

## Detail hodnocení

<b>Název projektu</b>	I muži pečují: Podpora péče ve firmách
<b>Registrační číslo projektu</b>	CZ.03.01.02/00/25_082/0006972

### Kód hodnotitele

<b>Pořadí hodnocení</b>	3
<b>Kolo hodnocení</b>	Hodnocení žádosti o podporu
<b>Fáze hodnocení</b>	Věcné hodnocení
<b>Datum hodnocení</b>	29. 4. 2026
<b>Status</b>	Vyhověl
<b>Soubor kritérií</b>	OPZ+ _VH_otevřená výzva - HK
<b>Finalizováno</b>	Ne
<b>Platný</b>	Ano
<b>Výsledek (v bodech)</b>	87,50
<b>Počet hodin</b>	
<b>Arbitr</b>	Ne
<b>Opravný hodnotitel</b>	Ne

### Popis hodnocení

**Komentář k hodnocení** Projekt „I muži pečují: Podpora péče ve firmách“ se zaměřuje na relevantní problém nízkého zapojení mužů do péče, který je v žádosti popsán věrohodně, konkrétně a v souladu se zaměřením výzvy č. 03\_25\_082. Žadatel identifikuje příčiny tohoto stavu v oblasti pracovního prostředí, přetrvávajících genderových norem i nedostatečné práce zaměstnavatelů s tématem sladování práce a péče a zasazuje je do širšího společenského a institucionálního kontextu. Silnou stránkou projektu je opření o relevantní zdroje a propojení tématu s aktuálními trendy, jako je stárnutí populace a rostoucí potřeba neformální péče. Cílová skupina je zvolena adekvátně, zaměřuje se na zaměstnavatele a HR pracovníky, tedy aktéry schopné přímo ovlivnit pracovní podmínky a organizační kulturu, přičemž velikost i struktura zapojení jsou realisticky nastaveny. Projekt pracuje s logicky navazujícími klíčovými aktivitami od analýzy přes vzdělávání po pilotní ověřování a tvorbu metodiky, přičemž intervenční logika je srozumitelná a věcně správně vystavěná.

Za slabší stránku lze považovat především nedostatečně rozpracovanou měřitelnost cílů, které jsou sice formulovány věcně správně, ale ne vždy v podobě jasně kvantifikovaných cílových stavů dle principu SMART. Ověřování dopadů je nastaveno vhodně prostřednictvím kombinace kvantitativních a kvalitativních metod v rámci samostatné evaluační aktivity, avšak kritéria úspěchu nejsou vždy dostatečně konkretizována a budou se ve větší míře opírat o interní data a kvalitativní hodnocení změn v HR praxi. Zapojení cílové skupiny je koncepčně správně nastaveno napříč všemi fázemi projektu a odpovídá jeho logice, méně rozpracovaná je však oblast motivace účastníků a řízení rizik spojených s jejich dlouhodobým zapojením. Celkově je projekt kvalitně připraven, logicky strukturovaný a realizovatelný, přičemž identifikované nedostatky mají dílčí charakter a nesnižují jeho celkovou relevanci a potenciální přínos. Hodnotící komise navrhuje následující podmínky pro poskytnutí podpory: Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.2 Lektor / lektorka. Jednotková cena se snižuje z 850 Kč o 177 Kč na 673 Kč. Celková částka této položky je 53 840 Kč. Celkově je položka krácena o 14 160 Kč. Nová jednotková cena odpovídá limitům podle aktuální verze dokumentu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost plus, kde je pro mzdové výdaje

u pozice lektor stanovena horní hranice hrubé měsíční mzdy/platu 673 Kč. Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.3 Odborný konzultant/ka pilotáže. Jednotková cena se snižuje z 850 Kč o 163 Kč na 687 Kč. Celková částka této položky je 181 368 Kč. Celkově je položka krácena o 43 032 Kč. Nová jednotková cena odpovídá limitům podle aktuální verze dokumentu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost plus, kde je pro mzdové výdaje u pozice odborný konzultant stanovena horní hranice hrubé měsíční mzdy/platu 687 Kč. Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.4 Metodik / metodička. Jednotková cena se snižuje z 620 Kč o 105 Kč na 515 Kč. Celková částka této položky je 69 525 Kč. Celkově je položka krácena o 14 175 Kč. Nová jednotková cena odpovídá limitům podle aktuální verze dokumentu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost plus, kde je pro mzdové výdaje u pozice metodik stanovena horní hranice hrubé měsíční mzdy/platu 515 Kč. Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.5 Evaluátor / evaluátorka. Jednotková cena se snižuje z 620 Kč o 105 Kč na 515 Kč. Celková částka této položky je 247 200 Kč. Celkově je položka krácena o 50 400 Kč. Nová jednotková cena odpovídá limitům podle aktuální verze dokumentu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost plus, kde je pro mzdové výdaje u pozice evaluátor stanovena horní hranice hrubé měsíční mzdy/platu 515 Kč. Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.1 Koordinátor/ka odborných aktivit. Počet jednotek se snižuje z 440 o 440 na 0 jednotek. Jednotková cena se snižuje z 450 Kč o 450 Kč na 0 Kč. Celková částka této položky je 0 Kč. Celkově je položka krácena o 198 000 Kč. Důvodem krácení celé položky je, že pozice koordinátora není v seznamu povolených pozic dle přílohy výzvy Příloha č. 3 výzvy č. 03\_25\_082. Celková výše krácení včetně paušální sazby činí 447 673,80 Kč. U indikátoru 501 300 hodnotící komise navrhuje změnu komentáře odpovídající pravidlům OPZ+ a výzvy č. 082 na „Bude sledováno a vykazováno v rámci zpráv o realizaci dle pravidel OPZ+ a výzvy č. 082.“ U indikátoru 626 000 hodnotící komise navrhuje změnu komentáře odpovídající pravidlům OPZ+ a výzvy č. 082 na „Bude sledováno a vykazováno v rámci zpráv o realizaci dle pravidel OPZ+ a výzvy č. 082.“ U indikátoru 679 001 hodnotící komise navrhuje změnu komentáře odpovídající pravidlům OPZ+ a výzvy č. 082 na „Bude sledováno a vykazováno bez evidence v rámci zpráv o realizaci dle pravidel OPZ+ a výzvy č. 082.“ Hodnotící komise navrhuje snížení hodnoty specifické datové položky (SDP) Celkový počet podpořených osob z 70 na 0. SDP jsou vykazovány až v rámci realizace projektu

#### **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	Projekt „I muži pečují: Podpora péče ve firmách“ řeší problém, který je pro výzvu č. 03_25_082 relevantní a potřebný k řešení. Žadatel věrohodně popisuje nízké zapojení mužů do péče jako důsledek strukturálního nastavení pracovního prostředí, přetrvávajících genderových norem a nedostatečné práce zaměstnavatelů a HR praxe s tématem sladování práce a péče. Problém je popsán konkrétně, včetně hlavních příčin i důsledků pro muže v pečovatelských rolích, ženy, zaměstnavatele i širší fungování trhu práce. Silnou stránkou žádosti je opření popisu problému o relevantní a ověřitelné zdroje a jeho zasazení do širšího společenského a institucionálního kontextu, zejména stárnutí populace, rostoucí potřeby neformální péče a tlaku na stabilitu pracovních týmů. Situační analýza lokality v užším smyslu zde rozpracována není, přítomen je však dostatečný pracovníetřní a institucionální kontext. Cílová skupina je zvolena v souladu s identifikovaným problémem. Projekt cílí na zaměstnavatele a na zaměstnance v rolích HR pracovníků a osob s rozhodovací pravomocí v oblasti řízení lidských zdrojů, tedy na aktéry, kteří mohou přímo ovlivnit pracovní podmínky, interní procesy a organizační kulturu. Velikost, základní struktura i potřeby cílové skupiny jsou popsány dostatečně, zejména ve vazbě na vzdělávání 60 účastníků, aplikační část pro cca 40 HR pracovníků a pilotní ověřování u 6 zaměstnavatelů. Pozitivně lze hodnotit také to, že žadatel identifikovaný problém promítá do logicky navazující struktury klíčových aktivit, harmonogramu a odborných kapacit realizačního týmu. Rozbor dosavadních způsobů řešení problému a jejich účinnosti není rozveden zcela podrobně, žadatel však srozumitelně vysvětluje, v čem spatřuje mezeru dosavadních přístupů. Tento dílčí nedostatek nesnižuje celkově velmi dobrou kvalitu vymezení problému a cílové skupiny.	Ano
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		15,00	22,50			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	18,75	dobré	Projekt „I muži pečují: Podpora péče ve firmách“ má cíl nastaven věcně správně a v souladu se zaměřením výzvy č. 03_25_082. Z cíle je zřejmé, že projekt směřuje k posílení kompetencí HR pracovníků a osob s rozhodovací pravomocí a k následné změně praxe zapojených zaměstnavatelů tak, aby zapojení mužů do péče bylo systematicky zohledňováno v interních procesech, pravidlech a organizační kultuře. Tato změna odpovídá identifikovanému problému i zaměření projektu. Cíl je dále rozveden do konkrétních očekávaných změn, zejména zvýšení znalostí a kompetencí účastníků vzdělávání, pilotního ověření opatření u 6 zaměstnavatelů a zpracování metodiky pro HR praxi. Soubor klíčových aktivit je zvolen vhodně a tvoří logicky navazující celek. Projekt propojuje analytickou část, vzdělávání, pilotní ověřování, metodiku, odbornou expertní reflexi i povinnou evaluaci. Aktivity na sebe věcně i časově navazují a jejich obsah odpovídá popsaným potřebám cílové skupiny. Uvedené klíčové aktivity a jejich výstupy lze považovat za relevantní nástroj k řešení stanoveného problému cílové skupiny. Intervenční logika projektu je nastavena srozumitelně a věcně správně. Za slabší stránku je považována oblast měřitelnosti cíle. Ačkoli je cíl projektu srozumitelný a věcně správně formulovaný, není ve všech částech vyjádřen zcela jednoznačně a kvantifikovaně, tedy plně ve smyslu principu SMART. Měřitelnost je zajištěna spíše prostřednictvím dílčích výstupů, pilotního ověření a evaluace než plně konkrétním formulováním cílového stavu na úrovni hlavního cíle. Tato dílčí výhoda však nesnižuje celkově velmi dobrou kvalitu nastavení cíle ani logiku navržených klíčových aktivit.	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	3,75	dobré	Projekt „I muži pečují: Podpora péče ve firmách“ nastavil způsob ověření dosažení cíle v zásadě vhodně a v souladu se specifiky výzvy č. 03_25_082, která požaduje samostatnou klíčovou aktivitu Evaluace. Projekt pracuje se samostatnou evaluační aktivitou, evaluačním plánem i povinnými evaluačními výstupy. Žadatel poměrně jasně vymezuje, jaké změny chce ověřovat, zejména posílení znalostí a kompetencí HR pracovníků, jejich přenos do konkrétní HR praxe zapojených zaměstnavatelů, realizovatelnost a přenositelnost pilotně ověřovaných opatření a změnu vnímání zapojení mužů do péče jako legitimní součásti pracovního života. V evaluačním plánu jsou formulovány hlavní evaluační otázky a popsána kombinace metod, zejména pre/post dotazník, polostrukturované rozhovory, analýza dokumentů a fokusní skupiny. Tento přístup je vzhledem k povaze projektu relevantní a umožňuje sledovat rozdíl mezi stavem před zahájením projektu a po jeho	Ano

									realizaci. Za slabší stránku je považováno, že kritéria úspěchu nejsou vždy rozvedena do zcela konkrétních a kvantifikovaných cílových hodnot. Ověření dosažení cíle bude z významné části založeno na interních datech vznikajících v průběhu projektu a na kvalitativním vyhodnocení změn v HR praxi a organizačním nastavení. U některých sledovaných změn tak nebude zcela přesně stanoveno, jak velký posun má být považován za naplnění cíle. Celkově je však způsob ověření dosažení cíle považován za vhodný a funkční. Nastavené metody odpovídají charakteru projektu a umožňují ověřit, zda došlo ke změně oproti výchozímu stavu, byť méně robustně v oblasti explicitně stanovených měřitelných kritérií úspěchu.	
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ano	5,00	20,00		10,00	16,25			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	11,25	dobré	Rozpočet projektu je popsán srozumitelně, v rámci nastavených úvazků se jeví adekvátně k popsaným klíčovým aktivitám. V rámci přílohy Popis realizace projektu je u každé pozice stručně a krátce popsána pracovní náplň ve vztahu k aktivitám projektu. U některých pozic rozpočtu v sekci dohody o provedení práce, sazby odpovídají hrubé hodinové mzdě vč. zákonných odvodů. Pokud by se však jednalo o čerpání DPP do max. výše částky 11.999,- Kč, což je limit bez odvodů, sazby jsou překročené (konkrétně u pozic: 1.1.3.2 Lektor, 1.1.3.3 Odborný konzultant, 1.1.3.4 Metodik a 1.1.3.6 Evaluátor). Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.2 Lektor / lektorka. Jednotková cena se snižuje z 850 Kč o 177 Kč na 673 Kč. Celková částka této položky je 53 840 Kč. Celkově je položka krácena o 14 160 Kč. Nová jednotková cena odpovídá limitům podle aktuální verze dokumentu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost plus, kde je pro mzdové výdaje u pozice lektor stanovena horní hranice hrubé měsíční mzdy/platu 673 Kč. Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.3 Odborný konzultant/ka pilotáže. Jednotková cena se snižuje z 850 Kč o 163 Kč na 687 Kč. Celková částka této položky je 181 368 Kč. Celkově je položka krácena o 43 032 Kč. Nová jednotková cena odpovídá limitům podle aktuální verze dokumentu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost plus, kde je pro mzdové výdaje u pozice odborný konzultant stanovena horní hranice hrubé měsíční mzdy/platu 687 Kč. Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.4 Metodik / metodička. Jednotková cena se snižuje z 620 Kč o 105 Kč na 515 Kč. Celková částka této položky je 69 525 Kč. Celkově je položka krácena o 14 175 Kč. Nová jednotková cena odpovídá limitům podle aktuální verze dokumentu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost plus, kde je pro mzdové výdaje u	Ano

									<p>pozice metodik stanovena horní hranice hrubé měsíční mzdy/platu 515 Kč. Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.5 Evaluátor / evaluátorka. Jednotková cena se snižuje z 620 Kč o 105 Kč na 515 Kč. Celková částka této položky je 247 200 Kč. Celkově je položka krácena o 50 400 Kč. Nová jednotková cena odpovídá limitům podle aktuální verze dokumentu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost plus, kde je pro mzdové výdaje u pozice evaluátor stanovena horní hranice hrubé měsíční mzdy/platu 515 Kč. Hodnotící komise navrhuje krácení položky 1.1.3.1 Koordinátor/ka odborných aktivit. Počet jednotek se snižuje z 440 o 440 na 0 jednotek. Jednotková cena se snižuje z 450 Kč o 450 Kč na 0 Kč. Celková částka této položky je 0 Kč. Celkově je položka krácena o 198 000 Kč. Důvodem krácení celé položky je, že pozice koordinátora není v seznamu povolených pozic dle přílohy výzvy Příloha č. 3 výzvy č. 03_25_082. Celková výše krácení včetně paušální sazby činí 447 673,80 Kč.</p>	
3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	5,00	velmi dobré	<p>Pro projekt byly vybrány indikátory, které odpovídají jeho zaměření i charakteru plánovaných aktivit. U indikátoru 501 050 žadatel uvádí cílovou hodnotu 6. Naplnění indikátoru nebude založeno pouze na potvrzení již existující praxe, ale na zavedení alespoň jedné nové flexibilní formy práce u každého z 6 zapojených zaměstnavatelů, kterou daný zaměstnavatel před zahájením projektu nevyužíval. Relevantně je nastaven také indikátor 805 000, jehož cílová hodnota odpovídá plánovaným výstupům projektu, konkrétně analytické zprávě, metodice a průběžné a závěrečné evaluační zprávě. Indikátor 600 000 je nastaven na nulovou cílovou hodnotu v souladu s charakterem projektu. Žadatel současně vysvětluje, že projekt není zaměřen na dlouhodobé vzdělávání jednotlivců v rozsahu 40 a více hodin, ale na časově úspornou podporu klíčových osob s rozhodovací pravomocí. Nulová cílová hodnota proto odpovídá nastavení podpory v projektu. V komentáři je však vhodné výslovně uvést, kolik osob bude do projektu zapojeno v rozsahu podpory pod 40 hodin. U indikátoru 501 300 hodnotící komise navrhuje změnu komentáře odpovídající pravidlům OPZ+ a výzvy č. 082 na „Bude sledováno a vykazováno v rámci zpráv o realizaci dle pravidel OPZ+ a výzvy č. 082.“ U indikátoru 626 000 hodnotící komise navrhuje změnu komentáře odpovídající pravidlům OPZ+ a výzvy č. 082 na „Bude sledováno a vykazováno v rámci zpráv o realizaci dle pravidel OPZ+ a výzvy č. 082.“ U indikátoru 679 001 hodnotící komise navrhuje změnu komentáře odpovídající pravidlům OPZ+ a výzvy č. 082 na „Bude sledováno a vykazováno bez evidence v rámci zpráv</p>	Ano

									o realizaci dle pravidel OPZ+ a výzvy č. 082.“ Hodnotící komise navrhuje snížení hodnoty specifické datové položky (SDP) Celkový počet podpořených osob z 70 na 0. SDP jsou vykazovány až v rámci realizace projektu. Pochybení v komentáři u indikátorů jsou pouze formálního charakteru, proto není snížen deskriptor.	
4. Proveditelnost	K	Ano	3,75	15,00		7,50	13,75			Ano
4.1. Způsob zapojení cílové skupiny; Jak adekvátně je cílová skupina zapojena v průběhu projektu?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	Cílová skupina je v projektu zapojena věcně správně a ve všech relevantních fázích projektu. HR pracovníci a pracovníce, osoby s rozhodovací pravomocí i zaměstnavatelé vstupují do analytické části, vzdělávání, individuální odborné podpory, pilotního ověřování, zpracování metodiky i evaluace. Zapojení cílové skupiny tak odpovídá logice projektu i jeho cíli, tedy přenosu změny do HR praxe a pracovního prostředí. Způsob práce s cílovou skupinou je zvolen přiměřeně jejímu charakteru. Projekt využívá fokusní skupiny a rozhovory v analytické fázi, dvoustupňové vzdělávání, individuální metodickou podporu a pilotní ověřování u 6 zaměstnavatelů. Žádost zároveň popisuje způsob oslovení a výběru cílové skupiny, zejména prostřednictvím profesních sítí žadatele a spolupráce se Svazem personalistů ČR. U pilotního ověřování je navíc zapojení zaměstnavatelů podmíněno aktivní podporou vedení organizace a cíleným výběrem organizací se základní zkušeností s tématem rovnosti žen a mužů nebo sladování práce a péče; tyto skutečnosti jsou podrobněji rozvedeny i v příloze Popis realizace projektu a doplnění projektové žádosti. Za slabší stránku je považována oblast motivace cílové skupiny a práce s rizikem oslabení jejího zapojení v průběhu realizace. Žadatel sice uvádí relevantní motivační faktory i rizika spojená s omezenou časovou kapacitou HR pracovníků a managementu a s formální podporou bez skutečné změny, jejich ošetření však zůstává rozpracováno spíše obecně.	Ano
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	10,00	velmi dobré	Uvedená délka projektu je adekvátní k naplánovaným klíčovým aktivitám. Struktura projektu odpovídá jeho intervenční logice i zaměření výzvy č. 03_25_082. Způsob realizace aktivit je v žádosti i v příloze Popis realizace projektu a doplnění projektové žádosti popsán srozumitelně a každá klíčová aktivita má vymezený výstup. Vzájemná návaznost aktivit je logická. KA 1 vytváří analytický základ pro vzdělávání v KA 2, pilotní ověřování v KA 3, metodiku v KA 4 i evaluaci v KA 6. Pozitivně lze hodnotit také zapojení expertní platformy v KA 5, která průběžně podporuje kvalitu výstupů a jejich přenos mezi jednotlivými fázemi projektu. Zvolený způsob realizace aktivit je přiměřený charakteru cílové skupiny. Projekt kombinuje analytické metody, vzdělávání, individuální odbornou podporu,	Ano

									<p>pilotní ověřování, metodické zpracování i evaluaci. Jednotlivé aktivity mají realistickou časovou dotaci a celková délka projektu 24 měsíců je vzhledem k rozsahu aktivit nastavena vhodně. Za slabší stránku je považováno, že projekt méně konkrétně rozpracovává náhradní řešení pro případ dílčího nenaplnění aktivit nebo jejich časového zpoždění. Ačkoli žádost obsahuje obecnou práci s riziky, méně podrobně uvádí, jak bude postupováno například při posunu harmonogramu nebo nižším než plánovaném zapojení v některé fázi projektu.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Přílohy posudku

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