou“ v rozsahu symbolických dvou týdnů. Zatímco pro kojence je přítomnost matky nahraditelná obtížně, o roční dítě se již otec zvládne bezproblémově postarat. Přesto rodičovský příspěvek čerpá jen 1,8 % otců (a v řadě těchto případů je pečovatelem matka – tato volba je pro rodinu výhodnější finančně). Mluvit o tom, že dítě patří do náruče matky, je pro otce diskriminační.

---

<sup>19</sup> OECD. Starting Strong IV. 2015. [online]. [cit. 24. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/publications/starting-strongiv-9789264233515-en.htm>; OECD. Changes in Family Policies and Outcomes: Is there Convergence?. 2014. [online]. [cit. 24. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/5jz13wllxgzt.pdf?expires=1456313062&id=id&accname=guest&checksum=3C5410EE7BC2 E5857C4EC64489FADE9D>.

### 3.2.4. Přetrvávající genderové stereotypy a diskriminace

Vertikální segregace na českém trhu práce přetrvává. Pouze 14,5 % zaměstnaných žen pracovala 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. Takle míra se nezměnila výrazně od roku 1993, kdy ženy tvořily 25 %. Horizontální segregace v povoláních a v oborech je vysoká (28,4 procentních bodů a 21,3 procentních bodů). 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. Platové rozdíly rostou s výší výdělku a v nejvyšší příjmové třídě je pouhé 1 % žen (oproti více než 3 % mužů). Rozsah problému je patrný i z toho, že usilovat o stejnou odměnu za stejnou nebo srovnatelnou práci je součástí Programového prohlášení vlády z února 2014.

## 4. Metodologie výzkumu

Cílem výzkumu byla analýza hierarchie vztahů Dohoda o partnerství – Operační program – Výzva – Projekt ve vazbě na teorii změny. Stanovené výzkumné otázky se týkaly ESI fondů a jejich cíle v tématu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, tematické vazby mezi Dohodou o partnerství a dalšími dokumenty klíčovými v systému řízení fondů, naplňování výsledků Dohody o partnerství a bariér, které se mohou v naplňování objevit.

K zodpovězení výzkumných otázek byl použit kvalitativní přístup, který je založen na interpretativní metodě a klade důraz na chápání sociální reality samotnými aktéry. Data byla sbírána metodou studia dokumentů a vedením polo-strukturovaných rozhovorů s lidmi zaměstnanými na pozicích zodpovědných za relevantní části hierarchického systému řízení fondů. Sběr i analýza dat probíhá v kvalitativním výzkumu současně, na základě informací vyplývajících z analýzy jsou do výzkumu řazeny další dokumenty a provedeny další rozhovory. K tomu dochází do okamžiku, než je výzkum satureován, tzn. další zjištění už nepřináší novou informaci.

### 4.1. Metoda výběru vzorku dokumentů

Výběr výzkumného vzorku je podstatnou součástí každého výzkumu. V tomto případě bylo již zadáním projektu definováno několik dokumentů, které do výběru budou zařazeny. Prvním z nich byla Dohoda o partnerství, která je zastřešujícím dokumentem celého systému čerpání finančních prostředků z Evropských strukturálních a investičních fondů. Dále byly do analýzy postupně zařazovány dokumenty, které byly vybírány s ohledem na tematické zaměření výzkumu, odkazem z dokumentů čtených dříve a také na základě doporučení od expertů/expertek, s nimiž byly vedeny rozhovory.

Do analýzy bylo zařazeno celkem 7 dokumentů uvedených níže. Ve všech dokumentech bylo sledováno, s jakou definicí genderové rovnosti dokument pracuje (případně zda se tato definice nějak rozvíjí/konkretizuje), dále jaké jsou v dokumentu definovány cíle a indikátory měření jejich dosahování, kdo dokument vydává a na činnost jakých subjektů má vliv. Následující tabulka znázorňuje soubor dokumentů se všemi sledovanými aspekty:

<b>Dohoda o partnerství</b>
-----------------------------

Zastřešující dokument – definuje závazek ČR vůči EU, vymezuje priority ČR pro podporu z Evropského strukturálního fondu v období 2014–2020.	
Vydáno	MMR
Upravuje činnosti	MMR-NOK; řídicí orgány (v tomto případě MPSV)
Definice genderové rovnosti	Odkazem na ústavní pořádek a mezinárodní úmluvy – princip rovného zacházení a zákazu diskriminace.
Definice zaměstnanosti	Cíle strategie Evropa 2020: Míra zaměstnanosti žen (20–64 let) 65 %; Lepší podmínky pro soulad soukromého a pracovního života a rovného postavení žen na trhu práce (zvýšení nabídky a využívání flexibilních forem práce, zvýšení nabídky cenově dostupných, kvalitních zařízení péče o předškolní děti, zvláště do 3 let; zvýšení počtu zaměstnavatelů praktikujících principy rovných příležitostí pro ženy a muže v zaměstnání; zvýšení míry zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby.
<b>Operační program Zaměstnanost 2014–2020</b>	
Vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy.	
Vydáno	MPSV
Upravuje činnosti	MPSV
Definice genderové rovnosti	Skrze investiční priority 1.2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, včetně přístupu k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a prosazování stejného ohodnocení za stejnou práci, 1.1 Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce.
Definice zaměstnanosti	Zvýšení míry zaměstnanosti žen (20-64 let) na 65 %
<b>Evropské strukturální a investiční fondy 2014-2020 v kostce</b>	

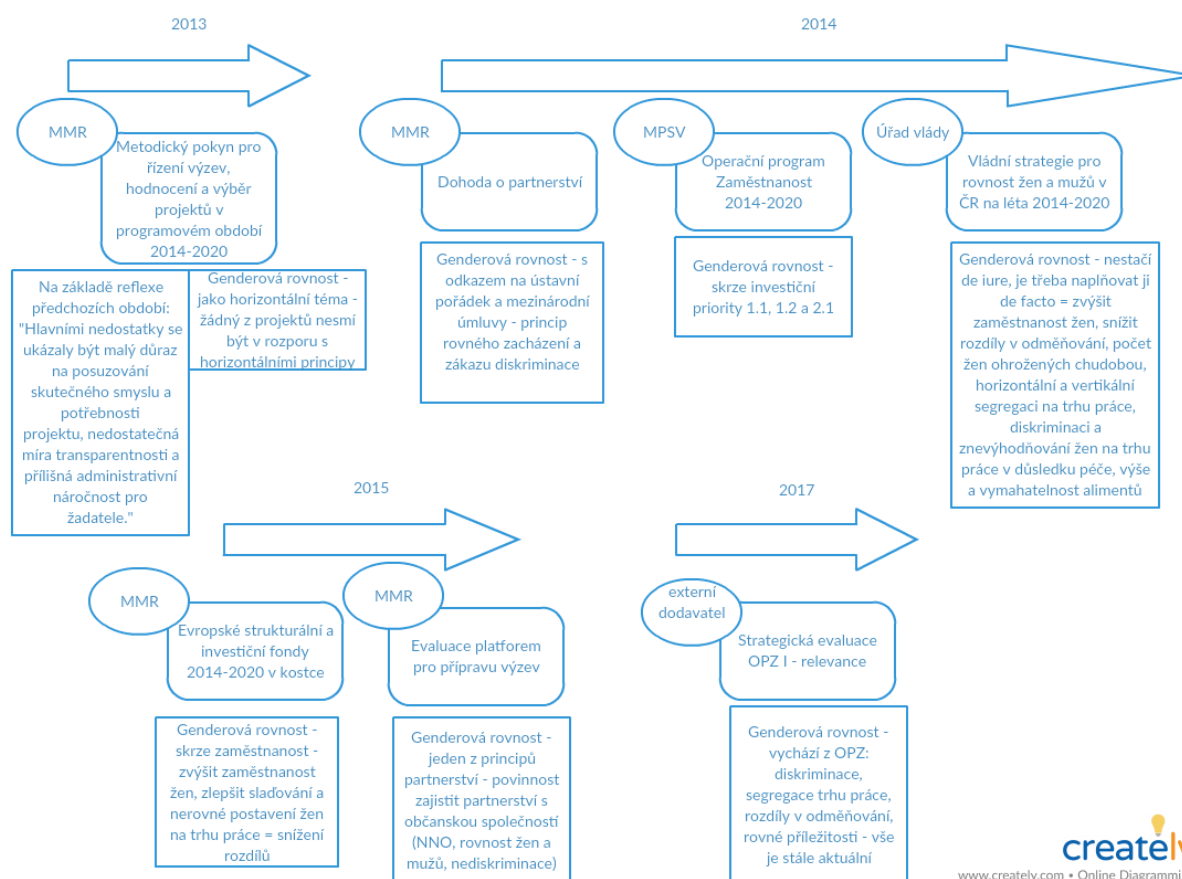
Definuje ESI fond – určuje, kam bude podpora směřovat, jaké jsou její cíle a jak budou prostředky v jednotlivých operačních fondech čerpány.	
Vydáno	MMR
Upravuje činnosti	řídící orgány (v tomto případě MPSV); MMR-NOK
Definice genderové rovnosti	Skrze zaměstnanost – zvýšit zaměstnanost, zlepšit sladování a nerovné postavení žen na trhu práce, čímž dojde ke snížení rozdílů.
Definice zaměstnanosti	Zvýšení nabídky a vytvoření dostatečné kapacity cenově dostupných služeb péče o děti: OP Z, PO 1, SC 1.2.1; Vytvoření podmínek pro vyšší využívání flexibilních forem práce: OP Z, PO 1, SC 1.2.1; Zavádění 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: OP Z, PO 1, SC 1.2.1; Angažovanost místní samosprávy (obcí, měst) v řešení problematiky zaměstnanosti a v mobilizaci vnitřního potenciálu daných lokalit není dostatečná. Rovněž spolupráci všech relevantních místních aktérů na trhu práce (samosprávy, služby zaměstnanosti, zaměstnavatelé, vzdělavatelé, neziskový sektor atd.) je potřeba zvýšit.
<b>Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020</b>	
Vymezuje politiku vlády ČR, rovnost žen a mužů stanovuje jako jednu z priorit vlády ČR; reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů, otázku rovnosti definuje jako celospolečenskou prioritu.	
Vydáno	Úřad vlády ČR
Upravuje činnosti	překlenovací dokument pro vládu (všechna ministerstva)
Definice genderové rovnosti	Odkazuje na nízkou zaměstnanost žen, rozdíly v odměňování, vysokou míru žen ohrožených chudobou, vysokou horizontální a vertikální segregaci trhu práce, diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče, nízká výše a vymahatelnost alimentů.
Definice zaměstnanosti	Zvýšit zaměstnanost žen, snížení rozdílů v odměňování žen a mužů, snižování pádu do chudoby v případě žen.

<b>Metodický pokyn pro řízení výzev, hodnocení a výběr projektů v programovém období 2014-2020</b>	
Je součástí jednotného metodického prostředí v oblasti poskytování podpory z ESI fondů; stanovuje jednotná závazná pravidla v oblasti řízení výzev, hodnocení a výběru projektů.	
Vydáno	MMR
Upravuje činnosti	řídící orgány (v tomto případě MPSV)
Definice genderové rovnosti	Akcentuje genderovou rovnost jako horizontální téma – žádný z podpořených projektů nesmí být v rozporu s horizontálními principy.
Definice zaměstnanosti	Vychází z Operačního programu Zaměstnanost.
<b>Evaluace platforem pro přípravu výzev</b>	
Mapuje způsoby realizace platforem pro přípravu výzev ESI fondů v ČR v období 2014–2020; hodnotí reálné fungování, identifikuje slabá a silná místa v naplňování partnerského principu.	
Vydáno	MMR
Upravuje činnosti	řídící orgány (v tomto případě MPSV); MMR-NOK
Definice genderové rovnosti	Princip partnerství – povinnost zajistit partnerství s občanskou společností (NNO, rovnost žen a mužů, nediskriminace) – jsou zapojeni do přípravy DoP a zpráv o pokroku i do přípravy provádění programů.
Definice zaměstnanosti	Vychází z Operačního programu Zaměstnanost.
<b>Strategická evaluace OPZ I – relevance</b>	
Ověřuje platnost nastavení strategie OP Z a aktuálnost intervenční logiky.	
Vydáno	Hope – externí dodavatel

Upravuje činnosti	MMR-NOK; MPSV
Definice genderové rovnosti	Vychází z Operačního programu Zaměstnanost: diskriminace, segregace trhu práce, rozdíly v odměňování, rovné příležitosti – vše je stále aktuální.
Definice zaměstnanosti	Vychází z Operačního programu Zaměstnanost.

Tabulka č. 2: Vybrané dokumenty a sledované aspekty

Finální výběr dokumentů a způsob i konkrétní forma v jaké se v celém systému objevovala problematika rovnosti žen a mužů na trhu práce, je znázorněn v infografice:



Infografika č. 1: Problematika rovnosti žen a mužů v klíčových dokumentech

Samostatně stojícím dokumentem, který byl do výzkumného vzorku zařazen, byl Harmonogram výzev OPZ (verze k 27. 7. 2018). Tento dokument obsahuje všechny výzvy vypsané v rámci Operačního programu Zaměstnanost, a bylo z něj tudíž vybíráno, které výzvy budou do výzkumu zařazené.

V Harmonogramu výzev za zkoumané období byl proveden následující zúžený výběr: Prioritní osa 1, 2, 3, Investiční prioritita Aktivní začleňování, přístup k zaměstnání, Rovnost žen a mužů ve všech oblastech. Investiční prioritita 2.1 Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných

příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti je v některých případech dle Harmonogramu výzev OPZ přiřazena k Prioritní ose 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce.

V takto zúženém výběru bylo vypsáno 64 výzev. 40 z Prioritní osy 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, 16 z Prioritní osy 2: Sociální začleňování a boj s chudobou a 8 z Prioritní osy 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce. Vybráno bylo 54 výzev, které jsou tematicky relevantní. V rámci těchto výzev byly vybírány konkrétní projekty. Seznam výzev a do nich spadajících projektů je součástí tohoto dokumentu jako Příloha č. 2. Příloha č. 1 obsahuje popis vybraných výzev s popisem relevantních aktivit, indikátorů a cílových skupin.

#### 4.2. Metoda sběru expertních rozhovorů

Bylo provedeno 7 polostrukturovaných rozhovorů s lidmi přímo zodpovídajícími za relevantní OP a DoP. Jejich výběr byl učiněn na základě jejich postavení a kompetencí ve zkoumaném systému, tedy funkce, kterou aktuálně zastávají, případně zastávali v době, kdy byla tvořena Dohoda o partnerství a byly nastavovány související mechanismy. Cílem těchto rozhovorů bylo zjistit subjektivní hodnocení nastavených výzev, nástrojů, systému hodnocení apod. Rozhovory byly prováděny až do okamžiku tzv. teoretické saturace (dokud se odpovědi a témata v rozhovorech zmiňovaná nezačala opakovat).

Rozhovory se řídily scénářem, který byl vytvořen na míru každému rozhovoru, vzhledem k odlišné agendě každého z dotázaných, ale zároveň obsahoval podobnou strukturu otázek směřujících k pochopení celého dotačního systému od DoP, operačního programu přes výzvy, realizace až po evaluace. Zároveň byl dán prostor pro vlastní reflexi a subjektivní hodnocení nastavených výzev, nástrojů, systému hodnocení apod. Zjištěními byla podpořena analýza dokumentů a dotační struktury. Některá témata, která se v rozhovorech objevila, si však zaslouží detailnější popis, který přináší samostatná kapitola č. 6 Analýza rozhovorů. Seznam všech expertek a expertů, s nimiž byly provedeny výzkumné rozhovory, je uveden v Příloze č. 3.

### 5. Analýza dokumentů

Následující kapitola se zaměří na problematiku rovnosti žen a mužů v analyzovaných dokumentech a rozhovorech. Je členěna na podkapitoly podle výzkumných otázek z projektové žádosti. Z analyzovaných dokumentů ale také z dalších zdrojů pojednávajících o genderové problematice vyplývá, že se jedná o problematiku, která má více rovin a zasahuje do mnoha oblastí života ve společnosti. Dokument Vládní strategie pro rovnost žen a mužů vnímá postavení žen a mužů ve společnosti komplexněji. Všechny ostatní dokumenty tematicky spadají do OP Zaměstnanost, definují proto genderovou rovnost primárně ve spojitosti s trhem práce. Tato skutečnost pravděpodobně odráží politiku Evropské unie a její omezenou kompetenci zasahovat do suverenity jednotlivých členských států ve vybraných oblastech:

*„Důležitý aspekt toho celého systému podpory je, že jednou z věcí, kterou EU ovlivní ve svých politikách, je právě politika zaměstnanosti. Máme volný trh, volný pohyb osob, služeb atd. a oni ve školství nemůžou říct, např. všechny země budou mít ve školách tento předmět - protože to nespadá do kompetencí EU. A tudíž jedna z mála cest, kterou se může EU vydat, aby reálně něco udělala pro rovnost žen a mužů, je spojit tuto agendu s trhem práce.(...) Zároveň sladování je téma, které každého napadne, když se řeší rovnost žen a mužů. Nebo rovné platy. Rozhodovací pozice*

*souvisí do jisté míry také s trhem práce. Proto v tom operačním programu OPLLZ a OPZ byla vždy prioritní osa rovnost žen a mužů“ [ER4\_UV].*

Přestože agenda rovnosti žen a mužů se začala u nás institucionálně zakotvovat od roku 1998, již téměř tři dekády působí řada nevládních organizací a společenská diskuse o genderových tématech probíhá a sílí, celkově je problematika stále vnímána kontroverzně a stereotypní vnímání přetrvávají. To je také důvodem, proč někteří z dotázaných vidí Evropskou unii jako „garanta“ nebo přímo nositele těchto témat.

*„[R:] Na jednu stranu vznikají nějaké priority ze strany České republiky, které existovaly už před vznikem evropské legislativy. (...) Ale pak to bylo v rámci nařízení legislativy, což je přímo dané. Je daných 11 tematických cílů, v rámci kterých si může členský stát vybrat.*

*[T:] A jak se do (agendy ČR – pozn. autorky dostalo téma genderové rovnosti?*

*[R:] To je téma v rámci tematického cíle osm. Jedna z investičních priorit je přímo zaměřená (na genderovou rovnost – pozn. autorky). Takže to přišlo shora“ [ER5\_MMR].*

*„Tady to vznikalo tak – konkrétně v OP Zaměstnanost –, že Evropská komise určila jako jednu z priorit rovnost žen a mužů“ [ER2\_MPSV].*

## 5.1. Genderová problematika v analyzovaných dokumentech

### 5.1.1. Jak jsou nastavené ESI fondy a co je jejich cílem v tématu rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce?

V analýze dokumentů jsme se zaměřili na sledování vazby mezi cíli v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce definovanými v DoP a definicí problému a neinvestičními prioritami a cíli OPZ 2014-2020. Zaměřili jsme se na prioritní osy 1 a 2, které explicitně nebo implicitně řeší otázku genderových nerovností na trhu práce a zaměstnanosti žen a mužů. Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly odpovídá tematickému cíli 8 definovanému v DoP: Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil. Prioritní osa 2: Sociální začleňování a boj s chudobou odpovídá tematickému cíli DoP č. 9: Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti. V následujícím textu budeme postupně reflektovat nastavení investičních priorit výše uvedených ve vybraných prioritních osách dle strategických cílů těchto investičních priorit.

Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly je v rámci Investiční priority 1.1 Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, vč. dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, realizována několika specifickými cíli. Jejich nastavení budeme postupně diskutovat z hlediska jejich potencionálního dopadu na ženy a muže na trhu práce.

Specifický cíl 1.1.1: Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných se zaměřuje obecně na zvýšení zaměstnanosti na úroveň danou strategickým dokumentem Evropa 2020, a to 75 %. Tohoto cíle obecné zaměstnanosti ve sledované věkové skupině 20–64 již bylo dosaženo, a to v podstatě již v roce 2015 (74,8 %), tedy jen rok po zahájení OP. Je tedy patrné, že dosažení cíle nemohlo být dopadem OP a vypsaných výzev, ale souvisí s ekonomickým vývojem České republiky.



Dle analyzovaného dokumentu je třeba se zaměřit na specifické znevýhodněné skupiny: „starší, mladí, nízkokvalifikovaní, ženy s malými dětmi a osoby se znevýhodněním“ [OPZ 2014–2020: 36]. Právě tyto skupiny jsou nadále znevýhodněné na trhu práce bez ohledu na rostoucí míru zaměstnanosti a naplnění strategického cíle. Také z definice hlavních cílových skupin vyplývá, že tato investiční priorita a specifický cíl řeší genderovou nerovnost:

*„Cílové skupiny zahrnují především uchazeče a zájemce o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením, osoby s kumulací hendikepů na trhu práce a ekonomicky neaktivní osoby, včetně osob vracejících se na trh práce po návratu z mateřské/rodičovské dovolené“ [OPZ 2014–2020: 40].*

Problematická je chybějící genderová diferenciací míry znevýhodnění v rámci definovaných znevýhodněných skupin. Dokumentu chybí intersekcionalní perspektiva, která by umožnila nahlédnout, že v rámci definovaných skupin jsou ženy a muži znevýhodněním ohroženy rozdílně, a také proto vyžadují jiné druhy intervencí k podpoře jejich začleňování na trhu práce. V kontextu životního cyklu se největší rozdíl v míře zaměstnanosti objevuje ve věkové skupině 30–34 let, tedy vlivem mateřství, výrazné rozdíly jsou ale již ve věkové skupině 20–24 let (16,5 p.b.) a dále ve věkové skupině před důchodem 60–64 let (27,5 p.b.; důchodový věk 65 let stanoven od roku 2017). V těchto věkových skupinách je rozdíl dán rozdílnými trajektoriemi vzdělávání (výrazně více českých žen studuje vysoké školy) a dobíhajícími parametrickými rozdíly ve věku odchodu do důchodu.

Intervence specifického cíle 1.1.1. se soustředí na „podporu nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“ [OPZ 2014–2020: 36] a „podpora v rámci této investiční priority se zaměří [...] na vyšší zapojení rodičů s dětmi na trhu práce“ [OPZ 2014–2020: 36]. Zaměření specifického cíle sice implicitně odkazuje k problematice genderových nerovností na trhu práce, ale tím, že mluví o rodičích, vykazuje spíše genderovou slepotu, protože nezaměstnanosti v souvislosti s narozením a výchovou dětí čelí v České republice primárně ženy. Na to také ukazuje skutečnost, že ČR stále má jeden z největších dopadů mateřství na zaměstnanost žen v kontextu EU. Naopak, v případě mužů, bývá vliv otcovství na míru zaměstnanosti pozitivní.

Prolínání kategorií věku, vzdělání a pohlaví se ukazuje jako zásadní pro pochopení přetrvávajících nerovností na českém trhu práce. Chybějící genderová perspektiva limituje Specifický cíl 1.1.2: Zvýšit zaměstnanost podpořených mladých osob prostřednictvím programu Záruky pro mládež. Ten je stanoven tak, aby opatření vedly: „ke snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí věkové skupiny 15–24 let na 12,3 % a snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací stupně ISCED 0–2 na 18,8 % do roku 2020.“ [OPZ 2014–2020: 36]. Nejvíce nezaměstnaností ohroženou skupinou jsou vedle mužů a žen ve věku 15–19 let osoby s nízkým vzděláním (nižší než střední škola s vyučením)<sup>20</sup> a lidé se zdravotním znevýhodněním nebo dlouhodobou zdravotní neschopností<sup>21</sup>. V těchto skupinách ale vidíme, že vyjma skupiny s nejnižším vzděláním dopadá nezaměstnanost primárně na ženy. Ty jsou také mnohem častěji dlouhodobě nezaměstnané.<sup>22</sup> Přínosem by proto bylo stanovit cíle specificky pro definované skupiny s ohledem na genderové rozdíly.

<sup>20</sup> Zaostřeno na ženy a muže, 2017, <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-fjzbzofacnx>

<sup>21</sup> Hašková, Křížková, Pospíšilová, 2017.

<sup>22</sup> Český statistický úřad, 2018

Dalším nedostatkem dokumentu je, že indikátory pro posuzování výsledků intervencí nejsou stanoveny pro jednotlivé specifické cíle, ale pro celé investiční priority. Z toho důvodu se gender problematika víceméně vytrácí, jelikož se genderový aspekt nachází právě jen v tomto jediném specifickém cíli (1.1.1). Není zřejmé, který z indikátorů shrnutých v tabulce indikátorů za investiční prioritu 1.1 (Tabulka č. 3) měří dopad intervencí s genderovou tematikou [OPZ 2014–2020: 36–37]. Dopady zmíněných intervencí směřujících k „vyššímu zapojení rodičů s dětmi na trhu práce“, respektive zacílených na „ženy s malými dětmi“, budou pravděpodobně měřeny indikátorem „Neaktivní účastníci, kteří znovu začali hledat zaměstnání po ukončení své účasti“.

Cíle ani indikátory jejich naplňování tedy nejsou jasně stanoveny a chybí zacílení na znevýhodněné skupiny zvláště pak z genderové perspektivy, a je tudíž obtížné nebo spíše nemožné sledovat a měřit jejich naplňování, což dokládají i expertní rozhovory:

*„My upřímně řečeno neznáme stav rovnosti, obecná baseline data, ze kterých bychom si udělali velkou analýzu a podle ní definovali, co bychom chtěli zlepšovat. Neděláme vyhodnocování investičních priorit, s ambicí, že vyhodnotíme stovky projektů a pak řekneme, například zlepšilo se to o dvě procenta. Tak nejde pracovat. My jdeme například po jednotlivých výzvách nebo projektech, které vyhodnocujeme, třeba i kvalitativně. Zajímá nás, jestli například cílová skupina měla pocit, že jim podpora pomohla. Dále provádíme procesní evaluace, jestli nastavení výzev nekomplikuje příjemcům realizaci projektů apod. Těch projektů je v rámci OPZ obrovské množství a není možné je vyhodnocovat takto centrálně“ [ER3\_MPSV].*

Dokument OP Zaměstnanost definuje i příklady aktivit, kterými mají být cíle naplňovány. Mezi aktivitami je v rámci Investiční priority 1.1. zmíněna pouze jedna aktivita, která explicitně obsahuje genderovou perspektivu, a to „Podpora flexibilních forem zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek zejména pro uplatnění žen, mladých lidí, starších osob a dalších osob znevýhodněných na trhu práce (zkrácený úvazek, rotace na pracovním místě, sdílení pracovního místa, práce na dálku apod.)“ [OPZ 2014–2020: 39]. Dalo by se pravděpodobně uvažovat i o dalších aktivitách (Rekvalifikace, Podpora umístění na uvolněná pracovní místa, Doprovodná opatření umožňující začlenění podpořených osob na trh práce apod.), avšak v jejich specifikaci nejsou uvedeny takové aktivity, které by zohledňovaly genderovou perspektivu a specifické potřeby mužů a žen na trhu práce a odkazovaly ke skutečnosti, že téměř ve všech sledovaných skupinách jsou ženy výrazně více ohroženy nezaměstnaností než muži.

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 má vymezen jeden Specifický cíl 1.2.1: Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce. „Je nezbytné odstraňovat genderové stereotypy a diskriminaci na trhu práce, jež ženám obecně (nejenom ženám pečujícím o závislé osoby) ztěžují situaci na trhu práce, co se například týče jejich kariérního postupu, či přístupu k zaměstnání. Cílem je zlepšit postavení podpořených žen na trhu práce, zejména z ohrožených skupin (ženy po mateřské a rodičovské, pečující ženy či ženy ve starším věku). Dosažení uvedených výsledků, zejména pak v oblasti snižování diskriminace, segregace a rozdílů v odměňování, si vyžádá mj. systémové zaštitění oblasti rovných příležitostí žen a mužů na celostátní úrovni prostřednictvím propagace a zvyšování povědomí o tématu, návrhů legislativních úprav apod.“ [OPZ 2014–2020: 43].

Tento Specifický cíl by měl za pomoci obsažených intervencí dosáhnout cílové hodnoty míry zaměstnanosti žen 65 %, trochu paradoxně tak investiční priorita zaměřená na snížení rozdílů

v postavení žen a mužů na trhu práce má za cíl dosáhnout o 10 p.b. nižší hodnoty, než je cíl Evropa 2020 a vzhledem k tomu implicitně očekává zachování genderového rozdílu v míře zaměstnanosti.

Na rozdíl od Investiční priority 1.1. je v textu zohledněn genderový aspekt znevýhodnění na trhu práce a odchody z trhu práce z důvodu péče o děti jsou explicitně spojovány s mateřstvím. Jako nástroj řešení je definována „*nutná podpora opatření na sladování pracovního, soukromého a rodinného života a znovu začlenění žen (zejména s malými dětmi či pečující o závislé osoby) na trh práce. V rámci této investiční priority bude důraz kladen zejména na oblast komplexního zlepšování postavení především žen, které jsou v současné době na trhu práce v mnoha oblastech znevýhodněny*“ [OPZ 2014-2020: 43]. Z definice je patrné, že v této investiční prioritě pracuje dokument s definicí mnohonásobného znevýhodnění. Prolínání genderové perspektivy s věkem nebo dalším znevýhodněním se objevuje také v logice definice indikátorů, které vždy rozlišují, kde je to relevantní, podpořené osoby podle pohlaví.

Ke snížení rozdílu v postavení žen a mužů na trhu práce má dojít na základě opatření sladění práce a rodiny a zvýšení zaměstnatelnosti žen po návratu z mateřské a rodičovské dovolené: „*zlepšení nabídky cenově dostupných a kvalitních zařízení a služeb péče o děti za účelem zvýšení zaměstnanosti pečujících osob a usnadnění slučitelnosti pracovního a soukromého života, podpory vzdělávání žen za účelem zvýšení jejich zaměstnatelnosti po výpadech v kariéře z důvodu péče o děti či jiné závislé členy rodiny, zvýšení využívání flexibilních forem práce jako jedné z forem podpory sladování pracovního, soukromého a rodinného života, snížení diskriminace žen na trhu práce a také snížení vertikální, ale i horizontální segregace trhu práce a snížení rozdílů v odměňování žen a mužů*“ [OPZ 2014–2020: 43].<sup>23</sup> V oblasti řešení diskriminace a genderových nerovností na trhu práce již dokument rámuje intervence jako systémové, tedy že bude platové nerovnosti a projevy segregace řešit plošně, výraznou institucionální změnou.

Kýženého stavu by mělo být dosaženo aktivitami jako například: „*vzdělávání a poradenské aktivity pro osoby na mateřské a rodičovské dovolené a pečující o závislé osoby či ženy ve starším věku, tvorba a realizace programů na podporu zahájení a rozvoje samostatné výdělečné činnosti; podpora aktivit zaměřených na vyšší míru zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby, např. osvěta, propagace tématu, vzdělávání mužů v oblasti rodičovských kompetencí a sladování pracovního a rodinného života, poradenství u zaměstnavatelů; zlepšení koordinace místních a celostátních politik týkajících se rovných příležitostí žen a mužů a jejich implementace*“ [ESI fondy v kostce: 29–30].

Je patrné, že mezi nástroji a kýženým stavem není jasná vazba. Zatímco kýžený stav jde ve své definici za problematiku sladění práce a rodiny a definuje společenskou změnu skrze zavedení nových opatření a rozvíjení nabídky služeb péče, v navržených aktivitách směřujících k zapojení otců do péče figurují spíše měkká opatření, jako jsou osvětové akce a poradenství. Z navržených monitorovacích indikátorů dále vyplývá, že hlavní oblastí podpory budou právě předškolní zařízení péče o děti [OPZ 2014–2020: 48–49; Tabulka 6: Společné a specifické výstupové indikátory za investiční prioritu 1.2]. OP Zaměstnanost 2014–2020 tak ve své podstatě supluje roli státu v závazku vytvářet dostatek míst v zařízeních předškolní péče. Problematicky lze také chápat řešení nízké míry zaměstnanosti žen po

---

<sup>23</sup> Horizontální segregace popisuje situaci, kdy je vysoká koncentrace mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních (typicky ženské/mužské povolání/sektor). Vertikální segregace je charakterizována disproporčním zastoupením žen/mužů na různých příčkách hierarchie (ve vedoucích pozicích/managementu/v administrativě). Z výše řečeného vyplývá, že oba jevy jsou v sociální realitě často spojeny, tedy že horizontální rovina vypovídá i o vertikální segregaci [Valentová, Šmídová, Katrňák 2007].

ukončení rodičovské dovolené prostřednictvím podpory podnikání. Rizika tohoto přístupu, stejně jako slabá místa současné infrastruktury zajišťující naplnění rovných příležitostí, komplexně zohledňuje Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR 2014–2020, ovšem její provázanost na nastavení OP Zaměstnanost není zřejmá. Zdá se, že dokumenty existují vedle sebe, přičemž Strategie mnohem komplexněji vnímá otázky rovnosti žen a mužů jako systémový problém, který nelze řešit projekty zaměřenými pouze na vybrané intervence, jako je investice do předškolních zařízení.

Prioritní osa 2: Sociální začleňování a boj s chudobou odpovídá tematickému cíli č. 9: Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti. *Investiční priorita 2.1 Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast na zlepšení zaměstnanosti* je zaměřena na snižování chudoby. *Specifický cíl 2.1.1: Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených ve společnosti a na trhu práce* cílí v rámci doporučených aktivit primárně do oblasti služeb podporujících integraci vyloučených osob, zároveň však explicitně zmiňuje potřebu bojovat proti všem formám diskriminace, také na základě pohlaví. Doporučené aktivity se opět pohybují v oblasti vzdělávání a informačních kampaní s cílem šířit osvětu a zlepšit jejich postavení na trhu práce. Taková „měkká“ opatření při absenci systémové změny mají jen omezený dopad.

Specifický cíl 2.1.2: Rozvoj sektoru sociální ekonomiky. Intervence v rámci této investiční priority by měly vést k poklesu počtu lidí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, a to o 30 000 osob. Významná role a vliv v začleňování je přisuzována místním samosprávám. Mezi osobami takto ohroženými jsou identifikováni také sólo-rodiče. Jaké konkrétně opatření ale budou aplikována přímo na tuto skupinu, není z textu zřejmé. Co je podstatné, že při: *hodnocení a výběru projektů bude posuzována rovněž problematika horizontálních témat (rovné příležitosti a nediskriminace, rovnost žen a mužů a udržitelný rozvoj [OPZ 2014–2020: 79]*. Není ale specifikováno, jakým způsobem bude tento princip aplikován.

Některá důležitá témata lze nalézt i v rámci *Prioritní osy 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce*. Tato prioritní osa není přímo zaměřena na řešení problematiky genderové rovnosti a rovnosti příležitostí na trhu práce, avšak v harmonogramu výzev je patrné, že některé výzvy reagují na problematiku rovnosti příležitostí. V rámci cílových skupin bude kladen: *„zvláštní důraz na osoby ve věkové skupině 55–64 let, osoby do 25 let věku, rodiče s malými dětmi, osoby pečující o další závislé členy rodiny a osoby s nízkou úrovní kvalifikace“ [OPZ 2014–2020: 101]*. Z toho důvodu zde uvádíme i tuto prioritní osu, avšak nikterak detailně analyzována nebyla, v jejích cílech ani indikátorech témata rovnosti příležitostí zmíněny nejsou.

#### 5.1.2. Jaká je tematická vazba mezi cíli DoP, OPZ, výzvami a konkrétními projekty?

K vysvětlení tematické vazby mezi cíli DoP, OPZ, výzvami a konkrétními projekty je nutné nejdříve popsat, jak byly DoP a OP připravovány:

*„Pod vedením MMR (dále Ministerstvo pro místní rozvoj, pozn.aut.) byla Dohoda o partnerství připravována v rámci širokého partnerství, které zahrnovalo zástupce resortů, regionálních i místních samospráv, zaměstnavatelských i zaměstnaneckých svazů, neziskového sektoru, akademické sféry a mnohé další. Dohoda o partnerství je tedy dokument založený na široké shodě všech zainteresovaných aktérů v ČR. Právě na tento aspekt kladlo MMR během celé doby přípravy velký důraz“ [ESI fondy v kostce: 8].*

Přípravě dokumentu předcházela definice národních priorit, které byly na národní úrovni odsouhlaseny vládou ČR. Ty byly vytvořeny na základě analýz jednotlivých resortů, krajů a dalších institucí (včetně neziskového sektoru). Jak DoP vznikala, popisují i expertní rozhovory:

*„Ještě než jsme se začali vůbec bavit o nějakém materiálu jakým je Dohoda o partnerství, tak úplně první fází, která už běžela od roku řekněme 2011, bylo definování národních priorit. Tehdy v roce 2011 vláda odsouhlasila národní rozvojové priority, tedy klíčové priority, které by Česká republika měla mít. Ty se potom rozpracovávaly detailněji do 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].*

Ve výše uvedeném období vytváření DoP docházelo ke sjednocení národních a evropských politik. Proto byly v Dohodě o partnerství definovány potřeby rozvoje v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce, které odpovídaly požadavkům Evropské legislativy, a to konkrétně:

- vytvoření podmínek pro vyšší užívání flexibilních forem práce,
- podpora zaměstnanosti žen s dětmi skrze zvýšení nabídky a vytvoření dostatečné kapacity cenově dostupných služeb péče o děti mladší tří let,
- zlepšit dostupnost vzdělávání a poradenských služeb pro osoby na mateřské a rodičovské dovolené, pečující o závislé osoby či pro ženy ve starším věku, zaměřené na zlepšení jejich přístupu na trh práce, včetně OSVČ,
- podpořit 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,
- zlepšení koordinace místních a celostátních politik týkajících se rovných příležitostí žen a mužů a jejich implementace či přizpůsobení [DoP 2017: 15].

Rovnosti žen a mužů na trhu práce se v Operačním programu zaměstnanost týkají dva tematické cíle. *Tematický cíl č. 8 „Podpora udržitelné a kvalitní zaměstnanosti a podpora mobility pracovních sil“ a tematický cíl č. 9 „Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a diskriminaci“.*

Aktivity vycházející z tematického cíle č. 9 by měly napomáhat prevenci a eliminaci diskriminace, což zahrnuje i diskriminaci na základě pohlaví (genderovou diskriminaci). V Dohodě o partnerství je implicitně obsažena informace, že chudoba a sociální vyloučení má genderový rozměr – např. na str. 72 je uvedeno, že chudoba a sociální vyloučení *„specificky postihuje více ženy než muže“*. Definice hlavních výsledků ale vždy hovoří obecně o *„osobách ohrožených chudobou a sociálním vyloučením“* a o genderových souvislostech chudoby a sociálního vyloučení se již explicitně nezmiňuje [DoP 2017: 129]. Téma genderových nerovností v oblasti ekonomického a společenského postavení a jejich dopadů na chudobu a marginalizaci žen je přitom obsaženo ve Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020:

*„Jelikož je téma genderové rovnosti průřezovým tématem, bude Strategie do budoucna působit také jako základní rámec pro další vznikající koncepční dokumenty na vládní (eventuálně i jiné) úrovni. Bude také fungovat jako základní rámec pro v budoucnu případně vzniklé akční plány, jež budou některá z jejích témat rozpracovávat blíže. Díky propojení specifických témat s průřezovou Strategií tak bude možné zlepšovat reálný stav dosud systematicky neřešených komplexních agend, jako je např. vícenásobná diskriminace, případně posilovat genderové hledisko v oblastech, pro které již strategické dokumenty existují (např. sociální vyloučení)“*

*[Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR: 9].*

Fakt, že se ve Vládní strategii o genderové rovnosti hovoří, ale do přípravy ani do žádné z revizí Dohody o partnerství se tento obsah dostatečně nepromítl, ukazuje na nedostatečné propojení těchto dokumentů po obsahové stránce.

*K tomu, aby byla genderová problematika více zohledňována, je možné pozitivně motivovat samotné realizátory projektů. To zmiňuje i Operační program Zaměstnanost v aplikaci horizontálního principu, který říká, že je významné, „aby realizátoři projektů v rámci podpory rovnosti žen a mužů náležitě zohledňovali specifické potřeby jednotlivých cílových skupin a využívali např. doprovodná opatření k odstranění možných bariér, které ženám brání v účasti v projektech (péče o děti a další členy rodiny, dopravní dostupnost apod.)“ [OPZ 2014: 189].*

Avšak realizátoři jsou často zaměřeni pouze na znění jednotlivých výzev a nemusí se zajímat o původní záměr vedoucí k naplňování Dohody o partnerství. Pokud tedy systém nezajistí určitou provázanost, může dojít k odklonu od původních cílů definovaných v Dohodě o partnerství.

Zajistit, aby k takovému odklonu nedocházelo, má pomoci získávání genderově sensitivních dat z terénu a průběžný monitoring projektů. To zdůrazňuje dokument Operační program Zaměstnanost:

*„V rámci monitorování budou v souladu s požadavky přílohy 1 nařízení o ESF sbírána mj. data o pohlaví podpořených osob tak, aby bylo možné podporu pro ženy a naplňování principu rovnosti žen a mužů vykazovat a v rámci evaluací vyhodnocovat. Takto získaná doporučení pak budou zohledněna při nastavování parametrů výzev a podmínek pro realizaci projektů a pro případné úpravy aplikace horizontálního tématu rovnost žen a mužů v průběhu realizace operačního programu“ [OPZ 2014-2020: 189–190].*

Naplňování cílů Dohody o partnerství je průběžně vyhodnocováno, následující citace popisuje, jak k takovému vyhodnocování dochází:

*"Pro potřeby vyhodnocení Dohody o partnerství byly od Národního orgánu pro koordinaci vyžadovány poměrně rozsáhlé vstupy. Tento požadavek byl řešen realizací externích evaluací na úrovni jednotlivých Řídících orgánů. Množství požadovaných informací neodpovídalo míře využití v rámci vyhodnocení DoP. To však neznamená, že by evaluační závěry nebyly využity. MPSV se všemi závěry Strategické evaluace OPZ dodnes pracuje a naplňování všech doporučení je sledováno v MS 2014+. Pro vyhodnocení DoP v roce 2019 byly navíc upraveny požadavky NOKu na jednotlivé Řídící orgány, které lépe reflektují možnosti využití zaslaných dat" [ER3\_MPSV].*

Na základě zjištění lze konstatovat, že k lepší tematické vazbě mezi cíli DoP, OP, výzvami a projekty může pomoci konkrétnější definování kýžených cílů, intenzivnější komunikační vazba mezi jednotlivými složkami systému a důraz na genderovou expertizu klíčových pracovníků a pracovníc.

### 5.1.3. Jak je teorie změny zasazena do fondů a jaké jsou možnosti jejího vyhodnocení?

Logický rámec teorie změny byl využit při tvorbě operačního programu, kdy Řídící orgán stanovil zpracování teorie změny jako povinnou součást jednotlivých tzv. specifických cílů. V systému podpory

koncept primárně slouží jako podklad ke zdůvodnění potřebnosti stanovených intervencí. V procesu tvorby operačního programu jednotlivé teorie změny vyhodnocovala také ex ante evaluace. Informace z logického rámce teorie změny se převádí do výzev a to konkrétně v podobě podporovaných aktivit pro jednotlivé projekty a v podobě indikátorové soustavy.

Teorie změny není běžně užívaným pojmem mezi respondenty a respondentkami, se kterými byly vedeny rozhovory, k výkladu kontextu své práce a působení programu ji nevyužívají. Podrobněji seznámeno je s ní zejména oddělení evaluací. Vyplněné logické rámce také nejsou veřejně přístupné. Teorie změny je vesměs vnímaná jako nástroj pro tvorbu operačního programu a nastavení indikátorů. Jako taková je v podstatě klíčovým krokem v procesu konkretizace směrem od DoP k výzvám a projektům. Na jejím nastavení záleží, jaký typ aktivit a s jakými indikátory se bude podporovat. Je proto důležité, kdo a s jakými informačními zdroji ji bude zpracovávat. Z tohoto hlediska podléhá stejným problémům, které tato zpráva na jiných místech popisuje, tj. častá nekonceptnost, nahodilost znalostí genderové problematiky zodpovědných referentů a referentek, a fluktuace na ministerstvech.

Pokud byla provedena externí evaluace projektu anebo je dostupný evaluační plán, součástí je zpravidla také teorie změny zpracovaná evaluátorem na základě projektové žádosti. Takový postup má své limity, protože co se týče rozpracování intervence, struktura projektové žádosti se zaměřuje především na průběh jednotlivých klíčových aktivit a jejich výstupy. Méně se zaměřuje na projektové cíle, které nerozlišuje do formy výsledků a dopadů.<sup>24</sup> Jako příklad může sloužit teorie změny zpracovaná ex-post z projektové žádosti, viz graf č. 2 v Příloze č. 4.

Napříč rozhovory jsme zaznamenali volání po větším zkoumání skutečných dopadů podpořených aktivit na realitu. I přes přepracování logického rámce teorie změny oproti minulým programovým obdobím a snaze získat lépe vypovídací měřitelné indikátory, zaznívají hlasy o tom, že není jasné, zda projekty něco skutečně mění a v jaké míře. To je samozřejmě zcela jiný úkol než sledovat čerpání a plnění indikátorů.

#### 5.1.4. Je možné přes vyhlášené výzvy naplnit očekávané výsledky Dohody o partnerství?

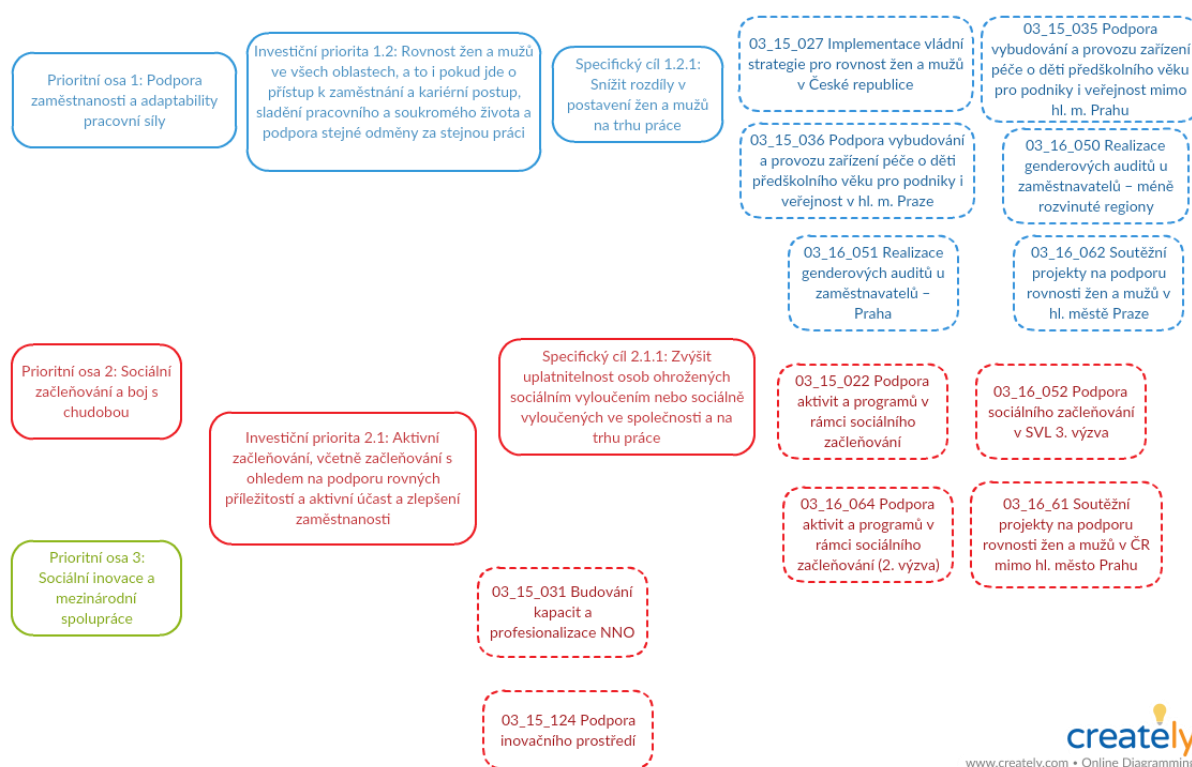
Cesta od Dohody o partnerství k výzvám obsahuje celou řadu mezikroků, kterými jsou Operační programy, Prioritní osy, Investiční priority, Specifické cíle a teprve poté samotné výzvy. K zodpovězení stanovené otázky je nutné se podívat na vztah a návaznost jednotlivých mezikroků.

Problémy a cíle, které se objevují na jednotlivých úrovních systému, ze sebe tematicky vyplývají, což je v souladu s intervenční logikou teorie změny. Ve stejném období, kdy byla schválena Dohoda o partnerství, byl schválen také Operační program Zaměstnanost, který specifikuje jednotlivé cíle. Vazba mezi těmito dokumenty je tedy markantní a návaznost je logická. Výzvy přímo vychází z Operačního programu a teorie změny je zpracovaná pro jednotlivé specifické cíle. Výzvy pak přímo kopírují koncový článek teorie změny, a sice podporovaná opatření a cíle, tj. konkrétní vhodná aktivita nebo soubor aktivit, jejichž realizace bude přímo směřovat k dosažení cíle.

Vzorek výzev, které byly analyzovány, byl na základě dalšího výběru projektů zúžen. Všechny výzvy se tematicky zaměřují na sociální začleňování a zvyšování rovnosti žen a mužů, což odpovídá vybraným Prioritním osám. Tento výběr ilustruje Infografika č. 2:

---

<sup>24</sup> Viz. např. Evaluační plán zpracovaný pro projekt ERGOPROGRESS – REALISE THE CHANGE příjemce Ergotep, družstvo invalidů, reg. č. projektu CZ.03.3.X/0.0/0.0/15\_024/0007242, 2018-2019



Infografika č. 2: Struktura od prioritních os k výzvám

Obsahy výzev v podstatě reprodukují obsah operačního programu, což bylo potvrzeno i v expertních rozhovorech: „Když se podíváte na to, jak vypadá text výzev, tak uvidíte, že do značné míry dochází pouze k překopírování obsahu Operačního programu“ [ER6\_MMR].

Místem, kde ke kýžené konkretizaci dochází, jsou tedy až jednotlivé projekty. Jak zmiňují i expertní rozhovory, v tomto místě již tematická linka skrze celou strukturu až k Dohodě o partnerství může slábnout.

*Pokud mám říct, jak je silná linka mezi tím, co je v Dohodě a co potom ty projekty skutečně řeší, tak ta linka je nutně poměrně slabá. Ale otázkou je, jestli vůbec může být silnější. Já si myslím, že nemůže. Dohoda je národní zastřešující dokument a to, jestli se všechny cíle a očekávané výsledky Dohody podaří naplnit, závisí na lidech, kteří realizují projekty. Také to závisí na lidech, kteří jsou na řídicích orgánech a jednají s žadateli a příjemci. Dále je to o projektových manažerech, i o lidech, kteří mají o výzvách přemýšlet“ [ER6\_MMR].*

Otázka, zda lze skrze výzvy naplnit cíle Dohody o partnerství, může být zodpovězena až v okamžiku, kdy se bude pozornost soustředit na obsahy jednotlivých projektů, které naplňují konkrétní aktivity. K tomu dojde v následující etapách projektu. Klíčové bude zjištění, jak psaní a vedení projektů experty a expertkami „z terénu“ koresponduje s indikátory, které jsou konkretizovány již na úrovni Operačního programu.

#### 5.1.5. Jaké jsou bariéry a možnosti naplňování DoP skrze vyhlášené výzvy?

První bariéru v naplňování Dohody o partnerství představuje nedostatečná konceptualizace problematiky rovnosti mezi muži a ženami. Ve většině zkoumaných dokumentů zcela chybí definice genderové rovnosti. Absence definice problému vede k dezinterpretacím v naplňování cílů. Jistou



pojistku představuje logický rámec teorie změny, který obsahuje situační analýzu a definuje příčiny problému a vyžaduje kontextové indikátory, tedy ukazatele, které zodpoví, jakým směrem se vyvíjí socioekonomická situace.

Pokud se zaměříme na bariéry v systému, který má vést k naplňování Dohody o partnerství, musíme reflektovat zmiňované mezikroky. V rámci oddělených procesů a agend různých resortů se mohou objevovat vlivy motivované nejrůznějšími zájmy, které teoreticky mohou vést k odklonu od původně zamýšlených cílů a jejich naplnění. Otázkou, do jaké míry je to jen předpoklad nebo skutečnost, se bude výzkum věnovat v dalších fázích projektu. Již nyní ale můžeme stanovit hypotézu, že jednu z bariér naplňování DoP skrze vyhlášené výzvy představují nástroje definované ve vyhlášených výzvách. V mnoha dokumentech je zmiňováno, že větší dostupnost vzdělání pomůže snížit znevýhodnění žen na trhu práce. O takovém cíli se zmiňuje také Dohoda o partnerství: „*zlepšit dostupnost vzdělávání a poradenských služeb pro osoby na mateřské a rodičovské dovolené, pečující o závislé osoby či pro ženy ve starším věku, zaměřené na zlepšení jejich přístupu na trh práce, včetně výkonu samostatné výdělečné činnosti*“ [DoP 2017:15], dále s tímto tématem pracuje také dokument ESI fondy v kostce. Vychází z předpokladu, že vyšší vzdělání/doplňování vzdělání povede ke snížení genderové nerovnosti na trhu práce. Situace je ovšem taková, že ženy dosahují vyššího vzdělání než muži (60 % žen má VŠ vzdělání)<sup>25</sup>, a stále jsou na trhu práce v nerovném postavení zejména z důvodu rodičovství, respektive péče o děti. Cíl není tedy špatně definován, v rámci nástrojů je však třeba se zaměřit na specifické skupiny žen, které ztrácejí odpovídající kvalifikaci věkem, v důsledku strukturálních změn na trhu práce nebo právě během několikaleté absence z trhu práce z důvodu mateřství.

V samotné Dohodě o partnerství je definován princip nediskriminace, který se týká rovněž rovného přístupu k pohlaví a nediskriminace žen: „*Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace je jedním ze základních principů českého práva, který je obsažen v ústavním pořádku a v mezinárodních úmluvách. Rovné zacházení a zákaz diskriminace upravuje v souladu s právem EU antidiskriminační zákon. [...] Nejvíce ohrožené diskriminací jsou v praxi osoby ohrožené sociálním vyloučením či jinak znevýhodněné nebo zranitelné, které se diskriminaci nedovedou účinně bránit. Jsou to např. cizinci, osoby se zdravotním postižením, senioři, ženy, matky s dětmi, příslušníci etnických menšin, osoby s nízkou kvalifikací, propuštění vězni či osoby drogově závislé. Tyto osoby mají ztížený přístup na trh práce, k bydlení, ke vzdělání, ke zdravotním a sociálním službám, dopravě a dalším službám a informacím o svých právech. V důsledku jejich znevýhodnění je oslabeno zastoupení a prosazování zájmů těchto osob ve veřejném životě*“ [DoP 2017: 143].

Definici rovnosti žen a mužů konkrétně rozpracovává dokument Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR (identifikované problémy uvádí od str. 12). Tento dokument sice deklaruje snahu vlády řešit otázky genderové rovnosti, ale úkoly jsou často dlouhodobé a bez konkrétní vymahatelnosti<sup>26</sup>

Pro naplňování Dohody o partnerství je užitečné také zmínit proměňující se pohled na čerpání Evropských fondů. „*Pro programové období 2014–2020 je jak ze strany Evropské komise, tak ze strany ČR prosazován větší důraz na dosahování výsledků, nejen finanční čerpání*“ [ESI fondy v kostce: 9]. Z analýzy vyplývá, že tento princip v praxi stále celkem často bojuje se snahou čerpat na úkor dosahování

---

<sup>25</sup> Holý, D., Šimůnková, M. 2018. „Mají vyšší vzdělání, ale pořad berou méně“. Statistika&my 8(4): 30–31.

výsledků. Je to důsledek toho, že v minulosti se v čerpání zaostávalo a výše čerpání nedosahovala alokovaných prostředků ve výzvách.

Závěrem lze konstatovat, že Dohoda o partnerství umožňuje široké zaměření výzev tak, aby bylo dosaženo kýžené změny a naplnění cílů. Zároveň vzhledem ke své obecnosti (coby zastřešujícího dokumentu) a slabší vazbě na konkrétní projekty toto nemůže nijak zaručit, a úspěšnost naplňování cílů v ní uvedených tak záleží především na nižších úrovních nastaveného systému a především na samotných projektech. Samostatným problémem je stále přetrvávající kladení většího důrazu na čerpání finančních prostředků v porovnání s akcentováním dosahování výsledků.

## 6. Analýza rozhovorů

Provázanost uvnitř systému administrace fondů má dvě roviny. První se týká toho, jak je systém formálně nastaven – jakým způsobem probíhá tok informací a jak jsou nastaveny pravomoci a dělba práce. Druhá rovina je, jak takový systém ve skutečnosti funguje – tedy jak jednají ti, kdo v něm pracují. Zatímco první rovina je rozebrána zejména v části analýza dokumentů, druhou prozkoumáme skrze analýzu rozhovorů.

### 6.1. Genderová expertíza v oblasti výzev

Jedním z cílů rozhovorů bylo zjistit, jak se do Dohody o partnerství a návazných dokumentů (Operační program zaměstnanost, investiční priority, specifické cíle, jednotlivé výzvy, evaluační zadání) dostávala genderová expertíza, resp. podklady pro rozhodnutí, která témata pro zlepšení rovnosti žen a mužů na trhu práce budou podpořena a financována.

Z rozhovorů vyplynulo, že to, jaké podklady (analýzy, strategie atd.) byly vybrány jako relevantní zdroj a byly do dokumentu zahrnuty, záleželo na tom, která konkrétní osoba měla danou problematiku v kompetenci. Nebylo možné upravit tento proces systémovým pravidlem a je zřejmé, že vždy záleží na individuálním přístupu a znalostech konkrétní osoby.

*„V ideálním případě k tomu měli analýzy, strategie a nějaké dokumenty, na základě kterých to sepsali. [...] Ta realita ale byla podle mě různá. Někde evaluace a analýzy byly, někde prostě nebyly. Mělo by to vycházet z nějaké evidence, pak z policy, tzn. strategie, kam ten stát chce směřovat a z toho, kam se chci posouvat, pak budu ty fondy financovat. To tak úplně v ČR nefunguje. Těch strategií je hodně a ne vždy se to takhle dobře promýšlí v rámci jednotlivých resortů“ [ER1\_MMR].*

Tvorba dokumentů je komplikovaným procesem, kdy úředníci a úřednice musí vyjít nejen ze strategických dokumentů, ale rovněž ze svých znalostí a schopností analyticky vyhodnotit, které informace jsou relevantní.

*[T:] A kde berete informace, co tam napsat?*

*[R:] Různě. To je docela tvůrčí proces. Člověk musí mít znalosti různých strategických materiálů a to není všechno. Je třeba také používat vlastní rozum a zajímat se více o danou oblast.*

*[T:] To je hrozně těžké ne? Těch oblastí jste mi vyjmenovala víc.*

*[R:] Je to těžké, ale zase na druhou stranu, když toho má člověk víc, tak si podle mého názoru udržuje trošku i nadhled a nemusí zase zabíhat úplně do detailů [ER5\_MMR].*

Finální podoba výzev je založena na expertíze dané osoby a její schopnosti analyticky pracovat s relevantními informacemi, a proto se může stát, že výzvy jsou nastavovány nesystematicky. Domníváme se, že tento stav souvisí s nekonceptností, kdy genderová problematika není uchopena expertně (viz analýza dokumentů). Ani kvalitně a podrobně zpracovaná teorie změny zde zcela nenahradí expertní práci. Překlopení situační analýzy a řešení příčin problému do konkrétních efektivních intervencí, které budou financované, vyžaduje znalost problematiky a teoretický základ.

## 6.2. Administrativní propojení a nástroje evaluace

Dále bylo sledováno, jakým způsobem probíhá (vzájemné) informování jednotlivých administrativních složek v systému, znalost samotné Dohody o partnerství, toho, jaká témata jsou akcentována a nakonec, jaká zjednodušení přenos informací mezi jednotlivými složkami administrace přináší.

Z provedených rozhovorů vyplynulo, že je kladen důraz především na finanční stránku dané věci. Za stěžejní ze strany administrátorů fondů, potažmo státu, je v tuto chvíli považován objem vyčerpaných prostředků v určeném časovém horizontu (s ohledem na veřejnou kritiku nedostatečného čerpání prostředků z EU a zpoždění vypsaných výzev v druhém programovém období). Z rozhovorů vyplývá, že v takové atmosféře může být kvalita projektů po obsahové stránce mírně opomíjena.

*A když si uvědomíte v celém tom světě těch fondů řídicích orgánů a kdo to implementuje a kdo monitoruje ty fondy a vyhodnocuje, že drtivou většinu lidí zajímá hlavně to čerpání, pak nějakou menší část lidí zajímají ty indikátory, ale jenom proto, že se prostě musí vykazovat a že to ta komise chce někde vidět, tak ty lidi, které zajímá, co se opravdu v těch oblastech děje, byste spočítala na prstech pár rukou. Trošku tomu pomáhají evaluace. Evaluace jsou tu od toho, aby ten obrázek doplňovaly [ER6\_MMR].*

Samotné evaluace, které mohou přispět k lepšímu nastavení výzev, jsou často podceňovány a nedostatečně využívány. Současně neexistují vhodné nástroje k měření reálného dopadu na trh práce. V některých případech je reálně obtížné dopad ex-post změřit, pokud se již na začátku projektu nedesignuje nástroj měření. Jako příklad bylo uvedeno měření dopadu zařízení předškolní péče na zaměstnanost žen. Pokud takový projekt neprovází další opatření zaměřená na samotné ženy, je těžké identifikovat, jak zajištění péče přispělo k zaměstnanosti dané ženy.

Vzhledem k daným nástrojům evaluace, neumí administrativní složky reálný dopad projektů měřit a tak vzniká, absence informací o společenském přínosu na oblast rovnosti žen a mužů. To může být v rozporu s nařízením EU pro programové období 2014–2020:

„Ze strategických novinek na české úrovni lze jmenovat např. důraz na společenský přínos projektů a efektivitu vynaložených investic na úkor dřívější snahy o objemné, rychlé a formálně správné čerpání či zaměření na snížení fluktuace administrativní kapacity“ [ESI fondy v kostce: 4].

Složitost administrativního systému a její hierarchizace od Dohody o partnerství až po jednotlivé výzvy a projekty a následně i průběžné evaluace způsobuje, že jednotliví aktéři se v něm orientují pouze parciálně.

*„Čím níž půjdete, tím horší znalost toho, co je nad nimi, budou mít. Projektový manažer na řídicím orgánu, člověk, který vám stojí jako partner a schvaluje vám nějakou zprávu, tak ten možná ani nebude vědět, že je Dohoda. Měl by to vědět, ale jsem si zcela jista, že existují lidi, kteří vůbec netuší. Je to strategický pohled. On řeší, že má nějakou legislativu, kterou ten projekt musí dodržet, má nějaké metodiky a jede si svůj check list a víc ho nezajímá. Pravděpodobně možná ani neví, že někde kolegové připravují tu výzvu. Takže různé úrovně budou vědět různé věci. Na druhou stranu u nás, když se budete ptát z NOKu, tak náš pohled bude taky zkreslený, protože pokud ty lidi nemají zkušenost zespoda, tak si to vůbec neumí představit, co to znamená být dennodenně v kontaktu s příjemcem a už vůbec si nikdo neumí představit u toho příjemce, co na něj dopadá a co to znamená. Realita je tak komplexní, že tady, když jste nahoře, tak dolů nikdy nedohlédnete“ [ER1\_MMR].*

Jako velmi závažný problém pro systémové uchopení se rovněž jeví poměrně vysoká fluktuace a nedostatek zaměstnanců na ministerstvech, přičemž noví lidé často nemají návazné informace a zkušenosti s danou agendou. Někteří experti dále v rozhovorech zmiňovali nedostatečné znalosti genderové problematiky zaměstnanců/kyň a administrátorů/rek výzev.

### 6.3. Role EU a Dohoda o partnerství

Evropská komise představuje v nastavení výzev kontrolní mechanismus, aby peníze vynaložené Evropskou unií byly investovány v souladu s hodnotovým rámcem směřování evropských politik. Dohoda o partnerství je hlavním dokumentem, který rámuje dodržování evropských politik během daného programového období. Mechanismy informování o průběhu naplňování cílů Dohody o partnerství probíhají zcela v souladu s tímto mechanismem a to na formální i neformální úrovni, což přispívá k vzájemné spolupráci a toku informací

Evropská komise současně určuje bližší priority pro každý program, tzv. evaluace relevance. Ty určují, na která témata je v průběhu programového období dáván větší důraz. Rovnost žen a mužů představuje jednu z těchto priorit, na kterou Evropská komise upozorňuje.

*„Ještě nám pomohlo to, že minulý rok byla vytvořena v podstatě pro každý program tzv. evaluace relevance a z toho vyplynulo, která ta témata jsou pořád aktuální a která by se mohla nějak změnit. A tam to bylo napsané, že tato 1.2, ta rovnost žen a mužů, že je relevantní a že je snad čím dál relevantnější, což potvrzuje i Evropská komise“ [ER5\_MMR].*

Pro zajištění požadovaného dopadu je třeba nastavit indikátory v projektech tak, aby bylo došlo k efektivnímu vynaložení prostředků. Současně je velmi důležité, jaké nástroje mohou realizátoři projektů využít. Obojí podrobně stanovuje teorie změny.

Avšak finální podoba podpořených projektů, a tedy soulad výzvy s cíli Dohody o partnerství, závisí na konkrétních žadatelích a na podaných projektech.

Podoba jednotlivých projektů je navržena samotnými žadateli, kteří se na základě své znalosti terénu snaží zajistit pomoc cílovým skupinám, na které se orientují. Jejich povědomí o cílech Dohody o partnerství jsou omezené metodikou dané výzvy a pravidly pro žadatele. Pokud jsou obsahy výzev nastaveny obecně, dávají prostor k vytváření projektů, které odpovídají na poptávku na trhu práce a mají větší šanci mít reálný vliv na pozitivní změnu v oblasti postavení žen na trhu práce. Klíčová je expertiza organizací, které se problematikou dlouhodobě zabývají a jejich know-how přispívá k naplňování evropských politik. Na druhou stranu velká obecnost je rovněž rizikem, že do výzev se přihlásí žadatelé, kteří nemají s danou problematikou žádnou zkušenost, avšak je pro ně finančně zajímavá. V takovém případě je důležité, aby systém dokázal rozlišit principiálně důležité aktivity, které jsou v souladu s cíli Dohody o partnerství, od účelových projektů, které mají menší dopad.

### 6.4. Měření dopadu

Smyslem indikátorů je zajistit měřitelnost dopadu realizovaných projektů. Indikátory pro účely jednotlivých výzev jsou vybírány ze seznamu indikátorů a vytvářeny baterie pro jednotlivé výzvy. Definování indikátorů předvídá podobu aktivit projektu a jeho výstupy.

Indikátory rovněž představují nástroj pro měření naplňování teorie změny, protože definují stav, kterého by se mělo dosáhnout. Proto jsou stěžejním nástrojem pro směřování projektů, respektive podoby změny, která se ve společnosti skrze projekty uskuteční (počet vydaných publikací, vzdělávacích kurzů, osvětových kampaní či realizovaných auditů).

*A ono, když se snažíte vejít do všech těch metodických pravidel a do toho, že potřebujete, aby ty indikátory byly sledovatelné, abyste je mohla pravidelně vykazovat, aby se vám to vešlo do nějakého monitorovacího systému, tak když se probijete vším tím, tak se bohužel dostanete k indikátorům, které mají tu vypovídající schopnost dost omezenou. A já jsem dost všetečný člověk v tom, že mě prostě zajímá, co se skutečně děje v té realitě a jestli skutečně ty projekty a ty peníze k něčemu přispívají, jestli skutečně dochází k nějaké změně. A když se podíváte na ty indikátory, co se sledují a vždy sledovaly, tak každý, kdo má trošku analytickou mysl pochopí, že ty indikátory o tom prostě nevypovídají [ER6\_MMR]*

Na jednu stranu indikátory samotné jsou velmi obecně definovány, na druhou přesně stanovují výstupy projektu. Je otázkou, zda skrze takto nastavené indikátory dokážeme měřit společenský dopad, a tedy zda dochází k naplňování Dohody o partnerství.

*[R:] Naším hlavním úkolem je evaluovat naše výzvy, projekty, ideálně tak, aby doporučení, které z nich vznikají, vedly ke zlepšení toho programu, k přenastavení výzev ...*

*[T:] A jak víte, jaký stav má být, aby to vedlo ke zlepšení?*

*[R:] Co se týče vstupních analýz, a to není problém jen OPZ, ale celých fondů, tak to je zásadní problém. Ty projekty dostanou peníze zpravidla až ve chvíli, kdy jsou v roli příjemce a mnohdy tam nějaká ta vstupní analýza, zjištění absorpční kapacity atd. úplně není. Takže my kolikrát i zjišťujeme baseline data na začátku, protože to ten příjemce prostě nemá.*

*„Kde může nastat problém (nebo problém, to je vlastně i dobře) je, že často jsou ty výzvy u řídicích orgánů psány šířeji, aby se tam vešlo co nejvíce těch projektů. Protože oni si taky říkají, tak uvidíme, co ten terén, aby se to tam vešlo, a teď ty projekty můžou být různé“ [ER1\_MMR].*

Ministerstvo pro místní rozvoj si nechalo vypracovat Analýzu relevance operačního programu zaměstnanost. Tato analýza přezkoumala a zhodnotila jednotlivé cíle i cílové skupiny operačního programu. Měla za cíl odpovědět na otázku, zda stanovené cíle jsou stále relevantní a zda se socioekonomická situace nezměnila a nežádá si i jiné zaměření fondů. Závěrem této analýzy je, že téma rovnosti žen a mužů a zejména postavení žen na trhu práce jsou stále relevantními tématy, na které je třeba soustředit pozornost a vynakládat prostředky evropských dotací.

## 7. Shrnutí a doporučení

Z analýzy dokumentů a rozhovorů vyplývá, že k naplňování Dohody o partnerství chybí systematické zaměření na intersekcionalní perspektivu, tedy mapování nerovností skrze perspektivu tzv. vícenásobné diskriminace, zejména z důvodu pohlaví, věku a dalších os znevýhodnění, jak je uvádí Dohoda o partnerství (nedostupná zařízení péče o předškolní děti, nedostatek pracovních pozic na zkrácený úvazek, nepoměrné zapojení žen do péče, genderové stereotypy a diskriminace). Vzhledem ke skutečnosti, že nejvíce ohrožené skupiny nerovností na trhu práce i mimo něj čelí kombinované diskriminaci (např. chudé romské ženy), je nezbytné princip intersekcionality používat napříč celým systémem.

Hlavní závěry:

1. V Operačním programu Zaměstnanost 2014–2020 je problematika genderové rovnosti primárně zúžena na vytváření, rozvoj a provoz sítě dostupných služeb péče o děti a podporu zaměstnavatelů ve vytváření pracovních míst. Předškolní péče o děti se tak stává selektivně podporovanou intervencí, která sice nabízí konkrétní nástroje pro sladění práce a rodiny, ale v celkovém kontextu rovnosti žen a mužů nepředstavuje systémové řešení a redukuje komplexnost celé problematiky na dílčí aktivitu. Přílišná orientace na tento nástroj nabízí pouze omezené řešení jedné z překážek, kterou musí překonávat (v drtivé většině případů) ženy při návratu na trh práce. V konečném důsledku tak dochází ke snaze eliminovat následky nerovného postavení žen a mužů ve společnosti, nikoli k řešení příčin těchto nerovností.
2. Dohoda o partnerství stejně jako výzvy a projekty musí reflektovat národní priority, které před vznikem samotné Dohody odsouhlasila vláda ČR v kooperaci s jednotlivými resorty, kraji a dalšími relevantními aktéry. Z analýzy však vyplývá, že není dostatečná provázanost Dohody o partnerství na specifické cíle v oblasti genderové rovnosti na národní úrovni, který představuje Vládní strategie pro rovnost žen a mužů 2014-2020.
3. V pohledu problematiky rovnosti žen a mužů chybí v Dohodě o partnerství intersekcionalní perspektiva, která by umožnila nahlédnout, že v rámci definovaných skupin jsou ženy a muži znevýhodněním ohroženi rozdílně. Z tohoto pohledu vyžadují jiné druhy intervencí k podpoře

jejich začleňování na trhu práce. Vzhledem k tomu, že nejvíce nezaměstnaností ohroženou skupinou jsou ženy a ty jsou také mnohem častěji dlouhodobě nezaměstnané<sup>[1]</sup>, bylo by přínosné stanovit specifické cíle pro definované ohrožené skupiny s ohledem na genderové rozdíly.

4. Zaměření specifického cíle Operačního programu Zaměstnanost sice implicitně odkazuje k problematice genderových nerovností na trhu práce, ale tím, že mluví o rodičích, vykazuje spíše genderovou slepotu, protože nezaměstnanosti v souvislosti s narozením a výchovou dětí čelí v České republice primárně ženy. Na to také ukazuje skutečnost, že ČR stále má jeden z největších dopadů mateřství na zaměstnanost žen v kontextu EU. Naopak, v případě mužů, bývá vliv otcovství na míru zaměstnanosti pozitivní.
5. Dohoda o partnerství umožňuje široké zaměření výzev tak, aby bylo dosaženo kýžené změny a naplnění cílů. Zároveň vzhledem ke své obecnosti (coby zastřešujícího dokumentu) a slabší vazbě na konkrétní projekty, toto nemůže přímo zaručit. Proto úspěšnost naplňování cílů v ní uvedených záleží především na nižších úrovních nastaveného systému a především na samotných projektech.
6. Chybějící genderová expertíza je patrná napříč danou problematikou. Například systém administrativního zajištění výzev vykazuje nedostatečnou znalost genderové problematiky. Následně u cílů a indikátorů investičních priorit, které se zabývají nerovností na trhu práce a diskriminací, chybí zacílení na znevýhodněné skupiny z genderové perspektivy. Proto je obtížné vyhodnocovat a měřit jejich naplňování.
7. Ve většině dokumentů zcela chybí definice genderové rovnosti a vágní definice může vést k dezinterpretacím v naplňování cílů. Vzhledem k tomu, že finální podoba dokumentů závisí na expertize dané osoby, může daný stav vést k nesystematickému nastavování programových dokumentů i výzev.
8. Zdá se, že jednotlivé administrativní složky nemohou nahlédnout na systém jako celek (od DoP přes celou strukturu až po výzvy a projekty), a proto je v rámci dané struktury potřeba zajistit větší informovanost všech aktérů o tom, jakým způsobem celý systém funguje a jak na sebe jeho jednotlivé části navazují.
9. Je patrné, že mezi nástroji a kýženým stavem není jasná vazba. Zatímco kýžený stav jde ve své definici za problematiku sladění práce a rodiny a definuje společenskou změnu skrze zavedení nových opatření a rozvíjení nabídky služeb péče, v navržených aktivitách směřujících k zapojení otců do péče figurují spíše měkká opatření, jako jsou osvětové akce a poradenství. Z navržených monitorovacích indikátorů dále vyplývá, že hlavní oblastí podpory budou právě předškolní zařízení péče o děti.
10. Ministerstvo pro místní rozvoj si nechalo vypracovat Analýzu relevance operačního programu zaměstnanost. Z analýzy vyplývá, že téma rovnosti žen a mužů a zejména postavení žen na trhu práce, jsou stále relevantními tématy, na které je třeba soustředit pozornost a vynakládat prostředky evropských dotací.

Návrh doporučení:

1. Zvýšit genderovou expertizu pracovníků a pracovníc tak, aby byla plošně zajištěná kompetence v dané problematice.

2. Nastavovat výzvy s ohledem na aktuální vývoj v dané oblasti – na základě expertních kulatých stolů.
3. Dbát na provázanost a návaznost všech dokumentů ve vztahu k Dohodě o partnerství.
4. Zohledňovat intersekcionalní perspektivu při vypisování výzev a u navrhovaných nástrojů a při definici indikátorů měřících dopad výzev (případně celých operačních programů).
5. Stanovovat cíle a indikátory s ohledem na nejnovější poznatky z oblasti genderové rovnosti na trhu práce (vědecké poznatky a analýzy).
6. Zohlednit teorii změny (výchozí a konečný stav) v rámci nastavovaného systému a nástrojů měření dopadu.
7. Zanést do klíčových dokumentů inkusivní definici genderové rovnosti, která je v souladu s Vládní strategií.
8. V souladu s doporučením EU klást větší důraz na obsahové naplňování cílů.
9. Zlepšit spolupráci a komunikaci mezi administrativními složkami / odděleními.
10. Pokračovat v úzké spolupráci s Evropskou komisí při zajištění naplňování DoP.
11. Využít externí expertizu pro zajištění efektivního nastavení výzev a jejich pozitivního dopadu na ohrožené skupiny na trhu práce.
12. V rámci evaluací nadále využívat kvalitativní šetření (osobní rozhovory) a externí výzkumné projekty.

## 8. Výběr výzkumného vzorku pro následující období

Vzorek byl vybírán na základě zjištění z předchozí kvantitativní analýzy (Monitorovací zpráva za etapu č. 1), která ilustrovala rozložení příjemců dotací z Operačního programu Zaměstnanost. Zahrnuly jsme proto do výběru příjemce různých právních statusů, krom NNO (z.s., z.ú., o.s., o.p.s.) také s.r.o. a a.s.

V tomto období měl být vybrán vzorek 20 organizací, které získaly podpořený projekt. Takový vzorek se má skládat z 15 organizací ČŽL plus 5 dalších organizací. Pozornost byla nejprve zúžena na výzvy obsahující genderová témata (jejich souhrn je uveden v tabulce, která tvoří přílohu č. 1). Expertním týmem bylo z těchto výzev vybráno 15 projektů, které jsou nebo v minulosti byly realizovány členskými organizacemi ČŽL, a 11 projektů organizací, které nejsou součástí sítě ČŽL.

Z organizací, které nejsou součástí sítě ČŽL, bylo vybráno o 6 projektů více, než bylo stanoveno v projektové žádosti. K tomuto řešení jsme přistoupily proto, že počítáme s tím, že oslovit a přesvědčit k takto dlouhodobé a blízké spolupráci organizace, které dosud nejsou našimi spolupracujícími organizacemi, bude obtížné. Počítáme proto s určitým počtem odmítnutých žádostí o spolupráci, tudíž jsme výběrový vzorek pro tuto chvíli nadhodnotily.

Finální výběr organizací a následné prostudování vybraných projektů bude provedeno v následujících dnech na základě odpovědí oslovených organizací. Jejich seznam včetně výzev, v rámci nichž byly projekty podpořeny, je uveden v Příloze č. 2.

## 9. Seznam použitých zkratk

DoP	Dohoda o partnerství
OP Z	Operační program Zaměstnanost
IP	Investiční priorit

EU	Evropská unie
EC	Evropská komise
SC	Specifický cíl
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

## 10. Zdroje

Dohoda o partnerství pro programové období 2014-2020

Evaluace platform pro přípravu výzev; závěrečná zpráva

Evaluační plán OPZ. 2017. [online] [cit. 3. 9. 2018]. Dostupné z: [https://dotaceeu.cz/getmedia/caec47a8-0688-4e0c-875a-e6ce7136c1fa/03\\_EP\\_OPZ\\_ver-24-11-2015\\_final.pdf](https://dotaceeu.cz/getmedia/caec47a8-0688-4e0c-875a-e6ce7136c1fa/03_EP_OPZ_ver-24-11-2015_final.pdf)

Evropské strukturální a investiční fondy 2014-2020 v kostce

Harmonogram výzev OPZ (verze k 27. 7. 2018) [online] [cit. 3. 9. 2018]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/harmonogram-vyzev-opz?p\\_p\\_id=DocumentDetailStandalonePortlet\\_WAR\\_esportalportletapplication&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadRevision&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&p\\_p\\_col\\_id=column-3&p\\_p\\_col\\_pos=3&p\\_p\\_col\\_count=4&DocumentDetailStandalonePortlet\\_WAR\\_esportalportletapplication\\_revisionId=9219950](https://www.esfcr.cz/harmonogram-vyzev-opz?p_p_id=DocumentDetailStandalonePortlet_WAR_esportalportletapplication&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadRevision&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-3&p_p_col_pos=3&p_p_col_count=4&DocumentDetailStandalonePortlet_WAR_esportalportletapplication_revisionId=9219950)

Metodický pokyn pro řízení výzev, hodnocení a výběr projektů v programovém období 2014–2020

Operační program Zaměstnanost 2014-2020

Strategická evaluace OPZ I – relevance; Závěrečná zpráva

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020

Holý, D., Šimůnková, M. 2018. „Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně“. *Statistika&my 8(4)*: 30–31.

Paloncyová, J., Barvíková, J., Kuchařová, V., Psychlová, K. 2014. Nové formy denní péče o děti v České republice. Praha: VÚPSV, v. v. i.

Valentová, M., Šmídová, I., Katrňák, T. 2007. „Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum 8(2)*: 43–52.

## 11. Seznam příloh

### 11.1. Příloha č. 1: Tabulka vybraných výzev, relevantních aktivit, indikátorů a cílových skupin

Výzvy	Aktivity (relevantní)	Indikátory	Cílové skupiny
-------	-----------------------	------------	----------------



<p>03_15_022 Podpora aktivit a programů v rámci sociálního začleňování</p>	<p>d) Aktivizační, asistenční a motivační programy (na podporu rodičovských kompetencí, získávání základních sociálních a profesních dovedností, uplatnění se na trhu práce, společenského začlenění osob vystavených institucionalizaci – zvládání zátěží běžného života, programy na učení se hodnotám v oblasti svobody a odpovědnosti jednotlivce, apod.), které přispívají k sociálnímu začleňování nebo prevenci sociálního vyloučení g) rozvoj aktivit, včetně vzdělávání a poradenství, na podporu neformální péče (tj. péče poskytované v rámci rodin nebo komunit osobami blízkými nebo jinými) a sdílené péče (tj. kombinace péče poskytované profesionálními poskytovateli neformálními pečovateli), včetně rozvoje paliativní péče j) Aktivity přispívající k boji s diskriminací (např. vzdělávací aktivity zaměřené na destigmatizaci cílové skupiny, na informování o příčinách, formách diskriminace a způsobech prevence a odstraňování diskriminace, poskytování poradenství cílovým skupinám týkající se nediskriminace a rozvoj různých forem služeb pro oběti diskriminace)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- celkový počet účastníků</li> <li>- kapacita podpořených služeb</li> <li>- nové nebo inovované sociální služby týkající se bydlení</li> <li>- využívání podpořených služeb</li> <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ</li> <li>- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. Evaluačních)</li> <li>- Bývalí účastníci projektů, u nichž intervence formou sociální práce naplnila svůj účel</li> </ul>	<p>Osoby pečující o malé děti – osoby pečující o osobu mladší 15 let Neformální pečovatelé – osoby vykonávající nezbytnou péči o fyzickou osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby</p> <p>Rodiče samoživitelé – neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem, kteří pečují o osobu mladší 15 let</p>
<p>03_15_027 Implementace vládní strategie</p>	<p>1. Institucionální zajištění rovnosti žen a mužů v rámci organizace,</p>	<p>- Počet napsaných a zveřejněných analytických a</p>	<p>Zaměstnanci – osoby, které jsou v pracovněprávním</p>

<p>pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020 (méně rozvinuté regiony)</p>	<p>vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů a systematické uplatňování genderového mainstreamingu.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Systémové zavedení nástrojů na vyrovnání zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.</li> <li>3. Implementace Metodiky posuzování dopadů materiálů předkládaných vládě ČR na rovnost žen a mužů - aktivity týkající se zajištění implementace metodiky, včetně zajištění hodnocení jejího využívání.</li> <li>4. Implementace Zprávy o možnostech optimalizace sběru dat – sběr dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o situaci žen a mužů v tematických oblastech příslušejících jednotlivým organizacím.</li> <li>5. Tvorba analýz, odborných studií a metodik týkajících se situace žen a mužů v tematických oblastech příslušejících jednotlivým organizacím.</li> <li>6. Osvětové kampaně týkající se situace žen a mužů a genderových rozdílů v tematických oblastech příslušejících jednotlivým organizacím.</li> </ol>	<p>strategických dokumentů (vč. Evaluačních)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce</li> <li>- Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce</li> </ul>	<p>nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k organizaci</p> <p>Orgány veřejné správy – státní orgány, územní samosprávné celky a fyzické nebo právnické osoby, kterým byla zákonem nebo na základě zákona svěřena působnost v oblasti veřejné správy</p>
---	--	--	---

	<p>7. Rozvoj a stabilizace činností vyplývajících z aktuálních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.</p> <p>8. Analýza a příprava dotačních programů – co by mohla daná organizace podporovat v rovnosti žen a mužů.</p> <p>9. Vzdělávání zaměstnanců v rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu.</p> <p>10. Tvorba diversifikovaných strategií, akčních plánů a metodik v oblasti rovnosti žen a mužů pro organizace zřizované jednotlivými organizacemi</p> <p>11. Opatření vedoucí ke zlepšování podmínek pro sladování pracovního a rodinného života (vyjma zřizování dětských skupin a zařízení obdobného charakteru)</p> <p>12. Opatření vedoucí ke zlepšování podmínek pro rovnost žen a mužů v rámci organizace.</p>		
<p>03_15_031 Budování kapacit a profesionalizace NNO</p>	<p>Aktivity mají za cíl zvýšení kapacit, profesionalizace a transparentnosti NNO. Podporované budou zejména aktivity zvyšující důvěryhodnost NNO vůči veřejnosti, státnímu a soukromému sektoru (např. pokud jde o posuzování efektivnosti hospodaření, kvalitu řízení, personální</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Celkový počet účastníků</li> <li>- Neaktivní účastníci, kteří znovu začali hledat zaměstnání po ukončení své účasti</li> <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> </ul>	<p>Zaměstnanci NNO</p>

	zajištění a podobně) a budování kapacit NNO s cílem efektivnější práce s cílovou skupinou v oblasti sociálního začleňování, rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Účastníci zaměstnaní po ukončení své účasti včetně OSVČ</li> <li>- Počet podpůrných institucí, které fungují i po ukončení podpory</li> <li>- Počet sociálních podniků vzniklých díky podpoře, které fungují i po ukončení podpory</li> <li>- Počet podpořených již existujících sociálních podniků</li> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci i po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ</li> <li>- Počet sociálních podniků vzniklých díky podpoře</li> <li>- Počet podpořených podpůrných institucí</li> <li>- Využívání podpořených služeb</li> <li>- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. Evaluačních)</li> </ul>	
03_15_035 Podpora vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního	Poskytování služeb péče o dítě v následujících režimech: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dětská skupina pro veřejnost</li> <li>2. Podniková dětská skupina</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kapacita podporovaných zařízení péče o děti nebo vzdělávacích zařízení</li> <li>- Počet osob využívajících zařízení péče o děti předškolního věku</li> </ul>	Rodiče s malými dětmi – rodiče s dětmi mladšími 15 let, včetně osob, které mají děti mladší 15 let

<p>věku pro podniky i veřejnost mimo hl. m. Prahu</p>	<p>Živnost volná/vázaná</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Celkový počet účastníků</li> <li>- Počet osob využívajících zařízení péče o děti ve věku do 3 let</li> <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ</li> <li>- Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce</li> <li>- Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce</li> </ul>	<p>svěřeny ve své péči (např. pěstoun)</p>
<p>03_15_036 Podpora vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky i veřejnost v hl. m. Praze</p>	<p>Poskytování služeb péče o dítě v následujících režimech:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Dětská skupina pro veřejnost</li> <li>4. Podniková dětská skupina</li> <li>5. Živnost volná/vázaná</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kapacita podporovaných zařízení péče o děti nebo vzdělávacích zařízení</li> <li>- Počet osob využívajících zařízení péče o děti předškolního věku</li> <li>- Celkový počet účastníků</li> <li>- Počet osob využívajících zařízení péče o děti ve věku do 3 let</li> <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> </ul>	<p>Rodiče s malými dětmi – rodiče s dětmi mladšími 15 let, včetně osob, které mají děti mladší 15 let svěřeny ve své péči (např. pěstoun)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ</li> <li>- Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce</li> <li>- Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce</li> </ul>	
03_15_124 Podpora inovačního prostředí	<p>Datové platformy – identifikuje možnosti využití dostupných dat, ověřuje různé existující i nové nástroje pro práci s nimi, mapuje potřeby potenciálních uživatelů a vytváří pro ně aplikace, popularizuje využívání dat, spolupracuje s podobnými subjekty v ČR i v zahraničí</p> <p>Znalostní platformy + advocacy – mapují stávající programy a nástroje v dané tematické oblasti (7 obl.) z hlediska průkaznosti evidence impaktu a vytváří databázi, identifikují nepokrytá místa a realizují vlastní výzkum, publikují a šíří závěry v jednoduchém zajímavém a srozumitelném formátu (publicita-osvěta), spolupracuje s dalšími subjekty na využívání</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Celkový počet účastníků</li> <li>- Počet experimentálně či kvazi-experimentálně ověřených nových nástrojů</li> <li>- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. Evaluačních)</li> <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> <li>- Počet podpořených již existujících sociálních podniků</li> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají</li> </ul>	<p>Uchazeči o zaměstnání Zájemci o zaměstnání Osoby pečující o malé děti Osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením a chudobou Osoby pečující o jiné závislé osoby</p>

	získaných dat. Poskytuje poradenství a podporu pro zadavatele i realizátory projektů	zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnání, a to i OSVČ - Počet sociálních podniků vzniklých díky podpoře - Počet podpořených podpůrných institucí - Počet zvalidovaných experimentálních či kvazi-experimentálních ověření nových nástrojů - Využívání podpořených služeb	
03_16_050 Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů – méně rozvinuté regiony	Realizace genderového auditu u zaměstnavatele s alespoň 10 zaměstnanci – audit musí odpovídat standardu genderového auditu vydanému Úřadem vlády	- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních)	Osoby, které jsou v pracovněprávním nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k organizaci Právnícké či fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň 10 zaměstnanců
03_16_051 Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů – Praha	Realizace genderového auditu u zaměstnavatele s alespoň 10 zaměstnanci – audit musí odpovídat standardu genderového auditu vydanému Úřadem vlády	- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních)	Osoby, které jsou v pracovněprávním nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k organizaci Právnícké či fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň 10 zaměstnanců
03_16_052 Podpora sociálního začleňování v SVL 3. výzva	6. Podpora osob v přístupu k zaměstnání (zejm. absolventi, rodiče malých dětí, zejm. ženy)	- Celkový počet účastníků - Kapacita podpořených služeb - Nové nebo inovované soc. služby týkající se bydlení	

	<p>9. Podpora aktivit přispívajících k boji s diskriminací</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Využívání podpořených služeb</li> <li>- Počet podpořených komunitních center</li>   <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání</li> <li>- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. Evaluačních)</li> <li>- Bývalí účastníci projektů, u nichž intervence formou sociální práce naplnila svůj účel</li> </ul>	
<p>03_16_061 Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v ČR mimo hl. město Prahu</p>	<p>Komplexní podpora vedoucí ke zlepšení postavení na trhu práce žen ve věku 55+, žen ohrožených na trhu práce a osob pečujících o malé děti či jiné závislé osoby Podpora opatření vedoucích k odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví (včetně vícečetné diskriminace) a dále podpora opatření snižujících horizontální a vertikální</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Celkový počet účastníků</li> <li>- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluací)</li> <li>- Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce</li> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> </ul>	<p>Neaktivní osoby Osoby pečující o jiné závislé osoby Osoby vracející se na trh práce po návratu z mateřské/rodičovské dovolené Rodiče s malými dětmi Zaměstnanci Ženy ohrožené na trhu práce</p>



	<p>segregaci trhu práce podle pohlaví a rozdílů v odměňování žen a mužů</p> <p>Podpora aktivit vedoucích k vyššímu zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce</li> <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ</li> </ul>	<p>Poskytovatelé služeb péče o děti</p> <p>Vzdělávací a poradenské instituce</p> <p>Zaměstnavatelé</p> <p>Orgány veřejné správy</p>
<p>03_16_062</p> <p>Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v hl. m. Praze</p>	<p>Komplexní podpora vedoucích ke zlepšení postavení na trhu práce žen ve věku 55+, žen ohrožených na trhu práce a osob pečujících o malé děti či jiné závislé osoby</p> <p>Podpora opatření vedoucích k odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví (včetně vícečetné diskriminace) a dále podpora opatření snižujících horizontální a vertikální segregaci trhu práce podle pohlaví a rozdílů v odměňování žen a mužů</p> <p>Podpora aktivit vedoucích k vyššímu zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Celkový počet účastníků</li> <li>- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluací)</li> <li>- Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce</li> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> <li>- Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce</li> <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu</li> </ul>	<p>Neaktivní osoby</p> <p>Osoby pečující o jiné závislé osoby</p> <p>Osoby vracející se na trh práce po návratu z mateřské/rodičovské dovolené</p> <p>Rodiče s malými dětmi</p> <p>Zaměstnanci</p> <p>Ženy ohrožené na trhu práce</p> <p>Poskytovatelé služeb péče o děti</p> <p>Vzdělávací a poradenské instituce</p> <p>Zaměstnavatelé</p> <p>Orgány veřejné správy</p>

		vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ	
03_16_064 Podpora aktivit a programů v rámci sociálního začleňování (2. výzva)	2. Podpora aktivit zaměřených na pečující osoby a podporu neformální péče 4. Podpora přístupu osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených k zaměstnání a jeho udržení 6. Podpora služeb pro ohrožené děti a rodiny a podpora směřující i obnovení narušených funkcí rodiny	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Celkový počet účastníků</li> <li>- Kapacita podpořených služeb</li> <li>- Nové nebo inovované sociální služby týkající se bydlení</li> <li>- Využívání podpořených služeb</li> <li>- Počet podpořených komunitních center</li> <li>- Účastníci v procesu vzdělávání/odborné přípravy po ukončení své účasti</li> <li>- Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti</li> <li>- Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ</li> <li>- Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. Evaluačních)</li> <li>- Bývalí účastníci projektů, u nichž intervence formou sociální práce naplnila svůj účel</li> </ul>	Osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením: Osoby pečující o malé děti – osoby pečující o osobu mladší 15 let Rodiče samoživitelé – neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osaměli z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem, kteří pečují o osobu mladší 15 let

## 11.2. Příloha č. 2: Seznam vybraných projektů přiřazených k relevantním výzvám

03_15_022 Podpora aktivit a programů v rámci sociálního začleňování
Tři klíče k silné rodině
03_15_027 Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 (méně rozvinuté regiony)
Naplnění vládní strategie pro rovnost žen a mužů v oblasti diskriminační reklamy
Jak vyrovnat šance žen a mužů v ČR
03_15_031 Budování kapacit a profesionalizace NNO
Profesionalizace Business & Professional Women Praha II
Podpora a budování kapacity organizace proFem
Unie porodních asistentek – vize 2021
03_15_035 Podpora vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky i veřejnost mimo hl. m. Prahu
Dětská skupina – Alzheimercentrum Jihlava o.p.s.
03_15_036 Podpora vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky i veřejnost v hl. m. Praze
Transformace Školky K2 na Školku K2 – DS modrá
Vybudování dětské skupiny Radost v Praze
03_15_124 Podpora inovačního prostředí
Města a inkluzivní strategie
03_16_050 Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů – méně rozvinuté regiony
Genderový audit – rozvoj rovných příležitostí
Blíže k rovnosti – realizace genderových auditů u zaměstnavatelů v regionech
Genderové audity v JMK a ve Zlínském kraji
03_16_051 Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů – Praha
Audity pro Prahu
03_16_052 Podpora sociálního začleňování v SVL 3. výzva
Učíme se být spolu, bez dluhů a násilí
03_16_61 Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v ČR mimo hl. město Prahu
Ženy do IT!

Věkem 55+ a zdravotním postižením nekončí pracovní kariéra
PR Ženy Regiony – Propagace nejen Romské ženy
OTA – Otec v akci
Liberecko spravedlivější k zaměstnávání žen
Rovnost v zaměstnávání – podpora dlouhodobě nezaměstnaných žen
Práce bez předsudků
Zapojte se! Účastí ve veřejném životě na trh práce
03_16_062 Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v hl. městě Praze
Dejme šanci ženám se záznamem
Táta centrum – prostor pro rozvoj aktivního otcovství
03_16_064 Podpora aktivit a programů v rámci sociálního začleňování (2. výzva)
CÍL – cílevědomé investice pro lepší život na Vysočině

### 11.3. Příloha č. 3: Seznam expertek/expertů, s nimiž byly provedeny rozhovory

Seznam je uveden v abecedním pořadí.

Jméno	Pozice	Instituce	Praxe
Jana Drlíková	Vedoucí Evaluační jednotky NOK	MMR	4 roky
Martin Dytrych	Oddělení evaluací – vedoucí	MPSV	5 let
Dagmar Maňásková	Oddělení dohody o partnerství	MMR	5 let
Adéla Purschová	Oddělení projektů rovnosti žen a mužů – vedoucí	MPSV	10 let
Lenka Růžičková	Oddělení dohody o partnerství	MMR	7 let
Eva Veselková	Oddělení evaluací	MPSV	2 roky
Lucia Zachariášová	Oddělení rovnosti žen a mužů – vedoucí	Úřad vlády	7 let

## 11.4. Příloha č. 4: Graf č. 2

