



Příloha č. 3

Odůvodnění výzvy

Výzva reaguje na příjmovou nerovnost mezi ženami a muži na pracovním trhu. V roce 2020 rozdíl mezi průměrným hodinovým příjmem žen a mužů činil 16,4 %. Příčin příjmové nerovnosti je mnoho, jednou z nich je i nízká zaměstnanost žen ve věku 30–40 let spojená s výrazným propadem příjmů žen. Vzniklý nepoměr příjmů žen a mužů se v následujících letech ekonomické aktivity ženy už neuzavře a je jednou z příčin i nižších výměr seniorních důchodů žen.

Jednou z nejmarkantnějších příčin nižších výdělků žen je přerušení kariéry v souvislosti s odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Zátěž kladenou na ženy v souvislosti s péčí o rodinu potvrzuje i fakt, že muži, čerpající rodičovskou dovolenou jsou u nás stále výjimkou. V roce 2020 čerpalo rodičovský příspěvek měsíčně průměrně 98,2 % žen a 1,8 % mužů¹, tento nepoměr se v posledních 10 letech téměř nemění. Otcovskou poporodní péčí, která je určena mj. k prohloubení vztahu s novorozencem a zajištěním pomoci matce dítěte během prvních dnů po porodu, čerpalo v roce 2021 48 097 otců². Při srovnání počtu narozených dětí v tomto roce - 111,8 tisíc³, zažádalo o dávku otcovské poporodní péče zhruba jen 43 % otců.

Popsané jevy vedou k tomu, že se Česká republika v Evropské unii řadí mezi země s výrazně nadprůměrným rozdílem v zaměstnanosti žen a mužů, v roce 2021 ženy byly na trhu práce zapojeny v počtu o 15,4 p.b. nižším oproti mužům⁴. Např. ve věkové skupině 30-34 let bylo v roce 2020 zaměstnáno jen 60,5 % žen⁵. Téměř 80 % ekonomicky neaktivních žen uvádí jako důvod právě péči o dítě (zaměstnanost žen-matek dítěte do 6 let věku klesá až na cca 36 %).

Návrat žen na pracovní trh je velmi pozvolný a je spojen s výraznými problémy při opětovném získávání pracovních i odborných kompetencí a při sladování práce a rodinného života. Postavení žen na trhu práce ovlivňují i společenské stereotypy, tj. stereotypní vnímání specifické role ženy a muže ve společnosti, v rodině i práci.

Společenské stereotypy a předsudky hrají významnou roli v zaměstnavatelském prostředí v personálních procesech – muži jako perspektivnější zaměstnanci, ženy jako méně perspektivní z důvodu možného odchodu na mateřskou dovolenou nebo z důvodu péče o malé dítě. Řešením vhodným pro zaměstnavatele i zaměstnance a zaměstnankyně je výrazně vyšší využívání širokého spektra flexibilních forem práce i systému tzv. managementu mateřské a rodičovské dovolené. Režim tzv. zkrácených úvazků je v ČR využíván jen ve velmi malé míře. V roce 2020 této formy práce využívalo cca 10 % zaměstnaných žen a 2,4 % zaměstnaných mužů, což je jedna z nejmenších hodnot v EU. Flexibilní zkrácené úvazky jsou

¹ MPSV. Vybrané statistické údaje – Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví. [Online]. 2021. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>

² ČSSZ. Tisková zpráva: Už čtyři roky mohou novopecení tatínci čerpat tzv. otcovskou. Letos poprvé v délce 14 dní. [Online]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/uz-ctyri-roky-mohou-novopeceni-tatinci-čerpat-tzv-otcovskou-letos-poprve-v-delce-14-dni>

³ ČSÚ. Pohyb obyvatelstva – rok 2021. [Online]. 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/pohyb-obyvatelstva-rok-2021>

⁴ EUROSTAT. Gender employment gap. [Online]. 2022. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en

⁵ ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry – 2020. [Online]. 2021. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-2020>

ale vhodným nástrojem pro sladování práce a osobního života. Česká legislativa umožňuje tuto formu práce doplnit i o další formy, např. o práci z jiného místa, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, sdílené pracovní místo, dohody uzavírané mimo pracovní poměr, flexibilní plánování směn nebo samoplánování směn aj.

Všechny tyto formy, resp. jejich kombinace umožňují upravovat pracovní úvazek či pracovní dobu dle potřeb zaměstnavatele i zaměstnance/zaměstnankyně a zároveň při správném nastavení personálních procesů nepředstavují ani pozitivní, ani negativní diskriminaci na pracovišti. Vhodně nastavené systémy řízení a motivace přizpůsobené ekonomickému charakteru zaměstnavatele umožní zaměstnancům a zaměstnankyním odvádět plnohodnotnou práci bez ohledu na zvolenou formu flexibility. Tuto novou společenskou i pracovní normu je třeba zpočátku podpořit intervencí z veřejných prostředků a motivovat zaměstnavatele, aby tuto změnu implementovali do své standardní praxe.

Rovnost mezi muži a ženami je potřeba posílit také na poli rozhodovacích pozic. Genderová rozmanitost ve vedení společností je spojována s moderním stylem leadershipu založeném na schopnosti většího naslouchání, dialogu, citlivého řešení krizových situací (např. epidemie Covid)⁶. Genderově rozmanité týmy vykazují vyšší míru angažovanosti a loajality⁷. V současné době stále není plně využíván potenciál efektivnějšího fungování diverzních týmů, nebývají stanoveny jasné a transparentní procesy (nábor, hodnocení, péče o zaměstnance a zaměstnankyně) a kritéria kariérního postupu, případně mají zaměstnanci i zaměstnankyně nízké povědomí o jejich existenci. Nerovné obsazení rozhodovacích pozic ženami snižuje možnost férového vnímání a následně rozhodování o důležitých společenských, manažerských i ekonomických otázkách, nevede k pochopení a zahrnutí specifických zkušeností a potřeb žen a mužů do přijímaných rozhodnutí.

Podmínka velikosti zapojených zaměstnavatelů

Výzva stanovuje, že opatření mohou být realizována pouze u zaměstnavatelů s minimálním počtem 50 zaměstnanců. Tato podmínka vychází ze zkušeností vyhlášovatele z výzev č. 130/131 Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů. U menších organizací jsou jednotlivé skupiny zaměstnanců, na něž výzva svou podporou cílí, zastoupeny v malých počtech či vůbec, zavádění některých opatření by pak nebylo příliš účelné, efektivní a hospodárné.

Rozdělení alokace a určení míry spolufinancování

V projektech výzvy budou figurovat tři typy organizací:

- zaměstnavatelé, u kterých budou opatření realizována,
- konzultační/odborné společnosti disponující potřebným know-how,
- poradenské organizace, které budou nabízet řízení aktivit a administrativní zajištění realizace projektu,

Všechny tyto organizace se v projektech mohou objevit v pozici žadatele/příjemce či partnera.

⁶ ZENGER Jack and Joseph Folkman. Research: Women Are Better Leaders During a Crisis. [Online]. 2020. Dostupné z: <https://hbr.org/2020/12/research-women-are-better-leaders-during-a-crisis>

⁷ MCGINN Kathleen L. and Nicole Tempest. Heidi Roizen. Harvard Business School Case 800-228, January 2000. (Revised April 2010.). [Online]. Dostupné z: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=26880>

Pokud bude zaměstnavatel sám žadatelem a za partnera si zvolí konzultační společnost, která mu pomůže vést projekt po odborné linii a zajistí potřebné know-how, bude žádost podána v části I. alokace. Flexibilita a diverzita je poměrně novým trendem, zaměstnavatelé napříč ČR začínají na podobné startovní čáře, je tedy vhodné zachovat pro ně rovné podmínky s ohledem na míru spolufinancování. Ta vychází z principu pro rata, který sjednocuje míru tzv. evropského podílu na financování projektu v různě rozvinutých regionech. Výše spolufinancování ze státního rozpočtu a z vlastních zdrojů žadatele je dána limity nastavenými ve výzvě, tj. nižší míra spolufinancování z vlastních zdrojů je uplatněna v případě krajů a obcí, organizací jimi zřizovaných a také u neziskových organizací. Podmínkou je, že tyto organizace budou opatření realizovat u sebe.

Jiná situace nastane, pokud žadateli budou konzultační nebo poradenské společnosti (část II. alokace). Zaměstnavatelé, u kterých se budou realizovat opatření, se stanou v takových projektech partnery. Pokud by byl uplatněn princip pro financování z vlastních zdrojů dle části I, výzva by umožnila existenci nerovných podmínek, a to v situacích, kdy by žadatelem byla organizace s nižší mírou spolufinancování (např. NNO) a zaměstnavatelé využívající jejich služeb by se dostali do výhody oproti těm, kteří administraci či řízení projektu (včetně věcné části) projektu ponosou na svých bedrech. Z tohoto důvodu je v části II. alokace zachována stejná míra spolufinancování pro všechny žadatele.

Vyhlašovatel výzvy nemá dostatek informací pro předpoklad, že v jedné ze dvou částí výzvy (odlišující postavení zaměstnavatele v roli partnera a žadatele) bude výrazně více projektů. Proto byla alokace rozdělena pro obě části rovným dílem s podmínkou pravidelné revize dle skutečně předložených žádosti o podporu.

Partnerství s finančním příspěvkem

Organizace zapojené do projektu se na jeho realizaci budou podílet ve třech základních oblastech. První bude odborné zázemí, které znalostně zajistí proces nastavení opatření a školení vybraných skupin zaměstnanců, druhá oblast se bude týkat samotné implementace. Třetí oblastí zůstává administrativní zajištění projektu. Žadatel a partneři s finančním příspěvkem se budou na projektových aktivitách podílet způsobem respektujícím jejich potenciál.