



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

HORIZONTÁLNÍ TÉMA GENDEROVÁ ROVNOST V OPZ

PŘÍRUČKA

červen 2015

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



Zadavatel:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčním právu 1

128 01 Praha 1

Zpracovatel:

Otevřená společnost o.p.s.

Prokopova 9

130 00 Praha 3

Autoři: Tomáš Pavlas, Klára Čmolíková Cozlová, Radana Kratochvílová, Marek Hojsík

Tato zpráva je jedním z výstupů ze zakázky "**Genderová analýza investičních priorit OPZ**" financované z projektu technické pomoci OPLZZ "**Zpracování evaluací, analýz a odborných studií pro OPLZZ 2008-2015**", který je spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

OBSAH

1. ÚVOD	3
2. GENDER A ZAMĚSTNANOST	4
3. GENDER MAINSTREAMING V OPZ	13
4. PRIORITY OSA 1: ZAMĚSTNANOST	44
5. PRIORITY OSA 2: SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ	85
6. PRIORITY OSA 3: INOVACE A ZAHRANIČNÍ SPOLUPRÁCE	120
7. PRIORITY OSA 4: VEŘEJNÁ SPRÁVA	125
8. ZÁVĚRY	139
9. SLOVNÍČEK POJMŮ	152
10. LITERATURA	155

1. ÚVOD

Tento text je určen všem, kteří se prakticky podílí na naplňování cílů Operačního programu zaměstnanost (dále OPZ). Konkrétně jde například o tvůrkyně a tvůrce jednotlivých výzev, autorky a autory projektových žádostí (žadatelé/ky), hodnotitelky a hodnotitele projektových žádostí, pracovnice a pracovníky zajišťující monitorování realizace projektů a kontrolu projektů a další. Smyslem je pomoci výše vyjmenovaným i dalším osobám uchopit genderovou rovnost fakticky a nikoliv pouze formálně. Za tímto účelem si text klade čtyři cíle:

1. Vysvětlit, co je to gender a jak se na českém pracovním trhu projevuje
2. Popsat a nastavit rámec gender mainstreamingu v OPZ
3. V rámci každé investiční priority:
 - a. Pojmenovat typické genderové nerovnosti a definovat tak pole horizontálního tématu
 - b. Představit nástroje umožňující nerovnosti na pracovním trhu odstraňovat
4. Definovat nezbytná procesní doporučení a podmínky pro uplatnění představených nástrojů

Stručně řečeno, tento text je návodem, jak v rámci realizace OPZ dělat fakticky gender mainstreaming. Schválená vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020 je využita jako rámec gender mainstreamingu v Operačním programu zaměstnanost, který má stejný časový harmonogram. Příručka vysvětluje, jak spolu souvisí cíle deklarované ve vládní strategii a aktivity definované v rámci OPZ a následně pojmenovává konkrétní nástroje umožňující cílů dosáhnout.

2. GENDER A ZAMĚSTNANOST

2.1. GENDER

Slovo gender pochází z angličtiny a v překladu znamená rod. V České republice došlo ke konsenzu termín nepřekládat. Obor zkoumající, jak se mužská a ženská pozice projevuje v různých lidských aktivitách, se u nás nazývá genderová studia.¹ Obor například zkoumá, jak rod ovlivňuje naše možnosti na trhu práce, jakým odlišným překážkám čelí ženy a muži. Zkoumá však také, jak a proč se vyvíjely naše představy o mužských a ženských rolích. Všímá si, že se role v historii významně měnily a zaměřuje se na oblasti, ve kterých je mužská nebo ženská role hodnocena výše než ta druhá.

Reakce na pokusy vyvolat diskusi o rovnoprávném postavení žen a mužů ve společnosti jsou u nás často negativní. Odkazují na zdravý či selský rozum, podle kterého je nesmyslné a nebezpečné snažit se změnit něco tak přirozeného a daného jako je ženství či mužství. Posun od pohlaví k rodu sebou nese znalost, že to, jak se vnímáme jako ženy a muži, není dáno jen biologicky, ale především kulturně² a sociálně. Gender reprezentuje to, jaké vlastnosti a chování si s ženským (obvykle např. cit, péče, slabost, ...), resp. mužským (obvykle např. rozum, obživa, odbornost, ...) rodem v dané společnosti a čase spojujeme. Není-li však ženství a mužství neměnné a přirozeně dané, jde spíše o představy o ženství a mužství. Je možné a potřebné o nich diskutovat a vyjednávat, aby nenahrávaly zájmům úzké skupiny lidí, ale naopak podporovaly rovné příležitosti pro všechny.

Ann Oakley definovala gender právě jako to, co souvisí s pohlavím, ale není to dané biologicky (Oakley 1972). Joan Scott definovala gender takto: 1. Gender ustavuje a nastavuje sociální vztahy na základě vnímání pohlavních rozdílů. 2. Gender je primárním způsobem projevu moci. (Scott 1986).

¹ Na Slovensku termín překládají a hovoří o rodových studiích.

² Každá společnost si vytváří (dnes především prostřednictvím médií, filmu reklamy, atd., o něco dříve hlavně za pomoci literatury, ještě dříve díky mýtům) vlastní představy o tom, co je to mužství, resp. ženství.

Důležité je, že gender není rysem jednotlivce, nejde o nějakou „sociální vrstvu“ pohlaví, kterou nějak nosíme v sobě. Gender stojí vně jednotlivce, je rozprostřen v institucích jako je rodina, škola, věda, politika a samozřejmě také pracovní trh i operační program. Jde o konstrukt, který nám z vnějšku vymezuje, že určité chování je přiměřené nebo dokonce přípustné jen pro jedno pohlaví. Proto je gender významný analytický koncept pro sociologii, která jej může používat pro studium postavení žen, mužů, gayů, leseb, transgender lidí ve společnosti. Gender slouží sociologii také pro studium společnosti podobným způsobem jako sociologie používá například koncepty rasy či třídy.

Význam pojmu gender mimo jiné spočívá v možnosti vést i o problémech odvozených od mužství a ženství racionální diskusi. To znamená např. nestavět nevědomě na paušalizaci (všichni muži jsou takoví a všechny ženy zase takové), nehodnotit jednu skupinu výše než druhou, nezabřednout v předsudcích o „přirozenosti“ rolí ani nezobecňovat prožitky z peripetií našich osobních životů v tvrzení o typickém chování mužů či žen. Důležitější než to, zda jsme ženy nebo muži, je to, že jsme všichni lidmi a jako takoví bychom se měli umět domluvit na pravidlech spravedlivých pro všechny. Gender je v souladu s přesvědčením, že hodnotit člověka je možné jen individuálně na základě jeho názorů, postojů, jednání, chování, dovedností či schopností apod., nikoliv na základě pohlaví nebo třeba rasy, věku.

2.2. PŘEDSUDEKY O „ŽENSKÉ“ PRÁCI

Gender i prostřednictvím trhu práce ženám a mužům vymezuje jaké chování a jednání je pro příslušné pohlaví přípustné. Působení trhu práce je podstatnou částí řetězce, který ve svém celku vymezuje aktuální představy o ženství a mužství vůbec. V „tradičním“ úhlu pohledu je pracovní sféra mužskou doménou a

domácí sféra zase doménou ženskou, proto překážkám a diskriminaci na pracovním trhu čelí převážně ženy³.

Pokud se žena v ČR nerozhodne stát učitelkou v mateřské škole, zdravotní sestrou nebo příslušnicí jiné profese, pro kterou je typická velká míra pečování a omezené možnosti rozhodování a řízení, bude čelit překážkám a předsudkům. Pokud se překážek nezalekne a překoná je a prosadí se v profesi spjaté s prestiží a rozhodováním, stane se tokenem. Taková profese bude téměř jistě profesí mužskou a zastoupení žen bude velmi nízké. Tokeni jsou oněmi příslovečnými výjimkami potvrzujícími pravidlo. Jsou reprezentanty minoritní kategorie zaměstnanců, pobývajících v prostředí dominovaném homogenní majoritou jiných zaměstnanců. S tokeny se zachází jako s reprezentanty vlastní kategorie, spíše jako se symboly než s individualitami. Pojem tokenismu v analýze žen a mužů ve vedoucích pozicích definovala už Rosabeth Moss Kanter (1977) a pojmenovala také důsledky, kterým tokeni čelí:

- jsou předmětem mnohem přísnější kontroly ze strany majority,
- přísnější nátlak, aby byly úspěšní, jim vytváří stresové pracovní prostředí,
- majorita má tendenci zveličovat rozdíly mezi sebou a minoritou, čímž příslušnici/ce minority sklouzávají do role outsiderů,
- jsou vylučováni z formálních (důležité porady) i neformálních sítí (golf ...),
- čelí vyššímu riziku propuštění.

Pokud se žena v ČR stane ministryní, špičkovou vědkyní, členkou představenstva velké firmy, pilotkou v armádě, hornicí, atd. bude s velkou pravděpodobností výše vyjmenované druhy nátlaku zažívat. Svou existenci zpochybňuje „přirozenost“ ženské i mužské role, což se neobejde bez sankcí.

Předsudky ohledně „ženské“ práce:

- souvisí s péčí,

³ Existují profese natolik spojované s ženstvím, jako například vyučující v mateřské škole, že jsou to naopak muži, kdo je znevýhodněn při náboru.

- nevyžaduje samostatnost,
- nevyžaduje inteligenci a kvalifikaci,
- je druhotná a dočasná,
- nudná a jednotvárná.

Renzetti a Curran shrnují příčiny, které ústí až do paradoxů doložených studií (Briggs 1975), která ověřila, že dovednosti učitelek z mateřských škol se hodnotily méně než dovednosti cvičitelů psů:

„Předpokládá se, ženy jsou pečovatelky od přírody a tedy, že se pečování nemusí učit, nepotřebují pro něj formální vzdělání a praxi. Feminizované profese jsou chápány jako rozšíření domácí sféry do sféry veřejné, z čehož vyplývá, že pro ně také není potřeba formální vzdělání a praxe, že je ženy přirozeně vykonávají. Je to jeden z důvodů nižšího platového ohodnocení těchto profesí. Zaměstnanci jsou historicky úspěšnější než zaměstnankyně v definování a posilování vnímání svých zaměstnání jako kvalifikovaných.“ (Renzetti a Curran 2003)

Negativa žité zkušenosti českých žen související s genderovými předsudky a trhem práce bychom mohli shrnout asi takto:

- ženy méně rozhodují (ve firmách, ve veřejné správě, v politice ...),
- ženy jsou chudší, méně vydělávají,
- ženy mají dvojí směnu (profese - domácnost, děti, závislé osoby),
- ženy čelí vyššímu tlaku na prekarizaci práce (smlouvy na dobu určitou, DPČ, DPP, nedobrovolné zkrácené úvazky ...),
- ženy se musí mužům líbit,
- ženy čelí násilí ze strany mužů (sexuální obtěžování).

Prekérní formy práce způsobují, že ženy jsou vystaveny větší míře rizika sexuálního obtěžování, mají velmi nejistou pozici a díky tomu jsou více hrožené. Se sexuálním obtěžováním na pracovišti se setkala 28% žen (Křížková 2005).

Více jak každá třetí žena (38%) má zkušenost s domácím násilím ze strany partnera nebo manžela. Po odchodu od násilného partnera se ženy jako matky samoživitelky čelí vysokému riziku sociálního vyloučení včetně rizika, že se stanou bezdomovkyněmi. Život bezdomovkyně je komplikovanější než život bezdomovce, neboť žena čelí větší míře napadení a násilí. I z hlediska základní hygieny (např. menstruace) je pro ženu žití na ulici výrazně komplikovanější. Zároveň je v případě žen na vizáž a oblečení kladen mnohem vyšší nárok než u mužů, což ženám bezdomovkyním mnohem více než mužům bezdomovcům komplikuje návrat na trh práce. Plus je většina prací, na které jsou bezdomovci schopní dosáhnout vnímána jako mužské práce – tedy práce pro ženy nevhodné.

Práce je ještě stále organizována na základě předpokladu, že pracující jsou muži, kteří pokud mají děti, mají také manželku, která se o ně doma postará (Renzetti a Curran 2003). Prestiž a odměna za práci, kterou odvádí žena neodpovídá hodnotě práce a výkonnosti ženy, neboť je snižována paušalizujícími předsudky ohledně ženské pracovní síly. Například ve výrobcích, které nejsou tak zvaně čisté (třeba důl) lidé rozhodující o náboru pracovníků/nic předpokládají, že žena by v podobné prostředí práci nechtěla, nebyla by v ní šťastná.

2.3. MUŽI VS. ŽENY NA TRHU PRÁCE

Stereotypně viděno jsou ženy vnitřně jednotná skupina a stejně tak muži. Zároveň stereotypní pohled vychází z přesvědčení, že se mužská a ženská skupina nijak neprolínají, že jde o protipóly. Skutečnost je jiná, jde o vnitřně různorodé skupiny. Vezmeme-li například jako kritérium vzdělání (základní, středoškolské, vysokoškolské), budou ve skupinách lidí se stejným vzděláním zastoupeni jak muži, tak ženy přibližně stejně.

Gender patří do triády gender, rasa a třída, které mají specifické vzájemné dynamiky a teprve pohledem všech tří perspektiv se přibližujeme vypovídajícímu popisu daného člověka ve společnosti obecně nebo například konkrétně na trhu práce. Existují skupiny mužů, kteří také mají obtížnější pozici než jiní muži i obtížnější pozici než určité skupiny žen. Například nízkovzdělaní muži v ČR v průběhu ekonomické krize čelili vyšší nezaměstnanosti než nízkovzdělané ženy. Míra jejich zaměstnanosti byla o 26% nižší než průměr

Evropské unie, kdežto v případě žen šlo o 14.5%. Podobně jako úroveň vzdělání etnicita je „silnější kategorie“ než pohlaví. Míra nezaměstnanosti Romů v ČR (39%, u romských žen 48%) je vyšší než míra nezaměstnanosti mužů obecně i než míra nezaměstnanosti žen.

Raewyn Connell (1995) v souvislosti s mužstvem hovoří o těchto charakteristikách:

- hegemonie,
- podřízenost,
- spoluúčast.

Hegemonií míní přetrvávající patriarchální nastavení společnosti, které staví na protikladném výkladu mužství a ženství s tím, že mužství je hodnoceno výše. Naopak podřízenost odkazuje k vnitřní různorodosti „mužské skupiny“, neboť součástí mužství je, že si jedni muži podřizují jiné muže. Roli, která jim předepisuje podřízenost vůči bílým heterosexuálním mužům ze střední třídy znají gayové, v podobné situaci se ocitají nezaměstnaní muži, muži migranti, bezdomovci. Poslední charakteristika, spoluúčast, opět popisuje něco, co muži sdílí. Když půjde muž a žena k výběrovému řízení na volnou pracovní pozici, budou mít všichni muži oproti ženám výhodu, neboť zaměstnavatel si s nimi nebude spojovat riziko častých absencí související s péčí o nemocné děti nebo další závislé osoby.

Míra zaměstnanosti žen a etnických menšin je výrazně nižší než míra zaměstnanosti mužů (50% vs. 67.7% v roce 2012), proto ženy a příslušníci/ce etnických menšin mohou mnohem méně vytěžit z ekonomických výtěžků, když se ekonomice daří.

Ženy pobírají nižší platy než muži, tzv. platový rozdíl je dle Eurostatu 2013 v ČR 22%. Nižší platy znamenají nižší důchody, rozdíl v důchodech je v neprospěch žen. Dle dat z ČSÚ 75 % žen pobírá důchod do 10 999 Kč, výši důchodu 12 000 Kč a více pobírají častěji muži (70 %). Nejčastěji ženy pobírají penzi v rozmezí 7 600–8 999 Kč, což je výrazně nižší důchod než u mužů-důchodců. V 2013 byl dle MPSV průměrný důchod mužů 12 527 Kč, ženy 10 480 Kč.

Nižší platy také znamenají nižší sociální dávky. Rodič samoživitel pobírající minimální mzdu musí v ČR díky nízké minimální mzdě odpracovat vůbec nejvíce hodin týdně (72) mezi porovnávanými zeměmi, aby se

dostal nad relativní míru chudoby (OECD 2015). Mužský tvar slova rodič je v tomto případě matoucí, neboť výrazná většina rodičů samozivitelů jsou ženy. Sečtou-li se tyto různé faktory můžeme mluvit o trendu feminizace chudoby.

Renzetti a Curran (2003) k dynamice mezi mužskou a ženskou prací dodávají:

- Stoupá-li podíl žen v určitém zaměstnání, plat žen a mužů v tomto zaměstnání klesá, plat žen výrazněji.
- Většina žen a mužů si hledá pro muže a ženy typická zaměstnání, proto nárůst participace žen na pracovním trhu podporuje horizontální segregaci.
- Svoboda mužů věnovat se placené práci vs. povinnost žen pečovat o závislé osoby a domácnost.
- Ženská zaměstnání nabízejí oproti těm mužským méně odměn v podobě stálého platu, mobility, ochrany zaměstnaneckými odbory, výhod a prestiže.
- Dostupnost zaměstnání je třeba chápat také ve smyslu míry, v jaké se žena domnívá, že má rovnou šanci dané zaměstnání získat. Je-li v určitém oboru zanedbatelné množství žen, jde o sdělení ženám, že nemá cenu snažit se do tohoto oboru proniknout - míra úspěchu je minimální.
- Zastoupení zaměstnanců vs. zaměstnankyň v určité profesi má vliv na šanci získat specifickou kvalifikaci. Například v řemeslných profesích si muži udrželi kontrolu nad vzděláváním a praxí, což brání ženám v dosažení určitých kvalifikací.

Androcentrismus pracovního trhu je provázán s vnímáním ženskosti jako nevhodné a diskvalifikační vlastnosti. Zaměstnavatelé se bojí příliš otevírat ženám, na řídicích pozicích zejména, protože by prestiž jejich firmy mohla utrpět.

2.4. GENDEROVÁ ROVNOST V ČR

Česká republika se v mezinárodním porovnání genderové rovnosti neustále propadá. V roce 2014 obsadila v Global Gender Gap reportu Světového ekonomického fóra až 96. místo⁴.

Rok	Pořadí
2006	53.
2007	64.
2008	69.
2009	74.
2010	65.
2011	75.
2012	73.
2013	83.
2014	96.

Zdroj: Světové ekonomické fórum - Global Gender Gap Report 2006 – 2014

Hodnocení Světového ekonomického fóra se soustřeďuje na čtyři oblasti: trh práce, vzdělání, zdraví, participace v politice. V přístupu ke kvalitnímu vzdělávání jsme se umístili na prvním místě. Hodnocení oblastí souvisejících s trhem práce však zdaleka tak úspěšné není:

- zaměstnanost: 70

⁴ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>

- platová rovnost: 119
- výše příjmů: 77
- rozhodovací pozice: 81
- odborné a technické pozice: 69

Celkově rovné příležitosti na trhu práce: 100

Je to právě trh práce spolu s reprezentací v politice (109 místo), co nás celkově řadí na nelichotivé 96. mezi rozvojové země. Postupné propadání je akcelerováno zvýšenou aktivitou ostatních zemí na tomto poli v kombinaci s nečinností České republiky.

3. GENDER MAINSTREAMING V OPZ

3.1. GENDER MAINSTREAMING

Termín gender mainstreaming se poprvé objevil na konferenci OSN o ženách v Nairobi v roce 1985. Cílem byla integrace ženských hodnot do rozvojové činnosti. Na světové konferenci v Pekingu v roce 1995 byl koncept doplněn o požadavek analyzovat před každým rozhodnutím dopad na ženy a muže (tzv. gender impact assesment). Díky ratifikaci Amsterodamské smlouvy z roku 1997 a po jejím vstoupení v platnost o dva roky později, se stala realizace gender mainstreamingu závazná pro všechny veřejné instituce v rámci EU.⁵

„Gender mainstreaming je (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat hledisko genderové rovnosti“. Podle definice Evropské Unie je cílem gender mainstreamingu „Začlenění rovných příležitostí do veškerých politických konceptů a opatření“.⁶

Příručka programu Iniciativy Společenství EQUAL zaměřená na gender mainstreaming, srozumitelně definuje co gender mainstreaming není a je:

Gender mainstreaming není

- Výhradně ženskou otázkou
- Není pouze o snadnějším přístupu či vyrovnávání statistik
- O dobře napsaných prohlášeních

⁵ Červinková Alice (2003). Gender mainstreaming/mainstreaming gender? In Kontext: časopis pro gender a vědu. Volume 1-2.

⁶ Červinková Alice (2003). Gender mainstreaming/mainstreaming gender? In Kontext: časopis pro gender a vědu. Volume 1-2.

- O obviňování kohokoliv ze stávajících nerovností
- O tom, že činnost v tomto směru vyvíjejí pouze ženy
- O tom, že z gender mainstreamingu mají prospěch pouze ženy
- O zrušení či nahrazení specifických genderových politik a projektů zaměřených buď na ženy, nebo na muže

Gender mainstreaming

- Je o snižování chudoby, podpoře ekonomického růstu a posilování občanské soudržnosti
- Je aktivním procesem vypracovaným s cílem řešit nerovnosti, jež mohou diskriminovat jedno z pohlaví
- Je zaměřen na základní ekonomické a sociální politické přístupy, které dodávají hlavní zdroje
- Je rozumný z ekonomického hlediska, neboť zajišťuje, aby ženy i muži byli aktivní, a usiluje o využití 100 % produktivní pracovní síly
- Představuje další krok na cestě vedoucí k rovnosti
- Uznává, že gender je jedním z nejzásadnějších organizačních rysů společnosti a že ovlivňuje naše životy od chvíle, kdy přicházíme na svět
- Předpokládá, že je uznávána mužská i ženská identita
- Uznává, že v životě mužů a žen existují rozdíly, a proto se tedy i naše potřeby, zkušenosti a priority liší
- Vyžaduje odhodlání dosáhnout vyváženého rozdělení odpovědností mezi ženami a muži
- Vyžaduje jasně stanovenou politickou aktivitu a podporu s jasnými ukazateli i cíli
- Nebude realizován ze dne na den, jde o průběžný proces

Gender mainstreaming znamená

- Že rozdíly mezi ženami a muži nelze nikdy používat jako příčinu diskriminace
- Znovu se hluboce zamyslet nad způsobem, jakým fungují trhy práce a jaký je jejich dopad na zaměstnanost žen a mužů
- Dlouhodobé změny ve společnosti, změna rodičovských rolí, rodinných struktur i organizace práce, času a dokonce i institucionálních přístupů

- Úpravu tradičního přístupu, spíše než přidávání dalších aktivit pro ženy v okrajových oblastech
- Partnerství mezi ženami a muži s cílem zajistit, aby se obě strany plně účastnily rozvíjení společnosti a měly stejný prospěch ze společenských zdrojů
- Reagovat na zásadní příčiny nerovnosti a zajišťovat nápravu
- Zajišťovat, aby iniciativy nejen reagovaly na genderové rozdíly, ale aby se také snažily snížit genderovou nerovnost
- Klást správné otázky, aby bylo možno zjistit, kam by měly být omezené zdroje směřovány
- Větší pozornost věnovanou mužům a jejich úloze při vytváření rovnoprávnější společnosti

Gender mainstreaming zahrnuje

- Návrh politických přístupů
- Rozhodovací proces
- Přístup ke zdrojům
- Postupy a praxe
- Metodologii
- Realizaci
- Monitorování a vyhodnocování

3.2. VLÁDNÍ STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ JAKO RÁMEC GM V OPZ

Vláda ČR v roce 2014 schválila Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020⁷. Vládní strategie analyzuje a představuje hlavní příčiny genderové nerovnosti a následně stanovuje cíle, kterých je třeba dosáhnout, aby byly genderové nesymetrie odstraněny. Stanovuje také kvalitativní indikátory, které umožňují dosahování cílů ohodnocovat. Předmětem strategie nejsou konkrétní aktivity a nástroje sloužící

⁷ Dostupné elektronicky: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

k realizaci potřebných změn, ale deklarované cíle. Z tohoto důvodu je výhodné vládní strategii využít jako rámec pro gender mainstreaming OPZ. Rámec, který stanovuje priority, klíčová témata a umožňuje také hodnotit dosahování definovaných cílů. Naopak v OPZ jsou v rámci každé investiční priority předdefinované aktivity. Tyto aktivity jsou definované poměrně široce a za pomoci metodiky GIA (Gender impact assessment), která je analyzuje z hlediska reprezentace, zdrojů, reality a realizace-práva, je možné popsat genderový rozměr aktivit. To znamená popsat, zda je v dané oblasti postavení žen a mužů rovné nebo nikoliv. Pokud rovné není, jsou genderové nesymetrie popsány a jsou navrženy nástroje vhodné pro narovnání stavu. Popsaná analýza aktivit OPZ byla provedena. Na základě analýzy byly dodefinovány dílčí cíle a taktéž navrženy nástroje pro zvýšení genderové rovnosti v rámci jednotlivých investičních priorit. V součtu tak vládní strategie spolu s genderově senzitivním výkladem aktivit OPZ představuje návrh komplexní politiky zvýšení genderové rovnosti na pracovním trhu. Výčet předdefinovaných aktivit OPZ je konečný a neměnný, neznámá to však, že by díky tomu nebylo možné obsáhnout relevantní cíle vládní strategie. Díky obecnosti definic a volnosti IP 1.2. a PO 3 je možné učinit soubor předkládaných nástrojů komplexním.

Vládní strategie vyjmenovává celkem třináct oblastí, v rámci nichž je třeba soustředit se prioritně na zvýšení genderové rovnosti. Deset oblastí má přímou vazbu na cíle jednotlivých investičních priorit OPZ. V seznamu níže jsou označeny tučně a barevně:

- 1. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů**
- 2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích**
- 3. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání**
- 4. Sledování pracovního, soukromého a rodinného života**
5. Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti
- 6. Důstojnost a integrita žen a mužů**
7. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích
- 8. Všední život a životní styl**
9. Horizontální strategické priority
- 9.1. Genderové stereotypy a vztahy**



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

9.2. Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů

9.3. Sběr statistických dat

9.4. Muži a rovnost žen a mužů

9.5. Spolupráce s partnery

Níže jsou analyzovány identifikované problémy a specifické cíle z hlediska investičních priorit OPZ. Problémy a cíle relevantní pro projekty financované z OPZ jsou opět označeny zvýrazněním. V případě relevantních cílů je doplněn vztah ke konkrétní investiční prioritě OPZ.

Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

Identifikované problémy:

1. **Nízké povědomí a marginalizace agendy rovnosti žen a mužů ze strany veřejné správy.**
2. **Nedostatečné uplatňování principu genderového mainstreamingu při formulaci politik a opatření veřejné správy.**
3. **Nedostatečné zajištění genderové agendy z hlediska statistické základny. Neuspokojivé datové naplnění indikátorů definovaných Pekingskou akční platformou v oblasti genderové statistiky.**
4. Nedostatečné využívání přenosu informací a sdílení mezi veřejnou správou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.
5. **Nízké kapacitní zajištění agendy rovnosti žen a mužů ve státní správě i v samosprávě.**
6. Různé postavení gender focal pointů v organizační struktuře ministerstev, z toho vyplývající různé reálné možnosti a odborné kompetence jednotlivých gender focal pointů.
7. Nedostatečné pravomoci Rady v monitorování a naplňování Priorit i resortních priorit.
8. **Formální plnění Priorit, které neodpovídá reálnému stavu agendy.**
9. **Dlouhodobě neudržitelné financování nestátních neziskových organizací.**

Hlavní cíl: Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci veřejné správy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů na centrální, regionální i místní úrovni, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Definování genderové agendy jako průřezové priority pro všechny orgány státní správy i samosprávy.	4.1.	Je zpracována komplexní strategie pro rovnost žen a mužů a genderová agenda je definována a reálně vnímána jako priorita orgánů státní správy i samosprávy.
2. Vytvoření organizačních podmínek pro celostátní koordinaci agendy zakotvením (včetně legislativního) agendy rovnosti žen a mužů do působnosti ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.		Agenda rovnosti žen a mužů je začleněna do působnosti ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a je legislativně ukotvena.
3. Vytvoření rámce pro uplatňování genderového mainstreamingu a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.	4.1.	Institucionální rámec pro genderový mainstreaming je vytvořen a funguje, dochází k systematickému a důslednému hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.
		Model spolupráce a sdílení informací mezi státní

4. Nastavení modelu spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi, zejména prostřednictvím sdílení a využívání informací, výsledků výzkumů či příkladů dobré praxe.	4.1.	správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi je nastaven a funguje.
5. Vybudování a zkvalitnění systému institucionálních kapacit v rámci státní správy i samosprávy.	4.1	Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je vybudován a nastaven.
6. Nastavení udržitelného kapacitního zajištění agendy genderové rovnosti zejména prostřednictvím: a. standardizace pozice gender focal point, jejím ukotvením ve struktuře ministerstev a rozšířením pozice na plný pracovní úvazek, b. optimalizací kapacit na úrovni celostátní koordinace agendy, c. metodické podpory a osvěty ve veřejné správě.	4.1	Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je dostatečně kapacitně zajištěn, pozice gender focal point je standardizována na všech resortech i u dalších institucí a jsou zajištěny kapacity pro koordinaci agendy, metodickou podporu a osvětu.
7. Posílení role Rady v		Statut a Jednací řád je revidován tak, aby zohledňoval posílení role Rady. Rada je

monitorování naplňování Strategie a Priorit, zejména prostřednictvím doporučení k prioritním oblastem a monitorováním reálného stavu implementace strategie.		zainteresována v procesu přípravy, doporučování a monitoringu implementace politiky rovnosti žen a mužů.
8. Zlepšení systému zpracování a vyhodnocování resortních priorit zejména vytvořením rámce agendy v působnosti resortů, dodržováním minimálního standardu daného Strategií a definováním vlastních klíčových oblastí a priorit.	4.1	Rámec agendy v působnosti resortu je vytvořen a je nastaven systém dodržování minimálního standardu. Jsou definovány a pravidelně aktualizovány resortní priority i celostátní Priority.
9. Vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů zejména nastavením funkčního systému financování ve státní správě a pro nestátní neziskové organizace ve vazbě na státní rozpočet i na strukturální fondy.	4.1 1.2	Podmínky finančního zajištění agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny, včetně možnosti sledovat finanční zajištění této agendy v rámci státního rozpočtu. Jsou dostatečně pokryty finančních potřeby nestátních neziskových organizací.

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Identifikované problémy:

1. Nerovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, kdy se podíl mužů dále zvyšuje se stoupající úrovní hierarchie rozhodování.

2. Neexistence institucionálního rámce pro dosažení vyrovnanějšího zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích.

3. Nízký standard objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.

4. Vertikální segregace trhu práce.

Hlavní cíl: Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře. Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Přijetí a uplatňování pozitivních opatření pro vyrovnanější zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře.		Jsou přijata pozitivní opatření zajišťující vyrovnané zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře.
2. Zpracování a předložení vládě ČR akčního plánu pro vyrovnané		Vládě ČR je předložen Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.		
3. Stanovení a naplňování objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.	1.2 4.1	Jsou nastavena objektivní a transparentní pravidla pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
4. Systematické zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.	1.2 1.3 4.1	Jsou nastaveny mechanismy a programy, které se systematicky zaměřují na zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.

Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Identifikované problémy:

1. Nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.
2. Vysoká nezaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.
3. Jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU.
4. Vysoká míra žen ohrožených chudobou, zejména v některých specifických věkových kategoriích.
5. Vysoká horizontální i vertikální segregace trhu práce.

6. Diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče o děti či blízké osoby.

7. Nízká motivovanost a neznalost zaměstnavatelů v oblasti genderové rovnosti.

8. Nízký počet žen – podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně.

9. Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti.

Hlavní cíl: Posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen. Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU. Zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Zvýšení zaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich zaměstnanost výrazně nižší než zaměstnanost mužů.	1.1	Zaměstnanost žen je na úrovni 65 %.
2. Snížení nezaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich nezaměstnanost výrazně vyšší než nezaměstnanost mužů.	1.1, 1.5	Zaměstnanost žen je oproti výchozímu stavu snížena, a to zejména ve specifických věkových kategoriích.
3. Zajištění všemi prostředky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za	1.1 1.2 1.3	Díky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je snížen rozdílu v odměňování žen

stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.	3	a mužů na průměr EU.
	4.1	
4. Snížení rizika pádu do chudoby u žen, především pak ve fázi péče o další závislé osoby, v předdůchodovém a seniorském věku.	2.1	Jsou přijata příslušná opatření, která snižují pád do chudoby u žen, především u specifikovaných skupin.
	2.2	
	2.3	
5. Podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní.	1.1	Jsou viditelně veřejně podporovány nestereotypní zaměstnání a odbornosti pro muže i ženy, v tom smyslu jsou poskytovány rekvalifikace a jsou provedeny kampaně.
	1.4	

Sladování pracovního, soukromého a rodinného života

Identifikované problémy:

1. Nízká kapacita a kvalita, nevyjasněné kompetence v otázkách zařízení poskytujících služby v oblasti vzdělávání a péče o děti a o závislé osoby.

2. Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce a související nejistota zaměstnání.

3. Nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů.

4. Nejasný výklad a nedostatečné právní předpisy v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života.

5. Nedostatečné ocenění péče a domácí práce společností.

6. Nízká účast mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost.

7. Nízká výše a vymahatelnost placení výživného na děti.

Hlavní cíl: Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů. Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %. Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Zajištění dostatečné kapacity a kvality služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku. Zařazení služeb v oblasti vzdělávání a péče o děti do gesce jednoho resortu.		Je zajištěna dostatečná kapacita služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku, která dosahuje tzv. Barcelonských cílů. Služby v oblasti vzdělávání a péče o děti jsou zařazeny v gesci jednoho resortu. Je zajištěn pravidelný monitoring a plánování dostupnosti a kvality těchto služeb.
2. Zajištění dostatečné kapacity služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování zejména rozšiřováním stávajících kapacit, posilováním terénních a odlehčovacích služeb a posílením spolupráce s nestátními	1.2 2.1 2.2	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb poskytujících péči o závislé osoby a tyto služby jsou zkvalitňovány, Jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky na financování těchto služeb.

neziskovými organizacemi.		
3. Podpora flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.) při zachování jistoty zaměstnání, zejména sledováním počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli a sdílením příkladů dobré praxe.	1.1 1.2 1.3 3 4.1	Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a zaměstnaneckých benefitů. Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.
4. Zvýšení podpory rodičů s malými dětmi, zejména prostřednictvím podpory ze strany státu, motivací zaměstnavatelů či zlepšením jejich finanční situace. Zavedení bonusu pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.		Podpora rodičů s malými dětmi je ze strany státu je dostatečně zajištěna, jsou podporováni zaměstnavatelé ze strany státu a je zaveden bonus pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.
5. Zpřesnění výkladu a zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života, zejména s ohledem na zákoník práce (zvláštní provozní důvody, mateřská/rodičovská, práce z		Jsou revidovány příslušné právní normy a jsou přijata legislativní opatření k zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života.

domova a na dálku), zákon o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek), školský zákon atd.		
6. Otevření tématu péče a práce v domácnosti jako neplacené práce, zavádění nástrojů na její ocenění a zvýznamnění, osvěta v této oblasti.	1.2 3	Téma péče a práce v domácnosti jako neplacené práce je ve veřejném povědomí, jsou konány osvětové aktivity v této oblasti a jsou statisticky sledovány.
7. Otevření tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost z hlediska genderové rovnosti a spravedlnosti.	1.2 3	Téma tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost je ve veřejném povědomí.
8. Zlepšení vymahatelnosti placení výživného na děti a přizpůsobení výše výživného skutečným nákladům na výchovu dětí a jejich výživu		Rodiče jsou systematicky podporováni při vymáhání svých práv na výživné na děti, výživné odpovídá skutečným nákladům na výchovu a výživu dětí, placení výživného je důsledně vymáháno.

Důstojnost a integrita žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Vysoký výskyt a latence domácího násilí. Nízká dostupnost služeb pro oběti domácího násilí. Nízká úroveň systematického zabezpečení primární prevence. Nízké povědomí o možnostech sociálních služeb pro oběti domácího násilí.

2. Vysoká latence sexuálního násilí a obchodu se ženami. Nízká dostupnost služeb pro oběti těchto forem násilí. Nízké povědomí o možnostech sociálních služeb pro oběti těchto forem násilí.

3. Omezená možnost svobodné volby místa, způsobu a okolností porodu, resp. těhotenské, porodní a poporodní péče.

4. Sociální vyloučení a genderově podmíněná marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob (zejména seniorů a senierek, příslušníků a příslušnic menšin, cizinců a cizinek).

5. Nízká informovanost žen i mužů o reprodukčních právech, nízká vymahatelnost kompenzací při jejich porušování.

6. Vysoká latence dalších typů genderově podmíněného násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking či kyberšikana).

7. Genderová specifika bezdomovectví zvyšující zranitelnost žen bez domova.

Hlavní cíl: Snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Snížení latence a výskytu domácího násilí posílením spolupráce všech	2.1	Latence i výskyt domácího násilí jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny
	2.2	
	2.3	

zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí, včetně dětí, posilováním programů primární prevence, vytvořením systému práce s původci násilí a osvětou o tomto tématu.		standardy práce v oblasti domácího násilí a o tomto tématu je vedena osvěta.
2. Snížení latence a výskytu znásilnění a obchodování s lidmi posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí, vytvořením systémů práce s pachateli a osvětou o tomto tématu.	2.1 2.2 2.3	Latence i výskyt znásilnění i obchodování s lidmi jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti znásilnění a obchodování s lidmi a o tomto tématu je vedena osvěta.
3. Zajištění možnosti rodičů vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu, resp. těhotenskou, porodní a poporodní péči a zlepšení postavení porodních asistentek tak, aby mohly vykonávat své povolání v plném rozsahu svých zákonných kompetencí, zejména prostřednictvím jejich včlenění do systému veřejného zdravotního pojištění.		Rodiče mají plnou možnost vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu, resp. těhotenskou, porodní a poporodní péči. Porodní asistentky jsou začleněny do systému veřejného zdravotního pojištění a mohou vykonávat své povolání v plném rozsahu svých zákonných kompetencí.

4. Posílení mechanismů na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob.	1.2	
	2.1	Jsou posíleny stávající a nastaveny nové účinné mechanismy na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob.
	2.2	
	2.3	
	3	
5. Zlepšení informovanosti žen i mužů o reprodukčních právech, vytvoření kompenzačních mechanismů a zajištění bezplatné právní pomoci obětem jejich porušování (zejména u sterilizací provedených v rozporu s právem).		Ženy i muži jsou systematicky informováni o svých reprodukčních právech. Je nastaven kompenzační mechanismus a zajištěna bezplatná právní pomoc obětem jejich porušování (zejména u sterilizací provedených v rozporu s právem).
6. Snížení latence a výskytu dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí a osvětou o tomto tématu.		Latence i výskyt dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) a o tomto tématu je vedena osvěta.
7. Vytváření genderově specifických podpůrných programů pro muže a ženy bez	2.1	Specifické podpůrné programy pro muže a ženy bez domova jsou vytvořeny a realizovány.
	2.2	
	2.3	

domova.

Genderové stereotypy a vztahy

Identifikovaný problém:

Přetrvávající genderové stereotypy a nevědomé předsudky ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Nefungující princip tzv. gender mainstreamingu.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Osvětové kampaně odstraňující předsudky ohledně genderu na pracovním rhu	1.2 3	Snižování předsudečného smýšlení o „ženské“ práci. Nižší výskyt přímé a nepřímé diskriminace.

Hlavní cíl: Systematické nalézání cest k účinnému odstraňování genderových stereotypů a nevědomých předsudků ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.

Sběr statistických dat

Identifikované problémy:

1. Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.

2. Nesystematické využívání dat v analýzách a v návrzích řešení genderové agendy.

Hlavní cíl: Systematické získávání a využívání statistických dat pro analýzu a návrhy politik a opatření ke zlepšení rovnosti žen a mužů.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Optimalizace a rozšíření systému sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů.	1.1 1.2 1.4 3 4.1	System sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
2. Systematické využívání statistických dat segregovaných dle pohlaví jako podkladů pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů.	Všechny IP	Statistická data segregovaná dle pohlaví jsou systematicky využívána jako podklad pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů

Muži a rovnost žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Nízká identifikace mužů s agendou genderové rovnosti.

2. Nízký podíl mužů na péči o děti a další blízké osoby

3. Nízký podíl mužů v primárním vzdělávání.

4. Nízká pozornost věnovaná genderovým souvislostem zdraví a kvality života (např. u mužů nižší naděje dožití, vyšší procento sebevražd, vyšší riziko závislostí).

Hlavní cíl: Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti, zvýšení podílu mužů na péči, otevření diskuse o tzv. mužských tématech, zejména otcovství a mužské zdraví.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti osvětou o specifických tématech jako otcovství, mužské zdraví, násilí mužů v domácím a ve veřejném prostoru apod.	1.2 3	Muži se ve vyšší míře identifikují s agendou genderové rovnosti a se specifickými tématy jako je otcovství, mužské zdraví, násilí mužů v domácím a ve veřejném prostoru apod.
2. Vytvoření podmínek pro zvýšení	2.2 3	Muži se ve vyšší míře podílejí na péči o děti a blízké

podílu mužů na péči o děti a blízké osoby, zejména osvětou, motivací, uváděním pozitivních příkladů a finanční podporou.		osoby. Je vedena osvěta o tomto tématu.
3. Vytvoření podmínek pro zvýšení podílu mužů na pozici učitele ve školce a na 1. stupni základní školy zejména osvětou, motivací, uváděním pozitivních příkladů s přispěním pedagogických fakult.		Je dosaženo vyššího počtu mužů – učitelů ve školkách a na 1. stupni základní školy. Je vedena osvěta o tomto tématu.
4. Posílení spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti mediálních a osvětových kampaní cílených na specifické otázky genderových souvislostí zdraví a kvality života, systematická osvěta a preventivní programy.	1.2 3	Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti mediálních a osvětových kampaní cílených na specifické otázky genderových souvislostí zdraví a kvality života, systematická osvěta a preventivní programy jsou nastaveny a fungují.

Spolupráce s partnery

Identifikované problémy:

1. Nízký stupeň spolupráce a její nesystematické uchopení mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty, kterými jsou zejména NNO, akademická pracoviště, odborové svazy a organizace sdružující zaměstnavatele.

2. Nízká podpora výzkumných aktivit v oblasti genderové rovnosti.

Hlavní cíl: Zlepšení rovnosti žen a mužů prostřednictvím posílení spolupráce mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.

Specifické cíle	IP OPZ	Indikátor
1. Finanční, institucionální a procesní podpora partnerství mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.	1.2 3 4.1	Partnerství mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty je finančně, institucionálně i procesně podpořeno.
2. Zavedení systému podpory a využívání genderových výzkumů na úrovni resortů.	4.1	Využívání genderových výzkumů na úrovni jednotlivých resortů je systematicky podporováno.

Z porovnání cílů Vládní analýzy pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020 a cílů jednotlivých investičních priorit OPZ plyne, že existuje výrazný průnik. Z třinácti oblastí vládního strategického zájmu se jich plných 10 překrývá z oblastmi zájmu OPZ. V rámci těchto devíti oblastí definuje vládní strategie celkem 42

specifických cílů. Celkem 30 z nich se prolíná s cíli definovanými v rámci jednotlivých investičních priorit OPZ. Z hlediska diskuse horizontálnosti genderové rovnosti v OPZ je důležitý fakt, že každý z těchto 30 cílů se prolíná i s jinou investiční prioritou než specifickou prioritou 1.2-Rovnost žen a mužů. Některé cíle se prolínají až s pěti investičními prioritami, průměrný počet prolnutí je 3 investiční priority, viz. tabulky výše. **Vzhledem k doloženému prolnutí, zacílení a také k výši prostředků alokovaných v OPZ (cca. 60 miliard korun), je OPZ nejvýznamnějším současným nástrojem gender mainstreamingu v ČR.** Situaci nahrává fakt, že harmonogram vládní strategie tak harmonogram OPZ jsou shodné, období 2014-2020.

3.3 OBECNÝ ROZBOR INTERVENČNÍ LOGIKY HORIZONTÁLNÍHO TÉMATU GR V OPZ

Klíčové genderově relevantní nerovnosti a témata OPZ ve vztahu k vládní strategii

V této části se věnujeme shrnutí hlavních genderově relevantních problémů, které spadají do pole vymezeného jednotlivými investičními prioritami Operačního programu zaměstnanost. Jde o souhrn klíčových problémů, na které by se gender mainstreaming v rámci OPZ měl soustředit.

Genderová segregace: K této segregaci dochází, když se ženy a muži nacházejí a realizují v oddělených a odlišných oblastech (trhu práce, vzdělávání, soukromé sféry,...). Je úzce spojena s genderovými stereotypy a schémata a významně také s aspektem společenské moci.

Genderová segregace horizontální: Na příkladu pracovního trhu jde o jeho rozdělení na sektory/typy zaměstnání, v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením, a to v neprospěch žen. Horizontální segregace trhu práce se proměňuje v čase v návaznosti na dynamiku vývoje v oborech a jejich společenské prestiže. Horizontální segregace se podobně projevuje také ve vzdělání (příkladem jsou studijní obory „vhodné“ pro dívky či chlapce), nebo v samotném dělení na veřejnou a soukromou sféru s tendencí spojovat ženy s působením v oblasti péče.

Genderová segregace oborová: Forma pracovní segregace na základě pohlaví, kde ženy i muži mají stejnou pracovní pozici v určitém oboru nebo průmyslu, ale ve skutečnosti vykonávají různé práce. Ženy jsou



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

v rámci oboru soustřeďovány do specializací s menší prestiží, potřebnou kvalifikací a odměnou (Renzetti a Curran 2003).

Genderová segregace podniková: Forma pracovní segregace na základě pohlaví, kde ženy i muži mají v určité společnosti nebo organizaci stejnou pozici, ale ve skutečnosti vykonávají různé práce. Ženy jsou v rámci stejné pozice soustřeďovány do specializací s menší prestiží, potřebnou kvalifikací a odměnou. Např. v právnických firmách jsou ženy směřovány k rodinnému právu a muži k lukrativnímu obchodnímu právu (Renzetti a Curran 2003).

Genderová segregace vertikální: Na trhu práce (vč. oblasti školství) se projevuje koncentrací žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Zahrnuje nerovný přístup žen k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

Genderové stereotypy: Zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést ke znevýhodňování těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity). Muži a ženy mají internalizované určité předpoklady o tom, jaké jsou rozdíly mezi pohlavími. Těmto představám říká genderová schémata. Ovlivňují to, jak vnímáme a hodnotíme ženy, muže, včetně jejich rolí a pracovních výkonů, přičemž ale ženy (a „ženské“ role) jsou podhodnocovány.

Domácí násilí: Jakákoli forma fyzického, sexuálního nebo psychického násilí a/nebo použití fyzické či emocionální síly a/nebo výhrůžek fyzickým násilím včetně násilí sexuálního v rámci rodiny nebo domácnosti. Zahrnuje zneužívání dětí, incest, násilí na partnerce (partnerovi) a sexuální nebo jiný druh zneužívání členů domácnosti.

Feminizace chudoby: Zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži (např. celosvětově vlastní muži 99,1 % půdy, ženy pouze 0,9 %). V ČR je feminizace chudoby nejpalčivější v souvislosti s věkem, kombinace nižších důchodů a delší doby dožití žen.

Intersekcionalita diskriminace: Neboli vícenásobná diskriminace, či křížení nerovností. Jde o prolínání různých os znevýhodnění a diskriminace, přičemž platí, že kombinované či násobené nerovnosti se dotýkají různých osob odlišně, nadále však k násobenému útlaku dochází především na straně žen.

Nepřímá diskriminace: Případ, kdy viditelně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost vyvolalo pro určité osoby nevýhodu v porovnání s jinými osobami. Například: zaměstnavatel se rozhodne vyplácet příspěvek na penzijní připojištění pouze osobám, které zaměstnává na plný úvazek. Protože však většinu zaměstnaných na částečný úvazek tvoří ženy, jsou jako skupina nepřímo diskriminovány. O diskriminaci se nejedná, pokud ustanovení, kritérium nebo zvyklost je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Platová nerovnost: Souvisí především s horizontální segregací na trhu práce. Současný o 22% nižší průměrný plat žen je především důsledkem zaměstnanosti žen v hůře placených oborech. Dále se na platovém rozdílu podílí vertikální segregace. Výše platového rozdílu stoupá s vyšší pracovní pozicí a vyšší dosaženého vzdělání.

Přímá diskriminace: Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Statistická diskriminace: Když zaměstnavatel rozhoduje při přijetí konkrétního člověka na základě vlastností, o kterých předpokládá, že jsou typické pro danou skupinu, dopouští se statistické diskriminace. Např. nepřijme nikoho ze skupiny o níž se domnívá, že vykazuje nižší produktivitu (Renzetti a Curran 2003).

Tokenismus: Marginální status určité kategorie zaměstnanců, jejich počet je na daném pracovišti velmi nízký. S tokeny se zachází jako s reprezentanty vlastní kategorie, spíše jako se symboly než s individualitami. Na rozdíl od majority čelí neadekvátně přísné kontrole, tlaku na výkon, v důsledku čehož pracují ve stresujícím prostředí (Renzetti a Curran 2003).



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích: Zastoupení žen v rozhodovacích funkcích neplní reprezentativní funkci. Přestože je ve společnosti žen dokonce většina (51%), v rozhodovacích a řídicích funkcích v politice, firmách, vědě, univerzitách, ... je žen výrazně méně než mužů. Často tvoří výraznou minoritu a ocitají se v roli tokenů.

Význam slova diskriminace je odvozen z latinského slova *discriminare*, což znamená rozdělovat či rozlišovat. Obecně znamená uplatňování rozdílných podmínek vůči určité kategorii osob. Znamená také vytváření nerovných podmínek. K diskriminaci dochází, pokud není brán ohled na konkrétní osobu a její schopnosti.

Proto je v souvislosti s pracovním trhem tak často zmiňovaný termín segregace. Segregaci neboli vyloučení je v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví nutné chápat jako neodůvodněné činění rozdílů a neodůvodnitelné vylučování například z přístupu k určitým typům profesí, vyšším rozhodovacím funkcím, atd.

Výše vyjmenované problémy, kterým čelí osoby na základě svého pohlaví na českém pracovním trhu, mají jen málo co do činění s preferencemi nebo svobodnou volbou jednotlivců. Jde o systémový problém. Systémové problémy potřebují systémová řešení. OPZ je nástrojem, který by ve vztahu k genderové rovnosti a trhu práce měl systémová řešení přinést.

Obecné cíle a nástroje gender mainstreamingu OPZ

Tento oddíl shrnuje seznam obecných cílů souvisejících s genderovou rovností a oblastmi zájmu OPZ.

Obecné cíle byly stanoveny pomocí dvou metod. Za prvé byly analyzovány v rámci programu definované aktivity jednotlivých IP. Analýza se soustředila na zjištění, zda problém spojený s aktivitou má genderový rozměr. Zda se pozice mužů a žen liší. Pokud byla genderová nerovnost identifikována, byl stanoven cíl, jehož naplnění povede ke snížení nerovnosti. Za druhé, protože výčet navržených aktivit je omezený a poplatný aktuálnímu znění textu OPZ, byla k identifikaci cílů využita vládní strategie. Vládní strategie pojmenovává důležité problémy související s genderovou nerovností a stanovuje cíle, jejich naplňování

vede k odstraňování identifikovaných nerovností. Obecné cíle tak tvoří spojnici mezi cíli vládní strategie a specifickými cíli vyplývajícími z výčtu a typu indikativních aktivit jednotlivých investičních priorit.

Obecným cílem je cíl, který není specifický pro jednu konkrétní IP. Jde o cíl relevantní pro dvě či více IP. Často jde o cíle, které jsou obecnější také samy o sobě (např. zvýšit prestiž feminizovaných profesí). Není to však podmínka. Obecným cílem je např. i zavádění klouzavé pracovní doby, protože jde o cíl relevantní pro více IP. V rámci každé investiční priority jsou pak také definovány specifické cíle a nástroje.

Cíle	Nástroje
✓ odstranit předsudky ohledně ženské práce ✓ zvýšit prestiž feminizovaných profesí ✓ snížit prekaritu ženské práce ✓ snížit platový rozdíl ✓ zjednodušit sladování rodinných a pracovních povinností ✓ zvýšit personální zabezpečení gender mainstreamingu ✓ implementovat existující strategie související s genderovou rovností ✓ zvýšit genderovou expertízu zaměstnanců/kyň	✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy pro ženy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ posilování sebevědomí zaměstnankyň ✓ podrobné popisy pracovní náplně jednotlivých pozic ✓ transparentní koncepce flexibilních forem práce ✓ klouzavá pracovní doba ✓ flexijistota (např. částečné úvazky na dobu neurčitou) ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat ✓ podpora mužů v poskytování péče

Analýza dopadu indikativních aktivit OPZ

Indikativní aktivity v rámci jednotlivých investičních priorit byly analyzovány z hlediska konceptu gender. Bylo analyzováno, zda oblast, na kterou se aktivita zaměřuje, se významněji dotýká jednoho z pohlaví. Situaci, kdy se určitá oblast více dotýká jednoho z pohlaví, mohou ilustrovat např. služby péče o předškolní děti (jesle a školky). Nedostupnost jeslí a školek se více dotýká žen proto, že v naší kultuře je taková praxe, že péči o děti zajišťují významně více ženy. Naopak, pokud jde o výkyvy nezaměstnanosti mladých nízkovzdělaných lidí platí, že na ekonomické krize reaguje strměji nezaměstnanost mužů.

K problémům souvisejícím s oblastmi identifikovanými z hlediska genderu jako významnými (nedostatek školek, nezaměstnanost mladých) byl v rámci mantinelů daných zaměřením a nastavením OPZ přiřazen nástroj, který má potenciál daný problém řešit a odstraňovat. V případě nedostatku školek takovým nástrojem může být uzavření lokálního partnerství mezi obcí a místními zaměstnavateli s cílem podílet se společně na nákladech zřízení a provozu školky. V případě nezaměstnanosti mladých nízkokvalifikovaných mužů může být vhodným nástrojem zaměření na multikvalifikace, totiž to, aby tito pracovníci uměli v podniku obsluhovat ne jeden ale celou řadu různých strojů. Dojde-li k poklesu poptávky po určitém zboží, mladý pracovník může být místo propuštění přeřazen na jiný typ výroby.

V rámci čtyř prioritních os OPZ je definováno deset investičních priorit. Investiční priorita 1.2. (Rovnost žen a mužů) a prioritní osa 3 (Inovace a zahraniční praxe) si z logiky své definice vyžádaly odlišný přístup⁸. Všechny aktivity (celkem 87) v rámci ostatních investičních priorit a prioritních os byly analyzovány. Pokud fakt, že jste muž nebo žena nehraje z hlediska záměru a cílení aktivity roli, byla aktivita označena jako neutrální. Pokud aktivita poskytuje prostor pro návrh nástroje, který má potenciál genderovou nerovnost snižovat, byla aktivita označena jako pozitivní. Pokud by aktivita ze své podstaty vedla k prohlubování genderové nerovnosti, byla by označena jako negativní. Typ negativní aktivity nebyl identifikován. Z celkem 87 aktivit bylo 35 identifikováno jako neutrální a 52 jako pozitivní.

⁸ Viz. odůvodnění v úvodu IP 1.2 a PO 3.

Aktivity jsou naformulovány velmi obecně, například (např. využívání analytických, metodických, evaluačních a dalších obdobných kapacit ve veřejné správě a justici). Jednotlivá aktivita může být spojena s řadou genderově relevantních nástrojů. Pozitivní charakter aktivity je třeba chápat ve smyslu potenciálně pozitivní. Jak bylo ukázáno výše, genderová rovnost v ČR je na velmi nízké úrovni. Pokud má aktivita potenciál přispět k genderové rovnosti a tento potenciál není využit, genderová nerovnost přetrvává a faktický efekt aktivity je negativní nikoliv pozitivní.

OPZ nabízí velký potenciál pro rozvoj genderové rovnosti v ČR, pokud by byla skutečně aktivně aplikovaným horizontálním tématem programu. Pokud je však genderová rovnost zastoupena v projektech jen formálně, je tento potenciál promrháván a OPZ bude přispívat svým dílem naopak k existujícímu trendu propadávání se v mezinárodním žebříčku hodnocení genderové rovnosti. Proporce pozitivních a negativních aktivit je shrnuta v tabulce níže po jednotlivých investičních prioritách, kdy první číslo představuje celkový počet aktivit dané IP, druhé počet pozitivních aktivit a třetí počet neutrálních aktivit.

Cíle	
Osa 1	IP 1.1-Zaměstnanost (12-10-2) IP 1.3-Přizpůsobování se změnám (10-8-2) IP 1.4-Služby zaměstnanosti (10-9-1) IP 1.5-Zaměstnanost mladých (7-3-4)
Osa 2	IP 2.1-Sociální začleňování (19-10-9) IP 2.2-Sociální služby (14-8-6)

	IP 2.3-Komunitní rozvoj (6-4-2)
Osa 4	IP 4.1-Veřejná správa (9-9-0)

4. PRIORITNÍ OSA 1: ZAMĚSTNANOST

Rozbor intervenční logiky investiční priority 1.1 Přístup k zaměstnání

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečné monitorování aktuální situace.
- Nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.
- Vysoká nezaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.
- Vysoká horizontální i vertikální segregace trhu práce.
- Nízký počet žen – podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně.
- Vertikální segregace trhu práce.

GIA analýza: shrnutí

Muži mají návrat na trh práce jednodušší, je pro ně jednodušší změnit status z nezaměstnaného na zaměstnaného, jejich počet se v roce 2104 zvýšil o 19,9 tis. na 2 802,1 tis., počet zaměstnaných žen se zvýšil o 4,2 tis. na 2 140,4 tis. Zastoupení mužů mezi zaměstnanými se zvýšilo na 56,7 % a podíl žen se snížil

na 43,3 %⁹. V počtu přijatých kandidátů převažují muži; ve větší míře se na trhu práce uplatnili muži (148,8 tis., tj. 58,4 % celkového počtu umístěných) (tamtéž). Počet ekonomicky aktivních osob se snížil o 13,1 tis. na 5 280,8 tis. Na jeho poklesu se podílely především ženy (pokles o 11,4 tis., počet ekonomicky aktivních mužů poklesl pouze o 1,8 tis.) (tamtéž). Počet mužů v evidenci ÚP ČR k 30. 6. 2014 dosáhl 264,0 tis. a žen 273,2 tis. Počty nezaměstnaných žen a mužů dlouhodobě vykazují větší míru nezaměstnanosti žen, podíl žen u dlouhodobě nezaměstnaných činí 54% (ČSÚ 2014)

V případě zaměstnanosti jsou klíčovými problémy, které způsobují nerovné postavení žen a mužů především horizontální segregace na pracovním trhu: Horizontální segregace trhu práce na základě pohlaví je patrná zejména v zaměstnání v oblasti vzdělávání (kde je zaměstnáno 3,7 krát více žen než mužů), zdravotní a sociální péče (kde je zaměstnáno 4,4 krát více žen než mužů) či informační a komunikační činnosti (kde je zaměstnáno 2,8 krát více mužů než žen). Dalším problémem je neflexibilita pracovních režimů, tj. nedostatek flexibilnějších forem práce jako je klouzavá pracovní doba, částečné úvazky, stlačený pracovní týden, práce z domova. Pokud flexibilita bude pojímaná jako flexijistota, tj. nebude zneužívána k rozšiřování prekarizace práce, ale bude využita pro jednodušší sladění pracovního a rodinného života, výrazně ženám ulehčí jejich pozici a možnosti na pracovním trhu.

Témata a nerovnosti

- horizontální segregace
- nedostatek flexibilních pracovních režimů
- flexijistota

Analýza dopadu navržených aktivit OPZ

V investiční prioritě 1.1. je navrženo celkem 12 typů podporovaných aktivit. Na základě závěrů GIA analýzy bylo 10 aktivit vyhodnoceno jako potenciálně pozitivní, tzn. že v jejich případě hraje gender významnou

⁹ http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf

roli. Pro projekty spadající pod tyto aktivity byly navrženy nástroje, jak genderové nesymetrie zmenšovat. Celkem 2 aktivity byly vyhodnoceny jako genderově neutrální.

Rozbor indikativního výčtu podporovaných aktivit

1. Zprostředkování zaměstnání – podpora činností souvisejících s vyhledáváním zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází včetně podpory mezinárodní pracovní mobility; dále s vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí; sdílené zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce.

Obečné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ podrobné popisy pracovní náplně jednotlivých pozic	✓ genderově statistiky nepřijatých uchazečů/ček vs. přijatých pracovníků/nic ✓ korektní inzerce pracovních míst ✓ praxe anonymizovaných životopisů ✓ netradiční formy náboru (telefonní a panelová interview) ✓ genderově smíšené výběrové komise ✓ konkrétní, objektivní a transparentní kritéria výběrů uchazečů/ček o zaměstnání

Klasifikace: pozitivní

Míra využitelnosti nástrojů gender mainstreamingu závisí na míře spolupráce Úřadu práce s konkrétním zaměstnavatelem při vyhledávání zaměstnanců/kyň, resp. při náboru zaměstnanců/kyň. Nástroje gender mainstreamingu (korektní inzerce, používání anonymizovaných životopisů, definovaná kritéria při náboru, genderově smíšené výběrové komise) ve své souhrě a při systematickém používání dokáží přispět ke snižování horizontální segregace na pracovním trhu. Snižování horizontální segregace má pozitivní vliv na

snížení platového rozdílu. Riziko zvýšené prekarizace práce agenturních zaměstnanců/kyň (nemají stejná práva a možnosti jako kmenoví zaměstnanci/kyně podniku).

2. Poradenské a informační činnosti a programy – realizace poradenských činností a programů, jejichž cílem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání; příprava k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (za možného využití profilace uchazečů o zaměstnání a targetingu), podpora JOB klubů, řízené poradenství ke změně kvalifikace.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	

Klasifikace: pozitivní

Genderově senzitivní poradenské programy zaměřené na individuální práci s osobou hledající zaměstnání se mohou zaměřovat na diagnostiku a případné posílení sebevědomí žen, nestereotypního uvažování ohledně mužských a ženských rolí, podmínek umožňujících sladování práce a rodiny. Cílem je individuální podpora uchazeček o zaměstnání, překonávání stereotypů a cílené zvyšování sebevědomí uchazeček o zaměstnání. Vhodným nástrojem, který dokáže všechny tyto požadavky integrovat je mentoring nezaměstnaných žen.

3. Bilanční a pracovní diagnostika – podpora souladu mezi schopnostním, vzdělanostním a pracovním potenciálem osob a možností jejich reálného uplatnění na trhu práce; pracovní diagnostika jako subsystém bilanční diagnostiky se přímo zaměřuje na možnosti konkrétního pracovního uplatnění odpovídajícího schopnostem a zájmům klienta.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ podrobné popisy pracovní náplně jednotlivých pozic	

Klasifikace: pozitivní

Bilanční diagnostika má potenciál překonávat pomocí individuální práce genderové stereotypy vztahené k trhu práce. Stejně tak však může být nástrojem jejich prohlubování. Pro zajištění pozitivního efektu je třeba soustředit se při individuální práci s klientkou/tem podobně jako u vzdělávacích programů na: sebevědomí žen, nestereotypní uvažování ohledně mužských a ženských rolí, individuální podmínky umožňující sladění práce a rodiny. Ženy při přijímacích řízeních požadují velmi často nižší plat než stejně kvalifikovaní muži. Doporučujeme proto pracovat aktivně s Integrovaným systémem typových pozic (ISTP), který k dané pozici doplňuje informace o náplni práce, potřebné kvalifikaci a odpovídající mzdě.

4. Rekvalifikace – podpora při získání nové kvalifikace, při zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
--------------------	------------------------

- ✓ sběr genderových dat
- ✓ osvětové kampaně
- ✓ posilování sebevědomí
nezaměstnaných žen
- ✓ podrobné popisy pracovní náplně
jednotlivých pozic
- ✓ právní minimum: nenechte se
diskriminovat

- ✓ genderově senzitivní rekvalifikace

Klasifikace: pozitivní

Systematicky prováděné rekvalifikace s cílem snížit horizontální segregaci na pracovním trhu jsou potenciálně velmi silným nástrojem. Úspěch použití nástroje podmiňují genderově citlivé poradenské a informační programy a genderově bilanční pracovní diagnostika, viz. výše. Většina žen a mužů si hledá pro muže a ženy typická zaměstnání, proto nárůst počtu žen na pracovním trhu implicitně podporuje horizontální segregaci, o to důležitější význam má systematická snaha nabízet rekvalifikace ženám v typicky mužských zaměstnáních (např. technické obory) a naopak (např. práce v sociálních službách). Každá rekvalifikace musí obsahovat část (balíček) na zvyšování právního povědomí v oblasti zákoníku práce a antidiskriminačního zákona.

5. Rozvoj základních kompetencí za účelem snazšího uplatnění na trhu práce (např. čtenářská gramotnost, numerická gramotnost či rozvoj digitálních kompetencí apod.)

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy	

- ✓ posilování sebevědomí
nezaměstnaných žen
- ✓ právní minimum: nenechte se
diskriminovat

Klasifikace: pozitivní

Vzdělávací semináře pro ženy zaměřené na kompetence, které se tradičně spojují s „mužskou“ prací (technické dovednosti, ...) a naopak semináře pro muže zaměřené na kompetence spojované s „ženskou“ prací (péče, ...). Využití externího poradenství gender expertek a expertů při sestavování souboru seminářů. Příspěvky na zaškolení v genderově nestereotypním zaměstnání, větší rozsah zaškolení pro ženy.

6. Podpora vytváření nových pracovních míst nebo míst vyhrazených pro určitou skupinu osob náležejících k ohroženým skupinám na trhu práce, včetně podpory začínajících OSVČ z řad uchazečů o zaměstnání či jiných skupin osob znevýhodněných na trhu práce.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ podrobné popisy pracovní náplně jednotlivých pozic ✓ firemní koncepce flexibilních forem práce ✓ klouzavá pracovní doba ✓ flexijistota (částečné úvazky na dobu	✓ konto pracovní doby ✓ podpora mobility (usnadnění dopravy do práce)

neurčitou)

Klasifikace: pozitivní

Tvorba po dobu jednoho roku dotovaných nových pracovních míst pro ženy z nejohroženějších cílových skupin (návrat z rodičovské, 50 +, sendvičová generace). Ideálně v kombinaci se snahou podporovat ženy v netypických profesích.

7. Podpora umístění na uvolněná pracovní místa – bude podporováno nejenom vytváření či vymezování nových pracovních míst, ale rovněž umísťování ohrožených skupin osob na ta místa, která budou z různých příčin (např. odchod do důchodu, atd.) na trhu práce uvolňována.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen	

Klasifikace: pozitivní

Spolupráce Úřadů práce s místními podniky na mapování pracovních míst, která se uvolní během 6 až 12 měsíců. Mentoringové programy kdy mentorka/tor bude během nastíněné doby zaškolovat nezaměstnanou ženu s nejvíce ohrožených cílových skupin (50+, návrat z rodičovské, ohrožení chudobou, vícenásobnou diskriminací). Po dobu předávání zkušeností bude podniku poskytován příspěvek na pracovní místo.

8. Podpora aktivit k získání pracovních návyků a zkušeností jako jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, krátkodobé pracovní příležitosti, pracovní trénink, odborné praxe a stáže, včetně podpory mezinárodní pracovní mobility.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ flexijistota (např. částečné úvazky na dobu neurčitou)	✓ strategie a podpora pro oběti sexuálního obtěžování na pracovišti

Klasifikace: pozitivní

Z hlediska genderové rovnosti jde o aktivitu, která může přispět ke zvýšení zaměstnanosti žen, ale může také přispět ke zvýšení prekarizace ženské práce. Z tohoto důvodu by všechny neplnohodnotné formy práce (Dohoda o provedení práce atd.) měly být plánovány krátkodobě jako naléhavá pomoc s plánem transformace v plnohodnotnou formu práce (pracovní smlouva na dobu neurčitou).

9. Podpora flexibilních forem zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek zejména pro uplatnění žen, mladých lidí, starších osob a dalších osob znevýhodněných na trhu práce (zkrácený úvazek, rotace na pracovním místě, sdílení pracovního místa, práce na dálku apod.)

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ poradenství v genderové problematice ✓ firemní koncepce flexibilních forem práce	✓ konto pracovní doby ✓ podpora mobility (usnadnění dopravy do práce)

- ✓ klouzavá pracovní doba
- ✓ flexibilita (např. částečné úvazky na dobu neurčitou)

Klasifikace: pozitivní

Zavádění podnikových směrnic definujících typy flexibilních forem práce a upravujících jejich režim. Zkrácené úvazky prioritně cílit na matky navracející se z rodičovské dovolené, ideálně již průběhu rodičovské dovolené. Zkrácené úvazky využívat v krátkodobém horizontu max. třech let, aby ženám nebránily v kariérním růstu a nezvyšovaly precarititu práce. V dlouhodobém horizontu se zaměřovat na flexibilitu pracovní doby při plném pracovním úvazku, zejména na klouzavou pracovní dobu, participativní systémy plánování pracovních směn s ohledem na rodinné povinnosti. Využívání konta pracovní doby, tj. možnost napracovat si určitý čas navíc, který si následně pracovníce/ník může vybrat jako volno během standardní pracovní doby. Definovat podmínky pro práci z domova, včetně specifikace příspěvku na pokrytí nákladů (internet, vytápění, osvětlení, ...).

10. Doprovodná opatření umožňující začlenění podpořených osob na trh práce s cílem usnadnění přístupu cílových skupin k hlavní formě podpory v této investiční prioritě – zejména podpora zapracování, dopravy, ubytování a stravování účastníků, péče o závislé osoby, zvyšování finanční gramotnosti a prevence předlužení a další doprovodné sociální aktivity umožňující začlenění podpořených osob na trh práce.

Obsah nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ genderově statistiky nepřijatých uchazečů/ček vs. přijatých pracovníků/nic ✓ korektní inzercí pracovních míst ✓ praxe anonymizovaných životopisů ✓ netradiční formy náboru (telefonní a panelová interview)

	✓ konkrétní, transparentní a objektivní výběrová kritéria řízení při náboru ✓ genderově smíšené výběrové komise ✓ objektivní a transparentní kritéria výběrů uchazečů/ček o zaměstnání ✓ podpora mobility (usnadnění dopravy do práce) ✓ strategie a podpora pro oběti sexuálního obtěžování na pracovišti ✓ viz. též nástroje IP 2.2 a IP 2.3
--	---

Klasifikace: pozitivní

Pro nejohroženější cílové skupiny, tj. ženy v předdůchodovém věku a ženy navracející se na trh práce z rodičovské dovolené zavést individuální příspěvek na dopravu. Podporovat službu zajištění dopravy zaměstnanců/kyň ze strany zaměstnavatele. Podpora zřizování nových služeb poskytujících péči o závislou osobu v místě bydliště. Díky dostupnější nabídce těchto služeb zjednoduší situaci ženám sendvičové generace, které vedle zajišťování péče o vnoučata v předškolním věku, zajišťují také péči o staré rodiče. Zároveň rozšiřováním nabídky těchto sociálních služeb vytvářet nová pracovní místa, motivovat muže ucházet se o tato místa.

11. Motivační aktivity – aktivity zaměřené na zvýšení orientace v požadavcích trhu práce, požadavcích volných pracovních míst na trhu práce, dále příprava k zařazení do rekvalifikace, resp. jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně obnovení pracovních návyků.

Klasifikace: neutrální

12. Pracovní rehabilitace – podpora souvislé činnosti zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, realizace nových či inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v souladu s aktuálními potřebami trhu práce, včetně podpory principů sociální ekonomiky.

Klasifikace: neutrální

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ zvýšit zaměstnanost žen ✓ snížit nezaměstnanost žen ✓ snížit horizontální segregaci ✓ snížit vertikální segregaci	✓ genderově senzitivní rekvalifikace ✓ dlouhodobé hodnocení zaměstnance/kyně včetně sebehodnocení ✓ transparentní systém pracovních benefitů ✓ genderově statistiky nepřijatých uchazečů/ček vs. přijatých pracovníků/nic ✓ korektní inzerce pracovních míst ✓ praxe anonymizovaných životopisů ✓ netradiční formy náboru (telefonní a panelová interview) ✓ genderově smíšené výběrové komise ✓ konkrétní, objektivní a transparentní kritéria výběrů uchazečů/ček o zaměstnání ✓ konto pracovní doby ✓ podpora mobility (usnadnění dopravy do práce) ✓ strategie a podpora pro oběti sexuálního obtěžování na pracovišti

--	--

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
- Zaměstnanost žen je na úrovni 65 %.
- Nezaměstnanost žen je oproti výchozímu stavu snížena, a to zejména ve specifických věkových kategoriích.
- Jsou viditelně veřejně podporovány nestereotypní zaměstnání a odbornosti pro muže i ženy, v tom smyslu jsou poskytovány rekvalifikace a jsou provedeny kampaně.
- Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a zaměstnaneckých benefitů.
- Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.

Rozbor intervenční logiky investiční priority 1.2 Rovnost žen a mužů

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečné monitorování aktuální situace.

- Přetrvávající genderové stereotypy a nevědomé předsudky ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Nefungující princip tzv. gender mainstreamingu.
- Jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU.
- Diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče o děti či blízké osoby.
- Dlouhodobě neudržitelné financování nestátních neziskových organizací.
- Nerovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, kdy se podíl mužů dále zvyšuje se stoupající úrovní hierarchie rozhodování.
- Nízký standard objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
- Vertikální segregace trhu práce.
- Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce a související nejistota zaměstnání.
- Nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů.
- Nízká účast mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost.
- Nízká identifikace mužů s agendou genderové rovnosti.
- Nízký stupeň spolupráce a její nesystematické uchopení mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty, kterými jsou zejména NNO, akademická pracoviště, odborové svazy a organizace sdružující zaměstnavatele.

GIA analýza: shrnutí

Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání; nejvyšší rozdíly jsou v případě středoškolského vzdělání bez maturity (kde je v populaci výrazně více mužů) a v případě pětiletého a vyššího ukončeného studia na univerzitě; ve věkové kategorii 25-29 let činí hodnota GPG jen 6,1 % - v tomto věku se na trhu práce uplatňují absolventky vysokých škol, které budují svou kariéru; hodnota GPG pak ale strmě stoupá až k hodnotě 24,7 % ve věkové kategorii 35-39 let¹⁰. Nejsou investovány dostatečné prostředky do kapacity předškolních zařízení, pouze v 58 % obcí v ČR je dostupnost mateřské školy reálná pro všechny zájemce a zájemkyně¹¹. Finanční situace následně ovlivňuje i možnosti mobility a využívání

¹⁰ <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>

¹¹ <http://www.genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2406550>



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

transportu v případě hledání zaměstnání, následně i ochoty dojíždět do zaměstnání, či příležitostí vlastního rozvoje a investic do svého dalšího vzdělání. V tomto ohledu mají ženy menší možnosti této podpory.

Tato priorita je výjimečná explicitním zaměřením na genderovou rovnost. Měla by se soustředit na přímé odstraňování hlavních problémů za pomoci komplexních projektů. Měla by cíleně mířit na nesymetrie a diskriminace, které jsou na pracovním trhu identifikovány v dokumentech z produkce vlády, neziskových organizací a akademické obce. Zároveň je v prioritě 1.2 na rozdíl od ostatních priorit možné definovat cílovou skupinu nejen jako zaměstnavatele, zaměstnance/kyně a nezaměstnané ženy a muže, ale i širokou českou veřejnost. Tato priorita jako jediná poskytuje dostatečný prostor pro komplexní projekty zaměřené na osvětu. Osvětové a informační kampaně jsou nástroje, které mohou zmírňovat genderové předsudky a stereotypy, tedy primární příčiny negativních jevů souvisejících s genderem a trhem práce.

Témata a nerovnosti

- vertikální segregace
- platový rozdíl
- nedostatek flexibilních pracovních režimů
- flexijistota
- zpřístupnění genderové rovnosti mužům
- podpora nevládních neziskových organizací

Analýza dopadu navržených aktivit OPZ

Všechny aktivity z indikativního seznamu IP 1.2. je možné z hlediska genderové rovnosti identifikovat jako pozitivní. Zároveň v této IP platí ještě více, že jde o potenciální pozitivnost, pokud aktivity nebudou naplněny ambiciózními komplexními projekty, pokud budou prostředky vynaložené na projekty jejichž příspěvek k genderové rovnosti je sporný, faktický efekt bude negativní.

Níže jsou konkrétněji popsány cíle, na které je možné se v rámci nadefinování IP 1.2. a jednotlivých aktivit zaměřit.

Obečné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ všechny cíle	✓ všechny nástroje

Návrhy vhodných aktivit

Zpracování genderových dat

Sběr dat je obecným nástrojem gender mainstreamingu jdoucím napříč celým programem a všemi IP. V rámci specifické IP je třeba data zpracovat, analyzovat a vizualizovat do podoby komunikovatelné s veřejností, médii, představiteli veřejné správy, politiky a političkami.

Osvětové a argumentační kampaně

Genderové předsudky a stereotypy jsou podhoubím, na kterém diskriminace na pracovním trhu vyrůstá. Kampaně zaměřené na vysvětlování důsledků předsudků jsou velmi důležitým podpůrným nástrojem pro dosažení všech cílů OPZ, které mají vztah k genderové rovnosti. Kampaně by měly být spuštěné v první fázi realizace OPZ. Kampaně by měly být zaměřené primárně na informovanost potenciálních žadatelů, tj. potenciálních realizátorů projektů, měly by mít podobu jakéhosi „virtuálního semináře pro žadatele“.

Osvěta zaměřená na muže

Jádro problému genderové diskriminace je uloženo ve sdílených představách o mužství. Oběťmi diskriminace jsou ženy, v řadě případů také muži. Institucionální moc mají v rukou především muži, respektive mají ji v rukou muži a ženy, které jsou s představami o maskulinitě komfortní. Kampaň by se měla zaměřovat na fakt, že muži nejsou jednodílná homogenní skupina. Měla by se zaměřovat na téma nadvlády jako podstatného prvku konstrukce dominantní maskulinity.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

Zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je primárním problémem špatné bilance genderové rovnosti v ČR. Pracovní trh je pole, které může situaci výrazně zlepšit. Problém se týká politických volených funkcí a pak právě vedoucích funkcí ve firmách, dalších organizací a institucí pracovního trhu. Nízké zastoupení žen ve vyšších funkcích to je výše zmíněná vertikální segregace na pracovním trhu. V první řadě instituce veřejné správy a státní firmy by měly učinit opatření zvyšující diverzitu ve vedení svých firem. V souladu s Vládní strategií pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020 by si organizace a instituce veřejné správy měly nastavit cíle zvýšení zastoupení žen a pomocí nástrojů jako je mentoring, speciální vzdělávací programy a samozřejmě objektivní způsoby náboru a hodnocení zaměstnanců/kyň zvyšovat zastoupení žen v řídicích funkcích.

Snížení platového rozdílu

Na platový rozdíl lze pohlížet jako na důsledek v rámci něž se sečtou všechny formy diskriminace žen na pracovním trhu (horizontální, vertikální, ... segregace). Zároveň platový rozdíl funguje i jako příčina ve smyslu nižší motivace žen participovat na trhu práce. Pokud ženy pobírají v průměru o 22% nižší plat než muži, musí se tento fakt statisticky projevit v rozhodování individuálních rodin, zda bude živitelem muž nebo žena. Snaha o zvýšení zaměstnanosti žen deklarovaná jako jeden z hlavních cílů OPZ tedy musí být provázená snahou snižovat platový rozdíl. Důležitými nástroji jsou především konkrétní popisy jednotlivých pracovních míst, specifikace odpovídajících dovedností a odpovídajících odměn. Dále podpora zaměstnanosti žen a mužů v genderově netypických profesích, tedy opět hlavně osvětová činnost a pak praktičtější uchopitelné nástroje jako je využívání anonymizovaných životopisů při náboru, genderově smíšené výběrové komise, atd.

Komplexní projekty gender mainstreamingu ve veřejné správě

Horizontální téma genderová rovnost ve státní správě bylo ve specifické prioritní ose identifikované jako realizace genderového mainstreamingu v institucích veřejné správy. Z IP 1.2. je možné podpořit komplexní projekty zaměřené na hlavní problémy tj. zastoupení žen v rozhodovacích funkcích a platový rozdíl.

Komplexní projekty neprekarizované flexibilní práce

Flexibilní formy práce jsou důležitou podporou žen na trhu práce, jejich dostupnost je předpokladem vyšší zaměstnanosti žen a v důsledku toho i většího zastoupení žen v rozhodovacích funkcích. IP 1.2. by měla podpořit komplexní projekty zaměstnavatelů, které se soustředí na podporu flexibility práce bez rizikových důsledků ve formě prekarizace práce. Cílem jsou flexibilní formy práce, které umožní kariérní růst, nikoliv opak.

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ osvěta zaměřená na genderové předsudky a stereotypy ✓ zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice ✓ usnadnění sladování pracovního a rodinného života ✓ zpřístupnění genderové rovnosti mužům	✓ vzdělávací kurzy pro pracovnice/níky HR oddělení ✓ právní poradenství ✓ řešení nerovné situace rodičů-vědců/kyň (překlenovací granty pro vracející se vědce/kyně) ✓ systematická grantová podpora genderových NNO

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- **Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.**
- **Podmínky finančního zajištění agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny, včetně možnosti sledovat finanční zajištění této agendy v rámci státního rozpočtu. Jsou dostatečně pokryty finančních potřeby nestátních neziskových organizací.**



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- Jsou nastavena objektivní a transparentní pravidla pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
- Jsou nastaveny mechanismy a programy, které se systematicky zaměřují na zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.
- Díky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je snížen rozdíl v odměňování žen a mužů na průměr EU.
- Je zajištěna dostatečná kapacita služeb poskytujících péči o závislé osoby a tyto služby jsou zkvalitňovány, Jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky na financování těchto služeb.
- Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a zaměstnaneckých benefitů. Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.
- Téma péče a práce v domácnosti jako neplacené práce je ve veřejném povědomí, jsou konány osvětové aktivity v této oblasti a jsou statisticky sledovány.
- Téma tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost je ve veřejném povědomí.
- Jsou posíleny stávající a nastaveny nové účinné mechanismy na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace válecnásobně diskriminovaných osob.
- Snižování předsudečného smýšlení o „ženské“ práci. Nižší výskyt přímé a nepřímé diskriminace.
- Muži se ve vyšší míře identifikují s agendou genderové rovnosti a se specifickými tématy jako je otcovství, mužské zdraví, násilí mužů v domácím a ve veřejném prostoru apod.
- Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti mediálních a osvětových kampaní cílených na specifické otázky genderových souvislostí zdraví a kvality života, systematická osvěta a preventivní programy jsou nastaveny a fungují.
- Partnerství mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty je finančně, institucionálně i procesně podpořeno.

Rozbor intervenční logiky investiční priority 1.3

Přizpůsobování se změnám

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečné monitorování aktuální situace.
- Nízká motivovanost a neznalost zaměstnavatelů v oblasti genderové rovnosti.
- Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce a související nejistota zaměstnání.
- Nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů.

GIA analýza: shrnutí

Zaměstnavatelé nenabízejí dostatečnou nabídku flexibilních pracovních režimů (klouzavá pracovní doba, částečné úvazky, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní místo, částečná práce z domova), nabídka flexibilních pracovních režimů nereaguje na potřeby zaměstnankyň. Téma rovných příležitostí a obecněji diverzity pracovních týmů nemá většina zaměstnavatelů zapracováno do své politiky lidských zdrojů a do interních dokumentů a směrnic. Z výzkumů vyplývá, že ženy mají často problém s dosažením autority v pracovním týmu¹², homogenizací pracovních týmů si však firma snižuje svůj tvůrčí a pracovní potenciál.

Mateřská a rodičovská dovolená je v České republice stále takřka výhradní doménou matek; přerušení manažerské kariéry z důvodu rodičovské dovolené pro ženu znamená riziko přeřazení na méně odpovědné místo či úplný odchod z organizace; dlouhá rodičovská dovolená znamená ztrátu praxe, kontaktu s pracovištěm i kvalifikace¹³.

Schopnost přizpůsobit se změnám a nalézt uplatnění pro sebe jako zaměstnance/kyni, nebo pro firmu pohlédneme-li na stejný problém ze strany zaměstnavatele, je odvislá od sumy dovedností a znalostí.

¹² http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf

¹³ http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf

Souvisí tedy s úrovní vzdělání a se schopností aplikovat jej při řešení konkrétních úkolů. Zároveň je také adaptabilita opakem strachu ze změn, naopak je to schopnost a umění na změny reagovat a využívat je. Ženy jsou socializovány k tomu, aby zvládaly paralelně řešit a zabezpečovat řadu různorodých úkolů. Odtud pramení přidaná hodnota diverzitně složených pracovních týmů a diverzity (věkové, genderové, etnické, sociální, ...) ve vedení firem. Přizpůsobování se změnám znamená rozšiřování schopností využívání potenciálu talentovaných žen. Klíčovými aktivitami jsou vzdělávání a aktivity napomáhající sladění rodinného a pracovního života, aby byl podpořen kariérní růst žen a odstraněny různé formy genderové segregace v rámci firmy.

Témata a nerovnosti

- oborová segregace
- podniková segregace
- kompetence zaměstnankyň
- kariérní růst zaměstnankyň

Analýza dopadu navržených aktivit OPZ

V investiční prioritě 1.3. je navrženo celkem 10 typů podporovaných aktivit. Na základě závěrů GIA analýzy bylo 8 aktivit vyhodnoceno jako potenciálně pozitivních, tzn. že v jejich případě hraje gender významnou roli. Pro projekty spadající pod tyto aktivity byly navrženy nástroje, jak genderové nesymetrie zmenšovat. Celkem 2 aktivity byly vyhodnoceny jako genderově neutrální.

Rozbor indikativního výčtu podporovaných aktivit

1. Další profesní vzdělávání zaměstnanců podporované zaměstnavateli, zaměřené na odborné i klíčové kompetence, včetně podpory dalšího profesního vzdělávání OSVČ.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí zaměstnankyň ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ vzdělávací kurzy pro pracovníce/níky HR oddělení ✓ vzdělávací programy pro ženy (manažerské dovednosti, projektové řízení, strategické plánování)

Klasifikace: pozitivní

Vzdělávání personalistů/tek v genderové problematice a problematice diverzity. Úvod do problematiky, pojmy gender a diverzita, základní terminologie ve vztahu gender a pracovní trh. Specificky pak kurzy zaměřit na problematiku segregací (horizontální, vertikální, oborová, podniková), rovné odměňování a flexibilní formy práce. Cílem je například rozvinout ve firmě znalosti umožňující pravidelné monitorování genderových dat (zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích, průměrné mzdy žen a mužů za vyšší, střední a nižší management a celou firmu).

2. Tvorba a realizace podnikových vzdělávacích programů, včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně (v rámci podniku) ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň	✓ vzdělávací kurzy pro pracovníce/níky HR oddělení ✓ vzdělávací programy pro ženy (manažerské dovednosti, projektové řízení, strategické plánování) ✓ transparentní a objektivní systém hodnocení – směrnice

- ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat

- ✓ sdílení know-how mezi institucemi, státy, firmami

Klasifikace: pozitivní

Příprava a realizace speciálních vzdělávacích kurzů pro talentované zaměstnankyně, podpora kompetencí a sebevědomí. Příprava a realizace mentoringových vzdělávacích programů zaměřených na talentované ženy, kde roli mentorky obstarává genderová expertka z akademické nebo NNO sféry.

Vzdělávání personalistů/tek v genderové problematice a problematice diverzity, viz. výše s cílem vybudovat podnikový tým lektorů/rek

3. Podpora a poradenství při vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů v podnicích.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň ✓ podrobné popisy pracovní náplně jednotlivých pozic	✓ pracovní mosty (mezioborové), propojení drah mezi různými obory (administrativní, technické, ...) ✓ integrace pozic na nižší úrovni, čímž vznikne rozmanitější a širší základna pro interní nábor do vyšších pozic ✓ rozšíření nabídky volných pracovních míst po celém pracovišti resp. firmě (informační systém)

Klasifikace: pozitivní

Úprava systému řízení s ohledem na snížení podnikové segregace. Revize definice pracovních pozic a jejich náplně práce, potřebné kvalifikace a odpovídající odměny. Integrace pozic na nižší úrovni, čímž vznikne širší a rozmanitější základna pro interní nábor do vyšších pracovních pozic. Podpora vzniku mezioborových pracovních mostů, propojení drah mezi genderově segregovanými profesemi (administrativní – technické). Akcelerace fungování pracovních mostů pomocí mentoringových programů pro talentované ženy. Mentor/ka a mentorovaná jsou z různých – genderově segregovaných – profesí.

4. Podpora sdružování malých a středních podniků za účelem vzdělávání (např. formou vzdělávacích klastrů).

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ vzdělávací kurzy pro pracovnice/níky HR oddělení ✓ sdílení know-how mezi institucemi, státy, firmami

Klasifikace: pozitivní

Vzdělávání zaměstnanců/kyň ze svazku malých a středních podniků plus výměna zkušeností a dobré praxe. Témata vzdělávání: Úvod: gender a pracovní trh; Antidiskriminační legislativa; Sbírání genderových dat; Nábor zaměstnanců/kyň (korektní inzerce pracovních míst, praxe anonymizovaných životopisů, transparentní dopředu známá kritéria na jednotlivé pozice, genderově smíšené výběrové komise); Flexibilita pracovních režimů (+/- zkácených úvazků, klouzavá pracovní doba, participativní organizace pracovních směn, časové konto), popisy pracovních míst, mezioborové mosty, integrace pozic na nižší úrovni.

5. Tvorba a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance, kteří jsou ohroženi propouštěním; 50+ a matky malých dětí.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně (v rámci podniku) ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň	✓ vzdělávací programy pro ženy (manažerské dovednosti, projektové řízení, strategické plánování) ✓ transparentní a objektivní systém hodnocení – směrnice ✓ sdílení know-how mezi institucemi, státy, firmami

Klasifikace: pozitivní

Mentoringový program zapojující zaměstnankyni 50+ v roli mentorky a zaměstnankyni s malými dětmi v roli mentorované. Sdílení zkušeností se sladování pracovního a rodinného života plus společné vzdělávání se v jazykových dovednostech, v IT dovednostech, ...

6. Poradenské a informační aktivity v oblasti kariérového poradenství, orientace na trhu práce, možností služeb zaměstnanosti atd., vzdělávací a rekvalifikační programy pro zaměstnance podniků procházejících restrukturalizací nebo končících svoji činnost, včetně propouštěných zaměstnanců.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ poradenství v genderové problematice ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ pracovní mosty (mezioborové), propojení drah mezi různými obory (administrativní, technické, ...) ✓ integrace pozic na nižší úrovni, čímž vznikne rozmanitější a širší základna pro interní nábor do vyšších pozic

	✓ rozšíření nabídky volných pracovních míst po celém pracovišti resp. firmě (informační systém) ✓ pozitivní opatření pro vyšší zastoupení žen v rozhodovacích funkcích ✓ transparentní a objektivní systém hodnocení – směrnice
--	---

Klasifikace: pozitivní

Restrukturalizace je vhodnou příležitostí pro provedení interních podnikových genderově senzitivní rekvalifikací, podpory vzniku mezioborových pracovních mostů, mentoringových programů, vzdělávacích programů pro ženy. Podpora projektů v této oblasti by měla být navázána na provedení gendrového auditu (viz. IP 1.2.). Propouštění by mělo být navázáno na dlouhodobé hodnocení zaměstnance/kyně, které pracuje také se sebehodnocením zaměstnance/kyně.

7. Podpora zavádění age managementu (řízení s ohledem na věk, schopnosti a potenciál pracovníků) do podniků.

Klasifikace: neutrální

8. Podpora odborné praxe a stáží v podnicích.

Klasifikace: neutrální

9. Podpora spolupráce podniků a vzdělávacích institucí za účelem sladování kvalifikační úrovně a kvalifikační struktury pracovní síly s požadavky trhu práce.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ vzdělávací kurzy pro pracovnice/níky HR oddělení ✓ transparentní a objektivní systém hodnocení – směrnice ✓ sdílení know-how mezi institucemi, státy, firmami

Klasifikace: pozitivní

Pilotní ověřování způsobů monitorování, vyhodnocování a změn v odměňování žen vs. odměňování mužů. Včetně podpůrných opatření jako je analýza pracovních pozic (potřebná kvalifikace, rozsah mzdy). Monitorování na úrovni vyššího, středního, nižšího managementu a celého podniku, podpora zaměstnavatelů při tvorbě a zavádění systémů objektivního hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň. Vývoj nástrojů pro vyhodnocování, metodiky a software. Ověřování efektivity nástrojů změny: pracovní mosty snižující horizontální segregaci a podnikovou segregaci, integrace pozic na nižší úrovni jako základ pro širší a rozmanitější základnu pro interní nábor do vyšších pozic. Sdílení zkušeností.

10. Budování kapacit sociálních partnerů zejména prostřednictvím vzdělávání, opatření na vytváření sítí a posílení sociálního dialogu a činnosti společně uskutečňované sociálními partnery.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí	✓ vzdělávací kurzy pro pracovnice/níky HR oddělení ✓ pozitivní opatření pro vyšší zastoupení žen v rozhodovacích funkcích ✓ vzdělávací programy pro ženy (manažerské dovednosti, projektové

nezaměstnaných zaměstnankyň ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	řízení, strategické plánování)
--	--------------------------------

Klasifikace: pozitivní

Vzdělávací kurzy „Gender a trh práce“ pro členy odborových organizací jednotlivých podniků. Podpora zastoupení žen ve vedoucích pozicích odborových organizací včetně hledání talentovaných adeptek i za pomoci mentoringových programů.

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ snížit oborovou segregaci ✓ snížit podnikovou segregaci ✓ zvýšit kompetence zaměstnankyň ✓ podpora kariérního růstu zaměstnankyň	✓ vzdělávací kurzy pro pracovníce/níky HR oddělení ✓ pracovní mosty (mezioborové), propojení drah mezi různými obory (administrativní, technické, ...) ✓ integrace pozic na nižší úrovni, čímž vznikne rozmanitější a širší základna pro interní nábor do vyšších pozic ✓ rozšíření nabídky volných pracovních míst po celém pracovišti resp. firmě (informační systém) ✓ pozitivní opatření pro vyšší zastoupení žen v rozhodovacích funkcích ✓ vzdělávací programy pro ženy (manažerské dovednosti, projektové řízení, strategické plánování) ✓ transparentní a objektivní systém hodnocení – směrnice

	✓ sdílení know-how mezi institucemi, státy, firmami
--	---

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
- Jsou nastaveny mechanismy a programy, které se systematicky zaměřují na zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.
- Díky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je snížen rozdíl v odměňování žen a mužů na průměr EU.
- Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a zaměstnaneckých benefitů.
- Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.

Rozbor intervenční logiky investiční priority 1.4 Služby zaměstnanosti

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
- Nesystematické využívání dat v analýzách a v návrzích řešení genderové agendy.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- **Nízký stupeň spolupráce a její nesystematické uchopení mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty, kterými jsou zejména NNO, akademická pracoviště, odborové svazy a organizace sdružující zaměstnavatele.**

GIA analýza: shrnutí

Přetrvává široká horizontální segregace na pracovním trhu, ženy jsou pracovním trhem tlačeny do profesí souvisejících s péčí o druhé, zároveň jde o pracovní pozice s nižší mzdou. Muži mají převahu v technických oborech a ženy v pečovatelských, vzdělávacích a humanitních oborech. Přetrvává také vertikální segregace, ženy jen obtížně a doslova výjimečně dokáží překonávat bariéry skleněného stropu, který jim brání v postupu na vysoké řídicí pracovní pozice. Mobilita pracovníků a pracovníc je dána jejich životní a především rodinnou situací: péče o rodinu či o dítě, či další závislé osoby do velké míry limituje možnosti mobility. Jejich využití oběma pohlavími stejně tedy je nerealistické a v tomto ohledu projekty budou primárně cílit na muže.

Důležitost využívání nástrojů gender mainstreamingu roste s velikostí a systémovostí projektu. Individuální – systémové projekty – institucí veřejných služeb zaměstnanosti představují zásadní oblast pro metodické uchopení genderově senzitivních rekvalifikací, zaměstnávání osob s vícenásobným znevýhodněním (gender, etnicita, věk, třída, nízké vzdělání). Jde o projekty s velkým multiplikačním účinkem, projekty nastavující pravidla a mantinely pro projekty nižší úrovně. Cílem je především zvýšit zaměstnanost žen, snížit horizontální segregaci na trhu práce a tím zprostředkovaně působit na snížení platového rozdílu mezi muži a ženami.

Témata a nerovnosti

- Nezaměstnanost žen
- horizontální segregace
- platový rozdíl

Analýza dopadu navržených aktivit OPZ

V investiční prioritě 1.4. je navrženo celkem 10 typů podporovaných aktivit. Na základě závěrů GIA analýzy bylo 9 aktivit vyhodnoceno jako potenciálně pozitivní, tzn. že v jejich případě hraje gender významnou roli. Pro projekty spadající pod tyto aktivity byly navrženy nástroje, jak genderové nesymetrie zmenšovat. Celkem 1 aktivita byla vyhodnocena jako genderově neutrální.

Rozbor indikativního výčtu podporovaných aktivit

1. Podpora rozvoje a kapacit institucí trhu práce (analytických, metodických a řídicích) s ohledem na potřeby trhu práce.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat	✓ tvorba metodik ✓ tvorba problémově orientovaných analýz

Klasifikace: pozitivní

Vytvoření metodiky pro specifickou práci s uchazečkami o zaměstnání: motivace ke vstupu na trh práce, k návratu na trh práce, ke kariérnímu růstu, ke změně oboru (podle dosaženého vzdělání a kvalifikace) pro zaměstnance/kyně služeb zaměstnanosti – zvláštní důraz na ženy po návratu z rodičovské dovolené, ženy 50+ a ženy vícenásobně znevýhodňované.

2. Tvorba, rozvoj a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance institucí trhu práce zaměřených na zvýšení kvality poskytovaných služeb a personálního zajištění.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat	

- ✓ osvětové kampaně
- ✓ genderové vzdělávací kurzy
- ✓ poradenství v genderové problematice
- ✓ mentoringové programy
- ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat

Klasifikace: pozitivní

Zvyšování povědomí pracovníků ve službách zaměstnanosti o genderové rovnosti, vzdělávací kurzy (gender a trh práce). Vzdělávání pracovníků a pracovníků služeb zaměstnanosti v genderové problematice a problematice diverzity. Úvod do problematiky, pojmy gender a diverzita, základní terminologie ve vztahu gender a pracovní trh. Specificky pak kurzy zaměřit na problematiku segregací (horizontální, vertikální, oborová, podniková), rovné odměňování a flexibilní formy práce. Cílem je například využít pracovníce/ky pro sběr genderově relevantních dat.

3. Tvorba a rozvoj nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, geografické a funkční mobility uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ neurčitou) ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ tvorba metodik ✓ tvorba problémově orientovaných analýz

Klasifikace: pozitivní

Vytvoření metodiky genderově senzitivních rekvalifikací. Horizontální segregace je podmíněná předsudky ohledně „ženské“ práce a „mužské“ práce. Svou existencí tyto předsudky udržuje a platový rozdíl je z větší části také důsledkem horizontální segregace. Cílem rekvalifikací je především vrátit nezaměstnané na trh práce. Zároveň však rekvalifikace představují potenciál pro snížení horizontální segregace, pokud instituce trhu práce budou mít k dispozici dostatek dat ohledně dané lokality a připraví mužům a ženám dostatečně zajímavou odlišnou nabídku pracovních příležitostí. Podpora zaměstnávání migrantů/tek prostřednictvím vytvoření metodiky podpory uchazečů/ček s vícenásobným znevýhodněním (gender, etnicita).

4. Podpora a rozvoj spolupráce a partnerství při realizaci politiky zaměstnanosti jak na národní, tak zejména regionální úrovni se všemi relevantními aktéry na trhu práce.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ poradenství v genderové problematice	✓ lokální koalice (místní úřady práce, místní zaměstnavatelé, obce, ...) podporující projekt typu www.mostkzivotu.cz

Klasifikace: pozitivní

Tvorba regionálních koalic složených z místního Úřadu práce, zástupců největších měst, podniků převládajícího průmyslu a příslušného odborového svazu. Cílem je ovlivňovat lokální podmínky pro zvýšení zaměstnanosti a genderové rovnosti. Například formou koordinované spolupráce na budování kapacit předškolních zařízení péče o děti.

5. Tvorba, rozvoj a realizace informačních a monitorovacích systémů, vyhodnocování účinnosti realizace aktivních opatření na trhu práce, podpora analytické činnosti za účelem zvýšení efektivnosti služeb zaměstnanosti.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat	✓ tvorba problémově orientovaných analýz

Klasifikace: pozitivní

Komplexní monitorování horizontální a vertikální segregace na pracovním trhu v ČR. Vyhodnocování dopadů aktivní politiky zaměstnanosti na míru horizontální a vertikální segregace.

6. Tvorba a kontinuální provádění systému krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých analýz a prognóz kvalifikačních potřeb na trhu práce, produkce konkrétních informačních produktů dle potřeb jednotlivých uživatelů.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat	✓ tvorba problémově orientovaných analýz

Klasifikace: pozitivní

Analytické zmapování potřeb zaměstnankyně a potřeb zaměstnance, mapování růzností potřeb zaměstnankyně a zaměstnance, které potřebují uspokojit, aby měli stabilní pozici na trhu práce a mohli budovat kariéru. Příkladem potřeby zaměstnankyně bude zabezpečení péče o předškolní děti. Tyto potřeby zmapovat pro různé věkové skupiny a pro skupiny podle výše vzdělání.

7. Realizace systémového kariérového poradenství v celoživotní perspektivě, zejména na základě profilace uchazečů dle vzdálenosti od trhu práce, včetně informačních a poradenských systémů podporujících volbu povolání, vyhledávání zaměstnání s cílem dosažení souladu mezi požadavky trhu

práce a kvalifikací nabízené pracovní síly, podpory nástrojů pro párování potřeb trhu práce a nabízené pracovní síly.

Klasifikace: neutrální

8. Rozvoj spolupráce relevantních místních aktérů při koordinované podpoře individuálních klientů při hledání zaměstnání, zvyšování či změně kvalifikace

Klasifikace: pozitivní

Viz. aktivita č.4

9. Tvorba, rozvoj a realizace systémových opatření v oblasti dalšího vzdělávání, zaměřených především na chybějící systémovou podporu dalšího vzdělávání, provazování systémů uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení, finanční podporu pro účast v dalším profesním vzdělávání, zavádění prvků kvality do vzdělávacího procesu.

Klasifikace: pozitivní

Popis použití

Viz. aktivita č. 2

10. Rozvoj sítě EURES – kvantitativní a personální posilování jejich kapacit a odborný rozvoj EURES poradců, podpora implementace sítě EURES do veřejných služeb zaměstnanosti, vytváření EURES koordinačních kanceláří.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice	✓ tvorba metodik (využití dobré praxe ze zahraničí) ✓ tvorba problémově orientovaných analýz

Klasifikace: pozitivní

Vytvoření konzultační skupiny složené z poradců/kyň z ČR a dalších vybraných zemí. Předávání dobré praxe ze zemí s vysokou úrovní genderové rovnosti (Norsko, Švédsko, ...) přes poradce sítě EURES do veřejných služeb zaměstnanosti. Podpora mobility a získávání zkušeností v zahraničí pro poradce z ČR.

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ vytvoření metodiky pro specifickou práci s uchazečkami o zaměstnání ✓ vytvoření metodiky genderově senzitivních rekvalifikací ✓ vytvoření metodiky individuální podpory uchazeček o zaměstnání s vícenásobným znevýhodněním (intersekcionalita) ✓ implementovat existující metodiky	✓ tvorba metodik ✓ implementace stávajících metodik ✓ lokální koalice (místní úřady práce, místní zaměstnavatelé, obce, ...) podporující projekt typu www.mostkzivotu.cz ✓ tvorba problémově orientovaných analýz

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- **Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.**
- **Statistická data segregovaná dle pohlaví jsou systematicky využívána jako podklad pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů.**

- Jsou viditelně veřejně podporovány nestereotypní zaměstnání a odbornosti pro muže i ženy, v tom smyslu jsou poskytovány rekvalifikace a jsou provedeny kampaně.

Rozbor intervenční logiky investiční priority 1.5

Zaměstnanost mladých

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
- Nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.

GIA analýza: shrnutí

Hlavní problémy mladých lidí na trhu práce jsou nezaměstnanost a výrazný tlak na prekarizaci práce. Více než čtvrtina všech mladých lidí je zaměstnána na dobu určitou, v roce 2012 24% mužů a 32% žen do 24 let. Nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženi mladí s nízkým vzděláním, jejich nezaměstnanost se výrazně zvýšila během ekonomické krize: muži do 24 let 32% před a 50% po krizi, ženy 38% před a 34% po krizi. Tlak na prekarizaci práce (pracovní smlouvy na dobu určitou, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, částečné úvazky, ...) dopadá více na ženy. Nedobrovolný nárůst počtu částečných úvazků během ekonomické krize o 50%, výrazný nárůst též u mužů. Muži, přesněji muži s nízkým vzděláním jsou zase výrazněji ohroženi ztrátou zaměstnání, nezaměstnanost nízko vzdělaných mužů reaguje prudce na výkyvy výkonnosti české ekonomiky. Míra zaměstnanosti těchto mužů se základním a nižším středoškolským vzděláním byla v roce 2014 o 26% nižší než je průměr EU, u žen stejné skupiny Eurostat uvádí rozdíl o 14,5 %. Prekérní forma práce a nezaměstnanost je silným rizikem u mladých lidí obecně, v případě mladých nízko vzdělaných rodičů se rizika prekarizace a nezaměstnanosti sčítají a mladá rodina je silně ohrožena sociálním vyloučením a marginalizací (Katrňák, Mareš 2007).

Témata a nerovnosti

- nedobrovolný nárůst počtu částečných úvazků mladých žen
- citlivost nezaměstnanosti mladých mužů na ekonomickou stagnaci
- dlouhodobě vysoká míra nezaměstnanosti mladých žen

Analýza dopadu navržených aktivit

V investiční prioritě 1.5. je navrženo celkem 7 typů podporovaných aktivit. Na základě závěrů GIA analýzy byly 3 aktivity vyhodnoceny jako potenciálně pozitivní, tzn. že v jejich případě hraje gender významnou roli. Pro projekty spadající pod tyto aktivity byly navrženy nástroje, jak genderové nesymetrie zmenšovat. Celkem 4 aktivity byly vyhodnoceny jako genderově neutrální.

1. Podpora učňovské přípravy a odborných stáží

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice	✓ bilanční diagnostika ✓ stáže a praxe

Klasifikace: pozitivní

Vysoká míra nezaměstnanosti mladých žen je v době krizí nižší než míra nezaměstnanosti mladých mužů, ale za to je stabilní. Je nezávislejší na výkonu ekonomiky a hůře ovlivnitelná. Vhodným nástrojem je kombinování bilanční diagnostiky s poradenstvím studentkám ohledně perspektivních oborů a profesí na trhu práce s navazující odbornou stáží v podniku zvoleném na základě průniku závěrů z bilanční diagnostiky a mapování perspektivních profesí.

2. Poskytnutí prvních pracovních zkušeností

Klasifikace: neutrální

3. Podpora náboru mladých pracovníků a podpora vytváření pracovních míst

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ flexibilita (např. částečné úvazky na dobu neurčitou)	✓ bilanční diagnostika ✓ stáže a praxe

Klasifikace: pozitivní

Cílený specifický mentoring pro absolventky, aby byly lépe připravené na výběrové řízení, vyhledávání příležitostí a tvorbu kariérní strategie. Podpora vytváření pracovních míst na částečný úvazek (typicky 0.5) s pracovní smlouvou na dobu určitou pro mladé nízkovzdělané matky vracející se po rodičovské dovolené na trh práce. Poloviční úvazek se smlouvou na dobu určitou se jeví jako vhodný kompromis mezi prekaritou, podporou zaměstnanosti, možnostmi zaměstnavatelů a potřebou sladit pracovní a rodinný život.

4. Podpora zahájení podnikání

Klasifikace: neutrální

5. Odborné vzdělávání a příprava

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat	✓ multikvalifikace nízkovzdělaných

- ✓ genderové vzdělávací kurzy
- ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat

- zaměstnanců
- ✓ jazykové kurzy
- ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat

Klasifikace: pozitivní

Zvýšení pracovní flexibility co do typu vykonávané práce mladých mužů. Rozšíření škály pracovních dovedností zaměstnaných mladých mužů se základním a nižším středním vzděláním. Jsou nejohroženější skupinou v případě výkyvu výkonu ekonomiky v jednotlivých oborech. Podpora rozšíření kvalifikace na obsluhu strojů v různých úsecích a typech výroby v rámci jednoho zaměstnavatele. Systém multi-kvalifikace jako prevence nezaměstnanosti v případě poklesu poptávky o skupinu určitých produktů.

6. Podpora mobility mladých pracovníků

Klasifikace: neutrální

7. Programy druhé šance

Klasifikace: neutrální

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ snížení nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných mužů ✓ podpora mladých nízkovzdělaných rodičů	✓ bilanční diagnostika ✓ stáže a praxe ✓ multikvalifikace nízkovzdělaných zaměstnanců ✓ jazykové kurzy



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- Statistická data segregovaná dle pohlaví jsou systematicky využívána jako podklad pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů.
- Nezaměstnanost žen je oproti výchozímu stavu snížena, a to zejména ve specifických věkových kategoriích.

5. PRIORITNÍ OSA 2: SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ

Rozbor intervenční logiky investiční priority 2.1: Sociální začleňování

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
- Vysoká míra žen ohrožených chudobou, zejména v některých specifických věkových kategoriích.
- Vysoký výskyt a latence domácího násilí. Nízká dostupnost služeb pro oběti domácího násilí. Nízká úroveň systematického zabezpečení primární prevence. Nízké povědomí o možnostech sociálních služeb pro oběti domácího násilí.
- Vysoká latence sexuálního násilí a obchodu se ženami. Nízká dostupnost služeb pro oběti těchto forem násilí. Nízké povědomí o možnostech sociálních služeb pro oběti těchto forem násilí.
- Sociální vyloučení a genderově podmíněná marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob (zejména seniorů a seniorek, příslušníků a příslušnic menšin, cizinců a cizinek).
- Genderová specifika bezdomovectví zvyšující zranitelnost žen bez domova.
- Nízká pozornost věnovaná genderovým souvislostem zdraví a kvality života (např. u mužů nižší naděje dožití, vyšší procento sebevražd, vyšší riziko závislosti).

GIA analýza: shrnutí

Ženy mají v průměru nižší mzdu než muži (téměř o 3000 euro ročně podle ČSÚ),¹⁴ čímž se mohou dostat do složitějších společenských situací/problémů (ztráta bydlení, nedostatek financí na nákup prostředků pro výkon zaměstnání apod.) a proto mohou být sociálně znevýhodněny. Ženám je častěji svěřována péče o děti (i po rozvodu), čímž se jejich sociální zabezpečení snižuje, stejně jako komfort dětí svěřených do péče, a tak jako ženy samoživitelky podléhají rychleji chudobě. Navíc výše starobního důchodu mezi muži a ženami není vyrovnaná. Ženy dostávají téměř o 3000 Kč nižší starobní důchod než muži (ČSÚ 2014).¹⁵ Mezi další znevýhodnění patří zdravotní postižení, kombinované diagnózy, život v sociálně vyloučených lokalitách, etnický původ, imigrace, bezdomovectví, záznamy o trestné činnosti, péče o osobu blízkou, rodičovství, domácí násilí, závislost na návykových látkách atp. - takové podmínky se násobí a osoba pak trápí v rámci aktivního začleňování do společnosti, což bývá u žen zintenzivněno více než u mužů.

Samotná prioritní osa 2 – Sociální začleňování a boj s chudobou - vychází z tematického cíle č. 9 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a diskriminaci¹⁶. Konkrétně se zde zmiňuje téma diskriminace a boje s chudobou, přičemž oba cíle jsou genderově podmíněné. Chudoba zasahuje muže a ženy nerovnoměrně. V ČR je dle statistiky OECD nutné odpracovat nejvyšší počet hodin za minimální mzdu (79 hodin týdně), aby se sólorodič se dvěma dětmi dostal nad relativní hranici chudoby¹⁷. Nejčastěji jsou samoživitelkami přitom ženy. Diskriminace dle pohlaví, sexuální orientace či z důvodu mateřství a rodičovství jsou zakázány dle zákona¹⁸, v praxi však jedinci¹⁹ nadále naráží na projevy nepřímé i přímé diskriminace. Aktivní začleňování, obdobně jako snaha po zvýšení uplatnitelnosti osob ohrožených sociálním vyloučením na trhu práce, nutně musí být genderově citlivé: tj. zohledňovat různé životní trajektorie žen a mužů, jejich kumulovaná znevýhodnění a podporovat jejich překonávání.

¹⁴ Zaostřeno na ženy a muže 2014, čerpáno z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024439.pdf/06ebe133-ac13-48a2-987d-6ce8f192c40e?version=1.1>

¹⁵ <https://www.czso.cz/documents/10180/25706857/3000025501.pdf/13bddef1-375e-4df8-9c5a-65e96d9625d8?version=1.1>

¹⁶ OPZ 2014-2020, s. 64.

¹⁷ OECD: Focus on minimum wage after crisis (2015): Making them pay: <http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>

¹⁸ Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

¹⁹ Např. dle kontinuálního výzkumu veřejného mínění agentury STEM, prováděného již od roku 2004 <http://www.stem.cz/clanek/922>

Témata a nerovnosti

- chudoba žen
- vícenásobná diskriminace
- matky samoživitelky

Analýza dopadu navržených aktivit OPZ

V investiční prioritě 2.1. je navrženo celkem 19 typů podporovaných aktivit. Na základě závěrů GIA analýzy bylo 10 aktivit vyhodnoceno jako potenciálně pozitivních, tzn. že v jejich případě hraje gender významnou roli. Pro projekty spadající pod tyto aktivity byly navrženy nástroje, jak genderové nesymetrie zmenšovat. Celkem 9 aktivit bylo vyhodnoceno jako genderově neutrální.

Rozbor indikativního výčtu podporovaných aktivit

1. Podpora sociálního začleňování osob sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených prostřednictvím sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších služeb obecného zájmu.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň ✓ právní minimum: nenechte se	✓ motivační kurzy ✓ family pointy (krátkodobé hlídání)

diskriminovat

Klasifikace: pozitivní

Cíleně se zaměřit na genderovou dimenzi sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením. Služby pro rodinu designovat se zaměřením na oba rodiče, tj. na muže i na ženu. Přizpůsobit sociální služby, služby pro rodinu a děti potřebám cílových skupin, tj. vytvářet zázemí s ohledem na rodičovské a další pečovatelské závazky. Služby pro rodinu a děti, stejně jako sociální služby, obohatit o prvek rozvoje kompetencí a dovedností osob pečujících pro udržení se na trhu práce. Motivační kurzy a kurzy zaměřené specificky na pečující mohou napomoci jejich dalšímu uplatnění na trhu práce, včetně možnosti změnit své profesní směřování. Sociální služby a služby pro rodinu a děti, které budou „family friendly“ budou vytvářet prostředí, které napomůže efektivní práci s klienty a klientkami. Nabídka služeb krátkodobého hlídání, podpora tzv. Family pointů apod. mohou být účinným prostředkem pro podporu klientek a klientů v jejich (znovu) začlenění na trh práce a do společnosti jako takové.

2. Propojování podpory v oblasti bydlení, zaměstnání, sociální práce a zdravotní péče; podpora partnerských projektů v sociální oblasti propojující různé úrovně veřejné správy a další instituce; posilování informovanosti a efektivní komunikace o problematice sociálního vyloučení u všech relevantních aktérů.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice	

Klasifikace: pozitivní

Zvyšování informovanosti o genderově relevantních tématech v sociální oblasti. Zvýšit kapacity a expertizu v genderové tematice všech relevantních aktérů. Aktivní aplikace genderového mainstreamingu v rámci

všech úrovních veřejné správy. Prostřednictvím školení a vzdělávání v oblasti genderového mainstreamingu navýšit kapacitu a odbornost všech relevantních aktérů a tím působit na propojení témat bydlení, zaměstnání, sociální práce, zdravotní péče a genderové rovnosti.

3. Podpora profesionální realizace sociální práce jako aktivity zaměřené na pomoc jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování v jejich přirozeném prostředí.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň	✓ motivační kurzy

Klasifikace: pozitivní

Zvýšení genderové citlivosti v rámci profesionální sociální práce. Prevence a boj s přímou i nepřímou diskriminací. Působení proti genderovým stereotypům internalizovaných v jedincích, či skupinách.

Prostřednictvím cílených vzdělávacích kurzů budovat genderovou citlivost pracovníků a pracovník v sociálních službách, stejně jako sociálních pracovníků/pracovnic. Zavést tak prvky genderově senzitivní sociální práce do práce s jedinci a působit na podporu sebevědomí, „empowerment“ a zplnomocnění osob diskriminovaných či diskriminací ohrožených. Posílit tak jejich kompetence, působit na motivaci a zvědomění stereotypů panujících ve společnosti, ale i internalizovaných konkrétními jedinci.

4. Podpora služeb poskytovaných terénní a ambulantní formou, podpora komunitní sociální práce; podpora specifických nástrojů k prevenci a řešení problémů v sociálně vyloučených lokalitách.

Klasifikace: neutrální

5. Vzdělávání a poradenství, aktivizační, asistenční a motivační programy (na podporu rodičovských kompetencí, uplatnění se na trhu práce, společenského začlenění osob vystavených institucionalizaci, aktivního a zdravého stárnutí, právní a finanční gramotnosti, dobrovolnictví apod.).

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně	✓ motivační kurzy ✓ aktivity na podporu sladování osobního a pracovního života ✓ podpůrné aktivity pro osoby pečující, dotované vzdělávací programy rozvíjející kompetence pro udržení se na pracovním trhu

Klasifikace: pozitivní

Plné uplatnění žen i mužů na trhu práce. Prevence přímé a nepřímé diskriminace. Plné uplatnění žen i mužů v oblasti rodičovství. Programy na rozvoj rodičovských kompetencí zacílit na oba rodiče, tj. na muže a ženy a tím posílit kompetence mužů jako otců. Motivační programy pro úspěch na trhu práce orientovat na ženy i na muže, zaměřit vzdělávání na téma diskriminace a obrany proti ní, či jednání, které může být diskriminativní povahy. Rozvíjet kompetence pro boj s diskriminací a preventivně působit na vznik diskriminačních situací. Zároveň tak snížit počet obětí diskriminace.

6. Programy prevence sociálně patologických jevů a prevence kriminality; programy pro osoby opouštějící zařízení pro výkon trestu odnětí svobody, pro osoby ve výkonu trestu, probační a resocializační programy; programy sociálně právní ochrany osob.

Klasifikace: neutrální

7. Programy sekundární a terciární prevence pro osoby ohrožené závislostmi nebo závislé na návykových látkách a pro osoby s chronickým duševním onemocněním.

Klasifikace: neutrální

8. Zapojování osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených do prevence a do rozhodovacích procesů na místní úrovni, podpora a rozvoj participativních metod práce s cílovou skupinou.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ motivační kurzy ✓ specifické poradenství pro oběti diskriminace a vícečetné diskriminace ✓ telefonické linky (help-line) pomoci obětem diskriminace

Klasifikace: pozitivní

Zvýšit participaci žen na rozhodovacích procesech. Zvýšit zastoupení žen na místní úrovni. Zvýšit participaci osob kumulativně znevýhodněných (pohlaví, věk, rasa, zdravotní handicap) na rozhodovacích procesech. Mezi nástroje pro dosažení výše zmíněných cílů patří např. tvorba specifických motivačních aktivit zaměřených na zvýšení účasti žen na komunitní plánování. Individuální práce s klienty a klientkami, empowerment, přičemž nedílnou součástí práce je monitoring úspěchů dle pohlaví (sledování úspěšnosti a participace žen), ale i s ohledem na kumulaci dalších znevýhodnění. Začleňování osob s cílových skupin do realizačních týmů projektů formou stáží a práce na částečný úvazek. Zakládání svépomocných slupiny, které si za pomoci facilitátora sami dokáží pojmenovávat sociální problémy v místní komunitě s přihlédnutím k genderové rovnosti. Účastnice, které se osvědčí jako zdatné organizátorky a znalkyně místní komunity zaměstnat v rámci projektů jako členky realizačních týmů a místní koordinátorky (možno využít mentoringové programy).

9. Podpora mladým lidem ze sociálně znevýhodněného prostředí při vstupu do samostatného života a na trh práce po ukončení vzdělání.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně	✓ motivační kurzy ✓ family pointy (krátkodobé hlídání) ✓ specifické poradenství pro oběti diskriminace a vícečetné diskriminace ✓ telefonické linky (help-line) pomoci obětem diskriminace ✓ aktivity na podporu sladování osobního a pracovního života ✓ podpůrné aktivity pro osoby pečující, dotované vzdělávací programy rozvíjející kompetence pro udržení se na pracovním trhu

Klasifikace: pozitivní

Zamezit diskriminaci přímé i nepřímé při vstupu na pracovní trh. Posílení kompetencí vícenásobně znevýhodněných osob pro úspěch na trhu práce. Efektivním nástrojem pro rozvoj kompetencí znevýhodněných osob je práce s jejich internalizovanými stereotypy v rámci intenzivních motivačních školení. Ty by se měly kromě stereotypů a předsudků panujících ve společnosti věnovat i nácviku dovedností pro jejich překonávání, nácviku přijímacích pohovorů a komunikačním dovednostem. Zároveň doplňkovým nástrojem může být individuální práce s klienty a klientkami, informování o právech, včetně zákazu diskriminace. Kampaň na podporu prevence přímé i nepřímé diskriminace při vstupu mladých lidí ze znevýhodněného prostředí na trh práce musí být taktéž genderově specifická a zaměřit se na vícenásobná znevýhodnění.

10. Rozvoj aktivit na podporu neformálně pečujících osob, osob pečujících v rámci sdílené péče nebo domácí paliativní péče.

Obsah	Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
	✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ firemní koncepce flexibilních forem práce ✓ klouzavá pracovní doba ✓ flexijistota (částečné úvazky na dobu neurčitou)	✓ motivační kurzy ✓ family pointy (krátkodobé hlídání) ✓ specifické poradenství pro oběti diskriminace a vícečetné diskriminace ✓ aktivity na podporu sladování osobního a pracovního života ✓ podpůrné aktivity pro osoby pečující, dotované vzdělávací programy rozvíjející kompetence pro udržení se na pracovním trhu

Klasifikace: pozitivní

Podpořit tzv. sendvičovou generaci žen. Napomoci sladování osobního života a péče. Vytvářet aktivní nástroje podpory sladování osobního života a péče, jako např. podpořit využívání krátkodobých respitních pobytů, jejich nabídku cílit na neformálně pečující ženy. Podpořit dostupnost benefitů, které napomáhají v udržení kontaktu s původním zaměstnavatelem.

11. Aktivita přispívající k boji s diskriminací všeho druhu.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ specifické poradenství pro oběti diskriminace a vícečetné diskriminace ✓ telefonické linky (help-line) pomoci obětem diskriminace

Klasifikace: pozitivní.

Zamezit přímé i nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví. Rozšířit povědomí mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a veřejností o diskriminaci a možnostech obrany. Podpořit oběti diskriminace a působit na nápravu situace. Účelným nástrojem pro dosažení zmíněných cílů jsou: genderově korektní kampaně, které osloví jak muže/ženy, zaměstnavatele/zaměstnavatelky. Zároveň se může jednat i o zřizování a podporu poradenství v přímém kontaktu, či zprostředkovaného, které je specificky zaměřené na diskriminaci. V neposlední řadě pak i vzdělávání a kurzy, které téma diskriminace přibližují, a zároveň pracují i s předsudky, které jsou ve společnosti přítomny.

12. Posilování koordinační role obcí s rozšířenou působností (tvorba strategií spočívajících na odpovědnosti místních samospráv a spolupráci klíčových aktérů za účelem předcházení a komplexního řešení problémů sociálního vyloučení).

Obsah	Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
	✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň	✓ viz. též IP 2.3. lokální partnerství

Klasifikace: pozitivní

Prostřednictvím obcí s rozšířenou působností působit na rovné šance žen a mužů při řešení problémů sociálního vyloučení. Prostředkem pro dosažení zmíněného cíle je aktivní užívání genderového mainstreamingu při tvorbě strategií nejen místních samospráv, ale i klíčových aktérů. Genderový mainstreaming znamená zahrnutí hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže do všech fází procesu přípravy daných strategií.

13. Podpora aktivit místních samospráv při optimalizaci pokrytí regionů sociálními službami, službami pro rodiny a děti a dalšími navazujícími službami podporujícími sociální začleňování osob v jejich přirozeném prostředí (včetně aktivit posilujících sociální kapitál, vzájemnost a sociální soudržnost v místě/komunitě)

Klasifikace: neutrální

14. Podpora plánování sociální bytové politiky obcí (vznik a rozvoj nástrojů sociálního/dostupného/podporovaného bydlení jako prevence prostorového vyloučení, vzniku sociálně vyloučených lokalit a bezdomovectví).

Klasifikace: neutrální

15. Podpora politiky založené na datech, tvorba analýz, zavádění monitoringu a evaluace efektivity a účelnosti opatření

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice	✓ viz. též IP 1.4. tvorba problémově orientovaných analýz

Klasifikace: pozitivní

Získat relevantní genderové ukazatele a data. Prostředkem pro dosažení zmíněného cíle je aktivní užívání genderového mainstreamingu. Genderový mainstreaming znamená zahrnutí hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže do všech fází politického procesu. Monitoring i data by měla sledovat i genderovou dimenzi, která by měla být dále vyhodnocována. Napomoci mohou genderové analýzy prováděné experty a expertkami. Případně jako vhodný nástroj pro nastavení monitoringu genderově citlivě se jeví hloubkové školení klíčových aktérů a akterek v genderových studiích.

16. Aktivita k posílení postavení sociálně vyloučených osob na trhu práce prostřednictvím aktivního začleňování osob v sociálně-podnikatelských subjektech.

Klasifikace: neutrální

17. Vznik a rozvoj podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání, zavedení systému podpory startu, rozvoje a udržitelnosti sociálních podniků (zapojení i soukromého sektoru), včetně aktivit vedoucích k zajištění snadnějšího přístupu k jejich financování;

Klasifikace: neutrální

18. Zavedení vzdělávacích programů, vzdělávání a poradenství související s podporou vzniku, založením, provozem a marketingem sociálního podniku;

Klasifikace: neutrální

19. Podpora a vytváření podmínek pro vznik a rozvoj sociálních podniků, včetně společensky odpovědného zadávání zakázek; zvyšování povědomí a informovanosti o sociálním podnikání a spolupráce všech relevantních aktérů.

Klasifikace: neutrální

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ poradenství specificky zacílené na vícenásobné znevýhodnění ✓ podpora samoživitelkám ✓ snížení rizika pádu do chudoby	✓ motivační kurzy ✓ family pointy (krátkodobé hlídání) ✓ specifické poradenství pro oběti diskriminace a vícečetné diskriminace ✓ telefonické linky (help-line) pomoci

	obětem diskriminace ✓ aktivity na podporu sladování osobního a pracovního života ✓ podpůrné aktivity pro osoby pečující, dotované vzdělávací programy rozvíjející kompetence pro udržení se na pracovním trhu
--	---

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
- Jsou přijata příslušná opatření, která snižují pád do chudoby u žen, především u specifikovaných skupin.
- Jsou posíleny stávající a nastaveny nové účinné mechanismy na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob.
- Muži se ve vyšší míře podílejí na péči o děti a blízké osoby. Je vedena osvěta o tomto tématu.

Rozbor intervenční logiky investiční priority 2.2: Zlepšování přístupu k sociálním službám

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
- Nízká účast mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost.

- **Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti.**
- **Nízký podíl mužů na péči o děti a další blízké osoby**

GIA analýza: shrnutí

Neformální péče, ale i profesionální péče v oblasti sociálních služeb²⁰ a zdravotnictví je doménou žen. Obě jsou feminizovaná odvětví, nicméně i zde se projevuje tzv. skleněný strop²¹, tj. nejvyšší pozice jsou zastávány muži.²² Jako feminizované obory následně sociální sféra i zdravotnictví trpí i nedostatkem sociálního statusu, což se odráží i ve finančním ohodnocení práce. Finanční zdroje žen jsou tedy i v tomto limitované a může se mnohdy vytvářet nejen závislost na nutnosti práce, ale i na partnerovi/partnerce, kteří vydělávají větší finanční prostředky. Obdobně je tomu i mezi poskytovateli neformální péče, neboť péče je genderovaná: péči poskytují jinak muži a jinak ženy²³. Přičemž je nutné zdůraznit, že za většinou služeb, které jsou vnímány jako péče, jsou odpovědné ve valné většině ženy.

Mezi uživatelnými a uživateli služeb zdravotních je spíše rovnocenné využívání, v oblasti sociální se však silněji projevují omezení plynoucí z obtížnosti přiznat potřebu pomoci u mužů. Genderové role do velké míry vykreslují muže jako samostatné, nezávislé a tak je pro mnohé z nich často obtížné o pomoc požádat – včetně pomoci sociální. To se projevuje nejen v nezájmu mužů vyhledat včas pomoc a poradenství, ale i ve způsobu intervence, kterou vyhledávají: muži intenzivněji vyžadují pouze informace a poradenství²⁴.

²⁰ Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti, dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024407.pdf/58b32f9a-c2c2-4a3e-9ddc-dde092e05ff4?version=1.1> [cit. 2015-04-26].

²¹ Skleněný strop označuje neviditelné bariéry, které brání profesnímu růstu a jejich postupu na vyšší pracovní pozice. <http://www.nkc.cz/zmena/historie-pristupu/>

²² Zaměstnanci ve zdravotnictví podle pohlaví, dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k03.pdf/4c87b130-ef61-4c0a-aca2-fd143c6fd712?version=1.1> [cit. 2015-04-26]. Pracovníci ve zdravotnictví, dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25703276/3000022201.pdf/ed6607d0-4b08-45b9-8c98-16673d82b5e2?version=1.1> [cit. 2015-04-26]

²³ Přidalová, Marie. 2006. "Mezigenerační solidarita a gender (pečující dcery a pečující synové)." Gender, rovné příležitosti, výzkum 7(1).

²⁴ Více viz R. Janebová (2008): Moc a autorita: genderové hledisko. in JANEBOVÁ, R., KAPPL, M., SMUTEK, M., eds. Sociální práce mezi pomocí a kontrolou. Hradec Králové: Gaudeamus, 2008. s. 39.

K tomu, aby obě pohlaví dosáhla na služby, je nutné sledovat nepřímou diskriminaci a její působení. Zahrnutí genderové perspektivy do oblasti zájmu při sledování uživatelů a uživatelek pomáhá prevenovat nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Zároveň je nutné sledovat, zda muži, stejně jako ženy, benefitují z nabízených sociálních a zdravotních služeb a dosahují tak na sociální spravedlnost obdobně.

Pokud se jedná o rodiny, i zde je pravděpodobné, že se služby budou centrovat buď přímo na děti, či implicitně na ženy, jako nositelky informací, pečující či jednoduše osoby, se kterými je „jednodušší“ pracovat. Poskytovatelky pomoci, i příjemkyně pomoci jsou pravděpodobněji ženy a tudíž v tomto ohledu bude mužský prvek poměrně upozaděn. To však má následek v dopadu nejen na případné mužské příjemce pomoci, ale i na vytváření obrazu sociálních/zdravotních služeb jako domény žen.

Témata a nerovnosti

- vertikální segregace
- platový rozdíl
- nezájem mužů o sociální služby

Analýza dopadu navržených aktivit OPZ

V investiční prioritě 2.2. je navrženo celkem 14 typů podporovaných aktivit. Na základě závěrů GIA analýzy bylo 8 aktivit vyhodnoceno jako potenciálně pozitivních, tzn. že v jejich případě hraje gender významnou roli. Pro projekty spadající pod tyto aktivity byly navrženy nástroje, jak genderové nesymetrie zmenšovat. Celkem 6 aktivit bylo vyhodnoceno jako genderově neutrální.

Rozbor indikativního výčtu podporovaných aktivit



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

1. Podpora transformace a deinstitucionalizace pobytových sociálních služeb (zejména pro osoby se zdravotním postižením a seniory), zdravotnických služeb, psychiatrické péče, zařízení ústavní péče pro děti a rozvoj nových služeb komunitního typu, ambulantních a terénních služeb a nových typů péče, včetně rozvoje a rozšiřování nástrojů pro identifikaci a odstraňování dopadů institucionalizace na uživatele pobytových sociálních služeb a rozvoje individuálního plánování podpory zaměřené na integraci uživatele ústavních služeb do běžného prostředí.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice ✓ posilování sebevědomí zaměstnankyň ✓ podrobné popisy pracovní náplně jednotlivých pozic ✓ klouzavá pracovní doba ✓ flexijistota (částečné úvazky na dobu neurčitou)	✓ hledání talentovaných žen pro vedení sociálních služeb ✓ ergonomie prostředí ✓ dlouhodobé sociálně terapeutické výcviky pro zaměstnankyně sociál. služeb (se zaměřením na emancipatorní sociální práci) ✓ kampaně pro podporu zapojení mužů do formální i neformální péče ✓ benefitní systém pro zaměstnance a zaměstnankyně sociálních služeb (sladování, prevence vyhoření)

Klasifikace: pozitivní

Cíleně se zaměřit na ženy jako primární pečující v případě deinstitucionalizace. Vytvářet podpůrné aktivity pro prevenci vyhoření primárních pečujících, formálních i neformálních. Působit na to, aby nové typy péče nebyly horizontálně i vertikálně segregované. Nové typy péče budovat na logice nejen „user-friendly“, ale také vstřícné k potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň. Jedná se o ergonomii pracovních míst, o benefity pro zaměstnance a zaměstnankyně, o možnost mít kvalitní prostředí pro vykonávání kvalitní práce a nabízení kvalitních služeb.

2. Rozvoj nových modelů služeb podporujících sociální začleňování, včetně přenosu dobré praxe a podpory pilotních projektů k posílení udržitelnosti a vyšší efektivity jednotlivých systémů (zapojování i soukromého sektoru), opatření k zefektivňování procesů v sociálních službách a ve službách pro rodiny a děti a rozvoje strategického řízení a managementu s cílem podpořit prevenci a včasnou intervenci.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice ✓ podpora mužů v poskytování péče	✓ dlouhodobé sociálně terapeutické výcviky pro zaměstnankyně sociál. služeb (se zaměřením na emancipatorní sociální práci) ✓ kampaně pro podporu zapojení mužů do formální i neformální péče ✓ benefitní systém pro zaměstnance a zaměstnankyně sociálních služeb (sladování, prevence vyhoření)

Klasifikace: pozitivní

Služby pro rodinu designovat se zaměřením na oba rodiče, tj. na muže i na ženu. Přizpůsobit nové sociální služby, služby pro rodinu a děti potřebám cílových skupin, tj. vytvářet zázemí s ohledem na rodičovské a další pečovatelské závazky. V prevenci sledovat působení a dopad na ženy a muže. Služby pro rodinu a děti, stejně jako sociální služby, obohatit o prvek rozvoje kompetencí a dovedností osob pečujících pro udržení se na trhu práce. Motivační kurzy a kurzy zaměřené specificky na pečující mohou napomoci jejich dalšímu uplatnění na trhu práce, včetně možnosti změnit své profesní směřování. Sociální služby a služby pro rodinu a děti, které budou „family friendly“ budou vytvářet prostředí, které napomůže efektivní práci s klienty a klientkami. Nabídka služeb krátkodobého hlídání, podpora tzv. Family pointů apod. mohou být účinným prostředkem pro podporu práce s klientkami a klienty, kteří budou mít vyřešen problém hlídání dítěte a budou se moci intenzivně věnovat práci se sociální pracovníci/pracovníkem. Je však nutné služby pro rodinu ani přímo, ani implicitně necílit jen na ženy, jako nositelky informací, pečující či jednoduše osoby, se kterými je „jednodušší“ pracovat. Naopak je vhodné s mužským prvkem aktivně pracovat, působit emancipatorně s ohledem na jeho zapojení do péče a do rodiny. Prostřednictvím školení a vzdělávání navýšit kapacitu a odbornost všech relevantních aktérů, přičemž cílem je efektivně zaměřit preventivní programy a následně i monitorovat jejich dopad na muže a na ženy, na rodiny jako celek.

3. Podpora systému sociálního bydlení a s ním spojených preventivních, následných a doprovodných služeb.

Obečné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně	✓ azylové domy pro oběti domácího a sexuálního násilí ✓ viz. IP 2.3 respitní pobyty

Klasifikace: pozitivní

Zvýšení genderové citlivosti v rámci profesionální sociální práce. Sledovat působení a dopad preventivních služeb na ženy a muže. Prostřednictvím cílených vzdělávacích kurzů budovat genderovou citlivost pracovníků a pracovníc v sociálních službách, stejně jako sociálních pracovníků/pracovnic. Při podpoře sociálního bydlení, obdobně jako při doprovodných a následných službách zohledňovat genderové hledisko a přizpůsobovat službu ženám a mužům, klientům a klientkám dle jejich potřeb. Např. se jedná o design prostředí, architekturu a přizpůsobení vybavení potřebám žen, starších žen, mužů (např. velikost zrcadla v koupelně, osvětlení apod.). Vzdělání a citlivost v oblasti genderové rovnosti je nutná pro design, ale i monitoring preventivních služeb s ohledem na jejich dopad na různé cílové skupiny, a na muže a na ženy. Sociální bydlení zaměřit na nejvíce ohrožené cílové skupiny žen a mužů: ženy čelící domácímu násilí, ženy čelící sexuálnímu obtěžování obchodu s lidmi, matky samoživitelky, ženy v pokročilém věku ohrožené chudobou, nízkovzdělané muže.

4. Zavádění komplexních programů a vytváření podmínek přesahujících jednotlivé oblasti podpory sociálního začleňování osob, zavádění nástrojů mezioborové a meziprofesní spolupráce při řešení situace osob na úrovni poskytovatele služeb nebo na úrovni obce: rozšiřování metody case managementu, aktivity podporující spolupráci v síti mezi ÚP ČR, poskytovateli služeb, místní samosprávou, zaměstnavateli a dalšími relevantními aktéry apod.

Obsah	Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
	✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice	

Klasifikace: pozitivní

Podpořit mezioborovou spolupráci s genderovou expertízou. Navázat na gender mainstreaming na úrovni obcí. Zahrnutí genderového hlediska do zavádění programů, včetně zapojení do mezioborové a meziresortní spolupráce, spolupráce v síti, znamená působit na genderovou rovnost systematicky. Jedná se především o spolupráci s genderovými experty a expertkami v rámci mezioborových týmů a také v rámci zmíněných sítí. Je nutné tyto experty vnímat jako relevantní aktéry pro sociální sféru. Jedním z komplexních programů může být systematická snaha přivést muže do sociálních služeb.

5. Propojování informačních systémů pro evidenci, kontrolu a hodnocení efektivity služeb mezi všemi aktéry, dostupné i široké veřejnosti: systém výkaznictví sociálních služeb, registr sociálních služeb, sledování sociálních jevů a sociálních programů.

Klasifikace: neutrální

6. Systémová, koncepční, strategická, osvětová a metodická opatření v oblasti sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti, služeb na ochranu práv dětí a jejich oprávněných zájmů, služeb napomáhajících rozvoji rodičovských kompetencí, služeb péče o děti, náhradní rodinné péče a sociálního začleňování.

Obsah	Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
	✓ sběr genderových dat	✓ dlouhodobé sociálně terapeutické

✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ klouzavá pracovní doba ✓ flexijistota (např. částečné úvazky na dobu neurčitou) ✓ podpora mužů v poskytování péče	- výcviky pro zaměstnankyně sociál. služeb (se zaměřením na emancipatorní sociální práci) ✓ kampaně pro podporu zapojení mužů do formální i neformální péče ✓ benefitní systém pro zaměstnance a zaměstnankyně sociálních služeb (sladování, prevence vyhoření)
---	---

Klasifikace: pozitivní

Zahrnout genderové hledisko do systémových, koncepčních, strategických, osvětových a metodických opatření. Zdůraznit zapojení mužů, služby pro rodinu designovat se zaměřením na oba rodiče, tj. na muže i na ženu. Genderový mainstreaming uplatňovat při přípravě, tvorbě i realizaci systémových, koncepčních, strategických opatření. Zároveň je nutné efektivně uplatňovat genderové hledisko i v případě přípravy osvětových a metodických opatření. Je nutné sledovat rozdílné působení na muže a na ženy a následně efektivně zaměřit dané nástroje. Pokud se jedná o služby pro rodiny a děti, je nutné vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníc, kteří následně budou schopni aktivně působit na změny stereotypů a pracovat s rodinou a dětmi, se zaměřením na oba rodiče: ženu i muže v případě, že jsou oba v rodině přítomni.

7. Podpora koordinovaného využívání dobrovolníků v oblasti sociální integrace organizacemi s udělenou akreditací Ministerstva vnitra, vznik dobrovolnických center apod.;

Klasifikace: neutrální.

8. Podpora procesu střednědobého plánování služeb (zavádění, realizace a vyhodnocování procesu), včetně tvorby střednědobých plánů rozvoje služeb.

Klasifikace: neutrální.

9. Vzdělávání v sociální oblasti, v oblasti koncepční, strategické a manažerské u pracovníků v sociálních službách, pracovníků pracujících s dětmi, pracovníků v službách pro rodiny a děti a dalších navazujících službách a organizacích podporujících sociální začleňování včetně orgánů sociálně právní ochrany dětí, vzdělávání neformálních pečovatелů.

Obečné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat ✓ podpora mužů v poskytování péče	✓ hledání talentovaných žen pro vedení sociálních služeb ✓ dlouhodobé sociálně terapeutické výcviky pro zaměstnankyně sociál. služeb (se zaměřením na emancipatorní sociální práci)

Klasifikace: pozitivní

Zvýšit genderovou senzitivitu pracovníků a pracovníc v sociálních službách. Zvýšit genderovou senzitivitu sociálních pracovníc a pracovníků. Zvýšit genderovou senzitivitu manažerských pracovníc a pracovníků. Prioritou je vzdělávat ženy pro řídicí pozice v sociálních službách a muže motivovat pro práci s klienty/tkami. Zaměřit se na nízkovzdělané muže a rekvalifikovat je. Pro ženy využít mentoringové programy (mentor řídicí pracovník/ce v sociálních službách).

Mezi nástroje pro dosažení výše zmíněných cílů patří specifická genderová školení pro jednotlivé příjemce: pracovníky a pracovnice v sociálních službách, sociální pracovníky a pracovnice, manažery a manažerky služeb. Tato školení by měla mít cílený záběr na odhalování genderových stereotypů a práce s nimi, měla by se věnovat odhalování předsudků panujících ve společnosti a zároveň se věnovat i nácviku dovedností pro jejich překonávání. Genderová linie by školením měla být zdůrazněna i v individuální práci s klienty a klientkami (case management), pro managery a managerky by mělo být školení zaměřeno na informování o právech a povinnostech vzhledem k zákazu diskriminace, ale i o aktuálních trendech v personalistice, které zdůrazňují diverzitu a genderovou rovnost.

10. Vzdělávání sociálních pracovníků pracujících ve službách a ve veřejné správě například v oblastech rozvoje schopnosti posoudit sociální situaci klienta, case managementu, multidisciplinárního plánování podpory a pomoci v rámci konkrétní situace klienta, dovednosti síťování v rámci konkrétního území, rozpoznání rizik a dopadů institucionalizace a jejího předcházení, apod.; vzdělávání pracovníků a dalších relevantních aktérů v oblasti prevence diskriminace a rovných příležitostí, v oblasti ochrany práv zranitelných skupina prevence špatného zacházení.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí zaměstnankyň ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat ✓ podpora mužů v poskytování péče	✓ hledání talentovaných žen pro vedení sociálních služeb ✓ dlouhodobé sociálně terapeutické výcviky pro zaměstnankyně sociál. služeb (se zaměřením na emancipatorní sociální práci)

Klasifikace: pozitivní

Zvýšit genderovou senzitivitu pracovníků a pracovníc v sociálních službách. Zvýšit genderovou senzitivitu sociálních pracovníc a pracovníků. Prevence diskriminace na základě pohlaví, přímé i nepřímé. Mezi nástroje pro dosažení výše zmíněných cílů patří specifická genderová školení pro jednotlivé příjemce: pracovníky a pracovníce v sociálních službách, sociální pracovníky a pracovníce, manažery a manažerky služeb. Tato školení by měla mít cílený záběr na odhalování genderových stereotypů a práce s nimi, měla by se věnovat odhalování předsudků panujících ve společnosti a zároveň se věnovat i nácviku dovedností pro jejich překonávání. Genderová linie by školením měla být zdůrazněna i v individuální práci s klienty a klientkami (case management), právech a tzv. antidiskriminačním zákoně. Zdůrazněna by měla být i linie moci a pomoci v pomáhajících profesích.

11. Budování kapacit nestátních neziskových organizací, zejména prostřednictvím vzdělávání pracovníků NNO a opatření na zvyšování profesionality, organizačního řízení, plánování, transparentnosti a vícezdrojového financování NNO.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat ✓ podpora mužů v poskytování péče	✓ hledání talentovaných žen pro vedení sociálních služeb ✓ kampaně pro podporu zapojení mužů do formální i neformální péče ✓ benefitní systém pro zaměstnance a zaměstnankyně sociálních služeb (sladování, prevence vyhoření)

Klasifikace: pozitivní

Zvýšit genderovou citlivost pracovníků a pracovníc NNO. Působit preventivně před vznikem syndromu vyhoření. Napomoci sladování osobního a profesního života. Genderová školení se zaměřením na práci s klienty a klientkami, genderovou rovnost a na téma moci a pomoci v pomáhajících profesích. Zároveň i genderová školení v moderních trendech personalistiky (diversity management, rovné příležitosti v organizaci), které vybaví vedení potřebnými kompetencemi pro překonávání horizontální a vertikální segregace na pracovištích. V rámci podpory organizačního řízení vytvářet nástroje pro sladování osobního a profesního života, jako např. zvýšit flexibilitu pro zaměstnance a zaměstnankyně, nabízet benefity, zaměřit se na ergonomii pracovního místa, vytvářet kvalitní prostředí a podmínky pro rozvoj kvalitní práce. To vše s cílem působit preventivně proti syndromu vyhoření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

12. Aktivita na podporu zdraví a zdravého životního stylu, jako jsou tvorba metodik zdravého životního stylu, poradenské služby, realizace a vyhodnocení programů ochrany veřejného zdraví, screeningových programů, programů na podporu determinant zdraví a programů podpory zdravého životního stylu,

včetně vzdělávání pracovníků ochrany a podpory zdraví a pracovníků, kteří se zabývají podporou zdravého životního stylu.

Klasifikace: neutrální.

13. Aktivita na podporu přesunu těžiště psychiatrické péče do komunity jako je tvorba a realizace vzdělávacích programů pro pracovníky poskytovatelů psychiatrické péče a osoby zapojené do procesu reformy psychiatrické péče a informační a destigmatizační programy na podporu duševního zdraví a života bez závislosti.

Klasifikace: neutrální.

14. Podpora specializačního vzdělávání lékařů v oborech vyznačujících se regionálními rozdíly v dostupnosti, v oborech, kde nepříznivý věkový průměr způsobuje nedostupnost péče, a oborech s nedostatečným pokrytím péče.

Klasifikace: neutrální

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ dostatečná kapacita služeb péče o závislé osoby ✓ rozvoj sociálních služeb ulehčujících péči o děti závislé osoby ✓ zaměření se na podporu vstupu mužů do sociálních služeb (osvěta, odstranění předsudků,...)	✓ hledání talentovaných žen pro vedení sociálních služeb ✓ ergonomie prostředí ✓ dlouhodobé sociálně terapeutické výcviky pro zaměstnankyně sociál. služeb (se zaměřením na emancipatorní sociální práci)

✓ navýšit finanční ohodnocení sociálních služeb – jak formální, tak neformální péče	✓ kampaně pro podporu zapojení mužů do formální i neformální péče ✓ benefitní systém pro zaměstnance a zaměstnankyně sociálních služeb (snižování, prevence vyhoření)
---	--

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
- Jsou přijata příslušná opatření, která snižují pád do chudoby u žen, především u specifikovaných skupin.
- Je zajištěna dostatečná kapacita služeb poskytujících péči o závislé osoby a tyto služby jsou zkvalitňovány, Jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky na financování těchto služeb.
- Latence i výskyt domácího násilí jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akteček, jsou nastaveny standardy práce v oblasti domácího násilí a o tomto tématu je vedena osvěta.
- Latence i výskyt znásilnění i obchodování s lidmi jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akteček, jsou nastaveny standardy práce v oblasti znásilnění a obchodování s lidmi a o tomto tématu je vedena osvěta.
- Jsou posíleny stávající a nastaveny nové účinné mechanismy na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace válecnásobně diskriminovaných osob.
- Specifické podpůrné programy pro muže a ženy bez domova jsou vytvořeny a realizovány. Muži se ve vyšší míře podílejí na péči o děti a blízké osoby. Je vedena osvěta o tomto tématu.

Rozbor intervenční logiky investiční priority 2.3. Strategie komunitně vedeného místního rozvoje.

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
- Nízký stupeň spolupráce a její nesystematické uchopení mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty, kterými jsou zejména NNO, akademická pracoviště, odborové svazy a organizace sdružující zaměstnavatele.

GIA analýza: shrnutí

Místní rozvoj je řízen činností místní samosprávy. Na úrovni místní samosprávy však zasedají zejména muži, kteří rozhodují o budoucnosti obce.²⁵ Celkově ženy kandidují méně než muži, i když byla úspěšnost kandidujících žen v roce 2013 okolo 2,5% (data ČSU).²⁶ Místní potřeby nebývají naplněny, a tak lokální aktéři nedokážou efektivně řešit problémy s nezaměstnaností a sociálním začleňováním. Zdroje jsou kontrolovány a rozdělovány zejména muži. Ženy by mohly přinést efektivnější rozdělování zdrojů do různých oblastí. Jenže nízká úspěšnost žen může ženy jednak odrazovat od zastávání rozhodovacích pozic v politických otázkách místního rozvoje, stejně jako jejich znatelné nižší zastoupení.

Rozvoj některých menších měst a venkovských oblastí je nedostatečný z důvodu nízkého počtu nedostatečně zajištěných institucí a sociálních zařízení, které by pomohly zvýšit možnosti vzdělávání, informačních poznatků, zdravotní péče apod. Proto je v některých oblastech lokální nezaměstnanost, není využit ekonomický potenciál venkova, nedochází ke spolupráci místních aktérů, nejsou zde dostatečně dostupné sociální služby a objevují se osoby ohrožené sociálním vyloučením.

²⁵ Viz Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a v obcích

²⁶ Ženy a muži v datech 2014, čerpáno z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414s.pdf/148c87f3-4546-43ee-9c5d-10681c9d695b?version=1.1>

Genderově senzitivní strategie komunitě vedeného místního rozvoje pracuje aktivně se specifickou zkušeností žen a mužů, žen a mužů určitého věku, žen a mužů určité etnicity, žen a mužů určité sociální třídy. Aktivita gender mainstreamingu se prioritně soustředí na vícenásobně znevýhodněné cílové skupiny, např. romské ženy, ženy v předdůchodovém věku, rodiče samoživitel, atd. Je třeba reflektovat jak negativní tak i pozitivní rovinu životní zkušenosti a praxe cílových skupin. Například: negativní rovina: romské ženy čelí etnické a genderové diskriminaci; pozitivní rovina: v romských rodinách funguje péče o staré rodiče. Cílem nejsou jen výsledky sami o sobě, ale také samotný proces jejich dosahování, participace je klíčový pojem. Cílem je systematické zvyšování sociálního a ekonomického kapitálu identifikovaných znevýhodněných cílových skupin. Cílem gender mainstreamingu je promítnout specifické zkušenosti osob z cílových skupin do sestavování strategického plánu obce, obecního rozpočtu, dotační politiky, komunitního plánování a podporovaných podnikatelských aktivit. Cílem je působit na propojení témat bydlení, zaměstnání, sociální práce, zdravotní péče a genderové rovnosti a reagovat na systémová znevýhodnění cílových skupin systémovou podporou.

Témata a nerovnosti

- vícenásobné znevýhodnění
- komunitní plánování
- strategické plánování
- sociální bydlení
- sociální služby

Analýza dopadu navržených aktivit OPZ

V investiční prioritě 2.3. je navrženo celkem 6 typů podporovaných aktivit. Na základě závěrů GIA analýzy byly 4 aktivity vyhodnoceny jako potenciálně pozitivní, tzn. že v jejich případě hraje gender významnou roli. Pro projekty spadající pod tyto aktivity byly navrženy nástroje, jak genderové nesymetrie zmenšovat. Celkem 2 aktivity byly vyhodnoceny jako genderově neutrální.

Rozbor indikativního výčtu podporovaných aktivit

1. Podpora spolupráce aktérů na místní úrovni při řešení lokální nezaměstnanosti, zjišťování potřeb lokálních zaměstnavatelů.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ flexijistota (částečné úvazky na dobu neurčitou)	✓ lokální partnerství (obce, zaměstnavatelé, NNO, školy, úřady práce, kluby důchodců, ...) ✓ zvyšování kapacit NNO ✓ genderové rozpočtování ✓ sociální podniky

Klasifikace: pozitivní

Mapování ohrožených cílových skupin z hlediska genderu, věku, etnicity a vzdělání (počty, trendy, potřeby ohrožených skupin). Paralelní mapování potřeb lokálních zaměstnavatelů, zejména počty, typy profesí a kvalifikace potenciálních nových zaměstnanců/kyň. Spolupráce se zaměstnavateli na strategickém plánu obce včetně cílení rozpočtových prostředků na investice v souladu s gender rozpočtováním.

2. Podpora a vytváření podmínek pro vznik a rozvoj sociálních podniků.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice	✓ lokální partnerství (obce, zaměstnavatelé, NNO, školy, úřady práce, kluby důchodců, ...) ✓ genderové rozpočtování

✓ mentoringové programy

✓ sociální podniky

Klasifikace: pozitivní

Využití nástroje sociální podnik ideálně kombinuje tři způsoby. 1. zaměstnat osoby znevýhodněné na základě genderu. Sociální podnik zaměstnáváající ženy bezdomovkyně, ženy ohrožované domácím násilím a/nebo sexuálním obtěžováním, matky samoživitelky, ženy s nízkým vzděláním, ženy pečující o závislé osoby. 2. vytvořit firemní kulturu, která znevýhodnění na základě genderu účinně minimalizuje. Sociální podnik s ženami v řídicích funkcích, zaměřený na flexibilitu pracovní doby, s rovným odměňováním. 3. Předmět podnikání zaměřený na vytvoření vhodných podmínek pro genderovou rovnost (služby péče o závislé osoby, rekonstrukce nemovitostí pro sociální bydlení, doučování dětí, párové systemické terapie, ...). Komunitní plánování, strategický plán (genderově senzitivní), Gender budgeting, participativní rozpočet, podpora podnikání žen v chybějících službách, sociální podnik zaměřený na rovné odměňování.

3. Vzdělávání venkovského obyvatelstva v oblastech relevantních pro zvýšení lokální zaměstnanosti a poradenství pro získání zaměstnání.

Klasifikace: neutrální

4. Podpora sociálního začleňování osob sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených prostřednictvím aktivit zaměřených na prevenci sociálního vyloučení osob, služeb poskytovaných terénní a ambulantní formou, podpora komunitní sociální práce.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice	✓ lokální partnerství (obce, zaměstnavatelé, NNO, školy, úřady práce, kluby důchodců, ...) ✓ zvyšování kapacit NNO

✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných žen ✓ posilování sebevědomí nezaměstnaných zaměstnankyň ✓ podrobné popisy pracovní náplně jednotlivých pozic ✓ firemní koncepce flexibilních forem práce ✓ klouzavá pracovní doba ✓ flexijistota (částečné úvazky na dobu neurčitou)	✓ genderové rozpočtování ✓ zvýšení angažovanosti otců v domácích pracích ✓ sociální podniky ✓ systematická užší spolupráce základní školy a sociálně vyloučených rodičů ✓ rodičovské kompetence ✓ párová terapie ✓ azylové domy pro oběti domácího a sexuálního násilí ✓ finanční gramotnost ✓ respitní byty ✓ svépomocné skupiny
---	--

Klasifikace: pozitivní

Rozvoj sociálních služeb s potenciálem přispívat k vytváření vhodných podmínek pro genderovou rovnost. Služby usnadňující péči o závislou osobu v domácnosti: zdravotní péče, rozvoz jídla, asistence v dopravě, telefonní help-line.

5. Vznik a rozvoj specifických nástrojů k prevenci a řešení problémů v sociálně vyloučených lokalitách (zohledňující rovněž kriminalitu a veřejný pořádek) s využitím znalosti lokálního prostředí.

Klasifikace: neutrální

6. Podpora prarodinných opatření obcí a dalších aktérů na místní úrovni.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice	✓ lokální partnerství (obce, zaměstnavatelé, NNO, školy, úřady práce, kluby důchodců, ...) ✓ benefitní systém pro zaměstnance a zaměstnankyně sociálních služeb (sladování, prevence vyhoření) ✓ zvyšování kapacit NNO ✓ genderové rozpočtování ✓ zvýšení angažovanosti otců v domácích pracích ✓ systematická užší spolupráce základní školy a sociálně vyloučených rodičů ✓ rodičovské kompetence ✓ párová terapie ✓ azylové domy pro oběti domácího a sexuálního násilí ✓ finanční gramotnost ✓ respitní pobyty ✓ svépomocné skupiny

Klasifikace: pozitivní

Nejvíce ohroženou skupinou jsou rodiny mladých nízkovzdělaných rodičů. V jejich případě dochází ke kumulaci znevýhodnění na základě genderu a úrovně vzdělání. Mladé ženy jsou na trhu práce ohrožené vysokou nezaměstnaností a vyšší mírou ohrožení precarizací práce než otcové. Nízkovzdělaní muži čelí také tlakům precarizace práce, zároveň zažívají vyšší riziko ztráty zaměstnání v době ekonomické krize. Místní koalice složené z obcí, lokálních podniků, neziskových organizací, škol, zdravotnických zařízení, atd. se ustavují za účelem koordinovaného a efektivního působení na propojení bydlení, zaměstnání, sociální práce, zdravotní péče a genderové rovnosti. Cílem je prevence sociálního vyloučení mladých nízkovzdělaných a nízkopříjmových rodin. Cílem je organizace systematické dočasné pomoci, která zabrání

sociálnímu vyloučení rodin se všemi jeho důsledky. Místní koalice se mohou zaměřit na podporu vzniku startovacích sociálních obecních bytů, organizaci veřejně prospěšných prací, tvorby nových pracovních míst, kurzy předporodní přípravy, doučování dětí, služby párové systemické terapie, rodičovské kompetence otců, garance místa v jeslích a mateřské školce nebo organizace dětské skupiny.

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ genderově senzitivní komunitní plánování ✓ genderově senzitivní strategické plánování ✓ zakládání lokálních koalic (obec, zaměstnavatelé, škola, NNO, Úřad práce, kluby důchodců, ...) ²⁷ ✓ snížení výskytu násilí na ženách ✓ podpora obětí násilí	✓ lokální partnerství (obce, zaměstnavatelé, NNO, školy, úřady práce, kluby důchodců, ...) ✓ dlouhodobé sociálně terapeutické výcviky pro zaměstnankyně sociál. služeb (se zaměřením na emancipatorní sociální práci) ✓ kampaně pro podporu zapojení mužů do formální i neformální péče ✓ zvyšování kapacit NNO ✓ strategické plány obcí ✓ genderové rozpočtování ✓ zvýšení angažovanosti otců v domácích pracích ✓ sociální podniky ✓ systematická užší spolupráce základní školy a sociálně vyloučených rodičů ✓ rodičovské kompetence

²⁷ Systematická a komplexní snaha zlepšit místní prostředí s cílem pomoci ženám vrátit se na trh práce. Doprava (posílení hromadné dopravy, bezbariérovost komunikací, prevence obtěžování ve veřejném prostoru: dostatečné osvětlení), sociální služby (služby péče o osobou závislou, dovoz obědů a večeří, dovoz nákupů, ...), zaměstnavatelé (klouzavá pracovní doba, participativní plánování směn, ...), školy (doučovací kluby, volnočasové aktivity pro děti)

	✓ párová terapie ✓ azylové domy pro oběti domácího a sexuálního násilí ✓ finanční gramotnost ✓ respitní pobyty ✓ svépomocné skupiny
--	---

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
- Jsou přijata příslušná opatření, která snižují pád do chudoby u žen, především u specifikovaných skupin.
- Latence i výskyt domácího násilí jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akteček, jsou nastaveny standardy práce v oblasti domácího násilí a o tomto tématu je vedena osvěta.
- Jsou posíleny stávající a nastaveny nové účinné mechanismy na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace váicenasobně diskriminovaných osob.
- Specifické podpůrné programy pro muže a ženy bez domova jsou vytvořeny a realizovány.

6. PRIORITNÍ OSA 3: INOVACE A ZAHRANIČNÍ SPOLUPRÁCE

Rozbor intervenční logiky prioritní osy 3: Inovace a zahraniční spolupráce

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
- Nedostatečné ocenění péče a domácí práce společností.
- Nízká podpora výzkumných aktivit v oblasti genderové rovnosti.

GIA analýza: shrnutí

Projekty spadající do prioritní osy 3 mohou být zaměřené na jakýkoliv problém či téma související s OPZ, mohou se týkat jakékoliv investiční priority, mohou jít napříč jednotlivými investičními prioritami. Základním požadavkem je inovativnost projektu, tj. originalita přístupu a pilotní ověřování. Souvisejícím požadavkem je přebírání dobré zahraniční praxe. Z hlediska koordinovanosti podpory genderové rovnosti na trhu práce prostřednictvím realizace operačního programu zaměstnanost by se projekty z této oblasti podpory měly opět soustředit (podobně jako v IP 1.2.) na klíčové překážky typu genderové předsudky a stereotypy, omezený kariérní postup, rozdílné platy, angažovanost mužů, neboť to jsou všechna témata, která v jiných IP s výjimkou IP 1.2. nemohou být podpořena.

Témata a nerovnosti

- platový rozdíl
- vertikální segregace
- zastoupení v rozhodovacích funkcích
- zpřístupnění genderové rovnosti mužům
- neplacená domácí práce

Návrhy vhodných aktivit

Vizualizace dat

Bylo identifikováno, že sběr relevantních genderových dat je obecným nástrojem gender mainstreamingu v rámci všech IP OPZ. Inovativní možností je následná vizualizace dat za pomoci nástrojů datové žurnalistiky. Vzniklé infografiky by posílily efektivitu osvětových kampaní. Existuje předpoklad širšího využívání produktu genderové datové žurnalistiky jednotlivými médii.

Snižování platového rozdílu

Téma nerovného odměňování je klíčovým tématem diskuse o genderové rovnosti. Platová nerovnost je jednou z oblastí genderového auditu a dlužno říci, že jde o oblast, která se nejobtížněji audituje. Auditorky/ři mají často problém vůbec nahlédnout do podkladů o výši mezd žena mužů, byť samozřejmě anonymizovaných. Inovativním nástrojem, který se v nedávné době pilotně testoval v Německu a Švýcarsku je software Logib Tool²⁸. Počítačový program umožňuje interní analýzu podnikového účtování mezd. Výsledkem analýzy jsou přehledy genderovanosti mezd, tedy vizualizace různých mezd mužů a žen za jednotlivé profese, oddělení či jiné sektory firmy.

²⁸ <http://www.logib-d.de/startseite/>

Zastoupení žen v rozhodovacích funkcích

Vytvořit národní databázi žen s kvalifikací pro řídicí pozice. Žájemkyně o registraci zde budou moci vyplnit svůj profil mapující jejich kvalifikace a nahrát životopis. Kontakty z tohoto registru budou moci čerpat všechny obchodní společnosti při náboru nových zaměstnanců/kyň. Jde obdobu databáze *Kvinnebasen.no*²⁹, kterou zřídilo Norsko před přijetím zákona o povinném procentním zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností.

Individuální podnikové cíle zastoupení žen ve vedení

Pro všechny veřejné³⁰ firmy zavést systém stanovení individuálního firemního cíle³¹ zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech pro daný rok. Reportovat státní správě a samosprávě úspěšnost dosažení cílů. Cíle a výsledky jednotlivých firem zveřejňovat ve výročních zprávách a na specializovaných internetových stránkách.

Zpřístupnění genderové rovnosti mužům

Pro muže v ČR genderová rovnost není téma. Většinu mužů jednoduše téma nezajímá. Skupiny mužů, které se k tématu vyjadřují tak činí především z opoziční pozice vůči snahám systematicky genderovou rovnost podporovat. Přitom muži zastávají klíčové rozhodovací pozice v institucích, které by mohly a měly sehrát důležitou roli v gender mainstreamingu. Projekty síťující genderové rovnosti nakloněné muže z různých

²⁹ Kandidátky, které si přály obsadit pozici ve firemních radách, měly možnost zaregistrovat se do veřejné databáze. Tyto databáze byly obvykle součástí větších projektů, jako např. kurzy ve správních radách firem a managementu (Moe, 2009, p. 9). *Kvinnebasen.no* and *styrekandidater.no* byly databáze vytvořené na základě státní iniciativy, zatímco NHO's Female Future and Norwegian Lawyers Associations *Justitas Dotre* byly vytvořeny z vlastní iniciativy soukromého sektoru.

³⁰ Státní podniky, akciové společnosti se státní účastí, krajské firmy a městské firmy.

³¹ V Německu se prosazuje praxe tzv. flexi kvót. Jde o „nenásilné“ opatření podporující vyšší zastoupení žen ve vedoucích pozicích, výšku dané kvóty si budou určovat jednotlivé podniky samy. Tyto flexi kvóty se přizpůsobují aktuálním podmínkám ve firmě, ale také zohledňovat situaci v daném průmyslovém odvětví. Firmy si stanoví podíl, kterého chtějí dosáhnout, tento podíl bude závazný. Jistý tlak na společnosti vyvine také internetová stránka www.flexi-quote.de, na které budou zveřejněné cíle jednotlivých firem a údaje o tom, kolik jim k jejich dosažení ještě zbývá.

institucí, kteří by se zároveň stali ambasadory změny, vyžadují inovační přístup a jde jistě o originální počiny. Zvláště důležité je zaměřit projekty na téma péče – pečování a dále neplacené domácí práce.

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ tematizace domácí práce – osvěta, argumentační kampaně ✓ inovativní snižování platového rozdílu ✓ inovativní způsoby zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích funkcích ✓ podpořit a posílit zaměstnankyně/zaměstnance v minoritní pozici ○ snížit neadekvátně přísnou kontrolu ze strany majority ○ snížit míru stresovosti pracovního prostředí (nátlak neudělat chybu) ○ snížit tendence zveličovat rozdíly mezi minoritou a majoritou a tím je zbavovat nálepky outsidera ○ začlenění do formálních i neformálních sítí	✓ software analyzující rovné odměňování v podniku, firmě, instituci ✓ databáze žen kvalifikovaných pro top-řídicí pozice ✓ aktivity cílené na podporu žen zaměstnaných v mužských oborech (na podporu tokenů) ✓ banka pro ženy (podpora podnikání žen) ✓ mapování sexuálního obtěžování ve veřejném prostoru ✓ posílení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích odborových svazů ✓ zakládání a rozvoj profesních organizací žen (zvláště v mužských oborech) ✓ posílení kontrol dodržování pracovních právních vztahů (nediskriminace) ✓ využívání mediace (mediačních technik) pro řešení sporů mezi zaměstnanci, nadřízeným a podřízenými ✓ obdoba Americcorps (polodobrovolné-mírně placené) skupiny mužských sociálních pracovníků pracujících



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

	v domech pro týrané ženy atd.
--	-------------------------------

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
- Téma péče a práce v domácnosti jako neplacené práce je ve veřejném povědomí, jsou konány osvětové aktivity v této oblasti a jsou statisticky sledovány.
- Téma tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost je ve veřejném povědomí.
- Snižování předsudečného smýšlení o „ženské“ práci. Nižší výskyt přímé a nepřímé diskriminace.
- Muži se ve vyšší míře identifikují s agendou genderové rovnosti a se specifickými tématy jako je otcovství, mužské zdraví, násilí mužů v domácím a ve veřejném prostoru apod.
- Muži se ve vyšší míře podílejí na péči o děti a blízké osoby. Je vedena osvěta o tomto tématu.
- Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti mediálních a osvětových kampaní cílených na specifické otázky genderových souvislostí zdraví a kvality života, systematická osvěta a preventivní programy jsou nastaveny a fungují.

7. PRIORITNÍ OSA 4: VEŘEJNÁ SPRÁVA

Rozbor intervenční logiky prioritní osy 4: Veřejná správa

Genderově relevantní témata a nerovnosti ve vztahu k vládní strategii

- Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
- Nesystematické využívání dat v analýzách a v návrzích řešení genderové agendy.
- Nízké povědomí a marginalizace agendy rovnosti žen a mužů ze strany veřejné správy.
- Nedostatečné uplatňování principu genderového mainstreamingu při formulaci politik a opatření veřejné správy.
- Nedostatečné zajištění genderové agendy z hlediska statistické základny. Neuspokojivé datové naplnění indikátorů definovaných Pekingskou akční platformou v oblasti genderové statistiky.
- Nedostatečné využívání přenosu informací a sdílení mezi veřejnou správou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.
- Nízké kapacitní zajištění agendy rovnosti žen a mužů ve státní správě i v samosprávě.
- Formální plnění Priorit, které neodpovídá reálnému stavu agendy.
- Nízký stupeň spolupráce a její nesystematické uchopení mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty, kterými jsou zejména NNO, akademická pracoviště, odborové svazy a organizace sdružující zaměstnavatele.

GIA analýza: shrnutí

Genderovou rovnost v kontextu veřejné správy lze definovat jako důsledné uplatňování gender mainstreamingu³². Konkrétně to znamená: 1. podřizování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů. 2. Posilování práv, postavení a sebeuvědomění žen. Veřejná správa je primárním a nejdůležitějším polem pro uplatňování gender mainstreamingu³³. Celospolečenská úroveň gender mainstreamingu ale i genderové rovnosti jako takové je zásadním způsobem odvislá od kvality a efektivity uplatňování gender mainstreamingu ve veřejné správě. Veřejná správa vytváří pravidla a procesy, které ovlivňují život celé společnosti a každého jednotlivého člověka. Pro úroveň genderové rovnosti je zcela zásadní, aby veřejná správa sama šla v dodržování souvisejících pravidel příkladem (multiplikační a symbolický efekt).

Témata a nerovnosti

- gender mainstreaming
- existující metodiky
- chybějící metodiky

Analýza dopadu navržených aktivit OPZ

V investiční prioritě 4.1. je navrženo celkem 9 typů podporovaných aktivit. Na základě závěrů GIA analýzy bylo všech 9 aktivit vyhodnoceno jako potenciálně pozitivních, tzn. že v jejich případě hraje gender významnou roli. Pro projekty spadající pod tyto aktivity byly navrženy nástroje, jak genderové nesymetrie zmenšovat.

³² Gender mainstreaming: začlenit otázku genderové rovnosti do této dominantní tendence (mainstream) ve společnosti tak, aby z ní ženy i muži mohl mít stejný prospěch. Znamená to nahlížet na každý jednotlivý krok v dané politické iniciativě – tvorbu, realizaci, monitorování a vyhodnocování – s cílem podpořit rovnost mezi ženami a muži. (MP SV, 200 4)

³³ Gender mainstreaming zasahuje samozřejmě širší pole než je veřejná správa (např. firemní prostředí, média, ...), jde o celospolečenskou záležitost, protože společnost tvoří ženy a muži.

Rozbor indikativního výčtu podporovaných aktivit

1. Dokončení podpory plošného procesního modelování agend jak pro přímý, tak pro přenesený výkon státní správy a následná realizace doporučených změn;

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ poradenství v genderové problematice	✓ audit podnětů podaných Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a jejích přidružených výborů ✓ metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ✓ vzdělávat a metodicky vést pracovníky/ce policie, samosprávy, soudnictví, zdravotnictví v oblasti prevence domácího a sexuálního násilí a pomoci obětem násilí ✓ vzdělávání státních zástupců/kyň, advokátů/tek a soudců/kyň

Klasifikace: pozitivní

Namodelování agendy genderové rovnosti. Vydefinování potřebných změn. Realizace doporučených změn. Využití existující Metodiky procesního modelování agend veřejné správy (PMA)³⁴ ke standardizaci procesů veřejné správy souvisejících s agendou genderové rovnosti. Agenda genderové rovnosti vyplývá z platných

³⁴ Elektronicky dostupné: <http://www.mvcr.cz/clanek/efektivni-verejna-sprava-procesni-modelovani-agend-verejne-spravy.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

mezinárodních závazků ČR³⁵, schválené vládní strategie³⁶, dalších strategických dokumentů³⁷. Dle nezávislých hodnocení je výkon agendy genderové rovnosti vysoce neefektivní³⁸. Existuje řada dílčích metodik využitelných jak na úrovni státní správy tak samosprávy, avšak chybí standardizace a koordinace s agendou souvisejících potřebných aktivit orientovaná na dosažené výsledky. PMA umožňuje funkční propojení potřeb jako sběr dat, stanovení nákladů, alokování odpovědnosti (vláda, kraje, obce; státní správa, samospráva, vyšší územně správní celky). PMA umožňuje koordinovat jednotlivé aktéry agendy: vláda, jednotlivá ministerstva, kraje, obce, veřejná ochránkyně práv, Státní úřad inspekce práce, Úřady práce, Rada hospodářské a sociální dohody, Programové partnerství pro čerpání prostředků z evropských strukturálních a investičních fondů, Svaz měst a obcí, atd.

2. Využívání analytických, metodických, evaluačních a dalších obdobných kapacit ve veřejné správě a justici.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat	✓ audit podnětů podaných Radou vlády

³⁵ Jedná se zejména o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která pro

Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost 18. března 1983. Česká republika sukcedovala ke dni svého vzniku, tj. k 1. lednu 1993, do všech mezinárodních závazků, a proto je od okamžiku svého vzniku její smluvní stranou. Dále se jedná o významný mezinárodní dokument, který není právně závazný, avšak má silnou mezinárodní relevanci, kterým

je Pekingská akční platforma přijatá na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v

Pekingu v roce 1995. Závazek prosazovat rovnost žen a mužů pro ČR vyplývá rovněž z

Evropské sociální charty, nejvýznamnější mezinárodní smlouvy Rady Evropy pro oblast sociálních věcí, kterou ČR ratifikovala dne 3. listopadu 1999.

³⁶ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 -2020. Elektronicky dostupné: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

³⁷ Každoročně vyhodnocované a aktualizované Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Elektronicky dostupné: <http://www.mpsv.cz/cs/12352>

³⁸ Výsledky názorně dokumentuje historie umístění ČR v mezinárodním porovnání genderové rovnosti. V roce 2014 obsadila v Global Gender Gap reportu Světového ekonomického fóra až 96. místo. Elektronicky dostupné: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>

✓ poradenství v genderové problematice	- pro rovné příležitosti žen a mužů a jejich přidružených výborů ✓ metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ✓ standard genderového auditu ✓ doporučení ze stínových zpráv NNO ✓ vzdělávat a metodicky vést pracovníky/ce policie, samosprávy, soudnictví, zdravotnictví v oblasti prevence domácího a sexuálního násilí a pomoci obětem násilí ✓ vzdělávání státních zástupců/kyň, advokátů/tek, soudců/kyň
--	---

Klasifikace: pozitivní

Využívání existujících metodik. Zjednodušování a kompletování existujících metodik. Využívání existujících strategií pro strategické plánování. Využívání existujících strategií pro hodnocení jednotlivých politik a fungování veřejné správy. Standardizace genderového auditu následovaná certifikací.

Existuje značné množství již vypracovaných genderově relevantních metodik ve vztahu ke státní správě³⁹, krajům⁴⁰ i obcím⁴¹. Některé metodiky se překrývají a není jasné, co je standardem. Příkladem je situace na poli genderových auditů. Cílem je sjednotit, zjednodušit a standardizovat metodiky pro státní, krajskou a obecní úrovni a také vytvořit standard genderového auditu. Na standard genderového auditu, tj. na

³⁹ Např. Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR. Elektronicky dostupné: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf

⁴⁰ Např. Metodika genderového auditu krajského úřadu. Elektronicky dostupné: <http://www.otvrenaspolecnost.cz/knihovna#prosazovani-genderove-rovnosti>

⁴¹ Např. Metodika genderového auditu městského úřadu. Elektronicky dostupné: <http://www.otvrenaspolecnost.cz/knihovna#prosazovani-genderove-rovnosti>

minimální kritéria pro provedení auditu je třeba navázat způsob certifikace auditorů/rek a také certifikace auditovaných organizací, institucí a firem ve smyslu úspěšnosti absolvování. Vládní strategii pro rovnost žen a mužů na léta je 2014 – 2020 je třeba zahrnout do databáze strategií, aby bylo možné operativně pracovat s cíli strategie při tvorbách konkrétních politik a také z důvodu zjednodušení hodnocení úspěšnosti strategie.

3. Zlepšení komunikace a zvyšování důvěry mezi veřejnou správou a občany mimo jiné prostřednictvím propagačních a popularizačních aktivit, zjednodušení přístupu veřejnosti, včetně osob se specifickými potřebami, ke službám a informacím veřejné správy, podpora publikace relevantních dat a informací, i na principu „open data“;

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně	✓ genderový audit městského úřadu ✓ genderový audit krajského úřadu ✓ genderový audit veřejné firmy ✓ plány rovnosti ✓ genderové rozpočtování

Klasifikace: pozitivní

Sběr genderově relevantních dat ve veřejné správě. Zveřejňování sesbíraných dat. Informační a osvětové kampaně pro veřejnost. Participativní obecní rozpočet v kombinaci s genderovým rozpočtováním. Existují dvě propojené aktuální potřeby. Častější organizování informačních a osvětových kampaní zaměřených na širokou veřejnost s cílem odbourávat genderové předsudky a stereotypy. Argumentaci efektivní kampaně je nutné podložit relevantními daty a statistikami. Úspěšnost kampaně úzce souvisí také se způsobem zpracování dat a jejich vizualizací. Veřejná správa disponuje rozsáhlými možnostmi sběru genderově relevantních dat. Cílem není formálně „počítat ženy a muže“ v jakékoliv oblasti související s veřejnou správou. Cílem aktivity je na základě pojmenovaných hlavních problémů sbírat související genderová data, která jsou využitelná pro eliminaci těchto problémů. Pro období 2014 – 2020 je potřebné soustředit se na dva problémy: 1. zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a 2. platový rozdíl. Cílem je systematicky sbírat za jednotlivé složky, organizace, instituce veřejné správy (včetně firem spravovaných státem, kraji a

městy) data za vyšší, střední a nižší management. Konkrétně poměr zastoupení žen a mužů a také průměrné platy žen a mužů. Zvyšování důvěry občanů a občanek lze provádět zvyšováním transparentnosti a participativnosti rozhodování. Propojení metody participativního rozpočtu, které z občanů a občanek činí aktivnější aktéry/ky sestavování rozpočtu (souvisí též s komunálním plánováním) s metodou genderového rozpočtování umožňuje efektivně promítnout často podprerezentované potřeby žen do nastavení obecních rozpočtů.

4. Racionalizace soudních řízení, posílení legislativních činností, podpora právního poradenství směrem k občanům i procesní standardizace justice, podpora využívání alternativních forem řešení sporů, alternativních trestů a procesů podmíněného propuštění; další opatření vedoucí ke kvalitnímu a efektivnímu fungování právního státu;

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ poradenství v genderové problematice ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ audit podnětů podaných Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a jejích přidružených výborů ✓ doporučení ze stínových zpráv NNO

Klasifikace: pozitivní

Antidiskriminační legislativa byla přijata poměrně nedávno (konec roku 2009) a není zdaleka zažita a nemá širokou společenskou podporu. Z tohoto důvodu je dobré kombinovat nástroje osvětové a informační s poradenskými. Konkrétně informační kampaně, medializaci precedentních rozsudků a z nich vyplývající důsledky pro zaměstnavatele a další aktéry. Paralelně s tím je třeba nabízet bezplatné poradenství orientované na typické životní situace dotčených osob, poradenství kombinující elektronickou komunikaci, telefonní hovory (hepl line) a osobní poradenství.

5. Podpora posílení a zlepšení ex ante a ex post hodnocení dopadů regulace (RIA, RIA ex post), včetně zhodnocení korupčních rizik (CIA);

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat (gender asymetrie jako korupční riziko) ✓ poradenství v genderové problematice	✓ doporučení ze stínových zpráv NNO

Klasifikace: pozitivní

Sledovat v rámci RIA výkon legislativního procesu a veřejné správy v dosahování genderové rovnosti. Zahrnout genderovou asymetrii do CIA. V rámci RIA (ex ante) využívat zpracovávání předběžných genderových analýz, které pomohou přijímat legislativní změny přispívající k eliminaci genderové diskriminace. V rámci RIA (ex post) využívat existujících analýz (Stínové zprávy) k zpětnému hodnocení legislativních změn a vyvozování závěrů a důsledků pro budoucí změny. Také existuje široký soubor podnětů Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a podnětů Radě podřízených výborů, které představují cenný materiál již předpřipravených legislativních změn. Cílem je vyhodnotit aktuální stav genderové rovnosti v dané oblasti a na základě toho rozhodnout, který podnět by mohl přispět ke zlepšení (Audit existujících podnětů, vyhodnocení implementace podnětů, tvorba „to do listu“).

Neodůvodnitelná genderová asymetrie dokáže fungovat jako korupční indikátor. Příkladem je podprezentované zastoupení žen ve vedení státních firem. Ačkoliv je v ČR více studentek i absolventek vysokých škol, ženy tvoří 56 % studentů a studentek všech vysokých škol⁴² a 61 % jejich absolventů a absolventek⁴³. Přesto ženy tvoří pouze 5 % členek a členů představenstev státních firem⁴⁴. Existuje oprávněná obava, že nízká reprezentace žen ve vrcholové politice se přelévá do nízkého zastoupení ve vedení státních firem. Pak nejsou uchazečky do dozorčích rad a představenstev vybírány na základě

⁴² Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

⁴³ Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

⁴⁴ Jánský, Krotíl, Pavlas (2005): Bereme ženy na palubu – Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem. Elektronicky dostupné na: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/analyza-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-verejnych-firmach-bez-orezu.pdf>

svých kompetencí a dovedností, ale na základě osobních vztahů. Delegování na základě osobní preference představuje korupční riziko, neboť podmiňuje vysokou pravděpodobnost protislužby. Cílem je zavést genderovou asymetrii jako korupční riziko při hodnocení CIA.

6. Nastavení a rozvoj vysoké úrovně profesionalizace, depolitizace a transparentnosti personálních, řídicích, kontrolních a rozhodovacích procesů ve veřejné správě, zejména pak ve státní správě, včetně státní služby.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ posilování sebevědomí zaměstnankyň ✓ právní minimum: nenechte se diskriminovat	✓ genderový audit městského úřadu ✓ genderový audit krajského úřadu ✓ genderový audit veřejné firmy ✓ plány rovnosti ✓ genderové rozpočtování ✓ viz. OP 3. softwarový nástroj pro analýzu rovného odměňování typu Logib Tool

Klasifikace: pozitivní

Platový rozdíl činí ve veřejném sektoru 21.2 % a je vyšší než rozdíl v soukromém sektoru řady ostatních evropských států. Ačkoliv ve veřejném sektoru existují tzv. tabulkové platy, které jsou odvislé např. od dosaženého vzdělání, náročnosti práce, praxe, ženy pobírají nižší mzdu. Ženy tvoří více jak polovinu vysokoškolsky vzdělaných a i početně převažují jako zaměstnankyně státní správy. Rozdíl s největší pravděpodobností tvoří osobní ohodnocení/odměny (Velčovský 2011), které dostávají k platu častěji muži. Dokonce existuje i určitý rozdíl mezi platy mužů a žen na stejné pozici - na pozici vedoucí oddělení a ředitelky odboru byl plat žen nižší o 3 %, ředitelky sekce měly nižší plat o 12 % a náměstkyně o 7 %. Platový rozdíl je podmíněn také vertikální segregací ve veřejném sektoru, i přesto, že ve státní správě je zaměstnáno více žen (nadpoloviční většina), ve vedoucích pozicích se „většinová převaha“ neodrazila. Cílem je zavést nástroje monitorující rovné odměňování ve veřejné sféře. Cílem je lokalizovat softwarový

nástroj typu Logib Tool⁴⁵, který umí analýzu v rámci konkrétní instituce přenést do českého prostředí a české veřejné správy.

7. Nastavení a rozvoj systému vzdělávání pracovníků veřejné správy, zajištění specifických vzdělávacích a výcvikových programů zvyšujících výkonnost a kvalifikaci pracovníků, mimo jiné i v oblasti boje proti korupci, pokročilého zacházení s ICT, environmentálního vzdělávání, v oblasti kybernetické bezpečnosti, územního plánování, měkkých dovedností apod.;

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy	✓ vzdělávat a metodicky vést pracovníky/ce policie, samosprávy, soudnictví, zdravotnictví v oblasti prevence domácího a sexuálního násilí a pomoci obětem násilí ✓ vzdělávání státních zástupců/kyň, advokátů/tek a soudců/kyň

Klasifikace: pozitivní

Genderová expertíza pracovníků/nic ve veřejné sféře je velmi nízká a přitom jde zvláště na řídicích pozicích o velmi důležité aktéry/ky při prosazování změn vedoucích k vyšší genderové rovnosti. Z tohoto důvodu je zásadní systematické vzdělávání výkonných řídicích pracovníků (typicky vedoucí oddělení) v genderové problematice formou návštěvy vzdělávacích kurzů. Zároveň je třeba veřejné správě umožnit konzultace v případě potřeby. K tomuto účelu je třeba institucionalizovat službu genderového poradenství pro veřejnou správu.

⁴⁵ <http://www.logib-d.de/startseite/>

8. Nastavení a rozvoj moderních metod řízení lidských zdrojů včetně systému přijímání, hodnocení a odměňování pracovníků veřejné správy, zvýšení atraktivity veřejné správy jako zaměstnavatele;

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat ✓ osvětové kampaně ✓ genderové vzdělávací kurzy ✓ poradenství v genderové problematice ✓ mentoringové programy ✓ posilování sebevědomí zaměstnankyň ✓ podrobné popisy pracovní náplně jednotlivých pozic ✓ firemní koncepce flexibilních forem práce ✓ klouzavá pracovní doba ✓ flexijistota (např. ástečné úvazky na dobu neurčitou)	Viz.též IP 1.1: ✓ genderově statistiky nepřijatých uchazečů/ček vs. přijatých pracovníků/nic ✓ korektní inzerce pracovních míst ✓ praxe anonymizovaných životopisů ✓ netradiční formy náboru (telefonní a panelová interview) ✓ genderově smíšené výběrové komise ✓ konkrétní, objektivní a transparentní kritéria výběrů uchazečů/ček o zaměstnání

Klasifikace: pozitivní

Problém nízkého zastoupení žen v rozhodovacích pozicích veřejné správy (a státních, krajských a městských firem) je jedním z ústředních problémů a projevů genderové nerovnosti ve státní správě. Veřejná správa dostatečně nevyužívá potenciál kvalifikovaných žen, životní zkušenosti nejsou ve vedení veřejné správy dostatečně reprezentovány, což se promítá do genderově selektivního rozhodování státní správy. Např. jsou vybírány a podporovány spíše projekty, které spíše odpovídají životnímu stylu a potřebám mužů než žen. Jako typický příklad na obecní úrovni je možné uvést preferenci investic do fotbalového hřiště namísto do hřiště pro předškolní děti. Cíle vyššího zastoupení žen lze dosáhnout pouze za pomoci adekvátně silného nástroje, který v tomto případě představuje pozitivní opatření v podobě stanovení minimálního procenta zastoupení žen v řídicích pozicích státní správy. Jako podpůrné opatření je třeba aplikovat praxi anonymizovaných životopisů uchazeček/čů a genderově smíšené výběrové komise.

9. Nastavení a rozvoj procesů dosahování kvality a jejího řízení, včetně environmentálního managementu.

Obecné nástroje GM	Specifické nástroje GM
✓ sběr genderových dat	✓ genderový audit městského úřadu ✓ genderový audit krajského úřadu ✓ genderový audit veřejné firmy ✓ plány rovnosti ✓ genderové rozpočtování

Klasifikace: pozitivní

Genderový audit ministerského úřadu. Genderový audit krajského úřadu. Genderový audit městského úřadu. Genderový audit státní instituce. Genderový audit veřejné firmy. Plány rovnosti a jejich realizace. To jsou všechno příklady, kde je možné a potřebné audity ve státní správě provádět. Pro zjišťování úrovně kvality genderové rovnosti ve veřejné sféře je genderový audit efektivním nástrojem. Audit dokáže diagnostikovat stav genderové rovnosti v dané instituci a popsat hlavní problémy v klíčových oblastech (nábor pracovníků/nic, vzdělávání, kariérní růst, sladování rodinného a pracovního života, odměňování, atd.). Na zjištění auditu navazuje tzv. plán rovnosti, což je projekt definující způsob odstranění vybraných problémů. V současné době existují genderové audity pro nejdůležitější složky veřejné správy. Cílem je provést genderové audity v klíčových institucích a složkách veřejné správy.

Shrnutí cílů a nástrojů gender mainstreamingu v rámci IP

Cíle	Nástroje
✓ systematické vzdělávání klíčových pracovníků/nic v genderové problematice	✓ audit podnětů podaných Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a jejich přidružených výborů

✓ zvýšit personální kapacity (koordinátoři/ky genderové rovnosti) ✓ přijímání rozhodnutí v souladu s již existujícími strategiemi ✓ využívání existujících metodik ve všech procesech tvorby pravidel ✓ obsazování rozhodovacích pozic na základě objektivních kritérií	✓ metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ✓ standard genderového auditu ✓ genderový audit městského úřadu ✓ genderový audit krajského úřadu ✓ genderový audit veřejné firmy ✓ plány rovnosti ✓ genderové rozpočtování ✓ doporučení ze stínových zpráv NNO ✓ interní cíle zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ✓ vzdělávat a metodicky vést pracovníky/ce policie, samosprávy, soudnictví, zdravotnictví v oblasti prevence domácího a sexuálního násilí a pomoci obětem násilí ✓ vzdělávání státních zástupců/kyň, advokátů/tek a soudců/kyň
--	---

Indikátory výsledku v návaznosti na indikátory vládní strategie

- Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
- Statistická data segregovaná dle pohlaví jsou systematicky využívána jako podklad pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů.
- Je zpracována komplexní strategie pro rovnost žen a mužů a genderová agenda je definována a reálně vnímána jako priorita orgánů státní správy i samosprávy.
- Institucionální rámec pro genderový mainstreaming je vytvořen a funguje, dochází k systematickému a důslednému hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.
- Model spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi je nastaven a funguje.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je vybudován a nastaven.
- Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je dostatečně kapacitně zajištěn, pozice gender focal point je standardizována na všech resortech i u dalších institucí a jsou zajištěny kapacity pro koordinaci agendy, metodickou podporu a osvětu.
- Rámec agendy v působnosti resortu je vytvořen a je nastaven systém dodržování minimálního standardu. Jsou definovány a pravidelně aktualizovány resortní priority i celostátní Priority
- Podmínky finančního zajištění agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny, včetně možnosti sledovat finanční zajištění této agendy v rámci státního rozpočtu. Jsou dostatečně pokryty finanční potřeby nestátních neziskových organizací.
- Jsou nastavena objektivní a transparentní pravidla pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
- Jsou nastaveny mechanismy a programy, které se systematicky zaměřují na zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.
- Díky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je snížen rozdíl v odměňování žen a mužů na průměr EU.
- Partnerství mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty je finančně, institucionálně i procesně podpořeno.
- Využívání genderových výzkumů na úrovni jednotlivých resortů je systematicky podporováno.

8. ZÁVĚRY

Znění OPZ je již dané a tím pádem je dán také soubor jednotlivých indikativních aktivit v rámci IP. I když jsou aktivity definovány velmi obecně, přesto je prostor pro realizaci projektů jejich konečným výčtem omezen. Struktura OPZ umožňuje na problémy související s genderovou nerovností a pracovním trhem, které se do vytyčeného prostoru nevměstí, reagovat v rámci prioritní osy 3: Inovace a zahraniční spolupráce a také v rámci specifické investiční priority 1.2-Rovnost žen a mužů. OP 3 i IP 1.2 mají také nadefinován soubor svých indikativních aktivit. Umožňují však v obou případech, jednak díky důrazu na inovativnost a za druhé díky specifickému zaměření se na rovnost žen a mužů v kombinaci s obecností vyjmenovaných indikativních aktivit pojmout návrhy nástrojů gender mainstreamingu svobodněji. To znamená soustředit se na řešení problémů identifikovaných ve vládní strategii s menším omezením než v ostatních investičních prioritách. V prvním případě je „limitem“ pouze originalita projektů a ve druhém jejich komplexnost. Nástroje gender mainstreamingu, které se podařilo identifikovat v rámci omezených aktivit ostatních investičních priorit, je třeba v projektech těchto priorit využívat (např. genderový audit městského úřadu v případě PO4). Snaha přesouvat tyto nástroje do specifické priority 1.2 je v rozporu s cílem pojmout genderovou rovnost jako horizontální téma OPZ. Uzavřenost seznamu indikativních aktivit jednotlivých investičních priorit (kromě IP 1.2 a PO3) omezuje horizontální pojetí genderové rovnosti v OPZ a není důvod omezovat jej dále.

Vedle faktu, že samotný text OPZ je již finální a nelze jej upravovat, existuje ještě další příčina omezující zahrnutí genderové rovnosti do jednotlivých projektů. Jak i z názvu programu vyplývá, jeho hlavním smyslem je podpora zaměstnanosti a jeho hlavní cílovou skupinou jsou lidé hledající práci. Téměř polovina všech alokovaných prostředků je určena na prioritní osu 1 a aktivní politiku zaměstnanosti. Priorita cílů zaměstnat nezaměstnané vs. podporovat genderovou rovnost je zřejmá. V rámci prioritní osy 1 nebyly identifikované návrhy aktivit jdoucích proti genderové rovnosti, naopak většina z nich je hodnocena jako pozitivní. Přesto je zřejmé, že pokud jsou cílovou skupinou zaměstnanci a zaměstnankyně (např. IP 1.3) na místo lidí hledajících práci (např. 1.1 a 1.4 a 1.5) paleta dostupných nástrojů gender mainstreamingu je širší. Například v rámci IP 1.1 je možné soustředit se především na horizontální segregaci na trhu práce (nástroj: genderově senzitivní rekvalifikace), ale v rámci IP 1.3 je možné soustředit se také na oborovou segregaci, podnikovou segregaci a klást větší důraz na vertikální segregaci.

9. NEZBYTNÉ PŘEDPOKLADY A DOPORUČENÍ

Efektivní pojetí genderové rovnosti při realizaci OPZ je podmíněné zvládnutím požadavků kladených na klíčové aktéry: tvůrce výzev, předkladatele projektových žádostí, hodnotitele žádostí a administrátory monitorující a kontrolující realizaci projektů. Byly identifikovány tyto obecné překážky efektivního uchopení genderové rovnosti:

- Všichni klíčoví aktéři nemají **dostatečný minimální vhled do genderové problematiky**, který potřebují pro výkon své funkce. Důsledkem je opomíjení tématu genderové rovnosti v aktivitách klíčových aktérů.
- Všichni klíčoví aktéři nemají dostatek informací typu: **proč je důležité se na genderovou rovnost zaměřovat**. Důsledkem je nízká motivace zahrnovat téma genderové rovnosti do aktivit klíčových aktérů, formalistický přístup a neschopnost přicházet s inovativními nápady.
- Všichni klíčoví aktéři nemají dostatek informací typu: **jak genderovou rovnost v projektech konkrétně uchopovat**. Důsledkem je rezignace na gender mainstreaming v OPZ.

Níže následuje seznam popisující předpoklady a doporučení, která by měla přispět ke skutečně efektivnímu uchopení horizontálního tématu genderová rovnost. Některé z 24 představených bodů jsou doprovázeny konkrétnějšími tipy.

1. Osvěta a vzdělávací kurzy pro klíčové aktéry. Cílem je dodat potřebné informace tvůrcům výzev, žadatelům, hodnotitelům i administrátorům projektů. MPSV nedisponuje expertním týmem, který by tento více vrstevnatý úkol mohl zvládnout. Řešením může být systematická spolupráce s relevantními NNO, Genderovou expertní komorou ČR, akademickou obcí.

Tipy	Efektivně investovat do zvyšování genderové citlivosti pracovníků a organizací (na straně poskytovatele i žadatele / příjemce), kteří budou, různé opatření implementovat. Dá se předpokládat, že díky takové investici (bude-li realizována kvalitně) a správnému vedení, budou pracovníci/ce postupovat genderově citlivě a tedy obecná opatření budou mít pozitivní efekt na genderovou rovnost a projekty nižší úrovně.
-------------	--

2. Vyhlášovatelé výzev by měli před vyhlášením výzvy povinně konzultovat danou výzvu s určenou genderovou expertkou/genderovým expertem (např. zástupkyně/zástupce oddělení rovných příležitostí, zástupce/kyně spolupracující organizace s garantovanou expertízou).

Tipy	Genderová expertka/genderový expert by mohl být hrazen z technické pomoci jako odborník/konzultant na rovnost žen a mužů
	Případně najmout genderovou expertku/genderového experta na DPČ/DPP např. rodiče na mateřské/rodičovské dovolené apod., který bude mít na starosti pouze tuto agendu a bude vyhlášovatelům plně k dispozici
	Je nevyhnutelné, aby expert / ka dal/a konkrétní doporučení, jak je možná rizika eliminovat (tedy nikoli obecné teoretické stanoviska) a tyto musí být jednoduše realizovatelné
	Doporučení by měla být doprovázena praktickou ilustrací, jak se daný problém řeší / I ať už v ČR (dobrá praxe), ale ideálnější v zahraničí (systémová opatření, které se ukázala jako úspěšná)
	Je třeba vyhlášovatelům i hodnotitelům/kám vysvětlit, co konkrétně v oblasti dané výzvy znamená pozitivní / neutrální / negativní dopad na rovnost pohlaví a jak je možné pravděpodobný efekt odhalit (nejlépe vysvětlením mechanismů)

3. Vyhlášovatelé výzev by měli být dobře proškoleni v oblasti rovných příležitostí, aby mohli poskytovat kvalitní informace žadatelům a příjemcům.

Tipy	Informace o rovných příležitostech žen a mužů mohou být lépe vnímány, pokud jsou předávány i muži.
	Školení by mělo být prováděno organizacemi s prokazatelnou expertízou. Expertízu je možné zaštitit např. spoluprací se Genderovou expertní komorou.
	Cílem školení by mělo být vysvětlit pracovníkům vyhlášovatelů výzev mechanismus (příčiny a důsledky) genderové nerovnosti (pochopení mechanismu má větší efekt na změnu postojů, než v hodnotovém vyjádření založená argumentace) a ověřené způsoby řešení uvedených nerovností (např. v zahraničí)
	Je třeba jednotné vnímání genderové rovnosti a souvisejících diskriminací a problémů všemi pracovníky/cemi orgánů zapojených do implementace OPZ, včetně hodnotitelů/lek

4. Před vyhlášením výzvy vyhlášovatel ověří, že výzva podporuje rovnost žen a mužů a přispívá k cílům OPZ.

Tipy	Provést analýzu rizik plánované operace na genderovou nerovnost - na základě takové analýzy je možné se rozhodnout pro zavedení některých nástrojů, například povinné aktivity, povinného indikátoru a podobně.
	Plánovat operaci prostřednictvím teorie změny - například za využití Logického rámce s definováním indikátorů na úrovni výstupu, výsledku a dopadu, aby bylo možné vyhodnotit efekt operace - takto bude možné ověřit některé nástroje, zda fungují a podle toho se rozhodnout zavádět některé nástroje jako

	standardizované
--	-----------------

5. Úzká spolupráce MPSV a Ministerstva pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, které má v gesci horizontální téma genderové rovnosti v OPZ. Spolupráce obou subjektů s Radou vlády pro rovnost žen a mužů (sdružuje NNO, zástupce akademické obce) při průběžné evaluaci realizace OPZ. Nestačí evaluovat jednotlivé projekty, průběžnou evaluaci horizontálního tématu potřebují též jednotlivé investiční priority OPZ. Primárním dokumentem pro evaluaci by měla být schválená Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020. OPZ i strategie se tematicky prolínají, zaměřují se na shodné cíle a mají shodně nastaven harmonogram na léta 2014-2020.

Tipy	Efekt na genderovou rovnost je třeba sledovat a vyhodnocovat ve všech oblastech OPZ. V případě, že se prokáže, že opatření financovaná z některé součásti OPZ jsou výrazně méně využívané nebo mají výraznější nerovný dopad na muže a ženy, a to i přesto, že byly prostředky investované do zcitlivování pracovníků/nic a organizací (na straně poskytovatele i žadatele / příjemce), je vhodné zavádět opatření na odstranění těchto nerovnosti (například doplněním seznamu oblastí a opatření uvedeného výše).
-------------	---

6. OPZ jako celek je také částí státní politiky a z tohoto důvodu by měla být sbírána genderovaná data ve vztahu k realizaci OPZ, resp. jednotlivých investičních priorit (patit z technické pomoci).
7. První výzvu svého druhu, která se bude později opakovat pojmut jako pilotní, zaměřit se na evaluaci s cílem uplatnit získané poznání při přípravě dalších obdobných výzev.

Tipy	Je nutné posuzovat podporu různým typům opatření jejich skutečným dopadem na rovnost pohlaví. Některá opatření, která jsou tradičně a
-------------	---

	konsensuálně akceptována jako nástroje gender mainstreamingu (například specifický druh školení), by měly být podrobena evaluaci a na jejím základě je třeba rozhodnout se, zda budou podporována i nadále, nebo budou nahrazena jinými opatřeními. Proto by bylo vhodné zvláštní opatření nejprve podpořit v omezeném rozsahu (například výzva omezena rozsahem i dobou trvání projektů), přičemž bude už v době vyhlášení výzvy stanovený způsob hodnocení dopadu (a tedy obsah výzvy, i monitoring projektů bude přizpůsoben potřebám budoucího hodnocení). A až na základě pozitivního ověření opatření podporovat opatření ve větším rozsahu. Zvláště vhodné se jeví uplatňování výsledkově-orientovaného přístupu.
--	---

8. Žadatel by měl zpracovat genderovou analýzu ve vztahu k tématu či problému, na který je jeho projekt zaměřen. Genderovou analýzou se rozumí identifikovat oblasti, situace, překážky, atd., které jsou pro jedno z pohlaví nějak specifické.

Tipy	Analýza by měla kopírovat metodiku 3R - popis situace u žadatele nebo v oblasti projektu z pohledu 3R s identifikací možných opatření na vyrovnaní rozdílů v každém ze tří R.
	Žadatel by neměl být ve stresu, pokud nebude vědět jak ve svém projektu kompenzovat všechny disparity - přínos bude už to, když si ty dimenze disparit uvědomí a zaměří se na řešení alespoň některé z nich.
	Žadatel by měl být schopen navrhnout způsob měření změny dosažené díky projektu (v některé z oblastí disparit 3R).

--	--

9. Žadatel by měl v rámci žádosti vyplnit dotazník, ve kterém předestře, jakým způsobem podporu genderové rovnosti v projektu pojme.
10. Prioritu v náročnosti na zpracování žádosti musí mít (i v míře popisu uchopení genderové rovnosti, náročnosti genderové analýzy) velké projekty (individuální - systémové). Mají multiplikační efekt, to je zásah jsoucí od shora dolů ovlivňují navazující politiky i projekty menšího rozsahu.
11. Čím vyšší celkový rozpočet projektu, tím více musí být vyargumentováno v žádosti, že se genderová rovnost řeší efektivně. Definovat několik stupňů projektů dle výše rozpočtu (od - do) a přiřadit odpovídající kritéria na pracovní analýzy a uchopení genderové rovnosti.
12. Žadatelům jednotlivých malých soutěžních projektů nabízet servis spíše než komplikovat složitost žádosti.

Tipy	V rámci IP 1.2. realizovat informační a osvětové kampaně pro veřejnost zaměřené na potenciální žadatele, tj. potenciální realizátory projektů. Kampaně pojmout jako jakýsi „virtuální seminář pro žadatele“.
-------------	--

13. Umožnit žadatelům, aby se mohli obracet/konzultovat na předem určenou genderovou expertku/genderového experta.

Tipy	Vyhlašovatel by měl ve svém týmu vyškolit minimálně jednu expertku/experta pro rovnost žen a mužů, která/ý bude předem určen pro žadatele jako kontaktní osoba ve výzvě. S tímto expertem budou moci žadatelé konzultovat vhodné aktivity pro svůj projekt. Expert/ka jim pomůže lépe pochopit problematiku a
-------------	---

	může pomoci efektivně uchopit aktivity v projektu.
	Nabídnout možnost konzultovat projektové záměry z hlediska rovnosti pohlaví pracovníky oddělení rovných příležitostí, nebo pracovníky NNO / univerzit, které se rovností žen a mužů zabývají (taková expertíza a konzultace by měly být hrazeny z OPZ - inspiraci lze nalézt v oblasti sociálního podnikání, kde působí množství NNO a akademických organizací podporujících šíření myšlenek sociálního podnikání)
	Podporovat informační kampaně a dostupné konzultace zaměřené na prosazování rovnosti pohlaví v oblastech, které řeší OPZ - takové kampaně by měly být zaměřeny spíše na praktická řešení, než pouze hodnotové nastavení.
	V případě určitých typů výzev / aktivit zavést konzultaci jako povinnou. Například vzhledem k genderově senzitivním datům z oblasti státní správy rámci individuálních systémových projektů v ose č. 4. Podobně v dalších velkých individuálních – systémových projektech, které mají velký multiplikační efekt.

14. Zajistit kvalitní informovanost pro žadatele a příjemce v oblasti rovnosti žen a mužů a věnovat tématu dostatečný prostor

Tipy	Využít příkladů dobré praxe z jiných projektů či organizací, které aktivity v genderové rovnosti realizovaly (např. v projektech zaměřených na adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů v IP 1.3 pozvat na seminář pro žadatele zástupce firmy, která např. prošla genderovým auditem, obdobně v PO 4 pro státní organizace)
	Problematika genderové rovnosti musí být pochopitelně vysvětlena. Cílem školení by mělo být vysvětlit pracovníkem vyhledávatelů výzev mechanismus (příčiny a důsledky) genderové nerovnosti (pochopení mechanismu má větší efekt na změnu postojů, než v hodnotovém vyjádření založená argumentace) a

	ověřené způsoby řešení takových nerovností (např. v zahraničí)
	Vysvětlit žadatelům očekávaný efekt na rovnost pohlaví, který se od nich očekává (i v případě, že takový efekt není ve výzvě definován jako cíl projektu / povinný ukazatel). Je třeba prezentovat, že projekty s pozitivním genderově efektem mají vyšší šanci na úspěch u hodnotitelů.

15. S žadateli je třeba pracovat intenzivně již v době přípravy projektové žádosti – větší servis a vyšší počet seminářů pro žadatele, dostatek informačních materiálů.

16. Vytvořit pro žadatele čtivou příručku pro aplikaci rovnosti žen a mužů v projektu

Tipy	Využít příklady dobré praxe z již realizovaných projektů nebo dalších aktivit organizací + dobrá praxe ze zahraničí
	Přehledně graficky zpracovat
	Vysvětlit mechanismy (příčiny a důsledky) - toto je efektivnější, než založit argumentaci pouze na hodnotách.

17. Investiční prioritu 1.2. Rovnot žen a mužů soustředit na:

- a. 1. Komplexní projekty, které se věnují problémům na něž nejsou použitelné aktivity v rámci ostatních investičních priorit.
- b. 2. Projekty zaměřené na osvětu a cílené nejen na zaměstnavatele, ale i na širokou veřejnost.

18. Genderové minimum. Výčet minimálních kritérií, která by měl splnit každý projekt.

Tipy	Korektní inserce při náboru nových pracovních sil
-------------	---

	Monitorování průměrných mezd mužů a žen v rámci jednotlivých oddělení firmy
	Monitorování počtu žen a mužů ve vyšším, středním a nižším managementu
	Koncepce flexibilních forem práce
	Koncepce postupného návratu z rodičovské dovolené
	Systém hodnocení, který umožňuje dát zpětnou vazbu zaměstnavateli
	Jasně odmítnutí sexuálního obtěžování v interních firemních dokumentech a vyvozování sankcí

19. U projektů, kde nelze využít samostatné povinné aktivity, ani samostatné dobrovolné aktivity, je vhodné uložit žadatelům povinnost realizovat „**Genderové minimum**“. Z finančního hlediska není pro žadatele přítěží. Jedná se o dodržování určitých zásad firemní kultury, které mohou při důsledné aplikaci ve větším množství projektů ve výsledku ovlivnit celou společnost. Genderové minimum může být využito u všech typů projektů i u všech typů žadatelů.

Tipy	Doporučujeme genderové minimum začlenit do pravidel pro žadatele z OPZ
-------------	--

20. Povinná klíčová aktivita⁴⁶ zaměřená na genderovou rovnost v případě vhodných výzev. V případě výzev směřovaných na instituce veřejné správy, povinná aktivita jako pravidlo.

21. Samostatnou povinnou aktivitu zaměřenou na rovnost žen a mužů lze doporučit u relevantních prioritních os/investičních priorit. Výhodou povinné aktivity je množství realizovaných aktivit v

⁴⁶ Řídící by měl zajistit propojení výzev mimo prioritu 1.2 se zaměřením na podporu rovnosti žen a mužů, i když se daná prioritní osa primárně netýká rovnosti žen a mužů. „K RŽM přispívají zvláštní opatření v rámci všech investičních priorit.“ (Standard gender mainstreamingu str. 18), včetně podpory pozitivních akcí. Podpořit pozitivní akce – s odkazem na Standard: „Fondy musejí rovněž pracovat se zvláštními opatřeními pro konkrétní (nedostatečně zastoupené nebo znevýhodněné) skupiny. To znamená, že projekty spadající do cílů nebo priorit programu mohou obsahovat zvláštní investice pro účely rovnosti nebo být jako takové investice koncipovány. Zvláštní opatření jsou jedním ze způsobů, jak bezprostředně změnit nespravedlivou situaci, zatímco začleňování hlediska rovnosti žen a mužů usiluje o identifikaci existujících modelů nerovnosti pohlaví a současně v dlouhodobém horizontu brání vzniku nových.“ (Standard gender mainstreamingu str. 6)

dané oblasti. Pokud je např. potřeba v podnicích podpořit tvorbu pracovních míst na částečný úvazek, je vhodné všude, kde jsou žadateli soukromé podniky.

Tipy	Dát žadatelům předem definovaný seznam možných aktivit, které mohou realizovat.
	Pro efektivitu aktivit je vhodné omezit seznam možných realizovaných aktivit na max. 5.
	Aktivity by měly mít prokazatelný efekt na rovnost pohlaví, nikoliv pouze školení, protože to se obvykle dělá bez prokázání efektu.
	Při navrhovaných aktivitách by měl být žadateli vysvětlen mechanismus změny (jaký problém to řeší a jaký by měl být očekávaný efekt) a také doporučení, která z navrhovaných aktivit je nejvhodnější k řešení jakých problémů, které vyplynou z analýz žadatele - analýza rizik.

22. Nepovinná klíčová aktivita jako možnost v každé výzvě a u každého typu projektu. Zařazení nepovinné klíčové aktivity ohodnotit bodovým bonusem, který má sílu ovlivnit pořadí hodnocení projektů.

23. Samostatnou nepovinnou aktivitu zaměřenou na rovnost žen a mužů lze doporučit u relevantních prioritních os/investičních priorit. Za nepovinnou aktivitu by žadatel měl v rámci věcného hodnocení obdržet body navíc. Nepovinná aktivita byla velmi doporučována hodnotiteli na fokusní skupině. Dodatečné body navíc by měly více motivovat žadatele, aby zvolil vhodnou aktivitu pro jeho projekt a organizace a tím smysluplnou aktivitu.

Tipy	Dát žadatelům předem definovaný seznam možných aktivit, které mohou realizovat.
	Pro efektivitu aktivit je vhodné neomezovat seznam možných realizovaných

	aktivit.
	Počet bodů za nepovinou aktivitu by měl mít motivační hodnotu.

24. Hodnocení projektů na základě volby a popisu použití nástrojů gender mainstreamingu. Na základě fokusní skupiny s hodnotiteli projektů bylo identifikováno několik tipů, co by hodnotitelům/kám pomohlo pro správné hodnocení projektů z hlediska rovnosti žen a mužů.

Tipy	Jasně definovaná kritéria pro rovnost žen a mužů
	Jasně definovaný počet bodů za konkrétní aktivity, které bude projekt realizovat, což se bude lišit v jednotlivých PO
	Školení hodnotitelů koncipovat na základě konkrétních aktivit k rovnosti žen a mužů pro jednotlivé investiční priority či specifické cíle
	Konkrétně vysvětlit, co znamená při jednotlivých IP pozitivní/neutrální/negativní dopad na genderovou rovnost
	Konkrétně vysvětlit, jaký je mechanismus (příčiny a následky) rodové nerovnosti v dané oblasti (IP)
	Kvalitní a čtivá pravidla pro žadatele k genderové rovnosti, která by měl hodnotitel/ka k dispozici
	Definované genderové minimum pro projekty – tj. aby bylo jasné vidět, když



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

	projekt minimum nesplňuje
	Kvalitní školení pro žadatele s příklady dobré praxe, které žadatelům ukáže, jaké aktivity lze realizovat.

9. SLOVNÍČEK POJMŮ

ANDROCENTRISMUS – Mužskostřednost v překladu. Náзор, že muži jsou nadřazeni ženám a mužská zkušenost je normativním standardem, podle kterého by měli být všichni posuzováni. Například zaměstnanci jsou historicky úspěšnější než zaměstnankyně v definování a posilování vnímání svých zaměstnání jako kvalifikovaných. V důsledku jedna studie zjistila, že dovednosti učitelek z mateřských škol se hodnotí méně než dovednosti cvičitelů psů (Briggs 1975, Feldberg 1984).

DIVERZITA – Různorodost, rozmanitost. Diverzitou v pracovním prostředí se míní snaha skládat pracovní týmy z lidí různého věku, pohlaví, etnicity. Vychází se z předpokladu, že takové týmy jsou více kreativní, dokáží více redukovat rizika atd., v důsledku čehož zvyšují efektivitu práce.

FLEXIJISTOTA (FLEXIKURITA) – kombinace flexibility práce se zabezpečenou jistotou práce. Zaručení standardů, které brání tomu, aby flexibilita vedla k pekarizaci práce.

GENDER – základní organizační prvek společnosti, který je kulturně vytvořen – tj. v různých historických etapách a kulturách se mění chápání toho, jaká „správná žena a správný muž“ mají být. Na rozdíl od pohlaví gender odkazuje na to, že ženami a muži se nerodíme, ale prostřednictvím genderové socializace se stáváme.

GENDER IMPACT ASSESSMENT – hodnocení dopadů do oblasti rovných příležitostí žen a mužů, či v původním pojetí šířeji: do oblasti genderové.

GENDER MAINSTREAMING – jedná se o strategii užívanou k dosažení rovného postavení žen a mužů, která k tématu rovnosti přistupuje komplexně. Zdůrazňuje se zahrnutí zvažování účinků na situaci mužů a žen (genderové perspektivy) na všech úrovních politiky a při všech stádiích (tedy již od fáze plánování opatření, realizaci až po jeho evaluaci).

GENDEROVÁ ROVNOST – odkazuje na skutečnost, že svoboda rozvíjet vlastní schopnosti je limitována heteronormativitou dané společnosti, která strukturuje svět na ženské a mužské. Genderová rovnost odkazuje i na širší chápání rovnosti a argumentuje pro otevřenost bez škatulkování do kategorií a tím otevřenost i pro GLBT, transgender či jakékoliv jiné genderové identity.

GENDEROVÉ ROZPOČTOVÁNÍ – Genderové rozpočtování je uplatněním genderového mainstreamingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se jím zhodnocení rozpočtů z hlediska jejich dopadů na životy žen a mužů, přičemž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na to, zda výsledkem bude rovnější postavení mužů a žen.

GENDEROVÉ STEREOTYPY – Zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Předpokládá se, ženy jsou pečovatelky od přírody a tedy, že se pečování nemusí učit, nepotřebují pro něj formální vzdělání a praxi. Feminizované profese (školství, zdravotnictví) jsou chápány jako rozšíření domácí sféry do sféry veřejné, z čehož vyplývá, že pro ně také není potřeba formální vzdělání a praxe, že je ženy přirozeně vykonávají. Je to jeden z důvodů nižšího platového ohodnocení těchto profesí. (Briggs 1975, Feldberg 1984). Dle sdílených předsudků jsou ženské práce méně samostatné, vyžadují méně kvalifikace a inteligence. Souhrnně můžeme říci, že předsudky ohledně feminity se přenášejí do předsudků ohledně ženské práce.

GLBT – zkratka pro gaye, lesby, bisexuály/ky a transsexuály/ky.

POHLAVÍ – ve významu biologickém se používá se jako protiklad k genderu v jeho významu sociálně-kulturním. Odkazuje na to, že se do určitého těla rodíme.

PREKARITA (PREKARIZACE)– Ženská zaměstnání nabízejí méně odměn v podobě stálého platu, jistoty pracovních příležitostí, mobility, ochrany zaměstnaneckými odbory, pracovních benefitů (Renzetti a Curran:281). Na rozdíl od pracovních smluv na dobu určitou na plný úvazek jsou ženám více nabízeny smlouvy na dobu určitou, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, agenturní zaměstnankyně, ...



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ – ideální stav, ve kterém obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitostí. Tedy stav neexistence přímé ani nepřímé diskriminace.

ROVNOST – je základní pilíř demokratické společnosti. Koncepce rovnosti lze dělit na rovnost formální (rovnost de iure, všem stejně) a materiální (reálná rovnost de facto, dle kontextu), rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

SENDVIČOVÁ GENDERACE – Příslušnicemi tzv. sendvičové generace jsou ženy středního věku, které se starají o staré rodiče a zároveň také o vnoučata. Dopadají na ně důsledky nedostatku zařízení péče o předškolní děti (jesle a školky), stejně jako nedostatku pečovatelských domů a služeb péče o osoby závislé obecně.

SKLENĚNÝ STROP – Skleněný strop označuje neviditelné bariéry, které brání profesnímu růstu a jejich postupu na vyšší pracovní pozice.

TOKENISMUS – marginální status určité kategorie zaměstnanců, jejich počet je na daném pracovišti velmi nízký.

10. LITERATURA

Briggs, N. (1975). *Guess who has the most komplex job?* In Babcock, B. A., Freedman, A. E., Norton, E. H., and Ross, S. C. (Eds.), *Sex discrimination and the law: Cause and remediem* (s. 203-205): Boston: Little Brown

Connell, R. W. 1995. *Masculinities*, London: Polity Press.

ČSÚ: Ženy a muži v datech. [online], 2014. [cit. 2015-03-12]
[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf)

Feldberg, R. L. (1984). *Comparable worth: Toward Tudory and praktice in the United States*. *Signs*, 10, s. 311-328.

Kanter, R. M. (1977): *Men and women of the corporation*. New York: Basic.

Katrňák, T. a Mareš, P. (2007) *Segmenty zaměstnaných a nezaměstnaných v České republice v letech 1998 až 2004*. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*

Křížková, Alena (ed.), Čermáková, Marie, Dudová, Radka, Maříková, Hana, Uhdeová, Zuzana. 2005. *„Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení.“* MPSV ČR 2005. Praha: MPSV ČR. 88 s.

Oakley, Ann (2000): *Pohlaví, gender a společnost*. Portál: Praha.

OECD (2015): *Focus on minimum wage after crisis: Making them pay*: <http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>

Renzetti, C. M., a Curran, D. J. (2003) *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum

Scott, Joan Wallach (1986). A Useful Category of Historical Analysis In The American Historical Review, Vol. 91, No. 5. (Dec., 1986), pp. 1053-1075