

Detail hodnocení

Název projektu	Sdílená péče na UK
Registrační číslo projektu	CZ.03.01.02/00/25_082/0006981

Kód hodnotitele

Pořadí hodnocení	3
Kolo hodnocení	Hodnocení žádosti o podporu
Fáze hodnocení	Věcné hodnocení
Datum hodnocení	30. 4. 2026
Status	Vyhověl
Soubor kritérií	OPZ+_VH_otevřená výzva - HK
Finalizováno	Ne
Platný	Ano
Výsledek (v bodech)	82,50
Počet hodin	
Arbitr	Ne
Opravný hodnotitel	Ne

Popis hodnocení

Komentář k hodnocení Projekt řeší relevantní problém nízkého zapojení mužů do péče, který je v žádosti věrohodně popsán a dobře zasazen do specifického kontextu akademického prostředí. Silnou stránkou je komplexní uchopení problému napříč individuální, institucionální i kulturní rovinou, přičemž projekt vhodně reflektuje vliv genderových stereotypů, organizačních norem i kariérních obav zaměstnanců. Pozitivně lze hodnotit opření o interní data Univerzity Karlovy a provedené šetření potřeb, stejně jako promyšlený výběr cílových skupin zahrnující nejen muže jako primární skupinu, ale i vedení organizace, HR a další aktéry. Klíčové aktivity jsou logicky strukturované, navazují na sebe a tvoří ucelený systém od analýzy přes tvorbu nástrojů až po implementaci a evaluaci, což odpovídá zaměření výzvy na systémové změny. Slabší stránkou projektu je méně přesvědčivá vazba mezi institucionální změnou a reálným zvýšením zapojení mužů do péče, jelikož projekt pracuje převážně na úrovni organizačního prostředí a méně s přímou změnou chování jednotlivců. Cíle jsou formulovány spíše kvalitativně a postrádají jasné kvantifikované parametry, což se promítá i do evaluace, která je zaměřena především na interní prostředí organizace a méně na přímé dopady na cílovou skupinu mužů. Přesto lze projekt hodnotit jako kvalitně připravený, metodicky konzistentní a s reálným potenciálem přispět ke změně institucionálních podmínek, které mohou následně podpořit rovnější zapojení mužů do péče. Hodnotící komise navrhuje následující podmínky pro poskytnutí podpory: U indikátoru 501 050 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 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.“ Hodnotící komise nenavrhuje krácení rozpočtu.

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	26,25			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	26,25	dobré	Projekt řeší problém nízkého zapojení mužů do péče, který je v žádosti jasně pojmenován a zasazen do kontextu akademického prostředí, kde hrají roli přetrvávající genderové stereotypy a obavy z negativních kariérních dopadů. Problém je formulován srozumitelně a věrohodně a jeho konkretizace je dále rozpracována v přílohách žádosti, což umožňuje hlubší pochopení jeho rozsahu a specifik v dané organizaci. Projekt velmi dobře identifikuje, že se problém netýká pouze jednotlivců, ale širšího spektra aktérů, včetně zaměstnanců, mužů jako primární cílové skupiny, vedení organizace, personálních oddělení i samotného zaměstnavatele. Je zřejmé, že problém má systémový charakter a promítá se do organizačních norem, rozhodovacích procesů i pracovního prostředí, což odpovídá důrazu výzvy na vliv institucí na formování postojů k péči. Projekt identifikuje příčiny problému z více perspektiv a pracuje jak s individuální, tak institucionální a kulturní rovinou. Jsou zohledněny zejména přetrvávající genderové stereotypy, nastavení organizační kultury i obavy zaměstnanců z negativních dopadů péče na kariérní rozvoj. Příčiny jsou popsány srozumitelně a v potřebné šíři, přičemž jejich detailnější rozpracování je dále uvedeno v přílohách žádosti. Projekt popisuje důsledky problému především ve vztahu k nízké participaci mužů na péči, přetrvávání genderových nerovností a omezenému využívání dostupných nástrojů sladování práce a rodiny. Tyto dopady odpovídají širším společenským důsledkům definovaným ve výzvě, nicméně nejsou vždy systematicky strukturovány, například podle ekonomických a sociálních dopadů, ale spíše rozptýleny v textu. Projekt naznačuje, že dosavadní přístupy k řešení problému byly spíše dílčí a nesystematické, zejména ve formě izolovaných osvětových aktivit bez hlubší institucionální změny. Silnou stránkou je, že se vůči těmto přístupům vymezuje a navrhuje komplexní řešení, nicméně explicitní a podrobnější analýza dosavadních intervencí a jejich omezení není v	Ano

									hlavním textu žádosti detailně rozpracována. Projekt deklaruje, že vychází z interních dat Univerzity Karlovy a z realizovaného kvantitativního šetření potřeb, což zvyšuje jeho věrohodnost a relevanci. Současně reflektuje obecně známé poznatky o genderových stereotypch a jejich dopadech. Projekt je velmi dobře zasazen do konkrétního institucionálního kontextu Univerzity Karlovy, zejména s ohledem na specifika akademického prostředí, jeho kompetitivní charakter a očekávání vysoké pracovní angažovanosti. Zároveň reflektuje širší společenský kontext genderových rolí, přičemž analýza lokality je přítomna. Cílová skupina je zvolena adekvátně charakteru identifikovaného problému, přičemž projekt pracuje nejen s muži jako primární cílovou skupinou, ale také se zaměstnanci obecně, vedením organizace a HR odděleními. Tento přístup odpovídá systémové povaze problému a je v souladu s výzvou, která zdůrazňuje potřebu zapojení širšího spektra aktérů. Struktura cílové skupiny je v projektu popsána kvalitativně, zejména ve vztahu k jednotlivým skupinám zaměstnanců, vedení a dalším aktérům. Projekt vychází z identifikovaných potřeb cílové skupiny, které jsou opřeny o interní data a realizované šetření, a zároveň počítá s jejich dalším rozpracováním v rámci analytických aktivit projektu. Tento přístup odpovídá požadavkům výzvy na opření intervencí o reálné potřeby cílových skupin. Projekt se zaměřuje především na oblast sladování pracovního a osobního života a změnu institucionálních podmínek; řeší tedy spíše institucionální nastavení péče než samotné zapojení mužů do péče, což je přitom klíčový cíl výzvy. Vazba mezi identifikovaným problémem (nízké zapojení mužů do péče) a zvolenou cílovou skupinou proto není zcela přesvědčivá.	
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	Z nastavení cílů je zřejmé, že projekt směřuje ke změně na úrovni organizační kultury, manažerské praxe i individuálního chování zaměstnanců, zejména mužů ve vztahu k péči. Projekt popisuje očekávané změny, jako je zvýšení zapojení mužů do péče, změna přístupu vedení a HR a ukotvení podpůrných nástrojů v organizaci, což představuje srozumitelně formulovanou změnu odpovídající zaměření výzvy. Plánovaná změna je významná, neboť projekt neusiluje pouze o dílčí zlepšení informovanosti, ale o změnu institucionálních podmínek a organizačních norem, které ovlivňují chování cílové skupiny. Tento přístup má potenciál přispět k dlouhodobému řešení identifikovaného problému a odpovídá důrazu výzvy na změnu postojů a reálného chování. Projekt pracuje s	Ano

									<p>více dílčími cíli, které pokrývají různé úrovně změny, zejména institucionální nastavení, manažerskou praxi a individuální chování. Tyto cíle jsou vzájemně tematicky provázané a společně směřují k naplnění hlavního záměru projektu. Provázanost cílů je patrná zejména ve vazbě na navržené klíčové aktivity, i když není vždy explicitně popsána formou strukturované intervenční logiky. Cíle projektu jsou formulovány převážně kvalitativně a zaměřují se na změnu postojů, chování a institucionálních podmínek. Projekt současně předpokládá jejich ověřování prostřednictvím kombinace kvantitativních a kvalitativních nástrojů v rámci evaluace. Přestože nejsou všechny cíle explicitně vyjádřeny pomocí konkrétních číselných hodnot, způsob jejich ověřování je v projektu zřejmý. Obsah klíčových aktivit odpovídá identifikovaným potřebám cílové skupiny, přičemž projekt kombinuje analytické, vzdělávací, podpůrné i osvětové aktivity. Aktivity reflektují potřebu změny institucionálních podmínek. Soubor klíčových aktivit je zvolen vhodně a tvoří logicky navazující celek od analýzy přes tvorbu nástrojů až po jejich implementaci a podporu cílové skupiny. Tento komplexní přístup odpovídá intervenční logice projektu a podporuje dosažení stanovených cílů. Navržené aktivity a jejich výstupy mají potenciál stát se reálnými nástroji pro řešení identifikovaného problému, a to zejména díky důrazu na institucionální ukotvení změn, vytvoření metodických nástrojů a podporu změny organizační kultury. Projekt tak směřuje nejen k okamžitému dopadu, ale i k dlouhodobě udržitelnému řešení. Slabší stránkou je však měřitelnost cílů, neboť nejsou vymezeny konkrétní cílové parametry.</p>	
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	<p>Projekt nastavuje způsob ověření dosažení cílů především prostřednictvím evaluace zaměřené na změnu postojů, chování a institucionálního prostředí, zejména ve vztahu k zaměstnancům, vedoucím pracovníkům a HR. Kritéria pro posouzení dosažení cílů vycházejí z očekávaných změn definovaných v projektu a jsou navázána na sledování posunů v těchto oblastech. Přestože nejsou všechna kritéria formulována jako jednoznačné kvantifikované ukazatele, je zřejmé, podle jakých aspektů bude možné naplnění cílů posuzovat. Evaluace je přitom více zaměřena na interní prostředí organizace, zatímco dopady na další cílové skupiny, jako jsou studenti či rodiče, jsou sledovány spíše nepřímou. Projekt počítá se srovnáním výchozího a cílového stavu, přičemž využívá kombinaci kvantitativních a kvalitativních metod, včetně vstupní analýzy, průběžného sledování a závěrečného vyhodnocení. Zvolená metoda je vzhledem k povaze projektu relevantní, nicméně zaměřená</p>	Ano

									evaluace je primárně orientováno na zaměstnance a vnitřní prostředí organizace, zatímco širší dopady projektu jsou zachyceny spíše nepřímo. Lze předpokládat, že projekt bude mít k dispozici dostatečné množství dat pro ověření dosažených výsledků, a to zejména díky využití interních dat organizace, realizaci vlastních šetření a systematickému sběru dat v průběhu projektu. Zapojení evaluace jako průřezové aktivity dále zvyšuje pravděpodobnost, že budou k dispozici relevantní informace umožňující posouzení dopadů projektu, především ve vztahu k interním cílovým skupinám.	
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ano	5,00	20,00		10,00	20,00			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	Nastavení jednotlivých pozic a jejich zapojení do realizace projektu působí přiměřeně a je v souladu s plánovanými aktivitami. Množství jednotlivých položek lze považovat za potřebné pro zajištění realizace projektu, přičemž nedochází k jejich zjevné naddimenzovanosti. Role jednotlivých odborných pracovníků jsou vymezeny funkčně a odpovídají charakteru aktivit, přičemž v některých oblastech se jejich činnosti přirozeně doplňují. Celková výše rozpočtu odpovídá rozsahu plánovaných aktivit i délce realizace projektu. Vzhledem k tomu, že projekt zahrnuje analytické, implementační i evaluační aktivity a je zaměřen na systémovou změnu v organizaci, lze nastavení rozpočtu považovat za přiměřené. Rozpočet je zpracován přehledně a jednotlivé položky jsou dostatečně popsány tak, aby bylo zřejmé, jaký typ nákladů zahrnují a jak souvisejí s realizací projektu. Jednotlivé položky rozpočtu jsou přiřaditelné ke klíčovým aktivitám projektu, zejména ve vazbě na zapojení odborných pozic do realizace jednotlivých aktivit. Provázanost rozpočtu s aktivitami je zřejmá a podporuje celkovou logiku projektu. Ceny uvedené v rozpočtu odpovídají cenám obvyklým/doporučeným v OPZ+. Rozpočet je přiměřený rozsahu a charakteru klíčových aktivit, které zahrnují analytickou, implementační i evaluační složku. Hodnotící komise nenavrhuje krácení rozpočtu.	Ano
3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	5,00	velmi dobré	Z popisu indikátorů je zřejmé, že jejich nastavení vychází z charakteru projektu, který je zaměřen na systémovou změnu a práci s organizační kulturou, nikoli primárně na přímou práci s účastníky. Z tohoto důvodu jsou některé indikátory nastaveny s nulovou či nízkou cílovou hodnotou, což je v projektu odůvodněno. Zároveň však způsob stanovení cílových hodnot není ve všech případech detailně rozpracován. Nastavení indikátorů odpovídá zaměření klíčových aktivit, které jsou orientovány především na institucionální změnu, tvorbu nástrojů a podporu organizační kultury. Mezi	Ano

									<p>indikátory a aktivitami není zřejmý rozpor, nicméně vazba mezi konkrétními aktivitami a kvantifikovanými výstupy není vždy explicitně rozpracována. Vzhledem k nastavení cílových hodnot indikátorů lze jejich dosažení považovat za reálně dosažitelné. Projekt pracuje s konzervativním nastavením indikátorů, které odpovídá jeho zaměření na kvalitativní změny v organizaci. Cílové hodnoty indikátorů jsou nastaveny v souladu s charakterem klíčových aktivit, které nejsou primárně zaměřeny na kvantitativní výstupy ve formě počtu účastníků, ale na změnu institucionálních podmínek a chování. U indikátoru 501 050 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 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.“ Pochybení v komentáři u indikátorů jsou pouze formálního charakteru, proto není snížen deskriptor.</p>	
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	Projekt počítá se zapojením různých cílových skupin ve všech relevantních fázích projektu. Způsob práce s cílovou skupinou odpovídá charakteru aktivit. Je deklarováno, že projekt vychází z interních dat a z realizovaného šetření potřeb a dále, že aktivity reagují na zjištěné bariéry a jsou koncipovány s ohledem na předchozí zkušenosti s realizací obdobných intervencí. Tato část však mohla být více rozvedena, aby byl jednoznačně prokázán zájem cílové skupiny o zapojení do projektu.	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	Realizace projektu bude probíhat v 7 klíčových aktivitách. Klíčové aktivity jsou v projektu popsány dostatečně a srozumitelně, přičemž je zřejmé, jaké činnosti budou v jejich rámci realizovány a na jaké cílové skupiny jsou zaměřeny. Popis aktivit umožňuje pochopit jejich obsah i jejich roli v rámci celkové intervenční logiky projektu. Každá klíčová aktivita má definované výstupy, které odpovídají jejímu zaměření, ať už se jedná o analytické výstupy, metodické materiály, realizované vzdělávací aktivity či změny v institucionálním nastavení. Výstupy jsou formulovány v návaznosti na cíle projektu. Zvolený způsob realizace aktivit odpovídá jejich zaměření a lze předpokládat, že povede k dosažení stanovených výstupů. Projekt pracuje s	Ano

									<p>kombinací analytických, vzdělávacích a podpůrných metod, které jsou vhodně zvoleny vzhledem k řešenému problému. Způsob realizace klíčových aktivit lze považovat za efektivní, neboť projekt kombinuje více typů intervencí a pracuje paralelně s různými cílovými skupinami. Tento přístup zvyšuje pravděpodobnost dosažení systémové změny. Projekt pracuje s řízením rizik a předpokládá řešení případných komplikací v průběhu realizace. Časová dotace jednotlivých aktivit odpovídá jejich charakteru i potřebám cílové skupiny. Projekt je rozvržen tak, aby jednotlivé aktivity měly dostatek prostoru pro kvalitní realizaci, a zároveň umožňuje postupné zavádění změn. Jednotlivé aktivity jsou vhodně prováděny a navazují na sebe, přičemž vytvářejí ucelený systém intervencí. Projekt pracuje paralelně s více úrovněmi – zaměstnavatelem, vedoucími pracovníky, zaměstnanci i studenty – což podporuje komplexní změnu prostředí a posiluje dopad jednotlivých aktivit. Celková délka projektu je nastavena adekvátně vzhledem k jeho zaměření na systémovou změnu, která vyžaduje dostatečný čas pro přípravu, implementaci i vyhodnocení. Délka realizace tak odpovídá rozsahu plánovaných aktivit.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Přílohy posudku

Číslo přílohy hodnocení	Název přílohy hodnocení	Soubor