



## Příloha č. 1

**Specifikace podporovaných opatření vedoucích k odstranění projevů genderové (příp. vícečetné) diskriminace na trhu práce, včetně platové diskriminace, a dále podpora opatření snižujících horizontální a vertikální segregaci trhu práce podle pohlaví a rozdíly v odměňování žen a mužů**

<u>Hlavní aktivity</u>	<u>Doplňkové aktivity, nepodporované aktivity</u>
<p>Projekty by měly vhodně kombinovat následující aktivity:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Podpora vzdělávání a zaměstnávání žen na pozici odbornice v oborech STEM (přírodní věda (Science), technika (Technology), technologie (Engineering) a matematika (Mathematics))<sup>1</sup>.</li><li>• Genderově senzitivní analýza trhu práce v regionu, mapování negativních dopadů digitalizace trhu práce na rovnost žen a mužů a jejich řešení v kombinaci s další vhodnou aktivitou (vhodnými aktivitami) z této výzvy nebo s rekvalifikací jako doplňkovou aktivitou.</li><li>• Programy trainee, mentoringové programy, stáže a zaměstnávání CS na genderově nestereotypních pozicích a oborech (např. technické, stavební, telekomunikační apod.) s cílem snížit pay gap, horizontální i vertikální segregaci na trhu práce a zlepšit postavení žen na trhu práce, včetně žen čelících vícečetné diskriminaci a marginalizaci.</li><li>• Mentoringové, koučovací a jiné podpůrné programy s cílem navýšit počet žen na vyšších manažerských postech.</li><li>• Aplikace zahraničních příkladů dobré praxe se zaměřením na rovné příležitosti žen a mužů na pracovním trhu.</li><li>• Aplikace inovativních řešení klíčových příčin genderových nerov-</li></ul>	<p><u>Doplňkové aktivity:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• mzdové příspěvky poskytované na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti,</li><li>• doprovodná opatření, která vedou ke zvýšení dostupnosti aktivit projektu cílové skupině – zejména zajištění dopravy a ubytování účastníků, péče o děti a závislé osoby po dobu trvání aktivity apod. (přímá podpora),</li><li>• individuální péče o děti/ závislé osoby/osoby blízké pro zaměstnance žadatele/partnera v případech, kdy není možné využít institucionální péči,</li><li>• Rekvalifikace osob jako doplňková aktivita k aktivitě genderově senzitivní analýza trhu práce nebo mapování negativních dopadů digitalizace trhu práce. Tato doplňková aktivita bude realizována jen za účelem pracovního začlenění podpořených osob v souladu se závěry analýz.</li><li>• Síťování zaměstnavatelů nebo zaměstnanců s cílem vyrovnat postavení žen a mužů na trhu práce.</li><li>• Osvěta k zavádění flexibilních forem práce<sup>3</sup> u zaměstnavatelů jako doplňková aktivita k managementu rodičovské a mateřské dovolené.</li></ul>

<sup>1</sup> **Orientační** výčet pracovních uplatnění jako odbornice v oborech STEM je pro účely výzvy č. 81 uveden v příloze č. 5 této výzvy a je zpracován v souladu s klasifikací zaměstnání CZ ISCO.

<sup>3</sup> Flexibilní formy práce jsou definovány v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci operačního programu Zaměstnanost v rámci definice indikátoru 50105 Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce.



<b>Hlavní aktivity</b>	<b>Doplňkové aktivity, nepodporované aktivity</b>
<p>ností na trhu práce, včetně genderových stereotypů.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Právní a psychologické poradenství zaměřené na genderovou diskriminaci.</li><li>• Genderová rovnost a sociální dialog<ul style="list-style-type: none"><li>○ zavádění genderové rovnosti do kolektivního vyjednávání,</li><li>○ analýza kolektivních smluv z genderové perspektivy,</li><li>○ ukotvení praktických opatření na podporu rovnosti žen a mužů v kolektivních smlouvách,</li><li>○ eliminace mzdového/ platového rozdílu mezi muži a ženami s využitím nástrojů sociálního dialogu, informování zaměstnanců o jejich možnostech,</li><li>○ zvyšování kapacit odborů pro genderová témata a kolektivní vyjednávání formou školení, seminářů, networkingu,</li><li>○ zvyšování kapacit zaměstnavatelů pro genderová témata formou školení, seminářů, networkingu,</li><li>○ zavádění systémů platové transparentnosti do kolektivních smluv (tj. právo na informace o struktuře odměňování podle genderových kritérií).</li></ul></li><li>• Management mateřské a rodičovské dovolené<sup>2</sup><ul style="list-style-type: none"><li>○ zaměstnávání rodičů na RD na zkrácené úvazky, DPČ, sdílené úvazky či jinou flexibilní formu práce,</li><li>○ tvorba firemního manuálu pro zaměstnance odcházející na MD/RD; tento manuál by měl kromě jiného obsahovat postupy před nástupem na MD/RD i přehled možností spolupráce se zaměstnavatelem v průběhu MD/RD, včetně postupu, jak tuto spolupráci navázat,</li><li>○ evaluace (ekonomická, personální,...) udržitelnosti flexibilních forem práce poskytnutých rodičům na RD po jejím skončení,</li><li>○ udržování pracovních i odborných kompetencí u zaměstnanců čerpajících RD (odborná školení, jazykové kurzy či</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Osvěta za účelem potírání genderových stereotypů vedoucích k nerovnostem na trhu práce.</li></ul> <p><b><u>Doplňkové aktivity v žádosti o podporu nesmí ani v přehledu klíčových aktivit, ani v rámci celkových přímých uznatelných výdajů tvořit nadpoloviční většinu.</u></b></p> <p><b><u>Nepodporované aktivity:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• komplexní podpora začínajících podnikatelek a příprava na podnikání,</li><li>• podnikové vzdělávání (kromě vzdělávání v rámci managementu mateřské a rodičovské dovolené),</li><li>• vybudování a provoz zařízení služeb péče o děti (kromě krátkodobého příležitostného hlídání),</li><li>• realizace genderových auditů a komplexních analýz situace u subjektu zaměstnavatele, včetně realizace opatření vzešlých z genderového auditu</li><li>• vytváření metodik či nastavení spolupráce trainee a mentoringových programů v obecné rovině bez praktického zapojení trainee osob u zaměstnavatele.</li></ul>

<sup>2</sup> V relevantních a odůvodněných případech lze stejný přístup jako k rodičům na rodičovské dovolené zvolit i k osobám pečujícím o osobu blízkou/závislou.



<b>Hlavní aktivity</b>	<b>Doplňkové aktivity, nepodporované aktivity</b>
<p>ICT kurzy ze strany zaměstnavatele),</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ tvorba a pilotáž systému vzdělávání osob na RD reagujícího na individuální délku RD a individuální potřeby osob na RD,</li><li>○ tvorba periodických firemních tiskovin či jiných informačních zdrojů určených pro rodiče na RD,</li><li>○ podpora začlenění rodičů na RD do pracovních týmů (např. občasná účast na poradách či jiných pracovních akcích, doplňkově přímá podpora),</li><li>○ podpora genderově rovného přístupu k péči o osoby blízké/závislé.</li></ul>	