

Detail hodnocení

Název projektu	Gender pay gap v Karlovarském kraji: od analýzy k řešení
Registrační číslo projektu	CZ.03.01.02/00/22_030/0006862

Kód hodnotitele

Pořadí hodnocení	4
Kolo hodnocení	Hodnocení žádosti o podporu
Fáze hodnocení	Věcné hodnocení
Datum hodnocení	17. 3. 2026
Status	Vyhověl
Soubor kritérií	OPZ+_VH_otevřená výzva - HK
Finalizováno	Ano
Platný	Ano
Výsledek (v bodech)	96,25
Počet hodin	
Arbitr	Ne
Opravný hodnotitel	Ne

Popis hodnocení

Komentář k hodnocení Projekt lze z jako kvalitní a plně v souladu se strategickými cíli výzvy č. 030 OPZ+. Hlavní hodnotou žádosti je její regionální ukotvení a prokazatelný zájem cílové skupiny, což dokládá zapojení 17 konkrétních firem (v různé míře) již ve fázi přípravy. Navržený rozpočet je sestaven efektivně, jednotkové náklady na partnera jsou pod limity výzvy a osobní náklady odborného týmu odpovídají náplni expertních činností. Způsob realizace aktivit, využívající osvědčené metodiky pro hodnocení hodnoty práce, dává předpoklad udržitelnosti a přenositelnosti výsledků. Přestože je žádost stručná, poskytuje jasnou odpověď na všechny klíčové otázky hodnocení: od přesného vymezení problému, přes logicky provázané aktivity, až po jasné definované monitorovací indikátory. Výsledná souhrnná Evaluační zpráva pak vhodně završí celou intervenci a umožní další šíření dobré praxe v kraji i mimo něj. Projekt doporučuji k podpoře v plném rozsahu, neboť představuje kombinaci odborné způsobilosti řešitele a praktické orientace na výsledek, což jsou klíčové předpoklady pro úspěšné snížení mzdových nerovností v praxi. Dílčí nejasností je vnitřní nesoulad v časové dotaci školení (18 hodin vs. popis 24 hodin). Indikátory jsou zvoleny dle výzvy, nicméně není dostatečně vysvětlena hodnota u 600 000 a 626 000 (školení pro 34 osob vs. cílové hodnoty 17).

Poznámka k výsledku

Kritéria hodnocení

Kritérium	Funkce	Vyhověl	Minimum bodů	Maximum bodů	Způsob hodnocení	Min. bod. hranice	Počet bodů	Deskriptor	Odůvodnění	Relevantní
1. Potřebnost	K	Ano	8,75	35,00		17,50	35,00			Ano
1.1. Vymezení problému a cílové skupiny; Zaměřuje se projekt na problém/nedostatky, který/které je skutečně potřebné řešit a je cílová skupina adekvátní náplni projektu?	K	Ano	8,75	35,00		17,50	35,00	velmi dobré	Předložený projekt „Gender pay gap v Karlovarském kraji: od analýzy k řešení“ identifikuje a pojmenovává problém nerovného a netransparentního odměňování, který je v souladu se zaměřením výzvy. Žadatel (KHK KK) uvádí potřebu řešit rozdíly v odměňování žen a mužů, přičemž problém konkretizuje skrze specifické socioekonomické podmínky Karlovarského kraje, který vykazuje strukturální znevýhodnění a specifickou skladbu průmyslu (sklářství, keramika, lázeňství). Žadatel se mylí, pokud uvádí, že regionální data za Karlovarský kraj nejsou veřejně publikována. Problém je popsán jako kombinace nedostatku metodických nástrojů u zaměstnavatelů a přetrvávajících stereotypů. Cílová skupina, kterou tvoří 17 konkrétních zaměstnavatelů z regionu s počtem 50 až 500 zaměstnanců, je zvolena zcela adekvátně náplni projektu. Žádost jasně definuje, že se problém dotýká jak samotných organizací (riziko fluktuace, nízká motivace, netransparentnost), tak přímo jejich zaměstnanců (rozdíly v příjmech, dopady na budoucí důchody). Analýza příčin problému je konkrétní a rozlišuje mezi vnějšími vlivy (trh práce v kraji) a vnitřními faktory u zaměstnavatelů, jako je absence objektivního hodnocení hodnoty práce nebo neexistence jasných mzdových předpisů. Dopady na cílovou skupinu jsou popsány plasticky – od ekonomických ztrát až po dopady na firemní kulturu a reputaci zaměstnavatele. Je uvedena podrobná analýza lokality, která čerpá z dat ČSÚ a Regionální rozvojové agentury, čímž zasazuje projekt do kontextu Karlovarského kraje jako regionu s nižší průměrnou mzdou a specifickou profesní segregací. Struktura cílové skupiny je popsána detailně, žadatel uvádí seznam 10 potvrzených partnerů a dalších 7 zapojených entit, čímž překračuje minimální požadavek výzvy. Popisuje jejich velikost, sektorové zaměření i odhadovaný počet osob, které projdou přímým vzděláváním. Projekt vykazuje	Ano

									požadovanou míru konkrétnosti a provázanosti mezi identifikovaným nedostatkem a navrženým řešením.	
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		15,00	30,00			Ano
2.1. Cíle a konzistentnost (intervenční logika) projektu; Je cíl projektu nastaven správně a povedou zvolené klíčové aktivity a jejich výstupy k jeho splnění?	K	Ano	6,25	25,00		12,50	25,00	velmi dobré	Projekt má stanovené cíle v souladu se zaměřením výzvy a z jejich formulace je zřejmé, jaká změna má být díky realizaci projektu dosažena: posílení schopnosti zapojených zaměstnavatelů systematicky a objektivně posuzovat hodnotu práce, analyzovat rozdíly v odměňování a nastavit transparentnější pravidla a monitoring; současně má být vytvořena komunikační platforma pro sdílení dobré praxe. Žadatel uvádí cíle ve vazbě na 17 zaměstnavatelů a popisuje očekávané změny u zaměstnavatelů i u zapojených osob (HR/management). Plánovaná změna je z hlediska cílové skupiny dostatečně významná – pokud budou naplněny výstupy aktivit, projekt má potenciál řešit popsany problém cílové skupiny spočívající v absenci praktických nástrojů, jednotných pravidel a pravidelného monitoringu. V této výzvě jsou cíle typově shodné a kvalita projektu se proto promítá zejména do konzistentního převodu cílů do navazujících aktivit a výstupů. Žadatel uvádí dílčí cíle (vzdělávání zaměstnavatelů, realizace základních opatření u zaměstnavatelů, vybudování platformy), které tvoří logicky provázaný celek a odpovídají posloupnosti klíčových aktivit A–F. Soubor klíčových aktivit je vzhledem k naplnění cíle projektu zvolen vhodně: školení (A) poskytne znalostní rámec, posouzení hodnoty práce (B) vytvoří podklad pro srovnání pozic, výpočet rozdílů (C) poskytne data, návrh opatření (D) převede zjištění do implementace, zhodnocení realizace (E) shrne výsledky a platforma (F) podpoří sdílení a udržitelnost. Intervenční logika je v žádosti srozumitelná a aktivity/výstupy mohou být skutečnými nástroji pro řešení stanoveného problému cílové skupiny.	Ano
2.2. Způsob ověření dosažení cíle projektu; Jak vhodný způsob pro ověření dosažení cíle žadatel v projektu nastavil?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	5,00	velmi dobré	Způsob ověření dosažení cílů projektu je v žádosti nastaven logicky, žadatel definoval ověřitelná kritéria, která umožní určit, zda bylo plánovaných cílů u všech 17 zapojených zaměstnavatelů dosaženo. Tato kritéria nejsou pouze kvantitativní (např. počet proškolených osob), ale především kvalitativní, zaměřená na konkrétní výstupy v každé organizaci. Klíčovým mechanismem pro doložení změny stavu „před“ a „po“ realizaci je metodická posloupnost aktivit, kdy výchozí stav bude zdokumentován v rámci KA C prostřednictvím analytických zpráv o aktuálních rozdílech v odměňování a analýzy stávajících mzdových předpisů. Cílový stav a dosažený pokrok pak budou doloženy v KA E (Zhodnocení přínosů a dopadů), kde dojde k vypracování závěrečných evaluačních zpráv pro každého partnera.	Ano

									Tyto zprávy budou obsahovat porovnání původních dat s nově nastavenými parametry a vyhodnocení implementace nápravných opatření navržených v KA D. Ověřitelnost výsledků projektu je zajištěna například následující dokumentací: KA A je doložena osvědčeními o absolvování vzdělávání, KA B a C metodikami hodnocení práce a výpočty Logib či vlastními analýzami, a KA D konkrétními akčními plány podepsanými vedením zapojených firem. Nejdůležitějším nástrojem pro externí ověření výsledků je pak monitorovací indikátor 805 000 (Zveřejněné dokumenty), v jehož rámci žadatel povinně zveřejní klíčové výstupy (např. analýzy či evaluační zprávy) na své komunikační platformě. Tím bude zajištěna nejen kontrola ze strany poskytovatele dotace, ale i transparentnost vůči veřejnosti a cílové skupině.	
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ano	5,00	20,00		10,00	18,75			Ano
3.1. Efektivita projektu, rozpočet; S ohledem na plánované a potřebné výstupy je navrženo efektivní a hospodárné použití zdrojů?	K	Ano	3,75	15,00		7,50	15,00	velmi dobré	Výše rozpočtu odpovídá délce realizace projektu a v základní rovině i rozsahu plánovaných výstupů. Rozpočet je srozumitelný, jeho struktura je přehledná a náklady jsou uvedeny i v popisu klíčových aktivit; položky jsou převážně přiřaditelné ke klíčovým aktivitám a věcně s nimi provázané. Osobní náklady odpovídají charakteru intervence založené na expertní práci u zaměstnavatelů. HK nenavrhuje krácení rozpočtu.	Ano
3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	Projekt má nastaveny indikátory v souladu s požadavky výzvy, přičemž u závazných indikátorů jsou uvedeny nenulové cílové hodnoty. Cílová hodnota indikátoru 805 000 je stanovena na 1 dokument a odpovídá plánovanému výstupu aktivity E („Zhodnocení realizace projektu“). U indikátorů 600 000 a 626 000 jsou cílové hodnoty nastaveny na 17. Žadatel však současně uvádí, že školení absolvují minimálně dvě osoby za každého zaměstnavatele, tj. 34 osob. Z popisu indikátorů ani z popisu aktivity A není dostatečně zřejmé, jak byl tento převod stanoven a proč se do cílové hodnoty promítá pouze část proškolených osob, přestože výstupy aktivity A pracují s 34 účastníky a 34 osvědčeními.	Ano
4. Proveditelnost	K	Ano	3,75	15,00		7,50	12,50			Ano
4.1. Způsob zapojení cílové skupiny; Jak adekvátně je cílová skupina zapojena v průběhu projektu?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	5,00	velmi dobré	Bylo uvedeno, že zapojení cílové skupiny, kterou tvoří 17 vybraných zaměstnavatelů, je v projektu navrženo adekvátně. Zapojení CS prochází všemi fázemi realizace. Cílová skupina není v projektu chápána pouze pasivním příjemcem informací, ale aktivním aktérem, který se podílí na analytických i implementačních činnostech. V úvodní fázi (KA A) jsou zástupci managementu a personalisté zapojeni skrze interaktivní vzdělávání, na které plynule	Ano

									navazuje spolupráce při tvorbě katalogů pracovních pozic a definování hodnoty práce přímo v prostředí jednotlivých firem (KA B). Tato spolupráce pokračuje v analytické fázi (KA C), kde zaměstnavatelé poskytují nezbytná data pro výpočet rozdílů v odměňování, v KA D, kdy společně s expertním týmem navrhují konkrétní nápravná opatření na míru jejich organizační struktury. V závěrečné fázi (KA E a KA F) je role cílové skupiny zaměřena na zhodnocení přínosů a sdílení získaných zkušeností, přičemž na základě jejich zpětné vazby a průběžně sbíraných dat bude v posledních dvou měsících realizace projektu zpracována souhrnná Evaluační zpráva, která zhodnotí postupy a dosažené výsledky jako podklad pro další šíření dobré praxe. Zájem cílové skupiny o zapojení do projektu je jednoznačně a věrohodně prokázán, neboť žadatel již k žádosti přiložil prohlášení o partnerství či potvrzení o spolupráci od 10 konkrétních subjektů, přičemž dalších 7 subjektů bylo osloveno a předběžně potvrzeno.	
4.2. Způsob realizace aktivit a jejich návaznost; Jak vhodně byl zvolen způsob realizace aktivit a jejich vzájemná návaznost?	K	Ano	2,50	10,00		5,00	7,50	dobré	Klíčové aktivity jsou v žádosti popsány srozumitelně a ve struktuře odpovídající výzvě (KA A–F), včetně metodiky, harmonogramu a rolí. Každá aktivita má uvedený výstup (A prezenční listiny a osvědčení, B katalog pracovních pozic, C tabulková analýza, D implementační tabulka, E zhodnocení realizace, F komunikační platforma). Návaznost aktivit je nastavena logicky: A → B → C → D → E → F a dvouetapové provedení (10+7 zaměstnavatelů) umožňuje postupné zapojení cílové skupiny. Za slabší stránku považují dílčí nejasnosti v popisu realizace: u aktivity A je uveden rozsah 18 hodin (3 dny), současně je však popsáno třídenní školení (24 hodin) a tři moduly po 8 hodinách (tj. 24 hodin), což snižuje jednoznačnost časové dotace. Celková délka projektu je přiměřená, náhradní řešení pro zpoždění jsou však popsána jen omezeně (zejména možnost náhrady zaměstnavatele). K výstupu KA E je potřeba doplnit, že se jedná o závazkový parametr.	Ano

Přílohy posudku

Číslo přílohy hodnocení	Název přílohy hodnocení	Soubor
----------------------------	-------------------------	--------