

**Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro
ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního
a rodinného života**

8. 12. 2008
Závěrečná zpráva

*Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
a sladění pracovního a rodinného života*

OBSAH

1. ÚVOD A VYMEZENÍ PROBLÉMU	4
1.1 KONTEXT EVALUACE	4
1.2 CÍLE EVALUACE	7
2. METODICKÝ PŘÍSTUP	8
2.1 ÚVOD K METODÁM A POSTUPŮM UŽITÉ PŘI EVALUACI	8
2.2 PŘEHLED VYUŽÍVANÝCH METOD.....	8
3. HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ A ZODPOVĚZENÍ EVALUAČNÍCH OTÁZEK	16
3.1 ÚKOL 1 A 2 - ÚČINNOST A DOPAD PROJEKTŮ	16
3.2 ÚKOL 3 – GENDER MAINSTREAMING (GEM).....	53
4. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	64
4.1 SOUHRN HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ.....	64
4.2 HLAVNÍ DOPORUČENÍ	67

***Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
a sladění pracovního a rodinného života***

Seznam zkratk

CS	cílová skupina
ČR	Česká republika
DOT	dotazník
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GeM	Gender Mainstreaming
GS	grantová schémata
HMP	hlavní město Praha
IDI	individuálně řízený rozhovor
ICT	informační a komunikační technologie
IS	informační systém
JPD 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3
KP	konečný příjemce
KU	konečný uživatel
LZ	lidské zdroje
MD/RD	mateřská/rodičovská dovolená
MI	monitorovací indikátory
MHMP	Magistrát hlavního města Prahy
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NNO	nevládní neziskové organizace
NVF	Národní vzdělávací fond
OP	operační program
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
PD	programový dodatek
ŘO	řídící orgán
SF	strukturální fondy
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
ÚP	úřad práce
ZEV	závěrečná evaluace
ZZ	závěrečná zpráva

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

1. Úvod a vymezení problému

V následujícím dokumentu využívá projektový tým genderově senzitivní jazyk, který zohledňuje a začleňuje oba rody. Využívá při tom lomítka „/“. Členky a členové projektového týmu se domnívají, že jazyk utváří realitu a proto je důležité i v jazyce uplatňovat gender mainstreaming a užíváním tzv. generického maskulina nezneviditelnovat ženy.

Kde všude je využíváno v tomto dokumentu obou rodů:

- tam kde víme, že označovaná skupina obsahuje ženy i muže
- v podstatných jménech: například: uživatelé/ky služeb
- ve slovesech minulého času : například: domnívali/y se
- ve spojkách: například: kteří/ré
- v přídavných jménech: například: jmenovaní/né

Realizační tým věří, že čtenáři a čtenářky překonají prvotní nezvyk a najdou si ke genderově citlivému jazyku svou cestu, byť může být docela jiná než ta zvolená v tomto dokumentu. Tento příklad chce být pouze podnětem k zamyšlení a inspirací k hledání cest, jak zohlednit ženy a muže a jejich pohledy a odlišné potřeby na všech úrovních.

1.1 Kontext evaluace

Provedené hodnocení je zaměřeno na posouzení dvou opatření programů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu v ČR pro období 2004 – 2006. Prvním z nich je opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), druhým opatření 2.2 Sladění pracovního a rodinného života Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 (JPD 3).

Opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce OP RLZ

Opatření 2.2 OP RLZ mělo přispět:

- k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti, resp. diskriminace obou pohlaví, zejména žen a podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi,
- k posilování účasti žen v netradičních oborech tím, že se zaměří na rozvoj poradenských a vzdělávacích aktivit žen v těchto oborech, zvyšovat kvalifikaci žen prostřednictvím účasti v distančních formách vzdělávání,
- ke zvýšení účasti žen v podnikání, podpora rozvoje nabídky školicích a poradenských služeb pro podnikatele,
- k motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání a vytvářet podmínky maximální účasti žen na trhu práce, zvýšit účast žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli,
- k přizpůsobení žen novým požadavkům na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací zaměřených na informační technologie,
- k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti žen realizací opatření zaměřených na ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, ženy v předdůchodovém věku a ženy s nízkou kvalifikací.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Globálním cílem bylo prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce.

Specifické cíle opatření byly formulovány následujícím způsobem:

- podpora vzdělávání žen umožňujících jim uplatnění v netradičních zaměstnáních
- odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce
- vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce
- podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost
- podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce
- rozvoj distančních forem vzdělávání a rozšíření přístupu žen k jejich využívání
- rozšíření přístupu žen k informačním technologiím
- zvýšení účasti žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli

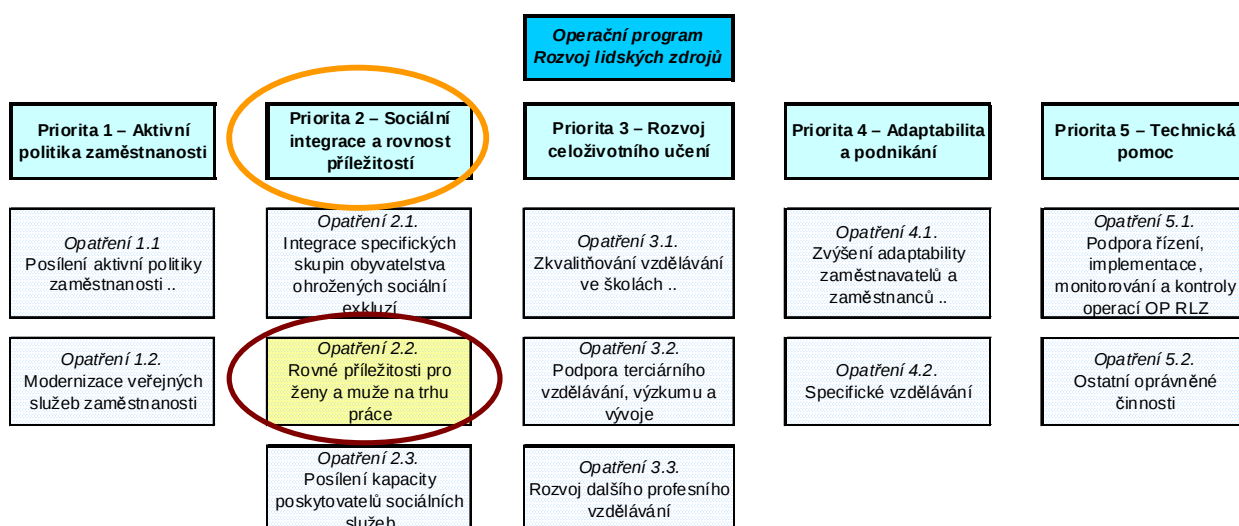
V rámci opatření bylo schváleno 53 projektů v celkovém objemu 310 944 979,5 Kč.

Implementační struktura Opatření:

- **Grantové Schéma (GS) Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce**

Řídící orgán	MPSV odbor 72
Zprostředkující subjekt	MPSV SSZ (Odbor 45)
Konečný příjemce	MPSV SSZ (Odbor 45)
Administrátor	Národní Vzdělávací Fond (NVF)

Obrázek 1 – Implementační struktura OP RLZ a věcné zaměření evaluace



**Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
a sladění pracovního a rodinného života**

Opatření 2.2 Sladění pracovního a rodinného života JPD 3

Opatření 2.2 JPD 3 se zaměřovalo především na:

- odstraňování bariér, které ženám brání v plnohodnotném přístupu na trh práce při zachování jejich přirozeného zájmu o rodinu,
- posílení postavení pracovníků pečujících o závislého člena rodiny, kteří chtějí pracovat.
- problematiku žen podnikatel (především začínajících) a žen pracujících v náročných povoláních ve výzkumu a vývoji a v řídicích funkcích.
- vyrovnání šancí žen ve výzkumu a vývoji (vzhledem ke koncentraci výzkumných pracovišť v Praze).

Globálním cílem bylo podpoření naplnění principu rovnosti šancí pro ženy a muže de facto (v praxi) při plnění povinností v rodinném i pracovním životě.

Specifické cíle opatření byly formulovány následujícím způsobem:

- Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu;
- Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji;
- Tvorba partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života;
- Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě.

V rámci opatření bylo schváleno 28 projektů v celkové výši podpory 107 570 928,- Kč. Toto opatření bylo realizováno prostřednictvím dvou grantových schémat (GS): GS Vyrovnání šancí žen a mužů a GS Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce.

Implementační struktura Opatření:

- ***Grantové schéma Vyrovnávání šancí žen a mužů***

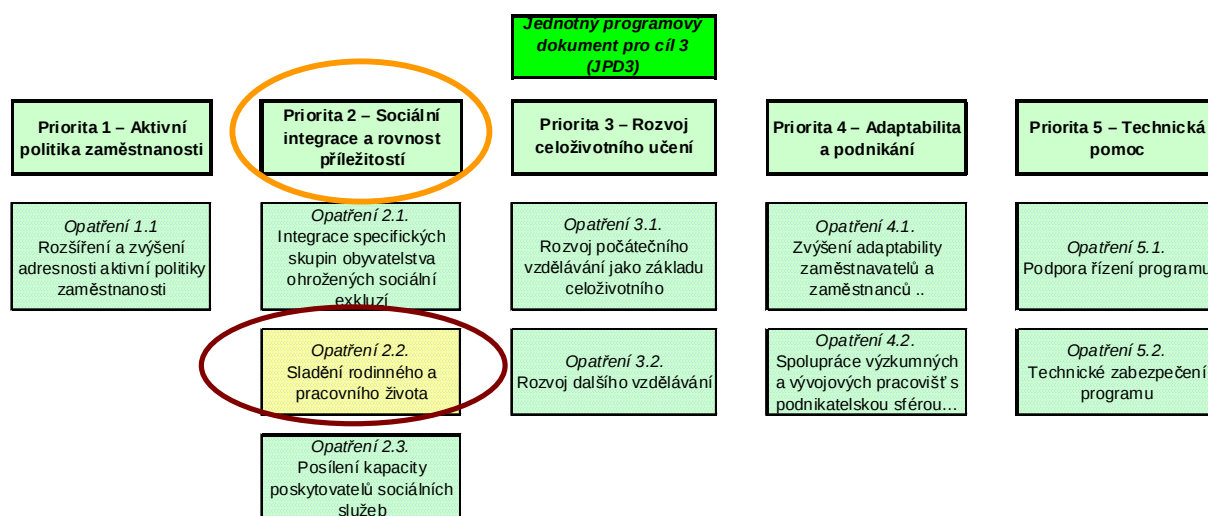
Řídící orgán	MPSV odbor 72
Zprostředkující subjekt	Není
Konečný příjemce	Není
Administrátor	NVF

- ***Grantové schéma Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce***

Řídící orgán	MPSV odbor 72
Zprostředkující subjekt	MPSV SSZ (Odbor 45)
Konečný příjemce	Pověřený Úřad Práce (PUP)
Administrátor	Není

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Obrázek 2 – Implementační struktura JPD3 a věcné zaměření evaluace



1.2 Cíle evaluace

Celkovým cílem evaluace dle zadávací dokumentace je zhodnocení praktického dopadu podpory v systému 2004-2006 na rovné příležitosti žen a mužů a sladění pracovního a rodinného života a identifikace slabých a silných míst podpory.

Specificky je pak cílem identifikace a zhodnocení dopadů projektů na specifické cíle obou opatření (Evaluační úkol 1), hodnocení účinnosti projektů zaměřených na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života (Evaluační úkol 2), zhodnocení uplatňování principů gender mainstreamingu (Evaluační úkol 3).

V širším kontextu je cílem evaluace zhodnotit opatření 2.2 a doporučit nástroje a metody, které by přispěly k prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce v ČR, lepšímu sladění rodinného a pracovního života a širšímu zavádění gender mainstreamingu jako moderního nástroje prosazování rovných příležitostí žen a mužů.

Evaluace je specificky zaměřena na zhodnocení pokroku při dosahování rovných příležitostí mezi muži a ženami a sladění rodinného a pracovního života. Nedílnou součástí hodnocení je formulace doporučení v této oblasti, která by měla být využita v programovacím období 2007 – 2013.

Hodnocení z velké části vycházela z vlastních analýz (desk research, analýza dat obsažených v IS MSSF MONIT, analýza dotazníkových šetření, analýza monitorovacích zpráv podpořených projektů). Dalším zdrojem pro hodnocení byly sestavené případové studie, které jsou výstupem projektu a také terénní šetření (v rámci projektu proběhlo šetření konečných uživatelů formou řízených rozhovorů, dále místo původně plánované fokusní skupiny bylo provedeno telefonické šetření se zástupci/kyněmi cílových skupin). Dále byly využity výstupy terénních šetření (využití dílčích výstupů a závěrů hodnocení, jež byly v rámci programů OP RLZ a JPD 3 zpracovány a jejichž závěry se problematiky rovných příležitostí mužů a žen také dotýkají).

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

V novém programovém období 2007 – 2013 v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále OP LZZ) se na hodnocenou problematiku zaměří Oblast podpory 3.4 “Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života”¹. Problematika sladění pracovního a rodinného života je také součástí podpory Operačního programu Praha - Adaptabilita (dále OPPIA) v rámci Prioritní osy 2 – Podpora vstupu na trh práce, podporovaná aktivita C) Podpora souladu pracovního a soukromého života².

Výstupy evaluace a doporučení jsou tedy směřovány k těmto dvěma nástrojům, které budou situaci rovných příležitostí a sladění rodinného a pracovního života v období 2007-2013 podporovat.

2. Metodický přístup

2.1 Úvod k metodám a postupům užitým při evaluaci

Při výběru metod a postupů evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného vycházela společnost GLE v konsorciu se společností HOPE ze standardizovaných metod a postupů pro hodnocení programů financovaných ze zdrojů EU, které současně respektují požadavky stanovené v zadávací dokumentaci. Kromě tradičních metod byly při evaluaci projektů použity také heuristiky – neformalizované strategie řešení problémů (Veselý, Nekola 2007 : 143), které umožnily zejména využití zkušeností expertů/ek v dané problematice.

2.2 Přehled využívaných metod

Základními nástroji použitými pro sběr dat bylo:

- **výzkum od stolu (desk research)** – IS MONIT, závěrečné monitorovací zprávy, výstupy z předchozích evaluací, odborné dokumenty a studie týkající se rovných příležitostí a gender mainstreamingu v ČR a v zahraničí (zejména ve Francii a ve Velké Británii);
- **terénní šetření** – telefonické dotazování cílových skupin, polostrukturované rozhovory se vzorkem realizátorů projektů (t.j. konečných uživatelů) a se zástupci/kyněmi implementační struktury, konzultace s experty/kami v oblasti rovných příležitostí a gender mainstreamingu.

Základními nástroji použitými pro vyhodnocení dat - evaluaci byly:

- analýza dat a dokumentů
- analýza rozhovorů a dotazníků
- případové studie.

¹ Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. MPSV, Leden 2008.

² Viz dokumentace OPPIA (<http://www.prahafondy.eu/cz/oppi.html>) – 11.11.2008

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Desk research

Základní evaluační metodou je “desk research” – analýza všech dostupných materiálů a statistických informací vztahujících se k problematice rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života, nastavení Opatření 2.2 OPRLZ a JPD 3 a k souvisejícím oblastem (např. trh práce, oblast celoživotního učení apod.).

Základními zdroji pro desk research byly:

Koncepční dokumenty v oblasti genderu a rovných příležitostí

- Dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, MPSV
- Zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen za jednotlivé roky, MPSV
- Doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů
- Dokument Roadmap for Equality between Women and Men, Evropská komise

Data a informace o projektech

- Přehled projektů podpořených z ESF v rámci opatření 2.2 JPD3 a OP RLZ
- Informace o projektech poskytnutých ŘO (seznam projektů, monitorovací zprávy atd.)
- Výstupy projektů (materiály vzniklé v rámci projektů)
- IS MSSF Monit – celý tým byl proškolen a měl zkušenosti s prací s databází MSSF Monit.

Výstupy z dalších evaluací

- Zhodnocení přístupů českých i zahraničních rozvojových partnerství Programu Iniciativy Společenství EQUAL při aplikaci horizontálního tématu gender mainstreaming, RegioPartner & IBS SLOVAKIA
- Průběžné a ex-ante evaluace programů OP RLZ a JPD3 – zejména relevantních opatření

Programové dokumentace a výzvy k OPRLZ a JPD3

- Programová dokumentace k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů
- Programová dokumentace k JPD 3
- Výzvy k předkládání projektů zaměřených na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního v rámci období 2004 – 2006
- Výzva k předkládání grantových projektů v rámci Globálního grantu Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života OP LZZ.

Zahraniční zdroje a materiály

- Dokument Roadmap for Equality between Women and Men, Evropská komise
- Evaluation of Equality Mainstreaming in ESF Objective 3. A report carried out on behalf of the Department for Work for Pensions. Carolyn Hay, Ginnie Betts and Stephen Murray. ECOTEC Research and Consultancy Ltd.
- European Social Fund: Equality and Diversity Good Practice Guide – Gender

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Ostatní relevantní zdroje jsou k dispozici v seznamu použitých a doporučených zdrojů v příloze.

Terénní šetření

Řada informací byla v době zahájení evaluace již k dispozici a to díky závěrečným evaluacím programů JPD3 a OP RLZ, které řešitelé tohoto projektu v současné době dokončují pro MPSV ČR. Bylo ale nutné zjišťování podrobnějších a hlubších dat a doplnění údajů dle zadávací dokumentace a to jak v rámci terénního šetření, tak v rámci rozhovorů se zástupci/kyněmi implementační struktury i na úrovni analýz dokumentů.

Dotazníkové šetření, které již proběhlo v rámci závěrečné evaluace JPD3, muselo být pro program JPD3 učiněno znovu, neboť jeho návratnost pro opatření 2.2 nebyla dostatečná. Po druhém dotazníkovém šetření jsme obdrželi uspokojivou návratnost dotazníků, t.j. 21%. U dotazníkového šetření OP RLZ nebylo potřeba dotazníky opět zaslat konečným uživatelům, protože návratnost pro opatření 2.2 byla již uspokojivá v rámci závěrečné evaluace OP RLZ.

Rozhovory se zástupci/kyněmi implementační struktury učiněné již dříve byly opět provedeny se dvěma jejími představiteli/kami za účelem doplnění informací k opatření 2.2.

V rámci analýzy dokumentů bylo využito předchozích materiálů ze závěrečné evaluace JPD3 a OP RLZ, bylo ale nutné doplnit je a zejména se zaměřit na relevantní a detailnější informace k opatření 2.2.

Kromě dat převzatých ze závěrečných evaluací Priority 2 JPD3 a OP RLZ a následně doplněných, dotazníkových šetření a jejich analýzy, informací získaných z rozhovorů s představiteli/kami implementační struktury a analýzy dokumentů vztahujících se k opatření 2.2 a k rovným příležitostem v zahraničí byla data získávána následujícím způsobem:

- telefonické dotazování

V rámci evaluace proběhlo telefonické dotazování s představiteli/kami cílových skupin projektů. Oslovení členové cílových skupin tvořili heterogenní skupinu z hlediska věku, rodinné situace i počtu dětí. Při telefonickém dotazování se zjišťovala spokojenost a zkušenost cílových skupin s projekty, jejich praktické zapojení do aktivit projektů včetně intenzity zapojení, přidaná hodnota projektu a případný zájem o účast v dalších projektech. Mimo uvedené cíle telefonického dotazování bylo také zjišťování úrovně povědomí cílových skupin o gender mainstreamingu a rovných příležitostech žen a mužů.

- polostrukturované rozhovory

- s představiteli/kami implementační struktury

Rozhovor byl učiněn se zástupkyní Národního vzdělávacího fondu a zástupcem Úřadu práce hlavního města Prahy. Scénář rozhovoru se zástupci/kyněmi implementační struktury je přílohou této zprávy.

***Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
a sladění pracovního a rodinného života***

- s realizátory/kami projektů

Rozhovory byly provedeny ve vybraných, níže uvedených organizacích, které realizovaly projekty v rámci opatření 2.2 JPD3 a OP RLZ. Scénář rozhovoru s realizátory/kami projektů je přílohou této zprávy.

Pro získání dat od realizátorů/ek projektu byla zvolena metoda polostrukturovaných rozhovorů. Tato metoda byla vybrána s ohledem na to, že alternativní metody (např. dotazníkové šetření) mají tradičně relativně nízkou návratnost (20 %) a navíc má distanční forma dotazování již z principu velmi omezené pole působnosti (nelze se situačně doptávat, rozhovor adaptovat s ohledem na reakce respondenta/ky atd.).

Výběr respondentů/k pro polostrukturované rozhovory proběhl metodou tzv. kvótního výběru. Tato metoda je založena na principu imitace vlastností a četností jejich výskytu v rámci základního souboru na struktuře vzorku. Metoda kvótního výběru je možná pouze za předpokladu, že je základní soubor dobře popsán, což v případě projektů opatření 2.2 platilo.

Za JPD 3 bylo ze souboru 28 projektů vybráno 8 (za každé grantové schéma 4 projekty), které reprezentovaly celek ve smyslu zastoupení a kombinace aktivit (jedná se o 28.5 % celkového počtu projektů).

Vzorek určený kvótním výběrem podle aktivit měl následující charakteristiky:

- projekt GS1 realizující aktivity č. 3 a č. 7
- projekt GS1 realizující pouze aktivitu č. 2
- projekt GS1 realizující aktivity č. 1 a č. 2
- projekt GS1 realizující pouze aktivitu č. 1
- projekt GS2 realizující aktivitu č. 6
- projekt GS2 realizující aktivitu č. 5 (ale nikoli č. 4)
- projekt GS2 realizující aktivitu č. 5
- projekt GS2 realizující aktivitu č. 4

Ve výsledku tak byly ve vzorku obsaženy projekty realizované následujícími subjekty:

- 1) Evangelikální teologický seminář (ETS)
- 2) STEM s. r. o.
- 3) Český svaz žen
- 4) proFem, o.p.s.
- 5) Sdružení pro integraci mentálně postižených
- 6) Alfa Human Service
- 7) Český helsinský výbor
- 8) Rodičovské rozvojové centrum PETR - KLIČ pro vzdělání rodičů na rodičovské dovolené

Vzhledem k době, která uběhla od ukončení projektů, a vzhledem k časovému rámci evaluací nebylo snadné rozhovory realizovat (řada osob už v organizacích nepracovala, přelom října a listopadu je zároveň pro nestátní neziskové organizace tradičně hektickým obdobím, kdy se podávají grantové žádosti). Z plánovaných 8 rozhovorů se tak podařilo realizovat pouze 7 rozhovorů (zástupci/kyně Sdružení pro integraci mentálně postižených se omluvili/y z důvodu časové vytíženosti), což činí 25 % z celkového počtu projektů z opatření 2.2 JPD3.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Za OP RLZ bylo ze souboru 53 projektů vybráno 11 projektů (pro GS č. 1 vybráno 5 projektů, pro GS č. 2 vybráno 6 projektů), které reprezentovaly celek ve smyslu zastoupení a kombinace aktivit (jedná se o cca 21 % z celkového počtu projektů).

Vzorek určený kvótním výběrem podle aktivit měl následující charakteristiky:

- projekt GS1 realizující aktivity č. 3, č. 4, č. 5, č. 6 a č. 8
- projekt GS1 realizující aktivity č. 3, č. 4 a č. 6
- projekt GS1 realizující aktivity č. 1, č. 3, č. 4 a č. 6
- projekt GS1 realizující aktivity č. 3, č. 4 a č. 5
- projekt GS1 realizující aktivity č. 1, č. 3, č. 4, č. 5 a č. 10
- projekt GS2 realizující aktivity č. 5, č. 7 a č. 8
- projekt GS2 realizující aktivity č. 1 a č. 6
- projekt GS2 realizující aktivity č. 5, č. 7, č. 8 a č. 9
- projekt GS2 realizující pouze aktivitu č. 2
- projekt GS2 realizující pouze aktivitu č. 6
- projekt GS2 realizující aktivity č. 2 a č. 8

Ve výsledku tak byly ve vzorku obsaženy projekty realizované následujícími subjekty:

- 1) IMPULS TŘEBÍČ
- 2) Gymnázium a Střední pedagogická škola, Liberec
- 3) Přemyslovy Čechy
- 4) Centrum pro rodinu Hodonín
- 5) Attavena
- 6) Sdružení CEPAC - Morava
- 7) Centrum pro rodinu a sociální péči
- 8) TRIALOG (Brněnský institut rozvoje občanské společnosti)
- 9) Společnost pro děti, rodinu a volný čas
- 10) Centrum komunitní práce Ústí nad Labem
- 11) Středisko volného času Lužánky

Vzhledem k době, která uběhla od ukončení projektů, a vzhledem k časovému rámci evaluací nebylo snadné rozhovory realizovat (řada osob už v organizacích nepracovala, přelom října a listopadu je zároveň pro nestátní neziskové organizace tradičně hektickým obdobím, kdy se podávají grantové žádosti). Přesto se plánované rozhovory podařilo uskutečnit.

Individuální rozhovory se vzorkem nositelů projektů proběhly v následujících krocích:

- identifikace a výběr projektů pro šetření na základě výsledků dotazníkového šetření
- naplánování a příprava rozhovorů
- výběr a vyškolení tazatelů
- provedení rozhovorů
- vyhodnocení získaných informací

Struktura rozhovoru byla navržena s ohledem na to, aby bylo získáno co nejvíce informací relevantních evaluačním otázkám. Součástí rozhovoru bylo i měření pokroku - *Distance Travelled Tool*.

Ve Velké Británii se vedoucím partnerem konsorcia GLE-HOPE při hodnocení přínosů měkkých dat osvědčil specifický nástroj pro měření pokroku, tzv. *Distance Travelled Tool*.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Nástroj kvantitativně měří subjektivní pocit pokroku v určité oblasti. Nástroj neanalyzuje úroveň výchozí a konečné hodnoty, které mohou být velmi subjektivní, ale jejich rozdíl. V rámci evaluace byli/ly respondenti/ky dotazováni/ly na subjektivně vnímaný pokrok v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a sladění rodinného a pracovního života (viz scénář rozhovorů v příloze této zprávy).

Příklad otázek dotazníku Distance Travelled použitých při šetření s nositeli projektů:

Př. : Dopad projektů na situaci rovných příležitostí

Př. otázky: Nyní se vás zeptám na to, jak vnímáte situaci v oblasti rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života v Praze. Označte odpovědi na škále.

Situace v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v Praze před započatím realizace vašeho projektu:

0	1	2	3	4
velmi špatná	špatná	nepříliš dobrá	dobrá	vynikající

Situace v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v Praze po skončení realizace vašeho projektu:

0	1	2	3	4
velmi špatná	špatná	nepříliš dobrá	dobrá	vynikající

Situace v oblasti sladování rodinného a pracovního života v Praze před realizací vašeho projektu:

0	1	2	3	4
velmi špatná	špatná	nepříliš dobrá	dobrá	vynikající

Situace v oblasti sladování rodinného a pracovního života v Praze po skončení realizace vašeho projektu:

0	1	2	3	4
velmi špatná	špatná	nepříliš dobrá	dobrá	vynikající

Měření pokroku probíhalo v následujících krocích:

- formulace vhodných jednoduchých otázek na základě specifických cílů vzorku projektů vybraných k hlubší analýze
- zadání dotazníků v průběhu individuálních rozhovorů s nositeli projektů
- zpracování získaných dat

Fokusní skupiny

V rámci projektu bylo plánováno provedení focus group (diskusní skupiny) se zástupci cílových skupin. Za tímto účelem byli osloveni příjemci, zdali by bylo možné zprostředkovat žádost o účast na diskusní skupině osobám, které získali podporu v rámci jimi realizovaných projektů. Byl připraven scénář diskusní skupiny a byl také zorganizován termín včetně prostorového zajištění diskusní skupiny v Praze dne 5.11.2008. Bohužel se však ukázalo, že vzhledem k charakteru cílových skupin (ve velké míře matky na rodičovské dovolené) v období po ukončení realizace projektů není tato metoda pro zjišťování pohledu cílových skupin vhodná, zvláště při nutnosti soustředit zástupce různých projektů, které se realizovaly po celé ČR v jeden čas na jedno místo. Diskusní skupina nakonec tedy neproběhla, byla zvolena jiná metoda oslovení cílových skupin a šetření zástupců/kyň cílových skupin bylo provedeno formou telefonického došetření.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Analýza dotazníkového šetření

V rámci evaluace proběhla dotazníková šetření pro oba programy. Z důvodu malého vzorku respondentů/tek v rámci programu JPD3 byli respondenti/ky osloveni opakovaně. Program OPRLZ disponoval dostatečným procentem respondentů a tak zde již nebylo třeba znovu oslovovat realizátory projektů k vyplnění dotazníků.

V rámci JPD3 bylo osloveno 28 realizátorů/rek projektů, z čehož odpovědělo na otázky v dotazníku 6 z nich, tj. 21,42% z celkového počtu rozeslaných dotazníků.

V rámci OPRLZ bylo kontaktováno 53 realizátorů/rek projektů, z čehož odpovědělo 11 z nich, tj. 20,75% z celkového počtu rozeslaných dotazníků.

Analýzy dotazníkových šetření pro OPRLZ i JPD3 jsou přílohou této zprávy.

Analýza rozhovorů

V rámci evaluace proběhla analýza rozhovorů s nositeli projektů a s představiteli/kami implementační struktury. Analýzy jednotlivých rozhovorů se lišily podle toho, kdo byl respondentem/kou, případně kolik bylo na rozhovor času (nedostatek času ze strany respondentů a kompetentnost respondenta/ky byly základními limitujícími faktory analýzy). Evaluační tým se zaměřil jednak na získané informace o projektu (ty tvořily důležité doplnění k informacím získaným z monitorovacích zpráv) a dále na analýzu postojů respondentů/ek k formálnímu rámci výzev a zkušenosti nositelů/ek projektu s implementační strukturou. V případě kontroverzních projektů byla využita také metoda diskurzivní analýzy rozhovorů, která si kladla za cíl odhalit pojetí genderu a rovných příležitostí žen a mužů jednotlivých respondentů/ek.

Případové studie

Na základě dat sebraných zejména prostřednictvím hloubkových rozhovorů s nositeli projektů byly vypracovány **4 případové studie projektů**, z nichž dva byly typickými příklady projektů úspěšných (jeden pod OP RLZ, jeden pod JPD3) a dva příklady projektů méně úspěšných (opět jeden pod OP RLZ, jeden pod JPD3). Výběr typových projektů proběhl na základě výsledků polostrukturovaných rozhovorů podpořených zkušeností expertního týmu s danými projekty (Veselý, Nekola 2007 : 143). Ke všem projektům přistupoval evaluační tým bez předsudků, se snahou popsat charakteristiky, které daný projekt řadí mezi úspěšné, respektive méně úspěšné.

Jako tyto čtyři projekty byly vybrány projekty realizované následujícími subjekty:

- JPD3: TA gitA, proFem, o.p.s. a Evangelikální teologický seminář
- OP RLZ: Centrum pro rodinu a sociální péči Brno a Centrum pro rodinu a sociální péči Hodonín

Struktura případové studie má obdobný charakter jako formát již využitý a osvědčený v rámci předchozích projektů realizovaných společností GLE pro Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV).

U případových studií projektů realizovaných pod JPD3 byla oproti původnímu plánu pilotně provedena také analýza hospodárnosti, která je klíčovým a často opomíjeným aspektem hodnocení politik, resp. projektů. Do stávajícího hodnocení vnáší další rozměr efektivnosti nakládání s veřejnými zdroji, a činí tak hodnocení prokreslenějším, protože je multikriteriálnějším. Při analýze hospodárnosti byla využita kombinace užší cost-benefit analýzy (CBA) a cost-utility analýzy (CUA).

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

CBA se zaměřuje na jednotlivé projektové výstupy/produkty a na to, kolik finančních zdrojů na ně bylo vynaloženo. Tato data se pak dají srovnávat v rámci skupiny podobných projektů, popř. projektů, které mají podobné projektové aktivity (např. rekvalifikace, osvětová kampaň), případně se lze opřít o expertní odhad experta/ku, která/ý náklady na jednotlivé výstupy srovná s cenami v místě obvyklými a vyvodí závěr.

CUA se zaměřuje na „užitečnost“ projektu na základě vynaložených nákladů. Užitečnost sice nebyla v rámci projektových výzev explicitně tematizována, na druhé straně ji lze odvodit od míry naplnění globálního cíle a specifických cílů. CUA tedy zkoumala, zda nákladnost jednotlivých výstupů/produktů odpovídala míře, v jaké dané výstup/produkt přispívá k naplnění globálního cíle a specifických cílů. Analýza se opírala o expertní odhad.

V případových studiích je analýza hospodárnosti založena na analýze rozpočtů a dostupných výstupů/produktů projektů a na jejich srovnání s rozpočty a výstupy ostatních projektů, které byly součástí vzorku. Hlubková analýza hospodárnosti by vyžadovala detailní informace (podrobné rozpočty a výstupy/produkty) od všech projektů realizovaných v JPD3, resp. OP RLZ, aby bylo možné srovnávat typově stejné projekty a mít širší referenční rámec evaluace. V rámci krátkého časového harmonogramu této evaluace jsme však měli pouze možnost pilotně provést analýzu hospodárnosti.

Konzultace s experty/kami

Spolupráce s experty/kami je pro evaluaci vzhledem k nutnosti identifikovat adekvátní referenční rámec, ve kterém se jednotlivé analýzy a hodnocení realizují důležitá.

Součástí expertního týmu byl/i:

- PhDr. Petr Pavlík, PhD. (ČR)
- Mgr. Eva M. Hejzlarová (ČR)
- Mgr. Vicki Donlevy (Francie)
- Mgr. Stephen Boon (Anglie)
- Mgr. Madeleine Williams (Anglie)

Spolupráce probíhala na třech rovinách:

- Připomínkování průběhu získávání dat a evaluace

Expert/ky byli/y průběžně informováni/y o průběhu sběru dat a evaluace. Celý proces připomínkovali/y, dávali/y tipy na příklady dobré praxe ze zahraničí a poskytovali/y odborné zázemí pro evaluaci v oblasti genderu a rovných příležitostí.

- Jednorázové konzultace a zjišťování zahraničních zkušeností

Součástí expertního týmu byli také Vicki Donlevy, Madeleine Williams a Stephen Boon, jejichž účast na projektu přinesla do projektu zkušenosti z evaluací, které v oblasti genderu a rovných příležitostí žen a mužů probíhaly ve Francii a ve Velké Británii.

- Expertní odhady

Expert/ky měli/y důležitou roli zejména při vyhodnocování a interpretaci dat, tj. při přípravě případových studií a vypracování analýz hospodárnosti. Expertní odhad nicméně pomohl také při výběru projektů pro případovou

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

studii (jiné postupy byly vyhodnoceny jako méně efektivní). Expertní odhady patří mezi heuristiky užívané v analýze politiky, mj. i při evaluaci, a to z důvodu využití potenciálu expertů/ek a nemožnosti získat daná data či interpretace vědecky rigorózní cestou (Veselý, Nekola 2007 : 143).

3. Hlavní zjištění a zodpovězení evaluačních otázek

Podle zadání byly evaluační otázky rozděleny do tří úkolů, které synergicky směřovaly ke kvalifikovanému zodpovězení následující globální evaluační otázky: Jaký byl praktický dopad podpory v systému 2004 – 2006 na rovné příležitosti žen a mužů a sladění pracovního a rodinného života? Jaká lze identifikovat slabá a silná místa podpory?

Po dohodě se zadavatelem byly úkoly 1 a 2 sloučeny do jednoho úkolu, který se soustřeďuje na účinnost a dopad projektů, a úkol 3 zůstal stejně jako v zadání, a zaměřuje se na gender mainstreaming.

3.1 Úkol 1 a 2 - Účinnost a dopad projektů

3.1.1 Stručný úvod

Podle zadání má úkol 1 za globální cíl identifikovat dopad projektů na specifické cíle opatření 2.2 OP RLZ a JPD3. Úkol 2 má podle zadavací dokumentace za globální cíl identifikovat relativní účinnost projektů zaměřených na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.

Tyto dva úkoly se soustřeďují na analýzu následujících bodů v rámci opatření 2.2 OPRLZ a JPD3:

- Cíle projektů a cíle opatření;
- Monitorovací indikátory;
- Typové aktivity, metody a nástroje;
- Cílové skupiny;
- Naplňování rovných příležitostí žen a mužů v rámci projektů;
- Účinnost projektů a jejich dopad na rovné příležitosti.

3.1.2 Zodpovězení evaluačních otázek

Níže jsou otázky řazeny dle tématu, k němuž se vztahují, nikoliv dle struktury, která byla uvedena v zadávací dokumentaci. Jelikož byly otázky u úkolu 1 a úkolu 2 v některých případech shodné, či velmi podobné, bylo domluveno se zadavatelem tyto dva úkoly, resp. odpovědi na tyto otázky sloučit a uvádět pouze jednou v odpovídajícím vztahu k tématu.

Odpovědi na některé evaluační otázky jsou rozděleny dle jednotlivých programů – OPRLZ a JPD3. Tam, kde je to účelné, jsou uváděny odpovědi souhrnně za oba programy (tedy opatření 2.2 OPRLZ i JPD3).

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Odpovědi na evaluační otázky jsou formulovány na základě individuálních rozhovorů s pracovníky NVF, ÚP a s konečnými uživateli, dále na základě výsledků dotazníkových šetření (koneční uživatelé), na základě desk research a analýzy dat v IS MSSF MONIT, zpracovaných případových studií a konzultace se zahraničními experty/kami.

3.1.2.1 Cíle projektu a cíle opatření

o Jaká byla výchozí situace projektů? (dle zadání úkol 2, otázka 1)

Jak vyplynulo z rozhovorů se zástupci/kyněmi implementační struktury a z výsledku šetření u konečných uživatelů/lek, výchozí situace projektů nebyla příliš dobrá. Na počátku implementace grantových schémat JPD3 i OP RLZ chyběla osvěta, organizace měly malé povědomí o problematice rovných příležitostí mužů a žen a zároveň nedostatek prostředků na realizaci aktivit, které by pomohly uplatňovat princip rovných příležitostí v praxi.

Po realizaci projektů došlo v obou oblastech (rovné příležitosti a oblast sladování rodinného a pracovního života) k určitému posunu – situaci lze nyní hodnotit jako dobrou. Nicméně velmi záleží na charakteru projektů, kdy některé projekty jsou zaměřeny pouze na specifické oblasti a nejsou schopny ze své pozice hodnotit komplexní vývoj situace. Často nelze situaci objektivně vyhodnotit z důvodu nepřímých informací či neexistence dat.

Výchozí situace na úrovni programu je popsána v analýze ekonomické a sociální situace regionu NUTS 2 Praha programového dokumentu JPD3, kde je uvedeno následující:

- V praxi dochází k určitým nerovnostem a znevýhodnění některých jednotlivců a skupin, způsobeným nedostatečným odstraňováním bariér, včetně osvěty;
- Ve sféře vzdělávání neexistuje rozdílný přístup k mužům a ženám ani v praxi;
- Co se týče nerovností na pracovním trhu mezi muži a ženami, pramení především z faktu, že starost o rodinu a její závislé členy je stále pokládána za ženskou povinnost. Gender kontrakt definuje všechny ženy na trhu práce jako pracovnice zatížené domácími povinnostmi (druhou směnou), a to i ty, které si zvolily kariéru místo rodiny a nebo mají domácí práce zajištěné jinou osobou. Konflikt rodinných a pracovních rolí tak nabývá při současné vysoké úrovni zaměstnanosti a vzdělanosti žen na významu. Jen malá skupina žen totiž volí jedno nebo druhé, většina hledá způsoby, jak zvládnout starost o rodinu a zároveň neohrozit budování vlastní kariéry. Harmonické provázání rodiny a práce je klíčové - nikoli však výlučné - pro ženy ve vedoucích a řídicích pozicích, vysokoškolačky a podnikatelky. V určitých věkových kategoriích žen se jeví jako handicap i možný předpoklad budoucího mateřství, i když tyto ženy aktuálně matkami nejsou;
- Ženy obtížněji hledají uplatnění na trhu práce. Z hlediska zaměstnavatelů jsou rizikovější hlavně matky s dětmi a při výběru pracovníků dávají přednost mužům či bezdětným ženám;
- Ženy, s ohledem na jejich vyšší zapojení do chodu domácnosti a péči o děti a seniory, často vykonávají méně zodpovědnou práci, nezapojují se do řídicích struktur, a tudíž nedosahují vyššího platového ocenění.

S analýzou výchozí situace se evaluatorský tým ztotožňuje ve všech výše uvedených bodech.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Výchozí situace na úrovni programu je popsána v analýze ekonomické a sociální situace programového dokumentu OPRLZ, kde je uvedeno následující:

- Přes vysoké míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity žen však existují rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce. Téměř ve všech věkových skupinách produktivního věku jsou počty nezaměstnaných žen vyšší než počty mužů. Míra nezaměstnanosti žen je proto vyšší než míra nezaměstnanosti mužů;
- Zaměstnavatelé zatím nevycházejí ženám příliš vstříc ve sladování profesního života a péče o děti úpravou pracovní doby. Z tohoto důvodu je podíl žen pracujících na částečný pracovní úvazek velmi nízký (pouze 8,3 % žen ve srovnání s 33,4 % žen v EU). Celkově bylo v roce 2001 tvořeno částečnými pracovními úvazky pouhých 4,8 % všech úvazků, v porovnání s průměrem zemí EU dosahujícím úrovně 17,9 %. Práce na zkrácenou pracovní dobu má navíc v ČR dlouhodobě klesající tendenci. To je způsobeno nejen neochotou zaměstnavatelů přijímat pracovníky na částečný úvazek, ale také nezájmem zaměstnanců o částečné úvazky kvůli nízké úrovni mezd v České republice. Příjem z částečného úvazku může být totiž nižší než životní minimum;
- Počet podnikajících žen je výrazně nižší než počet podnikajících mužů;
- Vedle mzdového znevýhodnění čelí ženy na trhu práce i jiné diskriminaci spočívající zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, včetně feminizace některých odvětví, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře, skryté diskriminaci osob pečujících o děti (vesměs však žen) a v neposlední řadě i v tendenci zaměstnavatelů propouštět v případě ekonomických potíží nejprve ženy a až poté muže; Určitá diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů je patrná v případě dalšího profesního vzdělávání v podnicích. Účast žen je zde ve srovnání s účastí mužů výrazně nižší.

S analýzou výchozí situace se evaluatorský tým ztotožňuje ve všech výše uvedených bodech.

o Jaké byly deklarovány cíle projektů? (dle zadání úkol 2, otázka 2)

Odpovědi na tuto otázku byly rozděleny dle jednotlivých programů vzhledem k tomu, že se deklarované cíle u programů liší a také, že vycházely z odlišných specifických cílů programů.

Cíle deklarované pro opatření 2.2 JPD3

Deklarované cíle projektů vycházely z definovaných specifických cílů opatření 2.2 JPD3, jak vychází ze samotných definic cílů projektů, tak i z potvrzení ze strany realizátorů/rek projektů či zástupců/kyněmi implementační struktury. V rámci terénního šetření byly deklarované cíle projektů ověřovány s konečnými uživateli.

Obecně byly projekty zaměřeny na zvyšování kvalifikace osob na mateřské či rodičovské dovolené a tím zvýšení jejich šancí na uplatnění na trhu práce, na osvětu v oblasti práv žen a na zlepšení informovanosti v oblasti rovných příležitostí. Zajímavá je výpověď realizátorů/ek projektů, že ačkoliv si byli vědomi specifických cílů programu při psaní projektu, neměli ho/je vždy na mysli při realizaci projektu, fakticky ale naplňovali aktivity směřující k těmto specifickým cílům. Realizátoři projektů chápou specifické cíle více jako teoretický rámec projektů při psaní žádosti, ale při realizaci již nejsou motivováni

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

sledovat specifické cíle, neboť není naplňování specifických cílů monitorováno. Aktivita proto směřovaly dle realizátorů k vytyčeným cílům organizací-projektů více než k naplňování specifických cílů opatření. Pokud si realizátoři/rky nebyli/y vědomi/y specifických cílů při realizaci projektů, naplňovali/y je prostřednictvím schválených podporovaných aktivit a schválených cílů projektů. Pokud řídicí orgán chce, aby si realizátoři/rky projektů byli/y více vědomi/y specifických cílů při realizaci projektů, měl by je zahrnout také do monitorovacího procesu. Při psaní žádosti by bylo vhodné žadatelům poskytnout více metodického vedení, aby pochopili smysl nastavení specifických cílů opatření.

Příklady cílů vybraných organizací (dle rozhovorů):

- Cílem projektu je zmapovat situaci žen ve vědě a výzkumu, přinést široké veřejnosti informace o tom, jak fungují, jak tyto ženy sladují rodinný a pracovní život, jaké mají podmínky pro kariérní a odborný růst.
- Cílem projektu je prevence syndromu vyhoření, princip svépomocné skupiny a psychologické podpory.
- Cílem projektu je poskytnout komplexní vzdělávací program osobám, které míří na trh práce.
- Cílem projektu je zapojit matky na rodičovské dovolené do společnosti a denního života.
- Cílem projektu je předložit model takového prosazování rovnosti obou pohlaví, který vede k tvorbě harmonického soužití mužů a žen zajišťujícího trvale udržitelný rozvoj společnosti.
- Cílem projektu je odbourání genderových stereotypů a genderových mýtů prostřednictvím novinářů u veřejnosti.
- Cílem projektu je vytvořit koncepci genderově citlivé žurnalistiky, doplnit do médií ženský hlas.
- Cílem projektu je vyvolat diskuzi o celkovém nahlížení, o mediální rutině, rozbít dichotomii „tvrdých“ a „měkkých“ dat, nevytvářet menšinové programy, ale zahrnout pohled menšin do většinového vyprávění.

Cíle deklarované pro opatření 2.2 OPRLZ:

Deklarované cíle projektů vycházely z definovaných specifických cílů opatření 2.2 OPRLZ. Obecně byly projekty zaměřeny na posílení zaměstnatelnosti osob pečujících o dítě – osob na mateřské či rodičovské dovolené, vytvoření podmínek pro návrat či vstup na trh práce a na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

Příklady cílů vybraných organizací (dle rozhovorů):

- Cílem projektu bylo umožnit ženám další možnost uplatnění na trhu práce, získat dovednosti v pečovatelské a v počítačové gramotnosti včetně návyků jako je pravidelná docházka apod.
- Cílem je učinit ženy zajímavější pro trh práce a připravit je na návrat do zaměstnání a na problematiku následného sladění rodinného a pracovního života.
- Cílem je zvýšit zaměstnatelnost žen na mateřské dovolené.
- Cílem je zlepšit podmínky v přístupu žen (žen pečujících o malé děti, příp. mužů ve stejné situaci) na trh práce a zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce.

**Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
a sladění pracovního a rodinného života**

- o **Jak odpovídaly cíle projektů specifickým cílům opatření?** (dle zadání úkol 1, otázka 1)

Odpovědi na tuto otázku byly rozděleny dle programů a s nimi souvisejících specifických cílů na:

Specifické cíle opatření 2.2 JPD3:

- Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu (spec. cíl 1);
- Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji, na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji (spec. cíl 2);
- Tvorba partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života (spec. cíl 3);
- Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě (spec. cíl 4).

V rámci GS 2.2.01 (Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce) byly realizovány pouze aktivity přispívající k naplnění 1. specifického cíle, tj. Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu. To je dáno nastavením tohoto GS, které mělo za účel přispět pouze k tomu jednomu cíli. Zde bylo realizováno 22 aktivit, tj. 100% projektů (resp. 157% - 14 projektů v GS 01), které naplňovaly tento spec. cíl, což znamená, že každý projekt přispěl k naplnění tohoto cíle a ½ projektů dokonce přispěla 2 aktivitami.

Naplánované aktivity plně odpovídají 1. specifickému cíli grantového schématu 2.2.01- Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu.

V rámci GS 2.2.02 (Vyrovnávání šancí mužů a žen) nebyly realizovány žádné aktivity vztahující se k 1. specifickému cíli. To je dáno tím, že toto GS nemělo za cíl naplnit 1. spec. cíl opatření, ale mělo za účel naplnit tři ostatní specifické cíle opatření 2.2.

2. specifický cíl naplnily v rámci tohoto schématu všechny projekty, tedy 14 (100%) prostřednictvím aktivity *Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe*. Naplánovaná aktivita odpovídá specifickému cíli schématu.

Nejméně byl 2. specifický cíl naplňován aktivitou *Vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru* a to pouze 7%, tj. 1 projektem.

3. Specifický cíl byl více naplňován aktivitou *Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství* (36 %, tj. 5 projektů) než aktivitou *Zlepšování managementu neziskových organizací zabývajících se touto problematikou* (14%, tj. 2 projekty)

4. specifický cíl byl v rámci tohoto schématu naplňován zcela aktivitou *Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe*, kterou uvedlo 100%, tj. 14 projektů.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Bohužel docházelo k tomu, že projektové cíle nezohledňovaly příliš problematiku rovných příležitostí, ale soustředily se více na aktivní politiku zaměstnanosti a to zejména u cílové skupiny žen.

Specifické cíle opatření 2.2 OPRLZ:

- Podpora vzdělávání žen umožňujících jim uplatnění v netradičních zaměstnáních
- Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce
- Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce
- Podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost
- Podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce
- Rozvoj distančních forem vzdělávání a rozšíření přístupu žen k jejich využívání
- Rozšíření přístupu žen k informačním technologiím
- Zvýšení účasti žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli

Cíle projektů v zásadě pokrývaly všechny specifické cíle opatření 2.2 OP RLZ. Specifické cíle, tak jak jsou v programu nastaveny, se navzájem částečně překrývají, což je dáno jejich povahou, často jsou také nestejně „významy“. OP RLZ a jeho dokumentace není v oblasti definování specifických cílů příliš konzistentní. Často také aktivity jednotlivých projektů naplňují více než pouze jeden specifický cíl opatření 2.2 OP RLZ. Mezi cíle, k jejichž naplnění přispívalo nejvíce projektů, patří rozhodně „Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce“ a „Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce“.

Podpořené projekty vhodně a poměrně rovnoměrně pokrývaly specifické cíle opatření 2.2 OP RLZ (z pohledu počtu projektů). Problematicky lze vnímat situaci v oblasti zavádění nových flexibilních forem zaměstnávání – zde nebyl dostatek vhodných aktivit k podpoře, nicméně obdobná situace byla i v opatření 1.1 OP RLZ.

Na základě provedených interview byly také identifikovány problémy s porozuměním formulací využívaných ve specifických cílech opatření 2.2. OPRLZ – především u méně zkušených žadatelů (resp. konečných uživatelů).

- o **Jak byly v praxi naplněny specifické cíle opatření?**
(dle zadání úkol 1, otázka 4)

Odpovědi na tuto otázku byly rozděleny do dvou kategorií a to dle programu a s ním souvisejícího zaměření cílů a aktivit na:

Naplnění specifických cílů opatření 2.2 JPD3:

Specifické cíle opatření byly v rámci projektů naplňovány konkrétními podporovanými činnostmi/aktivitami. Žadatelé již ve fázi přípravy projektové žádosti definovali tzv. „typové aktivity“ v aplikaci Benefit (v projektové žádosti), dále v projektové žádosti podrobně popisovali dílčí aktivity projektu, které vedly k naplnění „typových aktivit“ – vždy s vazbou na naplnění specifických cílů opatření 2.2 JPD3.

Na základě analýzy dat z IS MONIT a terénního šetření u příjemců bylo zjištěno, že žadatelé /příjemci často v projektové žádosti uvedli raději více „typových aktivit“, které byly vybírány z předem definovaného seznamu společného pro všechny projekty v dané

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

výzvě. Často zmiňovaným důvodem je, že aktivity se částečně překrývají, jsou formulovány velmi obecně, žadatelé raději uvádějí širší a univerzálnější zaměření projektu, k čemuž jsou vedeni i poměrně benevolentně formulovaným programem a zněním výzvy.

Jak vyplynulo z rozhovorů s KU při přípravě projektů nebylo zcela jasné, jaké aktivity budou realizovány a to z důvodu, že některé organizace neudělaly předem dostatečnou analýzu potřeb cílové skupiny a tak aby vyhověli všem možným zájemcům o nabízené služby uvedli více typových aktivit. Mohlo tak docházet k tomu, že některé aktivity nezohledňovaly potřeby CS dostatečně, nebo vůbec, někde mohlo dojít naopak k přebytku poskytovaných služeb.

Organizátoři/rky projektů uvedli, že byly realizovány aktivity pro projekty podstatné, nikoliv všechny plánované na začátku projektu.

Zde je důležité zmínit opět nutnost síťování – spolupráci organizací, neboť jestliže se organizace např. z jedné oblasti a regionu věnují stejným činnostem, je to neefektivní pro CS i pro organizaci z hlediska hospodárnosti.

Bylo by dobré požadovat po realizátorech/kách projektů náležitě opodstatnění plánovaných aktivit a vysvětlení jejich případných kombinací. Zároveň by bylo vhodné, kdyby při vyplňování žádosti nemohli žadatelé vybrat z nabídky všechny aktivity, ale například jen dvě, pro jejich projekt zásadní.

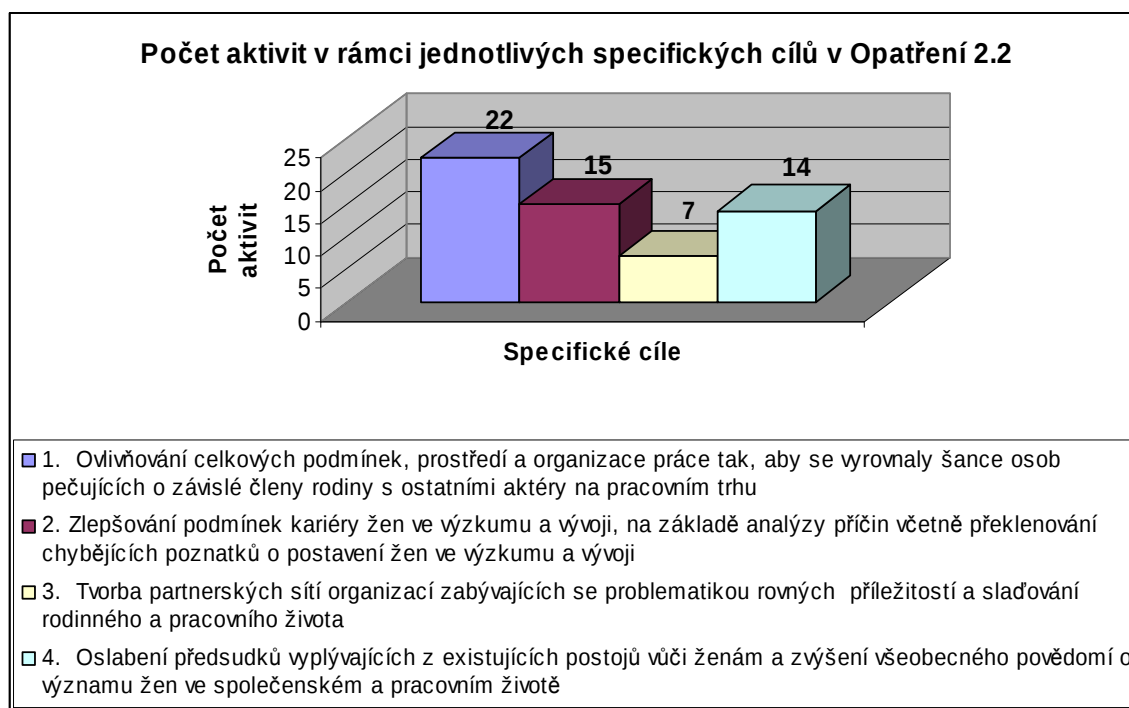
Níže je uvedena pro větší přehlednost tabulka a grafické znázornění naplňování specifických cílů v rámci opatření 2.2 JPD3.

Aktivity směřující k naplňování specifických cílů opatření 2.2 JPD3

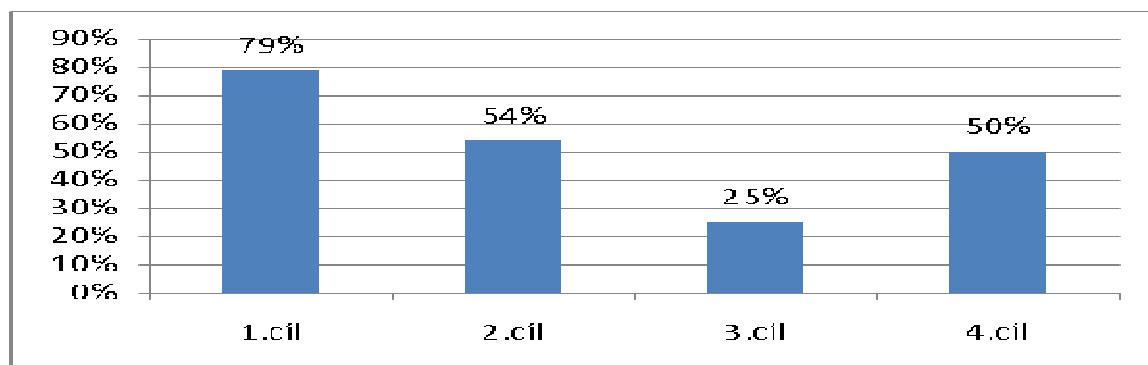
Specifický cíl	1	2	3	4
	Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu.	Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji, na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji	Tvorby partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladění rodinného a pracovního života	Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě.
Počet projektů, realizujících danou aktivitu*	22 (tj. 78,6%)	15 (tj. 53,6%)	7 (tj. 25%)	14 (tj. 50%)
Aktivity směřující k naplnění spec.cílů	Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií (uvedeno ve 13 případech, tj. 46%); Doprovodné sociální aktivity (uvedeno v 8 případech, tj. 28,6%); Testování úprav na pracovišti a organizace práce, ... (uvedeno v 1 případě, tj. 3,6%)	Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe (uvedeno ve 14 případech, tj. 50%); Vyrovňování šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru (uvedeno v 1 případě, tj. 3,6%).	Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství (uvedeno v 5 případech, tj. 17,9%); Zlepšování managementu NNO zabývajících se touto problematikou (uvedeno ve 2 případech, tj. 7%)	Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe (uvedeno ve 14 případech, tj. 50%)

* resp. aktivit. Jeden projekt mohl realizovat více aktivit, tedy součet projektů zde není roven součtu projektů přihlášených do obou grantových schémat.

Kumulovaný počet aktivit v rámci jednotlivých specifických cílů v Opatření 2.2



Zastoupení specifických cílů opatření 2.2 JPD3



Zastoupení specifických cílů opatření 2.2 pro JPD3:

Specifický cíl č. 1 byl zastoupen 79% projektů prostřednictvím 22 aktivit (resp. 22 projektů, které plánovaly realizovat jednu z aktivit, které spadají pod aktivity spec. cíle 1).

Specifický cíl č. 2 byl zastoupen 54% projektů prostřednictvím 15 plánovaných aktivit (resp. 15 projektů, které plánovaly realizovat jednu z aktivit, které spadají pod aktivity spec. cíle 2).

Specifický cíl č. 3 byl zastoupen 25% projektů prostřednictvím 7 plánovaných aktivit (resp. 7 projektů, které plánovaly realizovat jednu z aktivit, které spadají pod aktivity spec. cíle 3).

K naplnění 4. specifického cíle přispělo 50% projektů prostřednictvím 14 plánovaných aktivit (resp. 14 projektů, které plánovaly realizovat jednu z aktivit, které spadají pod aktivity spec. cíle 4).

Nejméně je tedy zastoupen specifický cíl 3 – Tvorba partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života, jenž měl být naplňován aktivitami: Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství a Zlepšování managementu neziskových organizací zabývajících se touto problematikou.

Některé aktivity jednotlivých projektů naplňují více než jeden specifický cíl opatření.

Naplnění specifických cílů opatření 2.2 OPRLZ:

Specifické cíle opatření 2.2 OP RLZ byly v praxi naplněny pomocí realizovaných aktivit projektů. Žadatelé již ve fázi přípravy projektové žádosti definovali tzv. „typové aktivity“ v aplikaci Benefit (v projektové žádosti), dále v projektové žádosti podrobně popisovali dílčí aktivity projektu, které vedly k naplnění „typových aktivit“ – vždy s vazbou na naplnění specifických cílů opatření 2.2. OP RLZ.

Na základě analýzy dat z IS MONIT a terénního šetření u příjemců bylo zjištěno, že žadatelé /příjemci často v projektové žádosti uvedli raději více „typových aktivit“, které byly vybírány z předem definovaného seznamu společného pro všechny projekty v dané výzvě. Často zmiňovaným důvodem je, že aktivity se částečně překrývají, jsou formulovány velmi obecně, žadatelé raději uvádějí širší a univerzálnější zaměření projektu, k čemuž jsou vedeni i poměrně benevolentně formulovaným programem a zněním výzvy.

Naplnování specifických cílů v rámci opatření 2.2 OP RLZ bylo následující:

Specifické cíle Opatření 2.2:

1. Podpora vzdělávání žen umožňujících jim uplatnění v netradičních zaměstnáních
2. Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce
3. Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce
4. Podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost
5. Podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce
6. Rozvoj distančních forem vzdělávání a rozšíření přístupu žen k jejich využívání
7. Rozšíření přístupu žen k informačním technologiím
8. Zvýšení účasti žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli

Aktivity z IS MONIT:

- A. Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb
- B. Vytváření pracovních míst v sociálním sektoru
- C. Podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou
- D. Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních profesí pro ženy
- E. Analýza a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí
- F. Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- G. Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
- H. Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy (*Toto znění aktivity je převzato ze sestavy TESCO, neboť na základě tohoto významu jej jednotliví projektoví manažeři vyplňovali. V programovém dokumentu je uvedeno ale „Zpřístupnění specifických programů zájemkyním o změnu profese nebo zajímavajícím se o zahájení podnikání“, což by mohlo být vnímáno i jako aktivita spadající pod cíl 4.)*
- I. Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech
- J. Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví.

Jak vyplynulo z analýzy údajů ze sestavy pro evaluátory pro program OPRLZ nejvíce aktivit bylo v Opatření 2.2 realizováno v rámci 2. specifického cíle „Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce“. Dále se nejvíce naplňoval specifický cíl číslo 5 a 4. Naopak nejméně byl zastoupen specifický cíl č. 3 „Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce“.

Téměř polovina z 53 projektů opatření 2.2 OP RLZ se zaměřila na aktivity „Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace“ (25 projektů), „Rozvoj rekvalifikace

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

a programů zvyšujících kvalifikaci“ (23 projektů), „Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů“ (22 projektů) a „Podpurné činnosti k odstranění bariér a přístupu ke vzdělání (22 projektů).

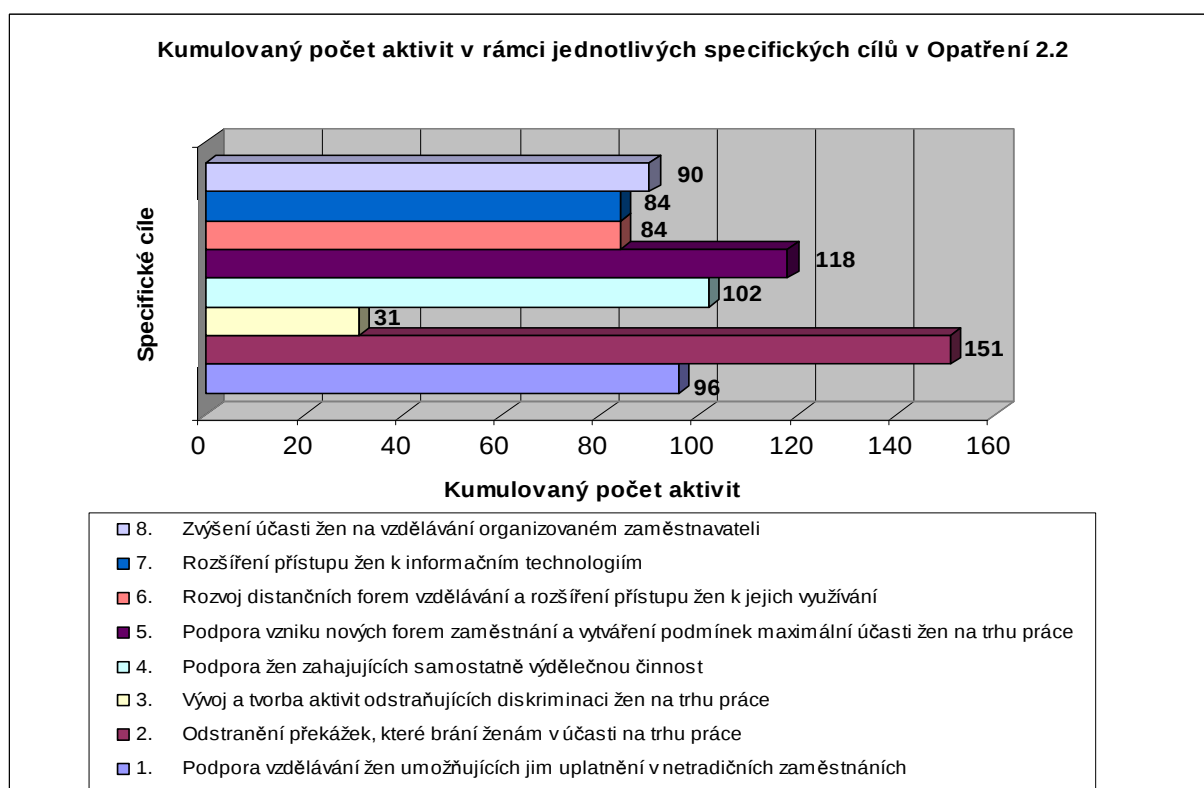
Níže je uvedeno grafické znázornění kombinací jednotlivých aktivit, ke kterému v rámci OPRLZ docházelo.

Kombinace jednotlivých aktivit v rámci specifických cílů Opatření 2.2 a jejich počet

	Kombinace aktivit	Kumulovaný počet aktivit v rámci Opatření 2.2	Procentní zastoupení aktivit k celkovému počtu projektů pro Opatření 2.2*
Spec. cíl 1	D+F+G+H+I	96	181%
Spec. cíl 2	A+C+D+E+F+G+H+I+J	151	285%
Spec. cíl 3	A+J	31	58%
Spec. cíl 4	A+D+F+G+H+I	102	192%
Spec. cíl 5	A+B+C+D+E+G+H+J	118	223%
Spec. cíl 6	F+G+H+I	84	158%
Spec. cíl 7	F+G+H+I	84	158%
Spec. cíl 8	A+F+G+H+I	90	170%

*) Uvedená procentní zastoupení aktivit jsou počítána k celkovému počtu projektů v rámci Opatření 2.2, tj. 53 projektů. Tento ukazatel je pouze orientační, je časté, že 1 projekt mohl realizovat více aktivit v rámci jednoho strategického cíle, nejde tedy o přesné procentní zastoupení projektů.

Kumulovaný počet aktivit v rámci jednotlivých specifických cílů v Opatření 2.2



Hlavní zjištění k provázanosti aktivit a specifických cílů Opatření 2.2:

Nejvíce aktivit bylo v Opatření 2.2 realizováno v rámci 2. specifického cíle *Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce* – zde lze totiž říci, že všechny aktivity (tj.9) naplňovaly tento cíl.

Dále byl nejvíce naplňován specifický 4 a 5, tedy *Podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost* (6 aktivitami) a *Podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce* (8 aktivitami).

Specifický cíl 1 a 8 byl naplňován shodně 5 aktivitami. Cíle 6 a 7 naplňovaly 4 aktivity a nejméně byl naplněn cíl 3 a to pouze 2 aktivitami.

Často zmiňovaným důvodem pro výběr více aktivit je, že se překrývají, že jsou formulovány velmi obecně, žadatelé raději uvádějí širší a univerzálnější zaměření projektu, k čemuž jsou vedeni i poměrně benevolentně formulovaným programem a zněním výzvy.

Podpořené projekty svými aktivitami vhodně a poměrně rovnoměrně pokrývaly specifické cíle opatření 2.2 OP RLZ.

Na základě šetření příjemců a rozhovorů se zástupci/kyněmi implementačních struktur v rámci JPD3 i OPRLZ bylo zjištěno, že skutečně realizované aktivity do značné míry odpovídají původně plánovaným aktivitám. Prováděné změny v aktivitách byly spíše méně podstatného charakteru.

Z výše uvedeného ale současně vyplývá, že i když byly specifické cíle opatření v rámci projektů řádně naplňovány, nepřispívaly resp. nezohledňovaly naplňování principu rovných příležitostí.

Problém byl již v definici cílů projektů, které nereflektovaly rovné příležitosti a zaměřovaly se zejména na cílovou skupinu matek na mateřské dovolené. Společně s nedostatečným metodickým vedením (zacíleným na sledování principu rovných příležitostí) docházelo u některých projektů tak dokonce k podpoře stávajících stereotypů a nikoliv jejich odbourávání. Více se problematice stereotypů věnuje odpověď na evaluační otázku *Jakým způsobem projekty udržovaly nebo naopak oslabovaly stávající stereotypy?* (Viz kap. 3.1.2.6 Účinnost projektů a jejich dopad na situaci rovných příležitostí.)

3.1.2.2 Monitorovací indikátory

- o **Jaké byly definovány indikátory úspěšnosti projektů?** (dle zadání úkol 1, otázka 2 a úkol 2, otázka 3)

Monitorovací indikátory vycházejí pro oba programy z Národního číselníku indikátorů (MMR). Z tohoto číselníku vycházejí také kódová označení indikátorů a jsou definována pravidla pro agregaci a rozpad indikátorů, včetně pravidel pro nápočty hodnot v jednotlivých indikátorech.

Pro opatření 2.2 OP RLZ i JPD 3 byly monitorovací indikátory definovány řídicím orgánem a uvedeny v programových dokumentech jednotlivých programů. Monitorovací indikátory a jejich obsah byl dále upřesňován v programové dokumentaci (a to až do úrovně jednotlivých výzev, kdy byla přílohou výzvy definice relevantních monitorovacích indikátorů). Monitorovací indikátory na úrovni programu byly definovány pro úroveň vstupů, výstupů, výsledků a dopadů. Projekty sledovaly a vykazovaly dosažené hodnoty pro indikátory výstupů a výsledků (tyto indikátory byly předem definovány v projektové žádosti dle dané výzvy a žadatelé z nich vybírali relevantní kategorie).

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

V programových dokumentech byly (kromě kontextových indikátorů) nastaveny základní monitorovací indikátory. U klíčových indikátorů, které zachycují základní charakteristiky programu jsou monitorovací indikátory nastaveny včetně cílových hodnot.

Cílové hodnoty indikátorů Opatření 2.2 JPD3

Číslo indikátoru	Indikátor	Kvantifikace/ Cílová hodnota (2006)
	Celkový rozpočet	3 527 602 EUR
1.05.00.A	Počet podpořených osob – klientů služeb	1 800
1.01.00A	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	50
1.18.00.A	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	1 600
1.09.00.A	Počet podpořených pracovních míst	220
2.41.00.A		
	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	65%
2.43.00A	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb*	80%
3.21.00.A	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	40 %

Cílové hodnoty indikátorů Opatření 2.2 OP RLZ

Číslo indikátoru	Název indikátoru	Kvantifikace
	Celkový rozpočet	10 144 249 EUR
1.05.00.A	Počet podpořených osob – klientů služeb	5 300
1.18.00.A	Počet účastníků kurzu – klientů služeb	4 600
1.09.00.A	Počet podpořených pracovních míst	600
2.41.00.A	Podíl úspěšných absolventů kurzu – klientů služeb	70 %
2.36.00A	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel	70 %
3.21.00.A	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %

Podrobná analýza věcného pokroku a naplnění cílových hodnot programů za jednotlivá opatření je předmětem projektů „Závěrečná evaluace OP RLZ – zhodnocení přínosu programu na poli rozvoje lidských zdrojů“ a „Závěrečná evaluace JPD 3 – zhodnocení přínosu programu na poli rozvoje lidských zdrojů“ (MPSV, 2008).

V rámci terénního šetření bylo zjištěno, že žadatelé/ky měli/ly velmi často významné problémy s pochopením definic a popisů monitorovacích indikátorů (MI). MI nebyly především v okamžiku spuštění programu jednoznačně vymezeny a nebyly pro žadatele/příjemce srozumitelné.

V průběhu realizace programu docházelo ke změnám vymezení monitorovacích indikátorů a jejich definic, což působilo významné problémy především u již probíhajících projektů. Změny v průběhu realizace projektu tak mohly ovlivňovat úspěšnost jednotlivých projektů, dále docházelo k jevu, že cílové hodnoty MI na úrovni projektů byly nastavovány velmi opatrně ve snaze vytvořit si prostor pro případné další změny definic indikátorů (na úrovni projektů, i na úrovni programu pak v některých indikátorech došlo k výraznému překročení původně plánovaných cílových hodnot).

Jelikož šlo o první programovací období strukturálních fondů v ČR, nastavení MI nevycházelo z kvalifikovaného předpokladu z předcházejících programů a tak vznikaly problémy jak na úrovni implementačních orgánů, tak na úrovni realizátorů projektů. Obě strany se ale v průběhu snažily se změnami pracovat a systém naplňování MI ustanovit co nejlépe.

Dalším problémem identifikovaným v průběhu terénního šetření byly negativní zkušenosti příjemců s nejednotností výkladů MI z orgánů implementační struktury (toto mohlo zapříčinit problémy již ve fázi výběru projektů, kdy monitorovací indikátory a jejich kvantifikace byla nejednotně posuzována hodnotiteli/kami, kteří/ré nebyli/ly v tomto ohledu dostatečně metodicky vedeni/ny). Problémy působily také rozporuplné informace poskytované příjemcům ze strany implementační struktury ohledně způsobu vykazování dosažených hodnot monitorovacích indikátorů a ohledně struktury, ve které je nutné dosažené hodnoty vykazovat.

Jak vyplynulo z šetření a rozhovorů se zástupci/kyněmi implementačních struktur, v oblasti rovných příležitostí byly některé monitorovací indikátory nastaveny nevhodně a jsou považovány za zavádějící, jelikož dle názoru příjemců neodráží relevantně realizaci projektů a jejich výstupy a výsledky. Problém je především v tom, že **nebylo definováno zcela jasně kvalitativní vymezení výstupů a výsledků s ohledem na jednotlivé monitorovací indikátory.**

V rámci obou programů se jednalo především o indikátory kvantitativní, přičemž indikátory týkající se sledování počtu podpořených osob byly často „multiplikovány“ – osoba, která se účastní více aktivit projektu, byla započítána tolikrát, kolika aktivit projektu se účastnila. Toto mohlo vést ke zkreslenému výsledku při interpretaci dosažených hodnot indikátorů a také při posuzování úspěšnosti projektů (i opatření).

Problémem je také sledování hodnot indikátorů bez rozlišení „kvality“ či „rozsahu“ měřené kategorie (např. definování intenzity podpory u vzdělávacích programů při sledování počtu vytvořených produktů nebo sledování počtu osob, které získaly různé formy podpory). Pro objektivní hodnocení úspěšnosti, ale také účelnosti a hospodárnosti, je nutné, aby bylo možné rozlišit především „velmi intenzivní“ formy podpory (často velmi kvalitní dlouhodobá účast cílových skupin za využití celé škály aktivit, metod a nástrojů) od střednědobých či krátkodobých forem podpory (např. informační seminář, konzultace nebo předání informací či kontaktů formou letáku, brožury, apod.). Často také není možné dopředu relevantně odhadnout „podílové“ indikátory (z hlediska věkové struktury, pohlaví, apod.), což je také částečně zapříčiněno velkým časovým odstupem od podání projektu do zahájení realizace.

Rovnostranné/rovnoměrné zastoupení obou pohlaví, jako princip naplnění rovných příležitostí nemohlo být uplatňováno u mnoha projektů a to z důvodu, že existuje faktický nepoměr mezi cílovou skupinou žen a mužů na rodičovské dovolené a právě cílová skupina rodičů resp. matek byla v projektech významně zastoupena.

Je ale třeba říci, že sledování (především výsledkových a dopadových) MI v oblasti RP je velmi složité. Kvalitativní hodnocení naplňování cílů je časově náročné a očekávané změny jsou sledovatelné v dlouhodobém časovém horizontu.

Jak již bylo uvedeno, cílové hodnoty MI byly často překročeny v rámci realizace projektů, a to z důvodu velkého zájmu o účast v projektu ze strany cílových skupin či z důvodu opatrně a nízko nastavených cílových hodnot MI. Svou roli také hrají upřesnění metodik kalkulace a vykazování MI v průběhu realizace projektů ze strany implementační struktury.

Další problematickou oblastí bylo také praktické „prokazování“ dosažených hodnot MI – žadatelé se potýkali s nutností zjišťovat informace o podpořených klientech/kách služeb – často velmi obtížné kvůli legislativním omezením, případně kvůli charakteru cílové skupiny, u níž podrobná evidence může snižovat ochotu účastnit se některých typů (např. „nízko-prahových“) aktivit, případně se obávají ztráty anonymity.

Doporučení v oblasti změn MI ze strany realizátorů/rek projektů a zástupců/kyň implementačních struktur jsou následující:

- MI byly nastaveny především pro projekty zaměřené na vzdělávání, ale nikoliv na projekty vztahující se k problematice rovných příležitostí. Bylo doporučeno zavést MI pro aktivity zabývající se působením na veřejnost a média.
 - Nastavení monitorovacích indikátorů je velmi složité a mělo by odrážet charakter jednotlivých typů projektů a zohledňovat jejich specifika. Jednotlivý přístup (resp. nastavení MI jednotlivě pro každý projekt) je samozřejmě chápán jako neproveditelný, panuje ale shoda v tom, že by měl být diferencovaný přístup k aktivitám, které se zaměřují přímo na podporu cílové skupiny např. formou účasti ve vzdělávacích a motivačních programech, k aktivitám, jež jsou zaměřeny na informovanost, publicitu a osvětu (včetně oslabování stereotypů), apod..
 - Potřeba upřesnit definici pojmu „podpořená osoba“ a nastavit doplňující indikátory v této kategorii zohledňující různý charakter projektů – tento indikátor může vyjadřovat u každého projektu něco jiného (počet osob, které se zajímaly o službu/navštěvovaly kurz/úspěšní/é absolventi/ky, co se uplatnili/y na trhu práce atd.).
- o Jaké indikátory vykazují nejvyšší vypovídací schopnost ve vztahu k dopadu projektů v této oblasti? (dle zadání úkol 1, otázka 3)**

Vypovídací schopnost indikátorů je nutné vždy posuzovat vzhledem k charakteru projektů (např. lze obtížně nalézt indikátor, který relevantně porovnává dopady projektů mající „pilotní“ charakter s projekty, jejichž účelem je co nejširší podpora cílové skupiny v cílovém regionu prostřednictvím již ověřených metod a produktů).

Obecně lze však konstatovat, že nejvíce se osvědčují indikátory přímo spojené se zachycením charakteristik podporované cílové skupiny, při současném definování kvalitativní stránky indikátoru.

Úspěšnost projektů nejlépe odráží indikátory, které zachycují vazbu projektů (aktivity / výstupy / výsledky, příp. dopady) na cílové skupiny, které získávají v průběhu realizace projektů podporu.

Jako monitorovací indikátory s nízkou vypovídací schopností jsou obecně definované indikátory, kde jsou načítány hodnoty bez souběžného definování rozsahu či minimální kvality, která musí být pro započtení splněna (např. počet podpořených osob – včetně multiplikace započtení osob při účasti na více aktivitách). Dále lze za MI s nízkou vypovídací schopností ve vztahu k dopadu považovat indikátory, jako je např. počet podpořených projektů nebo počet podpořených organizací. Dle výsledků terénního šetření i posouzení charakteru indikátorů jsou toto ukazatele s nízkou vazbou na předpokládané dopady.

Příklady indikátorů, které vykazují nejvyšší vypovídací schopnost uvedené příjemci:

- Počet účastníků kurzu, úspěšnost absolventů
- Počet podpořených osob, ovšem při jasném vymezení charakteru podpory (osoby, jimž bylo poskytnuta konzultace, poradenství a v jakém rozsahu, účastníci vzdělávacích aktivit, účastníci informačních a propagačních akcí, apod.)
- Počet čtenářů/diváků/posluchačů daného média – důležité pro projekty, jejichž cílem je osvěta, zvyšování povědomí o rovných příležitostech, oslabování stávajících stereotypů, apod.

Doporučení pro oblast indikátorů pro období 2007 - 2013:

Na základě provedených analýz lze konstatovat, že je nutné provést zejména následující opatření:

- lépe vymezit stávající monitorovací indikátory vycházející z Národního číselníku indikátorů ČR a z jednotlivých operačních programů (OP LZZ a OP PA), a to včetně důkladného kvalitativního vymezení,
- zavedení doplňkových indikátorů, které umožní efektivnější sledování relevantnosti, účinnosti a hospodárnosti (může se jednat i o doplňkové indikátory, které nebudou součástí národní indikátorové soustavy, ale budou zohledňovat možnost sledování úspěšnosti jednotlivých typů projektů v rámci intervencí na podporu RP a sladování rodinného a pracovního života,
- využívat indikátory vztahující se k publicitě oblasti rovných příležitostí (např. počet publikovaných článků, oslovených médií, oslovených diváků, čtenářů, posluchačů, atd.)
- aplikovat diferencovaný přístup k monitorovacím indikátorům s ohledem na jednotlivé typy projektů (podpora cílových skupin formou účasti ve vzdělávání, individuální konzultační a poradenská podpora, projekty zaměřené na informační a osvětové akce, apod.) – klíčová je také možnost srovnávání úspěšnosti projektů obdobného typu (včetně možnosti kvalitněji přistoupit k procesu výběru projektů).

Na základě mezinárodních šetření uvádíme také doporučení ohledně doplnění využívaných typů monitorovacích indikátorů pro oblast rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života, která vycházejí především ze zkušeností zahraničních expertů/ek z Francie a Anglie:

Úroveň programu a projektů:

- Zavedení indikátorů v rozlišení podle pohlaví pro všechny projekty a skupiny veřejnosti včetně projektů pro genderovou rovnost (netýká se nutnosti závazně stanovit cílovou hodnotu včetně genderového rozdělení, ale především důsledné sledování naplňování hodnot od počátku realizace projektu)

Úroveň programu:

- Počet mužů/ žen zapojených do podpory na úrovni programu
- Počet proškolených programových manažerů/rek / akcí pro zvyšování informovanosti o otázkách genderové rovnosti

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

- Využití příruček/tabulek pro hodnocení integrace genderové rovnosti (pro výběrovou komisi, další pracovníky implementace)

Úroveň projektů:

- Existující opatření umožňující ženám/mužům lépe sladit pracovní a rodinný život (pomoc se zajištěním hlídání dětí/ míst v centrech pro seniory, pružná pracovní doba a pružné termíny kurzů, doprava ...)
- Počet mužů/žen žádajících o účast v projektu a jejich poměr k počtu vybraných/přijatých osob k podpoře v projektu
- Míra úspěšnosti mužů/ žen ve vzdělávacích kurzech (počet osob, které získaly osvědčení/diplom)
- Počet osob poskytujících služby a dalších pracovníků (lektorů, poradců pro výběr povolání/ kariérní růst ...) proškolených v otázkách genderové rovnosti
- Míra spokojenosti žen/mužů s podporou získanou v rámci projektů
- Projekt oslovující také muže (Zvyšování informovanosti a informační akce zaměřené jak na ženy, tak na muže v obdobné situaci). Vhodné zejména u projektů zaměřených na podporu sladění pracovního a rodinného života
- Počet podniků (zaměstnavatelů) a sociálních partnerů zapojených do projektu (zejména u projektů pro sladění pracovního a rodinného života)

3.1.2.3 Typové aktivity, metody a nástroje

- o **Jaké typy aktivit byly plánovány a nakonec realizovány?** (dle zadání úkol 1, otázka 5)

Odpovědi na tuto otázku byly rozděleny do dvou kategorií a to dle programu a s ním souvisejících aktivit na³:

Aktivity v rámci JPD3:

V rámci Opatření 2.2 mohli žadatelé volit mezi 7 aktivitami a měli možnost vybrat si více než jednu, na kterou svůj projekt zaměří.

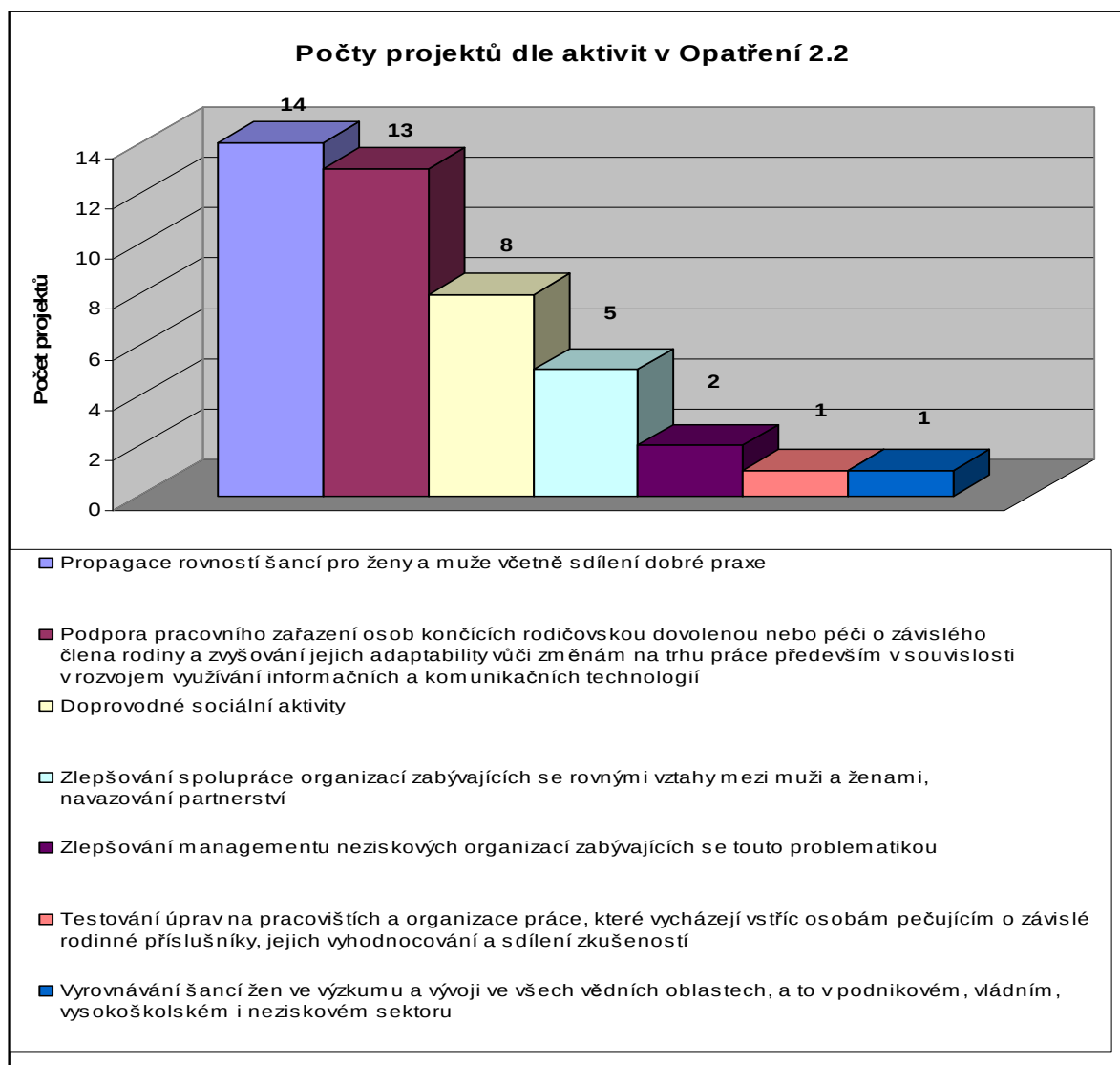
- Testování úprav na pracovištích a organizace práce, které vycházejí vstříc osobám pečujícím o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností
- Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií
- Doprovodná opatření
- Propagace rovností šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe
- Vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru
- Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství
- Zlepšování managementu neziskových organizací zabývajících se touto problematikou

³ Údaje vycházejí z analýzy MONITU a výsledků šetření s konečnými uživateli.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Výsledky z analýzy podporovaných činností:

Jak jsme již uvedli, žadatelé již ve fázi přípravy projektové žádosti definovali tzv. „podporované činnosti“ v aplikaci Benefit (v projektové žádosti), tzn. aktivity či činnosti, které plánovali realizovat v rámci jejich projektu. Níže analyzujeme zastoupení jednotlivých aktivit v rámci opatření 2.2 JPD3 podle původních plánů, tzn. podle informací vyplněných v projektových žádostech.



V rámci Opatření 2.2 bylo nejvíce projektů zaměřeno na aktivitu *Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe* (14 projektů, tj. 50 %) a dále na aktivitu *Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií* (13 projektů, tj. 46 %).

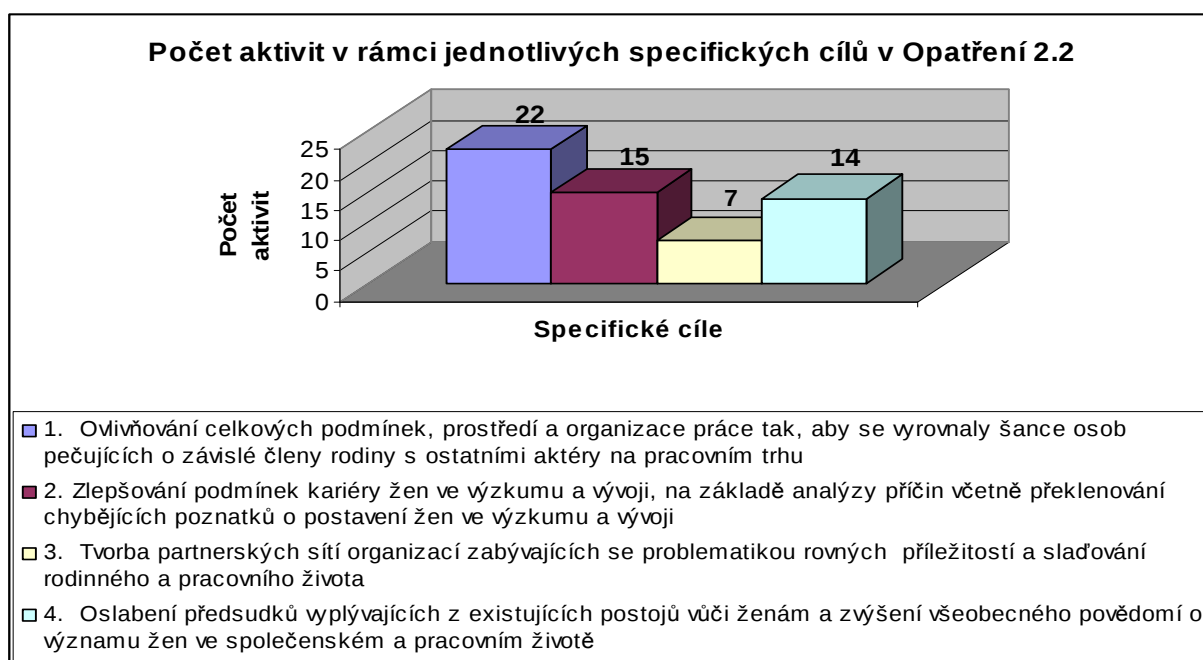
- *Doprovodné sociální aktivity* si zvolilo méně projektů, tj. 8 (29 %),
- 5 projektů se zaměřilo na *Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství* (18 %),
- 2 projekty na *Zlepšování managementu neziskových organizací zabývajících se touto problematikou* (7 %). Tato aktivita byla realizována spíše v rámci opatření 2.3.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

- Shodně 1 projekt se zaměřil na aktivity *Testování úprav na pracovištích a organizace práce*, které vycházejí vstříc osobám pečujícím o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností a *Vyrovňování šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech*, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru (v obou případech 4 %).

Z rozhovorů s představiteli/kami implementační struktury vyplynulo, že byl velmi nízký zájem získat podporu na vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru.

Co se týká aktivity *Testování úprav na pracovištích a organizace práce*, které vycházejí vstříc osobám pečujícím o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností, tyto činnosti probíhaly hlavně v opatření 1.1 (APZ) – firmy chtěly i zaměstnankyním přispívat na mzdy, což v rámci 2.2 nejde, proto tuto aktivitu raději realizovaly v rámci APZ



Nejvíce projektů v rámci Opatření 2.2 zvolilo pouze jednu aktivitu (14 projektů, tj. 50 %), poté kombinaci 2 aktivit (12 projektů, tj. 43 %) a kombinaci 3 aktivit (2 projekty, tj. 7 %). 4 a více aktivit si nikdo nezvolil.

Výsledky dotazníkového šetření

V rámci dotazníkového šetření s realizátory/kami projektů jsme se ptali na převládající realizované aktivity v rámci jejich projektu, abychom mohli srovnávat plán se skutečností. Dotazníkové šetření zastupuje jenom 21,42% celkového počtu projektů, předchozí analýza plánovaných aktivit se ale vztahovala k celkovému počtu projektů, kdy byly vyhodnoceny údaje z IS MONIT. Nicméně trendy obsažené v dotazníkovém šetření potvrzují výsledky z analýzy plánovaných aktivit, jak uvádíme níže:

Nejčastěji realizovanými typy aktivit, které respondenti uvedli, jsou *Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe a Doprovodná opatření*. (Tyto aktivity byly uvedeny ve 3 případech z 6 projektů, t.j. 50% respondenty)

Na druhém místě v četnosti aktivit se shodně vyskytují následující aktivity:

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

- *Přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí, dále*
- *Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií a*
- *Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství. Tyto aktivity byly uvedeny ve 2 případech z 6 projektů.*

Tyto aktivity byly uvedeny ve 2 případech z 6 projektů (t.j. 33% respondentů).

Nejméně pak byly realizovány aktivity:

- *Rozvoj a realizace vzdělávacích programů zaměřených na zlepšení kvality a dostupnosti sociálních služeb,*
- *Rozvoj a realizace poradenských služeb s dopadem na sociální začlenění ohrožených skupin a trh práce a*
- *Vzdělávání k posílení kapacit a rozvoji lidských zdrojů v NNO poskytujících sociální služby znevýhodněným skupinám obyvatel a pro skupiny osob ohrožených sociální exkluzí. Tyto aktivity byly uvedeny jen v 1 případě z 6 projektů.*

Tyto aktivity byly uvedeny jen v 1 případě z 6 projektů (t.j. 16% respondentů).

Výše uvedené nejméně realizované aktivity nebyly podporovány v rámci opatření 2.2., ale respondenti je zvolili z důvodu jejich relevance k projektům v rámci dotazníkového šetření k celé prioritě 2.

Ostatní aktivity nebyly dle odpovědí respondentů realizovány, ale je to pravděpodobně dáno mírou navrátnosti dotazníků.

Jak vyplývá z odpovědí respondentů/rek, realizovali/y v rámci svých projektů i aktivity, které se nevztahovali k opatření 2.2.JPD3. Jde o:

- *Přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí, dále*
- *Rozvoj a realizace vzdělávacích programů zaměřených na zlepšení kvality a dostupnosti sociálních služeb,*
- *Rozvoj a realizace poradenských služeb s dopadem na sociální začlenění ohrožených skupin a trh práce a*
- *Vzdělávání k posílení kapacit a rozvoji lidských zdrojů v NNO.*

To je dáno tím, že v rámci dotazníkového šetření respondenti/ky měli/y možnost vybrat si mezi všemi podporovanými činnostmi z priority 2 JPD3. Je zřejmé, že někteří/ré respondenti/ky si vybrali/y aktivity, které byly podporované v rámci opatření 2.1 a 2.3 JPD3, protože se jim jeví relevantnější k jejich projektu.

Z provedených rozhovorů s představiteli/kami implementační struktury a s realizátory/kami projektů lze konstatovat, že drtivá většina plánovaných aktivit byla ve skutečnosti realizována podle plánu.

V rámci JPD3 se nevyskytovaly aktivity, které by vůbec nebyly realizovány.

Aktivity v rámci OPRLZ:

V rámci Opatření 2.2 mohli žadatelé volit mezi 10 následujícími podporovanými činnostmi či aktivitami a měli možnost vybrat si více než jednu, na kterou svůj projekt zaměří.

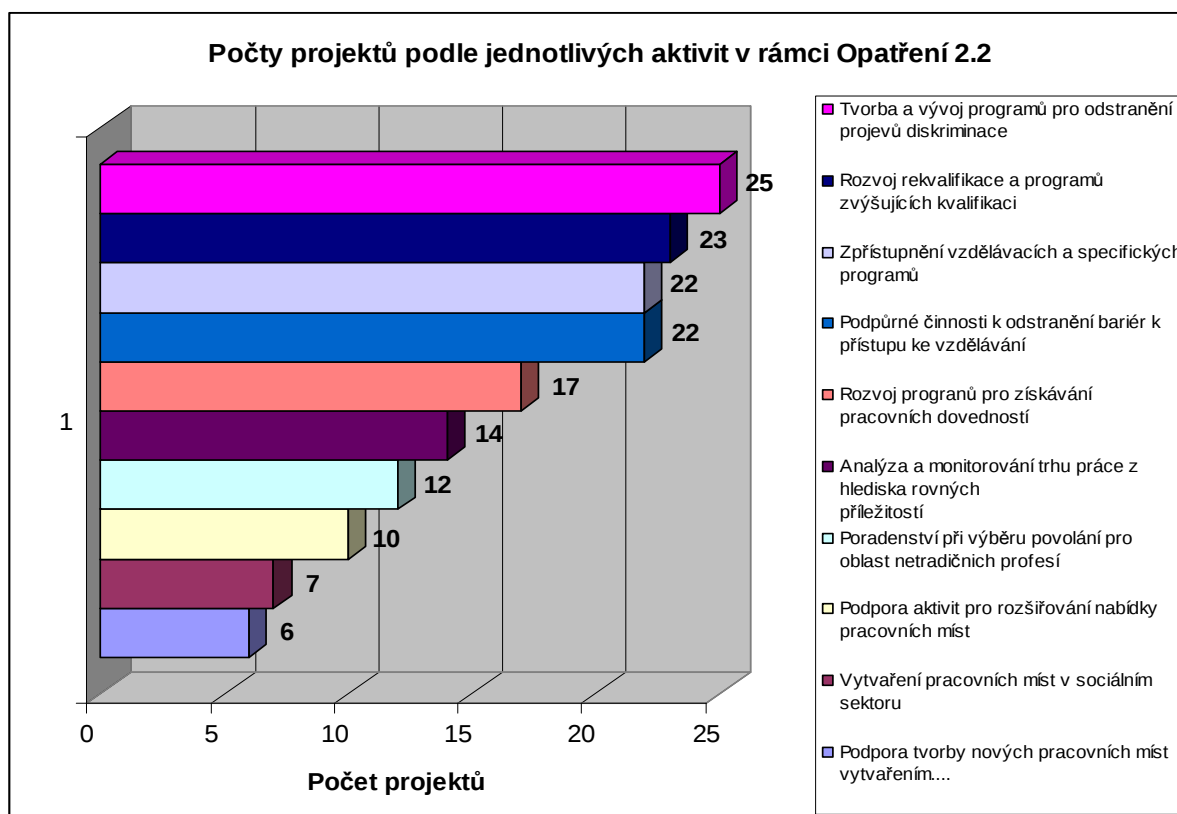
- Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb
- Vytváření pracovních míst v sociálním sektoru
- Podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou
- Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních profesí pro ženy
- Analýza a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí
- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
- Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy *(Toto znění aktivity je převzato ze sestavy vygenerované z IS MSSF MONIT, neboť na základě tohoto významu jej jednotliví projektoví manažeři vyplňovali. V programovém dokumentu je uvedeno ale „Zpřístupnění specifických programů zájemkyním o změnu profese nebo zajímavícím se o zahájení podnikání“, což by mohlo být vnímáno i jako aktivita spadající pod cíl 4.)*
- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech
- Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví.

Výsledky z analýzy podporovaných činností:

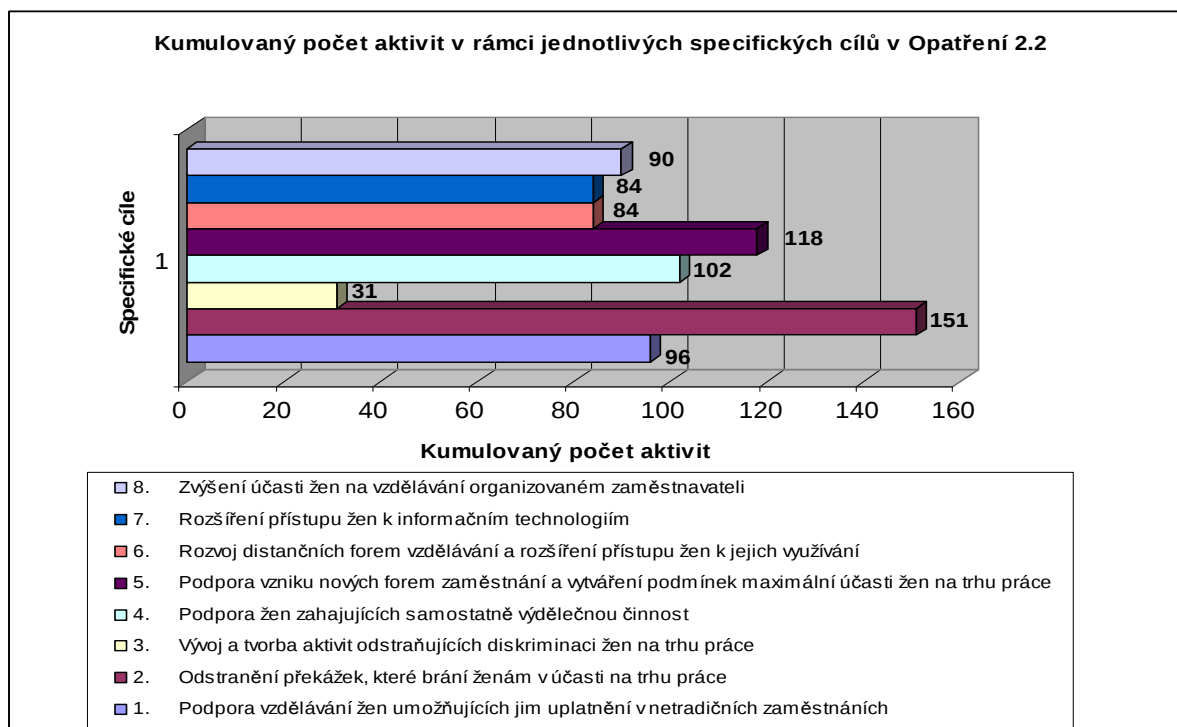
Jak jsme již uvedli, žadatelé již ve fázi přípravy projektové žádosti definovali tzv. „podporované činnosti“ v aplikaci Benefit (v projektové žádosti), tzn. aktivity či činnosti, které plánovali realizovat v rámci jejich projektu. Níže analyzujeme zastoupení jednotlivých aktivit v rámci opatření 2.2 OP RLZ podle původních plánů, tzn. podle informací vyplněných v projektových žádostech.

Na základě analýzy údajů z IS MSSF MONIT lze konstatovat, že v rámci Opatření 2.2 OPRLZ se téměř polovina projektů zaměřila (buď jednotlivě nebo v kombinaci) na aktivity:

- Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace,
- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci,
- Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů, a
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér a přístupu ke vzdělání.



V rámci Opatření 2.2 se vždy téměř polovina projektů zaměřila na aktivity Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace, Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci, Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů a Podpůrné činnosti k odstranění bariér a přístupu ke vzdělání.



Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Nejvíce aktivit bylo v Opatření 2.2 realizováno v rámci 2. specifického cíle – zde lze totiž říci, že všechny aktivity naplňovaly tento cíl. Dále se nejvíce naplňoval specifický 5 a 4.

Nejvíce projektů v rámci Opatření 2.2 zvolilo pouze dvě aktivity (15 projektů, tj. 28 %), poté kombinaci 3 aktivit (12 projektů, tj. 22.6 %), následuje kombinace 4 aktivit (10 projektů, tj. 18 %). Kombinace 1 aktivity a kombinace 5 a více aktivit si zvolili respektivě 8 projektů (tj. 15% u každé kategorie).

Výsledky terénního šetření:

Nejčastěji realizovanými aktivitami, které respondenti/ky v rámci terénního šetření uvedli/y, jsou:

- *Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání,*
- *Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy,*
- *Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech, a*
- *Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví*

Tyto aktivity byly uvedeny u 5 projektů z celkového počtu vzorku 10 projektů (t.j. 50% respondentů).

Na druhém místě v četnosti aktivit se shodně vyskytly 2 aktivity: *Analýza a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí a Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy* (uvedeny u 3 projektů).

Aktivita *Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních profesí pro ženy* byla uvedena u 2 projektů.

Nejméně pak byly realizovány aktivity: *Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb, Vytváření pracovních míst v sociálním sektoru a Podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou* (každá aktivita uvedena 1x u 3 projektů).

Dle terénního šetření vyplývá, že všechny aktivity podporovatelné v rámci opatření 2.2 OP RLZ byly projekty realizovány. Projekty neobsahovaly podporované činnosti/aktivity, které by se k uvedenému opatření nevztahovaly.

Na základě analýzy dat v IS MONIT a porovnání s výsledky terénního šetření příjemců u opatření 2.2 OPRLZ a JPD3 bylo zjištěno, že skutečně realizované aktivity do značné míry odpovídají původně plánovaným aktivitám. Prováděné změny v aktivitách byly spíše méně podstatného charakteru. Nejčastější změny se týkaly harmonogramu, rozpočtu, případně bylo navrženo rozšíření aktivity nebo počtu podpořených osob účastnících se aktivity díky vyššímu zájmu.

Změny byly často způsobeny především dlouhým časovým odstupem mezi přípravou projektové žádosti a vlastní realizací projektu, přičemž se měnily podmínky, na základě kterých byly projekty připraveny (např. změna struktury cílové skupiny, vývoj potřebných témat, apod.).

Jelikož všechny plánované aktivity byly v rámci opatření 2.2. OPRLZ realizovány, byla věnována pozornost jen méně realizovaným aktivitám. Problematicky lze vnímat situaci v oblasti zavádění nových flexibilních forem zaměstnávání - zde nebyl dostatek vhodných aktivit k podpoře, nicméně obdobná situace byla i v opatření 1.1 OP RLZ" (úkol 1.1) - a to z důvodu nastavení specifických kritérií ve výzvách (resp. ve výzvě č. 2). Projekty se snažily vyhovět a splnit specifické požadavky a výběr aktivit tak směřoval k vyhovění specifickým kritériím.

Např. specifické kritérium Upřednostnění akreditovaných pracovišť pro vzdělávání

s udržitelným samofinancováním po ukončení podpory plus dodání dokladu o akreditaci pro rekvalifikace - projekty se snažily toto specifické kritérium splnit a tím pádem se orientovaly jen na takto zaměřené aktivity (aktivity na rekvalifikace).

- o **Jaké aktivity, prostředky, metody, nástroje apod. (ne) fungují ve vztahu k deklarovaným cílům opatření a proč?** (dle zadání úkol 1, otázka 7 a úkol 2, otázka 7)

Při realizaci aktivit se nejvíce osvědčily prostředky, metody a nástroje, které směřují k silné a intenzivní podpoře na místní a regionální úrovni. Jako velmi důležitý je často zmiňován „lidský individuální přístup“, kdy je formou intenzivního každodenního kontaktu poskytována podpora cílovým skupinám v různorodých oblastech. Velmi dobře také funguje kombinace více nástrojů či aktivit (např. kombinace bilanční diagnostiky, motivačních aktivit, rekvalifikačních kurzů, včetně následného poradenství a konzultací).

Jako fungující prostředky, metody a nástroje lze na základě provedených šetření považovat:

- bilanční diagnostiku při výběru osob cílových skupin (CS) do aktivit projektu
- neformální vzdělávání
- zajištění péče o děti /hlídání v době školení,
- propagace projektu a diseminace jeho výstupů a výsledků,
- poskytování zpětné vazby,
- uplatnění internetu k poradenství a rozšíření přístupnosti pro CS,
- osobní konzultace,
- výuka na PC, základy cizího jazyka,
- zvyšování sebevědomí a motivační aktivity,
- budování partnerství a spolupráce mezi zainteresovanými institucemi,
- praktické nácviky a využití metod „zážitkové“ pedagogiky.
- dlouhodobější školení
- vhodně zvolená partnerství (vztahy byly navázány ještě před zahájením projektu nikoliv ad hoc)
- vhodně zvolené postupy při naplňování zvolených cílů (za "osvědčenou" metodu lze považovat např. postup při sestavování brožur - příprava podkladových materiálů, jejich diskuze v rámci kolokvia za přítomnosti zástupců/kyň cílové skupiny a následně dopracování brožury a její distribuce cílové skupině)

Z rozhovorů se zahraničními experty/kami vyplynulo, že v zahraničí se osvědčily následující typy aktivit, metod a nástrojů:

- spolupráce s podniky a sociálními partnery (ve Francii) – značný význam pro zvyšování informovanosti a silná podpora akcí;
- využití relevantních statistik, aby poukázaly na rozdíly v situaci mužů a žen (kariérní růst, počty účastníků kurzů, apod). Diagnostika konkrétního kontextu před realizací projektu;
- navazování partnerství: vzdělávací organizace, úřady práce, podniky, sociální partneři, obchodní komory;
- spolupráce se zaměstnavateli - přináší výcvik přizpůsobený na míru za účelem dosadit tu pravou ženu na to pravé místo;
- projekty, které chtějí ukázat, že genderová rovnost může být přínosem i pro muže: nejde jen o prosazování žen;
- projekty zohledňující otázky sladění pracovního a rodinného života (mužů a žen): holistický přístup. Tím, že ženy (nebo muže) zařadíme do rekvalifikačních kurzů nebo

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

je naučíme zakládat vlastní podniky, nevyřešíme jiné otázky, které jsou pro ženy často hlavní překážkou: zodpovědnost samoživitelek za domácnost, potíže s dopravou, atd;

- projekty, které nepřístupují k ženám jako k jedné homogenní skupině;
- aktivity zvyšující informovanost zaměstnanců (lektorů, poradců pro volbu povolání/kariérní růst...)
- projekty sdružující odborníky v oblasti genderové rovnosti (poradce, výzkumníky, akademiky, hodnotitele ...), kteří pomáhají definovat činnosti, provádět diagnostiku, posuzovat probíhající činnosti a poskytují podkladové informace
- projekty, jejichž týmy před vlastní realizací věnují čas tomu, aby si vyjasnily, co genderová rovnost skutečně znamená (tj. nikoli 50/50 nebo účelové zařazování žen na mužské pozice...) a hledají společné chápání tohoto pojmu;
- projekty usilující o inovace/ hledání nových možností pro řešení starých problémů: vhodné využití nových médií, vyhledávání nových partnerství, využívání zkušeností jiných členských států, nová pracovní doba (např. pro pracovníky úklidu).

Naopak z výsledků rozhovorů s nositeli projektů je patrné, že se méně osvědčily tyto techniky a prostředky:

- standardizovaná školení bez možnosti respektovat individuální potřeby klientů/klientek,
- krátkodobé vzdělávací aktivity, které nebyly schopny vyrovnat rozdílnou počáteční úroveň účastníků/účastnic (klientů/tek) a často se tak mýjela účinkem,
- nedostatečná kompetence některých odborníků zahrnutých v projektu – v případě, že např. nebyly plánovány náklady na lidské zdroje v odpovídající výši, což mohlo ovlivnit kvalitu poskytovaných služeb,
- tiskové konference – příprava je náročná a přímý efekt (uveřejněné články) je malý, ale je nutné je pořádát, protože alespoň informují o existenci projektu

Z rozhovorů se zahraničními experty/kami vyplynulo, že v zahraničí se méně osvědčily následující typy aktivit, metod a nástrojů:

- nabízení ženám/mužům kvalifikaci v profesích netypických pro jejich pohlaví za účelem umělé úpravy procentního zastoupení žen/mužů v těchto profesích, aniž by uvažovaly jejich potenciální kariérní růst a nezbytnou podporu jejich začlenění do profesního života
- aktivity posilující stereotypy, např. projekt pro sladění pracovního a rodinného života nabízející aktivity jen matkám (nikoli otcům) nebo projekt, kde se ženy zdokonalují v domácích pracích
- projekty s „militantním“ přístupem ke genderové rovnosti, který často vyvolává odpor adresátů (podniků, personálních agentur ...)
- projekty používající složitou teorii a termíny, např. „gender mainstreaming“, „transversal approach“, které nenaplňují konkrétním významem a akcemi užitečnými pro danou situaci

Doporučené aktivity

Z výpovědí vyplynulo, že by bylo dobré zavést následující aktivity, nástroje a metody pro naplňování projektových cílů, i cílů opatření:

- více se zaměřit na osvětu (v oblasti rovných příležitostí a gender mainstreamingu, cílenou na širokou veřejnost, novináře, politiky, realizátory projektů a zástupce implementačních struktur)
- maximálně zvýšit informovanost o RP na všech úrovních (nejlépe přes média a občanské iniciativy, kulaté stoly, neformální setkání)

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

- jako povinnou aktivitu u projektů zaměřených na rovné příležitosti zavést spolupráci s experty či organizacemi, které se zabývají RP a mají v této oblasti vypracovanou expertýzu
- individuální poradenství firmám v oblasti zaměstnávání flexibilními formami práce (zaměřit se na firmy, společně zanalyzovat situaci na pracovním trhu, resp. Například v regionu, nebo odvětví a nalézt konkrétní řešení pro CS a firmu)
- individuální poradenství osobám o možnostech různých formách práce
- personální audit
- vyšší míra zprostředkování zaměstnání flexibilní formou
- zapojení cílové skupiny aktivní a hravou formou (inovativní)
- působení na politickou reprezentaci a další skupiny, které mají možnost ovlivnit vědomí veřejnosti
- důraz na síťování (organizace často opakovaly témata a nabízely stejný charakter služeb, je potřeba pracovat v síti) možnost konzultace s odborníky (v oblasti genderové rovnosti (poradce, výzkumníky, akademiky, hodnotitele ...), kteří pomáhají definovat činnosti, provádět diagnostiku, posuzovat probíhající činnosti a poskytují podkladové informace ...příp. s těmi, kteří již projektem prošli
- návaznost dalších kurzů/služeb
- zameření na muže a prostřednictvím cílené a hmatatelné osvěty odbourávání stereotypů podporujících znevýhodnění osob
- podpora sebeevaluačních aktivit

Významné doporučení se týká oblasti podpory a zacílení na osoby nad 50 let, stárnoucí ženy a muže a osoby pečující o postižené a stárnoucí členy rodiny. Vzhledem ke stárnutí populace ČR je toto zacílení více než potřebné a v realizovaných opatřeních se k tomuto faktu příliš, resp. vůbec nepřihlíželo.

3.1.2.4 Cílové skupiny

- o **Jaká je odezva na projekty u cílových skupin?** (dle zadání úkol 2, otázka 8)

Zájem cílových skupin:

Zájem cílových skupin (CS) o účast v aktivitách projektů byl u většiny projektů vyšší, než původně předpokládaný zájem. Vyšší zájem lze zdůvodnit jak demografickým vývojem posledních let, tak i specifickým zaměřením projektů přímo dle potřeb CS. Významným faktorem je i „nižší konkurence“ – projekty byly rozprostřeny v regionech, stále je velmi vysoká poptávka po účasti v obdobném typu aktivit.

U některých typů projektů není možné zájem dobře změřit, protože i když CS neposkytnou žádnou zpětnou vazbu, neznamená to, že se o problematiku nezačaly zajímat.

K oslovení CS docházelo nejčastěji prostřednictvím propagačních akcí či přímým kontaktem (především u organizací, které se dlouhodobě zabývají prací s cílovými skupinami).

Míra spokojenosti cílových skupin:

Na základě terénního šetření i údajů z dotazníkového šetření byla spokojenost CS s realizovanými aktivitami projektů značná. V rámci rozhovorů s realizátory/kami projektů u programu JPD3 uvedli/y 4 dotázaní/é ze 7 (tj.57 %) na hodnotící škále stupeň 3 (kdy 0 značí

velmi malou spokojenost a 4 obrovskou). V dotazníkovém šetření uvedli všichni respondenti (tj. 6) za JPD3 k otázce týkající se spokojenosti CS s poskytovanými službami hodnotící známku 1 (kdy 1 představuje nejlepší hodnocení a 5 nejhorší).

U OPRLZ většina dotázaných (konkrétně 7 z 11) v rámci rozhovorů určila míru spokojenosti CS na hodnotící škále stupněm 4, (kdy 0 značí velmi malou spokojenost a 4 obrovskou). Zbývajících 3 respondenti/ky ohodnotili/y spokojenost známkou 3, pouze jeden respondent označil spokojenost s poskytovanými službami za průměrnou, známkou 2. V dotazníkovém šetření uvedla většina respondentů (73 %, tj. 8 respondentů) na otázku týkající se spokojenosti CS s poskytovanými službami hodnotící známku 1 (škála jako ve škole, kde 1 představuje nejlepší hodnocení a 5 nejhorší). Zámka 2, 4 a 5 se vyskytla vždy v 9 % případů (tj. známka byla zvolena vždy 1 respondentem).

Zástupci/kyně cílových skupin si velmi cenili/y možnosti se projektu účastnit. Průzkum provedený u zástupců/kyň CS prokázal, že by se určitě znovu projektu zúčastnili/y, kdyby měli/y tu možnost.

Podrobné informace k odpovědi na tuto otázku jsou k dispozici v přílohách dokumentu: Interpretace výsledků dotazníků JPD3 KU a OPRLZ Ku pro opatření 2.2

Míru odezvy (zájem a spokojenost ze strany CS) cílové skupiny lze tedy hodnotit jako jednoznačně pozitivní, stále existuje neuspokojená poptávka po realizaci aktivit posilujících podporu rovných příležitostí mužů a žen a sladování rodinného a pracovního života.

Z výpovědí realizátorů/ek ale také vyplývá, že se vyskytl v určitých případech problém s motivací uživatelů, když byly služby/kurzy poskytovány pro bono. Motivace byla zvýšena až po zavedení finanční spoluúčasti.

Nástroje zjišťování zpětné vazby od cílové skupiny:

V rámci JPD3 nejvíce respondentů v rámci dotazníkového šetření (5 z celkového počtu 6 odpovídajících) zjišťovalo míru spokojenosti pomocí neformální zpětné vazby, tedy například pomocí náhodných rozhovorů s klienty. 4 respondenti uvedli, že prováděli systematická dotazníková šetření a polovina respondentů (3) zmínila, že realizovala systematické osobní rozhovory. Naopak v rámci dotazníkové šetření u realizátorů/ek projektů z OP RLZ nejvíce respondentů (6 z celkového počtu 11 odpovídajících), zjišťovalo míru spokojenosti pomocí systematického dotazníkového šetření, 3 respondenti zjišťovali spokojenost cílových skupin v rámci osobní rozhovorů, další 2 zjišťovali míru spokojenosti neformální zpětnou vazbou. Zjišťování míry spokojenosti účastníků/nic projektu je pro organizace jednoznačně důležitým prostředkem pro získání podnětů k inovacím aktivit tak aby odpovídaly potřebám a poptávce.

Doporučení ze strany cílových skupin ke zvýšení jejich spokojenosti:

Nejčastěji respondenti/ky uvádějí, že by se mělo v rámci budoucích podobných projektů klientům/kám nabízet více možností praxe ve firmách či organizacích a projekty zacílit na větší poskytování individuální podpory. Respondenti/ky současně uvedli/y, že by se mělo nabízet více interaktivních školení a lépe zjišťovat potřeby cílových skupin před zahájením projektů. Dále bylo uvedeno, že by měla fungovat spolupráce s pracovními agenturami, případně velkými zaměstnavateli, která v současnosti není na příliš dobré úrovni.

- o **Mají projekty vytvořeny mechanismy pro identifikaci skutečných potřeb cílové skupiny?** (dle zadání úkol 2, otázka 10)

Projekty využívají standardní mechanismy a techniky pro identifikaci potřeb CS. Nicméně je možné identifikovat nedostatečně rozvinuté vnímání přínosu a nutnosti aplikovat systematicky tyto metody v praxi za účelem efektivního nastavení aktivit, sledování nejen subjektivního vnímání kvality poskytovaných služeb, ale také sledování reálných dopadů na zlepšení situace podpořených osob.

Příjemci využívají především následující metody a techniky zjišťování potřeb CS:

- terénní šetření průzkumy, nejčastěji dotazníková šetření a ankety (obvykle realizovány vlastními silami),
- bilanční diagnostika a posouzení psychologem,
- individuální pohovory a konzultace,
- využití zkušeností z předchozích či pilotních projektů,
- spolupráce s jinými subjekty, např. úřady práce,
- systém průběžného hodnocení,
- fokusní skupiny,
- přímá zpětná vazba, osobní rozhovory,
- kulaté stoly, internetové fórum,
- tiskové konference.

Průzkum u CS potvrdil, že byly tyto mechanismy využity, nicméně je velmi časté, že až poté, co jsou aktivity projektů nastaveny. Obvyklou praxí je, že účastníci/ce aktivit projektu si sami/y vyberou, čeho se budou účastnit (obvykle však po konzultaci se zástupci/kyněmi projektového týmu).

Snahou by tedy mělo být systematicky sledovat potřeby cílových skupin ve fázi:

- přípravy projektové žádosti, které musí reagovat na konkrétně identifikované potřeby CS,
- zahájení projektu, kdy je nezbytně nutné upřesnit vývoj potřeb CS (minimálně kvůli často významnému časovému odstupu od doby, kdy byl projekt připravován),
- systematické sledování kvality poskytovaných služeb v průběhu realizace projektu a systematické hodnocení pokroku, a to jak „subjektivně“ (vnímání kvality účastníky/cemi), tak „objektivně“ (testování pokroku vhodnou formou).
- Sledování dopadu aktivit projektu na podpořené osoby po skončení projektu – sledování v časové řadě a hodnocení „individuální udržitelnosti“ pro jednotlivé úspěšně podpořené osoby.

Dále by bylo vhodné využívání metod, které jsou schopny v časové řadě v obdobné struktuře vyhodnotit dosažený pokrok. Jako vhodná se jeví zejména metoda „Distance travelled“ (viz Příručka pro sebe-hodnocení MPSV z června 2008, dostupná na <https://forum.esfcr.cz/dview.php?ident=68>). Obecně lze doporučit využívání této publikace k lepšímu zjišťování potřeb cílových skupin a měření dosaženého pokroku.

3.1.2.5 Naplňování rovných příležitostí žen a mužů v rámci projektu

- o **Jak projekty naplňovaly principy rovnosti žen a mužů v praxi?** (dle zadání úkol 2, otázka 12)

Odpověď na tuto otázku byla rozdělena opět do dvou kategorií dle programů:

Naplňování rovných příležitostí žen a mužů v rámci projektů u JPD3:

Specifické cíle v rámci JPD3 byly z hlediska naplňování principu rovných příležitostí nastaveny lépe než u OPRLZ a nabízely projektům šanci přispět významněji k pozitivním změnám v této oblasti.

Na základě provedeného šetření lze říci, že v projektech byla zatelná snaha o naplňování principu rovných příležitostí, ale většina těchto projektů byla značně limitovaná nedostatečnou znalostí principu samotného a zásad gender mainstreamingu.

Je nutné říci, že by v zásadě nebylo zaměření a cíle projektů proti principu rovných příležitostí, ale bohužel chybělo ze strany realizátorů/reflektování a odůvodnění toho, proč byly projekty nerovnoměrně zacíleny mezi obě pohlaví. Nedostatečná znalost problematiky vyplývá již ze samotných definic cílů projektů.

Dalším problémem, který vyplynul, byl nevyrovnaný zájem ze strany obou pohlaví a také, jak již bylo zmíněno dříve, nerovnoměrné zastoupení obou pohlaví v cílových skupinách, kterým se projekty věnovaly (př. žen na rodičovské dovolené je stále podstatně více než mužů). Záleželo na každém jednotlivém projektu a znalostech týmu o gender mainstreamingu.

Častým způsobem, jak byly podporovány a naplňovány principy rovnosti mužů a žen, bylo zahrnutí publikací a šíření informací přímo do aktivit projektů. Prostřednictvím zvyšování informovanosti tak projekty částečně přispívaly k naplňování principů rovnosti mužů a žen.

Naplňování rovných příležitostí žen a mužů v rámci projektů u OPRLZ:

Principy rovnosti žen a mužů byly naplňovány v rámci podpořených projektů a realizovaných aktivit pouze částečně, a to jak při přípravě projektů, tak především v průběhu realizace. Přístup do projektu byl obvykle deklarován a často i reálně umožněn každému bez jakýchkoliv předsudků. Obdobnými principy se také obvykle řídilo sestavení projektového týmu. Nicméně projekty díky ne zcela jasnému vymezení a definici pojmu rovných příležitostí na úrovni programu spíše podporovaly znevýhodněné skupiny na úkor podpory aktivit přispívajících ke zvýšení povědomí o principech rovných příležitostí pro muže a ženy.

Častým způsobem, jak byly podporovány a naplňovány principy rovnosti mužů a žen, bylo zahrnutí publikací a šíření informací přímo do aktivit projektů. Prostřednictvím zvyšování informovanosti tak projekty částečně přispívaly k naplňování principů rovnosti mužů a žen.

Někteří příjemci v rámci terénního šetření také uváděli, že projekt vnímali jako **komplexní nástroj k podpoře rovných příležitostí – jak směrem k cílové skupině, tak směrem k organizaci příjemce, tak směrem k veřejnosti**. Tento přístup se jeví jako velmi užitečný, posiluje důvěryhodnost směrem k cílovým skupinám, organizaci příjemce, partnerským a spolupracujícím organizacím, apod. Bohužel bylo obdobné vnímání realizovaných projektů příjemci spíše výjimečné.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Jak vyplynulo z detailnějšího zkoumání jednotlivých projektů u obou programů (JPD3 i OPRLZ), některé z nich realizovaly přínosné aktivity směřující k naplňování principu rovných příležitostí, jsou to například následující ⁴:

- zapojení cílových skupin do pracovního procesu bez nutnosti cestování a nadstandardního časového zatížení (práce z domova on-line)
- reakce na aktuální poptávku po pracovní síle v daném regionu - účast žen v netradičních oborech
- analýza trhu práce, zaměstnatelnosti žen v regionu
- školení školitelů - odborná příprava v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a gender mainstreamingu
- orientace na klíčové kompetence požadované zaměstnavateli
- vzdělávací kurzy pro budoucí podnikatele - tržní gramotnost
- orientace na zaměstnavatele (dialog se zaměstnavateli, prováděný formou workshopů s personalisty, terénní šetření ve firmách, konference pro zaměstnavatele a metodické konzultace)
- PR rovných příležitostí - články, televizní pořady ad.
- Kurzy v netradičních oborech (např. Základy obnovitelných a alternativních zdrojů energií)
- zvyšování počítačové gramotnosti žen a znalostí specializovaných programů (např. tvorba technické dokumentace v AutoCADu LT.)

Z rozhovorů se zúčastněnými a na základě jejich zkušeností vyplynula následující doporučení v oblasti naplňování rovných příležitostí:

- Podporovat oblasti/projekty týkající se vyrovnávání platu a kariérní růst, což je v současnosti problém českého trhu práce.
- Orientovat se více na zaměstnavatele, nejen na zvyšování kvalifikace a dovedností uživatelů.
- Dostatečné proškolení a metodické vedení v oblasti rovných příležitostí a mainstreamingu.
- Potřeba dlouhodobějšího působení projektů v oblasti rovných příležitostí.

o V čem projekty nenaplňovaly principy rovnosti žen a mužů? (dle zadání úkol 2, otázka 13)

Lze konstatovat, že byly podpořeny projekty, které vhodně naplňovaly principy rovnosti žen a mužů, nicméně vzhledem k zaměření opatření 2.2 OP RLZ i JPD3 nelze jejich zastoupení v podpořených projektech považovat za dostatečné.

Významné rezervy lze vnímat v oblasti pochopení významu pojmu „gender mainstreaming“, a to jak ze strany žadatelů / příjemců, tak ze strany cílových skupin. Dalším problematickým místem je nedostatečné odbourávání stávajících stereotypů, v této oblasti nelze považovat dopady podpořených projektů (až na výjimky) za dostatečné.

Při realizaci některých projektů se vyskytly situace, které lze považovat za projev nerovného přístupu. Například zaměřením projektových aktivit určených ženám jako nástroj na podporu vyrovnání šancí, nicméně ji absolvoval i muž, ale bez vykázaní v MI projektu.

Některé aktivity nesměřovaly také příliš šťastně k objektivnímu odbourávání existujících předsudků a stereotypů. Například jeden z projektů v rámci svého cíle *Harmonické využití rovného postavení mužů a žen ve společnosti* otevíral diskuzi na téma: *"Není právě individualismus – pojetí genderové role jako překážky v seberealizaci a maximalizaci"*

⁴ V rámci podporované aktivity „Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví“

osobních tužeb a potenciálu – zdrojem současné destabilizace rodiny? Genderové stereotypy a ulpívání na nich zde není chápáno jako něco, čeho je třeba se zbavovat. Některé z projektů se zaměřovaly na zvýšení kvalifikace žen za účelem jejich zaměstnatelnosti v tradičních „ženských odvětvích“, resp. odvětvích, ve kterých je znatelná převaha žen (např. pečovatelsví v oblasti sociální péče), což v zásadě není špatné, ale neodbourává to stávající stereotypy ohledně postavení žen ve společnosti a jejich kompetencích.

Je zajímavé, (jak vyplynulo z rozhovorů), že realizátoři/rky projektů často uvádí, že situace, kdy by projekty nenaplňovaly princip rovných příležitostí de facto nenastala, nebo si jí nejsou vědomi/y. **Poukazuje to opět na nízkou úroveň znalostí a povědomí o rovných příležitostech vůbec, ale také a ještě markantněji na fakt, že chybělo metodické vedení ze strany implementačních orgánů při přípravě i realizaci projektů a monitorování řádného naplňování principu rovných příležitostí.**

3.1.2.6 Účinnost projektů a jejich dopad na situaci rovných příležitostí

- o **K jaké pozitivní nebo naopak negativní změně výchozího stavu projektů došlo vzhledem k realizovaným aktivitám?** (dle zadání úkol 2, otázka 6)

Díky realizovaným projektům a jejich aktivitám došlo k pozitivním změnám než k negativním a to v rámci obou programů JPD3 i OPRLZ. Přičemž negativní změnou je míněno nezlepšení výchozí situace uživatelů služeb, lze tedy říci, že došlo jen k pozitivním dopadům projektů.

Aktivity projektů měly pozitivní dopad na cílové skupiny, což bylo potvrzeno v rámci terénního šetření jak ze strany příjemců/kyň, tak ze strany zástupců/kyň cílových skupin. Bohužel však nebylo zcela naplněno očekávání z pohledu dopadů na situaci v oblasti uplatňování principů rovných příležitostí a posilování povědomí o rovných příležitostech v české společnosti. Zde lze, i přes pozitivní dopady na programem definované cílové skupiny, identifikovat významně nižší než očekávané dopady.

Za podstatnou (pozitivní) změnu lze považovat to, že došlo k určité osvětě, určitému otevření prostoru pro diskuzi a aktivizaci dané skupiny. Byl položen základ celospolečenské diskuze, která by měla být v následujícím období rozvíjena. Byly realizovány rozmanité projekty, které byly výrazným impulsem pro rodiče začít na sobě pracovat a zajímat se o svoje uplatnění na pracovním trhu a současně jim bylo nabídnuto mnoho programů ke zvýšení jejich kvalifikace.

Projekty zaměřené na aktivní politiku zaměstnanosti, tj. zvyšování kvalifikace osob s cílem uplatnění na trhu práce tak také přispívaly k prevenci nežádoucích jevů vztahujících se k nezaměstnanosti (např. sociálního vyloučení) a k posilování nezávislosti osob.

Vzhledem k počtu podpořených projektů, objemu prostředků a krátkému období realizace programů není možné očekávat výrazné změny situace v oblasti rovných příležitostí, nicméně trendy směrem k pozitivnímu vnímání vývoje jsou jednoznačné (především v regionech z pohledu nositelů projektů a podpořených cílových skupin).

Mezi nejčastěji realizátory/kami zmiňované přínosy patří:

- došlo k odstranění „strachu“ z IT díky realizovaným rekvalifikačním kurzům,
- zvýšení gramotnosti a vzdělání CS,
- zvýšení sebevědomí CS (ženy na MD a RD),
- zvýšení zaměstnatelnosti CS (především ženy na MD a RD),
- zvýšení kvalifikace žen a jejich šancí na trh práce (díky vzdělávání a poradenské činnosti),

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

- odstranění psychologických a ekonomických bariér (ženy na MD a RD),
- posílení vlastních kompetencí organizací, která se zabývají prací s CS (ženy na MD a RD), posílení zkušeností.
- nabídka v lokalitě, kde nic podobného nebylo
- zvýšila se informovanost o Rovných příležitostech (v médiích vyšlo více článků s genderovou tematikou)
- otevření některých témat (v oblasti genderových stereotypů), o kterých se předtím v médiích nemluvilo
- není již ojedinělé, že alespoň částečně muži přebírají část péče o děti
- flexibilní formy práce jsou známější a využívanější
- zvýšení motivace osob
- profesionalizace organizací a služeb vzhledem ke konkurenci
- ženy začaly rozpoznávat prvky diskriminace a začaly se více bránit

Projekty často přispěly k diseminaci vytvořených výstupů a rozšíření povědomí o problematice rovných příležitostí, k rozvoji partnerství a síťování a budování partnerství a zvýšení informovanosti veřejnosti, nicméně míra přispění k celkovému povědomí o problematice rovných příležitostí je vnímána spíše jako slabá.

Za částečně negativní vývoj lze považovat fakt, že nebyly vyhlášeny návazné programy dříve. Řada organizací tak např. nebyla schopna udržet týmy, které by mohly využít zkušeností s implementací projektů. Problém je zde jednoznačně způsoben častou závislostí příjemců na grantových prostředcích.

o Jak a do jaké míry by se situace zhoršila, kdyby projekty nebyly realizovány? (dle zadání úkol 2, otázka 9)

Na základě šetření a rozhovorů vyplynulo, že pokud by podpořené projekty nebyly realizovány, pravděpodobně by došlo ke stagnaci, případně zhoršení situace pro vymezené CS, jelikož aktivity, které byly projekty nabízeny, se zaměřovaly na specifickou CS, které doposud nebyla věnována dostatečná pozornost.

Dále je možné předpokládat, že bez realizace projektů by nebylo dosaženo alespoň současné míry informovanosti o rovných příležitostech, což by dále mohlo prohlubovat nerovnost postavení a celkově by mohlo zhoršovat situaci v oblasti sladování rodinného a pracovního života. Nedochozelo by ke zvýšení povědomí o stereotypech a jejich odbourávání a cílové skupiny by měly nižší šance uplatnit se na trhu práce.

Názor některých realizátorů/ek projektů je ovšem také ten, že situace by se nezhoršila, ale o nějakých tématech by se nehovořilo. Organizace se také příliš nezabývaly spekulacemi o tom, jak by se situace zhoršila, ale směřovaly přirozeně ke zlepšení stávající situace.

Díky realizaci projektových aktivit také došlo k tomu, že si zaměstnavatelé (firmy) začaly uvědomovat nutnost podílet se na zajištění péče o děti svých zaměstnankyň/ců (podpora vzniku zařízení, flexibilní formy práce, spoluúčast na financování hlídání aj.), což by se bez cílené osvěty u zaměstnavatelů nedělo. Stále jsou ale v této oblasti značné rezervy.

o Do jaké míry odpovídá vynaložené úsilí a prostředky výstupům, výsledkům a účinkům projektů? (dle zadání úkol 2, otázka 11)

Na tuto otázku je obecně velmi těžké odpovědět, neboť vynaložené úsilí není kvantifikovatelné, lze jej obtížně měřit a také není definováno.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Pro účel zodpovězení této otázky bylo použito údajů, které se týkají množství alokovaných prostředků a naplnění monitorovacích indikátorů. Jako kvalitativní obsah odpovědi byl uveden dopad na cílovou skupinu a její odezva.

K tomuto byla uvedena také analýza hospodárnosti u případových studií (viz v příloze), která byla uvedena spíše jako příklad, jak by se dalo hodnotit využití prostředků – vynaložené úsilí v budoucnu.

Odpověď je zde opět rozdělena do dvou částí a to dle programů:

Opatření 2.2 JPD3:

Při hodnocení struktury realizovaných projektů v IS MONIT z pohledu finančního objemu bylo zjištěno, že bylo zastoupení projektů v objemu nasmlouvané výše 1 - 3 mil Kč, 3 - 5 mil Kč a 5 - 10 mil Kč poměrně rovnoměrně zastoupené. 11 projektů bylo realizováno o objemu 1 – 3 mil Kč (39 %), 7 projektů bylo realizováno o objemu 3 - 5 mil Kč (25 %) a 10 projektů bylo realizováno o objemu 5 - 10 mil Kč (36 %). Žádný projekt nebyl realizován o objemu peněz nad 10 mil Kč a ani za méně než 1 mil. Kč.

Alokace prostředků JPD3

Počet nasmlouvaných projektů*	28
Objem nasmlouvaných finančních prostředků**	107 570 928,-Kč

* Tj. projektů od stavu „smlouva podepsána“ dále (ale jen pozitivní stavy)

** Tj. objem nasmlouvaných finančních prostředků v projektech

Naplnění monitorovacích indikátorů JPD3

Jak je patrné z níže uvedené tabulky, několik indikátorů (např. počet podpořených osob – klientů služeb) mělo vyšší hodnotu ke konci roku 2007 (podle výroční zprávy z JPD3) než je doopravdy uvedeno v IS MONIT ke dne 30.9.2008 (podle sestav AMI, které byly vytvořeny z MONITu). Je to možná dáno tím, že mnoho implementačních subjektů vede samostatné monitorovací sestavy, které nejsou vždy importovány do sestavy MONITu. Mohlo by to také být způsobeno chybami, které byly následně opraveny.

Dále všechny hodnoty indikátorů (kromě u indikátoru počet podpořených pracovních míst) ke dni 30.9.2008 překročili cílové hodnoty stanovené v programovém dodatku JPD3, což je určité měřítko úspěšnosti, i když je to někdy (např. u počtu podpořených osob – klientů služeb) tím, že jeden účastník byl počítán vícekrát.

Jediný patrný problém se vyskytuje u indikátoru počet podpořených pracovních míst, který je prozatím naplněn pouze ve výši 3% oproti cílové hodnotě stanovené v programovém dodatku.

Naplnění monitorovacích indikátorů

Číslo indikátoru	Indikátor	Kvantifikace/ Cílová hodnota (2006)	Hodnota ke dnu 30.9.2008 (sestava AMI)	Stav roku 2007 ²
	Celkový rozpočet	3 527 602 EUR		
1.05.00.A	Počet podpořených osob – klientů služeb	1 800	9412	17 383
1.01.00A	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	50	9169	340
1.18.00.A	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	1 600	11793	13 643
1.09.00.A	Počet podpořených pracovních míst	220	7	6
2.41.00.A	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	65%	*	2649
2.43.00A	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb*	80%	**	199
3.21.00.A	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	40 %	Není údaj v AMI	x

² Údaje z tab. Věcné monitorovací indikátory Opatření 2.2 (obě GS) z výroční zprávy JPD3 MPSV 2007

*Tento údaj je vyplněn jenom u dvou projektů a jenom v rámci GS 2.2.02. Proto jej neuvádíme v této tabulce.

**Tento údaj existuje v AMI 2.1, ale je uvedena 0 u všech projektů

Analýza hospodárnosti

Organizace, se kterými byla diskutována hospodárnost jejich projektů uvedly, že byly projekty jak naplánovány, tak realizovány hospodárně.

Z rozhovorů například vyplynulo, že při realizaci projektu byla často využívána dobrovolnická práce studentů a také, že řada dodavatelských služeb byla realizována za nižší cenu díky neformálním kontaktům.

Při posuzování hospodárnosti je tedy nutné se věnovat konkrétně každému projektu a vynaloženým prostředkům a hodnotit ceny v místě realizace obvyklé v souvislosti s náročností a nákladností projektových aktivit, což je časově velmi náročné, ale má značnou vypovídající hodnotu.

Představitelé/ky z implementační struktury uvedli/y, že v některých případech docházelo k plánování projektů na nějaké období, ale rozpočet se pak – pokud došlo ke zkrácení doby realizace - již neupravoval. Proto někdy pochybovali o skutečné hospodárnosti některých projektů.

Zároveň bylo uvedeno, že je těžké hodnotit hospodárnost jednotlivých aktivit a projektů, protože nebyl nastaven systém/metoda hodnocení a evaluace hospodárnosti od začátku jednotlivých GS.

Dopad na cílovou skupinu

Z hlediska dopadu na cílovou skupinu bylo úsilí vynaložené ze strany realizátorů efektivní a míra spokojenosti s úrovní poskytnutých služeb byla velmi vysoká.

Přínos projektu pro organizaci, jež byla nositelem jako i pro cílovou skupinu byl hodnocen kladně.

Opatření 2.2 OPRLZ:

Při hodnocení struktury realizovaných projektů v IS MONIT z pohledu finančního objemu bylo zjištěno, že se realizovaly projekty s rozpočty od 1,5 do 24, 6 mil. Kč. Z pohledu finančního objemu jednotlivých rozpočtů se jedná o poměrně heterogenní rozložení, přičemž část projektů byla zaměřena na řešení lokální situace v daném místě či regionu, některé projekty měli de facto systémový charakter a působily na území celé ČR. Tomu také odpovídá objem požadovaných finančních prostředků.

Nejčastější kategorií projektů byly projekty v rozmezí 5 - 10 mil. Kč (v této kategorii bylo podpořeno celkem 16 projektů), obdobně silně zastoupení jsou však kategorie 1 – 3 mil. Kč (15 projektů) a 3 - 5 mil. Kč (14 projektů).

Alokace prostředků OPRLZ

Počet nasmlouvaných projektů	53
Objem nasmlouvaných finančních prostředků	310 944 979,50 Kč

* Tj. projektů od stavu „smlouva podepsána“ dále (ale jen pozitivní stavy)

** Tj. objem nasmlouvaných finančních prostředků v projektech

Naplnění monitorovacích indikátorů

Jak je patrné z níže uvedené tabulky:

U většiny indikátorů překročily hodnoty ze dne 30.9.2008 cílové hodnoty stanovené v programovém dodatku, což je určité měřítko úspěšnosti, i když je to někdy (např. u počtu podpořených osob poskytujících služby a podporujících poskytování služeb) tím, že jeden účastník byl počítán vícekrát;

U opatření 2.2, v rámci kterého se indikátor 1.09.00A počet podpořených pracovních míst sleduje, je patrné, že tento indikátor daleko nebyl splněn.

Indikátory opatření 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Číslo indikátoru	Název - Indikátory	Kvantifikace	Indicators Value on 30.9.2008	Stav z roku 2007 ²
1.05.00.A	Počet podpořených osob – klientů služeb	5 300	19766	9 130
1.18.00.A	Počet účastníků kurzu – klientů služeb	4 600	12715	6 067
1.09.00.A	Počet podpořených pracovních míst	600	84	75
2.41.00.A	Podíl úspěšných absolventů kurzu – klientů služeb	70 %	Není v AMI	75 %
2.36.00A	Podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel	70 %	79%*	69,2 %
3.21.00.A	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %	Není v AMI	ZS nesleduje

² Kvantifikované cíle pro opatření 2.2 SSZ z výroční zprávy MPSV 2007

*Tento údaj je uveden v AMI GS2.2 jen u 33 projektů. Toto procento je matematický průměr procent u těchto 33 projektů.

Analýza hospodárnosti

Organizace, se kterými byla diskutována hospodárnost jejich projektů uvedly, že byly projekty jak naplánovány, tak realizovány hospodárně.

Z rozhovorů například vyplynulo, že při přípravě rozpočtu projektu se vycházelo z principu stanovení cen v čase a místě obvyklém. Dále z rozhovorů vyplynulo, že realizované projekty byly zaměřeny obdobně a vytvářely tak podobné metodiky, čímž se efektivita při nakládání s finančními prostředky snižuje. Při realizaci projektů by mělo docházet k většímu síťování a navazování partnerských vazeb než tomu bylo doposud a k větší specifikaci zaměření na konkrétní cílové skupiny a aktivity.

Nicméně při posuzování hospodárnosti je nutné se věnovat konkrétně každému projektu a vynaloženým prostředkům a hodnotit ceny v místě realizace obvyklé v souvislosti s náročností a nákladností projektových aktivit, což je časově velmi náročné, ale má značnou vypovídající hodnotu.

Dopad na cílovou skupinu

Z hlediska dopadu na cílovou skupinu bylo úsilí vynaložené ze strany realizátorů efektivní a míra spokojenosti s úrovní poskytnutých služeb byla velmi vysoká.

Na základě provedených šetření lze také vyvodit, že menší projekty lze považovat za méně nákladově efektivní z důvodu vysokých nákladů na administraci projektů bez ohledu na jejich velikost, u projektů s nižším rozpočtem je pak na administraci vynaloženo i 40 - 50% rozpočtu.

U projektů s vyšším rozpočtem jsou naopak náklady na administraci v absolutní výši velmi podobné jako u menších projektů, v relativním vyjádření však zbývá více prostředků přímo na podporu cílových skupin a vlastní věcné náplně projektů. Nicméně nelze ignorovat fakt, že klíčovým faktorem úspěšnosti projektu je detailní znalost struktury a potřeb cílových skupin, vybudované (i neformální) komunikační kanály v regionech a znalost místního prostředí, což není obvykle možné řešit z národní úrovně systémovými projekty.

Z tohoto úhlu pohledu lze pak doporučit realizaci regionálně vymezených projektů v rámci dosavadních oblastí činností jednotlivých institucí při zachování průměrné velikosti projektů v rozmezí cca 4 - 10 mil. Kč, z pohledu efektivnosti není rozumné podporovat v rámci individuálních projektů projekty s rozpočtem do 1 mil. Kč.

Naopak pro projekty pilotní a inovativní, které mají ambici vytvořit podmínky pro užívání vytvořeného produktu v praxi, je účelné podporovat realizaci na národní či nadregionální úrovni, včetně případné podpory „gender mainstreamingu“ a především přenosu vytvořených produktů do regionů a praxe. Jako velmi účelné se jeví stanovit povinnost zveřejnění vytvořených produktů na jednom centrálním místě pro všechny realizované projekty (např. www.esfcr.cz). Koncentrace vytvořených produktů by umožnila efektivní sledování originality, inovativnosti a další multiplikaci dosažených výsledků projektů.

Zkušenosti a dobrá praxe ze zahraničí v oblasti hodnocení hospodárnosti

Z rozhovorů s experty/kami z Francie a Anglie vyplynulo, že se hospodárnost projektů hodnotí takto:

- Existují tabulky běžných cen jako v ČR (hlavně pro školení);
- Počítá se cena projektu vzhledem k podpořeným osobám (tj. celkový rozpočet/počet účastníků a celkový rozpočet/počet úspěšně podpořených účastníků). V Anglii existují tabulky běžných cen za jednu podpořenou osobu a za jednu úspěšně podpořenou osobu, tyto tabulky vycházejí z předchozích projektů spolufinancovaných z ESF. Tyto ceny se liší podle cílových skupin (ale ne podle typu aktivit či prostředků), např. průměrná cena (za minulý rok) za jednu podpořenou osobu ze skupiny migrantů či etnické menšiny byla 2 055 liber (tzn. cca 62 000 Kč), a 3 108 liber (tzn. cca 93 250 Kč) za jednu

úspěšně podpořenou osobu. Tyto tabulky nejsou veřejné, jsou ale k dispozici programovým manažerům/kám. Když projekt nabízí cenu za podpořenou osobu výrazně vyšší nebo výrazně nižší než tento průměr, je žadatel požádán, aby zdůvodnil, proč tomu tak je.;

- Dále existuje otázka v rámci projektové žádosti, kde žadatel musí vysvětlit nebo zdůvodnit hospodárnost svého projektu;
- Poté se účelnost vynakládání prostředků monitoruje při implementaci projektu, a příjemci dotace jsou upozorněni, pokud nedodržují počet indikátorů v rámci schváleného rozpočtu, a hrozí, že nedostanou zálohovou platbu, než toto upraví.

Nicméně ani v zahraničí neexistují specifické nástroje pro měření účelnosti vynakládání prostředků na projekty řešící rovné příležitosti mužů a žen. Tyto výše uvedené nástroje platí obecně pro projekty spolufinancované z ESF.

Bylo by vhodné zavést v České republice kalkulace cen projektů za jednu (úspěšně) podpořenou osobu, aby mohly vznikat podobné tabulky jako v Anglii, tzn. tabulky průměrných cen za podpořenou osobu. Dále by bylo vhodné více monitorovat hospodárnost projektů, neboť bylo patrné z rozhovorů s představiteli/kami implementační struktury, že se hospodárnost hodnotí při hodnocení žádostí, ale ne (nebo jen málo) při a po implementaci projektů. Konečně bychom doporučili zavést otázku v rámci projektové žádosti, v rámci níž by měl žadatel vysvětlit nebo zdůvodnit hospodárnost svého projektu.

o Jakým způsobem projekty udržovaly nebo naopak oslabovaly stávající stereotypy? (dle zadání úkol 2, otázka 14)

Odpověď na tuto otázku je rozdělena na dvě části dle programu a to z důvodu nejednotnosti odpovědí.

JPD3:

Dle hodnocení příjemců dotace a zástupců/kyň implementačních struktur oslovených v rámci terénního šetření projekty oslabovaly stávající stereotypy jen omezeně.

Za pozitivní lze považovat fakt, že se některé projekty zaměřily na osvětu a zahájení veřejné diskuze v oblasti oslabování stávajících stereotypů. V ojedinělých případech byly zaváděny účinné techniky, jako např. sestavení pravidel genderově citlivého psaní, do praxe.

Jak ale bylo uvedeno i výše v textu, některé projekty svými aktivitami nereflektujícími rovné příležitosti nepodporovaly odbourávání stereotypů a některé dokonce přispívaly k jejich udržování.

V rámci výzkumu jednoho z projektů se existence stereotypů také potvrdila.

Všichni zúčastnění ale vidí problematiku odbourávání stereotypů jako dlouhodobý problém s těžce měřitelnými výstupy.

Jako účinné techniky pro odbourávání stereotypů byly uvedeny následující:

- Informování o existenci stereotypů a pojmenování problému
- Aktivní zapojení cílové skupiny (obou pohlaví)
- Rozvolňování představy, že role ženy je pouze se starat o dítě
- Prožitkové záležitosti, seberozvoj
- Vzdělávání žen i mužů v této problematice

OPRLZ:

Dle hodnocení příjemců dotace oslovených v rámci terénního šetření projekty oslabovaly stávající stereotypy dobře. Je však nutno podotknout, že hodnocení se týká především lokální situace a to pouze u těch projektů, které se na tuto oblast alespoň částečně zaměřovaly. Projekty, které se na tuto problematiku zaměřovaly pouze okrajově, oslabovaly stávající stereotypy omezeně, často nepřímo. K oslabování byly využívány aktivity jako šíření informací, rozdělení rolí v péči o dítě, zavedení mužů do „ženských“ oblastí, podpora podnikání žen, v rámci čehož mohou sladit své pracovní ambice a péči o rodinu, tematicky zaměřené přednášky o postavení ženy ve společnosti a o její roli, sestavení lektorského a projektového týmu v souladu s principy RP, rozhovory a publikace.

Stávající stereotypy jsou často považovány za celospolečenský problém, kvůli stereotypům dochází k rezignaci žen např. na možnost najít si zajímavou práci. **Vzhledem k často regionálním dopadům a poměrně krátké doby realizace projektů nelze předpokládat rychlou změnu či významné oslabení stereotypů pouze díky realizovaným projektům. Existoval pouze malý počet projektů, které je možné považovat za významné z pohledu oslabování stávajících stereotypů.**

Ze vzorku 11 projektů lze považovat za významné z pohledu oslabování stávajících stereotypů pouze 2 projekty (jde o projekty organizací *Krok vpřed! - Společnost pro děti, rodinu a volný čas* a *Centrum výchovně vzdělávacího poradenství se zaměřením na rovnost profesních příležitostí mužů a žen*). Jedná se o projekty, které významnou mírou přispívaly k oslabování stávajících stereotypů a zároveň nebyly zaměřeny jen na jedno pohlaví. Většina projektů se totiž zaměřovala na ženy na mateřské dovolené a na vzdělávání maminek. Označení "ženy" a "maminky" se často objevovala i přímo v názvech projektů. Nebyly často stanoveny obecné názvy projektů např. jako vzdělávání žen a mužů na mateřské dovolené.

- o **Do jaké míry a jakým způsobem projekty přispívaly ke zvyšování obecné informovanosti o rovnosti žen a mužů?** (dle zadání úkol 2, otázka 15)

Pozitivně lze hodnotit snahu některých organizací komunikovat témata rovných příležitostí dosud opomíjeným cílovým skupinám, ovšem globální osvěta se váže na větší množství alokovaných prostředků, kterých, jak bylo zmíněno výše, nebylo mnoho. Jak vyplynulo z výpovědí zúčastněných, k pozitivní změně v oblasti RP může dojít nejen díky realizaci aktivit pro konečné uživatele, ale zejména cílenou osvětou zaměřenou na zaměstnavatele.

Dle hodnocení příjemců dotace oslovených v rámci terénního šetření projekty svými aktivitami přispívaly ke zvyšování obecné informovanosti o RP středně až značně. Opět je nutné vnímat toto hodnocení v kontextu různorodosti projektů. Některé projekty poměrně dobře přispívaly ke zvyšování obecné informovanosti - např. prostřednictvím realizace informačních akcí, případně vydáváním publikací (např. organizace mezinárodní konference, vydání odborné brožury určené pro personalisty). Řada projektů však byla zaměřena pouze na informování poměrně úzkého okruhu cílových skupin, partnerů, regionálních zaměstnavatelů, apod.

Informace o problematice rovných příležitostí byly nejčastěji poskytovány v rámci seminářů a motivačních kurzů, součástí velké části projektů bylo vydávání tiskových zpráv. Mezi další opatření, která zároveň sloužila jako opatření publicity projektů, patří reportáže v regionální kabelové televizi, realizace závěrečného semináře projektu, distribuce letáků a brožur, zveřejňování inzerátů, článků, provozování webových portálů, využití vývěsek ÚP, vydávání vlastního měsíčního zpravodaje, apod.

Nicméně lze konstatovat, že zástupci/kyně cílových skupin i veřejnost stále není dostatečně informovaná o všech aspektech problematiky rovných příležitostí. **Účastníci/ce aktivit projektů i veřejnost znají spíše pojem rovné příležitosti, než že by ve všech potřebných souvislostech chápali jeho obsah.**

Nejčastěji uvedené metody zvyšování informovanosti o rovnosti žen a mužů realizátory projektů:

- prezentace projektů, články apod. prostřednictvím médií
- vzdělávací a informační aktivity, letáky
- konkrétní akce, seminář, workshop
- propojení odborníků (např. spolupráce s Ligou mužů)
- pojmenování problému
- přiblížení teorie s praxí
- propagace zážitkovou formou

3.2 Úkol 3 – Gender mainstreaming (GeM)

3.2.1 Stručný úvod – definice GeM

Definice gender mainstreamingu na evropské úrovni

Gender mainstreaming je začleněním genderového (rodového, ženského a mužského) hlediska do všech fází procesu vytváření politik – tvorba, implementace, monitorování a evaluace – s cílem propagovat rovnost mezi ženami a muži. Znamená to zhodnocení toho, jak různé politiky ovlivňují životy a postavení žen i mužů, - a také přijetí zodpovědnosti za jejich přehodnocení, ukáže-li se, že je to třeba. To je cesta jak učinit genderovou rovnost realitou pro konkrétní životy žen a mužů. A to tím, že bude v organizacích a komunitách vytvořen pro všechny prostor, aby se mohli/y zapojit do procesu formulování společné vize udržitelného lidského rozvoje a jejího naplnění v praxi.

"To v praxi znamená, že je vždy nutné zohledňovat dva klíčové komponenty genderového mainstreamingu:

1. všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy by měly být ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti žen a mužů;
2. vždy by měla být snaha posilovat práva, postavení a sebeuvědomění žen."⁵

Úvod do problematiky

Evaluační otázky, jak je zadavatel formuloval v zadávací dokumentaci, se dotýkají i gender mainstreamingu jako důležitého nástroje prosazování rovnosti žen a mužů nejen na trhu práce. Na úvod je však velmi důležité říci, že gender mainstreaming se jako pojem neobjevil v žádných programových dokumentech ani ve výzvách jednotlivých grantových schémata. To platí pro oba programy podpory OPRLZ i JPD3. U obou programů, a to i přes dílčí velmi pozitivní iniciativy, obsah a náplň gender mainstreamingu není možné považovat za dostatečně obsažené.

5 Pavlík, P. (2007). Metodika genderového auditu městského/obecního úřadu. Praha: Otevřená společnost, o.p.s.

3.2.2 Souhrnná zjištění k problematice GeM

Hlavní zjištění hloubkových rozhovorů se vzorkem příjemců

- Nízká znalost pojmu gender mainstreaming
- Nízké porozumění obsahu pojmu gender mainstreaming
- Nízké porozumění komplexitě problematiky rovných příležitostí a vlivu jednotlivých aktivit na rovné příležitosti

Hlavní zjištění analýz programové dokumentace a nastavení jednotlivých opatření

Pro JPD3 můžeme říci, že některé prvky gender mainstreamingu jsou ve specifických cílech obsaženy. Výzvy však svým vymezením aktivit nepodněcují žadatele k aplikaci gender mainstreamingu v podobě zohledňování potřeb a zjišťování pohledu žen i mužů. Žádná z aktivit není k tomuto přímo vázána. Tento fakt v kombinaci s obecně nízkou znalostí GeM jako pojmu i obsahu a strategie, vytváří velkou bariéru pro uplatňování GeM.

Specifické cíle opatření 2.2 JPD3 a odpovídající aktivity⁶⁷:

- 1. Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu**
 - Doprovodné sociální aktivity
 - Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti v rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií
 - Testování úprav na pracovištích a organizace práce, které vycházejí vstříc osobám pečujícím o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností
- 2. Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji, na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji**
 - Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe
 - Vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru
- 3. Tvorba partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života**
 - Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství
 - Zlepšování managementu neziskových organizací zabývajících se touto problematikou
- 4. Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě**
 - Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe

6 Aktivita dle IS MSSF MONIT.

7 Bohužel neexistuje oficiální metodika, která by jasně stanovovala propojení aktivit se specifickými cíli opatření, takže toto propojení je spekulativní. To však nemá velký vliv na zjištění dotýkající se gender mainstreamingu. Zmiňujeme tuto problematiku také v rámci našich doporučení.

Přestože můžeme říci, že specifický cíl 1 a 4 mohou přispívat k uplatňování gender mainstreamingu, ať už pro oblast sladování rodinného a pracovního života a trhu práce či v podpoře organizací, které se problematikou rovných příležitostí zabývají, související aktivity ani podmínky pro udělení podpory jeho uplatňování nezahrnují. Gender mainstreaming je natolik komplexní problematikou a vliv na dlouhodobější změny v postavení žen a mužů může mít pouze, je-li komplexně uplatňován v širokém spektru oblastí. Bez konkrétnější návaznosti dalších aktivit, které by se dále k uplatňování GeM vztahovaly, je však možnost pro jeho skutečné naplnění velmi omezeno. Jmenované aktivity se však ke gender mainstreamingu ani přímo ani zprostředkovaně nevztahují. Aktivity jsou zaměřeny na konkrétní opatření, u nichž není specifikován požadavek na uplatnění GeM.

U programu OP RLZ je absence genderového rozměru zřetelnější. Opatření 2.2 zde bylo více formulováno jako tzv. pozitivní akce, která měla eliminovat nerovnosti a znevýhodnění jedné skupiny v tomto případě žen. Pozitivní akce jsou dobrým opatřením, které je v mnoha případech na místě, nese s sebou však riziko, že bude nadále utvrzovat stereotypy. V případě genderové rovnosti, je toto riziko o to větší, že bez důkladného školení v oblasti rovných příležitostí je velmi obtížné „vyhlédnout“ ze stereotypů, ve kterých se všichni dnes a denně pohybujeme a které na nás všude útočí. Opatření 2.2 OPRLZ je také komplikované tím, že není zcela jasné, které aktivity směřují k naplnění kterých cílů, při logickém rozčlenění (např. využití logického rámce) dochází k tomu, že mohou v některých případech směřovat všechny aktivity k jedinému cíli atd.

Specifické cíle opatření 2.2 OPRLZ a odpovídající aktivity⁸:

1. Podpora vzdělávání žen umožňujících jim uplatnění v netradičních zaměstnáních

- Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních profesí pro ženy
- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
- Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy
- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech

2. Odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce

- Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb
- Podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou
- Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních profesí pro ženy
- Analýza a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí
- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání

3. Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy

- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech
- Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví.

4. Vývoj a tvorba aktivit odstraňujících diskriminaci žen na trhu práce

- Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb

- Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví

5. Podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost

- Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb
- Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních profesí pro ženy
- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
- Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech

6. Podpora vzniku nových forem zaměstnání a vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce

- Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb
- Vytváření pracovních míst v sociálním sektoru
- Podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou
- Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních profesí pro ženy
- Analýza a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí
- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
- Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy
- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech
- Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví.

7. Rozvoj distančních forem vzdělávání a rozšíření přístupu žen k jejich využívání

- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
- Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy
- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech

8. Rozšíření přístupu žen k informačním technologiím

- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
- Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy
- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech

9. Zvýšení účasti žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli

- Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb
- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání
- Zpřístupnění vzdělávacích a specifických programů pro ženy
- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech

Jak již bylo výše řečeno, specifické cíle jsou zaměřeny spíše na eliminaci znevýhodnění žen než na prosazování rovných příležitostí žen a mužů. To souvisí se znevýhodněným postavením žen na trhu práce. Je však důležité zdůraznit, že rovných příležitostí žen a mužů

je těžké dosáhnout pouze prací s jednou ze znevýhodněných skupin. Zahraniční experti/ky s dlouholetou zkušeností s problematikou rovných příležitostí žen a mužů se shodují v tom, že projekty zaměřené pouze na ženy jsou – až na několik opodstatněných výjimek – vzhledem k naplnění cíle rovnosti nevhodné. S ohledem na to, že neexistovalo opatření ani projekty, které by například podporovaly muže v zapojení se do netradičních profesí a zejména do rodinných a rodičovských povinností, je třeba považovat dopad celého opatření na rovné příležitosti a uplatňování GeM za velmi sporné. Dokonce ve chvíli, kdy se například aktivita „vytváření pracovních míst v sociálním sektoru“ objevuje v opatření, které je z velké části zaměřeno na ženy, je potřeba mluvit o posilování genderových stereotypů, kdy jsou zaměstnání v oblasti péče a sociální oblasti tradičně připisována ženám. Na opačné straně jako pozitivní lze vidět aktivitu „rozvoj kvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci v netradičních oborech“ – ta však byla v projektech zastoupena zcela minimálně⁹.

Hlavní závěry

Obě opatření 2.2 jako v rámci JPD3 a OPRLZ přistupovala k rovným příležitostem málo koncepčně. Samotné nastavení opatření, přes velmi důležité pozitivní prvky, které obě opatření využívala, nemotivovala příjemce k sebevzdělávání v gender mainstreamingu a k jeho uplatňování, ani ke spolupráci s experty/kami a expertními organizacemi v oblasti RP a gender mainstreamingu. Příjemci měli ve velké míře zkreslené informace a kusé znalosti o problematice gender mainstreamingu a tento byl na úrovni aktivit projektů uplatňován jen ve vzácných případech.

3.2.3 Zodpovězení evaluačních otázek

o Na jaké úrovni bylo povědomí organizací o GeM? (dle zadání úkol 3, ot. 1)

Zjištění JPD3

Povědomí o gender mainstreamingu žadatelů/příjemců, reprezentovaných vzorkem blíže zkoumaných projektů, je obecně velmi nízké. Termín gender mainstreaming je málo znám, ale ani o jeho obsahu, který se úzce váže k rovným příležitostem, není povědomí velké. Nebezpečné je, že chápání pojmu gender mainstreaming je intuitivní – v rámci zkoumaného vzorku se objevilo jen málo případů, kdy by zástupce/kyně organizace, která projekt realizovala, vůbec nevěděla/a, co gender mainstreaming je, nicméně rozptýl jednotlivých představ o obsahu tohoto termínu byl značný. V této oblasti se poněkud lišila dvě realizovaná grantová schémata (GS) – to vyplývá jak z šetření na vzorku více než 20 % realizovaných projektů, tak z rozhovorů s implementační strukturou.

GS Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce

Toto GS podporovalo projekty, které se týkaly zejména zaměstnanosti a rekvalifikace – vzhledem k tématu opatření hlavně žen, a to žen na mateřské či rodičovské dovolené. Zde se v podstatě nejednalo o projekty podporující rovné příležitosti žen a mužů, ale o podporu vstupu na trh práce pro ženy jako ohroženou skupinu. Gender mainstreaming ve své podstatě nebyl reflektován a realizátoři/ky projektů zpravidla nejsou schopni reflektovat nedostatek znalostí a zkušeností, které v této oblasti mají.

GS Vyrovnávání šancí žen a mužů

GS umožnilo svou povahou realizaci celé řady osvětových a informačních projektů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Tyto projekty se lišily v míře uvědomění si obsahu pojmu GeM. V rámci našeho vzorku jsme se setkali i se dvěma projekty, jejichž příjemci/kyně dobře rozuměli/y pojmu GeM a znali jej, ale také s jedním projektem, který nepracoval s pojmem gender mainstreaming, ale realizátoři/ky rozuměli/y obsahu velmi dobře. Na druhé straně

existovala řada projektů, které gender mainstreamingu příliš dobře nerozuměly, vyskytl se dokonce projekt, který ani nepracoval s konceptem rovných příležitostí jako takových, ale aktivity projektu zasadil do rámce tradiční křesťanské rodiny jakožto harmonického modelu rovných příležitostí žen a mužů¹⁰ (toto pojetí však podporuje genderové stereotypy).

Zjištění pro OP RLZ

Povědomí příjemců/kyň projektů je velice nízké, porozumění termínu gender mainstreaming (GeM) v organizacích je obvykle velmi omezené. Členové/ky projektových týmů pak mají obvykle lepší představu o obsahu pojmu, nicméně i jejich povědomí je spíše průměrné. Obecně je tento pojem považován za „rovnost, rovné příležitosti“.

Vzhledem k nastavení specifických cílů programu není gender mainstreaming příliš zdůrazňován, pojem je často používán v souvislosti s rovnými příležitostmi, a tak se živelně vytváří různé výklady tohoto pojmu mezi příjemci/kyněmi i cílovými skupinami.

Obecně lze konstatovat, že pojem gender mainstreaming je lépe chápán příjemci/kyněmi, kteří/ré mají zkušenosti s realizací projektů v rámci CIP EQUAL.

Důležitost GeM je spatřována jako relevantní ve vztahu ke konkrétním oblastem a profesím (např. ve školství by měl být vyšší podíl mužů, ve škole chybí mužský element), nicméně příjemci/kyně nevnímají komplexnost obsahu pojmu.

Shrnutí zjištění

- Nízké nebo nulové povědomí o GeM ve většině týmů
- Žádné požadavky ze strany opatření/GS na znalosti v oblasti GeM
- Ojedinelá znalost GeM u některých příjemců/kyň, která však má zásadní vliv na průběh a realizaci projektu.

o **Byl v projektech uplatňován GeM?** (dle zadání úkol 3, ot. 2)

Zjištění pro JPD3

Opět existuje rozdíl mezi oběma GS v rámci JPD3. To potvrzují jak individuální hloubkové rozhovory s příjemci/kyněmi dotace, tak se zástupci/kyněmi implementační struktury.

GS Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce

Příjemci/kyně s pojmem GeM v drtivé většině nepracovali/y, nebyl zahrnut ve výzvách GS. **GeM nebyl ve většině projektů uplatňován.** Projekty se v drtivé většině zaměřily na podporu žen při vstupu na trh práce a seznámení žen s možností sladit rodinný a pracovní život. Právě díky této převaze zaměření těchto projektů na ženy s minimální reflexí situace mužů v této oblasti a jejich role, není možné hovořit o gender mainstreamingu. A také dopad projektu na posílení rovnosti žen a mužů a oslabení stávajících stereotypů je velmi sporný. Ani v případě projektu, který se deklaratorně zaměřil na harmonizaci rovných příležitostí na trhu práce v souvislosti s podporou rodin s otci na rodičovské dovolené, nedocházelo k adresné práci s muži jako specifickou cílovou skupinou (byly pouze poskytovány informace o právních souvislostech péče o děti v rámci rodičovské dovolené pro matky a otce).

GS Vyrovnávání šancí žen a mužů

10 Projekt **Harmonické využití rovného postavení mužů a žen ve společnosti**. Více viz případová studie. Tento projekt je také dobrým důkazem nedostatečné komunikace konceptu rovných příležitostí v rámci opatření a nedostatečných mechanismů pro zabezpečení výběru projektů s pozitivním vlivem na rovné příležitosti, tak jak jsou chápány EU.

V tomto GS bylo tak široké spektrum projektů, že se vyskytla celá škála míry uplatňování GeM. Některé projekty uplatňovaly GeM v minimální míře, jiné byly přímo zaměřeny na uplatňování GeM, ať už takto svá východiska na počátku popsaly či nikoli. V jednom případě se vyskytl projekt, který s pojmem GeM pracoval a jeho realizátoři/ky byli/y schopni/y ho vysvětlit. Přestože realizátoři/ky např. nedokázali/y jmenovat relevantní nástroje uplatňování GeM a používali/y zjednodušující formulace, lze tento projekt hodnotit z hlediska dopadu na RP jako jeden z lepších. V rámci vzorku byl identifikován jeden projekt, která ideu GeM a rovných příležitostí žen a mužů 100% a reflektovaně naplňoval¹¹.

Zjištění pro OP RLZ

Vzhledem k nízkému povědomí o GeM byl **gender mainstreaming v projektech opatření 2.2 OP RLZ uplatňován minimálně**. Po vysvětlení pojmu GeM v rámci terénního šetření respondentům/kám individuálních rozhovorů (příjemcům dotace) se respondenti ve velké míře shodli, že by GeM měl být uplatňován v oblastech, kde je to relevantní, za což ve velké míře nepovažují jimi realizované projekty.

Zástupci/kyně cílových skupin pojem GeM většinou vůbec neznají, případně se s ním setkávají jako s pojmem, jehož obsah jim není zcela znám.

Příjemci dotace se také shodují na tom, že je nutné uplatňovat GeM, ale je obtížné najít správné nástroje a stanovit reálné cíle pro uplatňování GeM.

Souhrnná zjištění

- K uplatňování GeM docházelo v projektech jen vzácně
 - Porozumění definici pojmu GeM ještě nutně neznamená jeho plné uplatňování v praxi a porozumění jeho plnému obsahu a důležitosti
 - Zjištění ukazují na důležitost existence metodiky, o kterou je možné se opřít, ale zároveň na nutnost diskuze, která by neustále sledovala porozumění nejen pojmu GeM jako takovému, ale také jeho obsahu. Tato zjištění jsou v souladu se zkušenostmi zahraničních expertů/ek.
 - Je důležité informovat a diskutovat o nástrojích GeM a pro příjemce/kyně je v jejich uplatňování nutné vedení, které ale může probíhat i „vrstevnický“, protože některé organizace a projekty GeM ze své podstaty uplatňují.
- o **Jakým způsobem organizace postupovaly při jeho uplatňování v průběhu realizace projektu?** (dle zadání úkol 3, ot. 3)

Zjištění pro JPD3

Vzhledem k velmi omezenému pochopení pojmu a obsahu GeM nelze identifikovat nástroje, které byly plošně využívány pro uplatňování GeM. Navíc projekty, které se fakticky nejvíce podílely na jeho uplatňování, jsou velmi různorodé a pestře zaměřené. Níže jsou proto uvedeny příklady dvou projektů, které přistoupily k uplatňování GeM odlišným způsobem a pracovaly v odlišných oblastech a lze je považovat za příklady dobré praxe. Tyto projekty byly realizovány v rámci GS Vyrovnávání šancí žen a mužů:

Projekt Postavení žen ve výzkumu a vývoji

- reaguje na předem dobře zjištěnou situaci nízkého zastoupení žen ve výzkumu a vývoji
- promyšleně přistupuje ke zjišťování postavení a potřeb žen ve výzkumu a vývoji
- tematizuje důležité problémy, které přímo či nepřímo vedou k nerovnosti
- zjišťuje pohled mužů na tuto problematiku
- otevírá diskuzi, aktivizuje diskriminovanou skupinu, přibližuje téma odborné i široké veřejnosti

¹¹ Projekt gitA. Více viz případová studie v příloze.

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

- projekt ve své podstatě realizoval první fázi GeM ve vědě a výzkumu, která je nedílnou a nezbytnou součástí jeho uplatňování – zjišťoval fakta o nerovnosti a její příčiny, mapoval postavení méně zastoupené skupiny

Projekt gitA – Genderová Informační a Tisková Agentura

- reaguje na předem dobře zmapovanou situaci jednostranného pohledu a vnímání médií
- v diskuzi začleňující zástupce/kyně všech cílových skupin reflektoval genderové otázky týkající se médií a diverzity v médiích
- tematizuje důležité problémy, jak média přispívají ke genderové nerovnosti ve společnosti a upevňují stávající stereotypy
- formuloval zásady genderově citlivého psaní a sám realizoval mediální práci tiskové agentury dle zásad mediální diverzity a genderové citlivosti
- projekt je ve své podstatě zaměřen na GeM v médiích

Zjištění pro OP RLZ

Pouze malá část žadatelů / příjemců pochopila a aplikovala GeM ve správném slova smyslu. Obecně lze konstatovat, že vyšší povědomí o problematice gender mainstreamingu panuje u příjemců, kteří mají zkušenost s realizací projektů podpořených v rámci CIP EQUAL (případně tuto zkušenost mají členové projektových týmů).

Organizace, které se aktivně snažily uplatňovat GeM, jej zdůrazňovali především při šíření informací o problematice RP. **Jednou z oblastí byla cílená propagace GeM místním firmám a organizacím.**

Lze také konstatovat, že řada příjemců v rámci svých projektů částečně uplatňovala principy GeM, aniž by si toho byla vědoma.

Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že pro prosazování GeM jsou typicky úspěšné ty projekty, které rovné příležitosti prezentují mj. jako přínos pro muže, nikoli jako prosazování žen (přínosem pro muže může být silnější pozice v domácích rolích, zájmy mimo práci, lepší sladění pracovního a osobního života). Jako nosná se ukazují také spojení se sociálními partnery a experty/kami na gender a rovné příležitosti. Úspěšnější jsou také projekty vycházející z detailních statistik a analýz a uplatňující diverzifikovaný přístup jak k různým cílovým skupinám, tak k potřebám různých skupin v rámci jedné cílové skupiny (např. podle věku, lokality atd.).

Souhrnná zjištění

- ojedinelost uplatňování GeM
 - nejasnost nástrojů, které vedou k účelnému uplatňování GeM
 - neexistence požadavku/objednávky ze strany opatření a programů GeM uplatňovat
 - přesto existují příklady, které se v různých oblastech různými prostředky k tématu GeM aktivně a dobře vztahovaly
- o **Jaký typ organizací se nejvíce podílel na prosazování GeM?** (dle zadání úkol 3, ot. 4)

Zjištění pro JPD3

Vzhledem k tomu, že gender mainstreaming byl uplatňován jen v malé části projektů, je možné usuzovat pouze na určité trendy, než usuzovat na typologii, která by objasňovala potenciál k uplatňování GeM. Na základě zkoumání vzorku projektů se ukazuje, že větší potenciál k naplňování GeM mají organizace, které se dlouhodobě zabývají problematikou RP a genderu a které spolupracují s interními či externími experty/kami v oblasti genderových studií. Zcela zásadní roli hraje vzdělání v oblasti genderu, které ovšem nemusí

být pouze formální, a zkušenosti z této oblasti. Jako pravděpodobnější se uplatňování gender mainstreamingu jeví v případě, že projekt vyrůstá z dlouhodobější zkušenosti a angažovanosti na poli rovných příležitostí. Na úrovni projektů také existuje trend, který naznačuje, že projekty které se primárně zaměřily na rovné příležitosti jako koncept a osvětu v této oblasti a nerovnosti na trhu práce řešili spíše jako sekundární problém, ve větší míře uplatňovaly gender mainstreaming.

Zjištění pro OP RLZ

V rámci opatření 2.2 OP RLZ bylo do realizace zapojeno 29 nestátních neziskových organizací, 14 soukromých společností a 5 organizací veřejnoprávního charakteru.

V rámci provedení terénního šetření pouze velmi malá část organizací správně chápala tento pojem, je proto velmi obtížné tuto otázku zodpovědět. Důvodem je fakt, že pouze jedna organizace správně pochopila a byla schopna vysvětlit termín GeM – jednalo se o církevní organizaci. Ostatní organizace termín chápaly pouze ekvivalentní s pojmy „rovnost“, „rovné příležitosti“.

Souhrná zjištění

- pro uplatňování GeM hraje roli zkušenost z oblasti RP a genderu, případně spolupráce s experty/kami na tuto problematiku
- šance na uplatňování GeM v rámci projektu rostou spolu s mírou zkušeností a reflexe tématu v rámci organizace

o **Jaké faktory napomáhají úspěšné realizaci GeM?** (dle zadání úkol 3, ot. 5)

Zjištění pro JPD 3

V rámci terénního šetření bylo jen málo příjemců/kyň dotace schopno tuto otázku zodpovědět. Projekty, u kterých je možné sledovat uplatňování GeM, však měly na základě dosavadních zkušeností zajímavé postřehy k tomuto tématu. Úspěšné realizaci GeM by pomohly:

- větší flexibilita trhu práce a sociálních služeb
- mzdová a daňová politika, které by rozeznaly práci v domácnosti jako práci (konkrétně byly uváděny daňové úlevy na placenou práci v domácnosti)
- genderově senzitivní legislativa (ve chvíli, kdy jsou muži v některých aspektech ze zákona znevýhodněni /např. při péči o dítě v rámci rodičovské dovolené/, je obtížné je motivovat k tomu, aby bořili stereotypy)
- ženy-političky, které by se tématu chopily
- Vyskytl se také názor, že pro úspěšnou implementaci GeM je třeba nikoho se neptat a realizovat GeM jako osobní přesvědčení.

Zjištění pro OP RLZ

Na základě terénního šetření je velmi obtížné tuto otázku relevantně odpovědět. Rozhodně lze však konstatovat, že pro úspěšnou realizaci gender mainstreamingu je vhodné, aby měl projekt systémovější charakter a realizace GeM byla jeho plánovanou součástí od samotného začátku. Důležitým předpokladem je také fakt, že ne každý projekt má shodný potenciál pro realizaci GeM. Není tedy vhodné definovat uplatňování GeM jako nutnou podmínku pro podporu projektů. Významně by také prospělo, pokud by **problematika GeM byla více zdůrazněna programem**, a to jak v programové a prováděcí dokumentaci, tak také případně ve výzvě k předkládání projektů a v neposlední řadě v **dokumentech určených pro žadatele a příjemce** (Příručka pro žadatele, Příručka pro příjemce, další doplňkové brožury a metodiky).

Ze zahraničních zkušeností vyplývá, že klíčovou oporou pro úspěšnou realizaci gender mainstreamingu je postoj ŘO a jeho ambice uplatňování GeM podporovat. Zahraniční experti/ky z Velké Británie a Francie se shodují v tom, že nezbytné je **metodické vedení** a dále **přítomnost kontrolních mechanismů**. U metodického vedení se může jednat o brožury nebo webové stránky věnované příkladům dobré praxe, průběžná školení, monitoring projektu, který se zaměří nejen na naplňování kvantitativních kritérií a výkaznictví projektu, ale také na obsahovou stránku.

Kontrolní mechanismy je podle příkladů dobré praxe vhodné využívat po celou dobu projektu – při podávání žádosti vhodně formulovaným zadáním a požadavky (dekompozice specifických cílů na aktivity povzbuzující GeM, netolerance vůči vágním prohlášením a motivace k vysvětlování výběru cílových skupin, vhodnosti pozitivních akcí atd.), ve chvíli uzavírání smlouvy, kde je prostor na detailní popis závazků a představ ŘO o způsobu jejich plnění, sankcích za neplnění (nemusí být pouze finanční, ale může existovat kompenzace jinými indikátory), nebo v rámci výše zmíněného metodického vedení v rámci projektu. Osvědčilo se také jmenování osoby v rámci týmu, která je zodpovědná za naplňování gender mainstreamingu v rámci projektu; příkladem dobré praxe je také tematizování genderové rovnosti na poradách ŘO.

Souhrnná zjištění

- klíčová je informovanost a adresování problematiky samotným ŘO
- flexibilita trhu práce
- všechny formy usnadnění sladění rodinného a pracovního života
- téma GeM musí být uchopeno a přijato také politicky, např. ženami političkami

o Jaké faktory brání realizaci gender mainstreamingu? (dle zadání úkol 3, ot. 6)

Zjištění pro JPD3 a OPRLZ

V rámci terénního šetření byla na tuto otázku schopna odpovědět jen malá část příjemců/kyň dotace. Opět se snáze odpovídalo projektům, které měly blíže ke GeM a jeho uplatňování:

- nedostatečná flexibilita trhu práce a sociálních služeb
- nerovnosti ve mzdách žen a mužů
- nepříznivá daňová politika nezohledňující domácí práci zajišťovanou externě za úplatu jako daňově odčitatelnou položku
- genderově nesenzitivní legislativa (ve chvíli, kdy jsou muži v některých aspektech ze zákona znevýhodněni /např. při péči o dítě v rámci rodičovské dovolené/, je obtížné je motivovat k tomu, aby bořili stereotypy)
- nedostatečná osvěta a informovanost o rovných příležitostech žen a mužů ve společnosti obecně
- neochota zabývat se tématem GeM
- zesměšňování problematiky ze strany těch, co jsou u moci

Experti/ky ze zahraničí hovoří o následujících rizicích při uplatňování gender mainstreamingu:

- nedostatečné znalosti a porozumění skutečnému postavení mužů a žen v kontextu konkrétního projektu, nedostatečná snaha o porozumění konceptu rovných příležitostí
- přesvědčení, že projekt již „přirozeně“ integruje genderový mainstreaming, takže není nutno provést analýzu ani žádná specifická opatření
- neexistence školení (či jiného způsobu zvyšování informovanosti) pro pracovníky/ice projektu

Souhrnná zjištění

Z terénního šetření i následných analýz vyplývá, že největší bariérou je nedostatek informovanosti o této problematice a její nepochopení v hlubších souvislostech. Významnou bariéru však představuje také nedostatek politické vůle stanovit problematiku prosazování rovných příležitostí žen a mužů a gender mainstreamingu jako prioritu – tedy nedostatek politické vůle GeM uplatňovat. Je pak nesmírně obtížné toto požadovat od příjemců/kyň dotace a není tak docela spravedlivé jejich projekty pak z tohoto hlediska kriticky hodnotit.

o Identifikace úspěšných a přenositelných metod využívaných v zahraničí pro zhodnocení uplatňování GeM:

Pro zhodnocení uplatňování GeM zahraniční experty/ky neuváděli/y zvláštní evaluační metody. Je však důležité, aby byly nastaveny již od začátku podmínky a kritéria, která budou napomáhat úspěšnému uplatňování GeM a neméně důležité je vypracování/existence příručky pro uplatňování GeM i posouzení dopadu projektů na genderovou rovnost.

Na základě rozhovorů se zahraničními experty/kami zde uvádíme konkrétní kritéria pro hodnocení aplikace GeM.

Na projektové úrovni jde o:

- Školení pracovníků projektu v otázkách genderové rovnosti (nepředpokládat, že jsou jim známy) a organizace seminářů pro sdílení poznatků na toto téma;
- Dostupnost dokumentů o genderové rovnosti pro pracovníky a příjemce/uživatele;
- Projekt neoslovuje jen ženy (nebo muže);
- Existence opatření pro sladění pracovního a rodinného života (ve vzdělávacích projektech);
- Existence komplexní diagnózy situace v oblasti genderové rovnosti;
- Sdružování odborníků/hodnotitelů v oblasti genderové rovnosti;
- Projekt prokazuje porozumění významu genderové rovnosti/ rovných příležitostí.

Na programové úrovni jde o:

- Školení/zvyšování informovanosti všech manažerů projektů a programů ESF v oblastech:
 - Co je genderová rovnost
 - Které problémy jsou s ní spojeny a proč je důležitá
 - Jak integrovat genderovou rovnost do projektu
 - Případové studie a cvičení;
- Vydání jednoduché příručky s praktickými kroky pro integraci genderové rovnosti ve všech fázích programu/projektu;
- Je nutno jasně uvádět, že je genderový mainstreaming povinný. Pokud genderová rovnost nebude nedílnou součástí projektů, budou zamítnuty.

Co se týče dalších informací ohledně metod využívaných v zahraničí pro uplatňování gender mainstreamingu, existuje mnoho příruček a dokumentů, ze kterých jsme vycházeli již v textu výše.

Zde uvádíme některé z nich:

- European Social Fund: Equality and Diversity Good Practice Guide – Gender: http://www.esf.gov.uk/docs/502751_ESF_Gender_v4.pdf
- Intégrer l'égalité des chances femmes-hommes dans votre projet / Jak integrovat genderovou rovnost do projektů ESF (ve francouzštině): [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire\(2\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire(2).pdf)
- 18 otázek pro posuzování genderového mainstreamingu v projektech ESF (ve francouzštině): [http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/18Quest\(3\).pdf](http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/18Quest(3).pdf)

- Tabulka pro hodnocení integrace genderové rovnosti pro výběrové komise (ve francouzštině):: [http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/GrInstru\(1\).pdf](http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/GrInstru(1).pdf)

Agentura RACINE ve Francii v současnosti připravuje publikaci obsahující 10 příkladů dobré praxe týkající se genderové rovnosti v programech ESF pro Cíl 3.

Zde uvádíme z analyzovaných zahraničních dokumentů klíčové metody pro zhodnocení uplatňování GeM:

- Rozhovory s národními a regionálními účastníky;
- Případové studie – ukázky dobré praxe;
- Rozhovory s projektovým personálem a příjemci grantů;
- Přezkoumání politik a systému vztahujících se k RP a mainstreamingu;
- Analýza konečných dat o projektech – závěrečných zpráv a údajů
- Průzkum absolventů projektů – analýza údajů týkajících se cílových skupin

Výše uvedené metody jsou klasickými, běžně používanými evaluačními metodami. Pro zhodnocení uplatnění gender mainstreamingu je proto nejdůležitější klást důraz na vhodné nastavení kritérií.

4. Závěry a doporučení

4.1 Souhrn hlavních zjištění

Následující části obsahují souhrn hlavních zjištění projektu formulovaných na základě provedených analýz. Souhrnná zjištění jsou členěna dle jednotlivých témat a vycházejí z dílčích zjištění desk research, terénních šetření, analýzy dat v IS MSSF MONIT, analýzy dotazníkového šetření a dalších relevantních zdrojů využitých pro řešení projektu.

Cíle projektu a cíle opatření

- Deklarované cíle projektů vycházely z definovaných specifických cílů opatření 2.2 JPD 3 a 2.2 OP RLZ. Skutečně realizované aktivity do značné míry odpovídají původně plánovaným aktivitám, prováděné změny v aktivitách byly spíše méně podstatného charakteru.
- Byla podpořena řada aktivit majících velmi pozitivní dopad na podpoření cílové skupiny – především na skupinu matek na rodičovské dovolené.
- Chybí nicméně přehledná a srozumitelná struktura toho, co je opatřeními poptáváno – jaké aktivity případně dílčí aktivity jsou žádány od předložených projektů a jak se tyto vztahují ke specifickým cílům opatření. To se výrazně odrazilo na naplňování principu RP, kde některé podporované aktivity mají velmi dobrý potenciál přispívání k RP, ale jejich kontext a náplň nebyly příjemcům dostatečně jasně komunikovány. Nejasné zacílení opatření se projevilo také ve specifických hodnotících kritériích, která byla aplikována pro výběr projektů.

Monitorovací indikátory

- MI jsou stanoveny většinou průřezově – velmi podobně pro všechna opatření jedné priority, chybí navázání na aktivity, což znemožňuje sledování naplňování specifitějších výstupů a výsledků jednotlivých projektů a znesnadňuje srovnávání projektů podobně zaměřených.
- Od samého počátku byly definice MI nastaveny nejasně. Příjemci se potýkali se

správným nastavením MI na počátku projektu právě důsledku nejasného vymezení definic MI.

- MI a jejich definice byly upravovány v průběhu realizace některých projektů, což přineslo celou řadu problémů v jejich naplňování.
- V rámci změn byly až později doplněny některé podílové MI, například sledování poměru účasti žen a mužů v projektech, což je ovšem zásadní indikátor pro vyhodnocení GeM.
- V mnoha případech došlo k tomu, že se MI staly účelem – tedy jejich naplnění se stalo hlavním cílem – nikoli prostředkem, nebo lépe řečeno jedním z prostředků sledování pokroku a úspěšnosti projektů.
- Velký důraz na kvantitativní MI zatlačil do pozadí sledování kvalitativních ukazatelů a kvality obecně.
- Kvalitativní ukazatele nebyly exaktně formulovány, což se ukázalo jako velmi problematické zejména při naplňování problematiky RP.

Typové aktivity, metody a nástroje

- Na základě analýzy dat v IS MSSF MONIT a porovnání s výsledky terénního šetření příjemců u opatření 2.2 OP RLZ a JPD 3 bylo zjištěno, že skutečně realizované aktivity do značné míry odpovídají původně plánovaným aktivitám.
- Významné doporučení se týká oblasti podpory a zacílení na osoby nad 50 let, stárnoucí ženy a muže a osoby pečující o postižené a stárnoucí členy rodiny. Vzhledem ke stárnutí populace ČR je toto zacílení více než potřebné a v realizovaných opatřeních se k tomuto faktu příliš, resp. vůbec nepřihlíželo.
- Pro zvýšení povědomí o problematice rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života je vhodné posílit nástroje posilující informovanost a oslabování stávajících stereotypů – je vhodné těmto nástrojům vymezit adekvátní prostor. Tyto aktivity nebyl příliš početně v období 2004- 2006 zastoupeny.
- Je vhodné vymezit prostor pro inovativní projekty, které mohou pomoci při prosazování principů RP a sladování pracovního a rodinného života. Tyto aktivity nebyly příliš početně v období 2004- 2006 zastoupeny.

Cílové skupiny

- Míra odezvy (zájem a spokojenost ze strany CS) cílové skupiny byla jednoznačně pozitivní, stále existuje neuspokojená poptávka po realizaci aktivit posilujících podporu rovných příležitostí mužů a žen a sladování rodinného a pracovního života.
- Projekty využívají standardní mechanismy a techniky pro identifikaci potřeb CS. Nicméně je možné identifikovat nedostatečně rozvinuté vnímání přínosu a nutnosti aplikovat systematicky tyto metody v praxi za účelem efektivního nastavení aktivit, sledování nejen subjektivního vnímání kvality poskytovaných služeb, ale také sledování reálných dopadů na zlepšení situace podpořených osob.
- Pro skutečné uplatňování RP je nutné cílené oslovení skutečně všech potenciálních cílových skupin a jejich zahrnutí do projektů, v období 2004-2006 byla často opomíjena podpora mužů v obdobné situaci (jak na úrovni programu, tak následně na úrovni projektů).

Naplňování rovných příležitostí žen a mužů v rámci projektu

- Častým způsobem, jak byly podporovány a naplňovány principy rovnosti mužů a žen, bylo zahrnutí publikací a šíření informací o principech RP přímo do aktivit projektů. Prostřednictvím zvyšování informovanosti tak projekty částečně přispívaly k naplňování principů rovnosti mužů a žen.
- Některé projekty svými aktivitami nereflektujícími rovné příležitosti nepodporovaly odbourávání stereotypů a některé dokonce přispívaly k jejich udržování. Ostatní se

zaměřily na osvětu a zahájení veřejné diskuze v oblasti oslabování stávajících stereotypů. Problematika odbourávání stereotypů je chápána jako dlouhodobý problém s těžce měřitelnými výstupy.

- Zástupci/kyně cílových skupin i veřejnost stále není dostatečně informovaná o všech aspektech problematiky rovných příležitostí. Účastníci/ce aktivit projektů i veřejnost znají spíše pojem rovné příležitosti, než že by ve všech potřebných souvislostech chápali jeho obsah.

Účinnost projektů a jejich dopad na situaci rovných příležitostí

- Celá řada projektů zapůsobila jako pozitivní akce¹² ve smyslu posilování a podpory diskriminované skupiny. Proběhly vzdělávací a rekvalifikační kurzy, které zlepšily v mnohých případech postavení žen, které jsou znevýhodněny na trhu práce. Projekty představily ženám možnost dalšího rozvoje a umožnily jim zvyšovat si kvalifikaci, což by si bez těchto projektů nemohly dovolit, nebo by je to ani nenapadlo. Tento fakt je třeba hodnotit velmi pozitivně zejména v kontextu, kdy jsou pozitivní akce vnímány jako nástroj, který je v rozporu s RP.
- To co projektům, které působí jako pozitivní akce chybí, je důkladná reflexe kontextu, který pozitivním akcím předchází, a tím začlenění širšího pohledu rovných příležitostí.
- Vzhledem k často regionálním dopadům a poměrně krátké doby realizace projektů nelze předpokládat rychlou změnu či významné oslabení stereotypů pouze díky realizovaným projektům. Existoval pouze malý počet projektů, které je možné považovat za významné z pohledu oslabování stávajících stereotypů.
- Projekty často přispěly k diseminaci vytvořených výstupů a rozšíření povědomí o problematice rovných příležitostí, k rozvoji partnerství a síťování a budování partnerství a zvýšení informovanosti veřejnosti, nicméně míra přispění k celkovému povědomí o problematice rovných příležitostí je vnímána spíše jako slabá.

Genderový rozměr – gender mainstreaming (GeM)

- Zohlednění problematiky genderu je nízké. To platí jak pro příjemce, tak pro implementační strukturu.
- Znalost pojmu gender mainstreaming a jeho obsahu je velmi omezená. Pochopení problematiky GeM v jeho komplexnosti není dostatečné.
- Celá řada příjemců se s pojmem setkala, ale porozumění obsahu pojmu je mezi příjemci velmi vzácné.
- Problematika rovných příležitostí je v mnoha projektech spíše doplňkovou aktivitou.
- Výzvy pro předkládání projektů ani programové dokumentace nepracují s pojmem GeM.
- Evaluační zjištění do značné míry potvrzují, že bez vědomé a cílené reflexe dopadu projektů a jejich aktivit na rovné příležitosti a postavení žen a mužů může hrozit až negativní dopad na rovné příležitosti žen a mužů. Jako hlavní důvod je možné uvést fakt, že nerovnosti mezi ženami a muži přetrvávají z velké části díky předsudkům a genderovým stereotypům, které ale utváří myšlení každého z nás. Bez potřebných informací, školení a neustávající diskuze a reflexe je proto velmi těžké tyto stereotypy nahlédnout a bojovat s nimi.

¹² Pozitivní akce je takovým opatřením, které se zaměřuje na podporu a posílení diskriminované či znevýhodněné skupiny. Takové opatření vylučuje příslušníky/ice nediskriminovaných skupin, ale přispívá k narovnání existujících nerovností a jako takové je považováno za legitimní a není s principem RP v rozporu.

Další relevantní informace o opatření 2.2 JPD 3 a OP RLZ lze najít v Závěrečných zprávách vypracovaných v rámci evaluačních projektů „Závěrečná evaluace JPD 3 - zhodnocení přínosu programu na poli rozvoje lidských zdrojů“, a „Závěrečná evaluace OP RLZ – zhodnocení přínosu programu na poli rozvoje lidských zdrojů“, které jsou v současné době finalizovány konsorciem společností HOPE – GLE - REDECo.

4.2 Hlavní doporučení

Doporučení č. 1: Genderový aspekt

Popis problému: Projekty realizované v rámci OP RLZ 2.2 a JPD3 2.2 nenaplnily v uspokojivé míře globální cíl opatření, tj. „prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce“ (OP RLZ), respektive „podpoření naplnění principu rovnosti šancí pro ženy a muže de facto (v praxi) při plnění povinností v rodinném i pracovním životě“ (JPD3). Opatření definovaná za pomoci globálního cíle, specifických cílů a typových aktivit nebyla vnitřně konzistentní.

Příčiny problému jsou následující:

(1) dekompozice globálních cílů opatření na ne zcela vhodné specifické cíle

V případě OP RLZ byl např. globální cíl dekomponován na takové specifické cíle, které se zaměřily pouze na ženy a jejich uplatnění na trhu práce – např. „podpora vzdělávání žen umožňujících jim uplatnění v netradičních zaměstnáních“, „podpora žen zahajujících samostatně výdělečnou činnost“ nebo „rozšíření přístupu žen k informačním technologiím“. Rovných příležitostí žen a mužů ale nelze dosáhnout prostřednictvím výhradního zaměření se na ženy; posilování práv, postavení a sebeuvědomění žen (empowerment) jako znevýhodněné skupiny je jistě potřebné, nicméně stejně tak je třeba zaměřit se na senzitivizaci mužů a oslabování genderových stereotypů. Tato příčina se jeví jako zásadní – ostatní zmiňované příčiny jsou odvozené od nastavení opatření.

(2) nízké povědomí o problematice genderu a prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na straně implementační struktury

Zaměstnanci/kyně implementační struktury nebyli/y systematicky vzděláváni/y v problematice genderu a prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, a proto nemohli/y příjemcům/kyním podpory poskytnout metodické vedení, nemohli/y je při realizaci projektů usměrňovat, poskytovat zpětnou vazbu. Kontrola projektů ze strany implementační struktury se podobně omezila pouze na monitorování kvantitativních indikátorů a administrativních náležitostí, což mělo za následek realizaci projektů, které svými aktivitami k naplnění globálních cílů vesměs nepřispívaly.

(3) nízké povědomí o problematice genderu a prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na straně příjemců/kyň dotace

Od příjemců/kyň dotace nebylo před zahájením projektu vyžadováno žádné osvědčení o genderové expertíze či absolvování systematického vzdělání v problematice genderu a prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, ani příslib vzdělávání budoucího. Způsob hodnocení projektových žádostí k tomu žadatelské organizace nijak výrazně nemotivoval (horizontální téma RP bylo hodnoceno z maxima 4 bodů). Projekty proto psali a realizovali lidé, kteří o této problematice neměli žádné nebo pouze základní – a s ohledem na komplexnost problematiky genderu nutně povrchní – povědomí. Z toho důvodu byla realizována řada projektů, která svými aktivitami k naplnění globálních cílů nepřispívala, ba někdy s nimi byla přímo v rozporu.

Popis doporučení:

Efektivnější naplňování globálních cílů výzev zaměřených na gender a rovné příležitosti žen a mužů by podpořily následující nástroje a opatření:

(1) podpora systematického vzdělávání v oblasti genderu a rovných příležitostí žen a mužů pro zaměstnance/kyně implementační struktury včetně přenosu příkladů dobré praxe ze zahraničí, popř. zavedení průběžných evaluací realizovaných experty/kami na oblast genderu a rovných příležitostí žen a mužů

(2) podpora systematického vzdělávání v oblasti genderu a rovných příležitostí žen a mužů pro příjemce/kyně dotace, popř. zvýhodnění příjemců/kyň dotace, kteří/ré prokáží příslušné vzdělání či partnerství s organizacemi, které mají genderovou expertizu, při hodnocení projektových žádostí

(3) logičtější dekompozice globálních cílů provedená např. za pomoci logického rámce a zároveň příkladů dobré praxe ze zahraničí a vyhlášení výzvy v takové podobě, která zohlední výše zmíněné

Adresát doporučení: MPSV (obecně řídící orgán), resp. odpovídající zprostředkující subjekty a případně administratoři

Časový horizont: již částečně v rámci programového období 2007-13, a v plné míře v programovacím období od 2014

Možnosti financování: K financování těchto doporučení lze využít finanční prostředky z technické asistence OP LZZ, případně z priority Mezinárodní spolupráce, pokud MPSV by chtělo zapojit zahraniční experty.

Doporučení č. 2 – Formální zajištění (aktivity, monitorovací indikátory, implementace)

Popis problému: Nastavení monitorovacích indikátorů projektů realizovaných v rámci OP RLZ 2.2 a JPD3 2.2 neumožňuje efektivní kontrolu projektů, a tedy ani hospodárnosti nakládání s veřejnými zdroji.

Definice monitorovacích indikátorů byla v době zahajování projektů nejasná, v průběhu se definice dokonce měnily. Navržené monitorovací indikátory byly pro některé projekty nevhodné, a tudíž měly jen malou vypovídací hodnotu. Někteří/ré příjemci/kyně podpory mají zkušenost s nejednotností výkladů monitorovacích indikátorů ze strany implementační struktury. Interpretace dosažených hodnot monitorovacích indikátorů mohla být zkreslená z důvodu multiplikace jedné fyzické osoby ve více aktivitách projektu. Indikátory také nedokázaly rozlišit „kvalitu“ či „rozsah“ měřené kategorie (např. počet produktů nebo sledování osob, které získaly různé formy podpory). Pro objektivní hodnocení úspěšnosti, ale také účelnosti a hospodárnosti, by bylo třeba rozlišovat především „velmi intenzivní“ formy podpory (často velmi kvalitní dlouhodobá účast cílových skupin za využití celé škály aktivit, metod a nástrojů) od krátkodobých forem podpory (např. informační seminář, konzultace nebo předání informací či kontaktů formou letáku, brožury apod.).

Popis doporučení:

Zpřehlednění monitorovacích indikátorů za pomoci jasných definic a přímého navázání monitorovacích indikátorů na podporované aktivity projektu a cílové skupiny. To by jednak umožnilo rychlejší orientaci v jednotlivých projektech a jednak také srovnání účelnosti a hospodárnosti jednotlivých projektů.

Tato návaznost by mohla mít například pro aktivitu „Testování úprav na pracovištích a organizace práce, které vycházejí vstříc osobám pečujícím o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností“ následující podobu:

(a) počet pracovišť, které testují flexibilní formy práce a jiné úpravy, (b) počet osob, které využily flexibilní formy práce a jiné úpravy (c) počet pracovišť, kterým bylo poskytnuto poradenství (d) počet nových vzdělávacích/poradenských produktů, (e) počet pracovišť, které budou dále využívat flexibilní formy práce a jiné úpravy po skončení projektu.

Jednotlivé monitorovací indikátory byly v tomto případě identifikovány za pomoci logického rámce a zároveň tak, aby byly relevantní pro nejrůznější pojetí řešení specifických a globálních cílů.

Adresát doporučení: MPSV (obecně řídící orgán)

Časový horizont: programovací období od 2014

Možnosti financování: Navržená doporučení nenesou žádné mimořádné náklady. Je však možné pověřit studii malého rozsahu o hodnocení a doporučení monitorovacích indikátorů, která by byla financována z prostředků technické asistence OP LZZ nebo OP TP.

Doporučení č. 3 ohledně výzev OP LZZ, oblast podpory 3.4

Následující text uvádí základní zjištění a doporučení ohledně nastavení výzev v rámci oblasti podpory 3.4 v rámci globálního grantu Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. Jedná se o předběžná prvotní zjištění bez bližší informací o průběhu výzvy a bez znalosti počtu předložených projektů, jejich kvality a struktury směrem k naplňování specifických cílů opatření. Tato doporučení jsou formulována na základě šetření provedených v rámci evaluačních projektů hodnotících období 2004-2006.

Doporučení ohledně cílů podpory a zaměření projektů:

- definované specifické cíle nejsou zcela v souladu s definovaným globálním cílem – např. specifický cíl „Podpora zaměstnatelnosti žen a odstraňování překážek bránícím ženám v účasti na trhu práce“ není v souladu s prosazováním opatření pro plnění principu rovných příležitostí – bylo by vhodné upravit vy smyslu realizaci tzv. „pozitivních akcí“ přispívajících k odstranění nerovností.
- výzva je poměrně „otevřená“ – není z ní patrné, jaké projekty se předpokládají, což obnáší riziko „cesty nejmenšího odporu“ – žadatelé se mohou snažit „pouze“ vyhovět hodnotícím kritériím, která jsou nastavena ve prospěch projektů podporujících aktivitu na přímou podporu cílových skupin (vzdělávací projekty směrem k APZ),
- bylo by vhodné oddělit (např. formou programů podpory nebo podporovaných aktivit) jednotlivé typy projektů. Jako vhodné členění se nabízí např. sledování naplňování specifických cílů definovaných výzvou. Pro jednotlivé typy projektů je pak možné definovat cílové skupiny
- Vhodné je ponechat dostatečný prostor pro inovativní projekty v této oblasti – současné znění výzvy je nevylučuje, zároveň ale nevytváří dostatečný prostor pro jejich uplatnění (např. vlastní program podpory včetně vymezení finanční alokace) či zvláště definovaných specifických hodnotících kritérií.
- Vhodné ponechat dostatečný prostor pro projekty budování partnerství aktérů rodinné politiky. Současné znění výzvy je nevylučuje, zároveň ale nevytváří dostatečný prostor pro jejich uplatnění (např. vlastní program podpory včetně vymezení finanční alokace) či zvláště definovaných specifických hodnotících kritérií.
- Výzva neobsahuje dostatečnou vazbu na problematiku gender mainstreamingu,
- Výzva nedefinuje pojem „pozitivní akce“ – možná by pomohlo lépe cílit projekty,

Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

- Ve znění výzvy je nutné upřesnit formu poskytování „de minimis“, případně odkaz na příslušné dokumenty. Také by bylo vhodné instruovat žadatele, kam má případně informaci o režimu „de minimis“ v projektové žádosti uvést.

Hodnotící kritéria a diferenciací jednotlivých typů projektů:

- z výzvy není patrné, zdali byla stanovena specifická hodnotící kritéria. Pro porovnání projektů pak bude nutné přistoupit značně „intuitivně“ – neexistují možnosti porovnání kvality projektů napříč jednotlivými typy.
- jako vhodná kritéria pro projekty zaměřující se na přímou podporu zlepšení postavení cílových skupin (např. formou vzdělávání, poradenství, konzultací, apod.) se jeví:
 - o Podrobná analýza potřeb cílové skupiny a jasné vymezení potřeb cílové skupiny,
 - o Podporný popis metodiky práce s cílovou skupinou,
 - o Efektivnost poskytovaných služeb (cena/jednotka – např. cena za účastníko-den kurzu, za hodinu poskytované konzultace, za získání standardizovaného certifikátu, apod.)
- jako vhodná kritéria pro projekty zaměřující se podporu oblasti rovných příležitostí, např. formou informačních a osvětových opatření se jeví:
 - o Podporný popis komunikační strategie a metodiky informování veřejnosti, či práce s cílovou skupinou,
 - o Inovativnost opatření vedoucích k odstraňování či oslabování stereotypů,
 - o Způsob zohlednění gender mainstreamingu,
 - o Efektivnost poskytovaných služeb (cena/jednotka – např. cena za inzerci, kampaň, apod.).