



ZÁVĚREČNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

k projektu

**Zhodnocení přístupů českých i zahraničních rozvojových partnerství Programu
Iniciativy Společenství EQUAL při aplikaci horizontálního tématu gender
mainstreaming**

(22. 9. 2008)

Zadavatel:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2

Zhotovitel:

RegioPartner, s.r.o.
Prosecká 412/74, 190 00 Praha 9
www.regiopartner.cz



IBS SLOVAKIA, s.r.o.
Hurbanovo nám. 19/45, 972 01 Bojnice
www.fondyeu.info



***Tento projekt je financován z prostředků ESF - Programu Iniciativy Společenství EQUAL -
a příspěvku státního rozpočtu ČR***

OBSAH

| | |
|---|----|
| SEZNAM ZKRATEK | 3 |
| SLOŽENÍ HODNOTITELSKÉHO TÝMU | 5 |
| SHRNUTÍ | 6 |
| 1. ÚVOD | 11 |
| 1.1. Východiska řešení projektu | 11 |
| 1.2. Cíle evaluace | 11 |
| 1.3. Iniciativa Společenství EQUAL | 12 |
| 1.4. Podpora principu GeM v programovém období 2007 - 2013 | 13 |
| 1.5. Gender Mainstreaming | 13 |
| 1.6. Metodika uplatňování gender mainstreamingu | 14 |
| 2. METODICKÝ PŘÍSTUP A PRŮBĚH ŘEŠENÍ PROJEKTU | 16 |
| 2.1. Základní fáze evaluace | 16 |
| 2.2. Výzkumné a evaluační metody | 19 |
| 3. ZJIŠTĚNÍ V RÁMCI ZADANÝCH EVALUAČNÍCH TÉMAT | 27 |
| 3.1. Hodnocení práce českých rozvojových partnerství | 27 |
| 3.2. Hodnocení práce rozvojových partnerství jiných členských států EU | 34 |
| 3.3. Zhodnocení uplatňování gender mainstreamingu v projektech z oblasti RLZ realizovaných na základě jiných programů | 55 |
| 3.4. Zjištění k procesu implementace, která mohou mít dopad na uplatňování principu GeM | 61 |
| 4. CELKOVÉ ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ | 63 |
| 4.1. Závěry a doporučení vyplývající z panelu expertů | 63 |
| 4.2. SWOT analýza uplatňování principu gender mainstreamingu v ČR | 65 |
| 4.3. Celkové závěry | 68 |
| 4.4. Soubor doporučení pro naplnění tohoto horizontálního tématu v programovém období 2007 - 2013 | 70 |

Přílohy

Příloha 1 – Harmonogram průběhu projektu

Příloha 2 – Seznam informačních zdrojů a literatury

Příloha 3 – Gender mainstreaming v souvislosti s legislativou na světové, evropské a národní úrovni

Příloha 4 – Metodika terénního šetření

SEZNAM ZKRATEK

| | |
|-----------|--|
| CEDAW | Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women |
| CIP EQUAL | Program Iniciativy Společenství EQUAL / Community Initiative Programme EQUAL |
| ČR | Česká republika |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| DPA | Developmental Partnership Agreement (Národní smlouva o spolupráci) |
| EC (EK) | European Commission (Evropská komise) |
| ECDB | Společná evropská databáze Iniciativy Společenství EQUAL (EQUAL Common Database) |
| ESF | Evropský sociální fond |
| EU | Evropská unie |
| GeM | Gender mainstreaming |
| GS | Grantové schéma |
| ICT | Informační a komunikační technologie |
| IS EQUAL | Iniciativa Společenství EQUAL |
| JPD 3 | Jednotný programový dokument pro cíl 3 regionu NUTS II hl.m.Praha |
| JV | Jihovýchod |
| JZ | Jihozápad |
| MMR | Ministerstvo pro místní rozvoj |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| MS | Moravskoslezsko |
| NNO | Nevládní nezisková organizace |
| NPS | Národní podpůrná struktura |
| NTS | Národní tématická síť |
| NTS E | Národní tématická síť E – Rovné příležitosti žen a mužů |
| NVF | Národní vzdělávací fond |
| OP | Operační program |
| OP LZZ | Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost |
| OP RLZ | Operační program Rozvoj lidských zdrojů |

| | |
|-----------|--|
| OSN | Organizace spojených národů |
| PS | Pracovní skupina pro evaluace |
| PwC | PricewaterhouseCoopers |
| RLZ | Rozvoj lidských zdrojů |
| RP | Rozvojové partnerství |
| ŘO | Řídicí orgán |
| SČ | Střední Čechy |
| SF EU | Strukturální fondy Evropské unie |
| SM | Střední Morava |
| SOP LZ | Sektorový operační program Lidské zdroje |
| SOÚ AV ČR | Sociologický ústav Akademie věd ČR |
| SR | Slovenská republika |
| SRN | Spolková republika Německo |
| SV | Severovýchod |
| SWOT | Analýza silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb |
| SZ | Severozápad |
| TCA | Smlouva o mezinárodní spolupráci (Transnational co-operation agreement) |
| UNDP RBEC | United Nations Development Programme - Regional Bureau for Europe and the CIS (Commonwealth of Independent States, Společenství nezávislých států) |
| ÚP | Úřad práce |

SLOŽENÍ HODNOTITELSKÉHO TÝMU

Ing. Martin Huba – team leader

Ing. Jan Helbich

Ing. Lucie Bučinová

Mgr. Jan Ženka

Ing. Mariana Nachtigallová

Ing. Ivana Brdárská

Mgr. Kateřina Machovcová

Mgr. Lenka Sekyrová

Štěpán Koděra

Mag. Andrea Dorr

Mag. Eva Heckl

Dr. Kathleen Toepel

SHRNUTÍ

Evaluační projekt „Zhodnocení přístupů českých a zahraničních rozvojových partnerství Programu Iniciativy Společenství EQUAL při aplikaci horizontálního tématu gender mainstreaming“ zadaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR probíhal v období duben - říjen 2008.

Jeho cílem bylo posoudit **míru zapojení a rozpracování principů GeM** v jednotlivých fázích života partnerství, zhodnotit **charakteristiky realizovaných aktivit** z hlediska gender impact assessmentu, **identifikovat potenciál** partnerství pro řešení problémů v prioritních oblastech stanovených Plánem pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006 – 2010), KOM (2006) 92, zejména pro oblasti trhu práce a sladování osobního a pracovního života, **nalézt příklady dobré praxe i rezervy**, stanovit **přehled doporučení** pro budoucí realizace založené na procesu učení a **syntetizovat zkušenosti** evaluovaných partnerství.

Závěrečná evaluační zpráva uplatňování principů gender mainstreamingu v CIP EQUAL obsahuje informace zjištěné z **kvalitativně pojatého šetření**. V souladu se zadávací dokumentací byly vypracovány případové studie uplatňování principu GeM ve vybraných projektech programů podpořených z ESF. Vzorek obsahoval **30 projektů CIP EQUAL ČR** a byl doplněn o zahraniční zkušenost **9 slovenských, 3 rakouských a 3 německých** projektů CIP EQUAL. Z dalších dotačních titulů bylo v hodnoceném vzorku zastoupeno **5 projektů JPD 3 Praha, 5 projektů OP RLZ ČR a 5 SOP LZ SR¹**. Kromě případových studií byl v rámci evaluace využit také **expertní panel a SWOT analýza** uplatňování strategie gender mainstreamingu. Takto získané informace ve formě porovnatelných případových studií a výstupů z expertního panelu byly syntetizovány a byly z nich vyvozeny závěry a doporučení s obecnou platností i s platností pro daný program.

Limitující faktory hodnocení:

- Přetížení příjemců podpory z CIP EQUAL v době realizace evaluace, neboť většina projektů končila / procházela procesem ukončování a projektové týmy neměly dodatečnou kapacitu na spolupráci s evaluátory.
- Nemožnost posouzení střednědobého či dlouhodobého efektu uplatňování principu GeM z důvodu, že většina projektů CIP EQUAL skončila/skončí až v roce 2008.
- Přetížení projektových týmů současně probíhajícími evaluačními šetřeními pro potřeby ŘO

¹ Sektorový operační program Ludské zdroje Slovenská republika

Hlavní závěry:

- Existuje množství příkladů dobré praxe a motivovaných týmů u příjemců podpory, jejichž know-how je nutné využít pro celkové zkvalitnění uplatňování GeM do budoucna. Konkrétním příkladem fungující platformy se zásadním know-how je NTS E, resp. konkrétní příjemci, kteří se podíleli na organizaci aktivit.
- Příjemci podpory se s požadavkem uplatňování principu gender mainstreamingu vyrovnali velmi odlišně. A to i přesto, že vstupní míra pochopení a implementace principů by měla podléhat jednotným standardům (viz příručka Programu Iniciativy Společenství EQUAL Gender mainstreaming, k níž se většina příjemců vztahuje).
- U aktivit přímo v oblasti uplatňování GeM se jeví výrazné rozdíly mezi projekty přímo zaměřenými na rovné příležitosti žen a mužů (kdy kvalitativně vystupují projekty realizované v části *Priority 4 Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce*) a projekty, které měly GeM uplatňovat „pouze“ jako horizontální prioritu. V prvním případě se obvykle jedná o organizace, které se již v minulosti problematikou rovných příležitostí žen a mužů zabývaly, mají i zkušenosti s projekty z jiných EU fondů a v projektech CIP EQUAL prohloubily a rozšířily dosavadní činnost. U mnohých ostatních projektů je nutné konstatovat, že bez hlubšího zájmu o problematiku GeM došlo k mylnému zúžení na: monitoring zastoupení žen a mužů; podporu pečujících žen (především s malými dětmi).
- Většinu klientů projektů tvořily poměrně často ženy. Ačkoliv podpora žen a vyrovnávání jejich postavení je bezesporu součástí aplikace GeM a celkově CIP EQUAL, není přijatelné uspokojit se s tím, že muži jsou ve většině hodnocených projektů tolerováni a ne aktivně pobízeni ke spolupráci. RP často konstatují, že mužů se zapojilo málo, ale už se nezmiňují o tom, co aktivně učinily pro jejich vyšší zastoupení a zapojení do aktivit, které často mohou být vnímány jako „tradičně ženské“.
- Do aktivit se zapojila poměrně rozmanitá skupina příjemců/partnerů z privátního, nevládního i veřejného sektoru. Zahraniční spolupráce v mnohých případech podpořila úspěšnější aplikaci principů GeM, zejména díky dlouhodobější pozornosti vůči uplatňování tohoto principu v původních zemích EU.
- Velká část aktivit u sledovaných projektů byla zaměřena na přímou podporu ohrožených skupin na trhu práce, menší pozornost na osvětové i praktické aktivity související se změnami podmínek na trhu práce a rozvojem nových typů služeb.
- Porovnání projektů CIP EQUAL a dalších programů ESF nepotvrzuje přímou úměru mezi vyšší rozpočtu a efektivitou uplatňování GeM. Spíše menší projekty vykazují účinné uplatnění principu GeM.
- Důležitým bodem je celkově variabilita zapojených organizací, z nichž, z hlediska uplatňování GeM, vystupují instituce jako jsou např. úřady práce. Ty

totiž jednak představují silné partnery s ohledem na oslovování cílových skupin, ale ze své pozice mají i určitou možnost přispět k dlouhodobým strukturálním změnám v oblasti zaměstnanosti.

- Nejvíce se na uplatňování principu GeM soustředily neziskové organizace a vzdělávací instituce, které jsou na tomto poli i držitelem většiny existujícího know-how. Podmínkou úspěchu je však intenzivní a oboustranně motivovaná spolupráce s dalšími organizacemi a propojování jednotlivých témat tak, aby projekty bojující s odstraněním jednoho typu diskriminace zároveň negenerovaly nerovnosti v oblasti jiné.
- Problémem mnohých projektů bylo, že nedocházelo k citlivé diferenciaci potřeb různých skupin žen (např. ženy různého věku, společenského postavení, vzdělání, etnického původu, zdravotního stavu atp.) a mohlo tak docházet k znovuupevnování stereotypních představ o předpokládané homogenní skupině žen a mužů, kteří zdánlivě sdílejí stejné potřeby. Není možné od sebe oddělovat jednotlivé sociální kategorie, protože v reálném životě tyto vždy spolu působí navzájem. Diferenciace těchto pozic navíc umožňuje opravdu cíleně aplikovat služby poskytované v rámci projektů.
- Výrazně problematický aspekt je chápání GeM jako izolované oblasti zaměřené primárně na ženy, chybí pojetí GeM jako integrativní strategie zaměřené na ženy i muže a citlivě pracující s diferencemi nejen mezi nimi, ale i mezi ženami, resp. mezi muži zároveň (vliv věku, etnicity, zdravotního stavu atp. v kombinaci s pohlavím).
- Uplatňování gender mainstreamingu může vyžadovat prolínání aktivit zaměřených pouze na ženy/pouze na muže s aktivitami zaměřenými na všechny. Nicméně v mnohých projektech se objevuje názor, že zaměření aktivit pouze na ženy je známkou rovnosti, což je limitující pojetí.
- Gender mainstreaming je strategií uplatňovanou v neustále se měnících společenských podmínkách. Projekty tedy nutně musí tento aspekt reflektovat. I ze strany ŘO musí existovat vstřícnost diskutovat o průběžných změnách, které může vyžadovat změna faktické situace. Stejně tak je nutné reflektovat, že realizovaná opatření mohou být výrazně pozitivní v určitém kontextu, ale i poměrně negativní v jiném kontextu, např. při změně ekonomického vývoje, situace na trhu práce či legislativy. Vzhledem k cílovým skupinám je tedy velmi důležité podpořit zvyšování kompetentnosti a možnosti využít alternativní role a řešení, která umožní reagovat na širší škálu společenských změn.

Hlavní doporučení:

| | DOPORUČENÍ | ADRESÁT(I) |
|-----|--|--|
| 1. | Zachovat kontinuitu aktivit v oblasti odstraňování nerovností na trhu práce a využít existující know-how (například fungující NTS E). | ŘO |
| 2. | Předcházet riziku nepochopení problematiky strukturovaným vzděláváním příjemců v úvodu projektu a průběžným vyhodnocováním a aktualizací informačních materiálů k problematice GeM. Materiály využijí již existujících praxí (pozitivních i negativních) k demonstraci praktických příkladů uplatňování principů GeM, resp. detailního poukázání na problematické aspekty vážící se na daný kontext. | ŘO, Rada vlády pro rovné příležitosti, gender focal points, příjemci |
| 3. | Hodnotit kvalitu školení v oblasti GeM a uzpůsobit jejich obsah každodenní práci účastníků a účastnic. Úvodní školení by mělo být povinné, měl by tak vzniknout i prostor pro navázání spolupráce mezi zkušenějšími a méně zkušenými organizacemi či konkrétními osobami. Dále není vhodné spoléhat na jednorázová školení - nabídky průběžného školení jsou vhodnější. | ŘO |
| 4. | Uspořádat informační seminář pro příjemce pomoci v úvodní fázi realizace projektů, aby měli možnost vyměnit si mezi sebou informace o realizovaných aktivitách a navázat vzájemné kontakty. | ŘO, NPS |
| 5. | Systematicky podporovat učící se proces mezi rozvojovými partnerstvími navzájem (napříč tematickými oblastmi). | ŘO, příjemci |
| 6. | Vytvořit rozmanité pracovní skupiny/iniciativy, které budou zaměřeny na stanovování standardů kvality dodržování GeM a jejich prostřednictvím koncentrovat informace a inovativní praxe v oblasti uplatňování GeM. | ŘO, Rada vlády pro rovné příležitosti, gender focal points, příjemci |
| 7. | Kvalitativní požadavky ohledně obsahu genderových koncepcí musí z pohledu své odpovědnosti nutně určit řídicí orgán. | ŘO |
| 8. | Zřetelněji definovat koordinační roli ŘO a jeho pozici vůči udržení kontinuity aktivit a nastavení indikátorů, které mají sloužit jak interní evaluaci RP/projektů, tak evaluaci celých programů ESF. | ŘO, příjemci |
| 9. | Jasně sdělovat logiku a účel nastavení indikátorů příjemcům pomoci. Docílí se tak zvýšení jejich motivace pro přesné sledování ukazatelů. | ŘO, NPS |
| 10. | Indikátory mají sloužit především evaluaci, být srozumitelné a v projektu programu využitelné. Podobnou funkci musí mít monitorovací zprávy, nemůže jít o pouhé vykazování (archivaci dat), které neslouží k dalším cílům – musí být nástroji sebeřízení, monitorovat posun, reflektovat změny a dávat podklady pro evaluaci projektu. Indikátory musí být: ⇒ srovnatelné v čase (longitudinálně), aby mohly sloužit k sledování vývoje ⇒ srovnatelné s jinými regiony, zeměmi, cílovými skupinami | ŘO, NPS |

| | | |
|-----|--|---------|
| | <p>⇒ měřitelné (kvantifikace nebo kategorizace indikátorů)</p> <p>⇒ precizní (minimalizace vlivu vnějších proměnných)</p> <p>⇒ selektivní a reprezentativní (přespříliš indikátorů není reálné sledovat)</p> <p>Počet indikátorů by neměl být v řádu desítek, ale jednotek.</p> | |
| 11. | Podpořit vznik partnerství, do kterých se zapojí veřejné instituce. Tomu ovšem musí odpovídat pravidla administrativního zpracování projektů, která musí být kompatibilní s pravidly fungujícími v těchto institucích . | ŘO |
| 12. | Zaměřit výraznou část aktivit na preventivní opatření. Cíleně odlišovat aktivity tohoto charakteru od aktivit, které již reagují na vzniklý problém, ale nepředchází mu. Projekty mají mít důraz na inovativní a pilotní aktivity, ne financovat služby, které mají být standardně poskytovány v rámci sociálního sektoru. | ŘO, NPS |
| 13. | Podporovat menší projekty s menším rozpočtem, méně účastníky a jasným zacílením. Případně umožnit vyšší variabilitu s ohledem na délku trvání projektu, počet partnerů a celkový rozpočet, dle předchozích zkušeností žadatele. | ŘO |
| 14. | Zajistit plynulost financování a návaznost výzev, které představují finanční stabilitu pro příjemce a jsou předpokladem kontinuity a využívání existujícího know-how. | ŘO |
| 15. | Snížit administrativní zátěž pro příjemce pomoci a zaměřit se na jasnost a srozumitelnost příručky pro příjemce, aby nedocházelo k možnostem dvojího výkladu. | ŘO, NPS |
| 16. | Přijmout opatření proti fluktuaci zaměstnanců ŘO a dalších podpůrných struktur. | ŘO |

1. ÚVOD

1.1. Východiska řešení projektu

Zadavatelem projektu „Zhodnocení přístupů českých a zahraničních rozvojových partnerství Programu Iniciativy Společenství EQUAL při aplikaci horizontálního tématu gender mainstreaming“ bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV).

Řešitelem projektu, který byl vybrán na základě výběrového řízení², bylo konsorcium firem RegioPartner, s.r.o. a IBS SLOVAKIA, s.r.o. Dílčí část projektu zajišťoval subdodavatel - KMU FORSCHUNG AUSTRIA (The Austrian Institute for SME Research).

Tento evaluační projekt byl jednou z dílčích evaluací programu CIP EQUAL v ČR. Ve své podstatě navazoval na „Třetí etapu průběžného hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL“, která probíhá/hala v období 11/2007 – 11/2008.

Cílem tohoto evaluačního projektu bylo významně prohloubit výsledky a zjištění průběžného hodnocení v oblasti uplatňování gender mainstreamingu (dále jen GeM), neboť průběžné hodnocení nemělo dostatečný prostor pro detailní a specifickou evaluaci tohoto principu.

Paralelně s evaluací principu GeM probíhal také projekt „Evaluace principu mezinárodní spolupráce programu Iniciativy Společenství EQUAL“.

Evaluační tým pracoval v úzké součinnosti s expertními týmy paralelně běžících evaluací.

1.2. Cíle evaluace

Hodnocení principu GeM navazovalo na cíle hodnocení CIP EQUAL stanovené Evropskou komisí ve Sdělení „Communication from the Commission establishing the guidelines for the second round of the Community Initiative EQUAL“ (COM (2003)840).

Těmito obecnými cíli jsou:

- podpořit řádný průběh implementace a řízení CIP EQUAL
- posoudit vhodnost zvolených strategií, budoucí možnosti a počáteční vlivy CIP EQUAL
- identifikovat a posoudit přidanou hodnotu CIP EQUAL k existujícím nástrojům a politikám na trhu práce
- přispět k identifikaci, prověření a prosazování vhodných praktik při provádění politiky začleňování a boje proti diskriminaci a nerovnostmi na trhu práce
- posoudit, do jaké míry Iniciativa Společenství EQUAL uspěla při začlenění svých výsledků do národních politik a akcí a do mainstreamových programů Evropského sociálního fondu

²

Smlouva o dílo byla podepsána dne 29. 4. 2008.

- usnadnit proces učení mezi všemi národními zainteresovanými subjekty
- přispět k utváření expertních kapacit
- umožnit využití nabytých poznatků do dalšího programovacího období

V souladu s uvedenými obecnými cíli pro hodnocení programu EQUAL jako celku lze ve vztahu k hodnocení principu GeM definovat následující cíle:

- ⇒ posoudit míru zapojení a rozpracování principů GeM v jednotlivých fázích života rozvojového partnerství (dále jen RP)
- ⇒ zhodnotit charakteristiky realizovaných aktivit z hlediska gender impact assessmentu³
- ⇒ identifikovat potenciál partnerství pro řešení problémů v prioritních oblastech stanovených Plánem pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006 – 2010), KOM (2006) 92
- ⇒ nalézt příklady dobré praxe i rezervy a stanovit přehled doporučení pro budoucí realizace založené na procesu učení
- ⇒ syntetizovat zkušenosti evaluovaných partnerství

1.3. Iniciativa Společenství EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL byla jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které byly podporovány v programovacím období 2000–2006 ze Strukturálních fondů, resp. z Evropského sociálního fondu a je jedním z nástrojů k dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti.

Tato Iniciativa podporovala na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy bylo tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nekvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání.

Pro implementaci Iniciativy Společenství EQUAL byly klíčové principy, jejichž respektování umožňovalo vyvinout, otestovat a hlavně prosadit nové nástroje do politiky i praxe. Těmito principy byly:

- tématický přístup,
- mezinárodní spolupráce,
- partnerství,
- společné rozhodování,
- inovativnost,
- mainstreaming,

³ Gender impact assessment znamená srovnání a vyhodnocení současné situace podle genderově relevantních kritérií. Zvažovány jsou odlišnosti týkající se postavení žen a mužů ve společnosti, jako např. participace (složení cílové populace, reprezentace žen/mužů v rozhodovacích procesech), zdroje (distribuce klíčových zdrojů jako např. čas, prostor, informace, peníze, vzdělání, práce, lékařská péče, volný čas aj.), normy a hodnoty (rozdělení práce, očekávané genderové role), práva (například právo na život bez násilí, přístup k soudní pomoci aj.) (Guide to gender impact assessment EC, 1997).

- gender mainstreaming.

Gender mainstreaming byl v rámci CIP EQUAL podporován ve dvou formách:

1. Prostřednictvím dvou tématických oblastí realizovaných na základě priority 4 CIP EQUAL, a to:

Téma 7 - sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb,

Téma 8 - snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce.

2. Jako jedno z horizontálních témat, které zdůrazňuje význam rovnosti na trhu práce ve všech fázích podporovaných projektů, a to bez ohledu na jejich věcné zaměření.

Program Iniciativy EQUAL byl, vzhledem k jeho inovativnímu zaměření umožňujícímu vyvíjet a testovat nové přístupy v oblasti rovných příležitostí, klíčovým nástrojem podpory rovných příležitostí na trhu práce. Význam podpory rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce je zdůrazňován nejen členskými zeměmi, ale i Evropskou komisí, která k tomuto tématu vydává různé publikace, se kterými evaluační tým pracoval.

1.4. Podpora principu GeM v programovém období 2007 - 2013

Podpora horizontálního tématu GeM v kontextu CIP EQUAL představovala významný zdroj zkušeností s uplatňováním tohoto principu v projektech financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu (dále ESF) i v průběhu nového programového období.

V programovém období 2007 – 2013 budou zkušenosti programu EQUAL promítnuty zejména do operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále OP LZZ). I v tomto programovém období je na tento princip kladen velký důraz, což dokládá míra jeho zakotvení v OP LZZ. Princip GeM je uplatňován, tak jako doposud, ve dvou rovinách:

- a) jako horizontální téma, jehož prostřednictvím jsou globální a specifické cíle OP LZZ integrovány napříč celým spektrem pěti vertikálních prioritních os programu
- b) jako součást Prioritní osy 3: *Sociální integrace a rovné příležitosti*, resp. podporovaná oblast: *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*

Poznatky získané evaluací a formulovaná doporučení by proto měly být využitelné zejména pro projekty připravované v rámci tohoto OP.

1.5. Gender Mainstreaming

Gender mainstreaming (dále GeM) vznikl jako jeden z výsledků procesu učení v průběhu několika dekád uplatňování politik na podporu žen (Callenius, 2002, cit. dle Schmidt, 2005). Je strategií, jejímž cílem je odstranění všech nerovností mezi muži a ženami. Oproti ženským politikám zaměřeným na rovné zacházení či afirmativní akci zahrnuje obě pohlaví a vztahy mezi nimi. Jedná se o proaktivní přístup, jehož cílem je změnit struktury konstruující či umožňující diskriminaci (Schmidt, 2005). Speciální politiky podpory žen jsou problematické právě v tom, že nevedou k dlouhodobé změně struktur, ale spíše k individuálním, dílčím a krátkodobým proměnám. Gender mainstreaming tak k těmto

zacíleným iniciativám, které v určitých případech mají opodstatnění, přidává postup vyžadující (re)organizaci, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat genderovou perspektivu (Červinková, 2003).

Stěžejním předpokladem, na němž je strategie GeM založena, je umístění původu genderových nerovností především v genderové hierarchii společnosti, menší roli v tomto ohledu hraje individuální porozumění mezi muži a ženami. Vnímavost vůči provázanosti soukromé a veřejné sféry a vzájemná re-konstrukce genderových vztahů a nerovností je důležitou součástí GeM.

Strategie gender mainstreamingu (upraveno podle Moser, (2005))



1.6. Metodika uplatňování gender mainstreamingu

Existuje množství různých postupů a konceptů, jak prakticky GeM realizovat. V evaluaci projektů jsme vycházeli z metodiky zpracované týmem Regionální kanceláře pro Evropu/CIS Rozvojového programu Spojených národů (UNDP RBEC) - Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit (Niemanis a kol., 2007). Základem tohoto prakticky pojatého materiálu je stanovení 10 kroků, které by měly být uplatněny při zohledňování genderové perspektivy jakéhokoliv projektu. S tím souvisí i pochopení GeM ne jako stavu, ale jako kontinuálního procesu (Schmidt, 2005) logicky provázaných aktivit.

10 kroků GeM

| <i>Krok</i> | <i>Popis aktivit</i> |
|--|---|
| Mainstreamingový přístup k “investorům”: Kdo jsou ti, co rozhodují? | Sestavení projektového týmu, důležitým krokem je diverzita zapojených osob a tudíž reprezentace širší škály problémů a také zapojení osob s genderovou expertízou |
| Mainstreaming genderové agendy: Jaký je problém? | Definování problému a analýza situace z hlediska vlivu na muže/ženy |
| Postup směrem k genderové rovnosti: Jaký je cíl? | Stanovení cílů vztahujících se k genderové problematice, odlišení cílů korektivních (narovnání nerovností) a tranformativních (vedoucích ke společenské změně) |
| Mapování situace: Jaké informace máme? | Zjišťování dostupných informací s ohledem na definovaný problém (mapování výstupů, politik, zákonů atp.) |
| Vyjasnění problému: Výzkum a analýza | Doplnění chybějících údajů, zpřesnění genderových aspektů zvolené tematiky |
| Utváření postupu nebo návrhy intervencí z genderové perspektivy, stanovení rozpočtu | Zvážení konkrétních opatření a zhodnocení jejich potenciálních dopadů s ohledem na gender |
| Obhajování genderových záležitostí! | Strategie argumentace pro iniciativy založené na gender mainstreamingu |
| Monitoring: Genderově senzitivní sledování problematiky | Genderově citlivé kvalitativní i kvantitativní monitorování dosahování stanovených cílů |
| Evaluace: Jak nám to šlo? | Evaluace s ohledem na konkrétní postupy, dílčí i rozvojové cíle |
| Komunikace | Průřezová aktivita realizovaná s ohledem na cílové skupiny a jejich potřeby |

Pro potřeby evaluace principů gender mainstreamingu sloužilo hodnocení zahrnování jednotlivých kroků jako indikátor úspěšné implementace. Pro rozšíření jsme pracovali i s dalšími materiály, např. Horizontální priority v programech strukturálních fondů (MMR, Kaufmann, M.a kol., 2004); Checklist to assess projects for their orientation towards gender mainstreaming; Pracovní materiál kompilovaných mezinárodním partnerstvím EQ-MIND v rámci projektu ES Equal Gender Sensible Regionalentwicklung aj.

2. METODICKÝ PŘÍSTUP A PRŮBĚH ŘEŠENÍ PROJEKTU

Řešení projektu probíhalo dle standardních evaluačních postupů a při využití standardních evaluačních technik a nástrojů.

2.1. Základní fáze evaluace

Celý proces hodnocení byl rozdělen do několika fází, v jejichž průběhu byly řešeny úkoly dané zadávací dokumentací, resp. byly zodpovídaný evaluační otázky a navrhována doporučení. Navržená metodika byla zvolena tak, aby pokryla celou šíři zadání. V souvislosti s výsledky formulovanými v zadávací dokumentaci, byla evaluace organizovaná do základních fází, v rámci nichž byly zpracovány 4 úkoly dané v zadání. Jednotlivé fáze projektu nelze ovšem striktně časově a formálně oddělit, v průběhu realizace projektu se navzájem překrývají. **Celý evaluační proces byl rozdělen do čtyř základních fází:**

1. Přípravná fáze, resp. určení rozsahu a struktury práce evaluace

Tato fáze byla završena schválením vstupní zprávy zadavatelem. Expertní tým v této úvodní fázi dotvořil seznam základních evaluačních otázek, které jsou uvedeny dále v textu, upřesnil metody šetření, připravil strategii evaluačních šetření.

V rámci přípravné fáze byla vytvořena standardizovaná struktura případové studie, která byla použita pro analýzu všech vybraných rozvojových partnerství a projektů. Taktéž byla zpracována prvotní analýza aktuálních projektů a na základě předem stanovených kritérií byly vybrány projekty pro zpracování ve formě případových studií. Seznamy projektů jsou uvedeny dále v textu.

Byl taktéž dopracován detailní harmonogram realizace projektu, který po dohodě se zadavatelem zohlednil posun v zahájení realizace projektu. Harmonogram průběhu projektu je uveden v příloze 1 závěrečné evaluační zprávy.

V rámci přípravné fáze byly taktéž analyzovány informační zdroje, jejichž přehled je v příloze 2 závěrečné evaluační zprávy.

2. Získávání informací a jejich analýza

V této fázi, kterou expertní tým zahájil již paralelně s fází přípravnou, byly shromažďovány nezbytné údaje, informace, související dokumenty, data atd.

V rámci hodnocení byla využívána data jak kvantitativní, tak kvalitativní povahy. Vzhledem k zaměření evaluace však na data kvalitativní povahy byl kladen důraz především. Na základě získaných dat pak byly provedeny detailní analýzy, jejichž závěry jsou uvedeny v dalších kapitolách.

3. Hodnocení, resp. tvorba evaluačních závěrů

Vytváření závěrů je důležitou evaluační aktivitou. Na základě závěrů připravených analýz byla formulována doporučení pro jednotlivé aspekty uplatňování principu GeM v praxi. Tyto závěry a doporučení byly promítnuty do závěrečné zprávy.

4. Předkládání zpráv, resp. sdělování výsledků evaluace

Komunikace výsledků evaluace je jedním z hlavních bodů evaluace. Zveřejnění výsledků je nezbytné pro chápání evaluace jako užitečného procesu.

Hodnotitel v rámci tohoto projektu připravoval vstupní zprávu, I. a II. průběžnou zprávu a závěrečnou evaluační zprávu. Zprávy byly koncipovány tak, aby naplnily základní principy evaluační zprávy:

- souhrn nepřesáhne deset stránek
- zprávy budou krátké a koncentrované, ostatní podstatné informace budou zařazeny do příloh
- podklady, na jejichž základě vznikly závěry a doporučení budou zahrnuty do zprávy a jasně označeny
- styl a jazyk zprávy bude přístupný všem čtenářům
- budou-li použity technické termíny a zkratky, budou definovány ve slovníčku
- ve zprávě bude uveden krátký souhrn použitých metod a připojeno vysvětlení jejich výběru
- budou-li prezentovány výsledky kvantitativních analýz, budou doplněny grafy a tabulkami

Plnění dílčích úkolů a aktivit probíhalo dle uvedeného schématu:

PŘEHLED ÚKOLŮ A AKTIVIT PROJEKTU

| | |
|---|---|
| Úkol - Vypracování vstupní zprávy | Aktivita 0 - Vypracování vstupní zprávy |
| Úkol 1 - Zhodnocení přístupů RP v ČR u projektů z CIP EQUAL | Aktivita 1A - Zpracování případových studií |
| | Aktivita 1B - Analýza přístupů (eval. otázky) |
| | Aktivita 1C - Vyhodnocení (prakt. doporučení) |
| Úkol 2 - Zhodnocení přístupů RP v EU u projektů z CIP EQUAL 2.1 – Slovensko 2.2 – Rakousko 2.3 – Německo 2.4 – Shrnutí | Aktivita 2A - Zpracování případových studií |
| | Aktivita 2B - Analýza přístupů (eval. otázky) |
| | Aktivita 2C - Vyhodnocení (prakt. doporučení) |
| Úkol 3 - Zhodnocení přístupů u projektů RLZ (ESF) v ČR i v EU 3.1 – OP RLZ, JPD 3 v ČR 3.2 – RLZ na Slovensku 3.3 – Shrnutí | Aktivita 3A - Zpracování případových studií |
| | Aktivita 3B - Analýza přístupů (eval. otázky) |
| | Aktivita 3C - Vyhodnocení (prakt. doporučení) |
| Úkol 4 - Syntéza poznatků, identifikace faktorů a předpokladů a vypracování doporučení | Aktivita 4A - Syntéza poznatků |
| | Aktivita 4B - Analýza faktorů (eval. otázky) |
| | Aktivita 4C - Vypracování doporučení |
| Úkol 5 - Vypracování závěrečné zprávy | Aktivita 5 - Vypracování závěrečné zprávy |
| Úkol 6 - Prezentace výstupů | Aktivita 6A - Prezentace návrhů výstupů |
| | Aktivita 6B - Prezentace finálních výstupů |

2.2. Výzkumné a evaluační metody

Výběr vhodných výzkumných a evaluačních metod vycházel jednak z obecných a specifických cílů evaluace, zároveň však bral v úvahu aktuální podmínky a reálné možnosti jak evaluačního týmu, tak zejména jednotlivých RP, která byla podrobena detailní analýze.

Při svých úvahách o volbě vhodných metod vycházel hodnotitel z následujících skutečností:

- relativně krátký čas na zpracování evaluační studie daný zadávací dokumentací
- neexistence aktuálních databází o RP a projektech (databáze ECDB disponuje neaktuálními údaji, informace v databázi Monit jsou sporadické)
- Řídící orgán pro EQUAL a národní podpůrná struktura (PWC) mají k dispozici pouze omezené informace o činnosti rozvojových partnerství a relativně málo interní dokumentace o RP
- v průběhu provádění evaluace byla většina RP v závěrečné fázi své činnosti - vytíženost rozvojových partnerství ukončováním projektů a pořádáním závěrečných konferencí v měsících květnu a červnu, případně červenci, výrazně omezilo množství času, který mohla rozvojová partnerství v této době evaluátorům věnovat

Z výše uvedených důvodů řešitel projektu nerealizoval standardní dotazníkové šetření, které je častým nástrojem při realizaci evaluačních studií. Řešitel bral v úvahu také to, že neanalyzuje všechna RP, ale pouze vybraná, tedy nepotřebuje nástroj, který by oslovil širokou škálu příjemců. V úvahu byla brána také diskutabilní návratnost a efektivita dotazníkového šetření v situaci, kdy je potřeba zjistit kvalitu uplatňování principu GeM a ne pouze konstatovat, zda-li byl princip uplatněn či nikoli.

Zpracovatel inspirován svými zkušenostmi z předchozích evaluací zvolil metodu vytváření číslovaných samostatných evaluačních výroků (zjištění nebo doporučení), která usnadňuje orientaci v textu. Tato konstrukce výroků také přispívá k jejich další využitelnosti, kdy na jednoznačně vymezená zjištění a doporučení lze snadno odkázat.

Při tomto pojetí jsou evaluační otázky považovány za pomocný nástroj specifikující blíže obsah a zaměření definovaných problémových okruhů a exaktní odpověď na evaluační otázku je formálně rozpuštěna do jednoho a více výroků.

Tento přístup se vyznačuje vyšší přidanou hodnotou evaluátora, protože každý takto koncipovaný výrok je jedinečný a lze jej verifikovat snadněji než komplexní odpověď na evaluační otázku.

Výroky, které mají charakter doporučení, jsou z důvodu přehlednosti v textu odlišeny a doplněny písmenem D.

2.2.1. Desk research

„Výzkum od stolu“ je technikou, která analyzuje dostupné dokumenty. Jedná se o podpůrnou metodu, která může sloužit jako vstup pro přípravu ostatních evaluačních metod.

Studium podkladových materiálů bylo pro expertní tým nejen prvotním zdrojem informací o jednotlivých RP, ale i o problematice gender mainstreamingu a jeho chápání v ČR a ve vybraných členských státech EU.

V úvodní etapě projektu členové týmu s pomocí expertky na problematiku GeM shromáždili dostupné materiály (příručky, metodické pokyny, manuály) s tematikou GeM. Mezi významné zdroje těchto dokumentů patřilo mimo jiné ESF fórum, www.equalcr.cz, www.europa.eu a další. Analýza těchto dokumentů byla završena celodenním interním workshopem týmu, na kterém byl diskutován přístup k GeM jak v obecné rovině, tak ve vztahu k evaluačnímu procesu.

Součástí vstupní etapy byla taktéž analýza problematiky gender mainstreaming v souvislosti s legislativou na světové, evropské a národní úrovni. Výsledky této analýzy jsou přílohou 3 závěrečné evaluační zprávy.

V další fázi projektu expertní tým zahájil studium dokumentace jednotlivých RP. Mezi základní analyzované dokumenty ke každému RP patřily⁴:

- Smlouva o partnerství
- Průběžné technické monitorovací zprávy
- Záznamy ze sebe-evaluací
- Dokumentace k validaci produktů
- Ostatní informace o aktivitách a produktech RP získané na internetových stránkách

Míra informací získaná z uvedených zdrojů předurčila charakter a míru podrobnosti rozhovoru, vedeného v rámci evaluační návštěvy.

2.2.2. Rozhovory (Evaluační návštěvy)

Metoda rozhovoru je obecně používána v případě, kdy je potřeba zjistit specifické informace a získat komplexní pohled na problém.

Evaluační návštěvy probíhaly zejména v první polovině řešení projektu, neboť jejich prostřednictvím byly získávány údaje a informace o jednotlivých analyzovaných partnerstvích.

Evaluační návštěvy se zaměřily na získání těch informací o RP, které nebylo možné zjistit analýzou dostupné dokumentace.

Osobní a telefonické rozhovory, případně emailová komunikace byly vedeny se zástupcem každého RP určeného pro zpracování případových studií.

Je nutné podotknout, že evaluační tým se u některých RP setkali s určitou neochotou ke spolupráci. Jako důvod bylo uváděno množství aktuálně běžících evaluačních projektů, resp. nutnost spolupráce s více evaluačními týmy, které od RP požadují stále stejnou dokumentaci a informace.

S vědomím tohoto aspektu evaluační tým zvolil postup minimalizace zatěžování jednotlivých rozvojových partnerství. Maximum informací, resp. relevantní dokumentace jednotlivých RP byla získávána prostřednictvím řídicího orgánu (MPSV), zprostředkujícího subjektu (NVF), Národní podpůrné skupiny (PriceWaterhouseCoopers), databáze Monit a webových stránek partnerství a projektů.

Evaluační návštěvy byly zaměřeny výhradně na získávání informací o naplňování principu GeM při realizaci projektu a aspektech s tímto bezprostředně souvisejících.

⁴ Týká se projektů EQUAL, projekty podporované z ESF nezakládaly partnerství.

2.2.3. Panel expertů

Obecně panel expertů sestává z různých nezávislých odborníků, kteří se podílejí na vytváření závěrů hodnocení. Panel může zodpovědět širokou škálu otázek – od obecného přístupu k uplatňování GeM až ke konkrétním postupům jeho reálného naplňování. Hodnotitel zapojil do panelu expertů zástupce ŘO, NPS, NTS E, zástupce RP a další.

Závěry a doporučení, která vyplynula z diskuse v rámci expertního panelu, jsou uvedena v kapitole 4.

2.2.4. SWOT analýza

Zpracovatel využil i metody SWOT analýzy, a to jako finální analytický krok pro závěrečné zhodnocení výsledků a roztřídění analytických závěrů. Dle standardních pravidel této metody byly specifikovány slabé a silné stránky uplatňování GeM v praxi a související příležitosti a hrozby.

Zpracovaná SWOT analýza je uvedena v kapitole 4.

2.2.5. Případová studie

Případová studie je obecně používána k hloubkovému popisu a analýze jevu v jeho přirozeném prostředí. Metoda je založena na systematickém rozboru událostí, sběru dat, analýze informací a formulací výstupů. Ke sběru dat hodnotitel používal jak kvalitativní, tak kvantitativní metody. Metodika zpracování případových studií je detailně rozvedena v příloze 4 závěrečné evaluační zprávy.

V rámci projektu bylo zpracováno celkem 59 případových studií:

- 30 případových studií analyzujících projekty realizované v rámci CIP EQUAL ČR
- 5 případových studií analyzujících projekty realizované v rámci OP RLZ
- 5 případových studií analyzujících projekty realizované v rámci JPD 3
- 9 případových studií analyzujících projekty realizované v rámci CIP EQUAL Slovenská republika
- 4 případové studie analyzující projekty realizované v rámci OP LZ Slovenská republika
- 3 případové studie analyzující projekty realizované v rámci CIP EQUAL Rakousko
- 3 případové studie analyzující projekty realizované v rámci CIP EQUAL SRN

Zpracované případové studie mají jednotnou strukturu a vizuální styl, což umožňuje jednoduchou orientaci v textu studie a usnadní komparaci přístupů jak mezi jednotlivými partnerstvími, tak ve vztahu k projektům uplatňujícím GeM jako horizontální prioritu.

Hlavní zjištění a poznatky získané analýzou RP ve formě případových studií jsou součástí kapitoly 3. Vlastní případové studie tvoří samostatný dokument.

2.3. Analyzovaná RP, resp. projekty

2.3.1. Česká republika

a) projekty CIP EQUAL Česká republika

| Příp. studie | Název projektu / registrační číslo / příjemce | Téma | Oblast dopadu (NUTS 2) |
|--------------|---|-------------------|------------------------|
| 1 | Mikrobus Drom, romské středisko | CIP EQUAL ČR / 1A | JV, MS, SM, SV, SZ |
| 2 | REHABILITACE - AKTIVACE - PRÁCE Vzdělávací společnost EDOST, s.r.o. | CIP EQUAL ČR / 1A | JZ, MS, SV, SZ |
| 3 | Šance (zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody) Sdružení pro probaci a mediaci v justici | CIP EQUAL ČR / 1A | SČ, SZ |
| 4 | Maminky po "dovolené" Úřad práce v Semilech | CIP EQUAL ČR / 1A | SV |
| 5 | PIN - Podpora inkluze Člověk v tísni, o.p.s. | CIP EQUAL ČR / 1A | JZ, SČ, SZ |
| 6 | Projekt KARAVANA - program profesionálního vzdělávání talentovaných jedinců z řad neslyšících v PC grafice TROAS s.r.o. | CIP EQUAL ČR / 1A | Praha |
| 7 | Polis - Tvorba a podpora nediskriminační sociální, vzdělávací a zaměstnanostní politiky Člověk v tísni - společnost při ČT, o.p.s. | CIP EQUAL ČR / 1B | JZ, SZ |
| 8 | Podnikání bez překážek Jihočeská hospodářská komora | CIP EQUAL ČR / 2C | JZ |
| 9 | Europodnikatelka 21. století Asociace podnikatelek a manažerek ČR, o.s. | CIP EQUAL ČR / 2C | SZ |
| 10 | Podpora vzniku a rozvoje sociálních družstev (podniků) v regionech NUTS II Moravskoslezský region, Jihovýchod a Střední Morava Svaz českých a moravských výrobních družstev | CIP EQUAL ČR / 2C | MS, JV, SM |
| 11 | Podpora stabilizace a re-integrace aktivních seniorů CONEO, s.r.o. | CIP EQUAL ČR / 2C | JV, SM |
| 12 | Ženský Element - Inovativní řešení podpory podnikání žen a jejich mentoring prostřednictvím šíření dobrých praxí ESF a Phare projektů. AG Synerko, s.r.o. | CIP EQUAL ČR / 2C | JV, MS, SM |

| | | | |
|----|---|-------------------|----------------------------|
| 13 | Rozvoj sociálních služeb a reintegrace žen do trhu práce v malých sídlech venkovských oblastí Farní charita Starý Knín | CIP EQUAL ČR / 2D | JZ, SČ, SV, SZ |
| 14 | Pracovně-vzdělávací program pro klienty Domu na půli cesty ve Velkém Dvoře u Pohořelic Sdružení pěstounských rodin | CIP EQUAL ČR / 2D | JV |
| 15 | Umírat doma je normální Hospicové občanské sdružení Cesta domů | CIP EQUAL ČR / 2D | JV, JZ, MS, SČ, SM, SV, SZ |
| 16 | Rozvoj sociální firmy Fokus Praha, o.s. | CIP EQUAL ČR / 2D | Praha |
| 17 | Vývoj a zavedení systému celoživotního vzdělávání osob s postižením sluchu, včetně vzdělávání zdravých osob, které s handicapovanými osobami přicházejí do kontaktu Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání s.r.o. | CIP EQUAL ČR / 3E | JV, JZ, MS, SČ, SM, SV, SZ |
| 18 | Modulární systém celoživotního vzdělávání v Euroregionu Nisa umožňující odstranění informační negramotnosti a zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce. Úřad práce v Semilech | CIP EQUAL ČR / 3E | SV |
| 19 | Podpora celoživotního učení a rovných příležitostí na trhu práce pro pracující nad 50 let EXPERTIS PRAHA, spol. s r.o. | CIP EQUAL ČR / 3E | SČ |
| 20 | IQ servis – Systém pro úspěšné uplatnění Romů na trhu práce Občanské sdružení IQ Roma servis | CIP EQUAL ČR / 3E | JV |
| 21 | Nové přístupy sledující zvyšování vzdělanosti a uplatnění na trhu práce dětí vyrůstajících v ústavní péči/ „Najdi svůj směr“ Nadace Terezy Maxové | CIP EQUAL ČR / 3E | JZ, MS, SČ, SV, SZ |
| 22 | Pilotáž nízkoprahových kursů ČJ pro cizince ve vybraných regionech ČR Centrum pro integraci cizinců | CIP EQUAL ČR / 3E | JZ, SZ |
| 23 | JOB POINTS Obchodní a hospodářská komora | CIP EQUAL ČR / 3F | JV, SM, SV |
| 24 | Teleworking – podpora práce z domova s využitím informačních technologií LANGEMaster Group, s.r.o. | CIP EQUAL ČR / 3F | JZ |

| | | | |
|----|--|-------------------|----------------------------|
| 25 | Modelový program podpory sladování profesního a rodinného života-kraj Vysočina Český svaz žen | CIP EQUAL ČR / 4G | JV |
| 26 | NÁVRAT DO BUDOUCNOSTI Střední škola technická | CIP EQUAL ČR / 4G | SZ |
| 27 | SUPPORT Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje | CIP EQUAL ČR / 4G | SZ |
| 28 | Prolomit vlny - Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce Otevřená společnost o.p.s. | CIP EQUAL ČR / 4H | JV, JZ, MS, SČ, SM, SV, SZ |
| 29 | Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti Gender Studies, o.p.s. | CIP EQUAL ČR / 4H | JV, SV |
| 30 | Vytvoření a pilotní ověření modelu pro zlepšení přístupu žadatelů o azyl na trh práce a posílení jejich schopností, které jim umožní snazší adaptabilitu na jakémkoliv trhu práce. Univerzita Karlova v Praze, Ústav jazykové a odborné přípravy | CIP EQUAL ČR / 5 | SČ, SV, SZ |

Pozn.: JV=Jihovýchod; JZ=Jihozápad; MS=Moravskoslezsko; SČ=Střední Čechy; SM=Střední Morava; SV=Severovýchod; SZ=Severozápad

b) projekty OP RLZ Česká republika

| Příp. studie | Jméno projektu | Program / Prioritní osa | Oblast dopadu |
|---------------------|---|--------------------------------|---|
| 1. | Centrum výchovně vzdělávacího poradenství se zaměřením na rovnost profesních příležitostí mužů a žen - Gymnázium a střední pedagogická škola Liberec | OPRLZ / 2.2 Rovné příležitosti | Liberec |
| 2. | Rovné příležitosti žen a mužů - Rovné šance - Institut celoživotního vzdělávání o.p.s. Havířov | OPRLZ / 2.2 Rovné příležitosti | Havířov Ostrava okres |
| 3. | Otevření nových příležitostí k návratu do zaměstnání - AgroKonzulta Žamberk, s.r.o | OPRLZ / 2.2 Rovné příležitosti | Chrudim, Pardubice, Svitavy, Rychnov nad Kněžnou |
| 4. | Rekvalifikační kurzy pro ženy a matky v Českém Krumlově a blízkém okolí - Sdružení pro rodinu a děti Český Krumlov | OPRLZ / 2.2 Rovné příležitosti | Český Krumlov |
| 5. | Ženy pro občanskou společnost – Žába na prameni o.s. | OPRLZ / 2.2 Rovné příležitosti | Středočeský kraj |

c) projekty JPD 3 Česká republika

| Příp. studie | Název projektu / registrační číslo / příjemce | Program / Prioritní osa | Oblast dopadu |
|--------------|--|--|---------------|
| 1. | Inspirace pro rovné šance CZ.04.3.07/2.2.02.1/0202 Občanská inspirace | JPD 3 / 2.2 Sladování rodinného a pracovního života | Praha |
| 2. | Propagace rovnosti šancí mužů a žen prostřednictvím médií CZ.04.3.07/2.2.02.1/0203 Šance pro společnost, o.s. | JPD 3 / 2.2 Sladování rodinného a pracovního života | Praha |
| 3. | Postavení žen ve vědě a výzkumu v Praze CZ.04.3.07/2.2.02.1/0206 STEM, s.r.o. | JPD 3 / 2.2 Sladování rodinného a pracovního života | Praha |
| 4. | Vyrovnaní šancí osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na trhu práce CZ.04.3.07/2.2.01.1/2005 Český svaz žen | JPD 3 / 2.2 Sladování rodinného a pracovního života | Praha |
| 5. | Efektivní návrat vysokoškolsky vzdělaných žen na trh práce CZ.04.3.07/2.2.01.2/2014 Česká zemědělská univerzita v Praze | JPD 3 / 2.2 Sladování rodinného a pracovního života | Praha |

2.3.2. Projekty CIP EQUAL Rakousko

| Případ. studie | Název projektu | Priorita | Český partner |
|----------------|---|-------------------------------|---|
| 1 | Rodičovská dovolená a kariéra. AT-5-11/265 http://www.karenzundkarriere.at | 5 Redukce genderové segregace | CZ 76 a CZ 78, (ES20040015, DK – 39) |
| 2 | Rozvoj kvality v gender mainstreamingu AT-3A-16/215 http://www.qe-GeM.at/ | 5 Redukce genderové segregace | CZ není (DE-XB4-76051-20-BE/217, PL-90, PT-2004-359, SK 51) |
| 3 | Iniciativa. Ženy. Začněte podnikat AT-5-01/260, http://www.frauengruenden.at/ | 3 Business start-up | CZ-39, (DE-XB4-76051-20-TH/202) |

2.3.3. Projekty CIP EQUAL Spolková republika Německo

| Případ. studie | Název projektu | Priorita | Partneři |
|----------------|--|--|----------|
| 1 | Rodinně orientované zakládání existence (NEXT AC – Niederschwellige familienorientierte Existenzgründung) http://www.aachen.de/DE/wirtschaft_technologie/existenzgruendung/nextac/index.html | 4 G Rovné příležitosti – sladování pracovního a rodinného života | CZ 51 |
| 2 | Zabezpečení budoucnosti zjednodušením slučitelnosti rodiny a práce | 4 G Rovné příležitosti – | CZ 69 |

| | | | |
|---|--|--|-------|
| | (Zukunftssicherung durch Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) <i>www.equal-familie-beruf.de</i> | sladování pracovního a rodinného života | |
| 3 | Rozvoj kompetencí v oblasti Mnichova (MünchenKompetent -Kompetenzentwicklung im Großraum München) <i>http://www.equal-muenchen.de</i> | 3 F Adaptabilita – Adaptace na změnu a NIT | CZ 43 |

2.3.4. Projekty ve Slovenské republice

a) projekty CIP EQUAL Slovenská republika

| Příp. studie | Jméno projektu | Program / Prioritní osa |
|--------------|--|-------------------------|
| 1. | Odstraňovanie bariér pracovnej aktivity starších žien - cesta k rodovej rovnosti | CIP EQUAL |
| 2. | Gender mainstreaming na pracoviskách reprodukčného zdravia | CIP EQUAL |
| 3. | Rodový výskum k rovnosti v zamestnateľnosti v podmienkach horských vidieckych oblastí Slovenska | CIP EQUAL |
| 4. | Sexuálne obťažovanie na pracovisku | CIP EQUAL |
| 5. | Svet vnímame rôzne a preto spolu dokážeme viac...- Materské centrá pri presadzovaní princípu rovnosti príležitostí na trhu práce | CIP EQUAL |
| 6. | Rodová senzibilizácia vo vzdelávacom procese na základných a stredných školách ako príprava budúcej desegregácie povolání | CIP EQUAL |
| 7. | JOPA - Jazyková a Odborná Príprava Azylantov a žiadateľov o azyl | CIP EQUAL |
| 8. | Nové formy vzdelávania a osobného rozvoja pre znevýhodnené skupiny | CIP EQUAL |
| 9. | Zvýšenie adaptability ľudských zdrojov pre trh práce v oblasti cestovného ruchu | CIP EQUAL |

b) projekty Sektorového operačného programu Ľidské zdroje Slovenská republika

| Příp. studie | Jméno projektu | Program / Prioritní osa |
|--------------|--|-------------------------|
| 1. | Podnikanie – nová šanca pre ženy | SOP LZ |
| 2. | Od uľahčenia prístupu k vzdelávaniu k eliminácii rodovej nerovnosti | SOP LZ |
| 3. | RUŽENA - Príprava Rómiiek s rodičovskými povinnosťami na umiestnenie na trhu práce | SOP LZ |
| 4. | Kysucké Nové Mesto - regionálne posilnenie rovnosti príležitostí | SOP LZ |
| 5. | Mladé ženy z osady - pilotný projekt | SOP LZ |

3. ZJIŠTĚNÍ V RÁMCI ZADANÝCH EVALUAČNÍCH TÉMAT

3.1. Hodnocení práce českých rozvojových partnerství

✓ **Úkol 1**

Zhodnocení přístupů RP v ČR při uplatňování horizontálního tématu gender mainstreaming v rámci projektů financovaných z CIP EQUAL

Za účelem zhodnocení přístupů RP v ČR k problematice GeM a jeho uplatňování byly definovány tyto evaluační otázky:

- *Jakým způsobem RP postupovala při vytipování oblastí, u nichž je žádoucí gender mainstreaming uplatňovat?*
- *Jakým způsobem RP postupovala při jeho uplatňování v průběhu realizace projektu?*
- *Jaký typ partnerů zapojených do práce RP se nejvíce podílel na prosazování gender mainstreamingu při přípravě i během průběhu realizace projektu?*
- *Jaký typ předchozích zkušeností těmto nejvíce zapojeným partnerským organizacím umožnil jejich aktivní účast na práci RP?*
- *Jaký typ zkušeností a dovedností bylo nutné zapojeným partnerským organizacím zprostředkovat během realizace projektu za účelem jejich aktivního zapojení do práce RP?*

3.1.1. Výběr RP a jejich analýza

V rámci programu CIP EQUAL v ČR bylo realizováno 70 projektů. Pro případové studie bylo vybráno 30 z těchto projektů. Vybrány byly primárně projekty témat:

4G - Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb

4H - Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že cílem hodnocení nebylo získat přehled o rozložení jevů v základním souboru, nebyl uplatněn náhodný ani kvótní výběr. Hlavním záměrem při výběru projektů mimo témata 4G a 4H bylo získat vzorek, který bude různorodý z pohledu následujících kritérií:

- Téma projektu (1A, 1B, 2C, 2D, 3E, 3F, 4G, 4H, 5)
- Cílová skupina projektu (ženy/muži po rodičovské dovolené, osoby nad 50 let, cizinci/azylanti, Romové, osoby ohrožené sociální exkluzí, aj.)
- Aktivity a cíle projektu
- Velikost rozvojového partnerství
- Územní dopad projektu (zastoupení různých regionů, rozsah dopadu – celostátní vs. regionální projekty)

3.1.2. Evaluační zjištění obecného charakteru

| | |
|-----|---|
| (1) | Z dosavadní evaluace uplatňování principů gender mainstreamingu v projektech podpořených ESF a státním rozpočtem ČR vyplývá, že příjemci podpory se s tímto požadavkem vyrovnali velmi odlišně. A to i přesto, že vstupní míra pochopení a implementace principů by měla podléhat jednotným standardům, viz. příručka Programu Iniciativy Společenství EQUAL Gender mainstreaming, k níž se většina příjemců vztahuje. Je pochopitelné, že projekty a organizace, které se zaměřují přímo na téma rovnosti žen a mužů či gender mainstreaming dosahují vyšší míry inovativnosti a celkově propracovanosti aktivit a produktů. Podobně byla dobrá propracovanost aktivit nalezena i u některých RP, kde byly zapojeny organizace zabývající se dlouhodobě rovností žen a mužů jako partneři. Často uváděná zkušenost s aktivitami zaměřenými na ženy (poskytování vzdělávání, poradenství) se pro potřeby GeM a uchopení problematiky s jejími hlubšími příčinami ukázala ve většině případů jako nedostatečná. Není akceptovatelné, aby projekty, které mají za úkol věnovat se otázkám rovnosti žen a mužů jako horizontální prioritě, vykazovaly zcela jednoznačné známky nepochopení či dokonce neochoty pochopit. |
| (2) | <i>Do budoucna je nezbytné nastavit nejen mechanismy kontroly ze strany řídicího orgánu, ale zejména mechanismy sdílení zkušeností a podpory učícího se procesu, z nichž se některé v rámci evaluovaných projektů již osvědčily (národní tematická síť, D workshopy pro příjemce). Nabízí se také možnost vstupního školení příjemců, které by mělo jednotný charakter a zároveň využívalo zkušeností již realizovaných projektů, což by bylo pozitivní i s ohledem na multiplikační efekt dobrých praxí, ale i jako prevence rizika opakování obdobných aktivit, které již byly řešeny jinde.</i> |
| (3) | Z dostupných informací lze konstatovat, že u části RP došlo k vytipování oblastí řešených v projektech na základě přímé práce s cílovými skupinami a tedy formulaci dalších postupů na základě této zkušenosti. Tento proces se jeví jako velmi pozitivní, zejména zahrnuje-li intenzivní spolupráci s cílovou skupinou při tvorbě metodik a pilotním ověřování aktivit. U partnerství, která neměla s přímou prací s cílovou skupinou zkušenosti, byly řešené oblasti stanoveny na základě sledování současných trendů v oblasti a vytipování „bílých míst“, tzn. témat, která doposud v ČR nebyla dostatečně komplexně řešena, ale ze zahraničí jsou již známa. Zde je opravdu nezbytné zapojovat cílové skupiny a umožnit tak lokální modifikace, popř. navázat spolupráci se subjektem, který je se situací a potřebami cílové skupiny detailně seznámen. |
| (4) | V prvních fázích projektu by mělo dojít k angažování cílových skupin, aby projekty opravdu reagovaly na jejich potřeby (a ne např. na potřeby většinové společnosti ohledně potřeb znevýhodněných lidí atp.). Bohužel v některých projektech došlo k tomu, že i když potenciální příjemci a příjemkyně podpory byli zaangažováni, výsledky nebyly analyzovány podle pohlaví a nebylo tedy zřejmé, zda je či není potřeba navrhnout některé odlišné kroky pro ženy a muže. Příkladem může být projekt <i>Rozvoj sociální firmy</i> , kdy byla realizována vstupní skupinová diskuse, ale výsledky byly společné pro všechny - muže i ženy. Potom ovšem není možné určit, zda se muži/ženy opakovaně dostávají do situací, které vykazují shodné znaky, a které je třeba systematicky řešit v rámci cílených opatření případně zohledňováním v rámci jiných aktivit. |

| | |
|------------------------|--|
| (5) | Na základě hodnocených projektů je možné konstatovat, že zapojení cílových skupin při tvorbě postupů a procesů projektů je velmi různé. U menšiny projektů sledujeme rysy mocenské nerovnosti ve smyslu paternalistického nastavení aktivit, aniž by byly diskutovány. Potom může docházet i k tomu, že případné neúspěchy projektu jsou svalovány na nezáměr cílových skupin. |
| (6) D | <i>Takovým zkušenostem je nutné předcházet důkladným plánováním v prvních fázích projektů, kdy je nutné zapojit co nejširší partnerské organizace a diverzifikovanou skupinu potenciálních beneficentů a společně formulovat další postupy.</i> |
| (7) | Při samotné realizaci projektů se projevuje odlišná motivace jednotlivých partnerství či partnerů. To má posléze vliv na angažovanost k tématu a hraje zejména roli mezi jednotlivými partnery, kdy zjevně docházelo k situaci, že obvykle příjemce podpory měl větší zájem na úspěchu projektu, než některé zapojené organizace. Co se týče aktivit přímo v oblasti uplatňování GeM, zde se jeví výrazné rozdíly mezi projekty přímo zaměřenými na rovné příležitosti žen a mužů (kdy kvalitativně vystupují projekty realizované v části <i>Priority 4 Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce</i>) a projekty, které měly GeM uplatňovat „pouze“ jako horizontální prioritu, tedy důsledně integrovat genderovou perspektivu do všech realizovaných aktivit. |
| (7) | V prvním případě se obvykle jedná o organizace, které se již v minulosti problematikou rovných příležitostí žen a mužů zabývaly, mají i zkušenosti s projekty z jiných EU fondů a v projektech CIP EQUAL prohloubily a rozšířily dosavadní činnost. Navíc zapojené osoby usilovně pracovaly na zvýšení svých kompetencí v této oblasti. |
| (8) | U mnohých ostatních projektů je nutné konstatovat, že bez hlubšího zájmu o problematiku GeM došlo k mylnému zúžení na: <ul style="list-style-type: none"> • monitoring zastoupení žen a mužů • podporu pečujících žen (především s malými dětmi) |
| (9) | Z monitoringu vyplývá, že poměrně často tvořily většinu klientů ženy. Ačkoliv podpora žen a vyrovnávání jejich postavení je bezesporu součástí aplikace GeM a celkově CIP EQUAL, není přijatelné uspokojit se s tím, že muži jsou ve většině hodnocených projektů tolerováni a ne aktivně pobízeni ke spolupráci. RP často konstatují, že mužů se zapojilo málo, ale už se nezmiňují o tom, co aktivně učinily pro jejich vyšší zastoupení a zapojení do aktivit, které často mohou být vnímány jako „tradičně ženské“. Výjimkou je např. iniciativa v projektu <i>Půl na půl</i> zaměřená na podporu aktivního otcovství. V mnohých případech však zcela zůstal nevyužit potenciál projektů a to nejen s ohledem na GeM, ale především s ohledem na inovativnost ve smyslu řešení GeM, což je významným prostorem pro propojení horizontálních témat. Bez zaangažování žen i mužů projekty přinášejí především krátkodobé individuální úspěchy a rezignují tak na svůj cíl přispět k odstraňování společenských nerovností, které nebudou jen dočasné. Obvykle navíc dochází zároveň k reprodukci genderových stereotypů a představ o „typicky ženských/mužských“ potřebách, zájmech a způsobech chování. |

| | |
|-----------|---|
| (10) D | Monitoring zastoupení žen a mužů v projektech (mezi realizátory i příjemci pomoci) je důležitým aspektem GeM, zjištěné údaje je však třeba analyzovat a vyvozovat z nich souvislosti a případně navrhnout praktická opatření vedoucí ke změně v projektových aktivitách. |
| (11) | Dalším problémem mnohých projektů je, že nedochází k citlivé diferenciaci potřeb různých skupin žen (např. ženy různého věku, společenského postavení, vzdělání, etnického původu, zdravotního stavu atp.) a může tak docházet k znovuupevňování stereotypních představ o předpokládané homogenní skupině žen, které zdánlivě sdílejí stejné potřeby. Toto samozřejmě platí i vůči mužům. Celkově je možné konstatovat, že jednoduše není možné od sebe oddělovat jednotlivé sociální kategorie (viz sdělení některých projektů, že se zaměřují pouze na...), protože v reálném životě tyto vždy spolu působí navzájem. Diferenciace těchto pozic navíc umožňuje opravdu cíleně aplikovat služby poskytované v rámci projektů. To je klíčové také z toho důvodu, že některé projekty v sobě skrývají riziko vytváření diskurzu o „bezmocných ženách“, které potřebují za každou cenu pomoci. Projekty mají důsledně směřovat k posílení klientek (i klientů) poskytovaných služeb a k prohloubení jejich kompetencí. |
| (12) | Jak již bylo naznačeno výše, je samozřejmě pochopitelné, že výrazná část aktivit se zaměřuje na vyrovnání šancí žen na trhu práce a na jejich přímou podporu, ale to je pouze dílčí část uplatňování GeM (viz Moser, výše v textu). Vzhledem k převládající přímé podpoře žen, můžeme také konstatovat, že velká část projektů se zaměřila na tzv. korektivní cíle a nepokusila se definovat úkoly v oblasti transformativních cílů, které by však měly být klíčovým přínosem GeM (viz Niemanis, 2007). Takové projekty se zaměřují především na působení na osoby v rozhodovacích pozicích a hledají možnosti proměny společenských struktur a institucí tak, aby nedocházelo k opakovaným procesům exkluze určitých sociálních skupin. |
| (13) | Symptomatické je, že mnohé projekty neměly propracovanou metodiku uplatňování GeM (akční plán) a dokonce docházelo k situacím, kdy se DPA jeví jako nejpropracovanější materiál definující ovšem především výchozí situaci, méně již velmi konkrétní opatření na podporu genderové rovnosti. To vše samozřejmě souvisí i s mírou angažování osob či přímo organizací disponujících tzn. genderovou kompetencí ⁵ . V projektech, které byly na GeM přímo zaměřené, bylo samozřejmostí, že součástí týmu jsou lidé, resp. týmy, kteří mají již předchozí zkušenosti s realizací projektů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a některé organizace mají i historii aktivní angažovanosti v oblasti aktivit za zvýšení rovných šancí v naší společnosti. Samozřejmě do RP potom vstupovaly i s organizacemi, které nedisponovaly genderovou expertizou ani entusiasmem pro téma do stejné míry, což mohlo vést na jedné straně k efektivní podpoře vzájemného učení se, ale naopak mohlo také docházet ke konfliktům pramenícím z odlišné úrovně znalostí. K vzájemné podpoře docházelo i zaangažováním genderových organizací z jiných partnerství. |
| (14) | Mnohem problematičtější je nutné vnímat existenci partnerství, kde nejsou k dispozici žádné ověřitelné informace o tom, jak byla genderová kompetence získána a implementována (často uváděné čerpání informací z příruček ŘO nelze doložit a ukazuje se být nedostatečným minimem), implementované aktivity jeví známky nepochopení tématu a navíc se z hodnocení dalšími organizacemi (např. |

⁵

Genderová kompetence reflektuje kapacitu identifikovat oblasti, kde jsou rozdíly na základě genderu významné a jednat tak, aby se vyrovnaly přínosy pro muže a ženy. Jedná se o schopnost vyvinout nástroje zohledňující rozdíly mezi muži a ženami a minimalizovat nevýhody založené na genderu.

| | |
|------|--|
| | prostřednictvím TCA) hodnotitel dozvídá o nízké úrovni znalostí a neochotě dále se vzdělávat a zvažovat možnosti implementace GeM. Opět tedy hodnotitel naráží na to, že v mnohých evaluovaných projektech přetrvávaly, či dokonce byly utvrzovány genderové stereotypy (týkající se žen i mužů) a normativní očekávání od žen a mužů, které nebyly jakkoliv problematizované, protože, jak předpokládáme, byly považovány za správné či přirozené. |
| (15) | Dalším důležitým bodem je celkově variabilita zapojených organizací, z nichž, z hlediska uplatňování GeM, vystupují instituce jako jsou např. úřady práce. Ty totiž jednak představují silné partnery s ohledem na oslovování cílových skupin, ale ze své pozice mají i určitou možnost přispět k dlouhodobým strukturálním změnám v oblasti zaměstnanosti. Partnerství se s ohledem na spolupráci s ÚP setkávala i s jistými problémy, způsobenými především velmi specifickou administrací projektu, která určitým typům organizací činila velké potíže (kromě ÚP se jedná například o vysoké školy aj., tyto instituce mají svá vnitřní administrativní pravidla a nemohou snadno přejít na systém požadovaný ze strany řídicího orgánu pro projekty CIP EQUAL). U některých partnerství lze sledovat, že došlo k zapojení velmi podobných typů organizací. To sice mohlo vést k hladšímu průběhu projektu, ale na druhou stranu je to velmi limitující s ohledem na reprezentaci perspektiv různých skupin obyvatel. |
| (16) | <i>Pro zvýšení efektivity projektů je žádoucí pokračovat v různých formách spolupráce D – networkingu napříč sektory.</i> |
| (17) | Klíčovou roli v multiplikaci dobrých praxí GeM v tuto chvíli s nejvyšší pravděpodobností sehrají především nevládní organizace, které jsou na tuto problematiku specializované a věnují se jí dlouhodobě, navíc se jim za podpory projektů CIP EQUAL podařilo vytvořit velké množství informačních materiálů, metodik a školicích plánů, které jsou přenositelné (některé přímo prošly validačním procesem). Podmínkou úspěchu je však intenzivní a oboustranně motivovaná spolupráce s dalšími organizacemi a propojování jednotlivých témat, tak, aby projekty bojující s odstraněním jednoho typu diskriminace zároveň nereprodukovaly nerovnosti v oblasti jiné. |

3.1.3. Evaluační zjištění z případových studií

| | |
|------|---|
| (18) | Jen menší část projektů si klade za cíl působit systémové změny, které by byly preventivními opatřeními a efektivně odstraňovaly nerovnosti. Řada projektů tak pracuje až s následky, kterými je obvykle dlouhodobá nezaměstnanost, případně snížená zaměstnatelnost, aniž by těmto jevům výrazně předcházely. Takové jednání nepovažuje hodnotitel za dlouhodobě udržitelné, i když samozřejmě není možné najít na takto složité a komplexní sociální problémy jednoduchá řešení. Nicméně projekty by měly jednoznačně směřovat k transformativním strategickým cílům. |
| (19) | Jedním z rizik zaměření projektů přímo na ohrožené skupiny na trhu práce je znovutvrzování stereotypů a znevýhodněné pozice. Např. zaměřují-li se aktivity na ženy s malými dětmi, snaží se je rekvilifikovat a vracet na trh práce (často v tradičních oborech, bez ohledu na požadavky trhu), tak nereflektovaně předpokládají, že ženy jsou vždy primárně zatíženy starostmi o domácnost a rodinu a budou proto na trhu práce znevýhodněné, resp. zde budou segregovány do méně |

| | |
|-----------|---|
| | stabilních a hůře finančně ohodnocených forem zaměstnání (např. práce na zkrácený úvazek). Takový přístup ale poskytuje velmi omezené řešení. |
| (20) | Poskytovaná školení a poradenství měla v některých případech charakter předávání informací o legislativní, administrativní a technické stránce. Přínosu projektů by napomohlo obohacení o osobní a psychologický rozměr. Řada účastníků/účastnic se kromě objektivních bariér potýká s psychologickými bariérami (a to i ze strany okolí klientů), které by projekty měly mít snahu také odstraňovat. Příklady dobré praxe již existují, opět ovšem hodnotitel nachází nízkou míru reflexe vůči tématům jako jsou genderové stereotypy, mocenské nerovnosti aj. |
| (21) D | <i>Hodnotitel doporučuje a zdůrazňuje nutnost citlivého používání jazyka (např. místo pojmenování „senioři“, které upevňuje nahlížení na tuto skupinu jako neaktivní a neperspektivní pro trh práce bez ohledu na to, že je doplněno přívlastkem „aktivní“, je vhodnější objektivní označení „osoby nad 45-50 let“).</i> |
| (22) | Dobrou praxí se ukázal být individuální přístup k cílové skupině a účastníkům/nicím projektů. Flexibilita poskytovaných služeb vedla v některých případech až k situacím, kdy poradci/kyně docházeli za svými klienty/kami do jejich domovů nebo se scházeli v kavárnách a jiných neutrálních místech. Toto nastavení přináší osobní přístup a umožňuje účast i osobám s omezenými časovými možnostmi. V tomto směru se osvědčilo i poskytování „aftercare“ služeb, které umožňuje mít o účastnících informace i po skončení vzdělávání či poradenství a je důležité pro sledování dlouhodobějšího přínosu poskytnutých služeb. Možným nástrojem individuálního přístupu a sledování osobních linií může být kazuistika. |
| (23) D | <i>Nicméně hodnotitel se domnívá, že zkušenosti z individuální práce je třeba dále analyzovat a využít směrem k prosazování dlouhodobějších cílů – zejména tedy v dialogu s osobami na rozhodovacích pozicích a s ohledem na změnu praxe společenských institucí. Je nezbytné dlouhodobě sledovat trendy a opakující se situace, se kterými se klienti a klientky služeb setkávají a navrhnout a testovat opatření preventivního charakteru.</i> |
| (24) | Řadě projektů chyběla provázanost mezi identifikací cílových skupin a sledovanými indikátory. Přestože tak byly jednou z cílových skupin např. osoby po rodičovské dovolené nebo osoby s malými dětmi, jejich následná účast na poskytovaných službách nebyla evidována, protože počet těchto osob nebyl povinně sledovaným indikátorem. Stanovené indikátory tak ne vždy sloužily pro sebeevaluaci partnerství. |
| (25) | Uvnitř partnerství například sděluje problémy partnerství <i>proEquality</i> . Některé obtíže jdou na vrub rozdělení kompetencí, jiné přílišné administrativní vytíženosti, která ubírá prostoru na rozvojových a vzdělávacích aktivitách. Komplikací v nalezení jednotného postoje k principu GeM byla dle části organizací i vyšší fluktuace osob v některých zapojených partnerských organizacích a nedostatečná kvalifikace nově přichozících osob v genderové problematice. Zároveň ale toto partnerství realizovalo i zajímavý příklad dobré praxe: V rámci pracovního programu <i>Zaměstnavatelé</i> bylo uspořádáno brainstormingové setkání genderových expertek z RP i mimo něj za účelem diskuze jednoho z vyvíjených produktů. I přes existenci určitých neshod je především nutné vyzdvihnout, že ty organizace, které nějakým způsobem spolupracovaly s odbornicemi a odborníky na genderovou problematiku, se minimálně alespoň zaangažovaly do diskuse o uplatňování GeM, což je pozitivní jev. |
| (26) | Pozitivní přínos mělo v některých regionálních projektech zainteresování místních akterů a zastupitelů obcí, případně dalších zástupců dané komunity. Díky participaci |

| | |
|--|--|
| | <p>obcí (např. osobní účasti zastupitelů zejména menších obcí), místních sdružení nebo charit se některým projektům podařilo oslovit mnohem širší skupinu potenciálních účastníků/účastnic než mohly oslovit projekty spolupracující v tomto ohledu jen s úřady práce. Zapojení těchto aktérů napomohlo i celkovému zvýšení povědomí o projektu v regionu.</p> |
|--|--|

3.2. Hodnocení práce rozvojových partnerství jiných členských států EU

✓ Úkol 2

Zhodnocení přístupů RP v jiných členských zemích EU při uplatňování horizontálního tématu gender mainstreaming v rámci projektů financovaných z CIP EQUAL

V rámci tohoto projektu byly analyzovány tyto členské státy EU: Slovenská republika, Spolková republika Německo a Rakousko.

Členské státy byly vybírány tak, aby reprezentovaly velký počet uzavřených partnerství a zároveň, aby znalosti získané porovnáním byly přenositelné a využitelné v největší možné míře. S ohledem na velký počet partnerství uzavřených s vybranými zeměmi bylo možné zaručit, že projekty v případových studiích se budou týkat všech hlavních témat Iniciativy Společenství EQUAL.

Pro co nejlepší srovnání bylo vybráno Rakousko jako stará členská země, Slovensko jako nová členská země a Německo, které je pro srovnání velice zajímavé z pohledu rozdělení na východní a západní část, které byly z hlediska socio-ekonomických ukazatelů velice rozdílné.

Slovensko, které přistoupilo do Evropské Unie ve stejném termínu jako ČR je pro srovnání velice zajímavé nejen z hlediska stejně dlouhého období využívání prostředků CIP EQUAL, ale také z důvodu historického propojení a v určitých ohledech srovnatelné výchozí pozice. Navíc nízká jazyková bariéra a dlouholeté vazby umožňují snadný přístup k informacím. Funkci řídicího orgánu CIP EQUAL na Slovensku plní Ministerstvo práce a sociálních věcí SR v souladu s usnesením vlády SR č. 1030/2002. Z celkového počtu cca 220 TCA uzavřených za účasti českého RP figuruje slovenské RP v **19 případech**, což představuje **8,6 %** všech uzavřených TCA.

Rakousko má rozsáhlé zkušenosti s programem CIP EQUAL, o kvalitě a smysluplnosti rozšiřování zkušeností z této země svědčí i její zastoupení v rámci projektu, ze kterého vzešla Příručka Iniciativy Společenství EQUAL pro Rozvojová partnerství. V Rakousku je řídicím orgánem CIP EQUAL Federální ministerstvo hospodářství a práce (The Federal Ministry for Economic Affairs and Labour) ve spolupráci s Federálním ministerstvem školství, vědy a kultury (Federal Ministry for Education, Science and Culture) a Federálním ministerstvem sociálního zabezpečení a ochrany spotřebitele (Federal Ministry for Social Security, Generations and Consumer Protection). Z celkového počtu cca 220 TCA uzavřených za účasti českého RP figuruje rakouské RP v **10 případech**, což představuje **4,5 %** všech RP.

Německo představuje zajímavý příklad právě pokrytím **mnoha témat** CIP EQUAL, neboť v rámci iniciativy řeší rozdílné potřeby v západní a východní části. Co do počtu RP vykazuje vyšší počet uzavřených RP pouze Itálie. V Německu je řídicím orgánem CIP EQUAL Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ministry of Labour and Social Affairs). Z celkového počtu cca 220 TCA uzavřených za účasti českého RP figuruje německé RP v **22 případech**, což představuje **10 %** všech RP.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že výběr analyzovaných členských zemí vychází jednak z aspektu geografické a společensko-historické blízkosti, ale také z procentuálního podílu společně realizovaných RP.

Za účelem zhodnocení přístupů RP v těchto členských státech EU k problematice GeM a jeho uplatňování byly definovány tyto evaluační otázky:

- *Jakým způsobem RP postupovala při vytipování oblastí, u nichž je žádoucí gender mainstreaming uplatňovat?*
- *Jakým způsobem RP postupovala při jeho uplatňování v průběhu realizace projektu?*
- *Jaký typ partnerů zapojených do práce RP se nejvíce podílel na prosazování gender mainstreamingu při přípravě i během průběhu realizace projektu?*
- *Jaký typ předchozích zkušeností těmto nejvíce zapojeným partnerským organizacím umožnil jejich aktivní účast na práci RP?*
- *Jaký typ zkušeností a dovedností bylo nutné zapojeným partnerským organizacím zprostředkovat během realizace projektu za účelem jejich aktivního zapojení do práce RP?*
- *Existuje výraznější rozdíl mezi přístupem českých RP a zahraničních RP (slovenských, německých, rakouských) při prosazování gender mainstreamingu?*
- *Jakým způsobem přístup zahraničních RP při vývoji prosazování gender mainstreamingu ovlivnil přístup českých RP spolupracujících s nimi na základě TCA?*

3.2.1. Situace ve Spolkové republice Německo

Evaluační zjištění o rámcových podmínkách uplatňování principu gender mainstreamingu

| | |
|------|---|
| (27) | V prvním i druhém kole financovaných projektů programu EQUAL v Německu byla relativně vysoká míra aktivity v poli realizace gender mainstreamingu. Úkol gender mainstreamingu byl ustanoven takovým způsobem, aby procházel různými úrovněmi i strukturami programu a intenzivně na něm pracovalo velké množství různých aktérů. Nicméně, pro některá RP či některé účastníky RP vytváření genderových kompetencí a jejich implementace v odpovídajících činnostech zajišťujících rovnost příležitostí zůstalo pouze okrajovým předmětem, kterým se zabývali izolovaně od vývoje inovativních řešení v hlavním poli působnosti. |
| (28) | Implementace strategie gender mainstreamingu v iniciativě CIP EQUAL se v Německu prováděla za problematických rámcových podmínek. Této strategii stále ještě není dáвана priorita jak obecně, tak politicky na různých úrovních praxe. Zároveň pokračují nepříznivé ekonomické trendy, které často mají negativní účinek právě na opatření orientovaná směrem na politiky rovných příležitostí. |
| (29) | Změny celkové politiky na pracovním trhu (základní reforma nazývaná HARTZ IV ⁶) vedly ke znevýhodnění určitých sociálních skupin. Ženy jsou touto reformou nepřiměřeně postiženy (např. ženy vracející se do práce ztratily v důsledku nových předpisů nárok na podporu). Toto vyplývá ze změn v nárocích na příspěvky pro ženy, které přinesl soubor opatření HARTZ IV, a z jeho účinků na možnosti |


⁶

Reforma přijata německou vládou v roce 2003 jako součást reformních opatření pracovního trhu.

| | |
|------|---|
| | <p>spolufinancování. Tyto změny politiky na pracovním trhu, které je třeba považovat ve vztahu k rovnosti a rovnosti příležitostí za krok zpět, spolu s již existujícím trendem vedoucím k ohrožování pracovních možností pro ženy, se vzájemně kombinují a posilují. Pokud obecná politika pracovního trhu určité typy projektů a potenciálních účastníků nefinancuje, nebylo možné u určitých dílčích projektů RP tento typ účastníků spolufinancovat. A co je ještě důležitější, stávající infrastruktura (to znamená odborníci i relevantní regionální partneři spolupracující s RP) byla částečně ztracena, např. 46 regionálních informačních středisek pro nezaměstnané ženy v Severním Porýní - Vestfálsku.</p> |
| (30) | <p>Na programové úrovni v Německu vznikla strategická skupina zabývající se GeM a soustředící se na zapojení zúčastněných stran a spolupráci s řídicími skupinami RP. Z prvního kola byla vytvořena síť zainteresovaných německých RP zabývajících se tématem GeM (tematická síť byla v druhém kole uzavřena). Byl také započat kontinuální dialog této skupiny s řídicím orgánem. Jedním z výsledků práce byla síť pro genderový monitoring, kterou řídicí orgán během svých návštěv využil pro zpětnou vazbu pro RP.</p> |

Evaluací zjištění obecného charakteru k genderové problematice

| | |
|------|--|
| (31) | <p>I v německém Programu iniciativy Společenství představuje GeM horizontální téma, které musejí brát v úvahu <u>všechna</u> RP. RP nemohly zúžit aplikace pouze na vybrané oblasti, stejně tak bylo považováno za nedostačující realizovat pouze dílčí aktivity týkající se žen. Genderový koncept představoval strategii pro celé RP a nikoli pouze pro jednotlivé dílčí sub-projekty. Protože všechna RP pracovala na poli zaměstnanosti a zásad pracovního trhu, neexistuje žádná činnost RP a jeho dílčích projektů, jež by byla genderově neutrální.</p> |
|------|--|

| Dvojitá strategie pro rovnost příležitostí | | |
|--|---|---|
| Zvláštní opatření pro kompenzaci nerovnosti | Doplňkové  | Gender Mainstreaming – integrativní genderová politika |
| Reaktivní | | Proaktivní |
| Vybrané zúčastněné strany | | Všechny zúčastněné strany |
| Specifické cílové skupiny | | Všechny politiky a činnosti |

| | |
|------|---|
| (32) | <p>Partneři RP zpravidla neměli problémy se zvláštními opatřeními v levém sloupci, protože s nimi měli zkušenosti z minulosti. Zatímco GeM představovalo pole nové bez předchozích a ověřených zkušeností, proto s ním měly zúčastněné strany určité problémy.</p> |
| (33) | <p>Všichni partneři se zpravidla nějakým způsobem zapojovali do přípravy a implementace principu GeM v projektech, neboť šlo o horizontální a integrovanou úlohu. Odpovědnost většinou spočívala na koordinátorovi/ce celého RP nebo na koordinátorovi/ce konkrétního dílčího projektu zabývajících se GeM. Pomocné funkce plnili také hodnotitelé RP. Mezi hlavní zúčastněné strany při implementaci GeM patřily školicí a výukové instituce, obchodní komory, městská správa,</p> |

| | |
|------|--|
| | poradenské firmy, regionální rozvojové iniciativy a nevládní organizace. |
| (34) | Ve většině případů měli účastníci dlouhodobé zkušenosti ve svém oboru v oblasti pracovního trhu a školení. První podmínkou pro zapojení do RP byly jejich speciální znalosti, školicí metody a místní renomé. Za běžných okolností se zúčastněné strany v regionech vzájemně znaly, protože pracují se stejnými cílovými skupinami. Iniciativa EQUAL jim přinesla možnost prohloubit spolupráci. Důležité byly také schopnosti spolupráce v síti a připravenost a otevřenost učit se a chápat Iniciativu EQUAL jako laboratoř inovací v oblasti politiky zaměstnanosti a pracovního trhu. Pro koordinátory byly pro překonání administrativních překážek užitečné dřívější zkušenosti s projekty ESF nebo s jinými projekty EQUAL. |
| (35) | Faktory ovlivňující specifikaci konkrétních cílů v genderové oblasti: <ul style="list-style-type: none"> • místní a regionální situace na pracovním trhu • specifické cíle různých dílčích projektů a RP jako takového • cílové skupiny dílčích projektů • dřívější zkušenosti s GeM nebo se zvláštními opatřeními proti nerovnostem • požadavky německého programu EQUAL • opatření pro sensibilizaci genderových otázek a genderové školení • dosažená míra sensibilizace genderových otázek v každodenní práci (co funguje a co je možné dále zlepšovat) • konzultace s externími i interními genderovými odborníky a odbornicemi (a s literaturou) |

Evaluální zjištění o horizontálním cíli: rovnost příležitostí

| | |
|------|--|
| (36) | Ve druhém kole financování programu EQUAL bylo uplatňování horizontálního cíle <i>Rovnost příležitostí žen a mužů</i> v rámci řízení a implementace programu pojata přísnějším způsobem než v prvním kole financování. Toto lze vysledovat mimo jiné také ve skutečnosti, že větší část RP (13 % ve srovnání s 9 % v prvním kole) nyní obdržela financování v tematické oblasti <i>Rovnost příležitostí</i> , a že celkové výdaje na tuto oblast ve srovnání s ostatními tematickými oblastmi v roce 2005 mírně narostly. |
| (37) | Většina RP připisuje podstatný význam horizontálnímu cíli <i>Rovné příležitosti</i> a téměř třetina dokonce vysokou prioritu. Avšak toto pozitivní zjištění mělo relativně malý dopad na zastoupení účastníků projektů. Procentuální podíl žen, který činil 48 %, znamenal ve srovnání s prvním kolem financování pokles (54 %). |
| (38) | Záměr RP zamezit nedostatečnému zastoupení určitého genderu mezi účastníky již v procesu výběru účastníků byl zmařen genderově stereotypním výběrem potenciálních účastníků ze strany místních úřadů působících na pracovním trhu. V některých RP byl tento problém řešen intenzivními diskusemi s místními představiteli. Pokud jde o to, že RP nedisponuje mandátem žádat GeM v rámci celkové politiky na pracovním trhu, jsou opatření pro senzibilizaci, diskuse a spolupráce se sítí RP jejich jediné nástroje, byť poněkud měkké. Síla přesvědčování je nutná v okolí RP (firmy, nevládní organizace, místní správa atd.). |
| (39) | Ve vedení RP bylo zaměstnáno více žen než mužů (57 %). Nicméně podíl žen klesá s |

| | |
|------|--|
| | rostoucí úrovní hierarchie, byť tradičně pracuje mnoho žen v sociálním sektoru, vzdělávání i v institucích zaměřených na pracovní trh. Ve vedoucích či koordinačních funkcích na úrovni RP působí 50 % žen, jako koordinátorky na úrovni dílčích projektů působí 54 % žen a v ostatních funkcích mají 51% převahu. |
| (40) | Aby bylo možné usilovat o dosažení horizontálního cíle systematicky, byl vývoj genderového konceptu projektů rovněž zaveden jako povinný požadavek, navíc k pořádání genderových školení v raných fázích práce RP. Na úrovni RP byl toto jeden z faktorů, které přinesly pozitivní efekty. Avšak kvalita genderových koncepcí v různých RP podstatně kolísala. Požadavky na kvalitu obsahu genderových koncepcí však bohužel nebyly řídicím orgánem vůbec stanoveny. |
| (41) | Většina RP splnila povinný požadavek genderového školení. Třetina z nich realizovala pouze jednorázové školení na úrovni dílčích projektů (to byl minimální požadavek). Asi 50 % nabízelo genderová školení průběžně na úrovni sítě a přibližně tři čtvrtiny průběžně na úrovni dílčích projektů. Kvalita genderových školení však byla různorodá, nedostatečně se jeví zapojení speciálních témat RP s ohledem na jejich cílové skupiny. |
| (42) | 61 % všech RP má hotovu strategii implementace GeM. Pouze 10 % nemá vůbec žádný strategický přístup ke GeM. Ve srovnání s prvním kolem programu CIP EQUAL se jedná o zlepšení. Tehdy měla strategii implementace GeM pouze polovina německých RP. Dvě třetiny všech RP jasně označují člena, který odpovídá za GeM (jednotlivec či instituce). 80 % RP realizuje strategii v rámci jediného dílčího projektu. Toto může představovat užitečnou dělbu práce, ovšem za podmínky, že existuje mechanismus zpětné vazby ovlivňující ostatní dílčí projekty. Pokud tomu tak není, mohlo by se také jednat o příznak delegace (nechtěných?) odpovědností. Většina RP však nerealizuje kompletní genderový cyklus ⁷ (analýza citlivá na gender nebo specifická podle genderu, definice cíle, implementace, vyhodnocení). 60 % splní první dva kroky (analýza a definice cíle) a vypracují si kompetence v oblasti genderové problematiky, pouhých 50 % však disponuje operačně pojatou implementační strategií. Pouze malá menšina se vyznačuje genderově specifickými přístupy v hodnocení či ve speciálním průběžném monitorování. V těchto případech je genderový cyklus předčasně ukončen. |
| (43) | Přestože většina RP využívá kombinovaný strategický přístup, je možné vysledovat tři typy strategií: <ul style="list-style-type: none"> a) <i>strategie pozitivní diskriminace</i>: pozorovaná nerovnost mezi ženami a muži musí být kompenzována přímou podporou jednoho genderu (ženy nebo muži) b) <i>přístup rozlišující na základě genderu</i> ve smyslu GeM: Během plánování a implementace jsou brány v úvahu situace a zájmy žen a mužů specifické z pohledu genderu. Explicitním vyjádřením rozdílů a realizací příslušných opatření se zajistí rovnost šancí a zabrání se opakování genderových stereotypů. c) <i>Strategie zlepšující rámcové podmínky zaměstnání</i>: Velmi často vedly k nerovnosti podmínek na pracovním trhu různé životní okolnosti žen a mužů. Změnou v rámcových podmínkách zaměstnání přispěje tato strategie k lepšímu sladění práce a rodiny, a proto nepřímo přispěje i rovnosti příležitostí. |

⁷ Innovation durch Vernetzung, BMWA, Nationale Koordinierungsstelle EQUAL (eds.), Bonn 2005, s. 27. Evropská komise, GŘ zaměstnanost, zn. B4 (eds.): EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming, 2005.

Evaluační zjištění o inovacích a rovnosti příležitostí

| | |
|------|---|
| (44) | Na základě průzkumu všech RP, který prováděl německý tým pro vyhodnocení programu, pouze v malém počtu RP nebyla rovnost příležitostí považována za relevantní pro jeho pole působnosti. Existují ale také jiná RP, jejichž cílem je vývoj inovací speciálně nebo prioritně pro oblast rovnosti příležitostí. Tato RP náležela především do tematického okruhu 4 G, nikoli však výhradně. Některá RP se zabývala především jinými tématy, ale vyvíjela také inovace na poli rovnosti příležitostí. Mnoho RP se pokoušelo vyvíjet genderově citlivé inovace. |
| (45) | Většina inovací v Německu si klade za cíl vytvořit nová pole pro zaměstnanost (34 %), dosáhnout lepšího sladění rodiny a práce (21 %) a širšího přístupu k informačním technologiím (19 %). Malé množství (mezi 7 a 10 %) inovací je namířeno směrem k rozvoji a implementaci pružné pracovní doby, zlepšení péče o děti a k postupu žen na vedoucí pozice. Pouze 3,4 % inovací se snaží o zmenšení platové nerovnosti mezi ženami a muži. |
| (46) | V některých případech skrývá strategická orientace inovací zaměřených na dosažení rovnosti příležitostí protikladné cíle, které se primárně vztahují ke složitosti této tematiky. Celkově jednoznačně převažují inovace, jejichž cílová skupina zahrnuje muže i ženy. Pouze u relativně malého množství inovací je cílová skupina z pohledu genderu homogenní. Inovace jsou jen velmi zřídka určeny výhradně pro muže, o něco častěji pro ženy. Význam tohoto nástroje financování pro ženy, coby ústřední prvek strategie pro dosažení rovnosti příležitostí v kontextu programu, klesá. Pokud sledujeme zprávy hodnotitelů RP, nalezneme kromě celé řady vynikajících inovací zaměřených na rovnost příležitostí také velké množství inovací s jinou tematikou, které jsou ale také navrženy genderově citlivým způsobem. Pro jednu čtvrtinu inovací však není rovnost příležitostí mužů a žen v tomto specifickém oboru relevantním cílem. |

Evaluační zjištění z případových studií

| | |
|------|---|
| (47) | GeM nebyl specifickým předmětem v RP všech případových studií (vůbec není zmiňován v RP MünchenKompeten a RP NextAC). Rovněž neprobíhala žádná konkrétní mezinárodní výměna (např. pracovní skupiny o GeM apod.) zabývající se GeM, a proto byla možnost učení v tomto směru omezená. RP Akademie Mylau se zabývalo sladěním práce a rodiny, a proto mělo přímý genderový aspekt. Žádná ze tří případových studií nezahrnovala kompletní genderový cyklus. Znamená to, že kromě společného minima nebyly ve vztahu ke genderovému dopadu prováděny žádné další hodnotící činnosti. |
| (48) | Zajímavý projekt, <i>MünchenKompetent</i> , iniciovaný Oddělením pro zaměstnanost a ekonomický rozvoj města Mnichov, představuje efektivní strategii implementace změn. Projekt v sobě propojil 5 navzájem souvisejících oblastí – Individuální celoživotní vzdělávání; Propojení škol, zaměstnavatelů a mladých lidí; Podporu zakládání nových podniků pro ženy a Celoživotní vzdělávání pro existující malé podniky. Výstupy jsou navázány na lokální trh práce a vzdělávací instituce a mají politickou podporu. To znamená, že je zde potenciál přispět k dlouhodobým změnám |

| | |
|------|---|
| | ve vztahu vůči znevýhodněným osobám na trhu práce, což významně rozšiřuje dopady projektu nad rámec přímých beneficentů. Tento příklad mainstreamingu témat IS EQUAL je rozhodně inspirativní pro české prostředí, kde v této oblasti nacházíme výrazné rezervy. |
| (49) | Na odlišnost výchozí situace poukazuje již fakt, že v projektu se angažuje i Oddělení pro rovné příležitosti města Mnichov. Není známo, že by v ČR nějaké srovnatelné oddělení působilo, byť v některých obcích již pracují osoby, které se problematice rovnosti na úrovni horizontální priority věnují. |
| (50) | V případě projektu <i>MünchenKompetent</i> došlo k výměně nástrojů pro určení kompetenčních profilů účastníků, které však nerozlišovaly mezi muži a ženami. Nástroje byly testovány v Německu nebo případně v České republice. |
| (51) | Příkladem dobré praxe z tohoto projektu je účast mužů v školení pro zdravotnický personál pro geriatrické pacienty. V minulosti se těchto kurzů účastnily pouze ženy, RP se ale podařilo zaangažovat i muže, kteří si za podpory projektových aktivit v příslušném oboru našli zaměstnání. |
| (52) | Projekt <i>Zukunftssicherung durch Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i> zmiňuje, že genderové tréninky realizované v úvodu projektu byly otevřené dalším saským rozvojovým partnerstvím, která na nich mohla participovat. Projekt usiloval o oslovení žen i mužů na rodičovské dovolené či pečujících o závislého člena rodiny, nicméně obdobně jako v mnoha českých projektech přilákal převážně ženy. Poukazuje to na stejný problém, se kterými se potýkají i česká partnerství: oslovování/y jsou pouze osoby přímo pečující, ani v doprovodných aktivitách nebývají zapojeny širší rodiny, jejichž účast na péči je žádoucí. |
| (53) | Prvním krokem v rámci tohoto mezinárodního partnerství byla společná analýza genderových politik a jejich realizace v různých zemích (Španělsko, Česká republika, Německo a Litva), identifikace nejvýraznějších překážek na pracovním trhu a dále srovnávací analýza opatření pro sladění rodiny a práce a systémů péče o děti v různých zemích. Velmi zajímavou aktivitou projektu bylo sesbírání příkladů nejlepší praxe péče o děti v rámci celého Německa, informování zaměstnavatelů a poskytování tréninků v oblasti péče o děti lidem, kteří se této práci věnují. |
| (54) | Problematickým aspektem je dle hodnocení německé experty nedůslednost analýz genderových politik a nedostatečná pozornost vůči praktické uplatnitelnosti: Němečtí partneři uvedli, že se dozvěděli o rozdílech mezi zeměmi, ale že to nemělo žádný praktický dopad na aktivity projektu. |
| (55) | Projekt <i>Next AC</i> je dalším, kde je hlavním koordinačním činitelem městská správa, konkrétně Oddělení ekonomické podpory a evropských záležitostí města Cáchy. Podpora v začátcích podnikání je zaměřena především na osoby, které disponují nižší kvalifikací a mají i další zatížení (např. péče o členy rodiny, dlouhodobá nezaměstnanost). Velmi zajímavý potenciál představuje využití tohoto faktoru ve prospěch podnikání ve smyslu zapojení specifických životních zkušeností v inovaci poskytování služeb aj. Tento postup je možné označit za velmi kreativní, kdy jsou aspekty, v určitém ohledu vnímané jako rizikové, přetransformovány v „konkurenční výhodu“. |

| | |
|------|---|
| (56) | Trénink v oblasti GeM byl v tomto projektu poskytován nejen realizátorovi a partnerům, ale taktéž účastníkům projektových aktivit. Podpora tohoto typu networkingu mezi partnerstvími je velmi žádoucí i pro ČR, kde k němu částečně docházelo pouze prostřednictvím veřejných prezentací výsledků realizovaných projektů podpořených z CIP EQUAL. Projekt <i>NextAC</i> v rámci mezinárodní spolupráce vyvinul dva společné produkty – příručku a školicí jednotku zabývající se podnikáním. Dílčí projekt týkající se GeM se do činností mezinárodní spolupráce vůbec nezapojil. |
| (57) | <p>Německé případové studie představují množství velmi inspirativních faktorů založených na delších zkušenostech s realizací ESF projektů. Je žádoucí zohlednit lokálně specifické faktory a tuto nabídku využít v rámci českých projektů.</p> <p>Obecně lze konstatovat, že uplatňování principu GeM v Německu bylo na vyšší úrovni nežli v České republice. Je to možno přisuzovat faktu, že otázka GeM má v Německu, jako i v dalších „starých“ členských státech EU delší tradici a je jí věnovaná větší pozornost nejen ze strany neziskových a vzdělávacích institucí, ale také ze strany veřejné správy.</p> <p>Navzdory tomu se Německo potýkalo při jeho prosazování s obdobnými problémy, jako Česká republika, jako například s podceňováním významu GeM.</p> <p>Česká RP měla díky spolupráci s německými partnery v rámci TCA možnost čerpat z jejich dlouholetých zkušeností, propracovaných metodik a systémů školení.</p> |

Doporučení vyplývající z německé zkušenosti

| | |
|-----------|--|
| (58) D | <i>Implementace GeM je proces učení. Aby mohl proces fungovat, je třeba věnovat čas dialogu mezi členy projektu a dalšími dotčenými účastníky a navrhovateli, využít možnosti rozvoje a být připraven učit se od všech zúčastněných osob.</i> |
| (59) D | <i>Síla přesvědčování ve prospěch GeM je nutná nejen mezi členy RP, ale zvláště v okolí RP (firmy, nevládní organizace, místní správa atd.).</i> |
| (60) D | <i>Výměna zkušeností, s ohledem na GeM je velmi významná pro partnery projektu, kteří se zabývají stejnými cílovými skupinami.</i> |
| (61) D | <i>Kvalitativní požadavky ohledně obsahu genderových koncepcí musí nutně určit řídicí orgán.</i> |
| (62) D | <i>Genderové školení by mělo být pro RP na všech úrovních povinné. Není vhodné spoléhat na jednorázová školení - nabídky průběžného školení jsou vhodnější.</i> |
| (63) D | <i>Je třeba hodnotit kvalitu genderových školení - obsah by měl být uzpůsoben každodenní práci účastníků v jejich konkrétním oboru (pro školitele a kouče, sociální pracovníky atd.). Mohlo by být užitečné uspořádat mezi účastníky průzkum pro zhodnocení jejich stávajících znalostí GeM a formulování otázek a očekávání pro následující genderová školení. Toto by se mělo odrazit v obsahu genderových školení a v metodách výuky (např. je třeba rozlišovat mezi účastníky, pokud jde o jejich znalosti).</i> |

| | |
|-----------|--|
| (64) D | <i>Genderové školení je třeba organizovat postupně - od první sensibilizace po hloubkové školení zabývající se praktickou implementací. Jako doprovodné opatření je užitečné poskytnout informace a materiály, metodické náměty a praktické průvodce.</i> |
| (65) D | <i>Vhodné je nabídnout genderové školení účastníkům (např. budoucím podnikatelům), nikoli pouze členům týmu RP.</i> |
| (66) D | <i>Je třeba dbát na to, aby RP ukončilo kompletní genderový cyklus, zvláště pokud jde o operační implementaci genderové strategie a její evaluaci a monitoring.</i> |
| (67) D | <i>RP by měla jmenovat člena/členku (osobu či instituci) zodpovídajícího za GeM.</i> |
| (68) D | <i>Do procesu musí být zahrnuti i skuteční odborníci a odbornice na GeM (poskytování zpětné vazby ohledně genderových koncepcí či školení). V Německu je to téma pro specificky zaměřené genderové instituce. Ty by se mohly stát součástí poradenského sboru RP. Pokud není v regionu nikdo takový, je třeba požádat o pomoc externí specialisty.</i> |
| (69) D | <i>Letáky a informační materiály musí být připraveny tak, aby oslovovaly ženy i muže spravedlivým způsobem – toto začíná již u výzvy k podávání projektů a dalších informačních materiálů řídicího orgánu. Pokud existuje brožura zabývající se nejlepší praxí či obdobný materiál, je třeba zajistit, aby byli v uváděných příkladech muži i ženy zastoupeni ve srovnatelné míře. Tento požadavek by ovšem neměl vyloučit možnost, aby ve specifických situacích byla pozornost zaměřena pouze na ženy/pouze na muže, tyto aktivity je však vhodné důkladně podložit argumenty a prolínat aktivitami zaměřenými na všechny.</i> |
| (70) D | <i>Máme-li se vzájemně učit v rámci mezinárodní spolupráce, je důležité pochopit a srovnávat implementaci genderové politiky v různých členských státech nejen pokud jde o program EQUAL, ale také o rámcové podmínky v politice pracovního trhu. Mezinárodní genderová školení otevírají nové pohledy.</i> |
| (71) D | <i>Strategie v oblasti GeM by měla být v ideálním případě organizována již v TCA. Měla by sestávat z analýzy kulturních a tradičních rozdílností, překážek a pokroku, analýzy genderové problematiky v různých jazycích a síťových publikacích, ze společné definice a společného chápání GeM. GeM má dvě úrovně – vlastní mezinárodní koordinaci a společné mezinárodní produkty.</i> |
| (72) D | <i>Implementace GeM vyžaduje využívání zdrojů z oblasti genderové analýzy, procesního monitorování a koučinku projektů v rámci sítě organizací, managementu i dílčích projektů. Kvalitní a rozmanité zdroje by neměly být podceněny.</i> |
| (73) | Na základě zhodnocení CIP EQUAL lze v Německu evidovat výrazný pozitivní vývoj v aplikaci GeM. Existuje těsné propojení mezi gender mainstreamingem v RP a v rozvoji značného počtu genderově citlivých inovací a/nebo inovací orientovaných na rovnost příležitostí. Stejně tak i programové požadavky v oblasti gender mainstreamingu jsou obecně považovány za užitečné. Ve srovnání s prvním kolem CIP EQUAL bylo u mnoha RP možné pozorovat celkově komplexnější implementaci strategie gender mainstreamingu. Postoj řídicího |

| | |
|------|--|
| | orgánu byl úspěšný – důkladnost v trvání na aplikaci principů GeM má svoje praktické výsledky pozorovatelné v projektových aktivitách. |
| (74) | Ovšem vzhledem k pozměněným podmínkám pravidelného financování německé politiky v oblasti zaměstnanosti mohl program CIP EQUAL omezovat rostoucí znevýhodňování žen na pracovním trhu pouze ve velmi omezeném rozsahu. Je zřejmé, že na nejvyšší politické úrovni nedochází k dostatečnému zhodnocení politik z genderového hlediska. |
| (75) | Závěrem lze konstatovat, že program jako EQUAL, který byl limitován možnostmi politik v oblasti pracovního trhu, mohl v důsledku pouze reflektovat genderově specifické předsudky. Zároveň však inovativní potenciál programu přinesl praxe, které napomohou překonat právě tato omezení současné politiky a ukážou nové cesty ke změně. Pouze když bude prostředí financování rovněž zahrnovat aspekt rovnosti příležitostí, tj. když bude gender mainstreaming konzistentně implementován celkově v německé politice v oblasti pracovního trhu, budou moci programy jako EQUAL a další iniciativy ESF plně rozvíjet potenciál ve smyslu odstraňování strukturálních nerovností. |

3.2.2. Situace v Rakousku

Evaluační zjištění obecného charakteru ke genderové problematice

| | |
|------|--|
| (76) | V rámci jednoho z analyzovaných rakouských RP – „Rozvoj kvality GeM“ bylo vypracováno následujících 10 principů úspěšné implementace opatření pro zajištění rovnosti (gender mainstreaming a řízení rozmanitosti) v podnicích/organizacích označovaných jako Faktory podmiňující úspěch při implementaci GeM v podnicích/organizacích . Tato doporučení, jakožto výstup z jednoho analyzovaného projektu z rakouského CIP EQUAL dobře vypovídají a rámuje přístup k problematice GeM v Rakousku, proto jsou zde uváděna na počátku kapitoly věnované uplatňování principu GeM v Rakousku. |
| (77) | <p>1) Povědomí a analýza výchozího stavu: Uplatní se různé typy opatření v závislosti na výchozím stavu. Jejich škála sahá od opatření pro zvýšení povědomí po systematickou implementaci zásad rovnosti.</p> <p>Je třeba pamatovat na následující aspekty:</p> <ul style="list-style-type: none"> • podmínky ve společnosti • právní situace • zúčastněné zájmy • cíle <p>2) Řízení rozmanitosti/gender mainstreaming nepředstavují nějaký projekt/produkt, ale horizontální otázku, integrovanou do politiky určité organizace dotýkající se všech zúčastněných stran:</p> <p>Cíle v oblasti rovnosti musí odpovídat základní politice organizace a musí tvořit její integrální součást.</p> |

| | |
|------|---|
| | <p>3) Je třeba využívat metody a nástroje organizačního rozvoje: Systémy řízení jakosti, projektové řízení, evaluace, systémy hlášení a zpětné vazby... to vše jsou ideální nástroje pro zavádění opatření pro podporu rovnosti.</p> <p>4) Gender mainstreaming i řízení rozmanitosti se musejí zaměřit především na struktury a systémy, nikoli na jednotlivé přístupy: Gender mainstreaming a řízení jakosti jsou strategie organizačního rozvoje. Cílem je změnit struktury, nikoli primárně změnit přístupy jednotlivých osob.</p> <p>5) Je třeba věnovat pozornost vedlejším efektům konkrétního přístupu v širším systému: Když probíhá plánování strategií, je třeba vyvíjet doprovodná opatření, jež mají předcházet vzniku vedlejších efektů (např. vznik nového stereotypu) a působit proti nim. Opatření musí reflektovat, zda zvyšují možnosti pro lidi, kterých se týkají, nebo zda ve skutečnosti jejich možnosti omezují (např. definice opatření usnadňujícího práci na dílčí úvazek jako příznivé pro ženy je případem vzniku nového stereotypu. Vyjadřuje myšlenku, že ženy obecně upřednostňují práci na dílčí úvazek a současně mužům žádání o práci na dílčí úvazek komplikuje, a proto pro obě pohlaví možnosti zmenšuje, místo toho, aby byly poskytnuty možnosti širší).</p> <p>6) Základní důvod pro zavádění gender mainstreamingu a řízení rozmanitosti musí být transparentní – je třeba pečlivě rozpracovat argumenty: Tyto argumenty se mohou nacházet na normativní úrovni (hodnoty, spravedlnost) anebo na úrovni ekonomických úvah.</p> <p>7) Cíle v oblasti genderové rovnosti musí být určeny a je třeba o nich vyjednávat: V každém organizačním kontextu je třeba s příslušnými zúčastněnými stranami vyjednávat o cílech v oblasti rovnosti. Je třeba vypracovat proces pro vedení dialogu a transparentního vyjednávání.</p> <p>8) Genderově specifický pohled a opatření nepředstavují nutně cestu k rovnosti: Rozdíly (muž – žena, migrující – nemigrující, mladý – starý) by měly být zavedeny (např. jako východisko pro pozitivní akci), jen pokud jsou významné a slouží jako počátek pro konstruktivní vývoj. Rozdělování podle těchto kritérií bez příčiny obvykle způsobuje vznik nových stereotypů.</p> <p>9) Klíčoví hráči musí být schopni uvažovat o kategoriích genderu/spravedlnosti ve vztahu k rozvoji organizace: Úroveň této schopnosti bude mít dopad na kvalitu cílů a udržitelnost implementovaných opatření.</p> <p>10) Gender mainstreaming a řízení rozmanitosti musí vycházet z přístupů shora dolů a zdola nahoru: Zásadně důležitá je interaktivní komunikace a společné rozhodování všech zúčastněných stran.</p> |
| (78) | <p>Tři dotazovaná rakouská rozvojová partnerství identifikovala následující faktory podmiňující úspěch implementace činností v oblasti GeM:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zapojení strategických a sociálních partnerů (instituce jako veřejné služby zaměstnanosti, odbory atd.): ty mohou ze své pozice zahájit strukturální změny na poli GeM.• Přenášení know-how v oblasti GeM dle individuálních potřeb partnerů a účastníků |

| | |
|------|--|
| | <p>a jejich aktivní zapojování do činností v oblasti GeM: tento způsob implementace usnadňuje přenos know-how v oblasti GeM, aby mohli být i partneři schopni využívat takové know-how v rámci své práce.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoretická východiska činností v oblasti GeM: Integrace komplexního teoretického rámce, nového know-how a teoretických přístupů; může být též užitečné otevírat jiné pohledy a pracovat s jinými pojmy. • Speciální opatření dle individuálních potřeb každé cílové skupiny: např. aby se genderově homogenní pracovní skupiny podělily o společné rozhodování s ženami/muži. |
| (79) | <p>Kromě těchto problémů identifikovala rozvojová partnerství následující obory, které potřebují dále rozvíjet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrace GeM do řízení kvality a další rozvoj stávajících opatření pro řízení kvality, protože je snadnější implementovat GeM pomocí přijímaných metod a v rámci řízení kvality jako celku. • Vypracování standardů a certifikací pro poradenství v oblasti GeM a školicí opatření • Aktivace mužů pro činnosti v oblasti GeM, např. pomocí školení speciálně určených pro muže, genderových odborníků-mužů či opatření se smíšenými školicími týmy, a to za účelem zabránění diskriminace mužů (např. v oblasti školství) • Činnosti pro podporu rodičovské dovolené otců za účelem podpory kariér matek • Je třeba, aby genderově homogenní skupiny podporovaly konkrétní cílové skupiny více individuálně |
| (80) | <p>Během fáze specifikace konkrétních genderových cílů byla RP ovlivněna know-how a zkušenostmi partnerů odpovídajících za GeM, stejně jako informacemi od dalších zúčastněných partnerských organizací.</p> |
| (81) | <p>Většina partnerů analyzovaných rakouských rozvojových partnerství disponovala širokými znalostmi a know-how v oblasti GeM a často i dlouhodobými zkušenostmi na tomto poli, což platí především pro partnery, kteří za GeM odpovídali. Tito partneři vybudovali stabilní odborné dovednosti v oblasti GeM ve svých RP (přípravou zpráv, pořádáním workshopů atd.) a byli zapojeni do příslušných fází a činností v rámci projektů.</p> |
| (82) | <p>GeM představoval významné téma pro všechna tři RP a jejich strategie v oblasti GeM - zaměřené na obecně platné definice či na vlastní koncepty GeM - byly systematicky implementovány.</p> |
| (83) | <p>Konkrétní genderové cíle byly orientovány na celkové cíle projektu a kladly si za cíl přispět k rovnosti mezi ženami a muži a snížit diskriminaci žen (např. prostřednictvím podpory žen zakládajících firmy nebo prosazováním rodičovské dovolené pro otce). Kromě genderové tematiky se RP zaměřovala na příslušné rámcové podmínky vedoucí k diskriminaci, rozlišovala cílové skupiny žen a analyzovala další faktory diskriminace, např. věk, migrační profil a to, zda daná osoba má děti, je těhotná či je na rodičovské dovolené.</p> |
| (84) | <p>Navzdory neustálé potřebě dalších činností v oblasti GeM byla implementace GeM u všech tří rakouských RP velmi úspěšná. Některá z vyvinutých opatření, zpráv a koncepcí se aktivně využívají a mnohá partnerství se oblastí GeM zabývají i nadále.</p> |

| | |
|------|--|
| (85) | Téma profese i péče je tedy chápáno jako téma pro muže i pro ženy a nedochází tak jako v ČR k běžnému upevnění spojení „péče a žena“, které může vést k různým negativním důsledkům pro obě pohlaví (přetížení žen emociálně náročnou péčí, omezení jejich kariérního růstu, distance otce od rodiny a oslabení vzájemných vztahů atp.). |
| (86) | V ČR zcela chybí analýza standardů a kvality genderových školení. Na to v projektech navázal vývoj metodik, teoretických studií i praktických návodů, vedoucích ke zkvalitnění tréninků v této oblasti. |

Evaluací zjištění k případovým studiím

| | |
|------|--|
| (87) | Dvě ze tří rakouských rozvojových partnerství (RP) byla aktivní v oboru tématu 5 „snížení genderové segregace na trhu práce“ a třetí partnerství se zaměřilo na ženy-zakladatelky firem. Takže všechny jejich činnosti měly nějakou souvislost s GeM. Partneři odpovídající za GeM byli zapojeni do přípravné fáze i do plánování činností v rámci RP. Takže GeM byl relevantním tématem již během plánování projektu. RP si zvolila sféry činnosti v oblasti GeM s uvážením celkových činností v rámci projektu a orientovala implementaci opatření GeM na splnění cílů RP. |
| (88) | Poradci pro GeM a manažeři jednotlivých projektů RP odpovídali za implementaci GeM a za cíle v oblasti rovnosti, tento proces však neměl typickou strukturu shoradolů. U analyzovaných rakouských RP byli všichni partneři a zaměstnanci informováni o GeM a byli zapojeni do činností v oblasti GeM. Strategie v oblasti GeM byly implementovány systematicky v rámci procesu průběžných konzultací, který neustále kontroluje cíle GeM, spolu s příslušnými produkty a opatřeními. Například v RP „ <i>Iniciativa. Ženy. Založte firmu</i> “ byl poradce pro GeM zapojen do veškerého rozhodování v rámci RP a měl též ve všech pracovních krocích právo veta. |
| (89) | Tři rakouská RP měla partnery, kteří odpovídali za horizontální téma GeM. Tito partneři disponovali rozsáhlým know-how o GeM a měli na tomto poli dlouhodobé zkušenosti. Partneři odpovídající za GeM vybudovali stabilní odborné znalosti ve svých RP, například prostřednictvím přípravy zpráv, pořádání workshopů atd. |
| (90) | Díky celkové aktivitě nejvíce zapojených partnerských organizací na poli eliminace genderové segregace či podpory žen jako zakladatelek firem, disponovali mnozí partneři bohatým know-how v oblasti GeM a dlouhodobými zkušenostmi v různých oborech GeM. Ostatní partneři (např. strategičtí partneři a sociální partneři) disponovali zejména dobrými strukturami a zkušenostmi z implementace GeM. RP se snažila zviditelnit stávající znalosti všem partnerům a dělila se o své zkušenosti. |
| (91) | RP využívala různé způsoby práce s různými partnery, kteří působili na poli různých povolání a měli různý přístup ke GeM. Partnerství „ <i>Rodičovská dovolená a kariéra</i> “ spolupracovalo na hledání obecných přístupů a cílů v oblasti GeM, zatímco RP „ <i>Rozvoj kvality GeM</i> “ upřednostňovalo různé cesty implementace GeM. |
| (92) | RP přenášela know-how v oblasti GeM dle individuálních potřeb partnerů a účastníků a aktivně je zapojovala do činností v oblasti GeM: tento způsob implementace usnadňoval přenos know-how v oblasti GeM, aby mohli být i partneři schopni využívat takové know-how v rámci své práce. |

| | |
|-------|---|
| (93) | RP zapojovala strategické a sociální partnery (instituce jako veřejné služby zaměstnanosti, odbory atd.), protože ti mohou ze své pozice inicializovat strukturální změny v oblasti GeM. |
| (94) | Teoretický základ činností v oblasti GeM je rovněž významným faktorem podmiňujícím úspěch. RP např. integrovala komplexní teoretická východiska, nové know-how a teoretické přístupy. Může být rovněž výhodné otevírat nové pohledy a pracovat s jinými pojmy. |
| (95) | RP vypracovala speciální opatření dle individuálních potřeb každé cílové skupiny: např. aby se genderově homogenní pracovní skupiny podělily o společné rozhodování s ženami/muži. |
| (96) | Spolupráce různých partnerů s různými zkušenostmi v oblasti GeM může být také velmi užitečná. Není však vždy snadné spolupracovat s partnery s odlišnou kulturou organizace, s jiným způsobem práce a s odlišnými základními zájmy. Proto může být obtížné nalézt společné cíle a řešení. Jiné překážky bývají obvyklé problémy dlouhodobých projektů, např. nezbytná úprava harmonogramů, dlouhé intervaly mezi schůzkami atd. |
| (97) | Dále mělo jedno ze tří RP (Iniciativa. Ženy. Založte firmu) problémy s implementací adekvátního poměru partnerů a partnerek. RP mělo i tak typickou hierarchickou strukturu, kde vystupovali muži jako projektoví manažeři a ženy jako zaměstnankyně, což bylo způsobeno organizačními strukturami institucí partnerů. |
| (98) | RP „Rodičovská dovolená a kariéra“ a partnerství „Iniciativa. Ženy. Založte firmu“ spolupracovala s českými partnery v rámci své mezinárodní spolupráce, ale jejich zkušenosti se zúčastněnými českými organizacemi se lišily. Zatímco RP „Rodičovská dovolená a kariéra“ došla k názoru, že čeští partneři mají dobré výchozí znalosti, RP „Iniciativa. Ženy. Založte firmu“ mělo dojem, že čeští partneři (stejně jako partneři z východního Německa) mají v oblasti GeM nedostatečné know-how a neustále se ptají na důvody implementace GeM. |
| (99) | Mezinárodní spolupráce v rámci RP „Rodičovská dovolená a kariéra“ byla velmi plodná, jednotlivá partnerství na sebe měla vliv a vzájemně se od sebe učila, což však nebyl případ spolupráce v rámci RP „Iniciativa. Ženy. Založte firmu“, kde by poradce pro oblast GeM „očekával více nadšení“ pro GeM. |
| (100) | Všechna tři RP prováděla interní evaluace svých RP. Tyto evaluace braly v úvahu také GeM, ale výsledky i zprávy byly určeny pouze pro interní použití. Například v rámci RP „Rozvoj kvality GeM“ byl vypracován model hodnocení, který bral v úvahu genderové aspekty ve všech krocích práce. Tento model se stal základem pro systematickou analýzu principů GeM, protože zahrnoval dokumentační a monitorovací systém, který obsahoval informace o plnění různých cílů z oblasti rovnosti v rámci RP. Kromě vyhodnocení interních činností prováděla RP průzkumy mezi svými účastníky a různými cílovými skupinami pro jejich jednotlivá opatření, aby tak mohla analyzovat dopad jejich opatření a činností v oblasti GeM. Partneři a manažeři projektů byli o výsledcích hodnocení pravidelně informováni. Vyhodnocování se provádělo průběžně pro různé činnosti a fáze RP a výsledky byly aktivně používány pro kontrolu GeM. |
| (101) | Partnerství implementovala své cíle v oblasti GeM/rovnosti na různých úrovních RP (interní a externí práce, stejně jako na úrovni teoretické i operační). Definovala např. |

| | |
|-------|---|
| | cíle v oblasti rovnosti pro každou jednotlivou činnost a brala v úvahu GeM při různých činnostech a fázích projektů. Pro RP „Rozvoj kvality GeM“ byl zvláště významný teoretický základ jejich činností. |
| (102) | Služby a produkty tří analyzovaných rakouských RP reflektovaly pravidla týkající se GeM. Partnerství „Rodičovská dovolená a kariéra“ a „Rozvoj kvality GeM nabízela“ činnosti pro ženy i muže, zatímco RP „Iniciativa. Ženy. Založte firmu“ se soustředilo na ženy zakládající firmy. Avšak v rámci tohoto RP byli do projektu zapojeni také muži jako odborníci a poradci. Kromě opatření pro různé cílové skupiny vypracovala RP celou řadu zpráv, příruček, koncepcí, brožur, letáků apod. týkajících se GeM. Pro šíření svých produktů využívala RP obvyklé cesty, např. webové stránky, činnosti spadající do public relations (články, kampaně) a akce. Dále všechna tři RP prováděla interní evaluace svých RP. Tyto evaluace braly v úvahu také GeM, ale výsledky i zprávy byly určeny pouze pro interní použití. |
| (103) | Vybrané rakouské případové studie zcela jednoznačně vypovídají o propracovanosti témat spojených s rovnými příležitostmi žen a mužů. Projekt „Rodičovská dovolená a kariéra“ například poukazuje na to, že vhodným nastavením témat a aktivit je možné angažovat rovnoměrný počet žen i mužů. Témata propojují navzájem postavení obou pohlaví (např. aktivity zaměřené na podporu otcovské dovolené jako příspěvku k zlepšení profesionální kariéry žen). |
| (104) | V projektu „Iniciativa. Ženy. Založte firmu“ je zohledňováno propojení genderu s dalšími charakteristikami a tak například byla podpora směřována podnikajícím ženám, které se musely potýkat s dlouhodobou nezaměstnaností a ne ženám, které mají v podnikání silnou pozici (vzdělané ženy s dobrým ekonomickým zázemím v rodině atp.). |
| (105) | Expertka na problematiku rovnosti se také zabývala hierarchiemi v projektovém týmu a konstatuje, že přes veškeré úsilí se nepodařilo příliš narušit fakt, že ve vedení projektu jsou především muži, zatímco zaměstnankyně jsou především ženy. Nicméně je velmi důležité, že k této mocenské reflexi v projektu vůbec došlo a mohla být předmětem další diskuse či konkrétních opatření. |
| (106) | Třetí z rakouských projektů „Rozvoj kvality GeM“ byl přímo zaměřen na implementaci rozličných strategií GeM a podpory diverzity na strukturální úrovni. Takové zaměření v mnoha českých projektech zcela chybí, přitom je ale zcela klíčové pro systematické zlepšení znevýhodněných skupin na trhu práce. V této fázi můžeme konstatovat, že pro praktické uplatňování GeM jsou tyto studie velmi inspirativní, obsahující vysokou míru inovativnosti a dobrých praxí. |

Doporučení vyplývající z rakouské zkušenosti

| | |
|------------|--|
| (107) D | <i>Naučit se vnímat GeM jako horizontální otázku, která je integrální součástí strategie organizace: všechny složky organizace by se měly zapojit do řešení otázek GeM a všichni nositelé projektu by měli cítit odpovědnost za zabudování principu GeM do základní politiky / strategie organizace.</i> |
| (108) D | <i>GeM musí být přítomné na všech úrovních: princip GeM musí být zaveden na všech úrovních organizace. Proto musí být uplatněn přístup ze shora dolů i zezdola nahoru.</i> |

| | |
|------------|--|
| (109) D | <i>GeM musí brát v úvahu zájmy obou pohlaví: úspěšná implementace principu GeM vyžaduje zvažování situace obou pohlaví. Zapojení mužů je klíčové, aby bylo patrné, že problematika GeM není pouze “ženskou otázkou”.</i> |
| (110) D | <i>PR pro GeM: důvody pro zavádění principu GeM by měly být transparentní, jasné a promyšleně definované (neměla by být opomenuta legislativní a ekonomická dimenze).</i> |
| (111) D | <i>GeM jako nástroj změny postavení pohlaví: zavádění GeM neznamena pouze být si vědom různého postavení jednotlivých pohlaví, ale usilovat o změnu tohoto postavení tak, aby byla posílena rovnost příležitostí.</i> |
| (112) D | <i>Šířit existující know-how problematiky GeM: úspěšná implementace principu GeM předpokládá rozsáhlé know-how sdílené všemi nositeli projektu a zapojenými osobami.</i> |

3.2.3. Situace ve Slovenské republice

Evaluacní zjištění o rámcových podmínkách uplatňování principu gender mainstreamingu

| | |
|-------|---|
| (113) | Gender mainstreaming je pro Slovenskou republiku poměrně novým tématem, které se v odborných kruzích objevilo v polovině devadesátých let a na veřejnosti až kolem roku 2000. Nedostatečné porozumění principům GeM a především malé zkušenosti s jejich aplikací v praxi se projevily i v procesu programování Iniciativy Společenství EQUAL (IS EQUAL) a Sektorového operačního programu Lidské zdroje (SOP LZ) na roky 2004 - 2006. Nedostatek odborných kapacit řešil Řídicí orgán překládáním zahraničních příruček pro GeM, ale jak dnes přiznává, hodnotitelé projektů neměli při jejich schvalování v oblasti GeM dostatečné informace. |
| (114) | Implementace projektů ESF a především projektů IS EQUAL, způsobila velmi výrazný posun tématu GeM z periferie veřejného zájmu na jedno z klíčových průřezových témat. Byla vytvořena <i>Rada vlády pro rodovou rovnost</i> , na jejímž posledním zasedání v červnu 2008 bylo přijato rozhodnutí o zpracování „ <i>Národní strategie pro rodovou rovnost na roky 2009 – 2013</i> “. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR jako Řídicí orgán pro CIP EQUAL, SOP LZ a JPD 3 zřídilo Odbor rodové rovnosti a rovnosti příležitostí, který působí v roli odborného garanta GeM. Dobrým signálem z pohledu udržitelnosti výsledků IS EQUAL je, že do tohoto nového odboru bylo přijato i několik osob, které se do té doby podílely na implementaci projektů IS EQUAL na straně příjemců podpory. |
| (115) | V novém programovém období 2007 – 2013 už IS EQUAL na Slovensku v původní podobě nebude implementován, ale <i>Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze</i> převzal některé principy IS EQUAL (např. nadnárodní spolupráci) a dokonce programový dokument přímo doporučuje pokračování projektů realizovaných v rámci IS EQUAL. <i>Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze</i> rovněž počítá s velkým národním projektem v oblasti GeM. |

| | |
|-------|--|
| (116) | Základním posláním Iniciativy Společenství EQUAL bylo vytvořit podmínky a poskytnout prostor pro hledání, ověřování a uplatňování nových přístupů k řešení problémů v boji proti všem formám diskriminace a nerovností na pracovním trhu. Jedním z identifikovaných problémů je rodová rovnost, na kterou je zaměřeno opatření <i>4.1 Rodový výzkum, rodový audit a rodová senzibilizace jako prostředky dosažení rovnosti žen a mužů na pracovním trhu.</i> |
| (117) | Na Slovensku byla IS EQUAL implementována ve zkráceném programovacím období 2004 – 2006 formou 101 projektů, jejichž realizace začala v roce 2005 a pokračuje do konce roku 2008. Z celkového počtu 101 projektů je na gender mainstreaming orientovaných 14 projektů, přičemž žádný z nich neměl v rámci nadnárodní spolupráce partnera z České republiky. |

Evaluální zjištění obecného charakteru

| | |
|-------|---|
| (118) | Hodnocení IS EQUAL na Slovensku vychází především z inovativního resp. zkušebního charakteru programu. V praxi to znamenalo, že i v případě nedodržení stanovených hodnot indikátorů výstupů a výsledků nebyly kráceny rozpočty příjemců podpory za podmínky, že dokázali dostatečně zdůvodnit příčiny neúspěchu. Na zkušební charakter programu poukazují i schválené rozpočty, které je možné hodnotit jako až přespříliš vysoké, na což poukazuje předpoklad vyčerpání prostředků ve výši pouze 85-90%. |
| (119) | Největší problémy z hlediska řízení IS EQUAL a SOP LZ na Slovensku byly způsobeny nedostatečným personálním obsazením Řídicího orgánu a SO/RO. V roce 2005 připadalo v některých opatřeních SOP LZ na jednoho programového manažera/ku až 80 projektů, což při mimořádné administrativní náročnosti projektů ESF způsobovalo mnohaměsíční zpoždění plateb a vedlo k odstupování od smluv ze strany příjemců podpory. Personální problémy přetrvávají částečně dodnes. V rámci IS EQUAL docházelo zejména na začátku implementace k nedorozuměním mezi Řídicím orgánem a Národní podpurnou strukturou, která byla vyřešena upřesněním jejich odpovědností a pravomocí. |
| (120) | Z případových studií ze Slovenska vyplývá, že stejně tak jako v České republice se mnohá rozvojová partnerství potýkala s nedostatkem informací o aplikaci GeM, resp. s neochotou zpochybňovat normativní genderové stereotypy. To se týká také řídicího orgánu, jehož roli se věnujeme dále v části doporučení. Pozitivní přínos měla v této oblasti mezinárodní spolupráce, podle dostupných informací docházelo často k připomínkování podkladů a tlaku ze strany zahraničních partnerů na zkvalitnění výstupů v oblasti GeM. Je však nutné přihlížet i k lokálním specifikům a zde měly projekty využít právě prostoru pro vývoj inovativních opatření. |
| (121) | Obecně lze říci, že analyzované slovenské projekty měly obvykle nižší rozpočty a nižší počet partnerů. Poměrně negativní zkušenosti byly učiněny s partnery ze státní správy, např. Úřady práce. Vzhledem k tomu, že GeM má prioritně cílit na systematické institucionální změny, není možné tento typ partnerských organizací vynechat, naopak je tedy třeba mnohem cíleněji se spolupráci na této úrovni věnovat. Vyloučením tohoto typu institucí z partnerství projektů dochází k výraznému riziku snížení efektivity podpořených projektů. Konkrétní projekty z ČR a zejména z |

| | |
|-------|--|
| | Německa mohou sloužit jako příklady dobré praxe. Je vhodné podrobněji analyzovat základní podmínky tohoto úspěchu. K tomu je samozřejmě možné využít i již existující příklady dobré praxe mezi různými sektory, například ustanovení <i>Rady vlády pro rodovou rovnost</i> , jejímiž členy a členkami se staly i osoby pracující na realizaci projektů CIP EQUAL. |
| (122) | Princip zahraniční spolupráce se ukázal jako přínosný i obecně s ohledem na uplatňování GeM. Někteří ze zahraničních partnerů disponovali propracovanějšími plány gender mainstreamingu a snažili se o důkladnější implementaci i u svých slovenských partnerů. |
| (123) | Zajímavým počinem může být plánovaná realizace národního slovenského projektu zaměřeného přímo na GeM. Je však nezbytné využít dosavadní zkušenosti ve smyslu uplatnění pozitivních příkladů a předcházení rizikům a dále též podrobněji nastavit indikátory dopadu. U doposud realizovaných projektů se toto jeví jako velmi slabá stránka. Využití výstupů se navíc v některých případech zkomplikovalo i bojem mezi příjemci a ŘO, v konkrétním případě příjemce odmítá zveřejnit výstupy projektů dříve, než dojde k uhrazení dlužných nákladů na projekt. |
| (124) | Některé ze slovenských projektů zacílily do poměrně neobvyklých oblastí, což považujeme za velmi přínosné. Příkladem může být projekt <i>Gender mainstreaming na pracovištích reprodukčního zdraví</i> nebo projekt <i>Rodový výzkum rovnosti zaměstnatelnosti v podmínkách horských vesnických oblastech Slovenska. Plus pre ženy 45+</i> vybral zajímavou cílovou skupinu osob pracujících v oblasti marketingu a komunikace, tak může dojít k ovlivnění celkové společenské nálady vůči této cílové skupině. |
| (125) | Opakovaně se v českých i slovenských projektech setkáváme s výhradním zaměřením na ženy – v některých případech jsou projekty takto nastavené do začátku, v jiných se nepodařilo zapojit žádné muže (jako beneficienty). V rámci případových studií se de facto neseťkáváme s inovativním zapojováním mužů v genderově nestereotypních rolích, což je obecně velmi limitující s ohledem na uplatňování GeM. |

Evaluační zjištění vyplývající z případových studií

| | |
|-------|--|
| (126) | Vzhledem k tomu, že GeM je na Slovensku žádoucí podporovat ve všech oblastech, nebyly při schvalování projektů upřednostňovány žádné specifické sektory nebo oblasti. RP tudíž logicky aplikovala principy GeM na oblast svého dlouhodobého působení, kterou nejlépe znají a ve které mohla nejlépe připravit a smysluplně implementovat projekt (např. Národní lesnické centrum zaměřilo rodový výzkum na horské oblasti na venkově, Spoločnosť pre plánované rodičovstvo se orientovala na pracoviště reprodukčního zdraví apod.), což je v souladu s požadavkem na integraci genderové perspektivy do všech stávajících politik a oblastí |
| (127) | Šest z devíti analyzovaných projektů CIP EQUAL na Slovensku bylo implementováno v rámci opatření 4.1 <i>Rodový výzkum, rodový audit a rodová senzibilizácia ako prostriedky dosiahnutia rovnosti žien a mužov na trhu práce</i> . Tyto projekty byly primárně zaměřeny na GeM, přičemž RP věnovala významnou část |

| | |
|-------|---|
| | svého úsilí výzkumu resp. sběru genderových dat, která byla následně analyzována a publikována. Závěry a doporučení pro konkrétní opatření vzešlé z výzkumu byly v některých projektech pilotně ověřovány v praxi. Součástí většiny projektů v této prioritě rovněž byla školení cílových skupin v oblasti GeM. |
| (128) | Ostatní tři analyzované projekty patří do jiných opatření CIP EQUAL a do evaluace byly zařazeny na základě účasti českých partnerů v rámci TCA. GeM byl zde uplatňován především jako horizontální priorita, což v praxi většinou znamenalo zúžení principů GeM na rovnoměrné zastoupení mužů a žen v cílových skupinách, případně zabezpečení hlídání dětí v době trvání vzdělávacích aktivit. |
| (129) | Na prosazování GeM při přípravě a v průběhu realizace projektů se jednoznačně nejvíc podíleli příjemci, kterými na Slovensku nejčastěji byly nevládní organizace. Další partneři plnili zpravidla úlohu dodavatelů informací a výběru cílových skupin (Úřady práce), metodického garanta výzkumu (např. agentura FOCUS v projektu <i>Plus pre ženy 45+</i>) anebo umožnili pilotní testování závěrů výzkumu (např. sdružení Škola základ života v projektu <i>Rodová senzibilizácia vo vzdelávacom procese na základných a stredných školách ako príprava budúcej desegregácie povolání</i>). |
| (130) | Z devíti analyzovaných projektů se čtyři příjemci zaměřují na aktivity v oblasti GeM i v jiných svých aktivitách (<i>Aspekt, Spoločnosť pre plánované rodičovstvo, Únia materských centier a Združenie žien Slovenska</i>). V těchto případech bylo know-how z minulých projektů a činností nejdůležitější zkušeností pro aktivní účast na práci RP. |
| (131) | Další dva projekty zaměřené na GeM (<i>IVO a Národné lesnícke centrum</i>) byly postaveny na předchozích zkušenostech jedné vedoucí osoby, která byla odbornou garantkou projektu. Totéž je možné říci o projektu občanského sdružení <i>KOALA</i> , který v genderovém smyslu koordinovala expertka z partnerské organizace. |
| (132) | Vedoucí partneři RP <i>Regionálna rozvojová agentúra Tatry – Spiš</i> a občanské sdružení <i>Človek v ohrození</i> neměli významnější předchozí zkušenosti v oblasti GeM ani žádného GeM-experta/ku v realizačním týmu, ale měli bohaté předchozí zkušenosti s cílovou skupinou, které byly důležité pro úspěšnou implementaci projektu. |
| (133) | Pokud je hodnotitelům známo, ke vzájemnému vzdělávání mezi partnery docházelo během realizace projektů jen v nízkém počtu případů. Oblastí s vysokou potřebou doplnění vědomostí byl právě gender mainstreaming, ale podle informací, které mají hodnotitelé k dispozici, byly kurzy GeM pro partnery a členy týmu organizovány pouze ve třech z devíti analyzovaných projektů (<i>Aspekt, Národné lesnícke centrum a Združenie žien Slovenska</i>). |
| (134) | Kvalita aplikace principu GeM se proto lišila od projektu k projektu, za co však významný díl odpovědnosti nese Řídící orgán: instrukce pro uplatňování GeM v partnerstvích nebyly jednoznačné. Implementace programu ukázala, že ke kvalitě výstupů výrazně přispěli zahraniční partneři na základě spolupráce v rámci TCA, kteří nejen disponovali rozsáhlými zkušenostmi, ale neváhali vyžádat přepracování výstupů pokud je považovali za nedostatečné z hlediska uplatňování GeM. |
| (135) | Žádný ze 14 slovenských projektů specificky orientovaných na GeM si nevybral pro spolupráci na základě TCA české RP. Pravděpodobným důvodem upřednostnění RP ze zemí EU-15 bylo očekávání bohatších zkušeností a know-how, než jakým disponovala česká RP. Na druhé straně tím ale byly slovenské subjekty ochuzeny o |

| | |
|--|---|
| | možnost konfrontace s vývojem v České republice, která má obdobnou výchozí situaci. (Obecně spolupráce samozřejmě probíhá, ale mimo rámec CIP EQUAL). |
|--|---|

Doporučení vyplývající ze slovenské zkušenosti

| | |
|------------|---|
| (136) D | <i>Využívat princip zahraničního partnerství ve všech GeM programech. Implementace IS EQUAL na Slovensku přinesla pozitivní zkušenost s uplatňováním principu nadnárodní spolupráce. Zejména přínosná byla TCA v oblasti GeM, kde zahraniční partneři měli nezřídka i 50 let zkušeností s prací v oblasti prosazování genderové rovnosti. Zahraniční partneři dohlíželi na kvalitu výstupů projektu a častokrát nutili slovenské partnery k přepracování předložených materiálů. Na druhé straně bylo patrné automatické přebírání zahraniční metodiky bez její dostatečné adaptace na slovenské poměry, což jistě bude rizikem i v budoucnosti.</i> |
| (137) D | <i>Lépe nastavit podmínky partnerství na národní úrovni. Získané informace poukazují na problematickou praxi, a to především ze dvou důvodů. Z administrativního hlediska bylo zvládnutí partnerství velmi náročné (pro příjemce a partnery i pro ŘO), navíc v některých případech došlo k účelovému sestavení partnerství pouze kvůli splnění výchozích podmínek, ale další spolupráce na projektových aktivitách byla konfliktní či v podstatě vůbec neexistovala. Je zjevné, že i princip partnerské spolupráce (stejně jako GeM) patří mezi nepříliš obvyklé praxe, které vyžadují větší podporu ze strany ŘO.</i> |
| (138) D | <i>V dokumentaci k výzvě na předložení projektových žádostí stručně vysvětlit GeM včetně několika možných příkladů jeho aplikace v podmínkách dané výzvy. Ve slovenských projektech, které nejsou primárně orientované na GeM, byl princip genderové rovnosti pochopen žadateli jako rovnoměrné zastoupení obou pohlaví mezi účastníky vzdělávacích aktivit a případně i mezi lektory. Tato podmínka se v praxi těžko plnila a působila spíše kontraproduktivně. V zásadě však většina problémů s principem GeM vycházela z jeho neznalosti, resp. nepochopení.</i> |
| (139) D | <i>Vzhledem ke slovenským zkušenostem s nadhodnocenými rozpočty projektů doporučujeme podporovat v oblasti GeM větší počet menších projektů, které jsou zpravidla efektivnější. I když v jiných zemích existují příklady rozsáhlých projektů, které můžeme považovat za úspěšné. Zřejmě je tedy spíše vhodné nastavit větší rozptyl s ohledem na to, o jak vysokou finanční částku lze žádat a dát tak partnerstvím prostor pro to, aby například nejprve žádali o menší, snáze organizovatelný projekt a s postupem času se naučili i management rozsáhlejších iniciativ. U projektů pod určitou hranic by též bylo možné zvážit od upuštění podmínky povinného partnerství, obecně je však nutné zdůraznit, že networking je pozitivní a podporovanou praxí, která svědčí o kvalitě projektu.</i> |
| (140) D | <i>Podpořit další rozvoj gender mainstreamingu, kromě projektů vzniklých na základě aktuální potřeby cílové skupiny v dané oblasti, i národním projektem většího rozsahu.</i> |
| (141) D | <i>Na základě negativních slovenských zkušeností s nedostatečným počtem zaměstnanců a zaměstnankyň Řídicího orgánu a SO/RO doporučujeme klást velký důraz na personální obsazení všech orgánů podílejících se na řízení programů</i> |

| | |
|------------|---|
| | <i>ESF. Za optimální počet ESF projektů, které může řídit jeden programový manažer, je na Slovensku považováno 25 projektů.</i> |
| (142) D | <i>Dopady GeM programů jsou obtížně měřitelné. Doporučujeme je hodnotit kvalifikovaným odhadem přínosu na celospolečenské úrovni. Podle vzoru Slovenska je možno za jeden z dopadů IS EQUAL v oblasti GeM považovat vytvoření Rady vlády pro rodovou rovnost, zřízení Odboru rodové rovnosti a rovnosti příležitostí na MPSVR SR a zpracování Národní strategie pro rodovou rovnost na roky 2009 – 2013. V zemích, kde tyto orgány již existují, je možné zvažovat roviny spolupráce a konkrétní související iniciativy.</i> |
| (143) D | <i>Poučným případem, kterému je možno předejít doplněním podmínek v grantových smlouvách, je současný spor mezi Řídicím orgánem IS EQUAL na Slovensku a příjemcem podpory Národním lesnickým centrem ohledně vlastnictví výstupů projektu před obdržetím platby. Kvůli zpožděné platbě odmítá příjemce podpory zveřejnit výsledky výzkumu, který až do proplacení žádosti o platbu považuje za své vlastnictví. Tím je snížena využitelnost výsledků projektu a zároveň jsou porušena pravidla pro publicitu. Na druhou stranu zpoždění plateb působilo příjemcům výrazné problémy, v tomto ohledu se jeví vhodné zavést možnost flexibilního čerpání záloh, dojde-li ke zpoždění plateb (zejména jedná-li se o zpoždění způsobené ŘO).</i> |

3.3. Zhodnocení uplatňování gender mainstreamingu v projektech z oblasti RLZ realizovaných na základě jiných programů

✓ **Úkol 3**

Zhodnocení přístupů řešitelů projektů financovaných z hlavních forem pomoci ESF v ČR i v jiných členských státech EU s cílem vytipování zajímavých způsobů uchopení tohoto horizontálního tématu

Problematika GeM byla v období 2004-06 vedle Iniciativy Společenství EQUAL přímo podporována také dalšími programy čerpajícími prostředky z ESF.

V ČR se konkrétně jednalo o Jednotný programový dokument Cíl 3 Praha (JPD 3) a Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), v každém z programů bylo problematice GeM věnováno specifické opatření⁸. V JPD 3 se jedná o opatření 2.2 *Sladění rodinného a pracovního života* a v OP RLZ o opatření 2.2 *Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce*.

Pro srovnání s jiným členským státem je analyzován přístup k uplatňování principu GeM i v rámci Sektorového operačního programu Lidské zdroje ve Slovenské republice.

Zpracování případových studií z Non-EQUAL programů shodnou metodikou umožňuje porovnání uplatňování principu GeM v CIP EQUAL a jiných dotačních titulech financovaných z prostředků ESF.

Za účelem zhodnocení přístupů k problematice GeM a jeho uplatňování v Non-EQUAL programech byly definovány tyto evaluační otázky:

- *Jakým způsobem projektoví realizátoři postupovali při vytipování oblastí, v nichž je žádoucí gender mainstreaming uplatňovat?*
- *Jakým způsobem projektoví realizátoři postupovali při jeho uplatňování v průběhu realizace projektu?*
- *Jaký typ organizací se při řešení svého projektu nejvíce na tento princip zaměřoval při přípravě i během průběhu realizace projektu?*
- *Jaký typ předchozích zkušeností těmto organizacím umožnil jejich aktivní přístup k této oblasti?*
- *Jaký typ zkušeností a dovedností bylo nutné těmto organizacím zprostředkovat během realizace projektu za účelem iniciování jejich aktivního přístupu k této oblasti?*

⁸ Věnujeme se pouze intervencím zaměřeným přímo na problematiku GeM a abstrahujeme zde od plošného uplatňování horizontální priority Rovné příležitosti v rámci implementace SF.

Evaluací zjištění obecného charakteru společná pro všechny analyzované programy

| | |
|-------|---|
| (144) | Přístup jednotlivých projektů byl velmi odlišný. Některé projektové týmy vycházely ze zkušeností a know-how nasbíraného zdola „v terénu“ při výkonu své hlavní činnosti (mateřská, komunitní centra, atp.), jiné využívaly služeb organizací specializujících se na GeM, někdy dokonce vytypovaly oblasti uplatňování GeM na základě zpracované generové analýzy či jiné studie nakontrahovanými experty na GeM. |
| (145) | V průběhu realizace projektů projektové týmy nepostupovaly podle žádného předem odsouhlaseného a nadefinovaného postupu, který by jim pomáhal princip gender mainstreamingu uplatňovat (tzv. akční plán). Organizace, které se pohybovaly v problematice GeM delší dobu, promítaly princip GeM do všech činností a dalo by se říci, že byla dodržována obecná pravidla stanovená příručkou pro daný program. V případě organizací, které se soustředily na jinou problematiku a GeM byl pro ně „pouze“ průřezovým tématem, postupovaly tyto organizace při jeho uplatňování spíše intuitivně, což samozřejmě přináší riziko nezamýšlených výsledků, které mohou být negativní |
| (146) | Nejvíce se na uplatňování principu GeM soustředily neziskové organizace a vzdělávací instituce, které jsou na tomto poli i držiteli většiny existujícího know-how. |
| (147) | Za velký stimul při uplatňování principu GeM je možno označit negativní osobní zkušenost, kdy se příjemce pomoci nebo někdo z jeho členů/nek, klientů/tek setkal s diskriminací na trhu práce. Tato prvotní zkušenost pak vedla dotčené osoby k tomu, že se o tuto oblast začaly více zajímat a podnikat aktivní kroky. Členy několika studovaných projektových týmů byli sociologové, kterým z podstaty jejich vzdělání a zaměření bylo téma velmi blízké a prostřednictvím projektů realizovaných za podpory ESF svou expertízu dále prohlubovali a šířili. |
| (148) | Realizátorům projektů chyběla v oblasti GeM dostatečná zkušenost a podpora ze strany řídicího orgánu nebo zprostředkujících subjektů. Častým jevem bylo nesprávné pochopení tohoto principu a jeho následná nesprávná / chybějící aplikace. Existující metodické materiály jsou příliš teoretické, chybí prezentování příkladů dobré praxe, na kterých by příjemci snáze princip GeM pochopili a následně byli schopni se s ním lépe ztotožnit a uplatňovat ho ve svých projektech. V projektových týmech, kde chyběla interní expertíza GeM, by pomohlo přizvat externího odborníka/odbornici na tuto problematiku do organizace příjemce, to se ale častokrát nedělo. |

3.3.1. Analýza uplatňování principu GeM v Jednotném programovém dokumentu Cíl 3 Česká republika

| | |
|-------|--|
| (149) | Určení oblastí zájmu opět dochází především na základě předchozích zkušeností s prací s cílovou skupinou (např. projekt <i>Inspirace pro rovné šance</i> je založen na zkušenostech s provozováním komunitního a mateřského centra), případně vytipování oblastí, které se zdají být nedostatečně pokryty (např. projekt <i>Postavení žen ve vědě a výzkumu v Praze</i>). Jako příklad citlivé analýzy situace vystupuje projekt <i>České zemědělské univerzity v Praze</i> , který se zaměřuje na vzdělané ženy a podporu jejich profesního uplatnění na úrovni dosažené kvalifikace. Projekt tedy diferencuje mezi potřebami různých skupin žen. Velká část projektů se pochopitelně zaměřuje na níže kvalifikované skupiny a v celkovém kontextu tak dochází k opomíjení řešení bariér, se kterými se setkávají i vzdělané ženy (např. je možné připomenout, že platové rozdíly mezi muži a ženami se s dosaženým vzděláním spíše zvyšují, viz statistiky ČSÚ, www.czso.cz). |
| (150) | V tomto i v dalších projektech se také setkáváme s využitím metodik z jiných ESF projektů (CIP EQUAL, OP RLZ), což je pozitivní jev poukazující na přenositelnost dosavadních produktů. Na zřeteli je však samozřejmě nutné mít i lokální specifika aj. |
| (151) | Opakuje se však zkušenost s projekty CIP EQUAL, kdy lze u velké části projektů poukázat na poměrně nízkou angažovanost mužů, která není aktivně řešena. |
| (152) | Na základě nízkého počtu evaluovaných projektů není možné generalizovat, nicméně hodnotitel se domnívá, že mezi hodnocenými projekty převažoval trend otevřené spolupráce v oblasti genderové problematiky, ochota vzdělávat se a navazovat kontakty s osobami disponujícími danou expertízou. Je otázkou, jakou roli v tom hraje i obecně vyšší koncentrace aktivit s genderovou tematikou na území hlavního města Prahy. |
| (153) | Nedostatek předchozích zkušeností někteří příjemci řešili angažováním organizací zabývajících se genderovou problematikou (např. v projektu <i>Propagace rovnosti šancí mužů a žen prostřednictvím médií</i> spolupráce s Gender studies, o.p.s.), případně spoluprací s expertkami na danou problematiku (např. v projektu <i>Inspirace pro rovné šance</i> kooperace se socioložkami z týmu Gender v sociologii SOÚ AV ČR). |
| (154) | Velmi pozitivně je v projektech hodnoceno setkávání příjemců podpory, které slouží k vzájemné výměně informací. V oblasti jako jsou rovné příležitosti, resp. uplatňování gender mainstreamingu jsou takové iniciativy zcela klíčové, protože je k dispozici relativně málo informací o praktické implementaci a je výhodné podpořit příjemce v procesu učení. |
| (155) | Vzhledem k nižší alokaci prostředků se projekty JPD (stejně jako OP RLZ) jeví jako cílenější a zřejmě i zvladatelnější i s ohledem na řešení horizontálních priorit. |

3.3.2. Analýza uplatňování principu GeM v Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů Česká republika

Operační program Rozvoj lidských zdrojů tvořil základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice pro programové období 2004 – 2006.

Podpora v rámci OP RLZ byla rozdělována na základě čtyř priorit:

- [Priorita 1: Aktivní politika zaměstnanosti](#)
- [Priorita 2: Sociální integrace a rovnost příležitostí](#)
- [Priorita 3: Rozvoj celoživotního učení](#)
- [Priorita 4: Adaptabilita a podnikání](#)

Při vytipování tematických oblastí je následován obdobný model jako v předchozích případech, vycházející především z dílčích zkušeností realizátorů projektů. Pro případové studie byly vybrány projekty spadající pod *Prioritu 2 – Sociální integrace a rovnost příležitostí*.

| | |
|-------|--|
| (156) | Ve vybraných projektech pro případové studie, financovaných z OP RLZ, se v nižší míře setkáváme se zapojením organizací či osob disponujících genderovou kompetencí. V podstatě výjimkou je v tomto ohledu projekt <i>Rovné příležitosti žen a mužů - Rovné šance</i> , kde byla iniciována spolupráce s pražskou organizací Gender studies, o.p.s. Koordinátorka projektu uvádí, že se podařilo vzbudit zájem o téma u osob, které se jím dříve nezabývaly, přátelské vztahy přetrvaly i po skončení projektu a je zde prostor pro spolupráci na dalších projektech. Je možné, že se zde projevuje nedostatek zkušených osob působících na lokální úrovni, což budeme dále formulovat v oblasti doporučení pro řídicí orgán, kdy se zdá být nutná jeho intenzivnější podpora s ohledem na dostupnost expertů a expertek na danou problematiku (na rozdíl od projektů realizovaných v Praze, případně v jiných větších městech jako je například Brno, kde je více organizací zaměřených na genderovou problematiku a informace jsou tedy obecně dostupnější). |
| (157) | Dobrym příkladem na prosazování GeM byl projekt předkladatele <i>Žába na prameni – Ženy pro občanskou společnost</i> . Předkladatel disponoval dostatečnou zkušeností v oblasti GeM a celý projekt, jeho realizaci a zaměření se na konkrétní výsledky, je možno považovat za dobrou praxi. Jako velmi prospěšné se i v projektech OP RLZ ukázalo navazování vzájemných vazeb a kontaktů mezi příjemci. Navíc ve dvou z hodnocených projektů byla zaznamenána výrazná snaha předkladatele o zapojení účastnic/níků do procesu komunitního plánování. |
| (158) | V projektech se převážně angažují vzdělávací instituce, ať už veřejné či soukromé. Menší partnerství přispívající k pevnějšímu zakotvení projektů v místní komunitě nelze než doporučit. U větších organizací může být zajímavá spolupráce jednotlivých součástí. Příkladem je projekt <i>Centrum výchovně vzdělávacího poradenství</i> se zaměřením na rovnost profesních příležitostí mužů a žen, kdy příjemce Gymnázium a Střední pedagogická škola skloubil praxe studujících pedagogického oboru s nabídkou služeb kompetentní péče o děti návštěvníků a návštěvnic Centra. |

3.3.3. Analýza uplatňování principu GeM v Sektorovém operačním programu Lidské zdroje Slovenská republika

Sektorový operační program Lidské zdroje je vlajkovou lodí mezi programy spolufinancovanými ze zdrojů ESF na Slovensku. Globálním cílem programu je „Rast zaměstnanosti založený na kvalifikované a flexibilní pracovní síle“. Problematice GeM se SOP LZ přímo věnuje prostřednictvím opatření 2.2 *Odstránění překážek rovnosti mužů a žen na trhu práce s důrazem na sladění pracovního a rodinného života*, v rámci kterého bylo realizováno všech pět projektů analyzovaných v případových studiích.

| | |
|-------|--|
| (159) | SOP LZ je implementován ve zkráceném programovacím období 2004 – 2006 formou 915 projektů, jejichž realizace začala v roce 2005 a pokračuje do konce roku 2008. Z celkového počtu 915 projektů je na gender mainstreaming primárně orientováno 71 projektů v rámci výše uvedeného opatření 2.2. |
| (160) | Jednou z výrazných charakteristik hodnocených projektů SOP LZ je nepřítomnost partnerů. V SOP LZ nebylo uzavírání partnerství povinné, v některých projektech (včetně pěti hodnocených) se proto žádný partner nevyskytoval. Ve srovnání s českými projekty OP RLZ a JPD se toto jeví jako limitující. I přes možné problémy v komunikaci a administrativě se spolupráce jeví jako velmi přínosná, rozšiřující expertizu, kterou projekty disponují, a umožňující komplexněji reagovat na potřeby cílových skupin. |
| (161) | Všech pět analyzovaných projektů bylo implementováno v rámci Sektorového operačního programu Lidské zdroje, opatření 2.2 <i>Odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladenie pracovného a rodinného života</i> . Na rozdíl od projektů CIP EQUAL byly podpořeny organizace regionálního významu, které dobře znají místní poměry a potřeby. Šlo především o samosprávu a vzdělávací a poradenské instituce, pro které je GeM jedním z mnoha témat působení. |
| (162) | Vzhledem k zaměření opatření 2.2 byly projekty orientovány hlavně na ženy a na zlepšení jejich uplatnění na pracovním trhu v určitém regionu. Dva projekty byly speciálně zaměřeny na romské ženy, které jsou cílovou skupinou vyžadující velmi specifickou pozornost. |
| (163) | SOP Lidské zdroje je ve srovnání s IS EQUAL zastoupen poměrně jednoduchými projekty zaměřenými na vzdělávání předem stanoveného počtu osob definované cílové skupiny. Plnění indikátorů počtu vyškolených osob bylo přísně sledováno a v případě jeho neplnění docházelo ke krácení schváleného rozpočtu. Program v zásadě nevyžadoval inovativní přístup žadatelů, nepodporoval princip mezinárodní spolupráce a nestanovoval povinnost mít partnera. Rovněž rozpočty projektů byly ve většině případů nižší než u CIP EQUAL. Kvalita vzdělávacích programů v praxi nebyla sledována. |
| (164) | Z pohledu uplatňování principů GeM byly některé analyzované projekty SOP LZ inovativnější a důslednější než tři hodnocené projekty IS EQUAL mimo genderového opatření 4.1. Jako pozitivní příklady je možné uvést projekty <i>Města Sečovce</i> a <i>Agentury pro podporu regionálního rozvoje Košice</i> , které byly orientovány na romské ženy. I přes velmi silné genderové stereotypy existující v romském etniku se realizátorům povedlo získat Romky pro vzdělávání a v průběhu kurzů poskytovat péči o jejich děti. |

| | |
|------------|---|
| (165) | Dalším příkladem dobré praxe je projekt firmy HRD Systém implementovaný v regionu Kysuce, který je tradičně zaměřený na strojírenství. Projekt reagoval na akutní problém nedostatku mužských pracovníků v daném sektoru a zrealizoval mimo jiných aktivit i tzv. oživovací kurz odborné strojírenské přípravy pro ženy, které v minulosti pracovaly ve strojírenství anebo absolvovaly střední průmyslovou školu. |
| (166) | Jako dobrou praxi je možné zdůraznit paralelní realizaci aktivit, viz např. v projektu <i>RUŽENA – příprava Romek s rodičovskými povinnostmi na umístění na trhu práce</i> , kdy se v době konání vzdělávacích kurzů pro matky konaly volnočasové aktivity pro děti. Zde je vhodné využít prostředky na péči o děti k jejich dalšímu rozvoji a vzdělávání, zejména u dané cílové skupiny. |
| (167) | Vzhledem k tomu, že v SOP LZ byl princip partnerství využíván poměrně zřídka, za aplikaci principu GeM byl téměř vždy odpovědný realizátor projektu. Nejčastějším typem příjemce pomoci byly města a obce (viz projekt <i>Města Sečovce</i>), které řešily svoje lokální problémy. Druhou skupinu příjemců pomoci tvoří vzdělávací a poradenské instituce (viz projekty <i>HRD Systém</i> , <i>CPK Poltár</i> , <i>Agentury na podporu regionálního rozvoje</i> , <i>Národní centrum klimatické léčby</i>), které vzdělávaly vybrané cílové skupiny mimo svou přímou působnost a tudíž musely hledat způsoby, jak tyto osoby pro dané vzdělávání získat. Třetí skupinu projektů představují střední a velcí zaměstnavatelé, kteří vzdělávali vlastní zaměstnance/kyně. V zásadě ale není možné na základě analyzovaného vzorku projektů říci, který typ organizací se na princip GeM zaměřoval nejvíce. Důležitým principem je však diverzifikovanost příjemců podpory, která má potenciál pro zavedení principů GeM v mnoha sektorech. |
| (168) | Kvalita návrhu a implementace projektů z pohledu GeM byla podmíněna především zapojením, resp. nezapojením vhodného odborného garanta. Pozitivním příkladem je projekt <i>HRD Systém</i> , kde vedoucí projektového týmu působí v oblasti lidských zdrojů několik desetiletí. |
| (169) | Pokud je hodnotitelům známo, že vzdělávání členů projektových týmů během realizace pěti analyzovaných projektů nedošlo. Oblastí se zjevnou potřebou doplnění vědomostí byl právě gender mainstreaming, ale projektové návrhy se vzděláváním samotných realizátorů projektů v oblasti GeM nepočítaly. Každý projekt tudíž přistupoval k této problematice podle vlastní úrovně pochopení a také podle důležitosti jakou horizontální prioritě rovnosti příležitostí přikládal. Kvalita aplikace principu GeM se proto výrazně lišila od projektu k projektu. Opět je nutné poukázat na to, že ŘO by měl v tomto ohledu projektové standardy sjednocovat. |
| (170) D | <i>Více pozornosti zcela jistě potřebuje zapojení cílových skupin na plánovaných projektových aktivitách, důležité je také systematicky pracovat s jejich zpětnou vazbou. Je třeba hledat nástroje, které zvýší angažovanost beneficentů na úspěchu v nastavených projektových aktivitách. V případě poměrně specifické slovenské cílové skupiny Romů z vesnických osad, se jeví jako vhodné doporučení pracovat se zdroji a zkušenostmi z rozvojových aktivit (agentury OSN aj.) a podporovat participativní metody spolupráce.</i> |
| (171) D | <i>Je vhodné více reflektovat GeM problematiku přímo v projektových aktivitách. Nejen ve smyslu podpory znevýhodněné cílové skupiny, ale klást důraz na změnu podmínek a tedy prevenci problémů. Například projekty na podporu podnikání mohou cíleně pracovat s genderově netradičními profesemi u žen i mužů, projekty</i> |

| | |
|--|--|
| | <i>zasahující do oblasti péče by měly diskutovat rozdělení úkolů v této oblasti a podpořit sdílení partnerů atp.</i> |
|--|--|

3.4. Zjištění k procesu implementace, která mohou mít dopad na uplatňování principu GeM

Hodnotitel v rámci evaluace identifikoval některá slabá místa v procesu implementace mající obecný charakter. Nicméně tyto nedostatky však mohou mít ve svém důsledku negativní vliv na uplatňování principu GeM.

| | |
|------------|---|
| (172) | Administrativní náročnost projektů - příjemci neočekávali tak výraznou administrativní zátěž a nebyli na ni připraveni. Tato situace měla za následek, že příjemci museli administrativní zátěž řešit na úkor obsahové propracovanosti projektu, jejíž součástí GeM je. (Zejména pro soukromý subjekt, pro nějž mohou být uznatelné náklady oproti neziskovým subjektům omezeny, představovala administrativní stránka velkou zátěž.) |
| (173) | Problémy způsobila i zbytečně obsáhlá příručka pro příjemce, která navíc není psána dostatečně jednoznačně a v některých případech umožnila vícero výklad. Nedostatečná podpora při výkladu příručky pro příjemce grantů v OP RLZ/JPD 3, při které vznikalo riziko nejednoznačného výkladu – kdy si pravidla vykládá jinak příjemce a jinak manažer z NVF. |
| (174) | Neodůvodněné zkracování rozpočtů projektů v případě OP RLZ a JPD 3: <ul style="list-style-type: none"> ○ Podcenění náročnosti práce při realizaci projektů – zkracování úvazků pracovníkům zapojených do projektů, což bylo nedostačující na pokrytí reálné náplně práce. ○ Riziko velké fluktuace zaměstnanců z důvodu nízkých mezd po zkrácení rozpočtu. |
| (175) | Zpoždění ve financování projektů, které nebylo ošetřeno z pohledu jiných struktur. Banky nechtěly příjemcům podpory poskytnout překlenovací úvěr, i když bylo zřejmé, že příjemci mají v budoucnu financování zabezpečeno. Taktéž stát není za momentální situace schopen pomoci řešit obdobné situace, kdy by výrazně pomohlo poskytnutí krátkodobého úvěru za zvýhodněných podmínek. |
| (176) D | <i>Velmi dobrým řešením by bylo poskytovat vyšší zálohy, které budou vratné v případě nesplnění nároků. Problém dopadá především na neziskové organizace, které v podstatě ani nemohou vytvářet zisky a rezervní fondy a nemají zdroje na vlastní financování.</i> |
| (177) | Výpadek v projektových aktivitách před naběhnutím nových operačních programů. Implementace operačních programů současného programového období a vyhlášení nových výzev jsou opožděné a příjemci tak vstupují do období, kdy (zejména NNO) musí velmi obtížně hledat zdroje financování svých aktivit. Tato situace ústí v propouštění zkušených pracovníků/nic a ohrožuje udržitelnost vytvořených produktů. |
| (178) | Rigidita způsobu čerpání rozpočtu – případové studie poukazují na odlišné praxe u |

| | |
|-------------------|--|
| | různých programů – flexibilita je žádoucí za předem stanovených podmínek, protože u víceletých projektů je nutné zajistit prostor na reakci na společenské změny a s tím související změny na trhu práce. |
| (179) D | <p>Vysoká frekvence předkládání monitorovacích zpráv, pomalý proces jejich schvalování a potřeba častého přepisování monitorovacích zpráv.</p> <p>(Časté předkládání monitorovacích zpráv (v případě CIP EQUAL většinou v intervalu 2-3 měsíce) bylo zvoleno samotnými příjemci, protože na schválení zpráv bylo závislé proplácení výdajů, jehož kontinuita byla (zejména pro NNO) zásadní.)</p> <p><i>Negativním důsledkům této zátěže by proto mělo být možné předejít, a to poskytováním pravidelných záloh.</i></p> |
| (180) | Zbytečná administrativní zátěž způsobená fluktuací pracovníků na ŘO (potažmo zprostředkujících subjektech a podpůrné struktuře). Administrativní zátěž se projevila např. u předkládání monitorovacích zpráv - v případě OP RLZ a JPD 3 někdy byla monitorovací zpráva odevzdána de facto dvakrát, neboť vždy nově příchozí osoba měla jinou představu o její podobě. S fluktuací pracovníků souvisí taktéž opožděná reakce Úřadu práce hl. m. Prahy, dlouhé lhůty schvalování monitorovacích zpráv a žádostí o platbu. |
| (181) D | <i>Velmi pozitivně hodnotili příjemci OP RLZ/JPD 3 zorganizování kulatých stolů příjemců ke konci projektů. Příjemci cítili vysokou efektivitu výměny informací, neboť silnou vazbu mohl administrátor GS okamžitě promítnout do své práce. Příjemci navrhovali uspořádat podobný kulatý stůl již ve fázi realizace projektu, aby mohly být nabyté zkušenosti použity. V CIP EQUAL měly podobný efekt NTS, přestože jejich hlavní účel byla diskuze s experty a tvůrci politik a podpora mainstreamingu.</i> |

4. CELKOVÉ ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

✓ Úkol 4

Syntéza poznatků, identifikace faktorů vedoucí k úspěšnému, resp. neúspěšnému uchopení genderové problematiky a zpracování souboru doporučení pro důslednější naplnění tohoto horizontálního tématu v období 2007 - 2013

4.1. Závěry a doporučení vyplývající z panelu expertů

Cílem expertního panelu bylo před dokončením samotné evaluace získat zpětnou vazbu od osob, které se přímo angažují v problematice gender mainstreamingu, případně administrace programů ESF v ČR. Navrhovaná doporučení tak získávají na validitě, neboť jsou dále diskutována a upřesňována.

Expertní panel, který se konal dne 1. 9. 2008 v prostorách MPSV, sestával z odborníků a odbornic zastupujících ŘO (MPSV), NPS (PWC), NTS E - zástupkyně RP a další (Oddělení rovnosti Úřadu vlády).

Shrnutí hlavních závěrů jednání

| | |
|-------|---|
| (182) | NTS E je vnímána jako dobrý příklad vytvořené sítě spoluprací shora i zdola. Panuje shoda nad potřebností pokračování podobné struktury. NTS E disponuje v tuto chvíli nezanedbatelným know-how, které by se v případě jejího zániku mohlo rozmělnit a ztratit. |
| (183) | NTS E nepříliš úspěšně nabízela svoje know-how pro využití dalším projektům i v jiných NTS. Expertky/ti se často setkávali s nezájmem RP problematiku GeM více řešit, popř. RP neshledala pomoc potřebnou. |
| (184) | Nedochází k propojení genderové problematiky s jinými tématy, gender je chápán jako samostatné téma, kterým se lze nezabývat, není vyhodnocováno, jaký vliv má gender v jiných oblastech. |
| (185) | Diskuse nad dalším fungováním NTS E – prostor pro síťovací projekt vycházející „zdola“ od NNO. |
| (186) | Diskuse nad povinností vs. dobrovolností s ohledem na aplikaci GeM. Dilema nalezení hranice, která zajišťuje dodržování principu GeM více než-li formálně a nezatěžuje příliš celou implementaci projektu a naopak zvyšuje její efektivitu. |
| (187) | Stanovování indikátorů, jejich využitelnost v praxi. Rozpor mezi množstvím stanovených indikátorů a administrativní zátěží, kterou jejich sledování představuje pro příjemce. Účastníci se shodli na jejich potřebnosti a zároveň vnímali limity vypovídací hodnoty indikátorů, které obtížně reflektují kvalitu. |
| (188) | Expertní panel se poměrně výrazně zabýval rolí ŘO zejména s ohledem na garanci standardů uplatňování GeM a zajištění kontinuity spolupráce. |

Doporučení vyplývající z panelu expertů

| | |
|------------|--|
| (189) D | <i>Využít dosavadní zkušenosti NTS E pro připomínkování příruček GeM pro další programovací období, využít konkrétní příklady z praxe, k čemuž mohou sloužit i případové studie vypracované v rámci evaluace. V rámci koordinace uplatňování principu GeM by mělo být know-how a struktura NTS E maximálně využita.</i> |
| (190) D | <i>Je důležité zajistit kontinuitu koordinace ze strany MPSV. Garance „minimální“ informovanosti, minimálních splněných indikátorů. Doporučujeme zajistit vstupní školení v okamžiku schválení projektu, které bude informovat o konkrétních možných krocích k uplatňování GeM. Průběžné vzdělávání, sdělování zkušeností (např. min. 1x do roka výbory příjemců na genderová témata atp.).</i> |
| (191) D | <i>Stanovit dvě linie s ohledem na aplikaci GeM. První zaručuje minimální standard a je přísně vyžadována od všech příjemců podpory. Druhá linie je dobrovolná a zaměřená na rozvoj nových postupů, zkvalitňování přístupu sledování trendů aj. Považujeme za nezbytné připomenout, že u podpory projektů se jedná o využití veřejných prostředků a ačkoliv je nutné podpořit motivaci žadatelů k dobrovolné aplikaci GeM, není možné rezignovat na vymáhání základních stanovených podmínek zajišťujících efektivní naplňování projektových/programových cílů.</i> |
| (192) D | <i>Velkou výzvou je průběžná podpora – ŘO/MPSV případně NPS mají nejlepší přehled o projektech, mohou například shromažďovat informace o genderových expertech/expertkách a dle zájmu doporučit, který konkrétní projekt/osobu kontaktovat při určitých otázkách atp.. Kromě platformy pro spolupráci mohou ŘO/NPS zastávat roli v oblasti prevence zdvojení aktivit, upozornit projektové týmy na riziko a umožnit diskusi o tom, v čem se projekty případně odliší.</i> |
| (193) D | <i>Zajistit dohled nad kvalitou výstupů (produktů) projektů již ve fázi jejich tvorby nikoli pouze až po jejich vzniku, k čemuž sloužil systém validací.</i> |
| (194) D | <i>Nabízí se i možnost konzultace podpořených projektů – formulace doporučení vhodných postupů jak rozvinout genderovou perspektivu a integrovat ji do naplánovaných aktivit .</i> |
| (195) D | <i>Dále se jeví jako vhodné rozšíření využití elektronického fóra, které může sloužit ve všech fázích projektového cyklu – v podstatě už v době podávání žádosti. Příkladem takového využití může být:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>přístup žadatelů do sekce s podklady, příklady z praxe a možností položit dotazy a konzultovat problémy se zohledňováním GeM,</i> • <i>systematický rozcestník ESF projektů s možností tematického vyhledávání, aby bylo zřejmé, jaké projekty už byly realizovány a kde jsou naopak „bílá místa“,</i> • <i>možnost žadatelů vyjasnit hodnocené aspekty projektu v průběhu věcného hodnocení projektů.</i> |
| (196) D | <i>Oblastí, kde se strukturované kroky jeví jako nezbytné, je stanovení indikátorů. Indikátory mají sloužit především evaluaci, být srozumitelné a v projektu/programu využitelné. Podobnou funkci musí mít monitorovací zprávy, nemůže jít o pouhé vykazování (archivaci dat), které neslouží k dalším cílům – musí být nástroji sebeřízení, monitorovat posun, reflektovat změny a dávat podklady pro evaluaci</i> |

| | |
|------------|---|
| | <p><i>projektu. Indikátory musí být (Niemanis a kol., 2007):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>srovnatelné v čase (longitudinálně), aby mohly sloužit k sledování vývoje</i> ⇒ <i>srovnatelné s jinými regiony, zeměmi, cílovými skupinami</i> ⇒ <i>měřitelné (kvantifikace nebo kategorizace indikátorů)</i> ⇒ <i>precizní (minimalizace vlivu vnějších proměnných)</i> ⇒ <i>selektivní a reprezentativní (přes příliš indikátorů není reálné sledovat)</i> |
| (197) D | <p><i>Se sledováním povinných indikátorů nakládat velmi obezřetně, aby tíha pro příjemce nebyla příliš velká. Počet povinných indikátorů pro GeM by měl být v řádu jednotek. Tyto indikátory je dále možno doplňovat i kvalitativními indikátory vhodnými pro jednotlivé projekty, které lze pouze omezeně sledovat průřezově (např. viz zjištění 215-221).</i></p> |
| (198) D | <p><i>Indikátor musí být jasně definovatelný a kvantifikovatelný!</i></p> |
| (199) D | <p><i>Omezit se spíše na indikátory kvantitativní povahy. Kvalitativní indikátory jsou obtížně kvantifikovatelné a sledovatelné, jejich hodnoty pak těžko srovnatelné a agregovatelné.</i></p> <p><i>Zde narážíme na limity indikátorů a tím je v některých případech těžko postižitelná kvalitativní a kontextuální rovina. Proto pak například za účelem evaluace nebo řízení musí být analýza indikátorů doplněna o jiné kvalitativní metody.</i></p> |
| (200) D | <p><i>Jen ve velmi výjimečných případech měnit nastavení indikátorů v průběhu programu. Změny představují dodatečnou zátěž pro příjemce a data pak nejsou srovnatelná.</i></p> |
| (201) D | <p><i>Příjemcům neprezentovat indikátor jako „x-místné číslo“ nebo „dvouslovné spojení“, ale jasně indikátor definovat, popsat a vysvětlit logiku jeho vzniku a smysl jeho sledování. Z jakého důvodu je sledován (zpětná vazba pro příjemce, kontrola, nastavení programu, evaluace, atd.), pro koho bude následně využitelný, pro příjemce, ŘO, EK? Tento krok zvýší angažovanost a chuť příjemců indikátory odpovědně sledovat.</i></p> |

4.2. SWOT analýza uplatňování principu gender mainstreamingu v ČR

Jedním z posledních kroků syntézy poznatků bylo zpracování SWOT analýzy, resp. definování silných / slabých stránek a příležitostí / hrozeb. Zpracovaná SWOT analýza je jedním z pomocných nástrojů pro specifikaci celkových závěrů a doporučení.

Silné stránky:

- existence expertízy v oblasti GeM koncentrovaná v subjektech neziskového sektoru a akademické sféře, které se na problematiku GeM zaměřují
- existující a efektivně fungující NTS E a podpora mainstreamingu ze strany ŘO
- silná motivovanost odborníků a odbornic GeM

- disponibilní finanční prostředky z rozpočtu ESF, které lze využít na vývoj metodik a jejich testování
- existující prostor pro mezinárodní spolupráci se zkušenými partnery
- zvyšování rovných šancí žen a mužů, podpora demokratických procesů
- zvýšená pozornost vůči zranitelným skupinám osob
- zaměření na dlouhodobou udržitelnost
- pozornost věnovaná rovnosti žen a mužů prostřednictvím evaluací vypsaných MPSV (Zhodnocení přístupů českých i zahraničních rozvojových partnerství Programu Iniciativy Společenství EQUAL při aplikaci horizontálního tématu gender mainstreaming, Evaluace projektů zaměřených na rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života)
- informace o GeM poskytnuté příjemcům Řídícím orgánem pomocí příruček uplatňování GeM a semináře

Slabé stránky:

- nedostatečná koordinace a nedostatečně intenzivní komunikace pojetí GeM – mezi příjemci nepanovalo jednotné pochopení a přístup k GeM, chybělo využívání příkladů a případových studií, které by silně zvýšily pochopení a jednotný přístup
- nedostatek proškolených personálních kapacit pro podporu uplatňování principu GeM na straně ŘO
- nedostatečná kapacita (personální, finanční a časová) na vzdělávání v oblasti GeM na straně příjemců
- neexistence standardů v oblasti GeM (produkty, vzdělávání)
- nízké povědomí široké veřejnosti o principu GeM a z toho plynoucí časté negativní či příliš zjednodušené vnímání genderových aktivit
- velká administrativní zátěž příjemců snižující kapacitu na uplatňování horizontálních priorit včetně GeM
- změna monitorovacích indikátorů týkajících se GeM v průběhu programu, nejasné vysvětlení smyslu a využití sledovaných indikátorů a z toho plynoucí nízká ochota a motivovanost příjemců indikátory sledovat, nejasnosti ohledně smyslu indikátorů pro evaluaci daného programu

Příležitosti:

- využití expertízy a výstupů z již zrealizovaných programů a jednotlivých projektů
⇒ zvyšování povědomí o problematice GeM, podpora procesu vzájemného učení
⇒ efektivním uplatňování principu GeM, zřejmá integrace do cílů projektů/programů
- využití zahraničních zkušeností
- provázanost s aktuálními trendy na trhu práce (např. podpora sladování profesního a soukromého života, proškolení nezaměstnaných žen/mužů v pro dané pohlaví netradičních povoláních aj.)
- rozvoj uživatelsky přátelských veřejných i privátních služeb (např. rozvoj alternativních forem péče o děti, potřebné osoby, seniory aj.)
- aktuálnost tématu s ohledem na situaci na trhu práce (nedostatek kvalifikované pracovní síly)
- vzrůstající zájem dalších skupin (firmy, média, vzdělávací instituce)

Hrozby:

- přetrvávání nepochopení principu GeM u příjemců a veřejnosti
- nízké ohodnocení pracovníků v sociální sféře a z toho plynoucí riziko vysoké fluktuace odborníků/ic na GeM
- problémy v plynulosti financování neumožňující rozvíjet současné aktivity a dále využít již validované produkty aj.
- přetrvávající administrativní zátěž v současných programech
- hrozba zpomalení ekonomického růstu a opětovného zvýšení nezaměstnanosti, které povede ke snížení zájmu zaměstnavatelů o uplatnění znevýhodněných skupin a o sladování pracovního a rodinného života
- nejednotný postoj vůči sledování indikátorů úspěšné aplikace principů GeM

4.3. Celkové závěry

Zpracování závěrečného úkolu je koncipováno, dle zadávací dokumentace, do čtyř dílčích "sub-úkolu":

4.3.1. Identifikace faktorů a předpokladů vedoucích k úspěšným a efektivním projektům zaměřeným přímo na podporu rovných příležitostí mužů a žen

Evaluační otázky:

- *Jaké faktory napomáhají úspěšné realizaci (řízení) projektů v oblasti prosazování konceptu gender mainstreaming?*
- *Do jaké míry byla realizace takto zaměřených projektů pozitivně ovlivněna existencí některých podpůrných nástrojů a dokumentů zprostředkovaných ze strany řídicího orgánu či jiného odpovědného orgánu a jakých?*

| | |
|------------|---|
| (202) | Zřejmě klíčovým faktorem úspěšné realizace projektů v oblasti prosazování konceptu gender mainstreamingu je motivace porozumět problematice GeM a překonat vlastní stereotypy a normativní očekávání. Klíčovou roli mohou sehrát i angažovaní jednotlivci, ale proto, aby se principy GeM opravdu důsledně odrazily ve výsledcích projektu, je nutná součinnost všech členů partnerství. U projektů přímo zaměřených na problematiku rovných příležitostí žen a mužů hraje roli velmi silná angažovanost na změně a především reflexe strukturálních faktorů ovlivňujících postavení žen a mužů. |
| (203) | Ty projekty, které jednoznačně vidí svůj cíl ve změně společenských podmínek, se tak cíleně soustředí na osoby v rozhodovacích pozicích a na osvětové kampaně a jiné diseminační aktivity, které jsou zaměřeny na strukturální změny. |
| (204) | U projektů cílených na GeM byla zjevně přínosná zahraniční spolupráce v rámci TCA. Za současného stavu tyto projekty mohou poskytovat zkušenosti a vědomosti, které může i ŘO využít pro své prohloubení povědomí v oblasti aplikace GeM. Dalšími podpůrnými nástroji, u nichž byl identifikován velký přínos, byla existence NTS, která byla především prostorem pro výměnu zkušeností, což prohloubilo porozumění tématu. Velmi pozitivní je i role externí expertky NTS, která projekty hodnotila a napomohla zpřesnění argumentace, kterou projekty používají navenek. Naproti tomu poměrně kriticky byly hodnoceny příručky uplatňování GeM. V tomto směru by právě NTS E a genderové organizace mohly přispět pomocí zpětné vazby k jejich vyšší kvalitě a účinnosti. |
| (205) D | <i>Důležitá aktivita, kterou je nutné dále rozvíjet, je systematická spolupráce ŘO a rozvojových partnerství v rámci mainstreamingových aktivit, např. zapojování genderově kompetentních organizací v rámci připomínkových řízení, tvorby nových grantových schémat a případných vzdělávacích aktivitách.</i> |

4.3.2. Identifikace faktorů vedoucích k neúspěchu u projektů zaměřených přímo na podporu rovných příležitostí mužů a žen

Evaluační otázky:

- *Jaké faktory brání úspěšné realizaci (řízení) projektů?*

| | |
|------------|---|
| (206) | I u organizací věnujících se genderovým tématům nacházíme problematické praxe a naopak, některé organizace, nereflektující otevřeně genderovou problematiku, v důsledku realizovaly efektivní projekty, které mají potenciál dosažení žádoucích změn. V tomto ohledu se jeví jako problém nedostatečná pozornost mocenským aspektům a v důsledku například nižší míra zapojení cílových skupin do plánovaných aktivit a následně nedostatečná pozornost vůči propojení genderu s dalšími charakteristikami (věk, zdravotní stav, sociální status aj.). |
| (207) | Nicméně, zřejmě hlavním problémem je zaměření kontroly na formální aspekty a ne na obsahovou stránku projektů. Přílišná zatíženost administrativou vede k omezení kapacit na další vzdělávání a prohlubování znalostí (nejen v oblasti GeM). |
| (208) | V některých případech jsou bariérou i nedostatečně nastavené indikátory. Zjištěna byla praxe, kdy sledované indikátory neodpovídají stanovené cílové skupině. To je samozřejmě zcela nevhodné, indikátory nemají sloužit pouze jako jakýsi nadřazený rámec zjišťující obecně informace o projektech, ale především mají být využity pro vnitřní evaluaci projektů. Pokud RP trávila čas zjišťováním indikátorů, které nebyly vhodně propojeny s projektovými aktivitami, a neměla už kapacity na sledování indikátorů, které by pomohly s interní evaluací, můžeme nastavení indikátorů chápat jako bariéru úspěšné implementace GeM. |
| (209) D | <i>Je nezbytně nutné, aby u projektů přímo zaměřených na oblast rovných příležitostí žen a mužů byla prokazatelně zajištěna spolupráce s osobami, které se této oblasti věnují a disponují důvěryhodnou odborností.</i> |

4.3.3. *Identifikace faktorů a předpokladů vedoucích k pochopení přístupu gender mainstreaming u příjemců pomoci a k jejich skutečné snaze tento přístup při řízení svých projektů důsledně uplatňovat (např. existence podrobných metodických pravidel ještě před zahájením realizace projektu, povinné zahrnutí do řídicí struktury projektu odborníka na problematiku GeM apod.)*

Evaluací otázky:

- *Jaké faktory a předpoklady umožňují projektovým realizátorům dobře porozumět přístupu gender mainstreaming a tento přístup kvalitně a efektivně po dobu realizace svých projektů uplatňovat?*

| | |
|-------|---|
| (210) | Příručka CIP EQUAL gender mainstreaming byla obecně příjemci hodnocena pozitivně. Vzhledem k známám nepochopení principů GeM je však toto hodnocení nejednoznačné a poukazuje na nezbytnost vstupního proškolení i průběžné metodické podpory. Je nezbytné získávat diferencovanější zpětnou vazbu od příjemců. |
| (211) | Velmi pozitivně hodnoceny, a zjevně přinášející konkrétní výsledky, byly semináře pořádané pro příjemce. Komunikace v rámci NTS se též jevila jako přínosná. |
| (212) | U stávajících projektů se jako úspěšnější jeví projekty, které buď přímo uzavřely partnerství s organizacemi věnujícími se genderové problematice nebo |

| | |
|------------|---|
| | spolupracovaly s individuálními experty/expertkami a dále si zjišťovaly informace (např. i v rámci RP). Vlastní motivace se jeví jako klíčová vstupní podmínka pro úspěšnost projektu, nicméně je nezbytné ji systematicky v průběhu projektů rozvíjet a cíleně působit i na odbornost (nespokojit se s „dobrou vůlí“). |
| (213) D | <i>Z evaluace se jeví podcenění úvodní fáze projektu. Již v okamžiku výběru projektu (ŘO, hodnotitelé), má být princip GeM zvažován. Na toto by ideálně měla navazovat vstupní školení s možností konzultace aktivit podpořených projektů. Důležité je získávat zpětnou vazbu, která mimo jiné slouží pro zhodnocení pochopení principů mezi partnerstvími. V úvodní fázi projektů by mělo docházet k pilotnímu ověřování aktivit a za podpory ŘO by měl existovat prostor pro průběžné změny, budou-li se jevit jako nezbytné.</i> |

4.4. Soubor doporučení pro naplnění tohoto horizontálního tématu v programovém období 2007 - 2013

Evaluační otázky:

- *Jaké alternativní návrhy na řízení a implementaci programů či jejich částí, zaměřených buď přímo na podporu rovných příležitostí mužů a žen či založené na prosazování gender mainstreamingu v kterékoli oblasti RLZ, by byl či naopak nebyl na základě zjištěných zkušeností vhodný?*
- *Jakým způsobem by bylo a naopak nebylo vhodné podporovat jednotlivé projekty (formou grantových schémat, národních či systémových projektů)?*
- *Jaký typ specifické podpory musí být projektovým realizátorům poskytován před i během realizace projektů?*

| | |
|------------|--|
| (214) D | <i>V první řadě se jeví jako klíčové zpracování relevantních indikátorů měřících uplatňování rovnosti žen a mužů. Velká část projektů zadané indikátory zaměřila velmi úzce ve smyslu poměru žen/mužů klientů/v koordinačních týmech a poté byl měřen počet žen/mužů a jejich účasti na službách (vzdělávání, poradenství atp.). Je nezbytné zpracovat komplexněji pojaté indikátory, které problematiku reflektují v širším kontextu.</i> |
| (215) D | <i>S využitím podkladů rakouského projektu Quality Development Gender Mainstreaming⁹ můžeme navrhnout následující oblasti, kde by indikátory měly být detailně rozpracovány: Participace na trhu práce, Kvalita zaměstnání, Horizontální segregace, Vertikální segregace, Příjmové rozdíly, Kvalifikace, Rámcové podmínky pracovní aktivity.</i> |
| (216) D | <i>Celková míra participace na trhu je pro obě pohlaví odlišná. U žen v roce 2008 se jednalo o 57,8 %, u mužů se jedná o 75,3 %¹⁰. Cíl EU pro rok 2010 je dosažení zaměstnanosti žen 60% (průměr EU v roce 2006 je 57,2 %¹¹). Postupné zvyšování</i> |

⁹ Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming – Gleichstellungs Indikatoren im GeM, online: http://www.qe-GeM.at/produkte/downloads/Band%205/Leitner-Walenta_Gleichstellungsindikatoren-im-GEM.pdf

¹⁰ Údaje Českého statistického úřadu pro rok 2008, online: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080108analiza08.doc>

¹¹ Report on Equality between women and men, 2008, online:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf

| | |
|------------|--|
| | <p><i>zaměstnanosti žen je tedy žádoucí, nicméně je nutné jej provázat i s dalšími faktory, viz dále. Riziky izolovaného zvyšování pouze kvantitativního nárůstu ekonomické participace žen jsou koncentrace žen v méně kvalitních oblastech práce a přetížení žen kombinací (plného) pracovního nasazení a zároveň zodpovědnosti za péči o děti i další závislé členy rodiny či komunity. V důsledku tedy naopak takové iniciativy zaměřené primárně na vstup žen na trhu práce mohou ženy přivést do komplikovanější situace, než jim nabízí tradiční rozdělení rolí v rodině (živitel – pečovatelka), které však má mimo jiné následky v silné ekonomické závislosti ženy na partnerovi. V této souvislosti je třeba analyzovat i statistiky nezaměstnanosti (zejména s ohledem na dlouhodobou nezaměstnanost) v kontextu pohlaví, věku, etnického původu a zdravotního stavu. Důležité je též zjišťovat důvody ekonomické neaktivity u žen i mužů.</i></p> |
| (217) D | <p><i>Kvalita zaměstnání poukazuje na mnohé faktory, z nichž některé se budou zdát paradoxně v rozporu s typickými programy na podporu rovných příležitostí. První skupina indikátorů se může týkat časových aspektů, tzn. práce na plný či zkrácený úvazek, práce na směny, práce o víkendech. Je třeba zdůraznit, že ač různé formy flexibilních opatření, specificky například zkrácené úvazky, mohou být velmi vyhovující s ohledem na možnosti sladování pracovního a osobního života a udržení kvalifikace, dlouhodobá zaměstnanost na zkrácený úvazek je výrazně riziková (například s ohledem na důchodové/sociální pojištění) a může být faktorem přispívajícím k chudobě či sociální nejistotě ve vyšším věku. U kvality pracovní pozice jde především o subjektivní spokojenost.</i></p> |
| (218) D | <p><i>Horizontální segregace poukazuje na odlišné směřování žen/mužů v rámci oborů. V rámci genderové analýzy je nezbytné reflektovat hodnotu těchto oborů, a to s ohledem na kvalitu pracovních podmínek, prestiž zaměstnání i finanční odměňování. V mnoha analyzovaných projektech nebyla horizontální segregace vůbec reflektována, naopak ženám i mužům byla nabízena povolání stereotypně považovaná za ženská/mužská, aniž by bylo jakkoliv zvažováno, co to pro danou osobu znamená, jaké jsou její možnosti zaměstnatelnosti na současném trhu práce atp. V této oblasti je možné navrhnout realizaci kampaní, které se přímo zaměří na zvýšení atraktivity „netradičních“ povolání, příklady dobré praxe můžeme již v konkrétních projektech nalézt. Jedná se o projekty, které nejenže analyzovaly lokální podmínky na trhu práce a potřeby zaměstnavatelů a nabízely aktivně školení bez ohledu na představy o tradičním povolání žen/mužů. V tomto smyslu vidíme velký potenciál dalších projektů. Samozřejmě je problematické zejména vyšší zapojování mužů do typicky ženských profesí, protože tyto jsou často méně finančně hodnocené. I to je však jedno z témat, které se projekty mohou pokusit řešit.</i></p> |
| (219) D | <p><i>Vertikální segregace poukazuje na hierarchické rozdíly mezi pozicemi žen a mužů. V rámci projektu by toto v první řadě mělo být součástí genderového auditu příjemců a partnerských organizací s cílem dosáhnout sdílení rozhodovacích pravomocí. Nezbytvá než zdůraznit, že metou je opravdu sdílení, ne převaha žen, jak by se z některých projektů mohlo zdát. I v rámci projektových aktivit by tento aspekt měl být řešen, a to zejména s ohledem na nabízené vzdělávání a další služby. Poskytují plánované aktivity ženám možnost ucházet se o vyšší pozice? Rozvíjejí jejich kompetence v oblasti vedení projektů či řízení lidí? S ohledem na fakt, že nejhůře zaměstnatelné jsou níže kvalifikované skupiny, kde ženy tradičně převažují, je pochopitelné, že se mnohé projekty zaměřily spíše na tyto cílové skupiny a poskytovaly především základní formy</i></p> |

| | |
|------------|---|
| | <p><i>vzdělávání. Nicméně je třeba mít na paměti, že z důvodů péče jsou často ekonomicky neaktivní i ženy s vyšším vzděláním, které potom ale těžko hledají práci na svojí úrovni kvalifikace, nebo dokonce práci, která poskytuje prostor k růstu. Tyto aktivity je nezbytné posílit, například prostřednictvím poskytování odborněji laděných kurzů na pokročilejší úrovni, mentoringu či networkingu. Vyšší zastoupení žen v pozicích s rozhodovacími pravomoci může napomoci celkové proměně (nejen) trhu práce a přinést tedy dlouhodobější efekty, je však nutné podpořit vzájemnou solidaritu žen (z výzkumů se ukazuje, že řada žen ve vedoucích funkcích přejímá tvrdý „mužský“ styl vedení – může docházet i k nepřátelství vůči jiným ženám a jejich diskriminaci). Pro to, aby se vytvořil prostor pro změny na trhu práce (řešení témat nerovností, sladování, atp.), je velmi důležité, aby ženy samy začaly tato témata reflektovat, podporovaly je a angažovaly se samy v aktivitách jako je např. mentoring. Součástí projektových aktivit by však měla být i senzitivace a aktivizace mužů, a to zejména mužů v rozhodovacích pozicích, vůči tématu rovných příležitostí žen a mužů a GeM. Je však třeba vyvarovat se typických stereotypů ve smyslu paternalistického ochránářství „slabšího“ pohlaví a namísto toho podpořit partnerské vztahy.</i></p> |
| (220) D | <p><i>V případě kvalifikace je nutné analyzovat kromě dosaženého vzdělání i možnosti celoživotního vzdělávání. Prostor je i pro zhodnocení neformálního vzdělávání a sociálních kompetencí získaných mimo formální trh práce, tj. prostřednictvím péče, dobrovolných aktivit aj.</i></p> |
| (221) D | <p><i>Rámcové podmínky pracovní aktivity poukazují na možnosti propojení pracovního a osobního života. To se týká například legislativních opatření (možnosti čerpání rodičovského volna atp.), systému sociálních dávek včetně důchodového zajištění a dále institucionálního zabezpečení péče o dítě a závislé členy rodiny. Důležitým faktorem mohou být podmínky mobility, které vyžadují lokální analýzu. Například vývoj a testování různých modelů péče o děti (zejména těch založených na svépomoci) zůstaly v dosavadních projektech spíše stranou zájmu.</i></p> |
| (222) D | <p><i>Z výše uvedeného vyplývá, že klíčovou rolí by měl sehrát řídicí orgán, který získá dostatečné kompetence a naplní roli jakéhosi průvodce realizací gender mainstreamingu. Z tohoto ohledu je nezbytná úzká spolupráce s odborníky a odbornicemi na danou problematiku, ať už z řad interních zaměstnaných či osob zapojených do podporovaných projektů a jiných subjektů. Je též vhodné využít možnosti spolupráce se zahraničními experty a expertkami, opakovaně se ukazuje, že důkladnost propracování aktivit je na vyšší úrovni u původních členských států EU, je však vhodné využít i zkušenosti z nových členských států, které s námi sdílejí jisté historické podmínky. Další zmiňovanou vhodnou praxí je výměna zkušeností mezi příjemci, kdy je vhodné paralelně vytvořit užší pracovní skupinu zaměřenou na GeM, ale zároveň podpořit interakce mezi projekty zaměřenými na GeM a těmi, které GeM uplatňují „pouze“ jako horizontální prioritu.</i></p> |
| (223) D | <p><i>Podpora v získávání znalostí a dovedností v oblasti uplatňování GeM by měla být následována i obsahovou kontrolou, která se doposud jeví jako nedostačující. Řídicí orgán by s příjemci měl vést diskusi nad uplatňováním GeM, ale zároveň mít možnost uplatňovat pravomoci v případech, kdy se projektové aktivity jeví jako zcela nedostatečné vůči stanoveným indikátorům. Je zřejmé, že v některých případech mohou být aktivity z různých perspektiv vnímány odlišně a pozitivní faktory se mohou prolínat s riziky. Je však klíčové, aby toto bylo reflektováno a probíhala diskuse s příjemci grantové podpory i beneficiary projektů.</i></p> |

| | |
|--------------------|---|
| <p>(224) D</p> | <p><i>Hodnotitel tedy navrhuje strukturovat systém školení v uplatňování GeM. První cílovou skupinou by měli být zaměstnaní řídicího orgánu, všech oddělení jsou-li relevantní, potom též osoby zastupující národní podpůrné struktury a zejména potenciální hodnotitelé a hodnotitelky projektů. Vzhledem k tomu, že mnohé osoby, které se dlouhodobě v genderové problematice angažují, zároveň působí v různých organizacích žádajících o příspěvky, dochází zde k riziku střetu zájmů, což samozřejmě často vede k apriornímu vyloučení těchto osob z hodnotících procesů. Tato transparentnost však má za riziko, že projekty hodnotí osoby se zkušenostmi např. ze sociální či podnikatelské sféry, ale bez genderové kompetence.</i></p> |
| <p>(225) D</p> | <p><i>Dalším krokem je vstupní vzdělávání příjemců podpory a individuální konzultace jejich plánu gender mainstreamingových aktivit. Následně již zmiňované mechanismy výměny zkušeností ve smyslu setkávání příjemců různých typů projektů. Paralelně může působit vybraná expertní skupina, která by měla mít za cíl mimo jiné diseminaci vznikajících výzkumů a metodik tak, aby nedocházelo ke zcela zbytečné paralelní duplikaci aktivit, ale naopak aby již existující dobré praxe byly multiplikovány za nižších finančních nákladů.</i></p> |
| <p>(226) D</p> | <p><i>Do nově vznikajících grantových schémat je vždy třeba zahrnout zkušenosti z evaluace předchozích projektů a tyto výstupy průběžně reflektovat. Obecně je třeba posílit obsahovou kontrolu a naopak zjednodušit formální stránku administrace projektů. V současnosti se setkáváme s projekty, které sice formálně dodržely svoje závazky, o jejich efektivitě je však možné pochybovat. Navíc přílišná zatíženost administrativní stránkou věci výrazně omezuje vzdělávací a učící procesy, příjemci se soustředí na technickou stránku věci, což jim ubírá kapacity v kvalitním obsahovém zpracování. To se týká zejména méně známých a nesamozřejmých principů jako je začleňování gender mainstreamingu.</i></p> |
| <p>(227) D</p> | <p><i>Řídicí orgán by měl též zajišťovat systematickou podporu mainstreamingových aktivit v politické a rozhodovací rovině. Mnohé projekty identifikují závažné bariéry rovnosti přímo v legislativě či institucionální praxi a řídicí orgán by měl mít garantovanou dostatečně silnou výchozí pozici s ohledem na upozorňování na dané problémy. V tomto ohledu je žádoucí aplikovat i interdisciplinární přístup, kdy se v jednotlivých fázích zapojují odborníci a odbornice z různých souvisejících oborů. Samozřejmě výchozí podmínkou je dostatečné personální obsazení ŘO a určení realistického počtu projektů na osobu (podle daného grantového schématu).</i></p> |
| <p>(228) D</p> | <p><i>Hodnotitel důrazně doporučuje využít existující efektivně fungující sítě NTS E a její nashromážděné expertízy.</i></p> |
| <p>(229) D</p> | <p><i>Jako nezbytné se jeví nutnost psát příručky pro příjemce a metodické materiály formou příkladů dobré praxe, nejlépe z již existujících projektů. Vhodné je též v nižší míře využít identifikované příklady problematické praxe a poukázat na ně.</i></p> |
| <p>(230) D</p> | <p><i>Hodnotitel důrazně doporučuje vytvořit systém dohledu nad kvalitou produktů již ve fázi jejich vzniku, nikoli pouze po jejich dokončení, čemuž odpovídal systém validací. Evaluaci je nutné zahrnout do celého projektového cyklu.</i></p> |
| <p>(231) D</p> | <p><i>Indikátorů by mělo být omezené množství a měly by být rozděleny na kvantitativní a kvalitativní. Z hlediska kvantitativních indikátorů je nutné zvážit skupinu, která bude povinná pro všechna partnerství a umožní sledování obecných charakteristik projektů v rámci celého programu. Dále může být nadefinována skupina</i></p> |

| | |
|------------|---|
| | <p><i>volitelných indikátorů, které budou smysluplné pro jednotlivé projekty. Příjemcům by měla být jasně komunikována logika, která stojí za nadefinováním každého indikátoru a jeho smysl a využití – pro potřeby projektu i pro potřeby celého programu. Kvalitativní indikátory by měly sloužit spíše jako zdroje inspirací, partnerství by měla mít prostor pro jejich přesnou specifikaci. Nicméně poté, co si partnerství v úvodu projektu indikátory nastaví, tyto by měly být z hlediska ŘO kontrolovány a vyžadováno jejich sledování, případně schváleny změny.</i></p> |
| (232) D | <p><i>Z pohledu potřeb na poli genderové rovnosti by měly vypisované výzvy pro předkládání projektů pokrývat širší okruh aktivit než jen slad'ování pracovního a rodinného života, kterému je v tomto směru v současnosti věnováno ESF programy nejvíce pozornosti.</i></p> |
| (233) D | <p><i>Ze srovnání projektů OP RLZ a JPD3 s projekty CIP EQUAL vyplývá, že obecně malé projekty s jasně úzce definovaným cílem jsou v jeho dosahování efektivnější a vzhledem k vynaloženým prostředkům účinnější. Pokud se však jedná o projekt, který má nastavit strategii či koncepci, musí do něj být zaangażováni relevantní sociální partneři a nevystačíme v tomto případě s malým projektem. V tomto směru může být inspirací i snaha Slovenska o realizaci „národního projektu“ zaměřeného na prosazování genderové rovnosti, je však nutno pečlivě zvážit možnosti a přínosy takového projektu.</i></p> |

V rámci evaluace nemáme prostor vyjádřit se k celkovým zprávám o uplatňování gender mainstreamingu, které by projekty měly uvádět jako součást závěrečné zprávy ukončující celý projekt CIP EQUAL. Je žádoucí, aby se těmito texty dále zabíral Řídicí orgán či NTS.