



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



## EVALUACE VÝZVY NA PODPORU ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

Závěrečné vyhodnocení výsledků projektů ve výzvě č. 081 OPZ

### ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Vypracovalo:

Oddělení evaluací (802)

Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Na Poříčním právu 1, 128 00 Praha 2

Mgr. Kateřina Vojtíšková, Ph.D.; [katerina.vojtiskova2@mpsv.cz](mailto:katerina.vojtiskova2@mpsv.cz)

PhDr. Markéta Horpeniaková, Ph.D.; [marketa.horpeniakova@mpsv.cz](mailto:marketa.horpeniakova@mpsv.cz)

Praha, 2023



# Obsah

<b>Seznamy</b>	<b>4</b>
<i>Použité zkratky</i>	4
<i>Seznam grafů</i>	5
<i>Seznam map</i>	5
<b>Manažerské shrnutí</b>	<b>6</b>
<b>Představení evaluované výzvy</b>	<b>9</b>
<b>Evaluace výzvy na podporu rovnosti žen a mužů</b>	<b>12</b>
<i>Evaluační přístup</i>	12
<i>Zdroje dat</i>	14
<i>Limity evaluace</i>	15
<b>Hlavní zjištění</b>	<b>16</b>
<i>EO 1: Zacílení projektů podpořených ve výzvě č. 81</i>	16
<i>EO 2: Kdo byl do projektů výzvy 81 zapojen</i>	20
<i>EO 3: Potřeby cílové skupiny a očekávání od projektu</i>	26
<i>EO 4: Aktivity projektů a hodnocení jejich užitečnosti</i>	31
<i>EO5: Dopad projektů na cílovou skupinu</i>	37
<b>Syntéza zjištění – závěry</b>	<b>47</b>
<i>Výzva zacílená na mzdovou diskriminaci, projekty více na návrat žen na trh práce</i>	47
<i>Nedostatek sebevědomí většinu účastnic projektů svazoval v profesním rozvoji</i>	47
<i>Účastnice očekávaly přínos projektu hlavně pro zvýšení své pracovní kvalifikace</i>	47
<i>Projekty poskytly moderní metody rozvoje osobního potenciálu a poradenství</i>	47
<i>Přínos projektů pro řešení mzdové diskriminace byl omezený</i>	48
<b>Náměty pro navazující výzvy</b>	<b>49</b>
<b>Přílohy</b>	<b>50</b>
1. <i>Definice cílových skupin</i>	50
2. <i>Základní charakteristiky podpořených osob z projektů výzvy č. 081</i>	51
3. <i>Typy a druhy-specifikace podpory v IS ESF</i>	54
4. <i>Informace o projektech</i>	56
5. <i>Znění dotazníku pro podpořené osoby</i>	58

## Seznamy

### Použité zkratky

CS	Cílová skupina
CZV	Celkové způsobilé výdaje
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
Indikátor 60000	Monitorovací indikátor celkového počtu účastníků
ISCED	International Standard Classification of Education, Mezinárodní klasifikace pro vzdělávací programy
IS ESF	Informační systém ESF 2014+ využívaný k monitorování podpořených osob
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS2014+	Monitorovací systém MS2014+
OPZ	Operační program Zaměstnanost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Podpořená osoba
Příjemce	Příjemce podpory z OPZ
RD	Rodičovská dovolená
ROB	Registr obyvatel
SŠ	Střední škola
TP	Trh práce
VŠ	Vysoká škola
ZŠ	Základní škola

## Seznam grafů

Graf 1 Průměr počtu podpořených osob na projekt podle celkových způsobilých výdajů (kategorie) .....	17
Graf 2 Vstup podpořených osob do projektů za čtvrtletí, počet osob .....	17
Graf 3 Hlavní zaměření projektů, počet projektů.....	18
Graf 4 Zaměření projektů na cílové skupiny, počet projektů.....	19
Graf 5 Nejčastější aktivity realizované v projektech, počet projektů.....	19
Graf 6 Podpořené osoby (MI 60000) - podle pohlaví.....	21
Graf 7 Podpořené osoby (MI 60000) - podle vzdělání .....	21
Graf 8 Věková struktura podpořených osob započítaných do indikátoru 60 000, počet .....	21
Graf 9 Dosažené vzdělání podle věkových kategorií, v % .....	22
Graf 10 Postavení na trhu práce v době vstupu do projektu, v %.....	22
Graf 11 Počet dětí do 15 let věku ve společné domácnosti respondentek, v % .....	24
Graf 12 Věk nejmladšího dítěte do 15 let věku, počet .....	24
Graf 13 Společná domácnost celkem a podle vybraných cílových skupin, v %.....	25
Graf 14 Počet let práce za posledních 10 let, v % .....	25
Graf 15 Počet let péče za posledních 10 let, v %.....	25
Graf 16 Bariéry na TP v době vstupu do projektu – souhlas s výroky, v %.....	27
Graf 17 Bariéry na TP v době vstupu do projektu – souhlas s vybranými výroky, v %.....	27
Graf 18 Očekávání od účasti v projektu po vstupu do projektu, v % .....	28
Graf 19 Očekávání při vstupu do projektu – srovnání vybraných skupin, v % .....	29
Graf 20 Zkušenosti s diskriminací – souhlas s výroky, v % .....	29
Graf 21 Podíl PO s manažerským vzděláváním podle vzdělání, v %.....	32
Graf 22 Podíl PO s ICT vzděláváním min 10 dnů podle vzdělání, v %.....	32
Graf 23 Účast na vzdělávacích aktivitách, v %.....	33
Graf 24 Účast na aktivitách pro rozvoj základních kompetencí k nalezení pracovního uplatnění, v % .....	34
Graf 25 Účast na aktivitách v oblasti kariérového poradenství a diagnostiky, v %.....	34
Graf 26 Podíl účasti respondentek na projektových aktivitách, v % .....	35
Graf 27 Hodnocení užitečnosti aktivit, v %.....	35
Graf 28 Pozice na trhu práce při vstupu a výstupu z projektu, v %.....	38
Graf 29 Pozice na trhu práce na trhu práce při vstupu a výstupu z projektu, počet .....	38
Graf 30 Druh pracovní smlouvy při vstupu a výstupu, počet.....	39
Graf 31 Délka týdenního úvazku při vstupu a výstupu, počet.....	39
Graf 32 Hrubý měsíční příjem v tis. Kč při vstupu do projektu (celkem a plný úvazek), v % .....	40
Graf 33 Pozice v zaměstnání na konci projektu podle četnosti, v % .....	40
Graf 34 Změna pozice v zaměstnání oproti vstupu do projektu, v %.....	41
Graf 35 Přínosy projektu z pohledu podpořených osob, v % .....	42
Graf 36 Jaké další přínosy respondentky pociťují, v % .....	42
Graf 37 Rozdíly v pociťovaných přínosech podle CS, v % .....	43
Graf 38 Přínos pro finanční ohodnocení práce dle sledovaných CS, v % .....	44
Graf 39 Odpovědi na otázku, jakému oboru se respondentka věnovala v rámci projektu, v % .....	45
Graf 40 Vztah k oboru, kterému se věnovaly v rámci projektu, v % .....	45

## Seznam map

Mapa 1 Intenzita podpory podle místa bydliště (kraj) – počet PO-žen na 100 tis obyvatel-žen.....	23
--	----

## Manažerské shrnutí

37

Počet realizovaných projektů



2 318 podpořených osob

37 let

Průměrný věk při vstupu do projektu



+ 24 % cílové hodnoty závazku

44 %

Pečuje o 6leté a mladší dítě



25 % žen absolvovalo manažerské vzdělávání



23 % žen absolvovalo ICT vzdělávání

Výzva č. 081 cílila na odstranění projevů genderové diskriminace na trhu práce především v oblasti snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Projekty se však reálně zaměřily především na pomoc ženám s malými dětmi při návratu do zaměstnání a při sladování práce a rodiny.

Účastnice nejčastěji uváděly, že jim projekty pomohly zvýšit sebevědomí, při návratu na trh práce, v získání pracovních kontaktů a nových dovedností / zvýšení kvalifikace. Více než přímý vliv na odměňování jim projektové aktivity umožnily získat měkké dovednosti a dostatečné sebevědomí, které jsou předpokladem pro získání vyšší pozice. Více než 70 % účastnic-respondentek se domnívá, že jim účast na projektu může přispět k jejich lepšímu ohodnocení v budoucnosti.

### Projekty podpořily hlavně ženy s malými dětmi v jejich návratu do práce

Projekty podpořily nejčastěji třicátnice, přičemž vysokoškolačky mezi 30 a 39 lety tvoří skoro třetinu podpořených osob. Z dotazníkového šetření vyplývá, že zhruba polovina dotázaných účastnic žije v úplné domácnosti s dětmi do 15 let, v neúplné domácnosti s dítětem či dětmi do 15 let žije 13 %. 44 % respondentek měla při vstupu do projektu nejmladší dítě do šesti let. Ženy ve věku 50 a více let mezi podpořenými osobami tvořily jen 6 % a žádný projekt se přímo na starší ženy nezaměřil.

### Účastnice pociťují, že jim projekty pomohly získat větší sebevědomí v zaměstnání

Účastnice od projektu nejvíce očekávaly zvýšení své kvalifikace či dovedností. Pro matky s menšími dětmi bylo podstatné sladění rodinného a pracovního života a usnadnění návratu na pracovní trh po RD. Dvěma třetinám žen v zaměstnání chyběla větší odvaha a sebevědomí. Právě získání většího sebevědomí a usnadnění návratu do práce vnímá nejvíc účastnic jako přínos projektu (85 %).

### Menšina účastnic si zvýšila kompetence v technických oborech nebo manažerských dovednostech

Na posun žen do řídicích pozic, tedy snižování vertikální segregace, se zaměřilo jen několik projektů, což se projevilo v menších výsledcích v této oblasti. Čtvrtina žen si osvojovala či se zdokonalovala v manažerských dovednostech, které jim mohou pomoci při usilování o vyšší pozice v zaměstnání, a tím narušovat skleněný strop, zvyšovat podíl žen na manažerských postech (vertikální segregace trhu práce). Ještě méně projektů se zaměřovalo na snížení horizontální segregace trhu práce, tj. zvýšení zastoupení žen v technických oborech (tzv. STEM). Necelá čtvrtina účastnic (23 %) se v projektu vzdělávala v oblasti

informačních a komunikačních činnostech, do které spadá i oblast programování, které již lze řadit mezi STEM obory.

Desetina respondentek rozhodně souhlasila s tím, že díky projektu získala v zaměstnání vyšší pozici. Téměř čtvrtině účastnic účast projektu přinesla dosažení lepšího finančního ohodnocení jejich práce.

### Projekty přinesly spíše možnost zlepšení finančních vyhlídek, než aktuální finanční polepšení

Většina respondentek se domnívá, že díky projektu se jim zlepšily finanční vyhlídky do budoucna (71 %). S přínosy v oblasti zlepšení aktuálního finančního ohodnocení však souhlasila jen necelá polovina (47 %). Finanční přínos coby efekt účasti na projektu očekávaly častěji ženy ve věku 50 a více let (44 %) a především ženy se základním vzděláním (71 %).



### Zpětná vazba od účastnic projektů

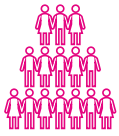
*Za projekt všem organizátorům moc děkuji. Díky propojením s jinými ženami jsem se hlavně zlepšila psychicky. Jsem se synem už od jeho početí sama a některé situace byly opravdu velmi náročné. Zejména, pokud jsem narazila na nekompetentní pracovnice na OSPODu. Byla jsem z toho leckdy zoufalá. Díky tomuto projektu jsem získala mnohé informace, a hlavně jisté zázemí, kam se mohu v případě potřeby obrátit s prosbou o pomoc nebo radu. Zároveň jsem se utvrdila, že je nutné rozptýlit stereotypy uvažování zaměstnavatelů o matkách samoživitelkách. Uvítala bych, připojit se k iniciativě za změnu v rámci podpory flexibilnějších pracovních úvazků a legislativní změnu v této oblasti.*

*Projekt mi skutečně umožnil pracovat na svém sebepoznání a rozvoji efektivní komunikace. Díky lektorům a spolupracovníkům projektu jsem si mohla v bezpečném prostředí a bez rizika vyzkoušet různé postupy při jednání s lidmi a uvědomila jsem si, co všechno jsem v životě už zvládla. Moje nově nabitá sebedůvěra byla jedním z faktorů, které mi pomohly ve výběrovém řízení na vyšší pozici, které jsem vyhrála. Stále profituji nejen z poznatků nabytých v jednotlivých kurzech a individuálních konzultacích v rámci projektu, ale i z odkazů na literaturu a další zdroje ke kontinuálnímu vzdělávání. Víc takových projektů!*

*Děkuji za možnost zúčastnit se projektu. Po téměř patnácti letech u stejného zaměstnavatele jsem i díky projektu našla odvahu zkusit změnit svou situaci. Díky poskytnutému mentoringu a koučinku jsem sebevědomější při hledání práce a věřím, že brzy najdu vhodnou práci, se kterou se mi podaří skloubit osobní život s pracovním životem.*



## Náměty pro navazující výzvy



### 1 Zvýšit reprezentativitu dotazníkového šetření s cílovou skupinou

U dotazníkového šetření byla nízká míra návratnosti a chyběla průběžná kontrola průběhu sběru dat, což vedlo k omezené reprezentativitě. V navazujících výzvách doporučujeme cílené oslovení a průběžnou kontrolu sběru dat, tak aby byl výsledný soubor co nejvíce reprezentativní a analýza mohla přinést objektivnější závěry.

### 2 Konkrétněji definovat cíle výzvy



Ačkoli výzva cílila na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, z pohledu účastnic nebyla tato oblast přínosů ta hlavní. Výzva tedy jen částečně přispěla k řešení problému horizontální segregace a okrajově k řešení vertikální segregace. Znění navazujících výzev by mělo obsahovat jasné a měřitelné cíle týkající se snižování genderové nerovnosti, jako například zvýšení podílu žen ve vyšších manažerských pozicích, podpora žen ve STEM oborech, podpora žen s malými dětmi pro návrat na pracovní trh či podpora starších žen pro setrvání na trhu práce.

### 3 Zaměřit se specificky na pomoc konkrétním CS



Jedním směrem, jak by se mohly výzvy do budoucna zaměřit, je podpora žen vracejících se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené. Kromě dostupnosti zařízení předškolní péče se ukazuje, že matky vracející se na trh práce potřebují i další podporu, a to především v oblasti zvýšení sebevědomí ve zvládnutí opětovného návratu na TP a rozvoje dovedností/kvalifikací získaných před odchodem na MD. Dalším specifikem je potřeba podpory flexibilních forem práce v zaměstnání.

### 4 Vzájemná výměna zkušenosti, síťování



Je vhodné podporovat financované projekty prostřednictvím workshopů/konferencí ke vzájemnému sdílení zkušeností. Díky výměně zkušeností a osvědčených postupů s dalšími organizacemi a iniciativami může docházet k efektivnímu šíření dobré praxe, které by byla udržitelná i nad dobu trvání projektu.

## Informace o evaluaci a zdrojích dat

Evaluace byla realizovaná interně Oddělením evaluací (802) Ministerstva práce a sociálních věcí (dále „MPSV“) na základě zadání a ve spolupráci s Oddělením projektů rovnosti žen a mužů I (834) MPSV, které je hlavním uživatelem předkládaného výstupu.

Hlavní zdroje dat představují administrativní data o podpořených osobách (IS ESF 2014+) a dotazníkové šetření s účastníky projektů. Doplnkově byla využita administrativní data o projektech (MS2014+) a další zdroje (např. data Českého statistického úřadu).



## Představení evaluované výzvy

Název výzvy	Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů v ČR mimo hl. města Prahy
Číslo výzvy	03_17_081
Vyhlášovatel	MPSV, odbor realizace programů ESF (83) – veřejná správa, sociální inovace a rovné příležitosti
Prioritní osa	1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
Investiční prioritita	1.2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci.
Specifický cíl	Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce
Alokace	240 mil. Kč
CZV	2 až 10 mil Kč na projekt
Počet projektů	37

Výzva 81 byla vyhlášena v únoru 2019 Odborem 83 MPSV v rámci operačního programu Zaměstnanost (dále též „OPZ“). Specifickým cílem výzvy bylo snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce, a to především v oblasti snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Rozdíl ve výdělcích žen a mužů v ČR – Gender Pay Gap (GPG) – činil 16,4 % (Eurostat 2020). Výzva se zaměřila obecněji na snižování genderové nerovnosti na trhu práce prostřednictvím opatření a činností, které nejsou součástí žádné z úzce zacílených výzev.<sup>1</sup>

K nerovnosti v odměňování mužů a žen dochází z řady důvodů. Přispívá k ní segregace trhu práce, kariérní výpadky žen z důvodů mateřství a s tím související nedostatečné sladování pracovního a osobního života z důvodu nedostupnosti zařízení péče nebo malé nabídky flexibilních forem práce. Rozdíly v odměňování pak mají významné negativní důsledky. Dochází ke snižování rozpočtů domácností, rodiny s více dětmi se dostávají do nízké životní úrovně, ve špatné ekonomické situaci se nachází domácnosti samoživitelek a jejich dětí, ženy mívají nižší důchody než muži.

Podporované aktivity výzvy obsahovaly kombinaci praktické podpory jednotlivců s osvětovou, vzdělávací a advokační činností. Hlavní identifikované problémy a činnosti směřující k jejich řešení navazují na *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*<sup>2</sup>. Vzhledem k širšímu okruhu podporovaných činností byl ponechán široký okruh oprávněných žadatelů i partnerů se zkušenostmi z oblasti rovných příležitostí žen a mužů.

---

<sup>1</sup> Jedná se například o služby péče o děti, genderové audity u zaměstnavatelů, implementace vládní strategie rovnosti žen a mužů ve státní správě a samosprávě.

<sup>2</sup> Úřad vlády ČR (Odbor lidských práv a ochrany menšin). 2014. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, dostupné na: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf)

## Hlavní cíl: Snížit rozdíly v odměňování žen a mužů v České republice

Výzva podporovala sadu opatření vedoucí k odstranění projevů genderové (příp. vícečetné) diskriminace na trhu práce, včetně platové. Specificky se pak zaměřovala na podporu snížení horizontální a vertikální segregace trhu práce podle pohlaví a rozdíly v odměňování žen a mužů. Tomuto problému se věnoval v rámci OPZ systémový projekt s názvem „Rovná odměna: 22 % k rovnosti“, který realizoval celou řadu aktivit, jak výzkumného, tak především aplikačního charakteru ve prospěch rovného odměňování mužů a žen.

Ve výzvě 81 byly identifikovány následující hlavní **příčiny platové / mzdové nerovnosti mezi muži a ženami**, na jejichž zmírňování se projekty zaměřovaly<sup>3</sup>:

- ▶ Horizontální segregace trhu práce: Ženy jsou mnohem častěji zastoupeny v odvětvích, ve kterých je nižší úroveň mezd („feminizované profese“).
- ▶ Vertikální segregace trhu práce: Do vedoucích pozic se častěji dostávají muži než ženy. Ženy čelí v pracovním postupu větším překážkám, včetně rozdílného odměňování za stejnou práci
- ▶ Přímá diskriminace žen: Ženy dostávají za stejnou práci (nebo práci stejné hodnoty) nižší mzdu než muži.
- ▶ Nepřímá diskriminace: Zdánlivě neutrální zacházení, které v důsledku znevýhodňuje ženy.
- ▶ Péče o rodinu a domácnost: Péči o rodinu či domácnost se ve větší míře věnují právě ženy, což má za následek přestávky v kariéře, nižším pracovním zapojení a v důsledku horším postavení v práci, než mají muži jako rodiče.
- ▶ Genderové stereotypy: Ženám a mužům jsou přisuzovány rozdílné vlastnosti, schopnosti a společenské role (např. žena – pečovatelka, muž – živitel rodiny). Stereotypy ovlivňují výběr profese a představu o roli mužů a žen v pracovním a rodinném životě.
- ▶ Nízké povědomí o přetrvávajících nerovnostech mužů a žen na trhu práce a jejich příčinách.

## Hlavní aktivity podporované z výzvy

Projekty měly kombinovat devět hlavních aktivit s případnými doplňkovými aktivitami:

- ▶ Podpora vzdělávání a zaměstnávání žen na pozici odbornice v oborech STEM: přírodní věda (Science), technika (Technology), technologie (Engineering) a matematika (Mathematics) (snížení horizontální segregace trhu práce podle pohlaví).
- ▶ Programy trainee, mentoringové programy, stáže a zaměstnávání CS na genderově nestereotypních pozicích a oborech (např. technické, stavební, telekomunikační apod.) (snížení horizontální a vertikální segregace trhu práce podle pohlaví).
- ▶ Mentoringové, koučovací a jiné podpůrné programy s cílem na-výšit počet žen na vyšších manažerských postech (snížení vertikální segregace trhu práce podle pohlaví).
- ▶ Genderově senzitivní analýza trhu práce v regionu, mapování negativních dopadů digitalizace TP na rovnost žen a mužů a jejich řešení v kombinaci s další vhodnou aktivitou/aktivitami nebo s rekvalifikací jako doplňkovou aktivitou.

---

<sup>3</sup> Zdroj: [www.rovnaodmena.cz](http://www.rovnaodmena.cz)

- ▶ Aplikace zahraničních příkladů dobré praxe – rovné příležitosti žen a mužů na TP.
- ▶ Aplikace inovativních řešení klíčových příčin genderových nerovností na TP, včetně genderových stereotypů.
- ▶ Právní a psychologické poradenství zaměřené na genderovou diskriminaci.
- ▶ Genderová rovnost a sociální dialog (kolektivní vyjednávání, analýza kolektivních smluv, nástroje sociálního dialogu, informování zaměstnanců, zvyšování kapacit odborů, networking).
- ▶ Management mateřské a rodičovské dovolené (flexibilní formy práce, firemní manuál pro MD/RD, systém vzdělávání, informování, komunikace).

### Výzvou podporované cílové skupiny

#### ▶ Jednotlivci:

Neaktivní osoby  
Osoby pečující o jiné závislé osoby  
Rodiče s malými dětmi  
Zaměstnanci  
Ženy ohrožené na trhu práce

#### ▶ Organizace:

Vzdělávací a poradenské instituce  
Zaměstnavatelé  
Orgány veřejné správy

Podrobné vymezení cílových skupin je uvedeno v Příloze 1.

### Monitorovací indikátory

Kód	Typ	Název indikátoru	Závazek	Dosažená hodnota <sup>4</sup>
60000	Výstup	Celkový počet účastníků	1 880	2 382
50105	Výstup	Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce	26	30
80500	Výstup	Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů	64	65
62500	Výsledek	účastníci v procesu vzdělávání / odborné přípravy po ukončení své účasti	52	189
62600	Výsledek	Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	1 301	1768
62800	Výsledek	Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/ odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ**	0	481
50130	Výsledek	Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce	103	120

<sup>4</sup> Tento údaj je aktuální ke dni 15.12.2023. Údaje o podpořených osobách z IS ESF, ze kterých čerpá tato evaluační zpráva, nicméně byly staženy ke dni 11. 10. 2023, proto se konečná dosažená hodnota u podpořených osob liší.

## Evaluace výzvy na podporu rovnosti žen a mužů

Závěrečná evaluační zpráva výzvy č. 81 OPZ má za cíl na základě realizovaných evaluačních aktivit představit, jakým způsobem byly naplňovány vytyčené cíle v oblasti snižování genderové nerovnosti na trhu práce, jaké cílové skupiny projekty nejvíce podpořily, jaký typ podpory získaly a jak tuto podporu hodnotily samy účastnice projektů. Výstupem zprávy jsou náměty pro budoucí výzvy financované ESF, které se budou zaměřovat na řešení problematiky genderové nerovnosti, tak, aby byla podpora cílové skupině nasměrovaná co možná nejlépe a efektivně.

### Evaluační přístup

Evaluace se opírá o vyhodnocení administrativních dat o výzvě, podpořených projektech a podpořených osobách. Využity byly dále informace získané od podpořených osob v rámci dotazníkového šetření po jejich účasti v projektu. Vzhledem k tomu, že mezi podpořenými osobami byly v naprosté většině ženy (v 99 %), se analýza a doporučení evaluační zprávy zaměřují pouze na ně.

Evaluace byla vypracována Oddělením evaluací (802) Ministerstva práce a sociálních věcí (dále „MPSV“) na základě zadání a ve spolupráci s Oddělením projektů rovnosti žen a mužů I (834) MPSV, které je hlavním uživatelem předkládaného výstupu.

### Evaluační otázky

#### ► EO1: Jaké bylo zacílení projektů podpořených ve výzvě č. 81?

Jaká je struktura podpořených projektů z hlediska typu příjemce, velikosti rozpočtu a počtu podpořených osob?

Na jaké cíle výzvy a cílové skupiny se zaměřily realizované projekty?

Jaké klíčové aktivity ke splnění vybraných cílů zvolily?

#### ► EO2: Kdo se do projektů výzvy 81 reálně zapojil?

Jaké charakteristiky mají osoby podpořené v projektech z hlediska věku, pohlaví, vzdělání a postavení na TP?

Jaká byla rodinná situace účastnic projektu?

Které cílové skupiny projekty reálně podpořily v nejvyšší míře?

#### ► EO3: Co od účasti v projektu podpořené osoby očekávaly a jaké byly jejich potřeby?

Lišily se očekávání a motivace podle vybraných skupin?

Jaké bariéry na trhu práce pociťovaly vybrané skupiny?

Měly účastnice projektu nějaké zkušenosti s diskriminací?

#### ► EO4: Jakými nástroji byly účastnice podpořeny?

Jakých aktivit se zúčastnilo nejvíce podpořených osob?

Jaké aktivity hodnotily podpořené osoby nejlépe?

Jaký druh podpory nejčastěji dostávaly ženy s VŠ vzděláním, ženy 50+ a rodiče s dětmi do 6 let?

## ► EO5: Jaký byl dopad projektů na CS?

Jak se změnila situace na trhu práce u podpořených osob?

Jak hodnotily podpořené osoby přínos projektu?

Jak hodnotily dopady projektu vybrané skupiny?

U jaké části podpořených osob došlo ke změně oboru a jakým směrem?

### Vybrané skupiny pro analýzu

V rámci analýzy jsou ve vybraných otázkách sledované zvlášť výsledky za tři kategorie účastnic, přičemž důvody pro výběr těchto skupin jsou popsány níže.

#### ► Rodiče s dětmi do 6 let

V případě rodičů s dětmi do 6 let věku (včetně) se jedná o část cílové skupiny, na kterou se také soustředilo nejvíce projektů. Identifikátor máme dostupný pouze v datech z dotazníkového šetření, kde představují 44 % respondentek (N=332). Prezentované výsledky za tuto skupinu se omezují na tento zdroj dat (MPSV 2023).

#### ► Osoby s dokončeným vysokoškolským vzděláním

Osoby s vysokoškolským vzděláním byly vybrány z důvodu jejich relativně vysokého zastoupení mezi podpořenými osobami, když tvořily bezmála polovinu všech podpořených osob (N=1 097, 47 %, zdroj: IS ESF). V dotazníkovém šetření byl podíl vysokoškolsky vzdělaných ještě vyšší – 53 % (N=399<sup>5</sup>, data MPSV 2023). Výzva nebyla specificky zaměřená na osoby s vyšším vzděláním. Tyto osoby proto musely splňovat další charakteristiky, což se potvrdilo – často se jednalo o péči o malé děti. Cílem analýzy je zjistit především to, do jaké CS projektu tyto osoby spadají a jakým způsobem byly do projektů zapojeny.

#### ► Ženy ve věku 50 let a více

Ženy ve věku 50 a více let jsou cílovou skupinou podpořenou z projektů aktuálně realizovaných ve výzvě č. 037 OP Zaměstnanost Plus. U této skupiny je veřejným zájmem jejich co nejdelší udržení na trhu práce. Cílem analýzy v rámci výzvy 81 je zjistit motivace a potřeby těchto žen ve vztahu k participaci na trhu práce. V rámci výzvy bylo podpořeno pouze 139 žen v tomto věku, tj. 6 % podpořených osob (zdroj: IS ESF), resp. pouze 74 osob, které vyplnily dotazník (10 %, zdroj: MPSV 2023). Jedná se o relativně malou skupinu, výsledky proto nelze zobecňovat, ale využít je jako podněty pro další zkoumání.

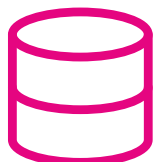
---

<sup>5</sup> Dalších 34 uvedlo vyšší odborné vzdělání (absolutorium) – celkem N=433 (58 %).

## Zdroje dat

Evaluační zpráva čerpá z analýzy dvou hlavních zdrojů dat, kterými jsou 1) online dotazníkové šetření s účastnicemi projektů a 2) administrativní data o projektech a podpořených osobách (dále též „PO“).

### ► Dotazníkové šetření s účastnicemi projektů výzvy č. 81 (dále též „MPSV 2023“)



#### MPSV 2023

Termín sběru	Únor 2021 až květen 2023
Způsob sběru	Online šetření CAWI (LimeSurvey)
Počet respondentů	N = 749
Počet projektů	33
Míra návratnosti	32 % <sup>6</sup>

Dotazníkové šetření s účastnicemi projektu probíhalo online na konci jejich účasti v projektu. Šetření doplňuje informace o subjektivních postojích a hodnocení projektových aktivit, ale také přináší detailnější informace o účastnicích (rodinná a pracovní situace), nebo o obsahu realizovaných aktivit.

**Pozitiva:** Oproti administrativním datům poskytuje subjektivní vnímání účasti na projektu, jakož i odpovědi na otevřené otázky, kvalitativní a detailnější pohled na druhy podpory a názory cílové skupiny.

**Negativa:** Šetření se, zřejmě v závislosti na ochotě příjemce předávat informaci o šetření účastnicím projektů, zúčastnila pouze část podpořených osob. Složení vzorku tedy není reprezentativní vzhledem k poměru podpořených osob v jednotlivých projektech.

### ► Administrativní data IS ESF

Data ESF 2014+ o podpořených osobách z výzvy č. 81 (dále též „IS ESF“): evidence podpořených osob a údaje o podpoře, které musí realizátoři zaznamenat v IS ESF



#### IS ESF

Aktuální ke dni	11.10.2023
Způsob sběru	Administrativní data
Počet podpořených osob	N = 2 318
Počet projektů	34

Data vložená příjemci obsahují sociodemografické charakteristiky osob a informace o poskytnuté podpoře.

- Informace o výzvě a podkladové materiály výzvy
- MS2014+: informace o projektech

---

<sup>6</sup> Míra návratnosti dotazníkového šetření je uvedena jako podíl vůči podpořeným osobám. Jedná se pouze o přibližný údaj – viz sekce Limity analýzy.

## Limity evaluace

**Popisný charakter analýzy:** Hlavním omezením analýzy je její popisný charakter, který neumožňuje činit závěry o kauzalitě pozorovaných jevů. Srovnání výsledků na úrovni projektů je obtížné vzhledem k velké heterogenitě s ohledem na zaměření projektů, počet podpořených osob, cílové skupiny a projektové aktivity.

**Neúplnost dat:** Datový soubor IS ESF neumožňuje identifikovat všechny cílové skupiny výzev (zejména neobsahuje informaci o péči o mladší dítě nebo jinou závislou osobu) nebo některé druhy podpory (např. flexibilní formy zaměstnávání). Proměnné týkající se podpory nejsou vždy dostatečně konkrétní, aby umožnily korektně vyhodnotit příspěvek podpory ke snižování horizontální segregace na trhu práce. Dotazníkové šetření doplnilo řadu informací o podpořených osobách a jejich situaci, nebo o projektových aktivitách. U dotazníkového šetření je zase nutné při interpretaci zohlednit nízkou míru návratnosti (dotazník vyplnilo pouze 30 % podpořených osob).

**Kvalita dat:** Kvalita analýzy přirozeně závisí na kvalitě dat. Vzhledem k tomu, že data do informačního systému zadávají sami příjemci, dataset může obsahovat chyby, neúplné či nepřesné informace v důsledku nesprávného postupu při evidenci údajů o PO a jejich podpoře. Chyby vzniklé při zadávání dat jsme se pokusili redukovat ve fázi čištění dat.

**Reprezentativita a míra návratnosti dotazníkového šetření:** Uvedená míra návratnosti je u jednotlivých projektů odlišná, což znamená omezenou reprezentativitu dotazníkového šetření. V dotazníkovém šetření se vyskytují případy, že odpovědělo více osob, než kolik jich je za daný projekt uvedeno v IS ESF. To ukazuje, že soubor osob účastnících se dotazníkového šetření není vždy podmnožinou podpořených osob zaznamenaných v informačním systému IS ESF. V dotazníkovém šetření odpovídaly i osoby z projektů bez přímé podpory cílové skupiny, tj. které nemají v IS ESF uvedené žádné podpořené osoby. Respondenty byly v tomto případě osoby podpořené nepřímo, například přes svého zaměstnavatele, u kterého aktivity projektu probíhaly.

Problémy ve složení datového souboru naznačují i některé odpovědi. Například v dotazníkovém šetření je zahrnuto 64 žen bez dětí do 15 let, které uvedly, že očekávaly usnadnění návratu do práce po RD/MD (20 jich bylo podpořeno z projektu "Rodiče do deště").

Výsledky dotazníkového šetření je třeba vnímat jako orientační, podpůrné, a ne vypovídající o celém souboru podpořených osob/projektů. Sociodemografické složení je podobné – dotazníku se účastnily téměř výhradně ženy (97 %), jejich průměrný věk byl 39 let a téměř polovinu tvořily ženy mezi 30 a 40 lety (47 %). Dotazníkového šetření se účastnily ve vyšší míře ženy s vyšším vzděláním, když většina respondentek dosáhla vysokoškolského vzdělávání (53 % oproti 47 % u IS ESF), dalších 5 % má vyšší odborné vzdělání. Vyšší návratnost dotazníkového šetření mezi osobami s vyšším vzděláním je obecně platný jev.

## Hlavní zjištění

V této kapitole jsou představeny výsledky analýzy datových zdrojů ve struktuře dané evaluačními otázkami.

### EO 1: Zacílení projektů podpořených ve výzvě č. 81

#### Odpověď na EO 1: **Jaké bylo zacílení projektů podpořených ve výzvě 81?**

Dvě třetiny z celkem 37 projektů realizovaly neziskové organizace, nejvíce zapsané spolky a o.p.s. (38, resp. 24 %). Výdaje na projekt činily v průměru 5 mil Kč, přičemž jeden průměrně podpořil 63 osob. Mezi podpořenými projekty byly tři, které se nezaměřovaly na přímou podporu osob, ale na jiné aktivity – např. zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené, přípravu metodik, osvětu.

Téměř polovina projektů se zaměřila obecně na prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce v konkrétním regionu. Z hlediska cílových skupin se projekty soustředily především na ženy ohrožené na TP a na rodiče malých dětí (57 % u obou skupin).

Kromě vzdělávacích aktivit, které zvolilo více než 80 % projektů, si většina projektů zvolila mentoring a koučování. Jiné aktivity již realizovala menšina projektů, mezi těmito aktivitami byly například poradenství, genderová analýza trhu práce, management mateřské a rodičovské dovolené, osvětová činnost.

Tato část je zpracovaná na základě desk research analýzy dat získaných z projektových žádostí podpořených projektů, kterou doplňují informace o podpořených osobách. Ve výzvě bylo realizováno celkem 37 projektů.

#### Charakteristiky podpořených projektů

**Mezi příjemci převažují nestátní neziskové organizace** (68 %; spolky 38 %, obecně prospěšné společnosti 24 % a ústavy 5 %). Necelou čtvrtinu projektů realizovaly podnikající subjekty s ručením omezeným (22 %). Zbývající 4 projekty (11 %) realizovaly: 2 Komora (agrární, hospodářská), 1 akciová společnost, 1 církevní právnická osoba.

V rámci jednoho projektu bylo podpořeno od 0<sup>7</sup> do 246 osob. Průměrně jeden projekt podpořil 63 osob, střední projekt (medián) podpořil 45 osob.

**Průměrné celkové způsobilé výdaje (dále též „CZV“) na projekt činily 5 mil Kč.** Projekty s vyššími celkovými způsobilými výdaji podpořily v průměru vyšší počet osob. Projekty s výdaji přesahujícími

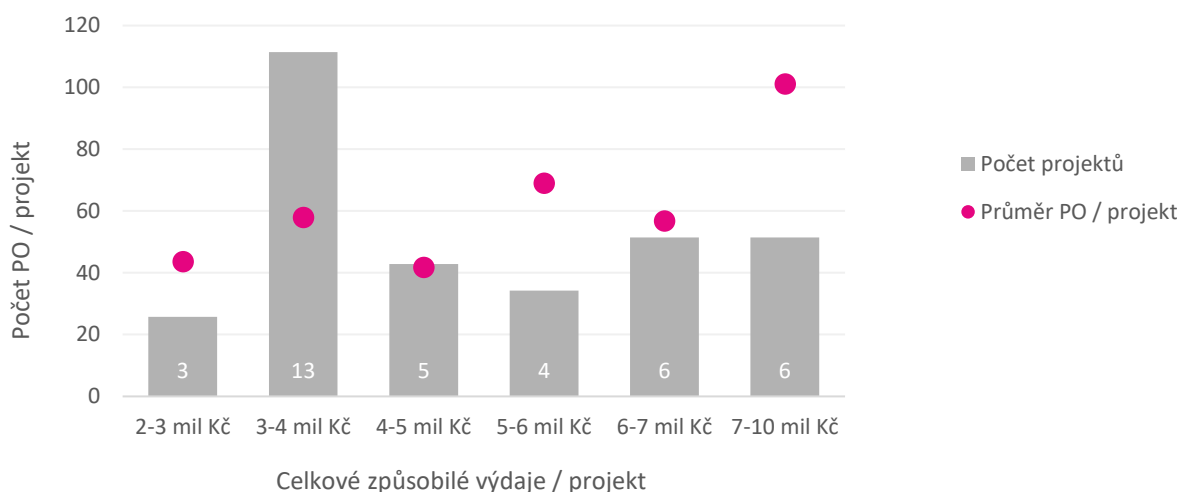
---

<sup>7</sup> Tři projekty neměly k 11. říjnu 2023 načteny údaje o podpořených osobách, které by splnily podmínky indikátoru 60000. Tyto projekty nebyly zaměřené na přímou podporu cílové skupině, ale na jiné cílové skupiny organizací.



7 milionů Kč podpořily v průměru 101 osob, zatímco projekty s CZV do 3 milionů Kč podpořily v průměru 44 osob (viz Graf 1).

**Graf 1 Průměr počtu podpořených osob na projekt podle celkových způsobilých výdajů (kategorie)**

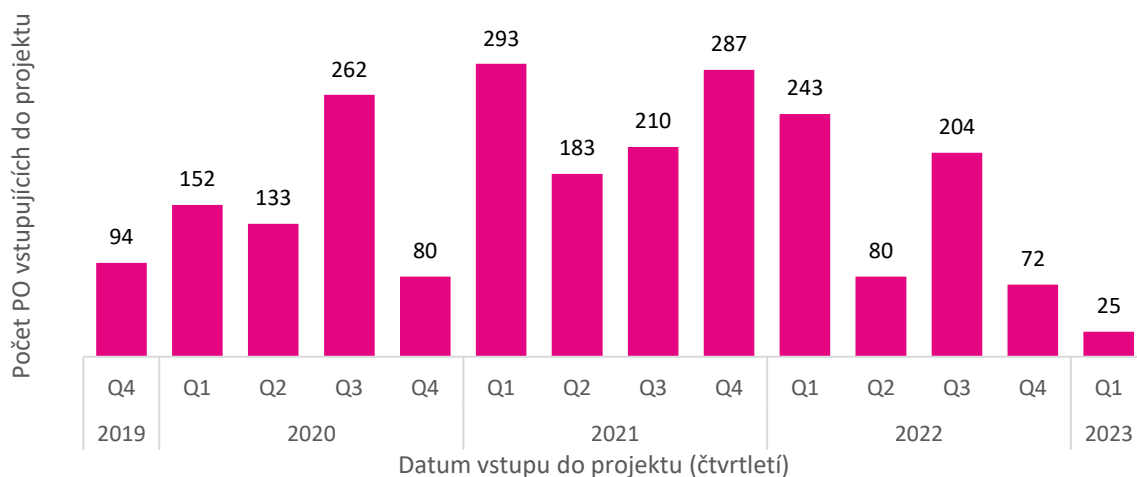


Zdroj: IS ESF, N=2 318, MS2014+, N=37

**Průměrná výše CZV na jednu podpořenou osobu na projekt činí 99 tisíc Kč, medián 80 tisíc Kč<sup>8</sup>.** Nejnižší hodnota činí 16 tis Kč na PO, nejvyšší 285 tisíc Kč na 1 PO. Hodnotu 200 tisíc Kč přesáhly tři projekty.

Graf 2 zobrazuje počty osob vstupujících do projektů za jednotlivá čtvrtletí od vstupu první osoby na konci roku 2019. Nejvíce osob vstoupilo do projektů v průběhu roku 2021 (42 %). Poslední účastnice vstupovaly do projektů ještě v prvním čtvrtletí roku 2023.

**Graf 2 Vstup podpořených osob do projektů za čtvrtletí, počet osob**



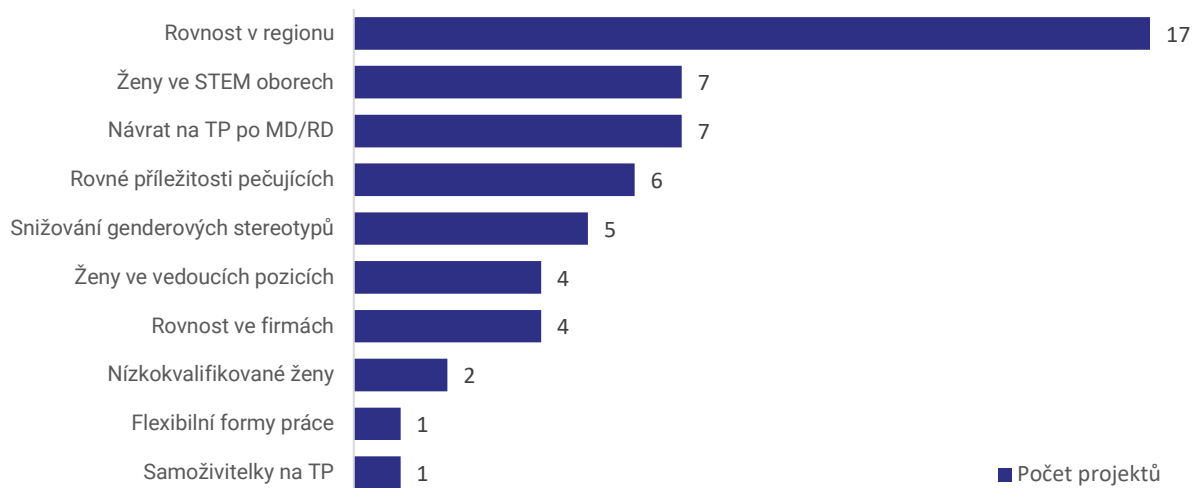
Zdroj: Data IS ESF, N=2 318

<sup>8</sup> Započítány byly projekty, které mají uvedené datum ukončení realizace a podpořené osoby, N=32.

## Hlavní zaměření

Z hlediska hlavního cíle či zaměření projektů, které jsme získali z anotací projektových žádostí, se nejvíce projektů (46 %) pokusilo zmírnit genderové nerovnosti na trhu práce v konkrétních regionech. Čtyři projekty se zaměřily na situaci žen v Moravskoslezském kraji, stejný počet projektů měl dopad na oblast Zlínského kraje (viz Graf 3).

Graf 3 Hlavní zaměření projektů, počet projektů

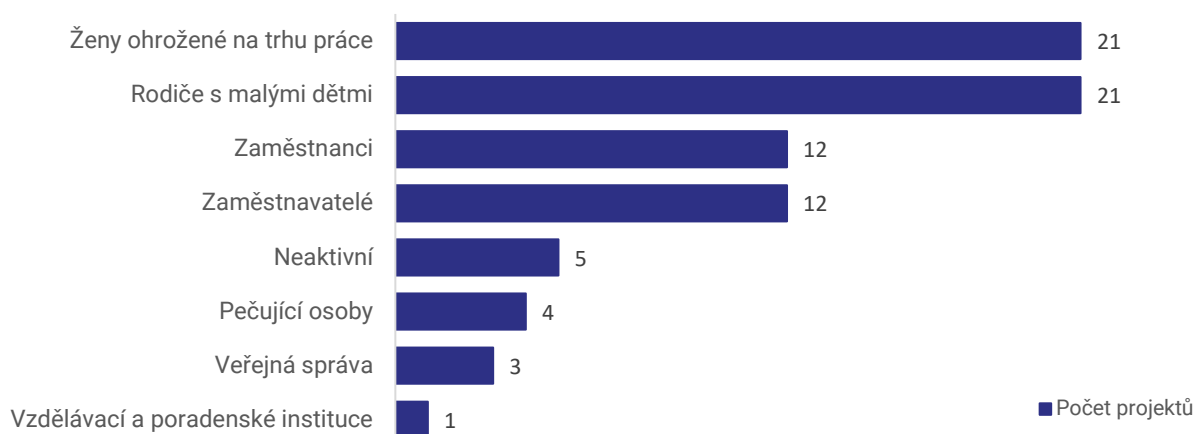


Zdroj: Data MS2014+, N=37, Pozn. Projekt se mohl zaměřit na více cílů.

Necelá pětina projektů se primárně zaměřila na návrat žen z mateřské a rodičovské dovolené na trh práce, nebo na podporu žen v tzv. STEM oborech (N=7). Šest projektů si dalo za cíl podpořit rovné příležitosti u pečujících osob, přičemž nejčastěji se jednalo o podporu žen pečujících o děti mladších 15 let (mimo návraty z RD), v jednom případě o péči bez rozdílu, jestli se jedná o dítě či osobu blízkou. Jediný projekt se zaměřoval na podporu mužů do aktivního zapojení do péče. Jeden projekt se zaměřil na problém nízkokvalifikovaných žen ve výkonu trestu.

Většina projektů se neomezila na jedinou cílovou skupinu. Největší podíl projektů zvolil podporu rodičů s malými dětmi a ženy ohrožené na trhu práce - 57 %, tj. 21 projektů (současně v 9 projektech, 24 %). Zhruba třetina projektů se zaměřovala na zaměstnance a zaměstnavatele jako organizace (32 %) (viz Graf 4). Minimálně byly z výzvy podpořeny veřejná správa a vzdělávací a poradenské organizace.

**Graf 4 Zaměření projektů na cílové skupiny, počet projektů**

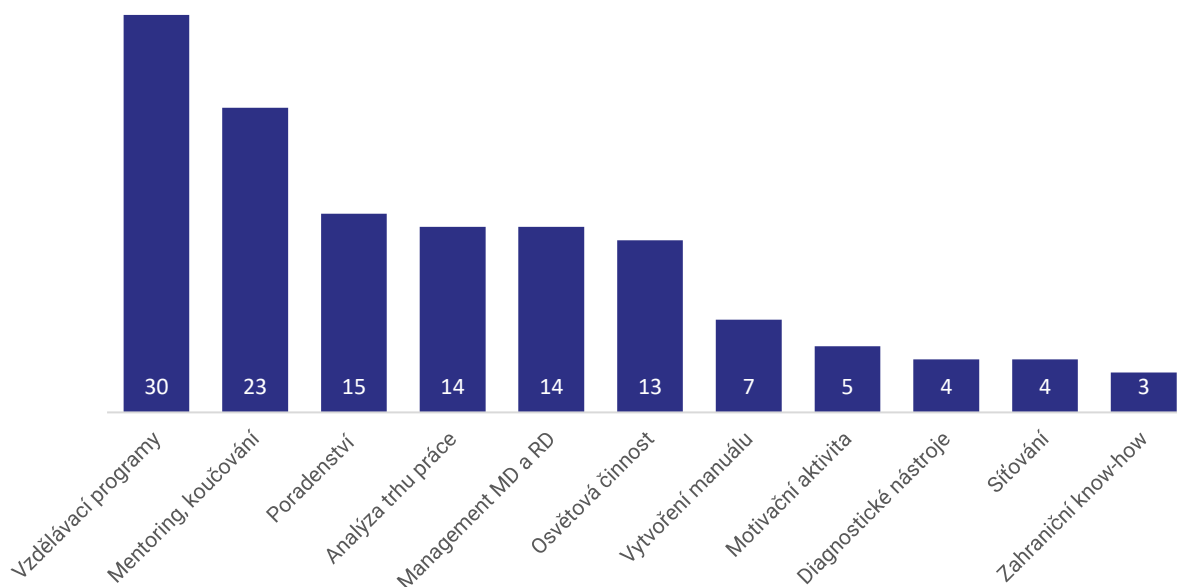


Zdroj: Data MS2014+, N=37, Pozn. Projekt se mohl zaměřit na více než jednu cílovou skupinu.

### Aktivity realizované v projektech

Projekty vybrané cíle řešily nejčastěji formou vzdělávacích programů (81 % projektů). Většina projektů mezi aktivity zařadila též mentoring a koučování (62 %). Ve více jak třetině projektů probíhala poradenská činnost, projekty vytvářely genderové analýzy trhu práce, pro zaměstnavatele vytvářely management mateřské a rodičovské dovolené, nebo působily formou osvětové činnosti (viz Graf 5).

**Graf 5 Nejčastější aktivity realizované v projektech, počet projektů**



Zdroj: MS2014+, N=37, Pozn.: Projekty mohly realizovat více aktivit.

## EO 2: Kdo byl do projektů výzvy 81 zapojen

### Odpověď na EO 2: Kdo se do projektů výzvy 81 reálně zapojil?

#### Projekty podpořily nejvíce matky s dětmi do 15 let

Až na výjimky byly ve výzvě podporovány ženy, a to nejčastěji ve věku mezi 30 a 39 lety (54 %, průměr 37 let), téměř polovina dosáhla vysokoškolského vzdělání. Vysokoškolačky mezi 30. a 39. rokem tvořily skoro třetinu ze všech podpořených osob (32 %). Mezi respondentkami dotazníkového šetření bylo nejvíce žen v době vstupu do projektu na rodičovské dovolené (35 %) a dále zaměstnaných (29 %). Přibližně tři z pěti respondentek pečovaly v době vstupu do projektu alespoň o jedno dítě do 15 let věku. Podle administrativních dat bylo také podpořeno 16 % žen s nízkou úrovní vzdělání, tj. s maximálně dokončeným základním vzděláním (16 %), které spadají mezi CS žen ohrožených na trhu práce.

Podle dotazníkového šetření necelá polovina respondentek pečovala nejméně o jedno dítě do 15 let a žila s partnerem v jedné domácnosti, další více než desetina žen pečovala sama o dítě/děti do 15 let. Přesto se projektů účastnily především ženy, které za posledních deset let strávily většinu času na trhu práce, nikoli péčí o děti.

Vzhledem k zaměření výzvy na odměňování a profesní růst žen není překvapivé vyšší zapojení žen, které nemají zjevné sociální znevýhodnění na trhu práce (mladší/střední věk, VŠ vzdělání, zaměstnané). Většina těchto účastnic pečuje o malé dítě a projekty byly tak příležitostí pomoci těmto ženám v návratu na pracovní trh, nebo v jejich i kariérním růstu, případně i vstupu do nových oborů (STEM).

Tato část vychází primárně z kvantitativní analýzy dat o podpořených osobách z IS ESF. Sekundárně je analýza doplněna o výsledky analýzy dat získaných od účastnic projektů z online dotazníkového šetření.

#### Sociodemografická skladba podpořených osob

Z dat o podpořených osobách (IS ESF) vyplývá, že v projektech výzvy č. 81 bylo celkem podpořeno 2 318 osob, tedy o 24 % více, než činila cílová hodnota závazku. Naprostá většina (99 %) podpořených osob v projektech byly ženy (viz Graf 6). Jediný projekt přímo zaměřený na muže podporoval aktivní zapojení mužů do péče o děti, včetně rodičovské dovolené. Tímto způsobem byla zajištěna vyšší účast žen na trhu práce a příspěvek na vyrovnání podmínek žen a mužů na trhu práce.

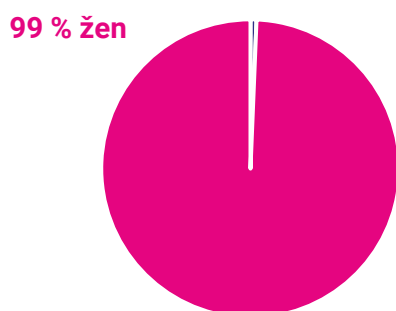
Datový soubor IS ESF obsahuje informace o nejvyšším dosaženém vzdělání podpořených osob<sup>9</sup>. Mezi podpořenými osobami bylo vysoké zastoupení žen s vyšším vzděláním, kdy necelá polovina dosáhla vysokoškolského vzdělání (47 %), další více než třetina získala středoškolské vzdělání (37 %) (viz Graf 7). Účastnic s pouze základním vzděláním bylo 11 %; 5 % uvedlo, že je bez vzdělání, přičemž se většinou jedná

---

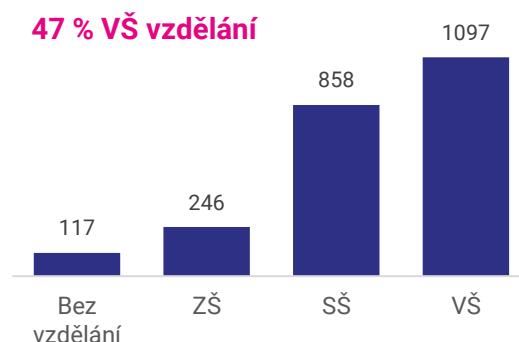
<sup>9</sup> Mezinárodní klasifikace pro vzdělávací programy (ISCED): pokrývá nejvyšší úspěšně ukončený vzdělávací program, ale nerozlišuje mezi středním vzděláním s maturitou a bez maturity.

o mladší, dosud studující osoby. Podíl žen s VŠ vzděláním se v jednotlivých projektech pohybuje od 0 % (4 projekty méně než 10 %) do 85 % (10 projektů 65 % a více).

Graf 6 Podpořené osoby (MI 60000) - podle pohlaví



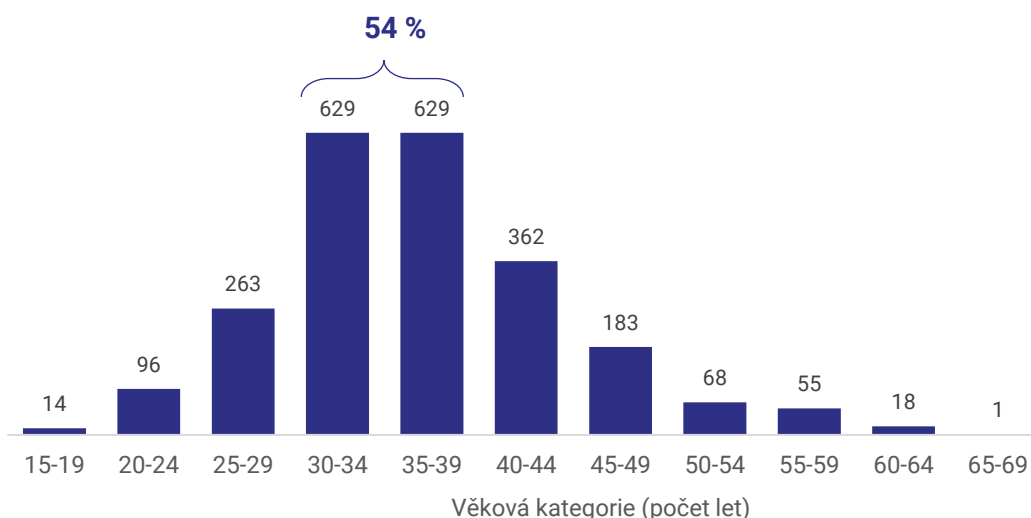
Graf 7 Podpořené osoby (MI 60000) - podle vzdělání



Zdroj: IS ESF, N= 2 318.

Průměrný věk v souboru IS ESF činí 36,5 roku, nejčastější a zároveň i prostřední hodnotou (medián) je 38 let. Nejmladší účastníci bylo v době vstupu do projektu 15 let, nejstarší vstoupila do projektu v 67 letech. Graf 8 zobrazuje věkovou strukturu v pětiletých věkových kategoriích. Nejčastěji projekty podpořily třicátnice (54 %), absolutně i relativně s ohledem na podíl v populaci. Dotazníkového šetření se účastnily osoby s průměrným věkem 39 let.

Graf 8 Věková struktura podpořených osob započítaných do indikátoru 60 000, počet



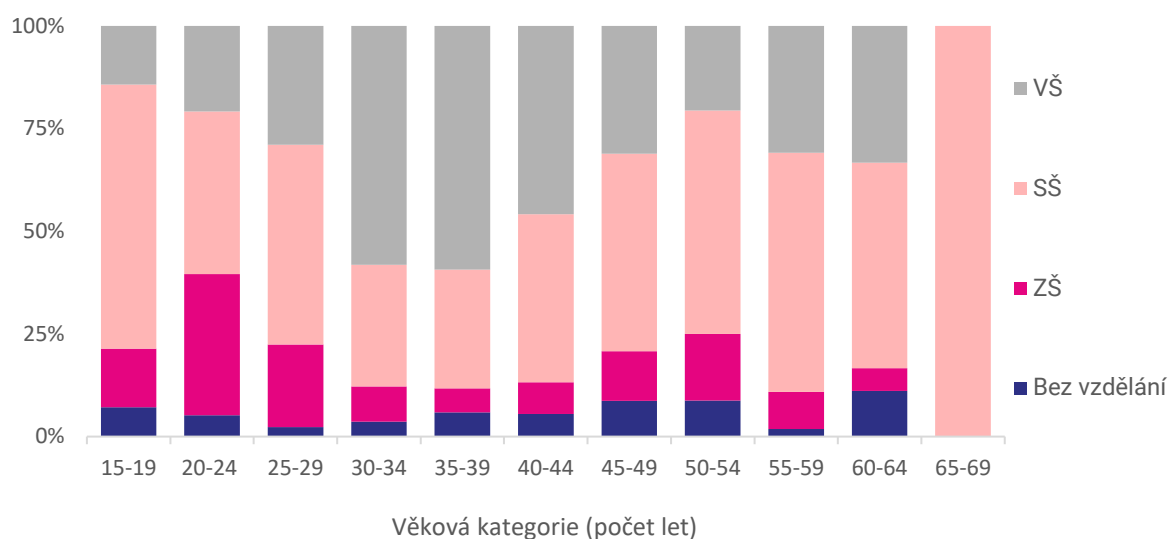
**37 let**  
průměrný věk

Zdroj: IS ESF, N=2 318

**V žádném projektu nepřekročil věkový průměr podpořených osob 45 let.** Průměrný věk v rámci jednotlivých projektů se pohybuje v rozmezí mezi 24 až 45 lety, což ukazuje na věkové zacílení zejména na ženy střední věkové kategorie. Mezi projekty není se ani jeden významněji nezaměřuje na CS žen nad 50 let. Nejvíce projektů (59 %) má věkový průměr účastnic mezi 35 a 39 lety. U dalších 24 % projektů se věkový průměr pohybuje mezi 30 až 34 lety. Menší zastoupení mají projekty, u kterých je průměrný věk účastnic a účastníků mezi 40 až 44 lety (15 %). Jediný projekt má věkový průměr pod 30 % (průměrný věk činí 24 let).

Více než polovina třicátnic dosáhla vysokoškolského vzdělání a vysokoškolačky mezi 30. a 39. rokem představují skoro třetinu ze všech podpořených osob (32 %).

Graf 9 Dosažené vzdělání podle věkových kategorií, v %



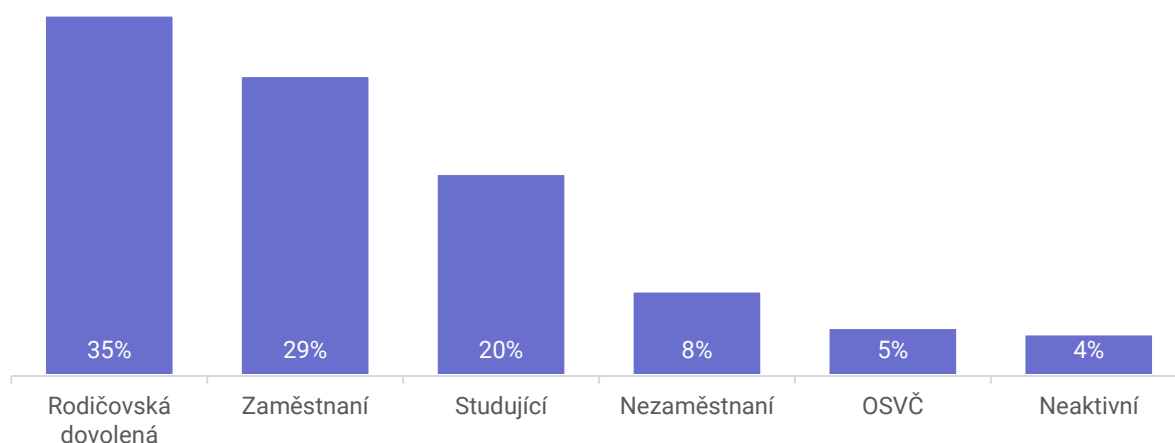
Zdroj: Data IS ESF, N=2 318

V administrativních datech IS ESF lze zároveň sledovat, v jaké pozici vzhledem k trhu práce se podpořená osoba nachází v době vstupu do projektu. Jedná se o deklaratorní proměnnou, tj. projekt informaci získává přímo od daného účastníka/účastnice.

**Do projektu vstupoval největší podíl účastnic v době na rodičovské dovolené (35 %)**, o něco méně žen bylo zaměstnaných (29 %) a nezanedbatelný podíl osob uváděl, že studuje v denním programu (20 %). U studujících se přitom nejedná pouze o studentky do 30 let věku, kterých je 28 %. Více studujících bylo ve věku 30-39 let (43 %) a dokonce i u účastnic starších 40 let (29 %). Při vstupu do projektu bylo nezaměstnaných 8 % podpořených osob, z toho necelá 2 % byla dlouhodobě nezaměstnaná (viz Graf 10).

Nejnižší věkový průměr 34 let vykazaly osoby na RD, kterým projekty nabízely pomoc při návratu na trh práce. Jen o rok vyšší průměrný věk je u studujících. Nejvyšší věkový průměr 42 let měly při vstupu do projektu osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).

Graf 10 Postavení na trhu práce v době vstupu do projektu, v %

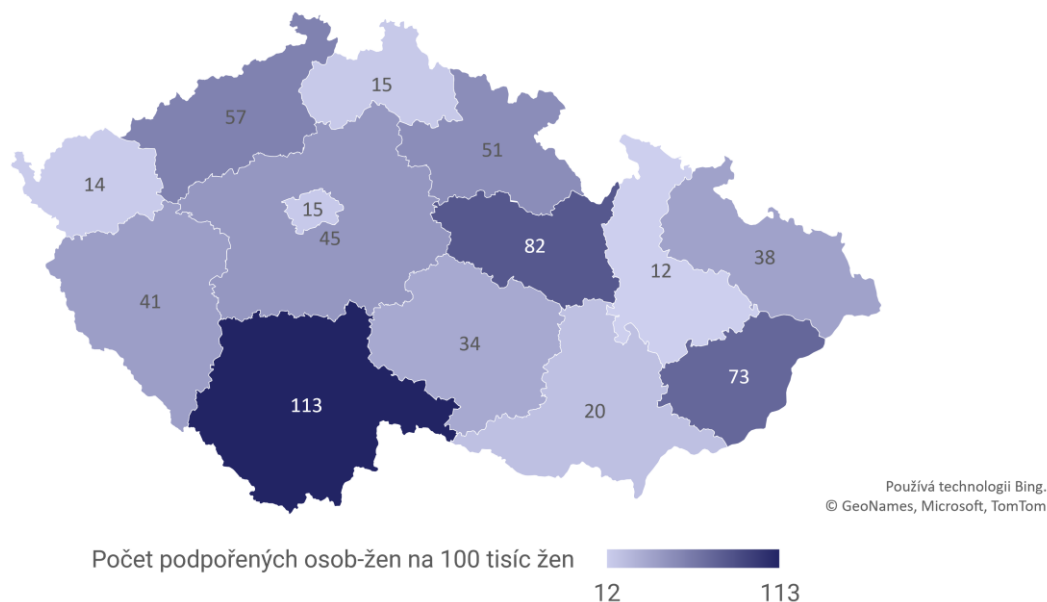


Zdroj: IS ESF, N = 2 318, pozn. deklaratorní proměnná

Nejvyšší podíl podpořených osob žije v Jihočeském kraji (374 osob, 18 %), dále ve Středočeském kraji (329 osob, 14 %). Nejméně byly zastoupeny účastnice žijící v krajích: Karlovarský (21), Liberecký (35), Olomoucký (38 osob; tj. 1, resp. 2 % z celkového počtu PO).

Mapa 1 zobrazuje situaci v jednotlivých krajích z hlediska intenzity poskytnuté podpory, která byla vypočítána jako počet podpořených osob na 100 tisíc žen bydlících v daném kraji k 1.1.2023.

**Mapa 1 Intenzita podpory podle místa bydliště (kraj) – počet PO-žen na 100 tis obyvatel-žen**



Zdroj: IS ESF, N=2 286

Z výzvy 81 byly v nejvyšší intenzitě podpořeny obyvatelky Jihočeského kraje (113 osob / 100 tisíc obyvatel v kraji). S odstupem byly podpořeny ženy v Pardubickém a Zlínském kraji (224, resp. 216 podpořených osob / 100 tis obyvatel v krajích). Naopak, minimálně byly podpořeny ženy z Prahy, Libereckého a Karlovarského kraje (14-15 žen na 100 tis obyvatel).

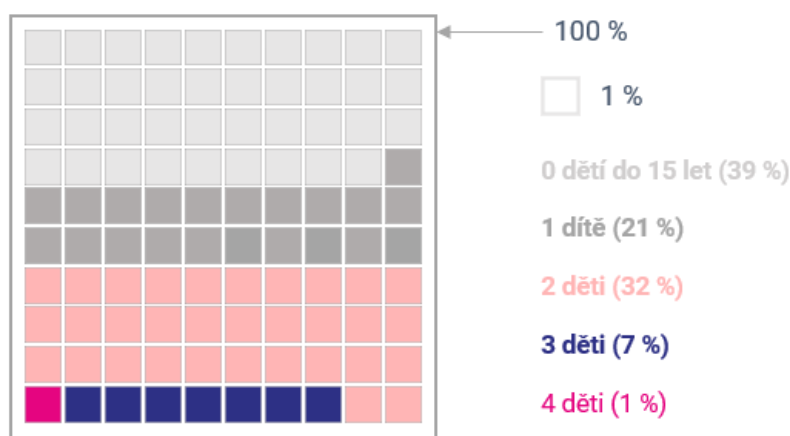
### Doplňkové charakteristiky zjištěné na základě dotazníkového šetření

Vzhledem k tomu, že data z dotazníkového šetření přináší detailnější informace o rodinném a pracovním životě, nebo poskytnuté podpoře, než mohou nabídnout administrativní data, uvádíme zde vybrané charakteristiky vzorku respondentek.

#### Rodinná situace – počet dětí v domácnosti

Většina respondentek – 61 % – pečuje o jedno nebo více dětí do 15 let (viz Graf 11). Nejčastěji měly respondentky dvě děti do 15 let (32 %), jedno dítě do 15 let má přibližně pětina z nich (21 %). Tři nebo čtyři děti do 15 let má méně než desetina respondentek (7 %, resp. 1 %). Mezi vysokoškolsky vzdělanými uchazečkami má 72 % děti do 15 let (u respondentek se ZŠ 43 %).

**Graf 11 Počet dětí do 15 let věku ve společné domácnosti respondentek, v %**

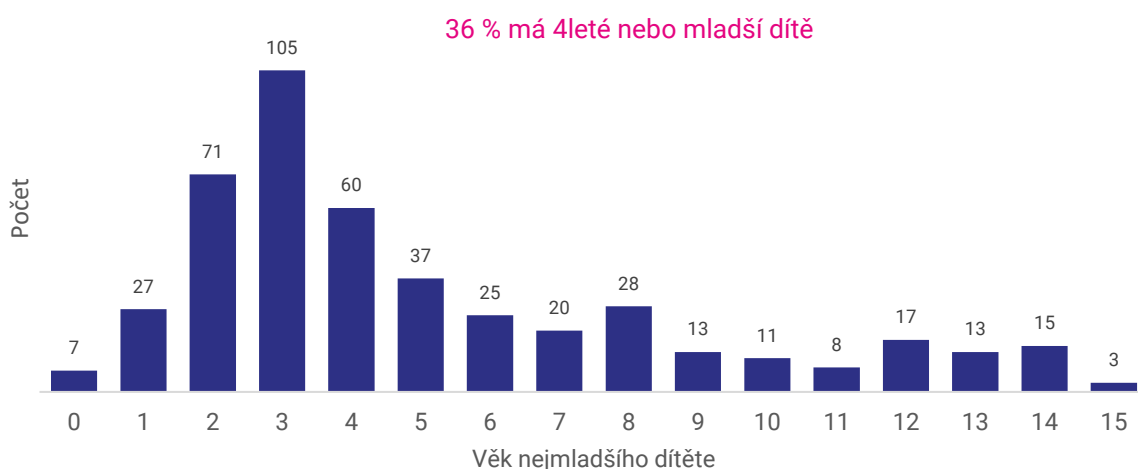


Zdroj: MPSV 2023, N=749

#### Věk dětí

Dvě třetiny respondentek mají nejmladší dítě ve věku do šesti let (včetně), z toho 42 % respondentek ve věku tři roky a méně, dalších 15 % čtyři až šest let. Nejčastěji mezi respondentkami byly zastoupené matky, které měly nejmladší dítě ve věku 4 a méně let (36 % souboru).

**Graf 12 Věk nejmladšího dítěte do 15 let věku, počet**



Zdroj: MPSV 2023, N= 460

#### Uspořádání domácnosti

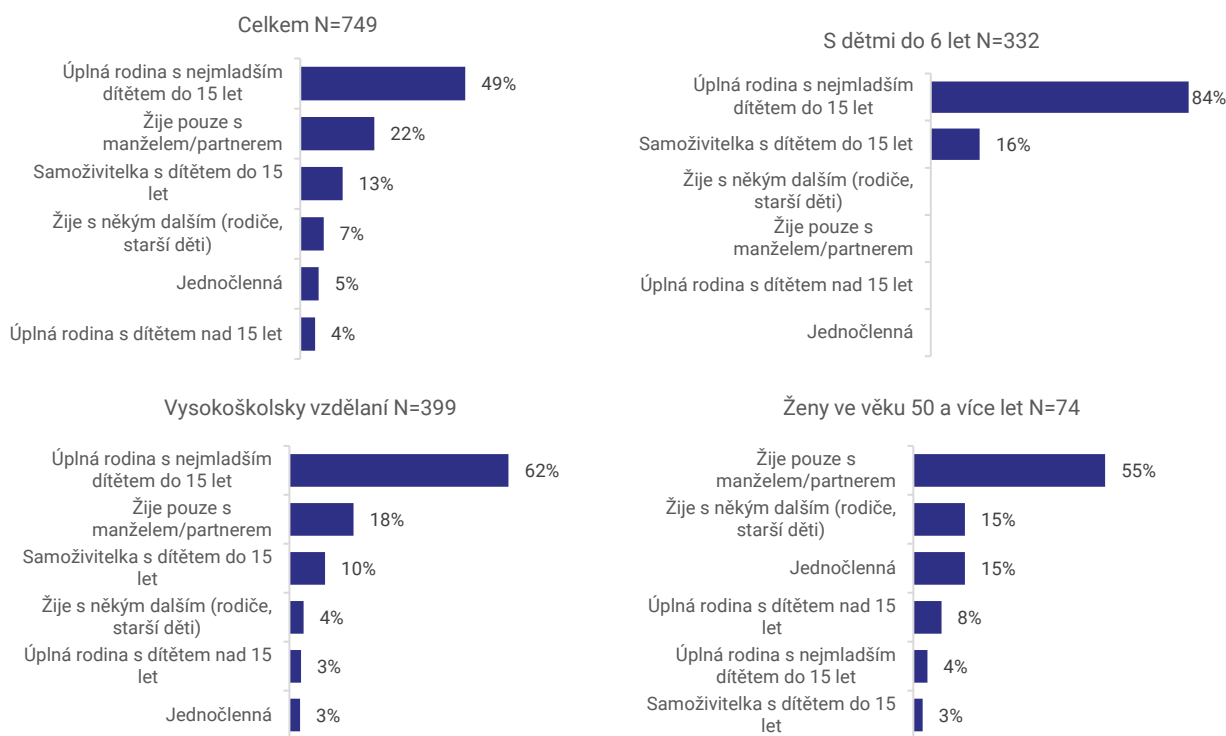
Přibližně polovina respondentek žije v úplné domácnosti s dítětem nebo dětmi do 15 let (49 %). V neúplné domácnosti s dětmi do 15 let žije více než desetina respondentek (13 %). Více než pětina žije se svým manželem/ partnerem či partnerkou bez dětí (22 %). Pouze 5 % respondentek žije v jednočlenné domácnosti. Nejčastěji se jedná buď o ženy do 30 let, nebo o ženy starší 50 let. Zbývající respondentky žijí s dětmi staršími 15 let a/nebo s rodiči či dalšími osobami.

Z matek dětí do 6 let žije 16 % bez partnera či manžela. Většina žen ve věku 50 a více let žije bez dětí pouze s partnerem (55 %), vyšší je u nich podíl jednočlenných domácností (15 %).

U vysokoškolaček většina žije v úplné rodině s dítětem do 15 let (62 %). Samoživitelek s dětmi do 15 let je mezi vysokoškolačkami desetina. Téměř pětina vysokoškolaček žije pouze s partnerem bez dětí (18 %).



**Graf 13 Společná domácnost celkem a podle vybraných cílových skupin, v %**



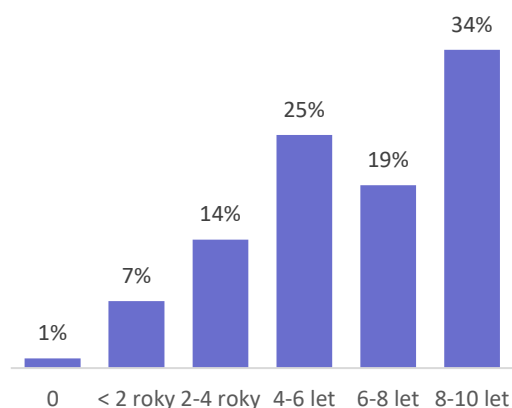
Zdroj: MPSV 2023, Pozn. Uvedeny kombinace odpovědí

#### Délka práce a MD/RD za posledních 10 let

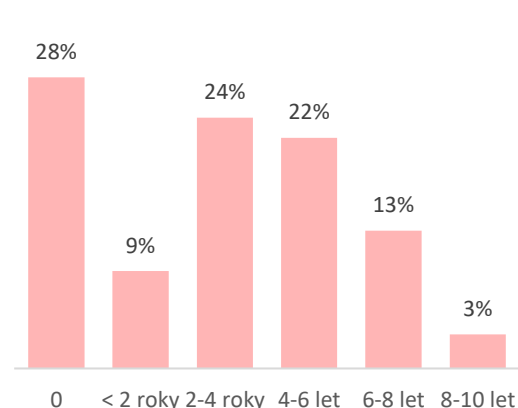
U respondentek ve věku 30 a více let bylo vyhodnoceno, kolik času za posledních deset let strávily prací a kolik péčí o členy rodiny. Více než třetina respondentek pracovala více než osm z posledních deseti let (34 %). Další čtvrtina pracovala mezi čtyřmi a šesti lety. Většina respondentek za sledované období strávila nějakou dobu péčí o dítě (72 %). Nejčastěji péči strávila dva roky až šest lety (46 %).

Respondentky za posledních deset let nejčastěji odpracovaly alespoň šest let a pečovaly o děti maximálně v délce dva roky (32 %). Jde tedy o ženy silně svázané s trhem práce.

**Graf 14 Počet let práce za posledních 10 let, v %**



**Graf 15 Počet let péče za posledních 10 let, v %**



Zdroj: MPSV 2023, N= 673. Pozn. Zařazeny pouze osoby, které dosáhly 30 let.

### EO 3: Potřeby cílové skupiny a očekávání od projektu

#### Odpovědi na EO3: Co od účasti v projektu podpořené osoby očekávaly a jaké byly jejich potřeby?

Ženy od projektů zejména očekávaly, že jim pomohou rozšířit si vzdělání, zvýšit odbornost, dovednosti nebo získat kvalifikaci. Pro účastnice – opět s ohledem na to, jestli pečují o malé děti – bylo také podstatné sladění rodinného a pracovního života a usnadnění návratu po RD.

Pro starší účastnice byla častější motivací možnost zlepšení finančních vyhlídek do budoucna, u vysokoškolaček byl o něco vyšší podíl těch, které očekávaly, že by se v zaměstnání mohly posunout na vyšší pozici.

Data ukazují, že pro účastnice nebylo tak stěžejní změnit pozici či rekvalifikovat se do jiných oborů, ale vůbec získat sebedůvěru pro to, aby se byly schopné opětovně se začlenit na pracovní trh a časově zvládat tento návrat v kombinaci s péčí o dítě. Dvě třetiny respondentek pocítují, že jim v zaměstnání chyběla větší odvaha a sebevědomí.

Ženy často řešily problém získat práci, která jim umožní sladit pracovní povinnosti s rodinným životem. Nedostatek vhodných pracovních příležitostí, které by umožňovaly ženám mít flexibilní/zkrácenou pracovní dobu, vnímaly jako problém pochopitelně zejména ženy s malými dětmi. Naopak podpořené ženy, a zejména ty vysokoškolsky vzdělané, nepocitovaly tolik problémy s chybějící potřebnou kvalifikací pro výkon práce, ani s dostupností předškolních zařízení pro děti.

Přibližně polovina účastnic zažila při výběrovém řízení dotazy na rodinu, děti a jejich péči, přičemž desetina uvádí, že se s tím setkávala opakovaně. Podobný podíl respondentek uvádí zkušenost s nižší odměnou za práci, než měl její mužský kolega.

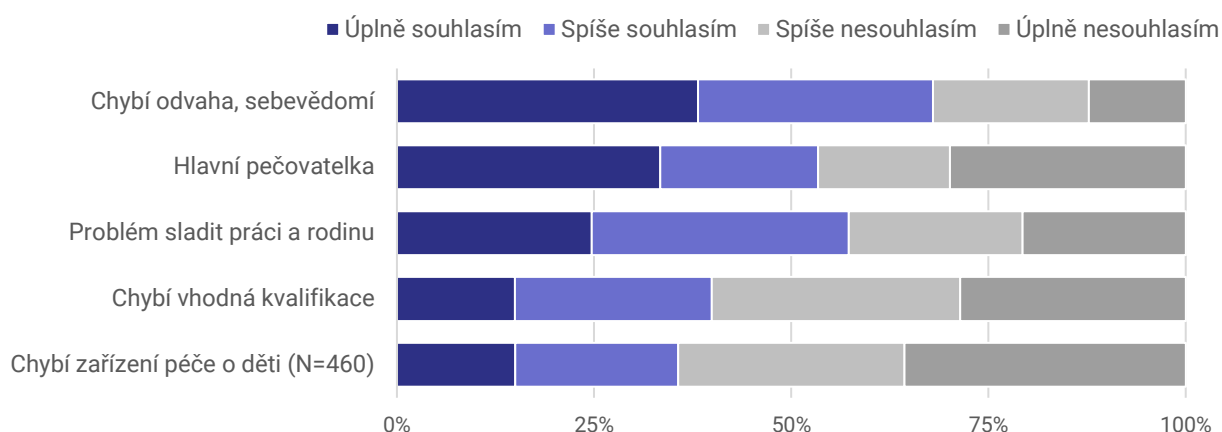
Tato část se zaměřuje na subjektivní pohled účastnic v projektu, proto čerpá primárně z analýzy dat získaných z online dotazníkového šetření.

#### Situace v době vstupu do projektu

Graf 16 ukazuje míru souhlasu s výroky, které vyjadřovaly pocíťované překážky či bariéry při vstupu do projektu. Dvě třetiny respondentek souhlasily s tím, že jim v zaměstnání chybí větší odvaha a sebevědomí (součet úplně a spíše souhlasím). O něco menší podíl měl problém najít vhodný úvazek, který by jim umožnil sladit pracovní a rodinný život (58 %). Hlavní pečovatelkou o domácnost bylo v době vstupu do projektu 53 % respondentek.

Respondentky naproti tomu spíše nesouhlasily s tím, že by jim v získání zaměstnání bránil nedostatek potřebné kvalifikace (souhlas 40 %). Většina matek s dětmi do 15 let neměla ani problém s nedostupností předškolních zařízení (souhlas 36 %, odpovídali pouze rodiče dětí do 15 let). Pokud se podíváme na odpovědi rodičů dětí mladších 6 let, tak ani ony nepocítují výraznější problémy s dostupností zařízení (souhlas 37 %).

**Graf 16 Bariéry na trhu práce v době vstupu do projektu – souhlas s výroky, v %**



Zdroj: MPSV 2023, N=749. Pozn. Výrok s nižším počtem respondentů odpovídaly rodiče dětí do 15 let.

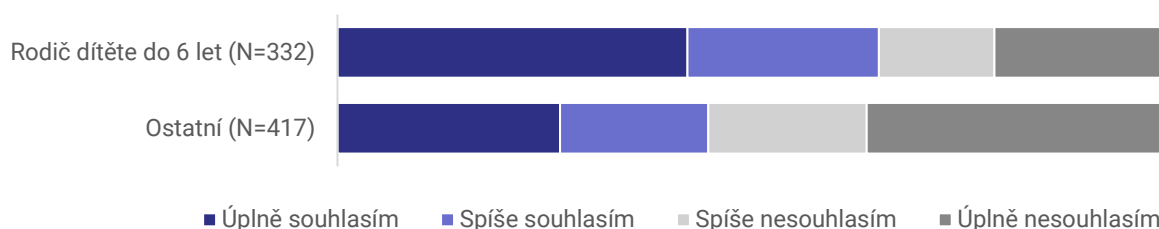
Nedostatek vhodných / flexibilních úvazků za větší problém vnímaly matky dětí do 6 let (72 %), což odpovídá tomu, že téměř dvě třetiny matek dětí do šesti let uvedly, že jsou hlavními či jedinými pečovatelkami v rodině (42 % s výrokem souhlasily úplně). Tito rodiče logicky potřebují najít vhodný úvazek, aby bylo možné sladit práci a rodinu, což pro mnohé z nich představuje problém (71 %; viz Graf 17).

**Graf 17 Bariéry na TP v době vstupu do projektu – souhlas s vybranými výroky, v %**

*Nebylo možné najít úvazek, se kterým bych dokázal/a sladit rodinný a pracovní život.*



*Byl/a jsem hlavní (jediný) pečovatel/ka, spočívala na mě podstatná část starosti o děti / domácnost.*



Zdroj: MPSV 2023

Vysokoškolačky oproti ostatním nepociťují tolik problém s nedostatkem kvalifikace k získání zaměstnání (souhlas 30 oproti 53 % u ostatních). Ale i u vysokoškolsky vzdělaných účastnic se většinou projevuje pocit nedostatku sebevědomí, a to v 69 % (34 % úplně souhlasí).

Ženy ve věku 50 let a více projevíly ve srovnání s ostatními výraznější souhlas s výrokem, že se potýkají s nedostatkem odvahy a sebevědomí při hledání zaměstnání: úplně souhlasí 45 %, 26 % spíše souhlasí. Také o něco vyšší podíl úplně souhlasí s tím, že nemá potřebnou kvalifikaci (20 %).

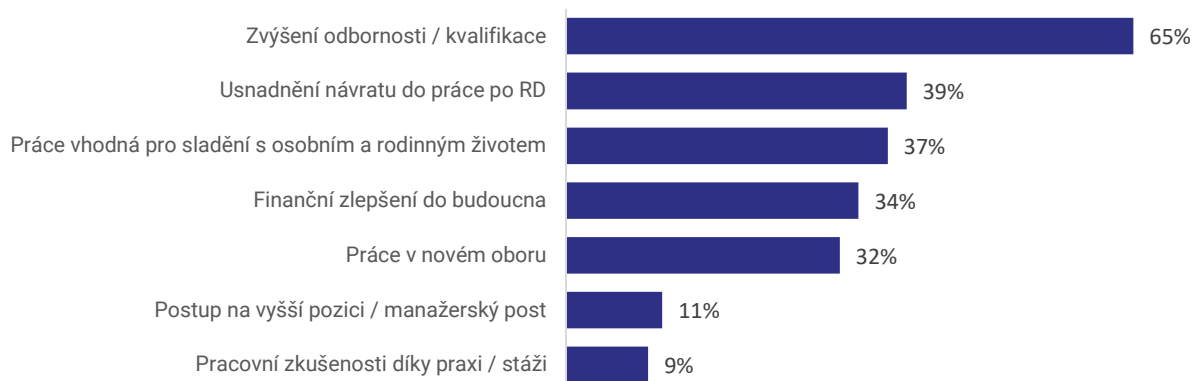
### Očekávání od projektu

V dotazníkovém šetření byla zjišťována očekávání od projektu na počátku vstupu do projektu, přičemž si respondentky mohly vybrat až tři možnosti z osmi nabízených (včetně Jiné). Jak ukazuje Graf 18, téměř dvě třetiny respondentek od projektu očekávaly zvýšení odborných znalostí / dovedností / kvalifikace (65 %). Ostatní varianty odpovědí vybrala již méně než polovina respondentek.

Pro účastnice bylo dále podstatné sladění rodinného a pracovního života (37 %) a usnadnění návratu po RD (39 %). Tyto varianty pochopitelně vybíraly zejména matky dětí do 15 let. Usnadnění návratu do práce očekávaly téměř dvě třetiny matek dětí do 15 let.

Přibližně třetina respondentek si od projektu slibovala získání práce v novém oboru, resp. zlepšení finanční situace do budoucna, které bezprostředně navazují na hlavní cíl výzvy. Finanční přínos byl důležitý především pro ženy se základním vzděláním, které tuto variantu volily v 71 % případů.

**Graf 18 Očekávání od účasti v projektu po vstupu do projektu, v %**



Zdroj: MPSV 2023, N=749. Pozn.: respondentky mohly vybrat až 3 možnosti.

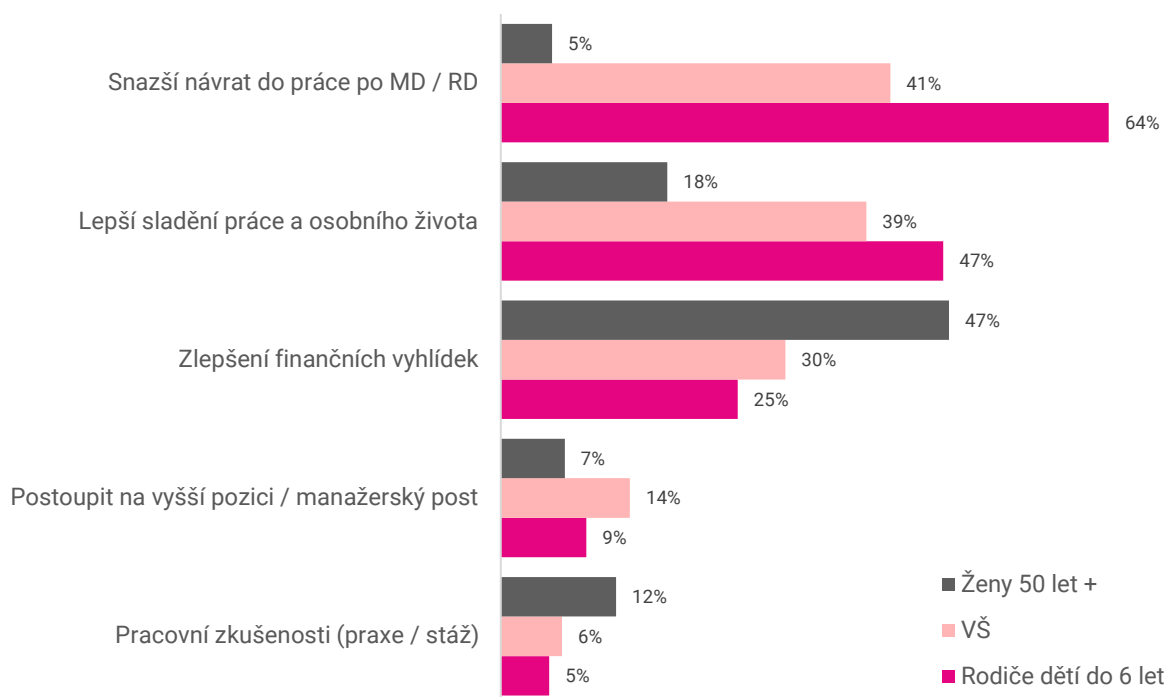
V Grafu 19 jsou uvedena očekávání od projektu podle námi sledovaných skupin. V Grafu 19 jsou uvedena ta očekávání, ve kterých se skupiny rozcházejí. Nejsou zde zobrazeny nejčtenější kategorie zvýšení znalostí či dovedností, kterou napříč sledovanými skupinami očekávají dvě ze tří respondentek, nebo získání nové práce v oboru – přibližně jedna ze tří respondentek.

Rodiče dětí do 6 let si od projektu slibovali zejména usnadnění návratu do práce po MD nebo RD (64 %) a také získání práce, kterou bude snadnější sladit s rodinným životem (37 %). Pro tuto skupinu nebylo tak důležité zlepšení finančních vyhlídek v práci (25 %).

Ženy ve věku 50 let a více naopak očekávaly kromě zvýšení znalostí a dovedností především zlepšení finančních vyhlídek, které bylo důležité téměř pro polovinu z nich (47 %). Otázky sladění práce a rodiny nepovažovaly za zásadní.

U vysokoškolaček byla očekávání podobná jako u celku, pouze o něco více očekávaly pomoc při získání manažerského postu (14 % oproti 7 % u žen bez VŠ vzdělání).

**Graf 19 Očekávání při vstupu do projektu – srovnání vybraných skupin, v %**



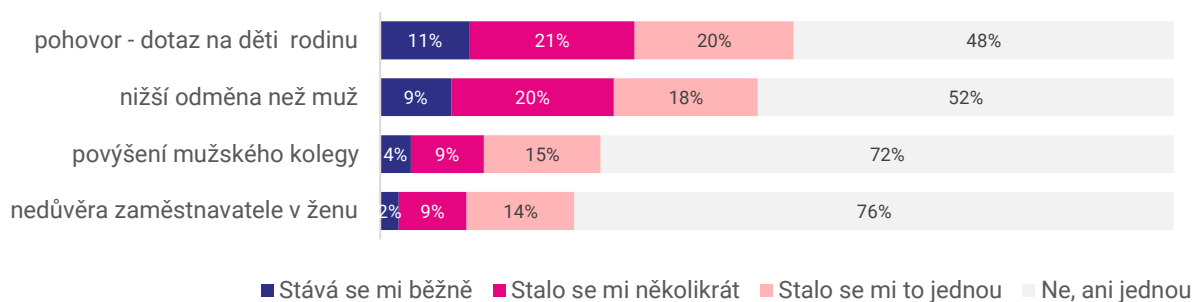
Zdroj: MPSV 2023, Celkem: N=749; Ženy 50 let a víc: N=74, VŠ: N=399, S dětmi do 6 let: N=332

### Zkušenosti s diskriminací, překážky na vstupu

V dotazníku jsme zjišťovali, zda se ženy osobně setkaly s některými projevy diskriminace na trhu práce (viz Graf 20). Více jak polovina žen měla zkušenost s přijímacím pohovorem, na kterém byly dotazovány na plány týkající se rodiny, zda mají děti a v jakém věku a zda jim je někdo pohlídá. Tuto zkušenost běžně zažívá více než desetina respondentek, pětina se s ní setkala opakovaně a pětina zažila tuto situaci jednou.

Necelá polovina žen byla v situaci, že za stejnou práci byly hůře odměňovány než jejich mužští kolegové, přičemž skoro desetina uvedla, že je to běžné a pětina se s tím setkala opakovaně. Méně častá je zkušenost s tím, že by přednost při povýšení dostal mužský kandidát/kolega, s čímž se setkala necelá třetina respondentek (30 %). Ještě méně žen má zkušenost s tím, že by zaměstnavatel projevoval ženám nedůvěru v jejich schopnosti – zkušenost má 27 % respondentek (10 % běžně nebo opakovaně).

**Graf 20 Zkušenosti s diskriminací – souhlas s výroky, v %**



Zdroj: MPSV 2023, N=727. Pozn: Odpovídaly pouze ženy.

## Obavy před vstupem do projektu

Většina účastnic neměla obavy v souvislosti s účastí v projektu. Podrobněji jsme tyto obavy mapovali v otevřené otázce, na kterou odpovědělo 22 % z nich. Ostatní buď obavy neměly, nebo je nechtěly upřesnit.

Obavy se nejčastěji týkaly podceňování vlastních schopností a nízkého sebevědomí. Respondentky s malými dětmi měly obavy ohledně toho, jak zvládnou skloubit účast na projektu s péčí o děti, případně jak samy děti zvládnou adaptaci a odloučení. Některé účastnice projektu se obecně obávaly časového zvládnutí účasti na projektu. Mezi obavami figurovaly i vnější okolnosti, které nelze ovlivnit, jako jsou pokračování omezení daných pandemií covid-19 nebo onemocnění. Některé účastnice si nebyly jisté ohledně kvality projektu a jeho přínosu, případně se obávaly nového kolektivu a komunikace z neznámými účastníky. Pro ilustraci uvádíme několik vybraných citací:

*„Že nezvládnou vystoupit ze své ulity a rozvíjet svou osobnost. Že budu pro smích ostatním“*

*„Nízké sebevědomí a obavy, co si o mě ostatní účastníci budou myslet, že jsem v situaci, v jaké jsem.“*

*„Jak zvládnou účast v projektu skloubit s hlídáním syna; jak zvládnou skloubit se současnou prací, aby se nedozvěděli, že přemýšlím o změně a mířím jinam.“*

*„Zda zvládnou netypické vzdělávání v IT oboru.“*

## EO 4: Aktivity projektů a hodnocení jejich užitečnosti

### **Odpověď na EO4: Jakými nástroji byly účastnice podpořeny?**

Definované problémy projekty nejčastěji řešily formou vzdělávacích programů. Podle dotazníkové šetření se nejvíce respondentek účastnilo mentoringu a koučinku, dále kariérového a psychologického poradenství či vzdělávání v měkkých dovednostech. Manažerské vzdělávání získala čtvrtina podpořených osob. Častěji pak získaly manažerské vzdělání vysokoškolsky vzdělaní. Necelá čtvrtina podpořených osob byla vzdělávána v oboru ICT – informačních a komunikačních technologií, které řadíme mezi STEM obory s častějším zastoupením mužů.

Všechny aktivity byly účastnicemi hodnoceny převážně pozitivně. Nejčastěji navštěvované aktivity Mentoring a koučink i Kariérové a psychologické poradenství pak hodnotí také jako aktivity nejužitečnější (určitě užitečné pro 76 %, resp. 73 % účastnic).

Data z IS ESF ukázala rozdíly v tom, jaký druh podpory získávaly ženy, které byly v době vstupu na rodičovské dovolené a ženy, které byly starší 50 let. Ženy na rodičovské dovolené se oproti ostatním častěji účastnily kurzů, které měly zlepšit jejich uživatelskou práci s PC a také se mnohem častěji vzdělávaly v manažerských a měkkých dovednostech. Výrazně častěji jim také byla poskytnuta podpora v oblasti měkkých dovedností jako je sebe prezentace, práce s časem, posílení sebevědomí apod. Starší ženy častěji absolvovaly aktivity, které jim měly přinést hlubší povědomí o pravidlech na pracovním trhu, častěji, než ostatní se účastnily oborového profesního či vědeckého vzdělávání. Téměř třetina žen starších 50 let absolvovala poradenství za účelem zahájení či udržení samostatné výdělečné činnosti.

Tato část vychází zejména z kvantitativní analýzy dat IS ESF o typu a druhu podpory poskytnuté podpořeným osobám. Zjištění z administrativních dat doplňují výsledky hodnocení aktivit získané z dotazníkového šetření mezi účastnicemi.

### Poskytnutá podpora (aktivity)

Naprostá většina podpořených osob získala z projektu nějaký druh vzdělávací aktivity / kurzu (83 %).<sup>10</sup> Polovina absolvovala nějaký druh kariérového poradenství či diagnostiku (51 %) a více než třetina získala podporu v podobě rozvoje základních kompetencí pro nalezení pracovního uplatnění (36 %).

Z 20 kategorií vzdělávání největší podíl podpořených osob (34 %) získal vzdělávání, které nespadlo ani do jedné z 19 hlavních kategorií definovaných v IS ESF. Průměrná délka tohoto vzdělání činila 5,2 dnů. Nespecifikovanou podporu, kterou příjemci nebyli schopni zařadit ani do jedné z typů a specifikací podpor (typ 12 Jiné) získalo 32 % podpořených osob, přičemž průměrně tato podpora trvala 2 dny. Více než čtvrtina podpořených osob (28 %) získala základní poradenství k volbě či změně zaměstnání, sestavení rozvojového plánu o průměrné délce jednoho dne.

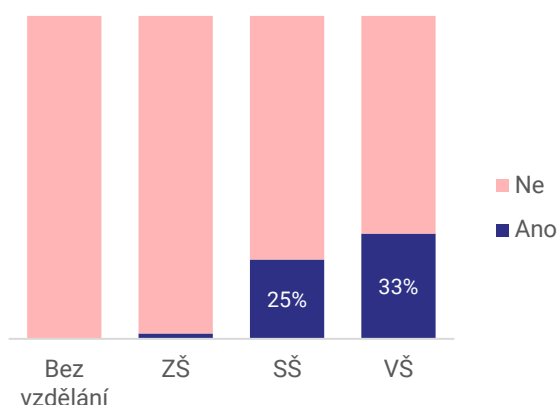
---

<sup>10</sup> Chybné zaznamenání délky podpory u projektu Registrační číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_081/0011650 (3 osoby s velmi vysokou podporou cca 250 dnů vzdělávání).

Manažerské vzdělání získala v projektu čtvrtina podpořených osob (25 %, průměrně 6 dnů). Častěji získaly manažerské vzdělání vysokoškolsky vzdělané ženy (33 %), dále středoškolsky vzdělané (25 %, viz Graf 21).

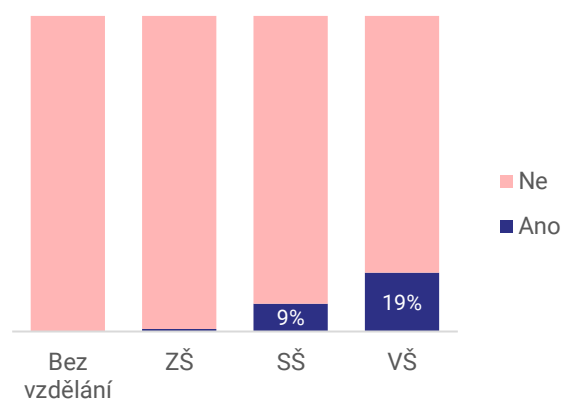
Necelá čtvrtina podpořených osob (23 %, průměrně 10 dnů) byla vzdělávána v oboru ICT – informačních a komunikačních technologií, které řadíme mezi STEM obory s častějším zastoupením mužů. Podporu trvající alespoň 10 dnů – rekvalifikaci – získala více než polovina těchto žen (N=283). Z těchto osob přibližně polovina vstupovala do projektu jako matky na RD a ve 21 % byly zaměstnané. I zde se nejčastěji účastnily osoby s vysokoškolským vzděláním (19 %, viz Graf 22), které tvořily 72 % účastnic rekvalifikace. Ženy se středním vzděláním se účastnily v 9 %. Více než polovina žije v Jihočeském kraji, nejvíce osob bylo podpořeno v okrese České Budějovice, v Brně-město a Ostravě.

Graf 21 Podíl PO s manažerským vzděláváním podle vzdělání, v %



Zdroj: IS ESF, N=2 318

Graf 22 Podíl PO s ICT vzděláváním min 10 dnů podle vzdělání, v %



Zdroj: IS ESF, N=2 318

### Rozvoj kariéry ve STEM oborech – příklady projektů

Nejintenzivnější podporu získaly ženy, které se zúčastnily projektu **Stipendium Czechitas**, který nabízí komplexní vzdělávací a mentoringový program spojený s kariérovým poradenstvím v Jihomoravském, Moravskoslezském a Zlínském kraji. Ženám hlavně po MD/RD umožňuje otevřít příležitosti k uplatnění žen v sektoru IT.

Nejvíce žen bylo takto podpořeno v rámci projektu **Začni hned! II** zaměřeném na lepší uplatnění žen s dětmi do 15 let na trhu práce, které spočívá ve zvýšené schopnosti zastávat manažersky náročnější a více technicky orientované pracovní pozice nebo role v pracovních týmech v oborech Vývojář webu a multimédií a Online marketing. Tyto obory jsou vhodné pro vyšší možnost uplatnit flexibilní formy práce a zvýšit tak možnost skloubit práci s péčí o rodinu.

Oba tyto projekty navazují na projekty úspěšně realizované v rámci výzvy č. 061 OPZ.

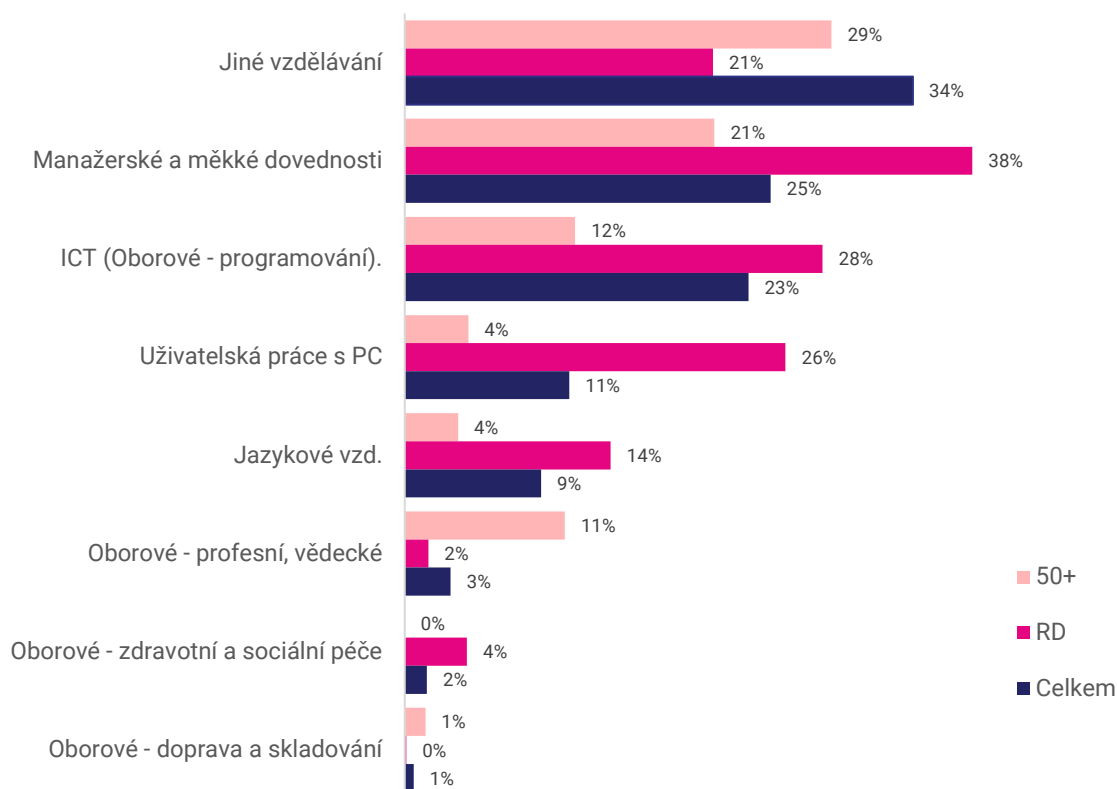
Necelá pětina PO byla vzdělána v měkkých dovednostech, které jim mají zvýšit šanci na nalezení vhodného pracovního uplatnění (průměrná délka 4 dny). Jen 4 % podpořených osob získala v rámci projektu pracovní místo dotované z projektu.

Data v IS ESF nám částečně umožňují sledovat rozdíly v poskytnuté podpoře podle cílových skupin. Zaměřili jsme se v tomto případě na ženy starší 50 let a pak, jelikož v datech IS ESF nelze zjistit, o jak přesně staré dítě žena pečuje, také na ženy na rodičovské dovolené. Na Grafu 23 můžeme vidět rozdíly



v absolvovaných vzdělávacích aktivitách u těchto skupin a také při srovnání s celkovým souborem podpořených osob. Je vidět, že ženy na rodičovské dovolené se nadprůměrně účastnily většiny aktivit. Oproti ostatním je pak největší rozdíl v účasti na kurzech, které měly zlepšit jejich uživatelskou práci s PC (rozdíl 22 procentních bodů) a také se mnohem častěji vzdělávaly v manažerských a měkkých dovednostech (rozdíl 21 procentních bodů oproti ostatním účastnicím). Ženy na rodičovské se také častěji vzdělávaly v ICT a dostalo se jim jazykového vzdělávání. Jiná situace je u žen starších 50 let. U většiny aktivit byl jejich podíl na účasti nižší než u ostatních, a to zejména v oblasti ICT a uživatelské práce na PC. Jedinou výjimkou bylo oborové vzdělání profesní a vědecké, kde byl podíl těchto žen o osm procentních bodů vyšší než u ostatních účastnic.

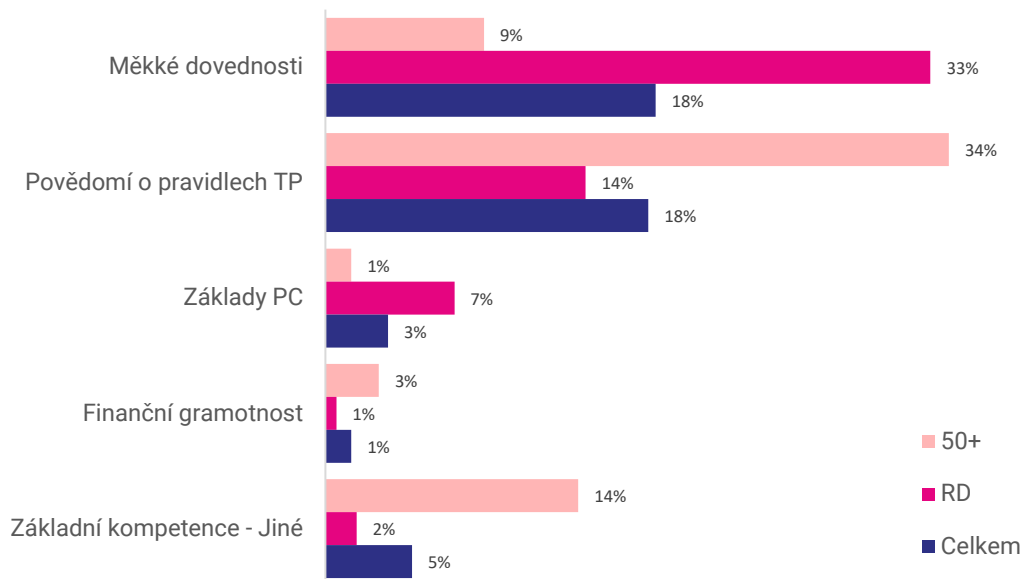
**Graf 23 Účast na vzdělávacích aktivitách, v %**



Zdroj: IS ESF, Celkem: N=2 318; Ženy 50+: N = 139; RD: N = 804

Graf 24 ukazuje rozdíly poskytnuté podpory v oblasti základních kompetencí pro nalzení pracovního uplatnění. Podobně jako v předchozím grafu je vidět, že odlišná podpora byla poskytnuta ženám, které byly při vstupu do projektu na rodičovské dovolené a účastnicím starším 50 let. Třetině žen na rodičovské dovolené byla poskytnuta podpora v oblasti měkkých dovedností jako je sebeprezentace, práce s časem, posílení sebevědomí apod. (o 23 procent více než ostatním účastnicím). Tyto ženy se také častěji účastnily kurzů na rozvoj základních dovedností pro práci s výpočetní technikou. Naopak ženy starší 50 let asolvovaly výrazně častěji (o 17 procentních bodů než ostatní) aktivity, které jim měly pomoci získat lepší povědomí o pravidlech na pracovním trhu. Častěji také získaly podporu v osvojení jiných základních kompetencí.

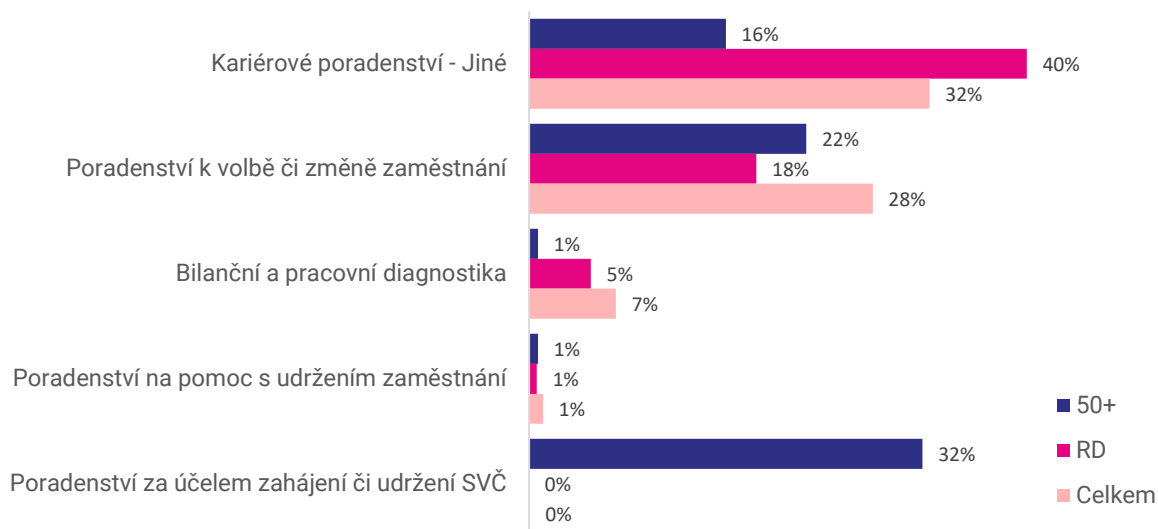
**Graf 24 Účast na aktivitách pro rozvoj základních kompetencí k nalezení pracovního uplatnění, v %**



Zdroj: IS ESF, Celkem: N=2 318; Ženy 50+ = 139; RD = 804

Další sledovanou oblastí byla účast na aktivitách v oblasti kariérového poradenství a diagnostiky (Graf 25). Ženy na rodičovské dovolené se častěji účastnily jiného kariérového poradenství (40 %), u kterého bohužel ale nevíme, co přesně zahrnuje. Téměř třetina žen starších 50 let absolvovala poradenství za účelem zahájení či udržení samostatně výdělečné činnosti, přičemž této aktivity se výhradně účastnily právě tyto ženy.

**Graf 25 Účast na aktivitách v oblasti kariérového poradenství a diagnostiky, v %**



Zdroj: IS ESF, Celkem: N=2 318; Ženy 50+ = 139; RD = 804

### Hodnocení užitečnosti aktivit

Hodnocení aktivit, kterých se respondentky účastnily, bylo předmětem dotazníkového šetření. V dotazníku jsme se ptali, jakých aktivit se respondentky účastnily a dále měly vyhodnotit, nakolik je daná

aktivita pro ně užitečná (viz Graf 26). Nejvíce respondentek se účastnilo mentoringu a koučinku (78 %), dále kariérového a psychologického poradenství (77 %) či vzdělávání v měkkých dovednostech (73 %).

Nejméně často se ženy účastnily odborných praxí či stáží (36 %), zprostředkování zaměstnání či podpory ze strany zaměstnavatelů při návratu z rodičovské dovolené.

**Graf 26 Podíl účasti respondentek na projektových aktivitách, v %**

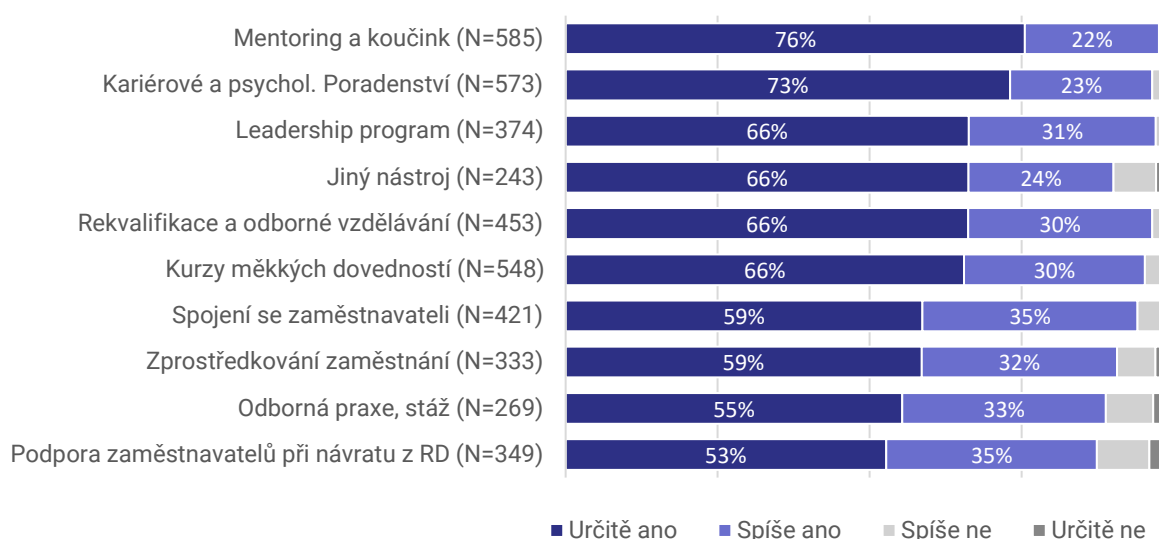


Zdroj: MPSV 2023, N=749

Všechny aktivity byly účastnicemi hodnoceny převážně pozitivně. Nejčastěji navštěvované aktivity Mentoring a koučink i Kariérové a psychologické poradenství pak hodnotí také jako aktivity nejužitečnější (určitě užitečné pro 76 %, resp. 73 % účastnic) (viz Graf 27).

Relativně méně pozitivně byla hodnocena užitečnost podpory zaměstnavatelů při návratu z rodičovské dovolené, nebo odborná praxe či stáž (více než desetina je považuje za nejužitečnější). Mezi sledovanými cílovými skupinami nebyly v hodnocení aktivit patrné výraznější rozdíly.








**Graf 27 Hodnocení užitečnosti aktivit, v %**



Zdroj: MPSV 2023

Mezi jinými aktivitami, které respondentky absolvovaly, se nejčastěji objevovaly aktivity na rozvoj IT a počítačových dovedností, jako práce na PC, osvojování si různých grafických programů, tvorba webových stránek, zdokonalování se MS Office, programování či práce s Google programy. Další kategorií aktivit byly nástroje, které se zaměřovaly na osobnostní rozvoj a komunikaci včetně zlepšení prezentačních a argumentačních schopností či psychologických poradenství zaměřených na zvýšení sebevědomí. Objevovaly se také aktivity na zlepšení komunikace v cizích jazycích, a to zejména v angličtině.

Z hlediska hodnocení užitečnosti aktivit nebyl mezi vybranými skupinami zjištěn významný rozdíl. Kladné hodnocení bylo patrné i v komentářích v otevřené otázce:

*„Připomínku mám jen takovou, že takovýchto skvělých projektů by mělo být více   
Díky projektu se mi změnil celý život a bez něj bych se neposunula a nezačlenila po mateřské dovolené tak skvěle, jako teď    projekt mi pomohl najít vysněnou práci, získat řidičské oprávnění na které jsem neměla odvahu a naučil mě, jak zvládat těžké životní situace...díky mockrát Centrum Mladé rodiny Milisek v Milevsku za tuto jedinečnou příležitost   “*

*„Myslím si, že tyto projekty pro ženy mají smysl. Určitě je to dobrá věc, jak si při MD či RD zvýšit sebevědomí, rozhled, udělat si čas pro sebe, navázat kontakty a rozšířit si obzory.“*

*„Díky kurzu umím navrhovat webové stránky, takže ke své pozici jsem ještě pravidelně začala upravovat stránky firmy (aktualizace, novinky, obrázky apod.).“*

## EO5: Dopad projektů na cílovou skupinu

### Odpovědi na EO5: Jaký byl dopad projektů na CS?

Podle dotazníkového šetření desetině respondentek projekt rozhodně přinesl zisk vyšší pozice, téměř pětina díky projektu rozhodně získala flexibilní zaměstnání a pro necelou čtvrtinu projekt znamenal finanční zlepšení. Vyšší příjem než na počátku projektu, uvádí v dotazníkovém šetření 82 % žen, které byly již zaměstnané při vstupu do projektu. Přibližně polovině z nich se zvýšila mzda o 4 až 8 tisíc Kč měsíčně. U OSVČ vyšší příjem deklaruje třetina.

Respondentky za hlavní přínosy projektu považují získání sebevědomí a dále usnadnění návratu do práce (u rodičů). Díky projektu získala většina nové kontakty (85 %), projekt otevřel ženám nové pracovní příležitosti a účastnice si posílily své pracovní dovednosti či kvalifikaci (obě varianty 78 %). Menší přínosy byly ženami pocítovány v možnostech postupu na vyšší pozice, ale také v získání zaměstnání s flexibilními možnostmi pracovní doby, která je jednou s významných podmínek sladování rodinného a pracovního života zejména pro matky s malými dětmi.

Nejvíce respondentek dotazníkového šetření bylo jak na začátku, tak na konci projektu zaměstnáno v oblasti administrativy. Největší změny můžeme sledovat v oblasti zdravotnictví a sociální práce, kde působilo při vstupu do projektu 10 % podpořených osob, ale na konci projektu zde pracovala pouhá 3 %. Podobně je také vidět pokles zastoupení na pozici učitelů a pedagogů a financí a ekonomiky. Naopak ke změně ve smyslu zvýšení počtu osob, které vykonávají danou pozici, došlo v oblasti IT a grafiky, v odborných pozicích (specialisté, analytici, metodici aj.) či v HR. Změny nejsou patrné v oblasti vertikální segregace, tj. v manažerských a vedoucích pozicích. Podpora žen v IT oborech se odrážela i v absolvovaných rekvalifikacích. Zhruba dvě pětiny se účastnily rekvalifikačních kurzů v oblasti týkající se výpočetní techniky v širokém spektru od IT kurzů, počítačových kurzů, přes programování a související činnosti.

Z hlediska sledovaných CS byly rodiči s dětmi do 6 let vnímány větší přínosy projektů v oblastech zvýšení sebevědomí, nových pracovních příležitostí, flexibilního úvazku, získání zaměstnání či v získání vyšší pozice. Pro ženy 50+ nebyla příliš důležitá možnost flexibilní formy práce, ale více řešily finanční ohodnocení. U žen 50+ bylo nadprůměrně více těch (31 %), které pocítují, že jim projekt v tomto aspektu pomohl, zároveň je ale mezi nimi i nadprůměrně více těch, které tento přínos rozhodně nepocítují.

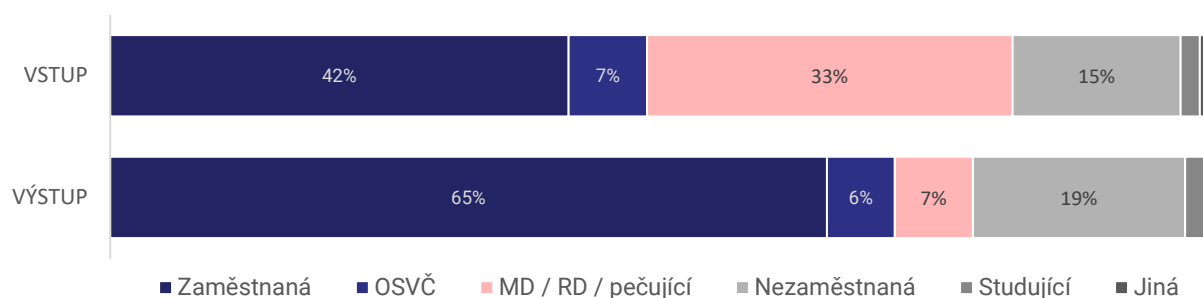
Tato část se zaměřuje na subjektivní hodnocení účasti v projektu, proto čerpá primárně z analýzy dat získaných z online dotazníkového šetření. Dále jsou představeny výsledky týkající se změn na konci projektu oproti vstupu.

### Změna pozice na trhu práce u podpořených osob

Na Grafu 28 je vidět celková změna v pozici na trhu práce u respondentek v porovnání vstupu do projektu a výstupu z projektu. Na první pohled je patrné navýšení podílu zaměstnaných z 42 na 65 %, což představuje nárůst o 23procentních bodů. Na druhé straně se výrazně snížil podíl osob na mateřské či rodičovské dovolené ze 33 na 7 %. Mírně také poklesl podíl nezaměstnaných osob z 19 na 15 %. Podíl

OSVČ zůstal přibližně stejný. Jiná pozice na trhu práce nejčastěji znamenala péči o děti / domácnost / člena rodiny, důchod či výkon trestu odnětí svobody.

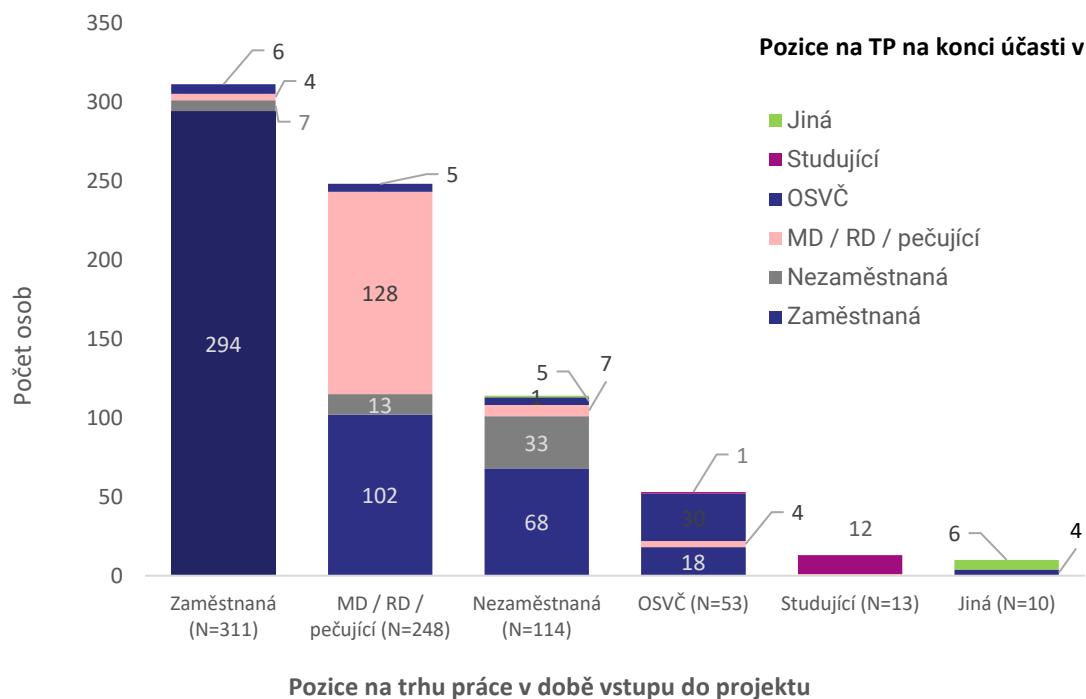
Graf 28 Pozice na trhu práce při vstupu a výstupu z projektu, v %



Zdroj: MPSV 2023, N=749.

V Grafu 29 je oproti předchozímu grafu vidět, jak se situace na trhu práce měnila na konci projektu konkrétně u jednotlivých respondentek podle jejich výchozí pozice na TP. Respondentky, které byly zaměstnané na počátku projektu, zůstaly většinou zaměstnané i na konci (95 %). Pouze jednotlivé případy odešly z práce a jsou evidované na ÚP ČR jako nezaměstnané (2 %), začaly podnikat nebo odešly na MD/RD. U žen, které byly na počátku na mateřské či rodičovské dovolené přibližně polovina zůstala i na konci projektu na stejné pozici (52 %), o něco menší podíl (41 %) se navrátil do zaměstnání. Jednotky začaly podnikat nebo jsou evidovány jako uchazečky o zaměstnání. Více než polovina osob, které vstupovaly do projektu jako nezaměstnané, si našla zaměstnání (60 %). Necelá třetina si za dobu účasti v projektu práci nenašla a zůstala evidovaná mezi uchazeči o zaměstnání (29 %). Nejméně zastoupené kategorie studujících, jiných či OSVČ většinou své postavení nezměnily.

Graf 29 Pozice na trhu práce na trhu práce při vstupu a výstupu z projektu, počet



Zdroj: MPSV 2023, N=749. Pozn: V případě více odpovědí, byla respondentka zařazena do četnější kategorie.

## Pracovní smlouva při vstupu a výstupu do projektu

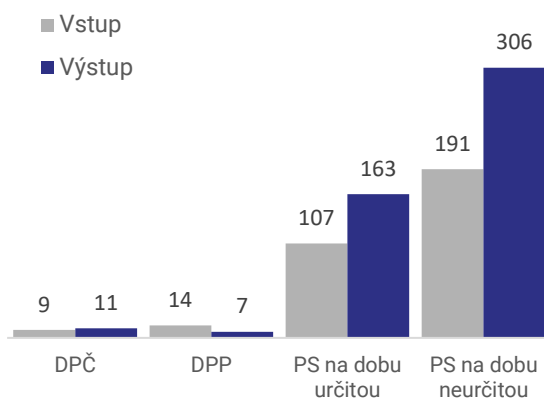
Mezi vstupem a výstupem z projektu u respondentek významně narostl podíl pracovních smluv na dobu určitou i neurčitou.

Počet pracovních smluv na dobu neurčitou stoupl o 60 % oproti vstupu do projektu, počet smluv na dobu určitou stoupl o 52 %. Počet dohod byl celkově velmi nízký. U dohod o pracovní činnosti stoupl jen o 2 osoby, u DPP poklesl počet na polovinu.

## Výše úvazku při vstupu a výstupu

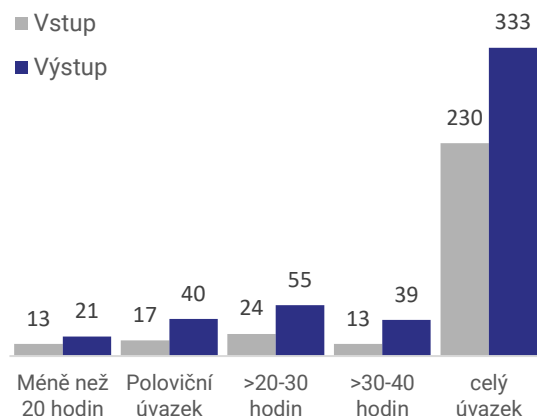
Na konci projektu mělo 68 % zaměstnaných plný úvazek (40 hodin týdně), což je menší podíl, než na vstupu do projektu (77 %). Zvýšil se podíl kratších úvazků, které mohou pomoci lépe sladovat pracovní a rodinný život, což je pro významný podíl respondentek důležité.

Graf 30 Druh pracovní smlouvy při vstupu a výstupu, počet



Zdroj: MPSV 2023, Vstup: 321; Výstup: N=487

Graf 31 Délka týdenního úvazku při vstupu a výstupu, počet



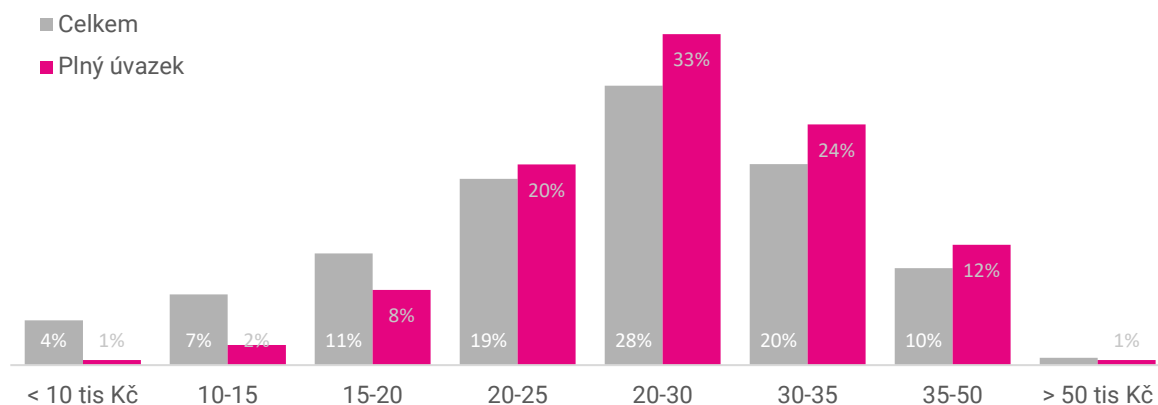
Zdroj: MPSV 2023, vstup N=297; Výstup: 488

## Hrubý měsíční příjem při vstupu a výstupu

Jak je vidět na Grafu 32, nejčastěji respondentky uváděly při vstupu do projektu hrubý příjem ve výši 25 až 30 tisíc hrubého, což se týkalo i žen zaměstnaných na plný úvazek. Pouze přibližně třetina uvedla příjem vyšší než 30 tisíc korun hrubého. Podle dat ČSÚ činil medián mezd u žen 30 281 Kč za 4. čtvrtletí roku 2020<sup>11</sup>. I když přihlídneme k volbě některých respondentek na danou otázku neodpovídat (přibližně 16 %), můžeme říct, že se projektů účastnily ženy s podprůměrnými až průměrnými příjmy.

<sup>11</sup> Zdroj: Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2020 | ČSÚ (czso.cz)

**Graf 32 Hrubý měsíční příjem v tis. Kč při vstupu do projektu (celkem a plný úvazek), v %**



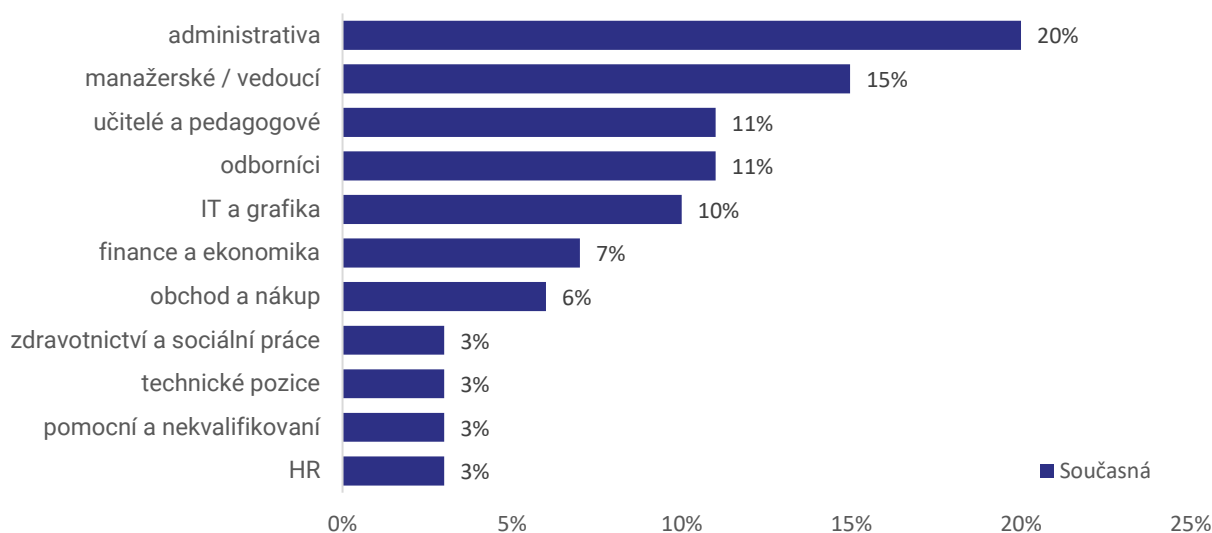
Zdroj: MPSV 2023, Celkem: N=268; Plný úvazek: N=199. Pozn.: 40, resp. 37 osob odmítlo odpovědět.

Ze 140 osob, které uvedly, že se jejich příjem ze zaměstnání změnil, se jednalo v 94 % o zvýšení příjmu. Nejčastěji šlo o navýšení o 4 až 6 tisíc Kč za měsíc, v jednom případě o zvýšení nad 10 tisíc korun měsíčně.

### Pozice v zaměstnání při vstupu a při výstupu z projektu

V dotazníkovém šetření jsme v otevřených otázkách zjišťovali, na jaké pracovní pozici byly respondentky zaměstnané v době vstupu do projektu a následně na jaké pracovní pozici jsou zaměstnané v současnosti. Nejvíce respondentek – zhruba jedna pětina – bylo zaměstnaných v oblasti administrativy, a to jak na začátku i na konci projektu. Patnáct procent žen působilo na konci projektu v manažerských nebo vedoucích pozicích. Přibližně desetina byla na konci zaměstnaná jako odborník, podobný podíl v pozici pedagoga a desetina v oblasti IT a/nebo grafiky (viz Graf 33).

**Graf 33 Pozice v zaměstnání na konci projektu podle četnosti, v %**



Zdroj: MPSV 2023, Současná pozice: N=294; Při vstupu: N=304

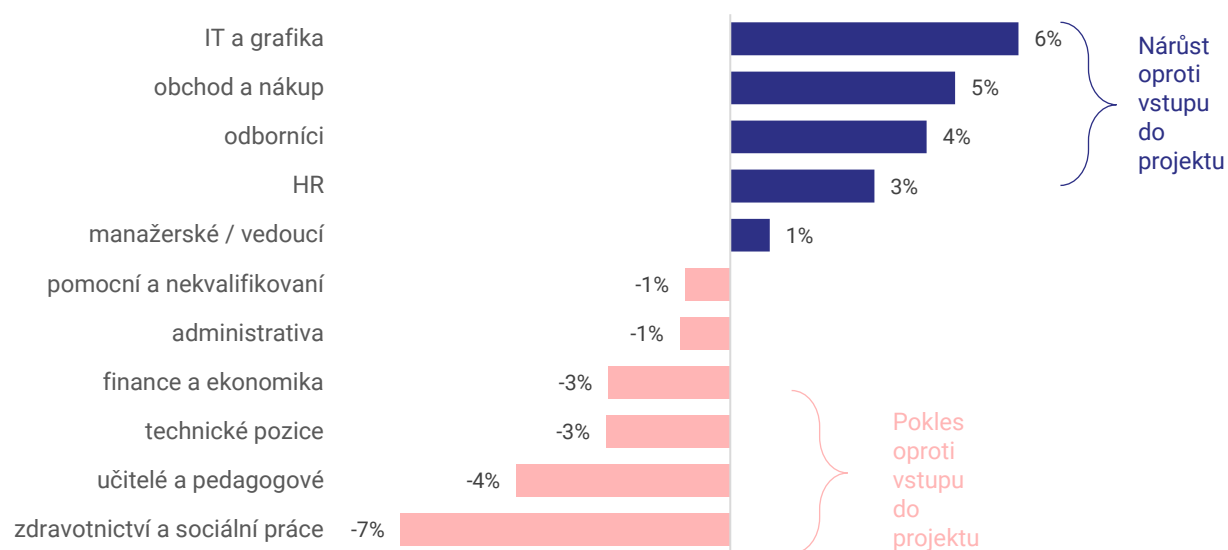
Zatímco v případě některých pozic výraznější posuny nejsou patrné, u některých můžeme sledovat několikaprocentní posun. Tyto změny v pracovních pozicích před a po však nejsou nijak zásadní – dosahovaly nejvýše 7 % (viz Graf 34). Největší nárůst podílu účastnic na konci projektu lze sledovat



sledovat v oblasti IT a grafiky (nárůst o 6 %), obchodu a nákupu (o 5 %) a v pozici odbornic – např. pozice specialisty, metodika aj. (o 4 %).

Největší pokles podílu představují pozice ve zdravotnictví a sociální práci, kde působilo při vstupu do projektu 10 % a na konci projektu zde pracovala 3 % (pokles o 7 %). Podobně je také vidět pokles zastoupení na pozici učitelů a pedagogů (pokles o 4 %). Změny naopak nejsou patrné v oblasti v manažerských a vedoucích pozicích.

**Graf 34** Změna pozice v zaměstnání oproti vstupu do projektu, v %



Zdroj: MPSV 2023, Současná pozice: N=294; Při vstupu: N=304

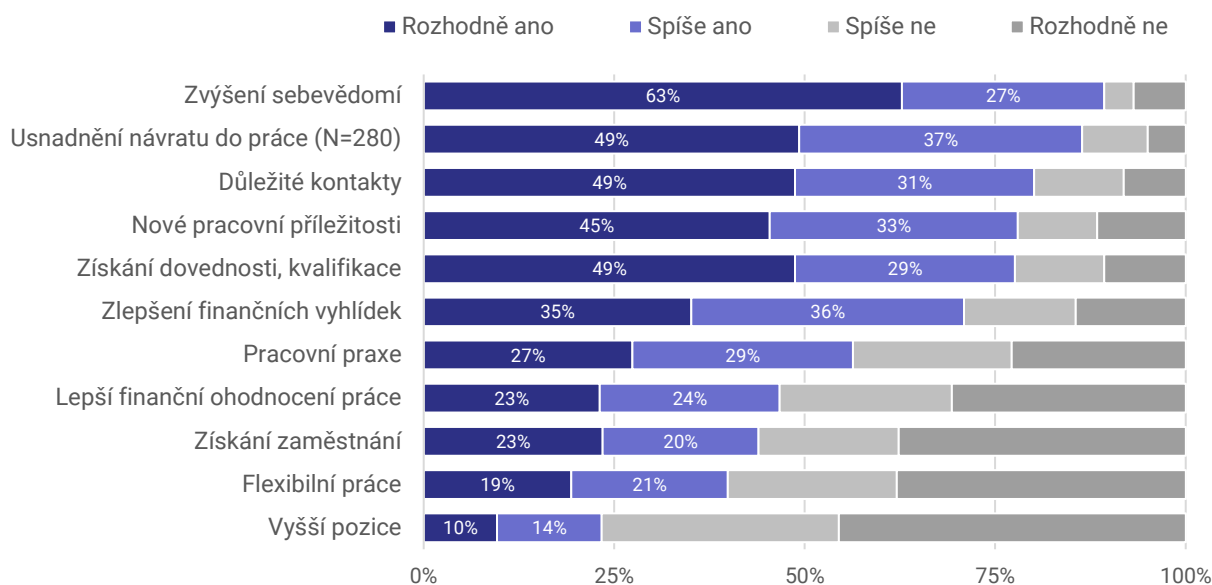
### Přínosy projektu z pohledu účastnic

V dotazníkovém šetření jsme zjišťovali míru souhlasu s výroky, které měly mapovat pociťované přínosy účasti na projektu mezi respondentkami (viz Graf 35). Respondentky mezi hlavní přínosy projektu považují získání sebevědomí (všichni) a usnadnění návratu do práce (rodiče), s nimiž souhlasí více než v 90, resp. 86 %. Díky projektu získala většina respondentek nové pracovní kontakty (80 %), projekt otevřel nové pracovní příležitosti a účastnice si posílily své pracovní dovednosti či kvalifikaci (obě varianty 78 %).

Vzhledem k zaměření výzvy na oblast odměňování, je podstatné, že se většina respondentek domnívá, že díky projektu se jim zlepšily finanční vyhlídky (71 %). S přínosy v oblasti zlepšení aktuálního finančního ohodnocení však souhlasila jen necelá polovina (47 %).

Projekty pouze menšině účastnic pomohly získat zaměstnání jako takové (44 %), případně zaměstnání umožňující flexibilitu (40 %). Nejmenší část účastnic spatřuje přínos v oblasti získání vyšší pozice (23 %). U účastnic, které absolvovaly program zaměřený na leadership, tento přínos vnímá více než třetina (36 %).

**Graf 35 Přínosy projektu z pohledu podpořených osob, v %**

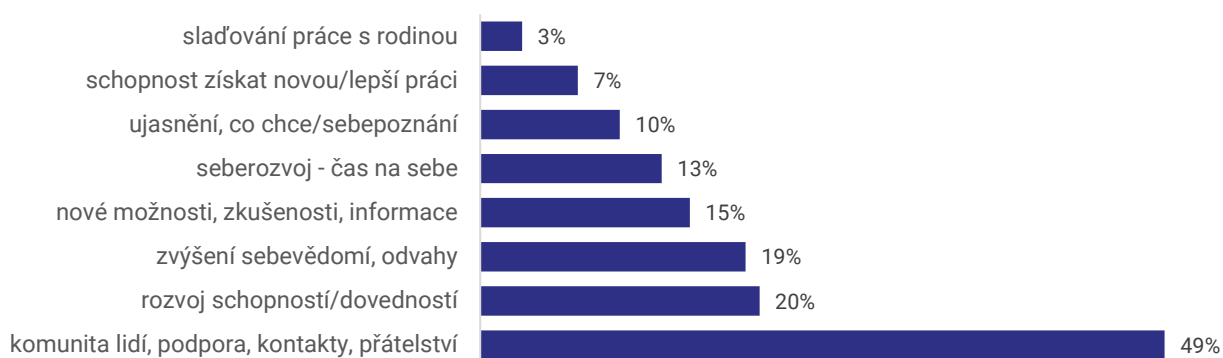


Zdroj: MPSV 2023, „Usnadnění návratu do práce“ N=280; ostatní výroky: N=749

Respondentky mohly v navazující otevřené otázce vyjádřit, jestli jim účast na projektu přinesla ještě něco dalšího. Tuto možnost využilo 259 respondentek, jejichž odpovědi jsme následně okódovali a přiřadili k jednotlivým kategoriím.

Jak je vidět na Grafu 36, téměř polovina vyzdvihovala, že díky projektu poznala nové lidi, vytvořila si nová přátelství a setkala se s lidmi v podobné situaci, se kterými mohli sdílet své problémy. Pětina zdůraznila, že jim projekt pomohl v rozvoji jejich schopností a dovedností. Respondentky v této oblasti nejčastěji zmiňovaly, že si zlepšily dovednosti v oblasti IT a dále také v anglickém jazyce. Podobný počet respondentek uvedl, že se jim díky účasti zvýšilo sebevědomí, účast na projektu jim dodala potřebnou odvalu. Často se to týkalo žen, které se vracely do zaměstnání z rodičovské dovolené, které po delší pracovní odmlce hledaly opětovnou motivaci a odvalu, jak se znova zapojit na TP. Respondentky také oceňovaly (v 15 % případů) nové zkušenosti a možnosti. Oceňovaným faktorem také bylo, že projekty nabízely možnost pro seberozvoj, získání času pro sebe (13 %) a také daly respondentkám prostor pro sebezpoznání (10 %), aby si ujasnily, jakým profesním směrem se chtějí dále vydat.

**Graf 36 Jaké další přínosy respondentky pociťují, v %**



Zdroj: MPSV 2023, N=259

Pro ilustraci níže také uvádíme několik citátů.

*„Poznala jsem spoustu báječných lidí, se kterými jsem mohla mluvit o problémech a zjistit, že jsme na tom všichni podobně.“*

*„Poznání svých slabých a silných stránek. Zjištění, jakému oboru bych se chtěla vlastně věnovat – poznání sama sebe. Nová přátelství, které přetrvávají. Čas pro sebe se zajištěným hlídáním dětí.“*

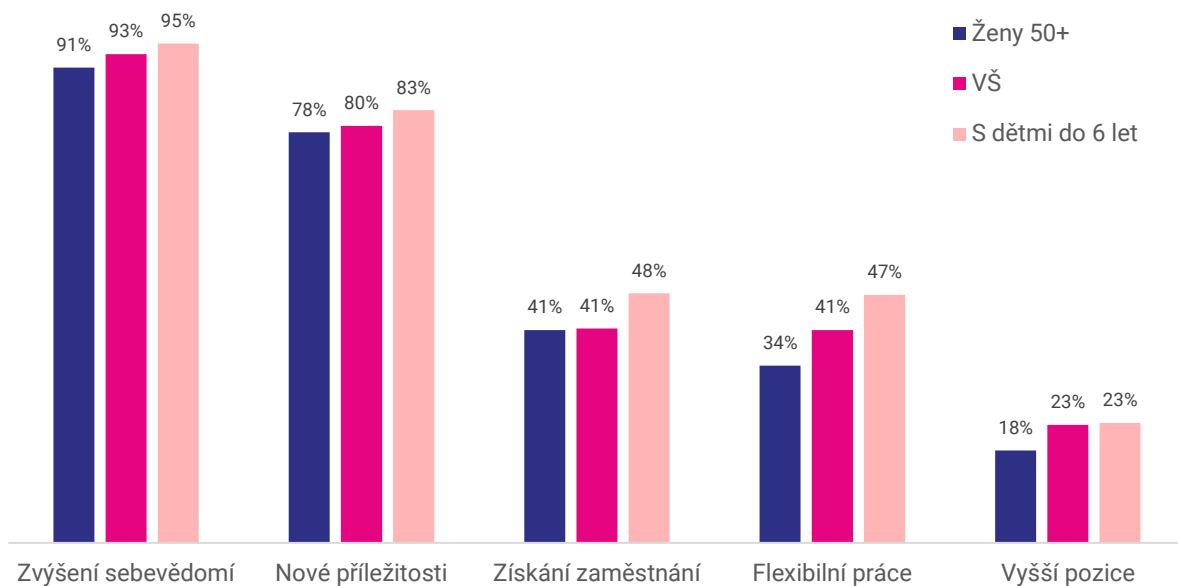
*„Díky koučinku a mentoringu jsem získala mnoho dalších zkušeností, jistoty a rozhlednu i v oblasti technických věcí. Seznámila jsem se se ženami, které pracují na "mužských" pozicích, jejich zkušenosti, úspěch, který mě hodně motivoval. Navázala jsem zajímavé kontakty.“*

*„Projekt mi pomohl zopakovat si během rodičovské dovolené nepoužívané dovednosti (angličtina, IT dovednosti) a současně vedl k osobnímu rozvoji a sebereflexi v měkkých dovednostech jako jsou komunikační dovednosti či time management. Při pohovoru se zaměstnavatelem ohledně návratu a následnému výběrovému řízení kvůli změně pracovní pozice jsem se cítila sebejistěji.“*

*„Rozhodně mi otevřel oči při návratu na trh práce. Vnímám své silné a slabé stránky, vím, jaké jsou pracovní příležitosti v místě bydliště pro ženy, které se starají o děti a vrací se zpět na trh práce. Projekt mi pomohl zorientovat se a znovu nalézt odvalu a motivaci, po tak dlouhé pracovní odmíce, být úspěšná a plná nasazení v zaměstnání.“*

Pokud se podíváme na subjektivní hodnocení přínosů projektu z pohledu vybraných skupin, tak rozdíly nejsou významné, většinou se jedná o rozdíly v jednotkách procentních bodů. Určité rozdíly se vyskytují při porovnání rodičů dětí do 6 let a žen ve věku 50 a více let. Z hlediska přínosů byly největší rozdíly zjištěny v oblastech zvýšení sebevědomí, nových pracovních příležitostí, flexibilního úvazku, získání zaměstnání či v získání vyšší pozice (viz Graf 37). V těchto aspektech projekty lépe hodnotily matky s dětmi do 6 let. Nejpatrnější je to v oblasti flexibilních forem práce, kde činí rozdíl v pocíťovaném přínosu mezi nimi a skupinou žen ve věku 50 a více let třináct procentních bodů.

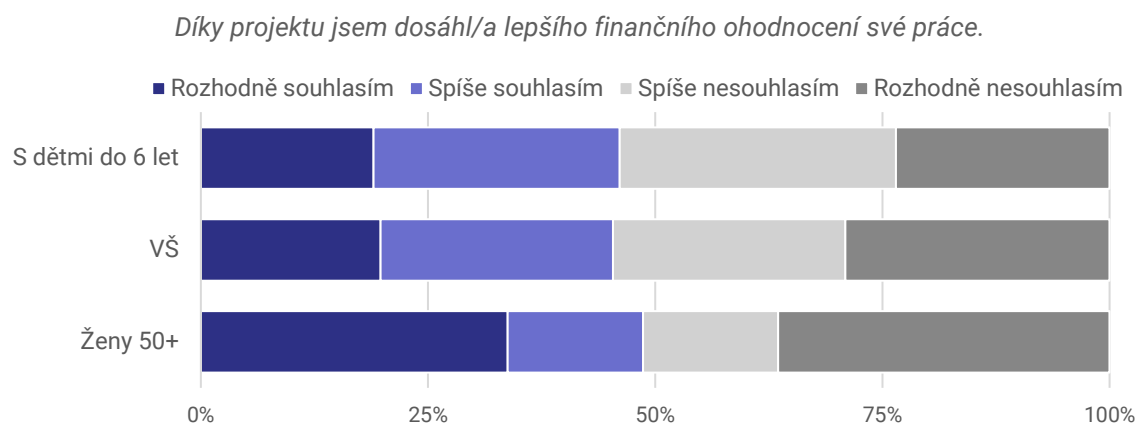
Graf 37 Rozdíly v pocíťovaných přínosech podle CS, v %



Zdroj: MPSV 2023, VŠ: N=430, Ženy 50+: N=74, S dětmi do 6 let: N=332, Pozn. Součet podílu odpovědí „rozhodně ano“ a „spíše ano“

V případě lepšího finančního ohodnocení práce (viz Graf 38) je u žen ve věku 50 a více let větší podíl těch, které rozhodně souhlasily s tím, že jim projekt v tomto aspektu pomohl (34 %). Zároveň je mezi nimi vyšší podíl těch, které tento přínos rozhodně nepocítují (37 %). Pocitovaný přínos finančního ohodnocení ve skupině žen ve věku 50 a více let může být daný tím, že tyto ženy měly očekávání, že jim projekt pomůže s finanční stránkou, které se jim nenaplnily (těchto respondentek bylo v souboru 8). Vzhledem k nízkému počtu žen však nelze činit jednoznačné závěry.

**Graf 38 Přínos pro finanční ohodnocení práce dle sledovaných CS, v %**



Zdroj: MPSV 2023; Celkem N=749, Ženy 50+ N=74, S dětmi do 6 let N=332, VŠ N=399

### Obory nabízené v projektech

V dotazníkovém šetření bylo zjišťováno formou otevřené otázky, jakému konkrétnímu oboru se v rámci projektu podpořené osoby věnovaly. Na otázku odpovídaly pouze ty respondentky, které absolvovaly rekvalifikaci, podporované zaměstnání, vzdělání nebo stáž (N=627).

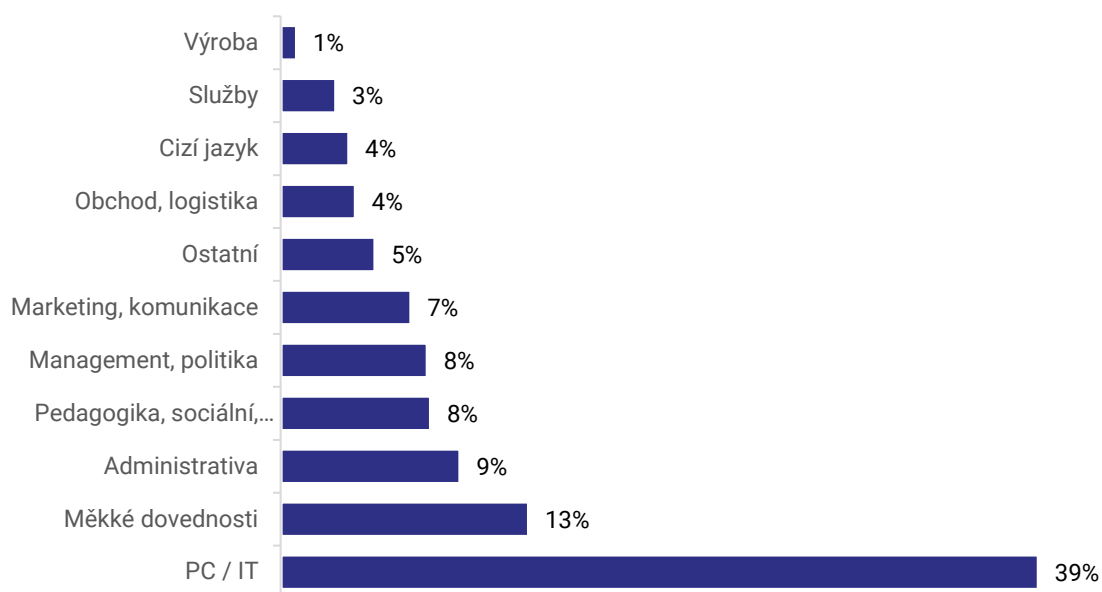
Největší část odpovědí (39 %) popisovala různé oblasti týkající se výpočetní techniky v širokém spektru od IT kurzů, počítačových kurzů, přes programování a související činnosti. Z odpovědí však není možné jednoznačně usuzovat, že by šlo o obor, ve kterém by v budoucnu pracovně působily, ale mohlo jít také o obor, ve kterém získaly nějaký druh expertízy – například specifické dovednosti v používání počítače. Pouze výjimečně respondentky jmenovaly jiný obor z oblasti techniky nebo vědy, který by bylo možné zařadit mezi STEM obor. Tyto odpovědi v grafu souhrnně uvádíme pod zkratkou PC / IT.

Podstatně menší část respondentek uváděla, že v jejich případě není možné jmenovat konkrétní obor, protože získaly poradenství v měkkých dovednostech (koučování, posílení sebevědomí, zvládání stresu apod.). Následující oblasti administrativy a pedagogiky spolu se sociální a zdravotní oblastí (dohromady 17 % odpovědí), které jsou typicky feminizované, proto se od nich nedá očekávat přímý přínos při usilování o zmenšení vertikální nebo horizontální segregace.

Segmenty zahrnující management či politiku, resp. marketing a komunikaci, více odpovídají cílům změny vertikální (vedení týmu), resp. horizontální genderové segregace. Také zde jsou náplní především měkké dovednosti, ale respondentky si byly vědomé, v jaké oblasti je budou uplatňovat (např. vedení lidí, zapojení žen do politiky, online marketing apod.).

Zbývající obory jsou již méně četné, nepřesahují 5 %, např. jazykové vzdělávání využily 4 % respondentek.

Graf 39 Odpovědi na otázku, jakému oboru se respondentka věnovala v rámci projektu, v %



Zdroj: MPSV 2023, N= 589

#### Vztah k oboru a zájem pokračovat

**Necelá polovina před projektem pouze přemýšlela** o oboru, kterému se věnovala v rámci projektu (45 %). Přibližně polovině z toho chyběla praxe či znalosti do oboru vstoupit (24 %) a druhé polovině chyběla potřebná odvaha (21 %). Často se jedná o obory v oblasti IT – bez bližší specifikace, nebo s upřesněním testování softwaru, tvorba webu, QA, grafik apod.

**Necelá třetina respondentek uvedla, že v oboru již dříve pracovala** (29 %). Jednalo se o ženy působící v celé řadě oblastí, včetně IT, ale také v různých administrativních pozicích (obecně, asistentka, HR apod.). Ženy si také prostřednictvím projektu oživovaly své dovednosti z dřívějšíka – jazyková příprava, PC kurzy („restart“). Pouze jednotlivě se objevily i vysloveně technické obory jako kontrola větracích zařízení v dolech, logistika, kvalita ve strojírenství, brusič, technický a procesní manažer.

Graf 40 Vztah k oboru, kterému se věnovaly v rámci projektu, v %



Zdroj: MPSV 2023, N= 631, pozn. odpovídaly respondentky, které se v rámci projektu věnovaly konkrétnímu oboru.

Každá šestá respondentka uvedla, že se v rámci projektu **věnovala zcela novému oboru, o kterém dříve ani neuvažovala** (16 %). Nejčastěji zmiňovaly respondentky působení v IT oblasti (obecně IT, testing/testování softwaru, programování, vývoj webových stránek, N=23).

Většina, 81 % respondentek uvedla, že má zájem v oboru pracovat (z toho 44 % určitě ano, 37 % spíše ano). Necelá desetina o pokračování v oboru zájem nemá. Desetina uvedla, že neví, což zahrnovalo i respondentky, které v rámci účasti na projektu neabsolvovaly aktivity zaměřené na konkrétní obor.

## Syntéza zjištění – závěry

V této části jsme propojili zjištění ze všech zdrojů dat a přinášíme vyhodnocení toho, nakolik projekty při své realizaci naplňovaly cíle výzvy.

### Výzva zacílená na mzdovou diskriminaci, projekty více na návrat žen na trh práce

Nejčastěji se projekty ve výzvě č. 81 zaměřovaly na zmírnění genderové nerovnosti na trhu práce ve vybraných regionech. Necelá pětina projektů se pak ve svém hlavním zaměření soustředila na návrat žen z mateřské a rodičovské na trh práce, nebo na podporu žen v tzv. STEM oborech. Řešení problémů souvisejících s vertikální segregací v projektech rezonovalo méně častěji. Projekty ve svých aktivitách cílily zejména na rodiče s malými dětmi a obecněji definované ženy ohrožené na trhu práce. Definovaných cílů pak projekty chtěly dosáhnout zejména formou vzdělávacích programů, v reálných aktivitách pak převažoval zejména mentoring a koučink.

### Nedostatek sebevědomí většinu účastnic projektů svazoval v profesním rozvoji

Mezi podpořenými osobami byly nejčastěji ženy s vysokoškolským vzděláním ve věku 30–39 let, které tvořily téměř třetinu souboru. Více jak třetina podpořených žen pak v době vstupu do projektu byla na rodičovské. Většina žen pečovala o jedno nebo dvě děti do 15 let a žila s partnerem v jedné domácnosti. Jednalo se o ženy, které navzdory rodičovské dovolené v posledních 10 letech většinu doby pracovaly a byly tedy silně svázány s trhem práce. Dvě třetiny žen se v době vstupu do projektu potýkaly s malou odvahou a sebevědomím v zaměstnání. Často také řešily problém, jak najít vhodný úvazek, který by jim umožnil sladit pracovní povinnosti s rodinným životem. Nedostatek vhodných pracovních příležitostí, které by umožňovaly ženám mít flexibilní/zkrácenou pracovní dobu, vnímaly jako problém nepřekvapivě zejména ženy s dětmi do 6 let. Naopak podpořené ženy, a zejména ty vysokoškolsky vzdělané, nepociťovaly problémy, že by jim chyběla potřebná kvalifikace pro výkon práce nebo by řešily nedostatek předškolních zařízení pro jejich děti.

### Účastnice očekávaly přínos projektu hlavně pro zvýšení své pracovní kvalifikace

Ukázalo se, že pro ženy nebylo tak stěžejní změnit pozici, rekvalifikovat se do jiných oborů, ale vůbec získat sebevědomí pro to, aby se byly schopné opětovně se začlenit na pracovní trh a časově zvládat tento návrat v kombinaci s péčí o dítě. Ženy od projektů zejména očekávaly rozšíření svého vzdělání, posílení své odbornosti, dovednosti nebo získání kvalifikace. Pro účastnice – opět s ohledem na to, jestli pečují o malé děti – bylo také podstatné sladění rodinného a pracovního života a usnadnění návratu po RD. Pro starší účastnice byla větší motivací možnost zlepšení finančních vyhlídek do budoucna, u vysokoškolaček byl o něco větší podíl těch, které očekávaly, že by se v zaměstnání mohly posunout na vyšší pozici.

### Projekty poskytly moderní metody rozvoje osobního potenciálu a poradenství

Definované problémy projekty nejčastěji řešily formou vzdělávacích programů. Podle dotazníkové šetření se nejvíce respondentek účastnilo mentoringu a koučinku (78 %), dále kariérového a psychologického poradenství (77 %) či vzdělávání v měkkých dovednostech (73 %). Všechny aktivity byly hodnoceny z hlediska účastnic převážně pozitivně. Manažerské vzdělávání získala čtvrtina podpořených osob. Častěji pak získaly manažerské vzdělání vysokoškolsky vzdělaní. Necelá čtvrtina podpořených osob byla vzdělávána v oboru ICT – informačních a komunikačních technologií, které řadíme mezi STEM obory s častějším zastoupením mužů. Ženy na rodičovské dovolené se oproti ostatním častěji účastnily kurzů, které měly zlepšit jejich uživatelskou práci s PC a také se mnohem častěji vzdělávaly v manažerských a měkkých dovednostech. Výrazně častěji jim také byla poskytnuta podpora v oblasti měkkých dovedností jako je sebereprezentace, práce s časem, posílení sebevědomí apod. Starší ženy častěji absolvovaly aktivity,

kteře jim měly přinést hlubší povědomí o pravidlech na pracovním trhu, častěji, než ostatní se účastnily oborového profesního či vědeckého vzdělávání. Téměř třetina žen starších 50 let absolvovala poradenství za účelem zahájení či udržení samostatně výdělečné činnosti.

### Přínos projektů pro řešení mzdové diskriminace byl omezený

Ačkoli výzva cílila na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, z pohledu účastnic nebyla tato oblast přínosů ta hlavní. Očekávání respondentek projekty do značné míry naplnily. Ženy mezi hlavní přínosy projektů spatřují v získání sebevědomí a dále v usnadnění návratu do práce (u rodičů). Ženy si posílily svou pracovní pozici, získaly kvalifikaci – často pak v oblasti IT. Významný přínos ženy pociťovaly také v tom, že získaly nové kontakty, a to nejen pracovní – setkaly se s lidmi v podobné situaci, se kterými mohly sdílet své problémy. Pozitivum spatřovaly také ve zlepšení finančních vyhlídek do budoucna, i když aktuální efekt lepšího finančního ohodnocení už tak výrazný nebyl, což bylo více kritizováno ženami nad 50 let. Nicméně vyšší příjem, než na počátku projektu uvedly v dotazníkovém šetření 82 % zaměstnankyň, které byly při vstupu do projektu zaměstnané. Přibližně polovině z nich se zvýšila mzda o 4 až 8 tisíc Kč měsíčně. Menší přínosy byly ženami pociťovány v možnostech získání zaměstnání s flexibilními možnostmi pracovní doby, která je jednou s významných podmínek sladování rodinného a pracovního života, zejména pro matky s malými dětmi.

K určitému posunu došlo v pracovních pozicích podpořených žen. Posun můžeme vidět ve vybraných kategoriích – zhruba 10 % žen pracovalo při vstupu do projektu v oblasti zdravotnictví a sociální péče, ale na konci projektu v těchto oborech pracovala jenom 3 %. Podobný pokles je vidět např. i u učitelů a pedagogů. Naopak bylo možné na konci projektu sledovat větší počet respondentek působících v oblasti IT, grafiky a na různých odborných pozicích, u kterých lze očekávat i vyšší mzdy. U manažerských pracovních pozic, se výraznější posuny za dobu účasti na projektu neprojevíly.

Podpora žen v IT oborech se odrážela i v absolvovaných rekvalifikacích. Zhruba dvě pětiny se účastnily rekvalifikačních kurzů v oblasti týkající se výpočetní techniky v širokém spektru od IT kurzů, počítačových kurzů, přes programování a související činnosti. Necelá čtvrtina žen v daném oboru již pracovala a jednalo se o zlepšení/oživení jejich dovedností, nicméně další pětina žen o oboru zvažovala, ale neměla chyběla jí dostatečná praxe, aby do něj vstoupily a případně se potýkaly (17 %) s nízkou odvahou.



## Náměty pro navazující výzvy

### **Efektivnost sběru dat**

U dotazníkového šetření byla nízká míra návratnosti, což vedlo k jeho omezené reprezentativitě. V dotazníkovém šetření se vyskytují případy, že odpovědělo více osob, než kolik jich je za daný projekt uvedeno v IS ESF a jsou zde tedy zahrnuty i odpovědi od respondentů, kteří nejsou podpořenými osobami v IS ESF. Na otázky dokonce odpovídaly i osoby z projektů bez přímé podpory cílové skupiny (např. zaměřené na zaměstnavatele), které nemají v IS ESF uvedené žádné podpořené osoby. Doporučení: V navazujících výzvách doprošujeme cílené oslovování a průběžnou kontrolu sběru dat, tak aby byl výsledný soubor co nejvíce reprezentativní a analýza mohla přinést objektivnější závěry

### **Ještě přesněji/konkrétněji definovat cíle výzev**

Výzva č. 81 byla formulovaná poměrně obecně. Většina projektů si zvolila bližší zaměření sama, nejčastěji se pak zaměřovaly na podporu žen s malými dětmi, které se potýkají s nízkým sebevědomím při návratu na pracovní trh. Ačkoli výzva cílila na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, z pohledu účastnic nebyla tato oblast přínosů ta hlavní a jen částečně přispěla k řešení problému horizontální segregace a okrajově k řešení vertikální segregace. Znění navazujících výzev by mělo obsahovat jasné a měřitelné cíle týkající se snižování genderové nerovnosti, jako například zvýšení podílu žen ve vyšších manažerských pozicích, podpora žen ve STEM oborech, podpora žen s malými dětmi pro návrat na pracovní trh či podpora starších žen pro setrvání na trhu práce.

### **Výzvy zaměřit více specificky, případně rozdělit alokaci podle cílů / cílových skupin.**

Jedním směrem, jak by se mohly výzvy do budoucna zaměřit, je podpora žen vracejících se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené. Kromě dostupnosti zařízení předškolní péče, se ukazuje, že matky vracející se na trh práce potřebují určitou podporu, a to především v oblasti zvýšení sebevědomí ve zvládnutí opětovného návratu na TP a rozvoje dovedností/kvalifikací získaných před odchodem na MD. Dalším specifickým je potřeba podpory flexibilních forem v zaměstnání, ale také podpora obnovení pracovních návyků, PC dovedností a rovněž jazykových dovedností.

### **Podpora vzájemného sdílení zkušeností**

Je vhodné podporovat financované projekty prostřednictvím workshopů/konferencí ve vzájemném sdílení zkušeností a osvědčených postupů s dalšími organizacemi a iniciativami, tak aby došlo k efektivnímu šíření dobré praxe, které by byla udržitelná i nad dobu trvání projektu.

## Přílohy

### 1. Definice cílových skupin

Kategorie CS	Definice	Odkaz
Ženy ohrožené na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"><li>• ženy vedené Úřadem práce ČR v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců</li><li>• ženy ohrožené nezaměstnaností – zaměstnankyně ve výpovědi nebo s předpokládaným ukončením pracovního poměru v řádu měsíců, ženy zařazené Úřadem práce ČR do evidence zájemců o zaměstnání, migrantky, ženy z národnostních menšin, ženy do 25 let, ženy se zdravotním znevýhodněním</li><li>• ženy s dětmi mladšími 15 let</li><li>• ženy s nízkou úrovní kvalifikace (stupeň ISCED 0 – 2)</li><li>• ženy ve věku 55-64 let</li></ul>	
Rodiče s malými dětmi	Rodiče s dětmi mladšími 15 let, včetně osob, které mají děti mladší 15 let svěřeny ve své péči (např. pěstouni)	
Osoby pečující o jiné závislé osoby	Osoby pečující o osobu mladší 10 let, závislou na péči druhé osoby v I. stupni závislosti nebo pečující o osobu jakéhokoliv věku, která je závislá na péči druhé osoby ve II., III. nebo IV. stupni závislosti	108/2006 Sb.
Zaměstnanci	Osoby, které jsou v pracovněprávním nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k organizaci.	
Neaktivní osoby	Osoby v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané (zaměstnání se pro tuto definici rozumí i výkon samostatně výdělečné) ani nezaměstnané (tj. evidované Úřadem práce ČR jako uchazeč o zaměstnání)	
Zaměstnavatelé	Právnícké či fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance	435/2004 Sb.
Orgány veřejné správy	Státní orgány, územní samosprávné celky a fyzické nebo právnické osoby, kterým byla zákonem nebo na základě zákona svěřena působnost v oblasti veřejné správy	111/2009 Sb.
Vzdělávací a poradenské instituce	Právnícké a fyzické osoby (včetně právnických osob vykonávajících činnost škol a školských zařízení zapsaných ve školském rejstříku), které mají jako hlavní předmět činnosti v posledním daňovém přiznání příp. v příloze účetní závěrky uvedenou činnost v oblasti vzdělávání nebo poradenství.	

## 2. Základní charakteristiky podpořených osob z projektů výzvy č. 081

Charakteristiky	Počet osob	Podíl
<b>Pohlaví</b>		
Muž	15	1 %
Žena	2 303	99 %
<b>Věkové kategorie</b>		
15-19 let	14	1 %
20-24 let	96	4 %
25-29 let	263	11 %
30-34 let	629	27 %
35-39 let	629	27 %
40-44 let	362	16 %
45-49 let	183	8 %
50-54 let	68	3 %
55-59 let	55	2 %
60-64 let	18	1 %
65-69 let	1	0 %
<b>Dosažené vzdělání</b>		
Neuvedeno a bez vzdělání	117	5 %
Základní	246	11 %
Středoškolské	858	37 %
Vysokoškolské	1 097	47 %
<b>Postavení na trhu práce v době vstupu do projektu (deklaratorní)</b>		
Dlouhodobě nezaměstnaní	43	2 %
Neaktivní	94	4 %
Nezaměstnaní	145	6 %
OSVČ	109	5 %
Rodičovská dovolená	805	35 %
Studující	453	20 %
Zaměstnaní	669	29 %
<b>Znevýhodnění</b>		
Osoby se zdravotním postižením	39	2 %
Migranti, Romové, menšiny	83	4 %
Ostatní znevýhodnění	321	14 %
<b>Bydliště – kraj</b>		
Hlavní město Praha	106	5 %
Jihočeský kraj	374	16 %
Jihomoravský kraj	129	6 %
Karlovarský kraj	21	1 %
Kraj Vysočina	88	4 %
Královéhradecký kraj	144	6 %
Liberecký kraj	35	2 %
Moravskoslezský kraj	234	10 %
Olomoucký kraj	38	2 %
Pardubický kraj	224	10 %

Plzeňský kraj	127	6 %
Středočeský kraj	329	14 %
Ústecký kraj	236	10 %
Zlínský kraj	216	9 %
<i>neuveđeno</i>	7	

Zdroj: IS ESF, N=2 318

Celkové způsobilé výdaje (CZV) na 1 PO v Kč a délka podpory podle výše CZV na projekt

CZV projektu	Počet projektů	Průměr v Kč CZV / 1 PO	Minimum v Kč CZV / 1 PO	Maximum v Kč CZV / 1 PO
2-3 mil Kč	3	76 069 Kč	61 803 Kč	87 537 Kč
3-4 mil Kč	10	88 418 Kč	16 021 Kč	285 604 Kč
4-5 mil Kč	5	127 466 Kč	51 614 Kč	219 000 Kč
5-6 mil Kč	4	111 450 Kč	49 289 Kč	244 149 Kč
6-7 mil Kč	5	112 155 Kč	64 183 Kč	181 839 Kč
7-10 mil Kč	5	79 791 Kč	47 476 Kč	150 972 Kč
<b>Celkový součet</b>	32	98 601 Kč	16 021 Kč	285 604 Kč

Zdroj: Data MS2014+, N= 32

### 3. Typy a druhy-specifikace podpory v IS ESF

Kód / Typ podpory	Kód	Druh / Specifikace podpory
<b>1</b> <b>Vzdělávání</b>	1	Jazykové vzdělávání
	2	Vzdělávání pro běžnou uživatelskou práci s výpočetní technikou
	3	Manažerské vzdělávání a měkké dovednosti
	4	Oborové vzdělávání – zemědělství, lesnictví, rybářství, těžba a dobývání
	5	Oborové vzdělávání – zpracovatelský průmysl
	6	Oborové vzdělávání – výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla, odpadní vody
	7	Oborové vzdělávání – stavebnictví
	8	Oborové vzdělávání – velkoobchod a maloobchod, oprava a údržba motorových vozidel
	9	Oborové vzdělávání – doprava a skladování
	10	Oborové vzdělávání – ubytování, stravování a pohostinství
	11	Oborové vzdělávání – informační a komunikační činnosti (včetně programování aj.)
	12	Oborové vzdělávání – peněžnictví a pojišťovnictví
	13	Oborové vzdělávání – profesní, vědecké a technické činnosti
	14	Oborové vzdělávání – administrativní a podpůrné činnosti
	15	Oborové vzdělávání – veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení
	16	Oborové vzdělávání – výchova a vzdělávání
	17	Oborové vzdělávání – zdravotní a sociální péče
	18	Vzdělávání osob neformálně pečujících o znevýhodněného (tělesně postižení, senioři apod.)
	19	Oborové vzdělávání – kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	20	Jiné
<b>2</b> <b>Podpora základních kompetencí pro nalezení pracovního uplatnění</b>	1	Rozvoj měkkých dovedností zvyšujících šanci na nalezení pracovního uplatnění (sebe prezentace, práce s časem, Job club apod.)
	2	Zvýšení povědomí o pravidlech TP a motivace k hledání uplatnění, informační schůzky, motivační kurzy
	3	Rozvoj základních dovedností pro práci s výpočetní technikou
	4	Posílení finanční gramotnosti
	5	Jiné
<b>3</b> <b>Kariérové poradenství a diagnostika</b>	1	Bilanční a pracovní diagnostika
	2	Poradenství k volbě či změně zaměstnání, sestavení rozvojového plánu
	3	Poradenství za účelem zahájení či udržení samostatně výdělečné činnosti
	4	Poradenství na pomoc s udržením zaměstnání
	5	Jiné
<b>4</b> <b>Podpora zajištění péče o děti</b>	1	Využití zařízení zajišťujícího péči o děti, které bylo finančně podpořeno z projektu
	3	Jiné
<b>5</b> <b>Podpora pracovního uplatnění (získání zaměstnání nebo stáž)</b>	1	Získání zaměstnání v rozsahu menším než ½ běžného úvazku, kdy místo je z projektu dotováno (mimo veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst)
	2	Získání zaměstnání v rozsahu alespoň ½ běžného úvazku, kdy místo je z projektu dotováno (mimo veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst)

	3	Získání zaměstnání v rozsahu menším než ½ běžného úvazku, kdy místo není z projektu dotováno (mimo veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst)
	4	Získání zaměstnání v rozsahu alespoň ½ běžného úvazku, kdy místo není z projektu dotováno (mimo veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst)
	5	Uplatnění v rámci společensky účelných pracovních míst dotovaných z projektu
	7	Absolvovaná stáž u zaměstnavatele
	8	Uplatnění v tréninkovém nebo chráněném zaměstnání
	10	Navýšení úvazku pracovníka min. pro dobu 3 měsíců díky zavedení flexibilních forem práce
	11	Jiné
<b>12 Jiné</b>	1	Jiné

#### 4. Informace o projektech

Číslo projektu	Název projektu	Podíl VŠ (zdroj: IS ESF)	Počet PO (zdroj: IS ESF)	Počet respondentů (zdroj: Dotazník)	Návratnost (Počet respondentů/Počet PO)
0011627	VOL Změnu	4 %	246	2	1 %
0011675	V práci jako doma II	61 %	172	28	16 %
0011666	Začni hned! II	69 %	164	25	15 %
0011625	Mentorinkem ke změně	0 %	116	2	2 %
0011614	Nastartuje svoji kariéru	63 %	112	60	54 %
0011605	ROVNOPRÁVNOST S ROZUMEM	77 %	112	47	42 %
0011623	Flexibilní práce pro ohrožené osoby	59 %	109	14	13 %
0011629	VOL Technické zaměření	0 %	105	10	10 %
0011676	STEM obory pro ženy	51 %	93	141	152 %
0011689	Stipendium Czechitas	84 %	90	47	52 %
0011644	ReStartuj kariéru s ROUTOU 2.0	66 %	87	45	52 %
0011638	Ženy v IT - II	60 %	82	2	2 %
0011600	Sama, ale silná: Odstraňujeme diskriminaci sólo matek na trhu práce	59 %	66	26	39 %
0011637	Rovnost 50/50 v okrese Louny	8 %	61	21	34 %
0011686	Podpora rovnosti žen a mužů v Jihočeském kraji	65 %	55	21	38 %
0011660	Manažerská akademie pro ženy	85 %	53	21	40 %
0011569	Rozvoj pracovních kompetencí při návratu z rodičovské dovolené	72 %	53	15	28 %
0011607	Rozvoj žen v oborech STEM - zdravotnictví	64 %	53	0	0 %
0011611	POLEPŠÍM SI! - příležitost pro ženy ve Zlínském kraji uplatnit se v oborech s vyššími mzdami	36 %	45	35	78 %
0011602	STOP genderovým nerovnostem ve venkovských oblastech	33 %	45	11	24 %
0011685	Rovnost všem	49 %	43	3	7 %
0011636	Bojujeme proti stereotypům na trhu práce	51 %	41	9	22 %



<b>0011537</b>	Genderová rovnost v Moravskoslezském kraji-analýza a podpora	26 %	38	0	0 %
<b>0011658</b>	Úspěšná žena	69 %	36	42	117 %
<b>0011595</b>	Nové výzvy na trhu práce – příležitost pro ženy	53 %	34	10	29 %
<b>0011610</b>	Spoluprací k úspěchu – Podpora zapojení žen do komunální politiky	64 %	33	21	64 %
<b>0011649</b>	Ženy na startovní čáře	19 %	32	13	41 %
<b>0011679</b>	Podpora žen na trhu práce	41 %	32	6	19 %
<b>0011634</b>	Logisticti pro budoucnost	39 %	28	10	36 %
<b>0011650</b>	Podpora rovného postavení žen a mužů ve společnosti FIRESTA-Fišer, rekonstrukce, stavby a.s.	62 %	26	0	0 %
<b>0011621</b>	Narovinu ve Zlínském kraji	57 %	21	8	38 %
<b>0011539</b>	Podpora rovnosti na trhu práce na Moravě	40 %	20	2	10 %
<b>0011687</b>	Táta se vyplatí – podpora aktivního otcovství zaměstnanců ve firmách	67 %	12	0	0 %
<b>0011661</b>	Podpora rovného postavení žen a mužů ve společnosti PS BRNO, s.r.o.	67 %	3	3	100 %
<b>0011626</b>	Rodiče do deště	NA	0	47	NA
	PoRod – Podpora rodiny jako strategická výhoda nejen pro firmy, ale i rodiče	NA	0		NA
	Na jedné lodi – podpora rovných příležitostí ve firmách	NA	0		NA

## 5. Znění dotazníku pro podpořené osoby

### ÚDAJE PO VÝSTUPU Z PROJEKTU

Prosíme Vás o spolupráci na šetření, které slouží ke zjištění přínosů projektů Operačního programu Zaměstnanost zaměřených na snižování genderové nerovnosti, zejména na trhu práce. Výsledky budou sloužit pro lepší zacílení výzev a projektů v příštím programovém období. Dotazník je anonymní – nežádáme Vás tedy o vyplnění Vašeho jména, data narození, ani kontaktních údajů. Zodpovězení otázek Vám nezabere víc než deset minut.

Děkujeme Vám za spolupráci!

### Sociodemografické údaje

**SD01. Vyberte prosím název projektu, kterého jste se účastnil/a**

**SD02. Uveďte svůj věk.**

**SD03. Jste**

Muž

Žena

**SD04. Uveďte kraj, ve kterém v současnosti bydlíte (bez ohledu na Vaše trvalé bydliště).**

Hlavní město Praha

Královéhradecký

Středočeský

Pardubický

Jihočeský

Olomoucký

Plzeňský

Moravskoslezský

Karlovarský

Jihomoravský

Ústecký

Zlínský

Liberecký

Kraj Vysočina

**SD05. Uveďte své nejvyšší dosažené vzdělání.**

Základní včetně neukončeného

Nástavbové (vč. pomaturitního studia)

Střední vč. vyučení (bez maturity)

Vyšší odborné vzdělání (absolutorium)

Úplné střední (s maturitou)

Vysokoškolské

**SD06. S kým žijete ve společné domácnosti?**

→ **Vyberte všechny možnosti, které se Vás týkají**

- S manželem / manželkou / partnerem / partnerkou
- S rodičem / rodiči
- S dítětem / dětmi
- S někým jiným
- Žiji sám / sama

**SD07. Kolik máte dětí do 15 let, se kterými žijete ve společné domácnosti?**

Filtr: odpovídají pouze ti, kteří žijí s dítětem / dětmi (SD06)

**SD08. Uveďte věk Vašeho dítěte / Vašich dětí.**

Filtr: odpovídají pouze ti, kteří žijí s dítětem / dětmi (SD06)

**SD09. Kolik let jste za posledních 10 let pracoval/a?**

→ **Započítejte prosím jen práci 20 a více hod. týdně. Otázka směřuje ke zmapování Vašich pracovních zkušeností. Jedná se nám o jakoukoliv práci většího rozsahu bez ohledu na typ pracovní smlouvy, včetně doby strávené podnikáním.**

- Nepracoval/a jsem vůbec
- Méně než 2 roky
- 2 roky a více, méně než 4 roky
- 4 roky a více, méně než 6 let
- 6 let a více, méně než 8 let
- 8 až 10 let

**SD10. Kolik let jste za posledních 10 let strávil/a na mateřské a rodičovské dovolené?**

- V posledních 10 letech jsem nebyl/a na mateřské či rodičovské dovolené
- Méně než 2 roky
- 2 roky a více, méně než 4 roky
- 4 roky a více, méně než 6 let
- 6 let a více, méně než 8 let
- 8 až 10 let

## Situace při vstupu do projektu – postavení na trhu práce

### TP01. Jaká byla Vaše situace při vstupu do projektu?

→ Vyberte všechny možnosti, které se Vás týkají

- Zaměstnaný/á
- Nezaměstnaný/á
- Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)
- Na mateřské dovolené
- Na rodičovské dovolené
- Studující (denní studium)
- Jiné: ...

### TP01D. Držel Vám v době čerpání MD/RD při vstupu do projektu zaměstnavatel místo?

Filtr: odpovídají pouze osoby na MD, RD (TP01)

- Ano  Ne

### TP05D. Jakou pozici jste vykonával/a před odchodem na MD/RD?

Filtr: odpovídají pouze osoby na RD, kterým držel zaměstnavatel místo (TP01D)

### TP02. Jakou smlouvu jste měl/a u zaměstnavatele v době vstupu do projektu?

→ Vyberte všechny možnosti, které se Vás týkají

Filtr: odpovídají pouze zaměstnaní (TP01)

- Pracovní smlouva na dobu neurčitou
- Pracovní smlouvu na dobu určitou
- Dohodu o pracovní činnosti (DPČ)
- Dohodu o provedení práce (DPP)

### TP03A. Kolik hodin v běžném týdnu jste v době vstupu do projektu pracoval/a na pracovní smlouvu? Jaká je Vaše stanovená týdenní pracovní doba?

→ Plný pracovní úvazek činí 40 hodin

Filtr: odpovídají pouze zaměstnaní na pracovní smlouvu (TP02)

### TP04A. Jaký byl při vstupu do projektu váš hrubý měsíční příjem ze zaměstnání?

Filtr: odpovídají pouze zaměstnaní (TP01)

- 10 000 Kč a méně
- 10 001 – 15 000 Kč
- 15 001 – 20 000 Kč
- 20 001 – 25 000 Kč

- 25 001 – 30 000 Kč
- 30 001 – 35 000 Kč
- 35 001 – 50 000 Kč
- Více než 50 000 Kč
- Nechci odpovédět

**TP05A. Na jaké pracovní pozici jste v době vstupu do projektu byl/a zaměstnaný/á?**

Filtr: odpovídají pouze zaměstnaní (TP01)

**TP06. Pracujete nyní u stejného zaměstnavatele jako v době vstupu do projektu?**

Filtr: odpovídají pouze zaměstnaní na pracovní smlouvu (TP02)

- Ano
  Ne

**TP07. Odpovězte prosím, zda se u Vás změnilы následující okolnosti oproti době vstupu do projektu:**

Filtr: odpovídají pouze zaměstnaní na pracovní smlouvu, kteří pracují u stejného zaměstnavatele (TP06 = Ano)

	Změna	Bez změny
Typ pracovní smlouvy		
Výše pracovního úvazku		
Výše hrubého měsíčního příjmu ze zaměstnání		
Pracovní pozice / profese		

**TP03B. Kolik hodin v běžném týdnu jste v době vstupu do projektu pracoval/a jako OSVČ?**

Filtr: odpovídají pouze OSVČ (TP01)

**TP04B. Jaký byl při vstupu do projektu Váš hrubý měsíční příjem jako OSVČ?**

Filtr: odpovídají pouze OSVČ (TP01)

- 10 000 Kč a méně
- 10 001 – 15 000 Kč
- 15 001 – 20 000 Kč
- 20 001 – 25 000 Kč
- 25 001 – 30 000 Kč
- 30 001 – 35 000 Kč
- 35 001 – 50 000 Kč
- Více než 50 000 Kč
- Nechci odpovédět

**TP05B. V jakém oboru jste v době vstupu do projektu pracoval/a jako OSVČ?**

Filtr: odpovídají pouze OSVČ (TP01)

**TP03C. Kolik hodin v běžném týdnu jste v době vstupu do projektu pracoval/a na DPP/DPČ?**

Filtr: odpovídají pouze zaměstnaní na dohody mimo pracovní poměr (TP02 = DPP nebo DPČ)

## Vnímání bariér a znevýhodnění na trhu práce – situace při vstupu do projektu

### BA01. Setkala jste se v zaměstnání či při ucházení se o zaměstnání s některou z následujících situací?

Filtr: odpovídají pouze ženy (SD03 = žena)

	Stává se mi běžně	Stalo se mi několikrát	Stalo se mi to jednou	Ne, ani jednou
Při přijímacím pohovoru se mě ptali, zda plánuji založit rodinu, případně jak mám staré děti a kdo se postará, pokud budou nemocné.	1	2	3	4
Za stejnou práci jsem dostala nižší mzdu/odměnu než můj kolega-muž/kolegové-muži.	1	2	3	4
Přednost při povýšení dostal místo mě stejně či méně vhodný mužský kandidát, či kolega.	1	2	3	4
Zaměstnavatel dal najevo nedůvěru v mé schopnosti, protože jsem žena.	1	2	3	4

### BA02. Uveďte, do jaké míry následující výroky vystihují Vaši situaci v době Vašeho vstupu do projektu

	Úplně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Úplně nesouhlasím
V zaměstnání či při hledání zaměstnání mi chyběla větší odvaha a sebevědomí.	1	2	3	4
V okolí nebylo dostupné vhodné zařízení péče o předškolní děti.	1	2	3	4
Neměl/a jsem potřebnou kvalifikaci k získání vhodného zaměstnání.	1	2	3	4
Nebylo možné najít úvazek, se kterým bych dokázal/a sladit rodinný a pracovní život	1	2	3	4
Byl/a jsem hlavní (jediný) pečovatel, spočívala na mě podstatná část starosti o děti / domácnost.	1	2	3	4

## Motivace ke vstupu do projektu a hodnocení (aktivit) projektu

### MO01. Jak jste se dozvěděl/a o projektu?

- Od realizátora projektu
- Od neziskové organizace nebo poskytovatele sociálních služeb (mimo realizátora projektu)
- Od zaměstnavatele
- Od známého nebo kamaráda
- Z internetu
- Z inzerátu jinde než na internetu
- Od Úřadu práce ČR
- Jiným způsobem:

### MO02. Co jste od účasti v projektu očekával/a?

→ Vyberte nejvýše 3 možnosti, které se Vás týkají

- Projekt mi usnadní návrat do práce po mateřské / rodičovské dovolené
- Projekt mi usnadní postoupit v práci na vyšší pozici / získám manažerský post.
- Získám práci v novém oboru.
- Získám práci, kterou budu moci lépe sladit se svým osobním a rodinným životem.
- Zvýším si své odborné znalosti/dovednosti/kvalifikaci.
- Získám pracovní zkušenosti prostřednictvím praxe / stáže.
- Zlepší si své finanční vyhlídky do budoucna.
- Jiné:

### MO03. Měl/a jste v souvislosti s účastí v projektu nějaké obavy?

### MO04. Jak pro Vás byly užitečné jednotlivé aktivity projektu?

Aktivita	Užiteč ná	Spíše užiteč ná	Spíše neužite čná	Neužite čná	Nezúčastnil /a jsem se / Projekt to neobsahova l
Mentoring a koučink	1	2	3	4	0
Leadership program	1	2	3	4	0
Kariér ové a psychologické poradenství	1	2	3	4	0
Spojení s potenciálními zaměstnavateli, podpora při hledání zaměstnání	1	2	3	4	0

Podpora ze strany zaměstnavatelů při návratu z RD (vzdělávání, flexibilní formy práce)	1	2	3	4	0
Rekvalifikace	1	2	3	4	0
Další vzdělávání (jiné než rekvalifikace)	1	2	3	4	0
Zprostředkování zaměstnání	1	2	3	4	0
Odborná praxe, stáž	1	2	3	4	0
Jiné	1	2	3	4	0

**MO04A. Jaké aktivity kromě výše uvedených jste absolvoval/a?**

**MO05. Z jaké ho důvodu pro vás následující aktivity: ... byly neúčinné?**

**Zobrazují se aktivity otázky MO04, které respondent/ka ohodnotil/a jako NEUŽITEČNÉ**

Mentoring a koučink
Leadership program
Kariérové a psychologické poradenství
Spojení s potenciálními zaměstnavateli, podpora při hledání zaměstnání
Podpora ze strany zaměstnavatelů při návratu z RD (vzdělávání, flexibilní formy práce)
Rekvalifikace
Další vzdělávání (jiné než rekvalifikace)
Zprostředkování zaměstnání
Odborná praxe, stáž
Jiné

**MO06. Uvítal/a byste u některé z výše uvedených aktivit delší časový rozsah? Pokud ano, uveďte konkrétně u které.**

**(volitelná odpověď)**

**MO07. Uvítal/a byste u některé z výše uvedených aktivit kratší časový rozsah? Pokud ano, uveďte konkrétně u které.**

**(volitelná odpověď)**



## Dopady projektu-konkrétní obor / zaměstnání / profese

Filtr: Odpovídají respondenti/-ky, kteří/ré absolvovali rekvalifikaci, podporované zaměstnávání, vzdělání, stáž (MO04)

**KO01. Uveďte konkrétně jakému oboru / profesi jste se v rámci aktivit projektu věnoval/a?**

**KO02. Jaký je Váš vztah k oboru, kterému jste se v rámci projektu věnoval/a?**

- V oboru jsem již dříve pracoval/a
- Obor jsem vystudoval/a, ale pracoval/a v něm před delší dobou nebo pouze velmi krátce
- Obor jsem vystudoval/a, ale nepracoval/a jsem v něm
- Přemýšlel/a jsem o něm, ale neměl/a jsem dostatečnou praxi/znalosti na to do něj vstoupit
- Přemýšlel/a jsem o něm, ale neměl/a jsem odvalu do něj vstoupit
- Ani jsem ho dříve nezvažoval/a

**KO03. Chtěl/a byste nadále působit v oboru, kterému jste se v rámci projektu věnoval/a?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne
- Nevím

## Situace po ukončení účasti v projektu

**PO01. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? Díky projektu ...**

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
jsem získal/a zaměstnání.	1	2	3	4
se mi otevřely nové pracovní příležitosti.	1	2	3	4
jsem získal/a pracovní praxi.	1	2	3	4
jsem získal/a flexibilní / zkrácený pracovní úvazek a daří se mi lépe sladit pracovní a rodinný život.	1	2	3	4
jsem získal/a (vyšší) pozici v managementu	1	2	3	4
jsem si zlepšil/a své finanční vyhlídky do budoucna.	1	2	3	4
jsem získal/a dovednosti a profesní kvalifikaci, které bych jinak nezískal/a.	1	2	3	4
jsem si zvýšil/a celkové sebevědomí.	1	2	3	4
jsem dosáhl/a lepšího finančního ohodnocení mé práce.	1	2	3	4
se mi usnadnil návrat do práce po rodičovské dovolené.	1	2	3	4
jsem navázal/a důležité kontakty.	1	2	3	4

**PO02. Je něco dalšího, co Vám projekt přinesl?**

- Ano  Ne

### TO02A. Co konkrétně vám projekt přinesl?

### PO03. Jaká je v současnosti Vaše situace?

→ Vyberte všechny možnosti, které se Vás týkají

- Studující (denní studium)
- Zaměstnaný/á
- Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)
- Nezaměstnaný/á
- Na mateřské dovolené
- Na rodičovské dovolené
- Jiné: ...

### PO04. Jakým způsobem jste v současnosti zaměstnán/a?

Filtr: Odpovídají zaměstnaní (PO03, TP07=změna v pracovní smlouvě)

- Pracovní smlouva na dobu neurčitou
- Pracovní smlouvu na dobu určitou
- Dohodu o pracovní činnosti (DPC)
- Dohodu o provedení práce (DPP)

### PO05A. Kolik hodin v běžném týdnu v současnosti pracujete na pracovní smlouvu? Jaká je Vaše stanovená týdenní pracovní doba?

→ Plný pracovní úvazek činí 40 hodin

Filtr: Odpovídají zaměstnaní na pracovní smlouvu (PO04 – na dobu určitou / neurčitou)

### PO06A. Došlo u Vás ke změně Vašeho hrubého měsíčního příjmu oproti době, kdy jste vstupoval/a do projektu?

Filtr: Odpovídají zaměstnaní na pracovní smlouvu (PO03, TP07 – změna výše příjmu)

- Ne, můj měsíční příjem ze zaměstnání zůstal ve stejné výši
- Ano, můj příjem ze zaměstnání je nyní **nižší**
- Ano, můj příjem ze zaměstnání je nyní **vyšší**

### PO07A. O kolik se změnil Váš měsíční příjem ze zaměstnání oproti době, kdy jste vstupoval/a do projektu?

→ Vyberte interval, který odpovídá přibližné výši změny Vašeho hrubého měsíčního příjmu ze zaměstnání oproti době, kdy jste vstupoval/a do projektu.

Filtr: Odpovídají ti, u kterých došlo ke změně příjmu PO06A – Ano)

- změna do 2 000 Kč/ měsíc
- 2 001- 4 000 Kč / měsíc
- 4 001- 6 000 Kč / měsíc
- 6 001- 8 000 Kč / měsíc
- 8 001- 10 000 Kč / měsíc

- změna nad 10 tis Kč měsíčně
- Nechci odpovédět

**PO08A. Na jaké pracovní pozici jste v současnosti zaměstnaný/á?**

**PO05B. Kolik hodin v běžném týdnu v současnosti pracujete jako OSVČ?**

→ Plný pracovní úvazek činí 40 hodin

Filtr: Odpovídají OSVČ (PO03)

**PO06B. Došlo u Vás ke změně Vašeho hrubého měsíčního příjmu z činnosti OSVČ oproti době, kdy jste vstupoval/a do projektu?**

→ Plný pracovní úvazek činí 40 hodin

Filtr: Odpovídají pouze OSVČ (PO03)

- Ne, můj měsíční příjem z činnosti OSVČ **zůstal ve stejné výši**
- Ano, můj příjem z činnosti OSVČ je nyní **nižší**
- Ano, můj příjem z činnosti OSVČ je nyní **vyšší**

**PO07B. O kolik se změnil Váš měsíční příjem z činnosti OSVČ oproti době, kdy jste vstupoval/a do projektu?**

→ Vyberte interval, který odpovídá přibližné výši změny Vašeho hrubého měsíčního příjmu z činnosti OSVČ oproti době, kdy jste vstupoval/a do projektu.

Filtr: Odpovídají ti, u kterých došlo ke změně příjmu PO06B – Ano)

- změna do 2 000 Kč / měsíc
- 2 001- 4 000 Kč / měsíc
- 4 001- 6 000 Kč / měsíc
- 6 001- 8 000 Kč / měsíc
- 8 001- 10 000 Kč / měsíc
- změna nad 10 tis Kč měsíčně
- Nechci odpovédět

**PO08B. V jakém oboru v současnosti pracujete jako OSVČ?**

Filtr: Odpovídají pouze OSVČ (PO03)

**PO09. Pokud chcete, zde můžete uvést své návrhy či připomínky k projektu.**

(volitelná odpověď)

• **Děkujeme za vyplnění dotazníku!**