Příloha č. 1

Tematické průběžné zprávy a podkladové analýzy

Obsah

TPZ k fokusní skupině č. 20 „Vhodné zaměření výzvy v oblasti podpory 3.3“……..…..3

TPZ on focus group No. 23 „Self-evaluation of activity and outputs of the transnational network Learning Network on Transnational Cooperation in ESF”……..8

PODKLADOVÁ ANALÝZA k fokusní skupině č. 9 „Horizontální téma rovné příležitosti a indikátor „Míra zaměstnanosti žen v ČR“……12

TPZ k fokusní skupině č. 9 „Horizontální téma rovné příležitosti a indikátor „Míra zaměstnanosti žen v ČR“……..16

PODKLADOVÁ ANALÝZA k fokusní skupině č. 10 „Horizontální téma rovné příležitosti a indikátor „Míra platové diferenciace žen a mužů v ČR“…….……23

TPZ k fokusní skupině č. 10 „Horizontální téma rovné příležitosti a indikátor „Míra platové diferenciace žen a mužů v ČR“……..….26

TPZ k fokusní skupině č. 7 „Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života“……..33

TPZ k fokusní skupině č. 14 „Spokojenost příjemců s prací externího administrátora v PO1“……..40

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 20
„Vhodné zaměření výzvy v oblasti podpory 3.3“

Zadavatel:	***MPSV ČR***
Řešitel:	***RegioPartner, s.r.o.***

Termín a místo konání
28. 1. 2011 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR Karlovo nám. 1, Praha

Personální zajištění FS	
Moderátorka:	Mgr. Kateřina Machovcová, PhD.
Odborná oponentka:	PhDr. Irena Tomešová
Zapisovatelka:	Ing. Lucie Bučinová

Cíl fokusní skupiny
Cílem fokusní skupiny byla diskuse o vhodném zaměření nové výzvy v oblasti podpory 3.3. Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce.

Seznam oslovených osob
Sociální agentura, o.s., Mgr. Jaromír Licek, licek@socialniagentura.cz
Český svaz žen, o.s., Ing. Martina Hajná / Mgr. Jana Chržová, MartinaHajna@seznam.cz; janachrz@seznam.cz
Centrum pro integraci cizinců, o.s., Mgr. Lucie Ditrychová, Mgr. Kamila Strachoňová, lucie.ditrychova@cicpraha.org; kstrachonova@centrum.cz
A Kluby ČR, o.p.s., Mgr. Eduard Lenner, vedouci.zamestnanosti@akluby.cz
Vzdělávací centrum Podkrušnohoří, PhDr. Zdenka Baranniková, Mgr. Eva Kapicová, zdena.barannikova@centrum.cz; e.kapicova@seznam.cz;
Tyflocentrum Pardubice, o.p.s., Dana Stoklasová, pardubice@tyflocentrum.cz;
Střední škola technická – Most Velebudice, Bc. Milena Pešoutová, pesoutova.milena@sstmost.cz;
Mgr. Iveta Gawelczyková, MPSV, iveta.gawelczykova@mpsv.cz;

Seznam účastníků	
Jméno	***Instituce***
Mgr. Eduard Lenner	A Kluby, ČR, o.p.s.
Mgr. Eva Kapicová	Občanské sdružení Pedagogicko-psychologické sdružení
Mgr. Jana Chržová	Český svaz žen, o. s.

PhDr. Zdeňka Barannikova	Vzdělávací centrum Podkrušnohoří
Mgr. Michala Musilová	Centrum pro integraci cizinců, o.s.
Ing. Ivana Projsová	MPSV
PhDr. Josef Vošmik	MPSV
Mgr. Iveta Gawelczyková	MPSV
Bc. Renata Živná	MPSV
Mgr. Gabriela Měřínská	MPSV

Hlavní zjištění z FS	
(1)	Je patrný významný posun oproti minulému období v zaměření výzev, neboť je kladen důraz na komplexnost aktivit. Vzdělávací aktivity jsou doplněny poradenstvím, je kladen důraz na individuální práci s účastníky a samozřejmě na reálné umístění na trh práce. Nicméně komplexnost projektů s sebou nese riziko, že předkladatel projektu buď není schopen vlastními silami postihnout tuto komplexitu (v tomto případě je vhodné zvážit přizvání partnera projektu) nebo účelově zařazuje do projektu další aktivity, které nemusí být dostatečně odůvodněné.
(2)	V dané chvíli je problematické jednoznačně zhodnotit, zda aktivity předchozích výzev byly adekvátní, neboť dosud neproběhlo vyhodnocení / evaluace realizace dosavadních projektů. Důvodem pro tuto skutečnost je fakt, že první projekty z oblasti 3.3 (výzva 31) byly zahájeny teprve před cca rokem (v prosinci 2009).
(3)	Do realizace projektů je zapojeno množství subjektů (vzdělávací a poradenské instituce, s.r.o. apod.), jejichž nevýhodou může být to, že nepracují dlouhodobě s cílovými skupinami a neznají proto jejich skutečné potřeby, specifické metody práce s nimi, nemají vytvořenou komplexní metodiku účinné podpory tak, jak je tomu u úzce profilovaných, zejména neziskových organizací, které se dlouhodobě zaměřují na práci s danou cílovou skupinou. Může se jednat o organizace, které dobře zvládají technické řešení projektu, avšak chybí zde intenzivní práce s cílovou skupinou a její dlouhodobá kontinuita přesahující podporu jednoho projektu. Možným řešením je kladení většího důrazu na prokázání (doložení) zkušeností s individuální prací s účastníky nebo prokazatelné zapojení jiných relevantních subjektů, které tyto skutečnosti v projektu zajistí a budou odborně garantovat, což by mohlo mít za následek odfiltrování účelových komerčních subjektů.
(4)	Větší důraz by měl být kladen na popis realizačního týmu ve smyslu doložení zkušeností a praxe s prací s cílovou skupinou. Současné nastavení v IS Benefit7+ je šablonovité a svádí pouze k technickému popisu (projektový manažer řídí projekt, lektor přednáší…), což nevypovídá nic o reálných zkušenostech s cílovou skupinou. Předkladatelé projektů by taktéž měli doložit, že organizace disponuje metodikou či zkušenostmi pro specifické vzdělávání (např. pro lidi se zdravotním postižením, osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody aj.)
(5)	Jako problém je vnímána rozdílná kvalita práce hodnotitelů projektů. Ačkoliv MPSV se snaží intenzivně s hodnotiteli pracovat, zejména ve formě školení a hodnocení kvality jejich

	práce, stále se stává, že dochází k nekvalitnímu hodnocení projektů. Problémem v oblasti podpory 3.3 je navíc široké spektrum cílových skupin, což neumožňuje vždy přidělit projekt hodnotiteli, který by byl specializován na konkrétní cílovou skupinu. Každá z těchto skupin je poměrně specifická a zkušenosti s prací s některou z nich nejsou vždy jednoznačně přenositelné na jinou z oprávněných cílových skupin.
(6)	Přímá podpora (příspěvky na dopravu, hlídání dětí atd.) je vnímána jako užitečný nástroj, který cílové skupiny zjevně potřebují. Nastavení specifických kritérií výzvy by však nemělo vést k jejich účelovému zahrnutí do projektu. Tato doprovodná opatření jsou bonifikována, tudíž může docházet ze strany žadatelů k zbytečnému nadužívání. Toto nastavení může vést k absurdní situaci, kdy např. velice dobrý projekt na lokální úrovni nemá zahrnuty příspěvky na dopravu (není důvod je zavádět), avšak tímto ztrácí body za specifická kritéria. Je na zkušenosti hodnotitele a jeho znalosti terénu, aby odhadnul, zda doprovodná opatření mají v projektu opodstatnění nebo jsou tam použita pouze účelově.
(7)	Ve výzvách oblasti podpory 3.3 je potřeba zdůraznit, že cílovou skupinou nejsou „běžní nezaměstnaní“, ale že se jedná o osoby s kumulovaným handicapem (kombinace znevýhodnění). Dochází totiž ke splývání oblasti podpory 2.1 a 3.3 a někteří žadatelé „zkouší, kde to vyjde“. Specifikace je zjevná u cílové skupiny migrantů, je to inspirace pro další skupiny. Hodnocení je mnohdy „technické“ a hodnotitel nemá možnost projekt ohodnotit menším počtem bodů. Možným diskutovaným řešením je stanovit kumulaci postižení jako specifické kritérium, což by mohlo žadatele přinutit detailně analyzovat cílovou skupinu.
(8)	Jako problém se jeví přílišná obecnost vymezení cílových skupin. Vhodným řešením by mohlo být doplnění každé výzvy přílohou, která by detailně specifikovala danou cílovou skupinu. Stanovování priority či omezené výzvy pro některou cílovou skupinu by naopak mohlo být kontraproduktivní, resp. svádělo by k účelovosti. V případě úzkého vymezení budoucích výzev pouze na některé z oprávněných cílových skupin by toto muselo být dostatečně zdůvodněno např. na základě dat z relevantních analýz apod.
(9)	Ve vztahu k podporovaným aktivitám je nutno v rámci hodnocení projektů pečlivě rozlišovat, zda uváděná potřeba zpracování metodiky je relevantní k danému projektu. Hodnotitel by měl mít natolik přehled v dané problematice, aby věděl, zda předmětná metodika již existuje či nikoliv. Je také možné ve výzvě upozornit, že oprávněnost vypracovávání metodik bude přísně posuzována. Je nutné mít stále na zřeteli, že primárním cílem oblasti podpory 3.3 je umístění osob na trhu práce a systematická a cílená práce se zvolenou cílovou skupinou.
(10)	Výčet podporovaných aktivit ve výzvě by měl být koncipován tak, aby žadatelé nedocházeli k mylnému závěru, že projekt musí obsahovat všechny tyto aktivity, ale pouze ty, které jsou pro danou cílovou skupinu relevantní. Např. bilanční diagnostika není vhodná pro některé cílové skupiny v oblasti podpory 3.3, které mnohdy mají nízký stupeň vzdělání a tato forma diagnostiky pro ně není použitelná (obvykle je vhodná pro osoby s maturitou a vyšším vzděláním). Současně však platí, že projekt by měl být zpracován komplexně a volba aktivit by měla být logická např. i ve vazbě na zvolenou cílovou skupinu.

(11)	Bylo diskutováno téma mikroúvěrů. Účastníci se shodli, že u velké části cílových skupin jej nelze použít (např. osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody, osoby s kombinovaným postižením), ale je ke zvážení, zda by mohlo být účelné např. u osob z jiného sociokulturního prostředí, migrantů (či v oblasti 3.2 zaměřené na romskou komunitu).
(12)	Ve výzvě by měly být blíže specifikovány zejména pojmy: • Místa na zkoušku • Podpora udržitelnosti pracovních míst • Osoby se zdravotním znevýhodněním (je to široký pojem)
Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ	
(1)	Vzhledem k cílové skupině (CS), do níž patří osoby s kombinovaným znevýhodněním, je nezbytné v projektech klást důraz na individuální práci a velmi důkladně ověřovat kapacity žadatele pro práci s takovou CS.
(2)	Jako povinnou přílohu žádosti doporučujeme dokládat zkušenosti předkladatele a jeho realizačního týmu s prací s cílovou skupinou, s individuálním přístupem k účastníkům, zejména ve smyslu, zda a případně jaké dostupné metodiky již předkladatel využívá či vytvořil atp. Popřípadě je vhodné doložit zapojení jiných relevantních subjektů, které tyto skutečnosti v projektu zajistí a budou odborně garantovat. Konkrétně doporučujeme zvážit přiložení profesního resumé odborného garanta a lektorů či sociálních pracovníků v přímé práci (a to zejména v případě, že nabízené aktivity nemají příslušnou akreditaci). Doporučujeme také zohlednit skutečnost, zda organizace čerpá na práci s cílovou skupinou i z jiných prostředků než ESF, to může být známkou dlouhodobého zájmu o práci s danou CS.
(3)	Podle zjištění nepovažujeme za vhodné bonifikovat počet doprovodných opatření, ale pouze jejich využití (ano - ne). Případně zcela zvážit jejich odstranění ze specifických kritérií, což by mělo vést k zapojení pouze v případě, že je to adekvátní a nezbytné pro CS.
(4)	Je důležité přesněji specifikovat používané pojmy (např. místa na zkoušku, podpora udržitelnosti), protože příjemci mají různé výklady. Je možné zohlednit i specifika daných opatření vůči CS v dané oblasti podpory.
(5)	Navrhujeme specificky formulovat text výzev s ohledem na kombinaci znevýhodnění, v rámci možností zpřesnit cílové skupiny tak, jak to v posledních výzvách bylo uvedeno například u skupiny azylanti a migranti - to považujeme za pozitivní příklad, který jednoznačně vymezuje oblasti podpory 2.1 a 3.3.
Doporučení pro příští programovací období	
(1)	Organizace žadatele by měla mít existující metodiku pro práci s CS, případně v projektu pracovat na její aktualizaci. Panuje shoda na tom, že hlavním cílem projektů má být umístění na trhu práce a udržení zde, vytváření metodik aj. by se tedy v projektech mělo objevovat jako podpůrné či související aktivity pouze v nezbytných a odůvodněných případech.
(2)	Specifická kritéria doporučujeme zvlášť hodnotit s ohledem na individuální přístup a zvlášť

	s ohledem na komplexní nastavení služeb. Je potřeba podrobněji komentovat souvislosti těchto požadavků a pravděpodobně i průběžně upozorňovat na příklady dobré praxe v již existujících projektech.
(3)	Nelze doporučit zaměření výzev na určitou cílovou skupinu, zřejmě by to vedlo k účelovosti a nerovnosti podmínek. Ale je vhodné specifikovat velmi dobře podmínky cílových skupin. Případně v projektech nastavit mechanismus tak, aby málo reprezentované skupiny bylo možné zohlednit při hodnocení hodnotiteli či výběrovou komisí – to je však nezbytné sdělit žadatelům předem s ohledem na transparentnost výběrového procesu.
(4)	Prostřednictvím dalších analýz vyhodnotit téma podpory mikroúvěrů, se kterým doposud nejsou zkušenosti.
(5)	Zapojení fyzických osob (FO) jako žadatelů a příjemců považujeme za možné za přísných podmínek, přičemž je vhodné brát na vědomí výhody instituce, která dlouhodobě pracuje s CS - má kontinuitu, metodiky, zastupitelnost lidí v týmu, nastavení procesů učení v týmu atp. Je možné zvážit FO pouze v partnerství či subdodávkách, kde je vyšší garance úspěšné realizace projektu v případě, že FO například onemocní (umožnit její nahrazení podstatnou změnou projektu).
(6)	Zřejmě již v projektové žádosti je vhodné přidat popis toho, zda a jak bude nakoupená technika či jiné vybavení po skončení projektu sloužit původnímu účelu/zvoleným CS.
Identifikované problémy v organizaci FS	
Při sestavování účastníků FS a při diskusi o nastavení výzev je vhodné dbát na vyvážený poměr mezi zástupci MPSV a zástupci příjemců, resp. dalšími odborníky z terénu. Za MPSV však lze očekávat zapojení více osob, s ohledem na to že jiné útvary OP LZZ implementují a jiné jsou věcnými garanty atp.	
Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů	
Žádná specifická doporučení nejsou formulována.	
Použitá literatura a jiné zdroje	
Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Prováděcí dokument OP LZZ Veřejný plán řešení evaluačních doporučení, MPSV - odbor řízení pomoci z ESF Texty výzev č. 31, 56, 68 / GG 3.3 OP LZZ	

THEMATIC REPORT

on focus group No. 23
„Self-evaluation of activity and outputs of the transnational network Learning Network on Transnational Cooperation in ESF"

Contractor:	***Ministry of Labour and Social Affairs, Czech Republic***
Organizer:	***RegioPartner, s.r.o.***

Date and site of FG
18. 1. 2011 Ministry of Labour and Social Affairs, Czech Republic Kartouzská 4, Prague

FG staffing	
Moderator:	Mgr. Kateřina Machovcová, PhD.
Recorder:	Mgr. Lenka Sekyrová

FG goal
The goal of the focus group was to assess activities realized by the TNC LN and mutual cooperation and communication. A questionnaire survey among FG participants and other TNC LN members was realized prior to the FG. Questionnaires were distributed the day before during the first day of the Steering group and Task forces meeting. The survey was aimed mainly at the extent of participation of the respondents and the assessment of the work of TNC LN leader, advisor and facilitator and mutual communication.

List of participants

Name	***Organization***
Lloyd Broad	Department for Work and Pensions represented by Birmingham City Council, England & Gibraltar
Fabienne Beaumelou	RACINE (network advisor), France
Robert Jausovec	Government Office for Local Self-Government and Regional Policy, Slovenia
Hanna Kadziela	Ministry of Regional Development, Department for ESF Management, Poland
Christian Rabergh	ESF Council, Sweden
Sofia Mitropoulou	Ministry of Employment and Social Protection, Greece
José Manuel Lacleta Michelena	Ministry of Labour and Immigration, Spain
Markéta Pěchoučková	Ministry of Labour and Social Affairs, Czech Republic

Key findings	
(1)	As questionnaires suggest, there might be an uneven distribution of tasks and an uneven quality of partner performance, thus there is a need to discuss involvement of each partner on individual level. Stated amount varied from 1 to 7.5 days spent by work for TNC LN per month. Uneven or highly uneven participation (grades 2 or 1) was identified by most of the respondents in all activities (mainly in baseline study and activities connected with web page – average grade 1.7 and 1.9). This does not necessarily represent a problem if an uneven contribution was agreed in activity design. This was case of working papers as pointed by additional comments. On the other hand uneven activity was found to be an important issue in developing the web page (by online discussions and uploading relevant documents).
(2)	Some participants did not feel comfortable assessing work of other team members, while they preferred to focus on quality of activities/results. Some partners also felt lack of information on the role and obligations of the facilitator and advisor (one case) or thought it is too early (two cases) and are therefore not able to assess their work.
(3)	Roles of the facilitator and the advisor definitely need to be better clarified and more visible in the actual realization of activities and the evaluation provided input for this to be solved.
(4)	Baseline study was assessed as undoubtedly important entry activity. It provided legitimacy for the whole networks and collected valuable arguments. There are some minor issues that might be considered in the future (e.g. more or less details in how to ask questions etc.). For the representativeness of findings, it would be obviously better if all EU member countries participated, but that seems impossible.
(5)	Project outcomes can be understood in the double perspective of "practical" (rather short – term, immediate impact on this programme period) and "strategic" (long-term, more or less targeted on how the future programmes will be set up).
(6)	Working paper No. 1 served as a sort of testing environment for setting up the principles of cooperation. Generally it seems that even though there might have been some problems, number of participants agree this is part of learning process and with more experiences and also thanks to personal meetings, the cooperation is becoming smoother. It was suggested to acknowledge different work styles of people (e.g. in terms of using modern technologies).
(7)	Website is considered to be important instrument ensuring the visibility of the TNC LN and its work. There was an agreement on the necessity to add new content regularly to keep the audience interested. This is however strongly connected to the question of mutual communication and providing the lead partner with current information and documents, which is considered not to be always the case. Concerning role of the discussion forum - it is not much used, which was mostly explained by the fact, that many people are still not used to use this kind of communication in their professional life and another communication instrument should be tried.
(8)	Generally all the set up activities and results were understood as reasonable and proper. Specific emphasis was placed on network meetings, which help to develop interpersonal relationships between the participants, keep people involved and are very important for

further cooperation.
(9) Also the fact that English is not the first language for many participants needs to be acknowledged, while it can be an obstacle and reason why people participate less.
(10) The European Commission allows work of parallel groups focusing on transnationality (Ad-hoc group on Innovation and Transnational Cooperation, Network of Contact Points, Learning Network on Transnational Cooperation). On the one hand, this could represent a problem (fragmentation of attention and activities), but on the other hand, it could be seen as a possibility to advocate for transnationality among larger audience. That seems to be a crucial role of the network and each of the partners.
(11) Question of sustainability was a matter of discussion and brought some difference of opinion. While everybody is convinced that network sets up for tangible results, it is crucial to interconnect the activities of LN with those of the CPs (e.g. through Learning seminars – if these are organised as CP meetings under auspices of the EC) so that the results are taken on board by those who should use them – i.e. TNC programme managers.
Recommendations for further activity of the TNC LN
(1) Two participants noted that they usually deal with many tasks and their capacity seems not to be large enough, so they really need to be reminded about possible contribution to the network. This was argued mainly in reaction to the statement of the leading participants that they lack more active approach of some members to submitting outputs and designing activities, although they put much effort in reminding this to all members. The quality of leadership is very well assessed (average grade 4.1, where 1 is the worst and 5 the best).
(2) As some members experience lack of personal capacity forbidding them their bigger involvement and activity and might perceive their role as not completely clear, as evaluators we suggest for the network organizing a workshop with facilitator knowledgeable of techniques for brainstorming and methods of group processes facilitation. It should be focused on comparison of distribution of the tasks, available budget, personal capacity and real time spent on the tasks. This meeting would help with structuring the processes of cooperation, while network member focus on results, experienced facilitator takes responsible for the quality of the whole process of negotiation and planning. Focus group provides a good basis for such a work. Other problems might need to be dealt with on the individual level.
(3) It seems that partners of the network are really willing to promote network results. This could be real inspiration also for the local programmes - as the situation in CR suggests, there might be need to promote more transnationality perspective not only in the specifically targeted projects, but as a possible activity in all project - cases of good practice surely need more specific promotion on the local level.
Identified problems related to the FG organization
No problems were identified.
Recommendations for future FS or other evaluation instruments
Using questionnaire was a good decision in terms that participants already came somehow

attuned to what we are going to discuss.

Used literature and other sources

LNTC: *Baseline Study on Transnational Cooperation in the EU*. [online]. [cit. 2011-1-11]. Found at: http://www.transnationality.eu/resources/pdf-docs/draft-summary-of-the-baseline-study-on-transnational-cooperation-in-the-eu-1286354311.pdf

LNTC: *Network description. Provided by CZ* 2011-1-3.

LNTC: *Work programme and time schedule. Provided by CZ* 2011-1-3.

LNTC: *First Interim Technical Implementation Report. Provided by CZ* 2011-1-3.

LNTC: *Preparatory Phase Report. Provided by CZ* 2011-1-3.

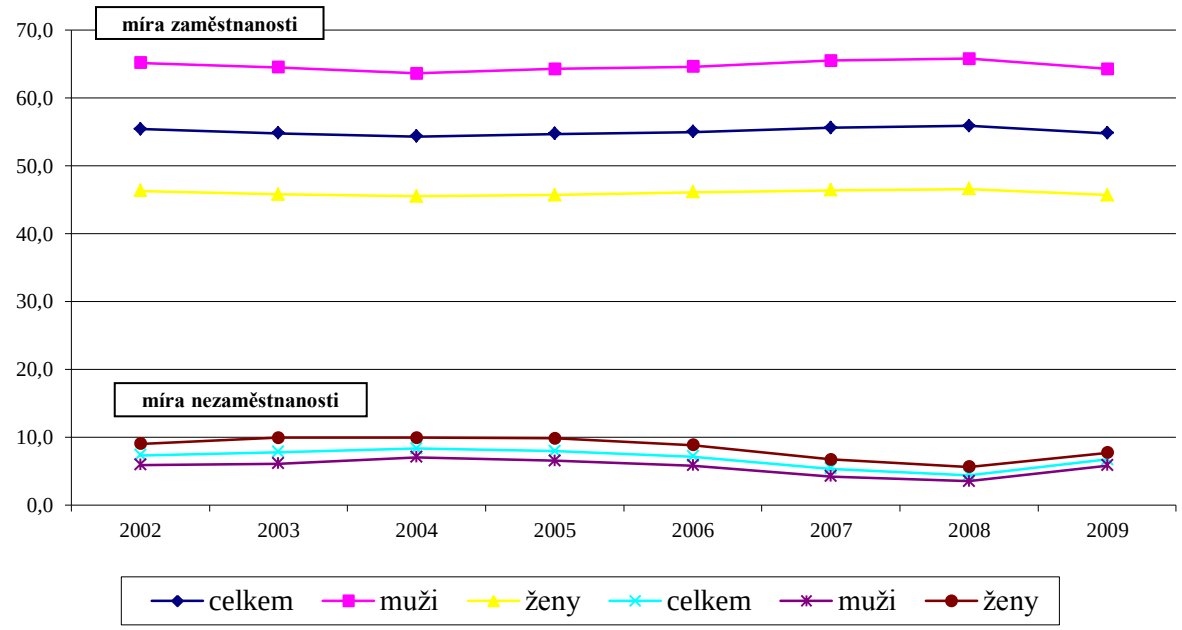
PODKLADOVÁ ANALÝZA

k fokusní skupině č. 9
„Horizontální téma rovné příležitosti a indikátor „Míra zaměstnanosti žen v ČR“

Vlivy ekonomické krize posledních let se projevily i na vývoji zaměstnanosti (pokles) a nezaměstnanosti (nárůst) u nás – viz níže uvedený Graf 1. Pravdou ovšem zůstává skutečnost, že i v období ekonomického růstu po našem vstupu do EU nedocházelo v ČR k dostatečnému vývoji zaměstnanosti, přičemž problematický byl i nežádoucí vývoj (obzvláště dlouhodobé) nezaměstnanosti.

Graf 1

Vývoj míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR podle pohlaví, obyv. 15+ let



Zdroj: ČSÚ, Ročenka statistiky trhu práce 2010 http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10

Ze zásadních bariér bránících dlouhodobému (neboli udržitelnému) pozitivnímu vývoji na českém trhu práce v oblasti zaměstnanosti lze uvést zejména:

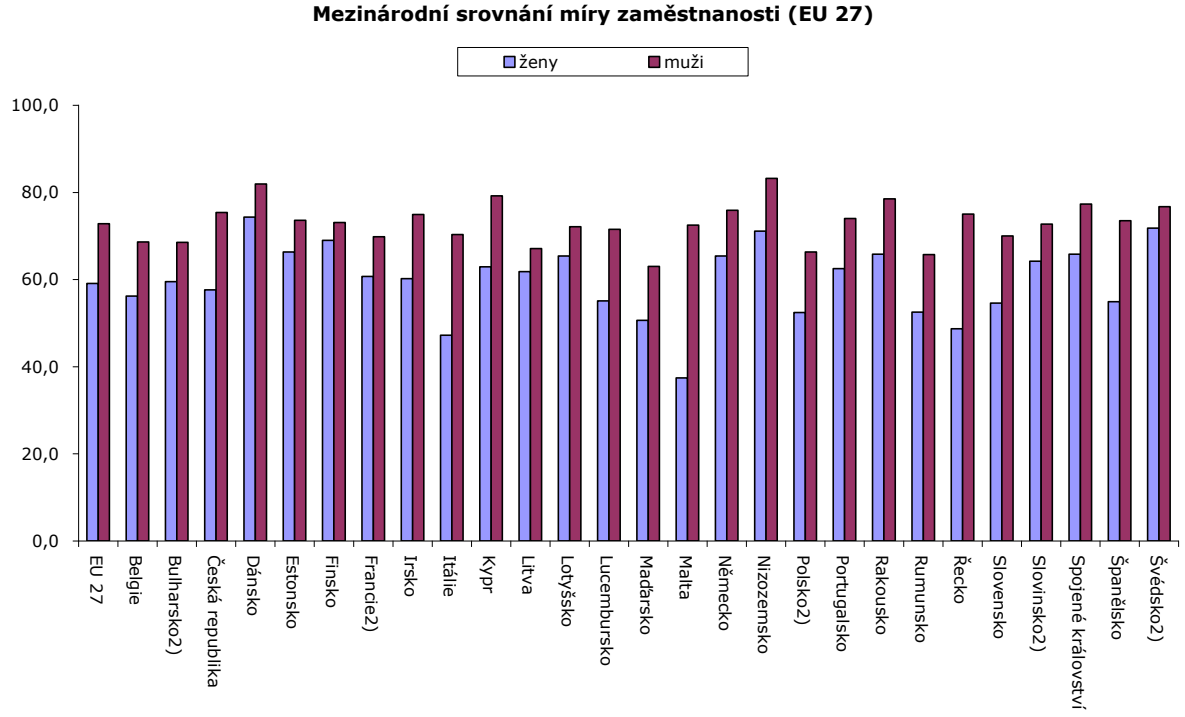
- nedostatečnost v spontánní tvorbě pracovních míst a to zejména v růstových obdobích národního hospodářství
- a přetrvávající strukturální problémy a nedostatky také na straně pracovní síly.

Uvedené skutečnosti ovšem zatěžují v různé míře i ostatní členské státy EU. Tyto strukturální problémy evropských trhů práce nacházejí odezvu zejména v nízkých mírách zaměstnanosti obtížně zaměstnatelných skupiny osob (ženy pečující o nezletilé dítě, starší

osoby, absolventi, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním postižením). Vývojová data Českého statistického úřadu vypovídají také o tom, že obzvláště ženy spadají do těchto specifických skupin častěji nežli muži.

V mezinárodním srovnání se Česká republika mohla dlouho dobu pyšnit více méně srovnatelnými mírami celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti mužů a žen, což ovšem nebylo výsledkem pozitivního vývoje trhu práce posledního desetiletí, ale v mnoha aspektech šlo o přetrvávající pozůstatek vysoké zaměstnanosti před rokem 1989. Nedostatečnost v spontánní tvorbě pracovních sil, strukturální problémy českého trhu práce, procesy restrukturalizace ekonomiky a v současné době také problematický globální ekonomický vývoj posledních let způsobily, že vývoj zaměstnanosti (celkové i žen) u nás spíše dlouhodobě stagnuje, až klesá. Mezinárodní srovnání míry zaměstnanosti v ČR a zemích EU 27 znázorňuje následující graf 2.

Graf 2



1)Míra zaměstnanosti, osoby ve věku 15 – 64 let
2) Rok 2007
Zdroj: CSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2009, http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-14

Z podkladových analýz dále vyplývá, že z hlediska dlouhodobého vývoje úrovně zaměstnanosti v ČR lze konstatovat, že **zranitelnost žen na českém trhu práce je v porovnání se situací mužů podstatně vyšší**. Pro výše uvedené období sledovaných let (2002 až 2009) je kromě ekonomických turbulencí typický také tzv. „populačním boom“

třicátnic, což se projevuje negativním vývojem zaměstnanosti žen zejména ve věku 30 až 39 let.

Je zřejmé, že znevýhodnění žen na trhu práce je na jedné straně ve společnosti dlouhodobě zakořeněno a na straně druhé přinejmenším částečně biologicky determinováno (jakkoliv může být tento názor nepopulární). Obzvláště v případě specifických handicapů nebo jejich kumulace (např. péče o dítě do 15 roku věku, nižší vzdělání, věk, nedostatečná kvalifikace apod.) se charakteristické skupiny žen řadí mezi skupinu osob vyžadující si na trhu práce zvýšenou pozornost zaměřenou na zvyšování jejich potenciálu zaměstnatelnosti (Krause, D. 2005).

Faktory, které ovlivňují zaměstnanost žen (→ hypotéza o možnosti vlivu ze strany OP LZZ):

(1) **společenské mínění o roli matky,** „kult mateřství“: silný společenský tlak na setrvávání dlouhodobě mimo trh práce, konstrukce zaměstnání žen ve smyslu finanční nutnosti ne otázky seberealizace, vliv pop-psychologizací ve smyslu potřeby konstantní péče matky o dítě min. 3 roky → OP LZZ: projekty mohou působit **osvětově** na celou řadu aktérů a to nejen z hlediska rozšíření diskuse o motivech žen pro práci, ale i ve smyslu **podpory zapojení otců**, dále r**ealizace motivační kurzů** zaměřených jednak na posílení motivace žen pracovat i ujasnění vhodné a zajímavé profese, která může získat přidanou hodnotu – práce jako víc než jen finanční potřeba

(2) **dostupnost institucionální péče o děti**, péče o starší, dlouhodobě nemocné členy rodiny → OP LZZ: může ovlivnit zejména rozvoj alternativních služeb (např. firemní školky v oblasti 3.4, model „denní matky“ a nastavení systému vzdělávání), dále v oblasti podpory zaměřené na sociální služby by mohly brát v úvahu faktor kombinace dostupnosti sociálních služeb s prací např. na zkrácený úvazek (oblast podpory 3.1), kromě toho v projektech v této oblasti je řešena regionální dostupnost sociálních služeb, možné je zaměřit se na identifikaci chybějících sociálních služeb zohledňující principy slaďování práce a péče

(3) **situace na trhu práce:** celková míra nezaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst, míra neochoty zaměstnavatelů nabírat → OP LZZ: může vzít v rámci projektových **analýz** v úvahu poptávku po profesích - analýza, zacílení **rekvalifikací** k tomu, co je potřeba, bez ohledu na genderově „tradiční“ či žádaná povolání, spojit nabídku rekvalifikací s kampaní, která poskytuje přesvědčivé argumenty pro její volbu – tzn. motivace cílové skupiny žen mimo trh práce k vzdělávání v netradičních profesích, motivace zaměstnavatelů uzpůsobovat pracovní podmínky i ženám (např. s ohledem na hygienické zázemí)

(4) **genderová segregace horizontální** - vzdělání žen v některých typických profesích (asistentky) může vést k nízké zaměstnatelnosti, protože je výrazný nepoměr mezi volnými místy a uchazečkami → OP LZZ: nabídka rekvalifikací viz výše

(5) **podnikání** – nižší zastoupení žen → OP LZZ: podpora **podnikání žen**, **kampaně** např. za zlepšení postavení OSVČ v kontextu čerpání PPM a RP - řešení specifických genderových problémů souvisejících s podnikáním

(6) **bariéry slaďování ze strany firem** – neznalost možností, předsudky spojené se zaváděním změn → OP LZZ: **podpora firmám** 1při zavádění reálných a prokazatelných faktorů ovlivňujících slaďování (lze i v horizontálním tématu – např. Jaká konkrétní opatření na podporu slaďování realizujete/nově zavedete? Jak vypadají adaptační programy pro osoby vracející se z rodičovské dovolené?), podpora aktivní reintagrace rodičů, podpora genderových auditů firem, informační kampaně a analýzy nákladů a zisků

(7) **regionální charakteristiky:** např. dopravní obslužnost, nabídka míst vůbec → OP LZZ: podpora podnikání, podpora firem ve vytváření zkrácených úvazků, dopravní obslužnost lze řešit pouze dočasně – příspěvky při účasti na projektu

(8) **diskriminace žen** – zejména při vstupu do zaměstnání → OP LZZ: osvěta vůči zaměstnavatelům, podpora znalosti práv žen, tématizace vícenásobné diskriminace (např. starší ženy uchazečky o zaměstnání)

(9) **specificky ve fokusní skupině tematizovat vztah mezi indikátory:** např. zaměstnanost žen na zkrácené úvazky či v méně hodnocených pozicích ovlivňuje negativně indikátor platové rovnosti a jak toto řešit v OP LZZ – např. tematizovat zkrácené úvazky jako přechodné řešení, upozorňovat na rizika, podporovat pouze rekvalifikace do povolání, která jsou potřebná, slibují určitou platovou úroveň;

1 Při podpoře soukromých firem je třeba pečlivě sledovat soulad s pravidly veřejné podpory (která hrozí i v případě veřejného a neziskového sektoru, ale v menší míře). Vzhledem k charakteru intervencí zaměřených na genderovou problematiku se v případech, kdy projekty zakládají veřejnou podporu, jako nejvhodnější režim jeví tzv. podpora de minimis (v případě, že daný subjekt nevyčerpal limit 200 tis. EUR)

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 9
„Horizontální téma rovné příležitosti a indikátor „Míra zaměstnanosti žen v ČR“

Zadavatel:	***MPSV ČR***
Řešitel:	***RegioPartner, s.r.o.***

Termín a místo konání

4. 2. 2011, 10:00 – 12:00
RegioPartner, s.r.o.
Prosecká 412/74, Praha

Personální zajištění FS

Moderátorka:	Mgr. Kateřina Machovcová, PhD.
Odborná oponentka:	Mgr. Danica Krause
Zapisovatelka:	Mgr. Lenka Sekyrová

Cíl fokusní skupiny

Cílem fokusní skupiny byla diskuse o nastavení horizontálního tématu rovné příležitosti a možnostech OP LZZ ovlivnit indikátor „Míra zaměstnanosti žen v ČR“.

Seznam oslovených osob

Gender Studies, o.p.s., Mgr. Lada Wichterlová, lada.wichterlova@genderstudies.cz
Aperio, o.s., Bc. Petra Kubálková, petra.kubalkova@aperio.cz
MPSV ČR, Mgr. Lukáš Müller; PhDr. Josef Vošmik; PhDr. Adéla Purschová; Ing. Ilona Volková; lukas.muller@mpsv.cz; josef.vosmik@mpsv.cz; Adela.Purschova@mpsv.cz; ilona.volkova@mpsv.cz
MPO ČR, Ing. Radovan Vaštyl, vastyl@mpo.cz
ÚŘAD PRÁCE V ČESKÉ LÍPĚ, Marcela Ottová, marcela.ottova@cl.mpsv.cz
ÚŘAD PRÁCE V CHOMUTOVĚ, Ing. Marcela Pauerová, marcela.pauerova@cv.mpsv.cz
Občanské sdružení pro aktivní rodinu, Ing. Jitka Hrabánková, redakce@peknyden.cz
Úřad vlády ČR, Oddělení rovnosti žen a mužů, Mgr. et Mgr.Pavla Špondrová, spondrova.pavla@vlada.cz
AUDICA, s.r.o., Pavlína Langerová, langerova@audica.cz
České lupkové závody, a.s., Ludmila Benová, benova@cluz.cz
MOST KE VZDĚLÁNÍ-BRIDGE TO EDUCATION, o.s., Michaela Uchytilová, uchytilova@mostkevzdelani.eu
Centrum komunitní práce Ústí nad Labem, Soňa Mudrochová, mudrochova@ckpul.cz
ÚŘAD PRÁCE V LIBERCI, Denis Tomáš, denis.tomas@lb.mpsv.cz

Seznam účastníků

Jméno	***Instituce***
Mgr. et Mgr.Pavla Špondrová	Úřad vlády ČR, Oddělení rovnosti žen a mužů
Ing. Jitka Hrabánková	Občanské sdružení pro aktivní rodinu
Mgr. Lada Wichterlová	Gender Studies, o.p.s.
Bc. Marcela Ottová	ÚP Česká Lípa
Ing. Marcela Pauerová	ÚP Chomutov
Bc. Petra Kubálková	Aperio
Mgr. Lukáš Müller	MPSV
PhDr. Josef Vošmik	MPSV
PhDr. Adéla Purschová	MPSV
Ing. Ilona Volková	MPSV
Ing. Radovan Vaštyl	MPO

Hlavní zjištění z FS	
(1)	Část účastníků z řad příjemců projektů se poměrně výrazně zaměřuje na práci s ženami a aktivity obsahující vzdělávací a poradenskou (aktivizační část). Poskytují přesvědčivou argumentaci pro realizaci i takto zaměřených projektů, které však nemusí mít přímý efekt na zaměstnatelnost žen (v krátkodobé perspektivě) a kde lze zpochybňovat multiplikační efekt. Nicméně tento typ projektů je zjevně významný, zejména v kontextu toho, že některými dalšími účastníky je poněkud zpochybňován efekt, který můžeme nazvat „sebediskriminací“ - nevnímají setrvávání žen mimo trh práce jako možný následek střetu s nerovnými podmínkami či přímo diskriminací, ale v souladu s tradičními rolemi jako dobrovolné a pozitivní rozhodnutí. Ze strategického hlediska a s ohledem na dlouhodobost dopadů však trváme na tom, že hlavní pozornost musí být upřená na projekty, které prosazují změny přímo u zaměstnavatelů a sekundárně tak ovlivňují větší cílovou skupinu.
(2)	Účastnice se zkušeností se spoluprací s firmami upozorňují na existenci dobrých praxí v této oblasti. Je však potřeba zaměřovat se více na střední a malé podniky (MSP). Účastníci se poměrně shodují, že zaměstnavatelé stále nemají dostatek informací o právních normách a souvisejících opatřeních v oblasti personalistiky (zejm. s ohledem na využívání flexibilních forem práce). Dovednosti chybí i v oblasti managementu zaměstnaných pracujících v alternativních režimech.
(3)	Je reflektován problém s nedostatkem míst v zařízeních péče o dítě. Potřebná je podpora flexibilních pracovním forem i komunitní podpory rodičů.
(4)	Z některých vystoupení lze usuzovat, že otec stále není chápán jako rovnocenný partner při péči. Jeho role je vnímána převážně ve spojitosti se „zábavnými“ či jinak atraktivními činnostmi, které mohou jeho přispění k péči zvýšit. Hlavní zodpovědnost za péči a potažmo za slaďování zůstává primárně na ženách.
(5)	Objevuje se apel na další rozvoj partnerské spolupráce s úřady, zejm. ÚP. Specificky jsou zmiňovány regiony s vysokou mírou nezaměstnanosti, kde může být i zřejmé přetížení

	zaměstnanců a zaměstnankyň ÚP a mohou uvítat další spolupráci s NNO. Na druhou stranu je především na ÚP v těchto regionech vysoké riziko profesního vyhoření a může zde být neochota k dalším aktivitám, které by mohly zátěž zvyšovat.
(6)	Problémem je diskriminace již při vstupu do zaměstnání. Zaznělo doporučení podpořit strategické litigace související s řešením konkrétních případů různého typu diskriminace, čímž by byly vytvořeny dosud chybějící judikáty a příklady dobré praxe, které budou motivovat další oběti diskriminace bránit se soudní cestou. Tato aktivita by měla nesporný multiplikační efekt a pomohla by i jednoznačněji vyjasnit, kdy lze mluvit o nerovném zacházení a kdy ne.
(7)	Pozornost vyžaduje nejenom období návratu z mateřské/resp. rodičovské dovolené, ale i přechod z upravené pracovní formy zpět na plný úvazek. Z výpovědí se jeví, že je málo prostoru doposud věnováno i rizikům různých flexibilních forem – uplatnění konceptu flexicurity.
(8)	Zmíněna byla i podpora podnikání jako východiska v situaci, kdy zaměstnavatelé nejsou ochotní či nemohou přistoupit na flexibilní formy zaměstnání. Problémy ale mohou činit limity související s nemocenským pojištěním (zejm. 21 dní nemoci bez náhrady mzdy, není nárok na ošetřovné), které slaďování práce a rodiny nepodporují a mohou působit vážné problémy samoživitelkám.
(9)	Zájem o firemní školky existuje – ze strany firem i rodičů, problémem je nevhodně nastavená legislativa. V rámci OP LZZ lze však také podpořit inovativní produkty, které ještě nejsou zavedené.
(10)	Kampaně by se měly objevovat spíše jako doprovodná aktivita propagující konkrétní produkty.
(11)	Některé zmiňované aktivity mají také oporu v dotačním řízení MPSV – podpora rodiny (případně obec přátelská rodině). Tyto dotační programy mohou být alternativou pro příjemce, kteří hledají finanční prostředky pro pokračování projektových aktivit po skončení realizace projektu podporovaného v rámci OP LZZ.
(12)	Opět se připomíná i téma využití produktů pilotně ověřených a validovaných v rámci CIP EQUAL. Zároveň jsou zmíněny NTS jako dobrý nástroj sdílení zkušeností. Celkově panovala shoda, že přenos zkušeností a dobré praxe z CIP EQUAL byl velmi malý jak na úrovni implementačního systému, tak ale i na úrovni jednotlivých příjemců a vytvořených nástrojů, resp. produktů, které často po skončení projektů podporovaných z CIP EQUAL nebylo již dál jak financovat. Podat projekt do OP LZZ, který by tyto již pilotně otestované a prokazatelně fungující nástroje dále realizoval, bylo obtížné kvůli požadavku inovativnosti. Stejné riziko se nyní začíná objevovat i pro aktivity realizované v rámci projektů OP LZZ.
(13)	Jakkoliv je nezbytné prověřovat odborné dovednosti a kompetentnost žadatelů, je vhodné zanechat prostor i pro prvožadatele, kteří mohou být nositeli nových myšlenek a inovativních nástrojů, případně mohou pracovat s novými cílovými skupinami.
(14)	Je nutné dbát na kvalifikovanost hodnotitelů a jejich znalosti s ohledem na specifická témata související s tématem prosazování rovnosti, ale i fungování neziskového sektoru.

(15)	Agentury, které se specializují na psaní projektů, píší projekty formálně v pořádku, ale obsahově chudé, je nezbytné hledat nástroje, které podpoří rozvoj obsahové stránky projektů a přispějí k realizaci projektů efektivních a zároveň inovativních, které budou testovat nové možnosti řešení problematiky zvýšení zaměstnanosti žen.
(16)	Z hlediska cílových skupin je upozorňováno na osoby ještě na trhu práce, ale ohrožené nezaměstnaností (ve výpovědi, nebo se smlouvou na dobu neurčitou) – práce s těmito skupinami je efektivnější, stačí krátkodobější podpora, která má dle zkušeností ÚP výraznější efekt. To by tedy znamenalo určitou úsporu zdrojů ve smyslu větší pozornosti prevenci ztráty zaměstnání (zejm. v souvislosti s rodičovstvím, kdy je zjevné, že reintegrace žen – tedy návrat do původního zaměstnání – je obecně velmi nízká). Účastníci se domnívají, že to může být i právě malou podporou ženám i firmám ve zvládnutí návratu (neznalost právních možností a jejich uvedení do praxe, neznalost fungování flexibilních úvazků v praxi atp.).
(17)	Není úplně zřejmé zacílení jednotlivých oblastí podpory z pohledu žadatelů – např. v oblasti 3.3 se vyhlašovatel setkává s cílovými skupinami pro 3.4, naopak je zmíněno, že by v oblasti podpory 3.4 měli být i uchazeči/ky o zaměstnání (kteří ale jsou v oblasti 2.1). Tato diskuze odkryla rozdílný úhel pohledu příjemců/žadatelů a ŘO. Zatímco ŘO musí reagovat na požadavek jasného vymezení oblastí podpory a zabraňovat duplicitám podporovaných aktivit a cílových skupin, žadatelé a příjemci považují za chybu, že některé cílové skupiny, resp. aktivity nejsou v některých oblastech podpory podporovány (např. vytváření pracovních míst v 3.4, uchazeči o zaměstnání v 3.3). Argumenty obou stran lze považovat za oprávněné. Tato situace by proto měla být zohledněna především při vytváření příštího operačního programu a návrhu rozvržení jeho oblastí podpory tak, aby nedocházelo k přílišné fragmentaci podpory.
(18)	Horizontální témata je navrhováno řešit stanovením zcela konkrétního úkolu/úkolů, které daný žadatel bude v průběhu projektu řešit. Takové úkoly se mohou týkat nejen projektu, ale i přímo organizace žadatele: např. kontrola pracovní inzerce z pohledu rovných příležitostí a případně její proměna tak, aby oslovovala srovnatelně všechny uchazeče/ky. Vhodné by bylo zpracovat konkrétní příklady do dostupné publikace. Do zvýšení informovanosti o významu horizontálního tématu by měli být zahrnuti i projektoví manažeři a hodnotitelé. Pokud se žadatel v rámci horizontálního tématu nezaváže k pro něho relevantním konkrétním úkolům v prosazování rovných příležitostí, neměl by jeho projekt být podpořen. Případně by měl jednoznačně zdůvodnit, proč není žádné opatření relevantní – zde by však šlo nahradit výčtem již existující dobré praxe (např. žadatel běžně umožňuje zkrácené úvazky rodičům vracejícím se z rodičovské dovolené).
(19)	Žadatelé by měli prokazovat vstupní znalosti tématu a cílové skupiny v kontextu projektu a regionu realizace. Nemělo by se stát, že až po obdržení podpory např. zjišťují, jaké jsou v dané lokalitě potřebné rekvalifikace.
Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ	
(1)	Místo mezi projekty by měly mít i ty, které podporují flexibilní formy práce již v průběhu rodičovské dovolené a zohledňují zkrácenou volbu rodičovského příspěvku atp. Z výpovědí účastníků se jeví, že pozornost je spíše soustředěná až na období po návratu z rodičovské dovolené, což však v praxi může být období poměrně dlouhé a bez ohledu na pozitivní

	přínos v oblasti rozvoje kompetencí může znamenat reálné omezení v oblasti kvalifikace, odbornosti či pracovních návyků. Pozorujeme až určitou idealizaci období rodičovské dovolené jako období osobnostního růstu, což je v řadě případů pravda, ale neplatí to bez výhrady a velmi dlouhé období mimo trh práce může znamenat reálný pokles dovedností (ne „jen“ sebevědomí). Proto doporučujeme zaměřit se na různorodé cílové skupiny a především tedy v kontextu vnímání flexibilních opatření jako přechodu mezi plnou péčí a plným zaměstnáním, které se využívají již před koncem rodičovské dovolené.
(2)	Je nezbytné pracovat na sdílení příkladů dobré praxe. Je zjevné, že v řadě projektů již existují velmi zajímavé nástroje, které namísto toho, aby byly upravovány, a dále šířeny jsou v jiných projektech „znovuvynalézány“ a to bez možnosti ověřit standardy kvality. To by se jednak mělo dít pod patronací MPSV, ale zároveň i podporou diseminace výsledků a multiplikace přímo v rámci projektů. Zároveň by měla být zvyšována informovanost příjemců o možnostech dalšího financování vytvořených nástrojů po skončení realizace projektů – ať už jejich komercionalizací (která má však často řadu bariér) nebo jinými dostupnými dotačními programy.
(3)	Velká pozornost je věnována matkám na rodičovské dovolené, což je v kontextu situace ČR pochopitelné, ale projekty by měly reprezentovat určitou diverzitu. Chybí projekty zaměřené na nestereotypní volby povolání – a argumentace jejich výhod potřebami trhu práce. Vhodné by byly též projekty, které podporují profesní růst a manažerské dovednosti žen - v kontextu různých povolání od kvalifikovaných dělnických pozic výše. Projekty by tedy měly řešit horizontální a vertikální segregaci trhu práce (ne jen primárně otázku vstupu na trh práce), ale i kvalitu práce. V tom je třeba vidět i propojení s indikátorem sledujícím rovnost odměňování.
(4)	Horizontální téma rovné příležitosti by bylo vhodné transformovat do podoby konkrétního závazku smysluplného pro žadatele. Smyslem je podpořit vlastní motivaci žadatelů a nespoléhat pouze na (v tuto chvíli slabou) vymahatelnost. Horizontální téma by tak mělo být pro žadatele rozklíčováno do konkrétních jasně uchopitelných aktivit, které mohou (a musí) být pro podporu rovných příležitostí realizovány jak v jejich projektu, tak v samotné organizaci. Nemělo by přitom jít o příliš složité a nákladné úkoly (např. nechat si zpracovat genderový audit), ale jednoduché aktivity, které budou srozumitelné a snadno aplikovatelné. Tyto konkrétní aktivity by měly být součástí projektové žádosti a zavázání se k nim by mělo být podmínkou podpory projektu a proplacení jeho výdajů. Alternativně žadatel poukáže na praxi, kterou již vykonává a zaváže se v ní pokračovat (např. existující nabídka flexibilních forem práce).
(5)	Žadatelé by měli podrobněji dokládat svoji profesní kompetentnost a znalost prostředí pro realizaci konkrétního projektu (lokální podmínky). Jako vhodná varianta se nabízí vstupní zpráva či analýza cílových skupin (praxe v oblasti 3.3), která však musí mít pouze obecné vstupní parametry tak, aby vyhovovala projektům různého typu.
(6)	Je nezbytné zacílit na skupinu mužů/otců a jejich možnosti využívání flexibilních pracovních opatření – podpora konceptu sdíleného rodičovství.
(7)	Je vhodné dále podporovat partnerství a zajištění služeb na lokální úrovni, která mohou řešit cíleně lokální nedostatky v nabídce služeb atp.
(8)	Stále platí, že je vhodné školit různé typy skupin osob stojících za implementací OP LZZ

	(projektoví manažeři, hodnotitelé atp.). Navrhujeme využít zkušenosti příjemců a realizátorů úspěšných projektů. Tento požadavek do určité míry kontrastuje se závěry ROV OP LZZ 2010 o dostatečné diskuzi a povědomí o tématu, nicméně úroveň porozumění problematice se na základě realizované FS jeví jako nedostatečná – a to nejenom na základě výpovědi odborníků a odbornic, ale i analýzou výroků některých participantů (viz výše zjištění týkající se neporozumění důsledků diskriminace žen na rozhodnutí setrvat mimo trh práce).
(9)	Navrhujeme důsledněji specifikovat kritérium inovativnosti, které by se podle zjištění z FG a analýzy situace mohlo vztahovat i na úpravy existujících metodik a jejich další rozvoj, což nemusí být ze zadání zjevné. V rámci inovativnosti se hodnotí i přenositelnost, zároveň ale právě využití již existujících fungujících nástrojů může být v projektových žádostech v důsledku požadavku inovativnosti omezeno.
	Doporučení pro příští programovací období
(1)	Program jednoznačně musí mít od začátku nastavený proces sdílení zkušeností a využívání produktů projektů z předchozího programového období. Není možné spoléhat pouze na iniciativy jednotlivých příjemců, kteří vytvářejí svoje vlastní sítě sdílení zkušeností (jako příklad v dané oblasti by se zřejmě dala zmínit Česká ženská lobby), ale systematicky budovat kapacity ze strany MPSV – vůči příjemcům, ale i „dovnitř“ instituce vůči jejím zaměstnancům a zaměstnankyním.
(2)	Problém horizontálních témat nevnímáme pouze v nízkém podílu na hodnocení a nízké kontrolovatelnosti/vymahatelnosti, ale zejména v tom, že příjemci netuší, proč se mají tématem zabývat a jak v jejich konkrétním projektu může být prospěšné. V tomto ohledu je vhodné nabídnout dokumenty, příklady dobré praxe, ale zřejmě i možnost konzultací. MPSV může tvořit a garantovat expertní síť.
	Identifikované problémy v organizaci FS
	Při sestavování účastníků FS je vhodné dobře zvážit, zda je cílem mít v diskusi opravdu odborníky (expertní skupina), nebo jde o evaluaci ze strany různorodých zapojení subjektů. V diskusi na téma zaměstnanost se v určité míře projevilo to, že různé účastníci mají různou úroveň expertního porozumění situaci – v našem kontextu v podstatě vyžadujeme dvojí expertnost: znalost OP LZZ jako celku a znalost dané problematiky – což ovlivňuje celkový průběh diskuse a úroveň argumentů, kdy místy dochází k vyjasňování základních podmínek (např. negativní sociální, ekonomické a psychologické vlivy nezaměstnanosti, problém nezaměstnanosti jako rezignace navazující na přímou i nepřímou diskriminaci atp.). I takové „smíšené“ skupiny mají svůj edukační potenciál, ale s ohledem na výstupy by zřejmě bylo vhodnější prioritizovat expertní úroveň zapojených.
	Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů
	V případě tak komplexního tématu jako je zaměstnanost žen, bychom doporučili realizovat spíše sérii setkání s různým charakterem – například prezentace a diskuse výstupů analýzy, osvětlení argumentace základních nástrojů změny a facilitovaná jednání charakteru brainstormingu konkrétních opatření. Nejeví se jako zcela funkční, když fázi analýzy a brainstormingu řeší pouze realizátor evaluace a není možné s nimi nějak seznámit účastníky. Případně by muselo být výrazně delší časové období mezi jednotlivými fázemi, aby účastníci mohli analýzu a navržená

opatření prostudovat a zvážit před realizací vlastní FG.

Použitá literatura a jiné zdroje

BIERZOVÁ, J., DUDOVÁ, R.: Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2009.

ČSÚ: *Genderové statistiky*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

ČURDOVÁ, K., WASILOVÁ, J., ZAJÍČKOVÁ, D.: *Analýza dostupných informací o fungujícím poradenství osobám vracejícím se na trh práce a výzkum jejich potřeb*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.proequality.cz/res/data/001/000213.pdf

FORMÁNKOVÁ, L., KŘÍŽKOVÁ, A.: Odraz nejistot, znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen s nízkým vzděláním. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2010. 11(2).

HAŠKOVÁ, H.: Doma, v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti 1945 – 2006. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2007, 8(2).

HORA, O.: Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2009, 10(2).

Integrovaný portál MPSV: *Výkazy a rozbory na trhu práce*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat

KOLÁŘOVÁ, J. (ed.): *Klíč k jeslím*. Praha: Gender Studies, 2007.

KUBÁLKOVÁ, P.: *Gender a diskriminace – Antidiskriminační legislativa*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.proequality.cz/res/data/006/000758.pdf

KUNDRA, L., KUBÁLKOVÁ, P.: *Gender a aktivní otcovství*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.proequality.cz/res/data/005/000670.pdf

MAŘÍKOVÁ, H.: Mateřství rodina a práce z pohledu matek malých dětí. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2008, 9(2).

SOKAČOVÁ, L.: Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu slaďování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů. Praha: Gender Studies, 2010.

VALENTOVÁ, M.: Přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2009, 10(2).

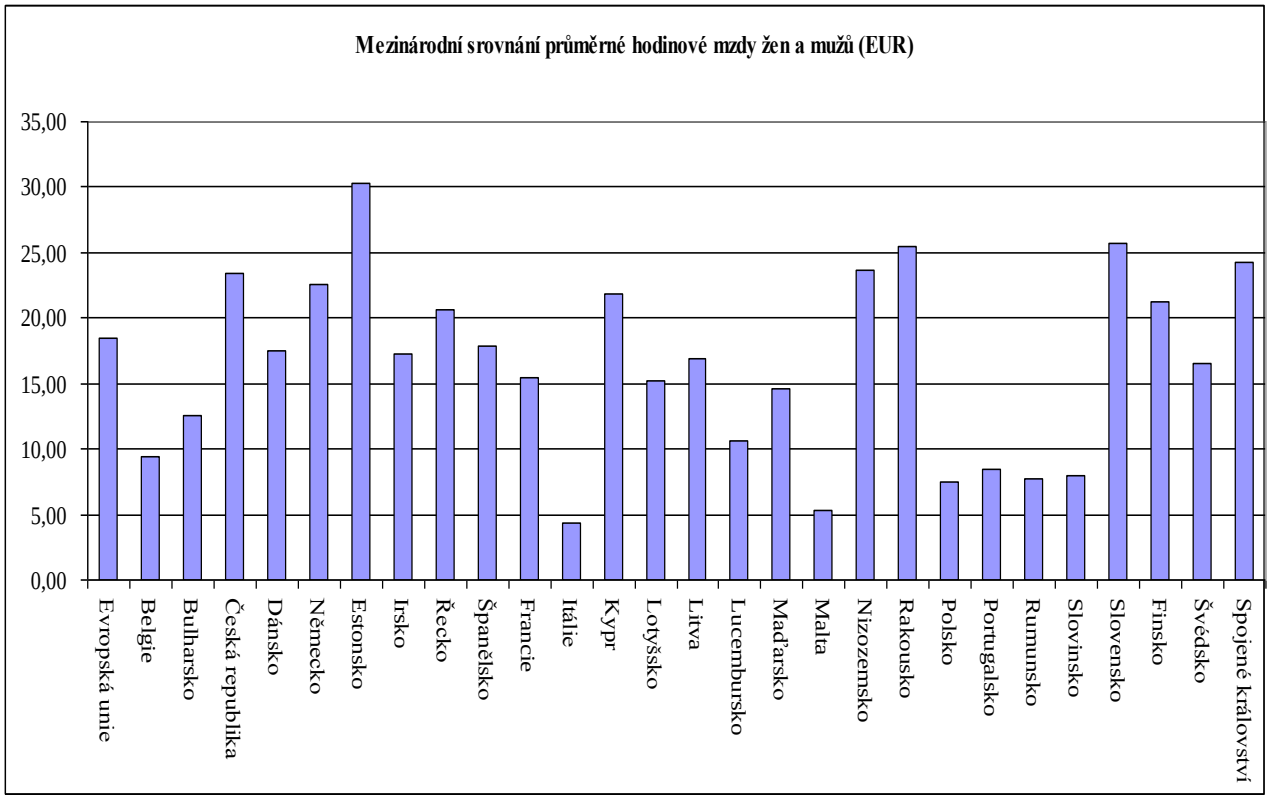
PODKLADOVÁ ANALÝZA

k fokusní skupině č. 10
„Horizontální téma rovné příležitosti a indikátor „Míra platové diferenciace žen a mužů v ČR“

Kromě rozdílů v míře zaměstnanosti mužů žen a v míře jejich participace na trhu práce je mzdový gender rozdíl dalším důležitým ukazatelem genderové nerovnováhy na trhu práce. Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů na českém trhu práce, vzdělanostní gender segregace (např. nedostačující zastoupení žen v tzv. technických oborech nebo jejich nižší úroveň absolvovaného vzdělání) a přetrvávající mýty v naší společnosti v zásadní míře ovlivňují nerovnou pozici žen vůči mužům právě v platové oblasti.

Jak vypovídají data zobrazena v níže uvedeném grafu, Česká republika se řadí k zemím s vyššími platovými nerovnostmi mezi muži a ženami.

Graf 1



Pramen: SES 2006, Eurostat, 11.8.2009
Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na muže a ženy 2009, http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-14
Graf: autor

České ženy dosahují pouze cca tří čtvrtin platu mužů. Obecně lze konstatovat, že ženy častěji nežli muži obsazují pracovní pozice méně finančně hodnocené a ne tak náročné na kvalifikační a rozhodovací požadavky.

Platové gender nerovnosti lze kvantifikovat pomocí mezinárodního indikátoru Gender Pay Gap (GPG[2]), jehož hodnota v roce 2009 dosahovala 20,7 % (tzn., že mediánová mzda českých žen dosahovala v tomto období pouze 79,3 % úrovně výše mediánové mzdy mužů (ČSÚ, Zaostřeno na muži a ženy 2009)).

K platovým gender nerovnostem v zásadní míře přispívá biologický rytmus ženy, kdy v období vykonávání mateřských povinností a péče o malé dítě žena přerušuje výkon práce a kariéru a po návratu do zaměstnání spíše nastupuje na stejný ne-li nižší plat[3] než jaký pobírala před odchodem na mateřskou dovolenou (v případě dalších dětí se stagnace platové úrovně ženy spíše dále prohlubuje nebo přetrvává). Právě ve věkové skupině 30 až 39 let – což odpovídá zvyšujícímu se věku žen při porodu[4] - dochází k největším mzdovým rozdílům mezi muži a ženami (GPG = 25,6 %[5]). Naopak k relativně malým mzdovým rozdílům mezi muži a ženami dochází ve věku do 29 let, po čtyřicátém roku věku se GPG pozvolna snižuje (viz Příloha použitých grafů ČSÚ, Ženy a muži v datech 2008, Graf 21).

Obecně lze konstatovat, že ženy vydělávají méně než muži a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Jak mužům, tak ženám roste jejich příjem úměrně s výší vzdělání, mzda českých žen ovšem spíše pokulhává za úrovní mezd českých mužů. Největší platové rozdíly byly zjištěny u středoškoláků bez maturity (GPG = 29,6 %) a překvapivě u nejvzdělanější skupiny vysokoškoláků s magisterským vzděláním (GPG = 25,3 %). Mzdové rozdíly ve vztahu k úrovni dosaženého vzdělání ilustruje Graf 20 – viz Příloha.

Nejvyšší příjmy se v České republice vyskytují v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví (finanční zprostředkování), v roce 2007 zde medián mezd mužů dosáhl 40 670 Kč, u žen 28 229 Kč. Naopak nejnižší mzdy pobírali pracovníci z oblasti pohostinství a stravování.

Ve všech odvětvích ekonomiky ČR jsou mzdy žen nižší než mzdy mužů. K největším platovým gender rozdílům dochází v oblasti, kde jsou příjmy nejvyšší, a to v oblasti finančního zprostředkování (GPG zde dosahuje vysokých 37,8 %), dále pak v obchodě a opravě motorových vozidel (GPG = 31,1 % a v průmyslu (GPG = 7,8 %). Naopak nejmenší mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou v oblasti ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb (GPG = 4,6 %) – více viz Příloha, Graf 22.

Faktory, které ovlivňují míru odměňování žen a mužů (→ hypotéza o možnosti vlivu ze strany OP LZZ):

(1) Volba povolání žen **s ohledem na možnosti slaďování** (např. učitelské profese), na poměrně extrémní situaci poukazuje sonda Evropské kontaktní skupiny (viz seznam

[2] Gender Pay Gap – GPG – relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů a žen a vyjadřuje se v procentech (ČSÚ).
[3] Často z důvodu zkrácení pracovního úvazku.
[4] Bez ohledu na pořadí dítěte.
[5] Za rok 2007.

zdrojů níže) v oblasti manuální práce z domova – ženy se zdravotními problémy či pečující o člena rodiny vykonávají práci pod hranicí minimální mzdy jenom proto, že ji lze vykonávat z domova → OP LZZ: osvěta na straně zaměstnankyň i zaměstnavatelů - možnosti využití různých nástrojů slaďování tak aby zatraktivnily obory, kde jsou ženy málo reprezentované

(2) Obecně volba **feminizovaných** povolání (oblast péče, zdravotnictví, školství), která jsou dlouhodobě podfinancovaná - i v rámci platově nadprůměrných profesí ženy často "končí" na méně placených postech (např. oborová segregace v bankovnictví, IT - ženy zastávají spíše servisní role, nejsou na klíčových obchodních postech) → OP LZZ: pokud platí hypotéza, že výraznější vstup mužů do dané profese znamená i nárůst finančního ohodnocení, potom má smysl podporovat profesně genderově nestereotypní volby mužů, ale samozřejmě i žen (zvýšení jejich účasti v technických oborech)

(3) Nastavení systémů **odměňování** ve firmách6 → OP LZZ: genderová analýza odměňování ve firmách, systémy hodnocení výkonu a systémy nacenění pozic, které budou gender fair, osvěta, konzultace firmám, mezinárodní zkušenosti, podpora vertikálního mainstreamingu směrem k legislativě a jejímu uplatnění v praxi; zde je problém ten, že i firmy, které o problému ví a nesouhlasí s ním, nemusí být ochotné vynaložit obrovské prostředky na platové dorovnání, které mohou být opravdu vysoké, to je do jisté míry problém mimo OP LZZ, ale lze v rámci OP LZZ dělat analýzy toho, co firmám platové dorovnání přinese jako zisk (v oblasti vyšší spokojenosti, nižší fluktuace atp.)

(4) Genderová **vertikální segregace trhu práce**, pokud jsou ženy ve vysokých funkcích, je to častěji oblast veřejného sektoru, téměř chybí mezi top manažerkami/majitelkami firem, spíše nacházejí uplatnění mezi řídícími pracovníky menších provozních subjektů → OP LZZ: osvěta, programy podpory růstu žen do manažerských pozic, zaměření na ženy, které nemají dostatečný přístup k vlastním/firemním zdrojům, mentoring poskytnutý zkušenými manažerkami/vedoucími pracovnicemi, může se jednat i o pozice např. mistrových ve výrobě atp. ne nutně top manažerek v nadnárodních firmách, které zjevně disponují prostředky na podporu ženských vůdcovských dovedností (leadership)

(5) Daň za mateřství - „**sebediskriminace žen**“ - spokojí se s nižším oceněním buď z důvodu, že plánují odchod na mateřskou a nebo protože se vracejí z mateřské/rodičovské (potvrzují tím, že jsou pro zaměstnavatele problémové či méně výhodné), zároveň nedocenění pracovních aktivit ženy – matky na mateřské „dovolené“ a násilná devalvace pracovních kvalit ženy – matky při opětovném nástupu do práce ze strany zaměstnavatele jsou vnímány jako nedostatečně kompetentní, není uvažováno o tom, jaký pozitivní vliv může mít zkušenost rodičovské dovolené (- téma rodičovských kompetencí) → OP LZZ: osvěta ženám i firmám, motivační kurzy, kurzy rozvoje a uznávání kompetencí získaných

6 Při podpoře soukromých firem je třeba pečlivě sledovat soulad s pravidly veřejné podpory (která hrozí i v případě veřejného a neziskového sektoru, ale v menší míře). Vzhledem k charakteru intervencí zaměřených na genderovou problematiku se v případech, kdy projekty zakládají veřejnou podporu, jako nejvhodnější režim jeví tzv. podpora de minimis (v případě, že daný subjekt nevyčerpal limit 200 tis. EUR)

neformálním i informálním učením, programy pro firmy zaměřené na kariérní poradenství a koučování osob navracejících se po pracovní pauze, včetně adaptačních programů ke konci rodičovské dovolené a krátce po jejím skončení, celospolečenská osvěta

(6) **Participace mužů na péči** - dlouhodobě nízké procento mužů na rodičovské dovolené, nerovnoměrné rozdělení práce, v důsledku zatížení žen péči o děti a navíc prací na zkrácený úvazek atp. vede k volbě hůře placených pozic, zároveň muže jejich vyšší výdělek ekonomicky nutí k tomu, aby se na péči méně podíleli → OP LZZ: podpora zapojení otců v péči, včetně kampaní, motivačních programů pro otce i pro zaměstnavatele, muži jako cílová skupina programů slaďování práce a rodiny

Další okolnosti:

(7) Vliv nezaměstnanosti nízkopříjmových/nízkokvalifikovaných žen: "fiktivně" rovnost ohodnocení srovnává „odrazení“ nízkopříjmových skupin žen od participace na trhu práce – lze uvažovat o negativním efektu „nuceného“ pobírání 4-leté (tedy nejdelší) varianty rodičovského příspěvku u studentek, žen registrovaných na ÚP, příp. OSVČ neplatících si nemocenské pojištění, neúčast nízko-kvalifikovaných a nízkopříjmových skupin mohou ovlivnit i další faktory – nedostupnost zařízení péče o děti, zejména pro děti do 3 let věku, v konkrétních lokalitách až do 5 let (a finanční nedostupnost soukromé péče), práce na zkrácený úvazek se nevyplácí, navíc je sama o sobě riziková → OP LZZ: pozornost nízkokvalifikovaným ženám, rekvalifikace atp.

(8) negativní vliv některých aktivit na podporu slaďování - např. zkrácené úvazky (zejm. v případě dlouhodobé činnosti v tomto režimu) vedou k nižším příjmům, nižšímu kariérnímu postupu atp. → OP LZZ: analýzy upozorňující kromě výhod i na rizika nástrojů podpory slaďování, specifikace podmínek, které vedou k win-win situací

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 10
„Horizontální téma rovné příležitosti a indikátor „Míra platové diferenciace žen a mužů v ČR“

Zadavatel:	***MPSV ČR***
Řešitel:	***RegioPartner, s.r.o.***

Termín a místo konání
4. 2. 2011, 13:00 - 15:00 RegioPartner, s.r.o. Prosecká 412/74, Praha

Personální zajištění FS	
Moderátorka:	Mgr. Kateřina Machovcová, PhD.
Odborná oponentka:	Mgr. Danica Krause
Zapisovatelka:	Mgr. Lenka Sekyrová

Cíl fokusní skupiny
Cílem fokusní skupiny byla diskuse o nastavení horizontálního tématu rovné příležitosti a možnostech OP LZZ ovlivnit indikátor „Míra platové diferenciace žen a mužů v ČR“.

Seznam oslovených osob
Gender Studies, o.p.s., Nina Bosničová, Ph.D., nina.bosnicova@genderstudies.cz
Aperio, o.s., Bc. Petra Kubálková, petra.kubalkova@aperio.cz
MPSV ČR, Mgr. Lukáš Müller; PhDr. Josef Vošmik; PhDr. Adéla Purschová; Ing. Ilona Volková; Veronika Šedá lukas.muller@mpsv.cz; josef.vosmik@mpsv.cz; Adela.Purschova@mpsv.cz; ilona.volkova@mpsv.cz; veronia.seda@mpsv.cz
SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR, Anna Chvojková, achvojkova@spcr.cz
Nadace Partnerství, Kučerová Tereza, tereza.kucerova@nap.cz,
HYPERAKTIVITA-INSTITUT PRO STUDIUM A TERAPII HYPERAKTIVITY A PORUCH, Terezie Pemová, info@hyperaktivita.cz
Top vision s.r.o., Radek Stavinoha, stavinoha@topvision.cz
Českomoravská konfederace odborových svazů, Dušan Martinek, martinek.dusan@cmkos.cz
Okresní Hospodářská komora Benešov, Vladimir Kravjansky, predseda@ohkbn.cz
Ústav pro ekopolitiku, o.p.s., Martina Přibylová, martina.pribylova@ekopolitika.cz
Centrum pro rodinu a sociální péči o.s., Lucia Petrůjová, lpetrujova@doo.cz

Seznam účastníků	
Jméno	***Instituce***
Nina Bosničová, Ph.D.	Gender Studies, o.p.s.

Bc. Petra Kubálková	Aperio, o.s.
Mgr. Lukáš Müller	MPSV ČR
PhDr. Josef Vošmik	MPSV ČR
PhDr. Adéla Purschová	MPSV ČR
Ing. Ilona Volková	MPSV ČR
Veronika Šedá	MPSV ČR

Hlavní zjištění z FS

(1) Zastoupení příjemci realizují projekty zaměřené na sledování, vyhledávání, pojmenovávání platových diferenciací mezi muži a ženami převážně na firemní úrovni. Tato projektová činnost je přímo zaměřena na zkoumanou problematiku, ačkoliv indikátor „Míra platové diferenciace žen a mužů v ČR“ naplňuje pouze sekundárně (aktivity projektů jsou limitované svým rozsahem a tudíž i dopadem). Výzkumy ukazují, že gender diskriminace nejenže pokračuje, ale i se prohlubuje a ženy jsou handicapované hned v několika sférách života.

(2) Účastnící převážně z řad příjemců se shodli na tom, že za dlouhodobě přetrvávajícími mzdovými gender rozdíly u nás stojí převážně vertikální a horizontální segregace trhu práce a přetrvávající stereotypy ve vnímání postavení mužů a žen nejen v zaměstnání, ale ve vnímání vymezení jejich rolí v rodině. V současnosti u nás (dle výzkumu) převládá velká segmentace oblastí, o co se v domácnosti i výchově starají muži a ženy, přičemž muži se starají spíše o zábavu (tzv. volnočasové aktivity) a ženy zajišťují pracnou každodenní péči o rodinu, domácnost a děti (i při výkonu svého povolání). Menší zapojení muže v péči o rodinu a domácnost ale vede jak k rozdílům v zaměstnanosti, tak i k platovým diferenciacím.

(3) Přetrvávající stereotypy v nahlížení na role mužů a žen jak v zaměstnání, tak v rodině, byly evidentní zejména u většiny přítomných zástupců státní správy (vyjma zástupců obl. podpory 3.4), kteří ve svých postojích a přístupech přesně odráželi společenské stereotypní myšlení v gender oblasti. Horizontálnost tématu rovných příležitostí v rámci OP LZZ je zjevně nenaplňována, sami představitelé státní správy měli problém problematiku uchopit a promítnout do svých oblastí řešení (zejména PO 1).

(4) Zjištění projektů: přetrvávání mzdových gender diferenciací je výsledkem působení zejména několika faktorů:

- ženy se orientují převážně na netechnické studijní obory, v zaměstnání málo pronikají do technických oborů (lukrativita kterých ovšem s dobou roste)
- koncentrují se spíše ve specifických, mnohokrát přefeminizovaných odvětvích (např. školství, zdravotnictví), kde paradoxně muži i při tabulkových platech dostávají vyšší mzdu (což bývá zdůvodňováno, že muži zde dostávají „peníze navíc“, aby v daném oboru vůbec zůstali)
- ženám obecně chybí dovednosti v oblasti vedení a řízení (což je výsledkem nejen historického vývoje nedůsledné emancipace), ale v nemalé míře i toho, že ženy objektivně ztrácejí v profesních a personalistických dovednostech (proti mužům) a to zejména z důvodu plnění si své mateřské role, což se následně odráží v tom, že i na

	lukrativnějších postech pobírají spíše nižší mzdu než muži. Otázka zní, jak přerušit tento bludný kruh, kde mzdová diskriminace je současně příčinou i následkem tohoto stavu. Zároveň lze konstatovat, že tyto faktory, nebyly všem účastníkům diskuse zřejmé, v některých případech ani v základních souvislostech.
(5)	V diskusi byla jasně pojmenována absence funkční rodinné politiky a následně i její propojenosti na politiku zaměstnanosti a trhu práce. To samozřejmě výrazně zatěžuje zejména ženy a posiluje model otce, který je především živitel, a matky, která je především pečovatelkou.
(6)	Zástupci příjemců vykreslili problematičnost zobecnění výzkumných výsledků z důvodu utajování mzdových informací ze strany firem, což způsobuje omezenost využití zjištění platových auditů. To velmi limituje možnosti realizace projektů zaměřených přímo na odměňování – firmy jednak vůbec mají problém údaje o mzdách (anonymizovaně) předávat, a pokud již k tomu za určitých podmínek dojde, není možné zjištění zveřejnit a využít jako příklad z praxe. Neprůhlednost v systému odměňování je další ze stěžejních bariér efektivního odstraňování mzdových gender nerovností (byly vyjmenované zahraniční zkušenosti dobré praxe v dané oblasti – Rakousko, Skandinávie) a znemožňuje širší diskusi na důsledky platových nerovností, protože zjišťované údaje jsou velmi obecné a chybí analýzy jejich přesných příčin na konkrétních firmách. Dobrá praxe: ve firemním prostředí příklady táhnou, v případě větší podpory rovných příležitostí je možné předpokládat větší angažovanost i ze strany firem a zaměstnavatelů (obzvlášť velkých subjektů, zůstává tedy otázkou, jak angažovat i malé a střední podniky).
(7)	Z diskuse vyvstala otázka možného řešení dosažení stanoveného indikátoru na základě podpory lobbingu v rámci obl. podpory 3.4, přičemž ale problémem zůstává doba trvání takovéhoto projektu a způsoby vyhodnocení jeho přínosu. I když by v daném případě (podpora lobbingu) šlo o nestandardní aktivity v rámci OP LZZ, předem takovéto projektové pojetí není vyloučeno. Mohlo by jít o využití zkušeností z realizace CIP EQUAL s ohledem na téma vertikálního mainstreamingu.
(8)	Dále byla zmíněna problematická role hodnotitelů projektů, kteří sami mají problém s důvěrou nejen v gender projekty, ale i personální a mzdové gender audity.
(9)	Vyvstal problém, jak efektivně v projektech sledovat mzdu u cílových skupin, obzvláště existuje-li příspěvek (v rámci projektů zřejmě ani nedochází ke kontrole mezd realizačního týmu z hlediska genderové rovnosti).
	Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ
(1)	Podstatné a zásadní zjištění pro stanovení dalších výzev OP LZZ je maximalizace využití dobrých zkušeností z již realizovaných projektů a zaměření se na osvětu (jeden z mála efektivních způsobů narušování převládajících společenských stereotypů).
(2)	Vzhledem k velmi malému spektru možností, jak pozitivně ovlivnit indikátor „Míra platové diferenciace žen a mužů v ČR“, se pro další úspěšné řešení stává stěžejním zajištění (doposud absentující) horizontálnosti tématu rovných příležitostí napříč osami OP LZZ. Představitelé MPSV by měli sami určit míru důležitosti problematiky rovných příležitostí a formulovat jejich vztah vůči ostatním osám OP LZZ, resp. formulovat vztah dalších os vůči tématu rovných příležitostí. Téma rovných příležitostí, včetně rovnosti odměňování, musí

	být postaveno na ekonomické výhodnosti. Například zkrácené úvazky pomáhají v Německu udržovat pracovní místa. V ČR se jim v tomto ohledu nevěnovala pozornost a naopak v této fokusní skupině zaznělo, že firmy se s ohledem na krizi nemohou tématy rovnosti zabývat – neuvědomují si širší kontext podporovaných opatření. Lze ovšem konstatovat, že právě otázky zvýšení zaměstnanosti mají prioritu před otázkami narovnání mezd. Na druhou stranu ani zde není možné opomíjet širší souvislosti a propojenost obou témat. Optimální by bylo cílit projekty takovým způsobem, kdy je zvyšována zaměstnanost žen v lépe hodnocených profesích, resp. pozicích (tzn. technické profese a vedoucí pozice vč. výroby).
(3)	Je potřeba dovzdělávat hodnotitele i projektové manažery v oblasti genderové rovnosti. Je zjevné, že stále přetrvává řada genderových stereotypů týkajících se role žen a mužů, vnímání témat spojených s rovností jako „nucení do nepřirozených rolí“ atp. Tedy opravdu základní argumentace související s tématem. U diskuse nad mírou rovnosti v odměňování se navíc ukázalo, že opravdu nejsou zjevné souvislosti ani důsledky těchto nerovností.
(4)	Domníváme se, že je ke zvážení možnost realizovat platový audit u příjemců podpory OP LZZ - v rámci realizačního týmu.
(5)	V diskusi zaznělo upozornění na roli, kterou mohou v kontrole rovného odměňování sehrát nezávislé instituce, jako je například Kancelář veřejného ochránce práv. Nabízí se samozřejmě i zvýšená pozornost roli odborů, které disponují možností kontrolovat rovnost odměňování ve firmách, kde působí. Domníváme se, že by bylo vhodné podpořit projekty, které se specificky zabývají spoluprací s těmito subjekty.
	Doporučení pro příští programovací období
(1)	Je zjevné, že horizontální téma se nepodařilo dobře vyargumentovat. Je vnímáno jako bezvýznamná formalita. Tím pádem vliv projektů na indikátor je minimální, pokud vůbec jakýkoliv. Domníváme se, že to je možné zlepšit kombinací přísnějšího nastavení podmínek podpory (tzn. vyšší závaznost resp. vymahatelnost) a zároveň intenzivnější propagace argumentace podložené analýzami nákladů a zisků. Horizontální téma by v žádostech mělo mít konkrétní podobu závazku, který bude v rámci projektu sledován. Je vhodné obracet se na zaměstnavatelskou praxi příjemce ne pouze vůči cílovým skupinám.
(2)	U tématu platové nerovnosti hrají roli výrazně faktory, které lze v rámci OP LZZ těžko řešit. I firmy, které mají pečlivý systém odměňování a jsou schopny analyzovat platové nerovnosti, nejsou schopné uvolnit tak velké prostředky na rychlé dorovnání mezd. Zejména se to dotýká stejné mzdy za práci stejné hodnoty. V tomto směru se jako efektivní jeví určitá podpora žen do výše příjmových pozic a zároveň i projekty na podporu zapojení mužů ve feminizovaných profesích. Je pozorován trend, že vyšší účast mužů na sebe váže i zvyšování mzdových prostředků.
(3)	Doporučujeme zdůraznit roli principů flexicurity, tzn. citlivé vnímání souvislostí potřeb flexibility i jistoty (na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů). Některé aktivity na podporu flexibility (např. typicky podpora zkrácených úvazků) mohou mít negativní dopad z hlediska odměňování (např. se zaměstnanci/kyně obávají, že za méně peněz vykonají stejnou práci, může být nepoměrně nižší nárok na různé benefity atp.).
	Identifikované problémy v organizaci FS
Při sestavování účastníků FS při diskusi o nastavení výzev je vhodné dbát na vyvážený poměr	

mezi zástupci MPSV a zástupci příjemců, resp. další odborníky z terénu. V případě řešení specifické mzdové gender diferenciace je vhodné dbát větší pozornosti na vyšší účast z řad odborníků i praktiků aktivně řešících tuto problematiku. Ukázalo se, že toto téma je velmi málo známé a jeho souvislosti složité, a to, že menšina účastníků měla praktickou zkušenost s realizací konkrétních opatření, výrazně ovlivnilo průběh diskuse.

Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů

V případě tak komplexního tématu jako je platová diferenciace žen a mužů, bychom, stejně jako u dopadového indikátoru zaměstnanost, doporučili realizovat spíše sérii setkání s různým charakterem – například prezentace a diskuse výstupů analýzy, osvětlení argumentace základních nástrojů změny a facilitovaná jednání charakteru brainstormingu konkrétních opatření. Nejeví se jako zcela funkční, když fázi analýzy a brainstormingu řeší pouze realizátor evaluace a není možné s nimi nějak seznámit účastníky. Případně by muselo být výrazně delší časové období mezi jednotlivými fázemi, aby účastníci mohli analýzu a navržená opatření prostudovat a zvážit před realizací vlastní FG.

Použitá literatura a jiné zdroje

ČSÚ: *Zaostřeno na ženy a muže 2009*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-14

ČSÚ: Ženy a muži v datech 2008, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008

DUDOVÁ, R., TOMÁŠEK, M. (2009): *Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2009012805

FISCHLOVÁ, D., KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R.: Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR. Praha: VÚPSV, 2006

FISCHLOVÁ, D.: Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, navržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. Praha: VÚPSV, 2002.

FISCHLOVÁ, D.: Stále dostávají nižší mzdy než muži. Praha: VÚPSV, 2004.

JURAJDA, Š., MÜNICH, D. (2006): *Relativní postavení žen na trhu práce*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/8f72af1693.pdf

KRAUSE, D., NEKOLOVÁ, M., KUX, J., STUPNYSTKYY, O.: Úroveň zaměstnanosti vybraných skupin. Praha: VÚPSV, 2004.

KRAUSE, D.: Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu. Dílčí studie. Praha: VÚPSV, 2005.

KŘÍŽKOVÁ, A., PENNER, A.M., PETERSEN, T. (2009): *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen*. [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2009012803

KUCHAŘOVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L.: Aktuální otázky postavení žen v ČR. Praha: VÚPSV, 1999.

KUCHAŘOVÁ, V.: Práce a zaměstnání – vliv na postavení žen ve společnosti. Praha: VÚPSV,

2001.

KUCHAŘOVÁ, V.: Women and Employment. Praha: VÚPSV, 1999.

MYSÍKOVÁ, M. (2005): *Mzdové rozdíly a jejich determinanty*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: *ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567*

PLANTENGA, J., REMERY, CH. (2006): *Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.oesterreich.gv.at/DocView.axd?CobId=20551

SIROVÁTKA, T.: Rodinná politika v měnícím se kontextu. Praha: VÚPSV, 1999.

SOKAČOVÁ, L.: Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu slaďování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů. Praha: Gender Studies, 2010.

SVOBODOVÁ, K.: Gender a poskytování péče starším osobám (2.). Právo a rodina, 2007, 9(3), s. 22-24.

ŠINDLEROVÁ, I. (2009): *Manuální práce z domova*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.ekscr.cz/content/images/Manualni_prace_z_domova_final_uprava_email.pdf

VALENTOVÁ, M.: Přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2009, 10(2).

VALENTOVÁ, M.: Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie. Praha: VÚPSV, 2004.

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 7
„Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života“

Zadavatel:	***MPSV ČR***
Řešitel:	***RegioPartner, s.r.o.***

Termín a místo konání
11. 2. 2011 RegioPartner, s.r.o. Prosecká 412/74, Praha

Personální zajištění FS	
Moderátorka:	Kateřina Machovcová
Odborná oponentka:	Alena Králíková
Zapisovatel:	Michal Ulrich

Cíl fokusní skupiny
Cílem fokusní skupiny byla diskuse o vhodném zaměření nové výzvy v oblasti podpory 3.4 - Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.

Seznam oslovených osob
Jana Jirků (MPSV), Jitka Hrabánková (Občanské sdružení pro aktivní rodinu), Zora Javorská (Nesehnutí), Klára Vlková (Síť mateřských center), Renata Rydvalová (Centrum andragogiky), Eva Slaná (Bunny – ekoškolka), Světluše Jiráňová (Centrum Generace), Vera M. Budway-Strobach (Česká spořitelna), Vladimíra Michnová (Linet), Inga Kaškelyte (Nadace Vodafone), Jiří Haken (Eurocom2000), Věroslav Vlk (Fosfa Trading), David Šmíd (Po Právu), Kateřina Svítilová (Katedra generových studií FHS UK), Mária Kazmuková (Asociace podnikatelek a manažerek ČR)

Seznam účastníků	
Jméno	***Instituce***
Jana Jirků	MPSV
Jitka Hrabánková	Občanské sdružení pro aktivní rodinu
Irena Košíčková	Nesehnutí
Vera M. Budway-Strobach	Česká spořitelna
Petr Činčila	Centrum Generace
Renata Rydvalová	Centrum andragogiky
Rut Kolínská	Síť mateřských center

Eva Slaná	Bunny – ekoškolka
Hlavní zjištění z FS	
(1)	K problematice rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v České republice existuje řada již uzavřených projektů, výzkumů, analýz, dat a dokumentů, které vznikly za posledních 20 let (intenzivněji pak zejména od konce 90. let 20. století), a to za podpory nejen prostředků českého státního rozpočtu, ale i díky donorům z mezinárodních a českých nadací a fondů, a rovněž Evropského sociálního fondu. Výsledky a výstupy projektů však nejsou nikde strukturovaně koncentrovány, **knowledge management** v tomto oboru je zanedbán, resp. není soustředěn v jednom zdroji. Organizace a instituce přicházející s novými grantovými projekty, pokud vůbec, komplikovaně zjišťují, na jaké iniciativy a zjištění navázat. Ve většině případů potom pracují výhradně se svými materiály a daty, nikoli však s širší informační základnou (která by navíc ještě zohledňovala specifická regionální, oborová či vzdělanostní data).
(2)	Rovné příležitosti žen a mužů či slaďování profesního a rodinného/ osobního života nejsou tématy novými – jak z pohledu NNO, úřadů veřejné správy či komerční sféry, specifickým zaměřením řady iniciativ však dochází k **roztříštění témat** a jejich úzkému pojetí. Rovné příležitosti na trhu práce se potom z perspektivy řady organizací, jednotlivců i realizovaných projektů zužují na zajištění služeb péče o děti – tj. zřizování firemních mateřských škol, flexibilní pracovní úvazky a vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené. Opomíjena je však mj. např. role otců a jejich postavení na trhu práce či jejich slaďování profese a rodinného/ osobního života, povědomí o podmínkách uplatňování nástrojů flexibilního pracovního uspořádání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci/ uchazeči o zaměstnání, koncept kariérního růstu a leadershipu, resp. dalšího vzdělávání, rekvalifikací atp. – a ve všech těchto oblastech zohledňování principu rovnosti a rovných příležitostí.
(3)	Ačkoli se výzvy zaměřují výhradně na **trh práce** a grantové projekty by se měly zaměřovat na podporu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, spolupráce NNO a zaměstnavatelů není příliš strategická, je plánována ad hoc, nikoli před podáním grantového projektu (nebo dlouhodobě předtím) a obvykle je obtížné v ní dále pokračovat. **Transfer znalostí**, zkušeností a praxe mezi žadateli (převážně neziskovými organizacemi) a zaměstnavateli je nahodilý, povědomí o aktivitách, jejich relevanci a profesionalitě je mezi zaměstnavateli spíše nízké.
(4)	Téma rovných příležitosti s podporou ze zdrojů OP LZZ v převážné většině řeší neziskové organizace, případně organizace poskytující služby – zejména vzdělávací a konzultační, nikoli přímí zaměstnavatelé (firmy a organizace různých velikostí, sídla, oboru apod.). **Sdílení zkušeností** a **dobrých** (i špatných) **praxí** funguje minimálně, dochází k dublování aktivit a také jejich překrývání.
(5)	V případě, že zaměstnavatelé mají zájem podporovat rovné příležitosti žen a mužů (je to pro ně business case přinášející konkurenční výhodu, loajalitu, motivovanost a zvyšující hodnotu tzv. zaměstnavatelské značky, firmy realizují cost benefit analýzy), projekty v této oblasti iniciují a financují ze svých prostředků /zatím se v převážné většině jedná o velké zaměstnavatele). Potřebují však, a vítají, znalosti a praxi neziskových organizací a dalších institucí, které se touto oblastí zabývají. Výzva by měla zohledňovat **obecnější potřeby trhu práce**, na něž by ve svých projektech mohli žadatelé reagovat, realizovat relevantní

	aktivity a jejich propagací, medializací a zprostředkováním výstupů a výsledků ostatním subjektům na trhu v průběhu trvání projektů i po jejich skončení zvyšovat povědomí a znalosti zaměstnavatelů působících na českém (i evropském) pracovním trhu. Výsledky a výstupy podpořených projektů by měly být k dispozici a aktérům na trhu práce přinášet zjištění, která mohou dále uplatnit nejen žadatelé (a realizátoři projektů), ale i další organizace na trhu práce.
(6)	Mezi cílovými skupinami rodičů s dětmi (zejména matek, které tvoří více než 90 % rodičů pečujících o děti v průběhu mateřské a rodičovské dovolené), ale i zaměstnavateli, přetrvává nízké **povědomí o možnostech flexibilního pracovního uspořádání**. Znatelný je rozdíl nejen mezi regiony (polarita makroregionální jádra x periferní území), ale také ve srovnání různých oborů, firem a organizací dle velikosti apod. Oblast podpory rovných příležitostí by se měla zaměřit také na zvyšování povědomí o principech nástrojů flexibilního uspořádání pracovního prostředí a pracovních míst mezi zaměstnavateli (včetně legislativních, organizačních a administrativních souvislostí), ale i současnými zaměstnanci/-kyněmi a osobami dočasně nepřítomnými na trhu práce z důvodu péče o dítě či osobu závislou.
(7)	Projekty předkládané ve všech výzvách, nejen v oblasti podpory 3.4, by měly být pojímány (a posuzovány) více jako investiční záměry – žadatelé by měli být podpořeni v tom, aby pracovali s analýzami, daty, SWOT analýzou, existujícími průzkumy atp., a dokázali doložit **potřebnost projektu**, jeho udržitelnost a uplatnění.
(8)	Účastníci/-ce FS ze strany žadatelů či příjemců se tedy nebrání povinnosti zpracovat a předložit **vstupní analýzu**, jíž podloží nejen svou orientaci v problematice rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce, ale také znalost relevantních dokumentů, dat, analýz a průzkumů vzniklých v ČR i jiných zemích, a prokáží rovněž znalost cílové skupiny/ cílových skupin. Výzva by však měla jasně vymezit parametry vstupní analýzy a její rozsah a strukturu. V rámci seminářů pro předkladatele projektů a konzultací projektových záměrů by měl být této povinné části žádosti věnován dostatečný prostor. Rovněž musí být zajištěno, aby hodnotitelé uměli s výstupy analýzy pracovat zohledňovat je při hodnocení projektů,
(9)	Ženy s dětmi (tj. v průběhu a po mateřské a rodičovské dovolené) aktivizuje důraz na **měkké dovednosti a jejich rozvoj** – tato oblast nebyla vnímána předchozí výzvou jako relevantní (či klíčová), přesto se účastníci/-ce FS shodují, že by následující výzva měla vzdělávání v měkkých dovednostech umožňovat.
(10)	Na fokusní skupině zazněl názor, že v rámci vzdělávacích aktivit by bylo vhodné využívat co nejvíce **moderních forem vzdělávání** (on-line kurzy). Vzdělávání by bylo vhodné zaměřit i na možnosti využívání flexibilních úvazků.
(11)	Podpora v rámci oblasti podpory 3.4 by měla mířit primárně na **konkrétní projekty** vedoucí k jasným výsledkům a výstupům, které jsou odpovídajícím způsobem obhájeny a specifikují poptávku po nich. Opomenuta by však jednoznačně neměla zůstat ani **obecnější rovina** související s mírou povědomí o rovných příležitostech, antidiskriminačních opatřeních, či stereotypech na trhu práce – podpora by tedy měla být namířena i na medializaci, propagaci a kampaně namířené na specifické problémy/ témata rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

(12)	Účastníci by uvítali možnost **konzultovat obsahový záměr projektu** před ve fázi jeho zpracování. Většina účastníků by uvítala osobní konzultace k projektovým záměrům či konzultace na seminářích, i když rovněž zazněla myšlenka, že někteří žadatelé nebudou chtít o projektovém záměru hovořit před ostatními žadateli detailněji, aby neprozradili jejich „know-how." Vcelku pozitivně se většina účastníků fokusní skupiny stavěla k možnosti, kdy by žadatelé měli povinnost nejprve vypracovat a předložit projektovou fiši („letter of intent"), na základě které by byla obsahová stránka projektu dopracována tak, aby co možná nejlépe odpovídala zaměření oblasti podpory. Většině účastníků fokusní skupiny však bylo jasné, že se jedná o systémové opatření, které je možné realizovat až v dlouhodobém časovém horizontu.
(13)	Z fokusní skupiny vyplynulo, že je potřeba nastavit podmínky výzvy tak, aby žadatelé byli motivování **kombinovat** v projektech **různé aktivity**. Dále bylo zdůrazněno, že by mělo být příjemcům umožněno, aby v průběhu realizace projektu mohli snadněji přizpůsobit projekty aktuální legislativní situaci.
Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ	
(1)	Ponechat aktuální specifikaci cílových skupin.
(2)	Konkretizovat podporované aktivity a typy činností – např. formou specifických příkladů.
(3)	Podporovat spolupráci napříč sektory – neziskovým, veřejným a komerčním, specifikovat konkrétní možnosti spolupráce a účelnou spolupráci bonifikovat v rámci hodnocení projektů. Cílenou komunikací podpořit větší angažovanost zaměstnavatelů v roli příjemců a partnerů projektů.
(4)	Podpořit zaměřením výzvy antidiskriminační principy české legislativy a koncept gender mainstreamingu.
(5)	Zvážit doložení povinné vstupní analýzy cílové skupiny/ cílových skupin a jejich potřeb, očekávání a možností, specifikovat parametry vstupní analýzy a rozsah (tj. nespoléhat pouze na zdůvodnění potřebnosti projektu a jeho udržitelnosti, ale pojmout vstupní analýzu jako SWOT analýzu či cost-benefit analýzu).
(6)	Podle zkušeností účastníků je vhodné ponechat povinné zapojení expertů/-ek na oblast rovných příležitostí v projektech. Ačkoliv na FS č. 10 zazněl i opačný názor, tj. že se jedná mnohdy o formální vztah, v této diskusi padly zároveň konkrétní příklady rodící se spolupráce, které jsou z hlediska zvýšení odbornosti projektů slibné. Lze usuzovat, že míra ne/formálnosti spolupráce s experty úzce souvisí s mírou genderové citlivosti žadatelů, a proto je i v této souvislosti na místě doporučení příkladů dobré praxe z minulých výzev, které by byly žadatelům k dispozici, resp. důraz na genderovou citlivost v průběhu seminářů.
(7)	Poskytnout žadatelům (např. formou přílohy k výzvě či online „knihovnou" příkladů dobré praxe) příklady podpořených projektů jako ukázku, jakým směrem se mohou ubírat, co již existuje a kde hledat inspiraci. Analyzovat „typické nedostatky" v projektech a připravovat krátká sdělení přímo zaměřená na řešení dané situace (seznam nejčastějších chyb jako příloha textu výzvy).
Doporučení pro příští programovací období	

(1)	Zvážit zúžení cílové skupiny oblasti podpory na osoby přítomné na trhu práce (včetně dočasně nepřítomných z důvodu mateřské a rodičovské dovolené či péče o závislou osobu) a osoby nezaměstnané a dlouhodobě nezaměstnané směřovat do oblasti podpory (2.1.). Přestože tento návrh se na FS většinou nesetkal s pochopením a účastníci naopak mluvili o potřebě co nejširších cílových skupin, které by jim v praxi nejlépe vyhovovaly, domnívá se zpracovatel, že potřeby nezaměstnaných osob jsou pokryty v jiných oblastech podpory. Zacílení oblasti podpory 3.4 na osoby na trhu práce by přispělo k výraznějšímu angažování konkrétních zaměstnavatelů a hledání velmi přesných a skutečně specifických způsobů nastavení procesů návratu, resp. implementace efektivních procesů v souladu s principy rovných příležitostí a uplatnění flexibilních nástrojů pracovního prostředí. Nejednalo by se o obecnou přípravu na různé související situace, ale o facilitaci vztahu jasných subjektů, což by mohlo sloužit jako důležitý příklad dobré praxe.
(2)	Ověřit přínos povinné vstupní analýzy a v případě kladného přijetí vyhlašovatelem, žadateli, odbornou veřejností i hodnotiteli ji ponechat jako standardní součást žádosti.
(3)	Rozvíjet genderovou citlivost hodnotitelů/-ek grantových projektů – nejen v oblasti pokryté výzvou k rovným příležitostem žen a mužů na trhu práce, ale obecně všech prioritách, které budou zahrnuty do grantové podpory iniciativ na trhu práce.
(4)	Udržovat a rozšiřovat online „knihovnu“ materiálů, dokumentů a zdrojů informací, které vzniknou v podpořených projektech nebo v souvislosti s nimi, a podporovat aktivní komunikační prostor, v němž by potenciální žadatelé a odborníci/-ce z různých oblastí či zaměstnavatelé sdíleli své praxe v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže.
(5)	Propagovat možnost obsahové konzultace projektových záměrů. Inspirací může být mechanismus zavedený v řadě nadací – zájemci o grant zpracují velmi jednoduchý záměr (letter of intent), který je v nadaci posouzen a až po jeho případném schválení je umožněno žádat o grant. Přímo tento mechanismus se sice může jevit jako restriktivní, ale může velmi ušetřit zdroje v oblasti zapojení hodnotitelů (kteří musí hodnotit i projekty, které jsou obsahově zcela mimo výzvu). I alespoň povinnost obsahově konzultovat projekty může být výhodná z toho hlediska, že podpoří využití existujících projektových výsledků, protože bude možné žadatele upozornit na již existující příklady dobré praxe (a případně velmi jednoduchým způsobem již před podáním žádosti vyvrátit tvrzení o inovativnosti, spočívající v neznalosti), zároveň se zvýší pravděpodobnost toho, že projekty, které budou podané, budou v souladu s výzvou.
(6)	Aktivně – mediální kampaní, cílenou komunikací – motivovat zaměstnavatele k zapojení mezi žadatele a partnery projektů.
Hlavní závěry FS	
Hlavními závěry z uskutečněné fokusní skupiny jsou z pohledu evaluátora poměrně široké potřeby potenciálních žadatelů a cílových skupin. Z fokusní skupiny rovněž vyplynulo, že projekty jsou sice na jednu stranu dosti heterogenní, na druhou stranu je však potřeba vzít v úvahu skutečnost, že k zajištění rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce vede pouze vhodně nastavená kombinace několika podporovaných aktivit, jednotlivé aktivity bez návaznosti na ostatní mají podstatně nižší přidanou hodnotu. Žadatelé však musí dostat návod, jak potřebu a přínosy aktivit zdůvodnit, což pomůže nejen jim při tvorbě projektů, ale zejména hodnotitelům	

při jejich vyhodnocování.
Identifikované problémy v organizaci FS
V organizaci fokusní skupiny nebyl identifikován žádný zásadní problém.
Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů
Jedním ze zjištění, které je třeba brát v potaz, je skutečnost, že v některých aspektech může být motivace žadatelů o granty zcela odlišná od motivace vyhlašovatele. Z uskutečněné diskuse vyplynulo, že žadatelé by uvítali, aby cílové skupiny byly co nejširší, MPSV naopak hledá způsob, jak cílové skupiny v rámci dané oblasti podpory více vyspecifikovat. Tuto skutečnost by tedy bylo vhodné brát v potaz při budoucích evaluacích a zaměřit část evaluačních otázek na skutečnost, jaké dopady by mělo zúžení cílových skupin na žadatele a na absorpční kapacitu na straně jedné a na přínos projektů k naplňování stanovených cílů na straně druhé.
Použitá literatura a jiné zdroje
Výzva pro předkládání grantových projektů v rámci oblasti podpory 3.4 (Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a slaďování pracovního a rodinného života), číslo výzvy: 54 – text výzvy a další materiály ČURDOVÁ, K., WASILOVÁ, J., ZAJÍČKOVÁ, D.: *Analýza dostupných informací o fungujícím poradenství osobám vracejícím se na trh práce a výzkum jejich potřeb*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.proequality.cz/res/data/001/000213.pdf FORMÁNKOVÁ, L., KŘÍŽKOVÁ, A.: Odraz nejistot, znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen s nízkým vzděláním. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2010. 11(2). HAŠKOVÁ, H.: Doma, v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti 1945 – 2006. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2007, 8(2). HORA, O.: Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2009, 10(2). Integrovaný portál MPSV: *Výkazy a rozbory na trhu práce*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat KERŠNEROVÁ, R.: Kdo je denní matka/otec? [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: (http://www.azrodina.cz/2514-kdo-je-to-denni-matka-otec). KOLÁŘOVÁ, J. (ed.): *Klíč k jeslím*. Praha: Gender Studies, 2007. KUBÁLKOVÁ, P.: *Gender a diskriminace – Antidiskriminační legislativa*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.proequality.cz/res/data/006/000758.pdf KUNDRA, L., KUBÁLKOVÁ, P.: *Gender a aktivní otcovství*, [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.proequality.cz/res/data/005/000670.pdf MAŘÍKOVÁ, H.: Mateřství rodina a práce z pohledu matek malých dětí. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2008, 9(2). SOKAČOVÁ, L.: Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu slaďování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů. Praha: Gender Studies, 2010.

VALENTOVÁ, M.: Přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2009, 10(2).

WICHTERLOVÁ, L.: Představujeme Prorodinný balíček [online]. [cit. 2011-28-01]. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2145780

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 14
„Spokojenost příjemců s prací externího administrátora v PO1“

Zadavatel:	***MPSV ČR***
Řešitel:	***RegioPartner, s.r.o.***

Termín a místo konání

16. 3. 2011
RegioPartner, s.r.o.
Prosecká 412/74, Praha

Personální zajištění FS

Moderátorka:	Lucie Bučinová
Zapisovatel:	Michal Ulrich

Cíl fokusní skupiny

Cílem fokusní skupiny byla diskuse o nastaveném modelu spolupráce externího administrátora a příjemců v prioritní ose 1 Adaptabilita a z něj vyplývající spokojenost příjemců se zavedením externího administrátora. Dalším cílem byl rovněž přenos zkušeností směrem ke gestorům jiných prioritních os (oblastí podpory), kteří o spolupráci s externím administrátorem v současnosti uvažují či jí už zavádějí.

Seznam oslovených osob

Jana Šatková (ACP Traductera, s.r.o.), Tomáš Földeš (Altman AZ s.r.o.), Kateřina Špidlová (Anglo česká s.r.o.), Martina Mlčochová (Asociace stavitelů plynovodů a produktovou), Tomáš Roza (BILLA, spol. s r. o.), Jaroslav Uhlař (Bytostav Poruba a. s.), Martina Horáková (ČESKÁ LÉKÁRNICKÁ KOMORA), Ivo Zelený (ČKD Kutná Hora, a.s.), Filip Švrček (Ekologický právní servis, o. s.), Martin Motyčka (ESO-LAND, s.r.o.), Radim Dynka (FRANKLIN ELECTRIC, s.r.o.), Michal Kroh (Gorenje - real, spol. s r.o.), Jiří Koubek (HERMÉS), Pavla Hozíková (IMPROMAT CZ spol. s r.o.), Alena Řehová (INTOZA s.r.o.), Ivana Švecová (KOMA MODULAR CONSTRUCTION s.r.o.), Heike Voráčková (LIPNO SERVIS s.r.o.), Radim Appel (MERCI, s.r.o.), Ladislav Veleba (Nkt cables Velké Meziříčí k.s.), Vilém Maur (NUTRICIA DEVA a.s.), Josef Molík (POLYTRANS spol. s r.o.), Karel Bezděka (PSJ, a.s.), Ondřej Štos (REXEL CZ s.r.o.), Eva Pešová (SAFINA, a.s.), Radovan Hruška (SAPHO s.r.o.), Dušan Kořínek (SCHAUMANN ČR s.r.o.), Alena Jankotová (STAVOSPOL, s.r.o.), Věra Kadlecová (STS Prachatice, a.s.), Petr Havlena (TRIGA COLOR, a.s.), Jiří Marek (Unie zaměstnavatelských svazů České republiky), Antonín Nosek (Accenture), Lucie Volfová (MPO), Šárka Kysilková (MV), Šárka Poláková (MV), Ivana Projsová (MPSV), Markéta Charvátová (MPSV), Helena Petroková (MPSV), Barbara Vávrová (MPSV), Magdaléna Chlupáčová (MPSV), Adam Severýn (MPSV), Marcela Pavelková (MPSV), Marina Landová (MPSV), Radana Kratochvílová (MPSV), Lucie Rossinski (MPSV), Veronika Šerá (MPSV)

Seznam účastníků

Jméno	***Instituce***
Magdalena Chlupáčová	MPSV
Lucie Rossinski	MPSV
Veronika Šerá	MPSV
Ivana Projsová	MPSV
Josef Vošmik	MPSV
Pavlína Kožíšková	MPSV
Šárka Kysilková	MV
Eva Matulová	MV
Antonín Nosek	Accenture
Jakub Hámek	Accenture
Marcel Oujezdský	Česká lékárnická komora
Ivo Zelený	ČKD Kutná Hora
Karel Bezděka	PSJ

Hlavní zjištění z FS	
(1)	Zapojení externího administrátora představovalo pro implementaci prioritní osy 1 Adaptabilita velmi významnou změnu, protože před zapojením externího administrátora byla situace s administrací projektů i podle vyjádření příslušných gestorů z MPSV velmi časově a kapacitně náročná. Nyní se postupně situace zlepšuje, ale bude trvat ještě nějaký čas, než bude možné ji označit za plně uspokojivou.
(2)	I podle vyjádření některých příjemců nebyla před zavedením externího administrátora situace v komunikaci s MPSV zcela uspokojivá, i když největší výhrady směřovaly k výrazně delším lhůtám pro administraci projektů. Z tohoto hlediska je tedy možné tvrdit, že rozdíl v komunikaci před a po zavedení externího administrátora není příliš výrazný.
(3)	Období předávání projektů ze strany MPSV na externího administrátora bylo poměrně složité a proto v tomto období mohlo docházet k dílčím komunikačním šumům. Nyní je však situace již téměř plně stabilizována a komunikace proto funguje relativně normálně, projektů, které jsou ve stádiu předávání, je již jenom několik.
(4)	Co se týká komunikačních kanálů, preferuje většina příjemců e-mailovou korespondenci. Podle některých příjemců by bylo ku prospěchu věci, pokud by ze strany externího administrátora bylo možné na každý přijatý e-mailový dotaz (požadavek) poslat zpátky příjemci stručnou odpověď, že dotaz/požadavek byl přijat a že se řeší. Tato odpověď by přinesla příjemcům jistotu, že jejich požadavek zaslaný e-mailem je ve stavu zpracování a že tedy nemusí pro vyřízení daného dotazu či požadavku používat další komunikační kanály.
(5)	Externí administrátor uvažuje, že by na internet vyvěsil informaci, v jakém stavu jsou jednotlivé administrované monitorovací zprávy (informace nad rámec údajů, které se

	objevují v IS Benefit), ale jedná se o dlouhodobější záležitost, není tedy možné očekávat, že se tak stane v brzké době.
(6)	Mezi účastníky fokusní skupiny byla diskutována rovněž problematika zastupitelnosti zaměstnanců externího administrátora. Externí administrátor zajistil zastupitelnost projektových manažerů přes sdílený disk s tím, že v případě nepřítomnosti projektového manažera má dodržení nastavené lhůty přednost před principem, aby danou záležitost vyřizovala stejná osoba, která už na projektu pracovala. V takovémto případě je kontrola správnosti zajištěna přes supervizora (ten kontroluje dané úkony po obou projektových manažerech).
(7)	V této souvislosti byl ze strany některých příjemců vznesen požadavek, zda by šlo zajistit, aby v případě, kdy daný příjemce realizuje více projektů, měl všechny tyto projekty na starosti jediný projektový manažer na straně externího administrátora. Podle vyjádření externího administrátora je toto logický požadavek a bude tedy uvažovat, jak tento princip v praxi zajistit.
(8)	Intenzivně byla diskutována rovněž problematika přístupu k administraci projektů, tedy zda zvolit procesní přístup (daný projektový manažer se soustředí především na vymezenou činnost v rámci celého projektu, kterou zvládne tak, že je schopen jí provádět u všech administrovaných projektů) či zvolit více holistický projektový přístup (primární rozdělení práce mezi projektové manažery na základě projektů s tím, že projektový manažer musí zvládnout celý proces). S tím poměrně úzce souvisí problematika specifičnosti jednotlivých projektů a její zohlednění v procesu administrace. Zástupci příjemců tvrdili, že určitá míra specifičnosti existuje vždy a to i u oblastí podpory, jejichž věcné zaměření způsobuje, že jsou si projekty především v aktivitách dosti podobné a je tedy potřeba s touto skutečností pracovat. Externí administrátor používá kombinaci procesního a projektového přístupu, což je pro potřeby PO1 z jeho pohledu vyhovující, nicméně pro zástupce PO1 toto není vyhovující, osvědčil se totiž projektový přístup (tedy že každý projektový manažer má své portfolio projektů o které se stará od začátku až do konce). Externímu administrátorovi však nelze přikázat tento způsob administrace projektů, proto je procesní přístup respektován. Podle vyjádření zástupců PO1 je tento přístup ze strany některých příjemců vnímán velmi negativně, protože se jim za posledních pár měsíců u externího administrátora vystřídala již několikátá kontaktní osoba.
(9)	Co se týká podpory příjemců, pořádá externí administrátor semináře a jednou měsíčně i osobní konzultace, na kterých mohou příjemci konzultovat konkrétní dotazy k projektům. Tyto konzultace probíhají v Praze, Brně a Ostravě, rozšíření o další města se nejeví jako příliš vhodné (původně byla zařazena i Plzeň, avšak kvůli malému zájmu bylo od konzultací v Plzni upuštěno).
(10)	Co se týká zpracování projektových záměrů, poskytuje externí administrátor žadatelům pouze obecné informace, nepomáhá tedy se zpracováním konkrétních částí projektových záměrů.
(11)	Externí administrátor je zapojen do tvorby metodiky prostřednictvím institutu připomínek, do kterých může promítnout nabyté zkušenosti. V případě vydání nové verze OM poslal externí administrátor připomínky, které byly standardním způsobem vypořádány a ty, které byly relevantní, byly zapracovány. Externí administrátor vnímá skutečnost, že správně

	nastavená metodika je základním předpokladem pro bezproblémový průběh procesu administrace projektů a proto je potřeba jejímu zpracování a aktualizaci věnovat zvýšenou pozornost.
	Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ
(1)	Evaluátor se domnívá, že zapojení externího administrátora lze i přes výskyt některých problémů celkově hodnotit spíše kladně a je proto vhodné uvažovat o jeho zapojení i případě jiných PO a to zejména tehdy, pokud je charakter projektů blízký charakteru projektů v PO1 (větší množství malých projektů). Přitom je však potřeba mít na zřeteli specifika jednotlivých prioritních os a tato specifika při vymezení činnosti externího administrátora zohlednit.
(2)	Evaluátor doporučuje pro snížení výskytu problémů spojených s procesem administrace projektů poskytovat příjemcům (např. formou přílohy k dotčeným metodikám) více příkladů řešených problémů. Analyzovat „typické nedostatky“ v monitorovacích zprávách a připravovat krátká sdělení přímo zaměřená na řešení dané situace (seznam nejčastějších chyb jako příloha Příručky pro příjemce).
	Doporučení pro příští programovací období
(1)	Externí administrátor může významným způsobem přispět k bezproblémovému průběhu procesu administrace projektů. Doporučujeme proto počítat s funkcí externího administrátora už ve fázi nastavování implementačního systému operačního programu, respektive před vyhlášením prvních výzev, aby byly eliminovány problémy spojené s předáváním projektů.
(2)	Doporučujeme již při přípravě prioritních os/oblastí podpory, u kterých se počítá se zapojením externího administrátora, uvažovat nároky, které toto zapojení klade na nastavení procesů (včetně nezbytné úpravy lhůt), přičemž je vhodné využívat zkušenosti z tohoto programovacího období.
(3)	Externí administrátor funguje dobře v administraci, jeho zapojením lze tedy řešit problémy, které vzniknou v průběhu realizace projektů. K těmto problémům neustále dochází a je velmi pravděpodobné, že k nim bude docházet i nadále. Evaluátor však doporučuje tyto problémy velmi důsledně oddělit od problémů, které vznikají v důsledku nevhodně zvoleného zaměření intervencí a nevhodně vybraných projektů. U těchto problémů je totiž naopak zcela nereálné očekávat, že by je zapojení externího administrátora pomohlo vyřešit.
	Hlavní závěry FS
	FS byla poznamenána nízkou účastí z řad příjemců podpory a vysokou účastí zástupců MPSV (včetně externího administrátora) a MV. Příjemci, kteří byli přítomni, se do diskuse zapojovali často v omezené míře. Důvod pro to lze spatřovat zejména v tom, že někteří vůbec nevěděli o existenci externího administrátora nebo byli na začátku realizace jejich prvního projektu spolufinancovaného z OP LZZ a nedisponovali proto potřebnými zkušenostmi. Formulace hlavních závěrů je do značné míry touto skutečností omezena. Přesto je možné učinit z fokusní skupiny několik hlavních závěrů: • Za prvé se ukazuje, že zapojení externího administrátora významně časově a kapacitně

ulevilo gestorům PO1, kteří se namísto administrativních záležitostí v projektech mohou více věnovat činnostem strategického charakteru.

- Za druhé je nutné poznamenat, že samotné předání projektů externímu administrátorovi je dlouhodobější záležitost, při které je téměř nemožné vyvarovat se dílčích problémů. Proto je velmi vhodné, aby byl externí administrátor zapojen do administrace projektů hned od jejich začátku a komplikace spojené s předáváním projektů tak byly eliminovány.
- Nakonec je vhodné poznamenat, že pro externího administrátora je velmi důležitá zpětná vazba od příjemců a snaží se spolupráci s nimi permanentně vylepšovat.

Identifikované problémy v organizaci FS

Hlavním problémem, který musel evaluátor při organizaci fokusní skupiny řešit, byl nezájem potenciálních účastníků z řad příjemců. Poměrně zřetelně se tedy ukazuje, že ani proplacení nákladů spojených s účastí na fokusní skupině ve výši 500 Kč nemusí být dostatečným motivačním faktorem. Evaluátor vybíral účastníky z řad příjemců ve spolupráci s gestorem PO1, ukázalo se však, že někteří účastníci neměli dostatečné zkušenosti k tomu, aby se mohli plnohodnotně zapojit do diskuse či jim k zapojení do diskuse scházela motivace. To způsobovalo, že do diskuse byli zapojeni zejména účastníci z řad MPSV a externího administrátora.

Jako další problém se ukázala volba vhodného termínu. Ačkoliv byl termín vybírán v úzké součinnosti se zadavatelem, nakonec se ukázalo, že v daném termínu vrcholí administrace projektů a proto není možná účast všech původně avizovaných zástupců garanta za PO1. Tito zástupci však byli nehrazeni jinými a proto lze účast ze strany zástupců PO1 označit za uspokojivou.

Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů

(1) V návaznosti na průběh FS, resp. charakter diskutované problematiky došel evaluátor k názoru, že k řešení témat, jako je sledování spokojenosti příjemců, není fokusní skupina nejvhodnějším nástrojem. Názory úzké skupiny příjemců mohou být v tomto případě velmi zavádějící.

Pokud bude realizována v budoucnu další FS týkající se sledování spokojenosti příjemců s externím administrátorem, navrhujeme uspořádat v rámci předvýzkumu krátké dotazníkové šetření mezi všemi příjemci (internetový dotazník). Fokusní skupina by pak mohla být pojata jako diskuse MPSV s externím administrátorem nad výsledky dotazníkového šetření.

(2) V průběhu FS se ukázala potřeba diskutovat problematiku administrace projektů mezi externím administrátorem a MPSV, tj. problematiku, která není relevantní pro příjemce podpory. Totéž platí i pro zástupce odborného garanta PO3, který je v procesu zahájení spolupráce s externím administrátorem a pro zástupce MV, kteří zvažují využít služeb externího administrátora pro PO4.

Doporučujeme proto realizovat FS zaměřenou na uvedené téma bez účasti příjemců podpory, resp. pouze za účasti externího administrátora a zástupců MPSV a MV.

Použitá literatura a jiné zdroje

Navreme Boheme: Organizace evaluačních fokusních skupin OP LZZ a evaluačního workshopu

(závěrečná zpráva), 2009

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *PROVÁDĚCÍ DOKUMENT Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost.* [online]. [cit. 2011-03-15]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/dokumenty-1

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007/2013.* [online]. [cit. 2011-03-15]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/dokumenty-1

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výroční zpráva o provádění operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* 2009. [online]. [cit. 2011-03-15]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/dokumenty-1