

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a
rodinného života

PROJEKT: POTŘEBUJEME GENDEROVÉ BRÝLE?

Příjemce: AKROPOLIS, o.s.
Výše dotace: 7 132 268 Kč

Místo: Uherské Hradiště
Termín realizace: 1. 3. 2012 – 28. 2. 2015

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo upozornit na stereotypy týkající se genderu, bourat předsudky a snažit se o to, aby se jak veřejnost, tak i zejména zaměstnavatelé snažili o zavedení rovných příležitostí žen a mužů v praxi. Projekt má tedy přispět k citlivějšímu pohledu na lidi, ke změně myšlení, toleranci odlišností a rovným příležitostem všech bez rozdílu.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Projekt zahrnoval dvě skupiny aktivit. První se týkala zaměstnavatelů, pro které byly vytvořeny standardy a vnitřní směrnice týkající se sladování rodiny a práce. Druhá skupina představovala sérii kurzů pro osoby znevýhodněné na trhu práce, zejména ženy na rodičovské dovolené a ženy nad 50 let. Kurzy byly zaměřeny především na získání měkkých dovedností týkající se genderu a na získání dovedností pro nalezení práce.

Celkově bylo podpořeno 153 osob. Sedmi vybraným účastníkům kurzů bylo nabídnuto dotované pracovní místo.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Vyšší vzdělanost v oblasti genderu a odbourání genderových stereotypů

Cílové skupiny byly seznámeny s problematikou genderových stereotypů, byly jim nabídnuty možnosti odbourávání stereotypů a řešení sladování rodiny a práce, dále využití rodičovských kompetencí v práci i praktické dovednosti žádané zaměstnavateli.

- ✓ Účastníci kurzů byli podrobně seznámeni s problematikou genderu („co to reálně gender je“). Kurzy jim pomohly rozpoznat genderové stereotypy, asertivně na ně

reagovat a tím získat lepší postavení na trhu práce.



V rámci kurzu „Gesto“ se účastníci kromě rozpoznávání genderových stereotypů v zaměstnání zaměřil také na rozpoznání a odbourávání stereotypů ve výchově dětí. Pro rodiče byly přínosné také informace, jak jako rodiče mohou podpořit rozvoj silných stránek svých dětí bez zatížení stereotypních výchovných modelů.

- ✓ Účastníci se naučili, jak využít rodičovské kompetence v zaměstnání. Kurz umožnil účastníkům rozvinout měkké dovednosti (komunikační, organizační, prezentační, řešení konfliktů, time management), které jsou v pracovním světě stále žádanější.
- ✓ Účastníci získali vzdělání v oblasti pracovního práva, pracovníprávních vztahů, možností zaměstnání a překážek v práci.
- ✓ Díky projektu umějí účastníci také správně napsat svůj životopis nebo řešit podmínky návratu do zaměstnání tak, aby byli schopni sladit rodinný a pracovní život.
- ✓ Kurzy proškolily účastníky v práci s PC technikou, v přípravě prezentace v PowerPointu a prezentačních dovednostech, v digitalizaci a archivaci dokumentů a v práci s grafickým programem Corel Draw.



Kurz „Prezentace, digitalizace a archivace“ patřil mezi nejvíce oblíbené, a to ze dvou důvodů. Jednak jsou PC dovednosti vyžadovány na téměř všech pracovních pozicích a jednak mohou účastníci využít nabyté znalosti i v osobním životě.

- ✓ Vybraným účastnicím bylo zajištěno dotované pracovní místo s flexibilní formou organizace práce ve spolupráci s firmami v Uherském Hradišti a okolí.

Implementace modelů fungování flexibilních forem organizace práce

Nejen veřejnost, ale i zaměstnavatelé a nestátní neziskové organizace nejsou dostatečně informováni o možnostech odbourávání genderových stereotypů. Za tímto účelem se projekt zaměřil také na jejich osvětu.

- ✓ Díky projektu byly u zaměstnavatelů zavedeny změny v oblasti řízení lidských zdrojů.
- ✓ Principy zrovnoprávnění mužů a žen a sladování rodiny a práce byly zakotveny ve vnitřních směrnících zaměstnavatelů.
- ✓ Dále byla vytvořena dotovaná pracovní místa s flexibilní formou organizace práce. Zaměstnavatelé byli po dobu 6 měsíců motivováni mzdovým příspěvkem.
- ✓ V rámci projektu byly také vyhodnoceny ekonomické dopady těchto změn. Z finanční analýzy vyplynulo, že tyto změny nemají z finančního hlediska negativní dopad.
- ✓ Z projektu těžily také místní NNO. Díky zapojení zahraničního experta na ně bylo přeneseno know-how a dobrá praxe ze zahraničí, což zlepšilo jimi zaváděné flexibilní formy práce v praxi.

PŘEKÁŽKY

- ❖ Vysoké administrativní zatížení týkající se projektu – s realizací projektu byla spojená náročná administrativa a kontroly, které ztěžovaly práci realizačního týmu. Podle vyjádření zástupců všech typů zapojených osob (realizátor, účastník kurzů, zaměstnavatel) by bylo možné snížením povinné administrativy dosáhnout celkově vyšších přínosů.
- ❖ Omezení pro dotovaná místa – pouze šestiměsíční délka trvání „stáže“ a pouze poloviční úvazek, navíc bez možnosti určit výši odměny, byly pro CS omezující v „čerpání“ přínosů z dotovaných míst. Prodloužením dotovaného místa by byla přínosnost pro cílové skupiny ještě vyšší.