

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 27
„Applikace horizontálního tématu rovné příležitosti v rámci OP LZZ“

Zadavatel:	MPSV ČR
Řešitel:	RegioPartner, s.r.o.
Termín a místo konání	
22. 2. 2012, 10:00 - 12:00 Prosecká 412/74, Praha 9	
Personální zajištění FS	
Moderátorka:	Kateřina Machovcová
Zapisovatel:	Vladan Hruška
Cíl fokusní skupiny	
<p>Cílem fokusní skupiny byla diskuse o podobě dokumentu s pracovním názvem analýza rovnosti žen a mužů (viz příloha tematické průběžné zprávy), který se má stát jednou z povinných příloh projektových žádostí do OP LZZ. Jeho hlavním účelem je zvyšování povědomí o horizontálním tématu rovné příležitosti mezi žadateli. Povinná příloha bude pilotně testována v chystané výzvě v oblasti 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce.</p> <p>Vedlejším cílem fokusní skupiny je také podpora a přenos zkušeností mezi realizátory projektů a Řídicím orgánem a zintenzívnění komunikaci mezi lidmi, kteří se zabývají prací s cílovými skupinami v rámci OP LZZ.</p>	
Seznam oslovených osob	
<p>Pavel Štern, Sdružení pro probaci a mediaci v justici, pstern@pms.justice.cz Pavla Vopeláková, Armáda spásy v ČR, pavla_vopelakova@czh.salvationarmy.org Ludmila Kolářová, Centrum pro komunitní práci jižní Čechy, ludmila.kolarova@cpkp.cz OS Slovo 21, slovo21@centrum.cz Gender studies, o. p. s., office@genderstudies.cz Míla O'Sullivan, Otevřená společnost, o. p. s., mila.osullivan@osops.cz Jana Lenková, Veselý čertík, o.s., jana.lenkova@gmail.com Soňa Hradecká, proFem, o.p.s., sona.hradecka@profem.cz Martin Jára, Liga otevřených mužů, martin.jara@ilom.cz</p> <p>Radek Mach, APIS Nymburk, spol. s r. o., radek.mach@apis-nb.cz Karel Veselý, Pivovary Staropramen, a. s., karel.vesely@staropramen.cz Michal Kroh, Gorenje – real, spol. s.r.o., kroh@gorenje.cz LINET spol. s r.o., info@linet.cz</p> <p>Rut Kolínská, Monitorovací výbor OP LZZ, rut.kolinska@materska-centra.cz Petra Francová, Monitorovací výbor OP LZZ, petra.francova@p-p-p.cz</p> <p>Oldřich Čepelka, zpracovatel příručky na rovné příležitosti, oldrich.cepelka@tima-liberec.cz</p>	

Jaromíra Kotíková, zpracovatel příručky na rovné příležitosti, jaromira.kotikova@vupsv.cz
Linda Sokačová, zpracovatel příručky na rovné příležitosti, LSokacova@seznam.cz

Hajná Zdeňka, externí hodnotitelka, ZdenkaHajna@seznam.cz
Naděžda Holmanová, externí hodnotitelka, nadezda.holmanova@vfn.cz
Jindřich Hvězda, externí hodnotitel, hvezda@tmcentrum.cz
Kateřina Tylová, externí hodnotitelka, katerina.tylova@seznam.cz
Zuzana Bednářová, externí hodnotitelka, zuzanabednarova@seznam.cz

Seznam účastníků

<i>Jméno</i>	<i>Instituce</i>
Tatiana Bastiánová	APIS Nymburk, spol. s r. o.,
Zuzana Bednářová	externí hodnotitelka,
Oldřich Čepelka	Tima Liberec, s.r.o.
Lidija Grébo	Slovo 21, o.s.
Soňa Hradecká	proFem, o.p.s.,
Rut Kolínská	Monitorovací výbor OP LZZ
Bedřiška Kotmelová	Liga otevřených mužů, o.s.
Michal Kroh	Gorenje – real, spol. s.r.o.
Petra Kubálková	Otevřená společnost, o. p. s.
Jana Paloncyová	VÚPSV
Adéla Purschová	MPSV
Helena Skálová	Gender studies, o. p. s.

Hlavní zjištění z FS

- (1) Snaha změnit praktickou realizaci horizontálního tématu rovné příležitosti je vítána. Příloha plní hlavní účel, tedy zvýšení povědomí o rovných příležitostech. Oddíl rovné příležitosti v projektové žádosti v Benefitu je totiž v současné podobě příliš nekonkrétní, nevede ke konkrétnímu závazku a ani žadateli neevokuje, kde má v tomto směru určité rezervy.
- (2) S ohledem na oblast podpory 3.4 je diskutovaná příloha přijímána s obavami ohledně duplikace aktivit, z toho důvodu, že projekty jsou již na rovnost zaměřené, a může tedy dojít k neopodstatněné administrativní zátěži žadatelů.
- (3) Závazky/cíle uváděné v návrhu přílohy byly kritizovány z toho důvodu, že je nezbytné jejich omezení pouze na to, co je dosažitelné projektovou činností (otázka 6 - např. snížení rozdílu v ženské a mužské nezaměstnanosti v daném regionu nemůže jeden projekt ovlivnit).
- (4) Žadatelé se pozastavují nad používanou terminologií, například používání pojmu analýza vzbudilo dojem, že se má jednat o velmi rozsáhlé šetření, na které žadatelé nejsou kapacitně vybaveni.
- (5) V oblastech podpory, které nejsou zaměřené na rovné příležitosti, je potřeba dotazník

<p>strukturovat a cílit do jednoduchých a jasných dotazů. Celkově panoval konsensus, že je vhodná specifikace dotazníků/příloh s ohledem na žadatele - firmy, neziskové organizace, organizace profesionálně se zabývající genderovou problematikou.</p>
<p>(6) Obecně byl nejlépe hodnocen dotazník cílený na podniky především z důvodu jeho strukturovanosti a jasných požadavků. Panovalo přesvědčení, že v této podobě může přispět k prosazování rovných příležitostí v podnicích. Podniky by měly jasně stanovit osobu, která se bude v oblasti rovných příležitostí dále vzdělávat a bude tuto agendu v rámci firmy vést. V tom lze využít i aktivit jiných projektů (oblast podpory 3.4), které bezplatně nabízejí možnost účastnit se relevantních školení.</p>
<p>(7) Vstupní zmapování situace je nezbytné, problém však činí změny prostředí. Období mezi podáním žádosti a zahájením projektu je velmi dlouhé a může v něm docházet ke změnám, které výrazně ovlivní východiska a také možnost plnění stanovených indikátorů.</p>
<p>(8) Byly vzneseny připomínky vůči nastavení indikátorů. Např. s ohledem na potřebu zohlednit i období po skončení projektu. Přítomní vyslovili výhrady vůči zpětným změnám v monitoringu indikátorů a nově vzniklým povinnostem indikátory sledovat podrobněji, než v okamžiku zahájení projektu.</p>
<p>(9) Bylo upozorněno na riziko konkrétních indikátorů či podmínek u skupin, které jsou na trhu práce silně diskriminované, např. romské ženy. Ze strany příjemce podpory – nezisková organizace – mohou být tyto marginalizované ženy dobře proškoleny a připraveny na vstup do zaměstnání, ale naráží na předsudky zaměstnavatelů, kteří je, ač kvalifikované, odmítají přijmout do pracovního poměru.</p>
<p>(10) Možnost čerpat finance na školení pro firmy z prostředků OP LZZ bylo hodnoceno pozitivně s ohledem na to, že to umožní školit napříč firemní strukturou. V případě, že školení hradí sama firma, se většinou stává, že se na zaměstnance na nižších pozicích nedostanou prostředky.</p>
<p>(11) Byl otevřen problém odlišných aktivit a možností firem a neziskových organizací. NNO se často soustředí na osvětu a informační servis a na přímou podporu cílové skupiny osob v ohroženém postavení na trhu práce. Mají obvykle omezené možnosti vytvářet pracovní místa, což se jim však zdá být preferovanou projektovou činností.</p>
<p>(12) Opakovaně byl zmíněn problém legislativy, která neodpovídá aktuálním potřebám – např. stále nedořešená otázka firemních školek, činnosti „denních matek/otců“ a jiná témata související s podporou vstupu žen na trh práce.</p>
<p><i>Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ</i></p>
<p>(1) Dotazníky zaměřené na zmapování situace v oblasti rovnosti a návaznou specifikaci cílů pro projekt je vhodné strukturovat a zaměřit se na konkrétní závazky, které budou kontrolovatelné v průběhu projektu. Tyto závazky samozřejmě musí být opodstatněné aktuální situací na trhu práce/v konkrétním podniku, což je doloženo vstupním vyhodnocením situace.</p>
<p>(2) Více forem dotazníků pro specifické žadatele a také pro různé oblasti podpory považujeme za vhodné. Snaha připravit dokument vyhovující všem může opět vést k přílišné obecnosti nastavení a snížení možného efektu v praxi.</p>
<p>(3) Mapování vstupní situace by mělo být zacílené na oblast, kterou chce projekt řešit. Např.</p>

tedy regionálně působící projekt se zaměří na lokální podmínky a charakteristiky platné pro celou ČR uvádí pouze okrajově. Je také nutné zohlednit to, že v některých oblastech neexistují vstupní data a není reálné je jednoduše získat.

(4) Je potřeba jasně instruovat hodnotitele s ohledem na vyhodnocení přiložených dokumentů. Hodnotitelé také musí být kvalifikovaní posoudit vstupní zmapování situace alespoň s ohledem na základní metodologické přístupy a nebrat v potaz zjednodušené ankety, které jsou někdy vydávány za výzkum.

(5) Při formulaci požadavků na žadatele je nezbytné používat adekvátní terminologii – např. název analýza znamená podrobnější zpracování, které je nad možnosti žadatelů, vhodnější pojem je například mapování situace atp.

Doporučení pro příští programovací období

(1) Je třeba změnit nastavení horizontálního tématu směrem ke konkrétním údajům, konkrétním závazkům. Může se jednat i o poměrně malé kroky, které však budou důsledně vyžadovány a budou znamenat jasný posun v oblasti rovnosti a naznačí daným subjektům, jak pokračovat dále.

(2) Pro podniky se jeví vhodný směr naznačený strukturovaným dotazníkem na rovné příležitosti. Je vhodné, aby již způsob vyplňování žádosti inspiroval k velmi konkrétním závazkům (např. přinutí žadatele zjistit, jaký je poměr žen a mužů ve firmě, jaký je poměr žen a mužů ve vedení firmy). Formulované otázky musí být konkrétní, není vhodné ptát se například „Zajistíte rovný přístup k aktivitám pro všechny“, ale vycházet ze znalosti konkrétních problémů v českém prostředí např. „Nabídnete účast na školeních osobám na mateřské/rodičovské dovolené?“ atp.

(3) Doporučujeme ke zvážení zohledňovat ve výzvě délku praxe práce s danou cílovou skupinou, u nově vzniklých žadatelů specificky dokládat odbornost členů v týmu, zájem dlouhodobě se tématu věnovat. Účast prvožadatelů je žádoucí, stejně tak není možné programy vnímat jako institucionální podporu konkrétním institucím, které v oblasti dlouhodobě působí. Je však nutné zohlednit odbornou kapacitu projekt vést a to v rovině obsahu, ale i v rovině zvládnání projektových nároků.

(4) Na základě provedených evaluací je nezbytná změna nastavení monitorovacích indikátorů. Není možné rovnost omezit na sledování počtu podpořených osob podle pohlaví. To nemusí vůbec nic vypovídat – může být zcela adekvátní řešenímu problému, že je aktivita poskytnutá více ženám, resp. více mužům, nebo to naopak může být známka přetrvávající nerovnosti. Vždy je to však nutné posuzovat v kontextu a není možné a priori projekt motivovat do zjednodušení ideálního stavu paritní účasti 50:50. Chybí konkrétní indikátory, které by se nabízely s ohledem na dopady OP LZZ. Například by se mohlo jednat o provedení příjmového auditu v rámci projektového týmu nebo konkrétní opatření na podporu flexibilního pracovního prostředí realizované v návaznosti na projektové aktivity

Hlavní závěry FS

Tato fokusní skupina byla velmi specifická svým primárním zaměřením na zhodnocení plánované přílohy výzvy v oblasti 3.4. V tomto ohledu poskytla bezprostřední zpětnou vazbu, kterou přítomná zástupkyně MPSV uplatnila při úpravách této přílohy.

Diskutující se shodli na tom, že horizontální téma rovné příležitosti je vhodné řešit konkrétněji a

s jasnými závazky. Panovala však obava z toho, že navrhované aktivity mohou znamenat duplicitu činností pro žadatele v oblasti podpory 3.4.

Identifikované problémy v organizaci FS

V organizaci FS nebyly identifikovány žádné zásadní problémy. S ohledem na vyhlášení výzvy by bylo vhodnější ze strany MPSV iniciovat realizaci dříve, nicméně díky účasti zástupkyně MPSV mohly být alespoň některé postřehy okamžitě využity.

Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů

Je potřeba plánovat realizaci fokusních skupin s dostatečným předstihem pokud má dojít k rychlému uplatnění při změnách ve vyhlašovaných výzvách atp.

Použitá literatura a jiné zdroje

IREAS (2011): Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010
IREAS (2011): Hodnocení implementace principu partnerství v OP LZZ
Expertní podklady MPSV dodané paní Šeredovou Purschovou
Závěrečné zprávy z fokusních skupin 9 a 10
D 3 Horizontální témata OP LZZ



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PŘÍLOHA – PODKLADY K FOKUSNÍ SKUPINĚ 27

Obsahová příprava na fokusní skupinu spočívala především v analýze draftů dotazníků pro žadatele jak z celého OP LZZ, tak jen z oblasti podpory 3.4. Zvláštní dotazník pak byl strukturován pro podniky. Dále byly poskytnuty podrobnější podklady expertní skupiny MPSV, které byly výchozím podkladem pro formulaci dotazníků viz dále.

Analýza rovnosti žen a mužů v projektových žádostech

povinná příloha projektových žádostí OP LZZ – pro žadatele do všech oblastí podpory

1. Kde jste čerpali příslušnou odbornost v otázkách rovnosti žen a mužů k získání rad, jak integrovat hledisko rovnosti žen a mužů do projektu a jak formulovat žádost?
2. Jsou do projektu zapojeny organizace pracující s problematikou rovnosti žen a mužů? Pokud ano, uveďte které a jakým způsobem. Může se jednat o partnery, spolupracující organizace, zapojené subjekty, dodavatele služeb či cílové skupiny organizací.
3. Uveďte relevantní a dostupné statistiky o situaci žen a mužů na regionální a místní úrovni v oblasti, na kterou se projektová žádost zaměřuje (např. míra ekonomické aktivity, zaměstnanost, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, příležitosti na trhu práce v daném regionu, péče o děti - počet hodin placené a neplacené práce v týdnu, péče o závislého člena rodiny - počet hodin placené a neplacené práce v týdnu, práce v domácnosti - počet hodin v týdnu, průměrné výdělky, zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích, v ekonomických sektorech, překážky pro dosažení rovnosti žen a mužů atd.) Statistiky lze doplnit nebo v případě jejich nedostupnosti nahradit vlastním průzkumem cílové skupiny a jejich potřeb.
4. Jaké jste na základě výše uvedených statistik identifikovali rozdíly mezi ženami a muži v cílové skupině? (Například rozdíly v pracovní době, výdělcích, v úrovni vzdělání, ve výdělcích nebo v možnostech pro pracovní postup a další vzdělání, v rozdělení úkolů, v ekonomické aktivitě a výdělcích atd.).
5. Jak projekt, nebo jeho část, konkrétně podpoří rovnost mezi ženami a muži tím, že přispěje ke snížení rozdílů mezi ženami a muži v cílové skupině?
6. Byly zjištěny možné překážky pro účast nedostatečně zastoupeného pohlaví v cílové skupině? Pokud ano, popište je.
7. Co uděláte pro překonání nebo zabránění vzniku těchto překážek?
8. Jaké ukazatele je třeba v projektu zvolit pro rovnost žen a mužů a jaké úkoly je třeba stanovit pro tyto ukazatele? Úkoly by měly být měřitelné, termínované a konkrétní (např. zvýšení počtu méně zastoupeného pohlaví v některých profesích o X % nebo o X osob do roku 20XY, zvýšení počtu žen v kategorii manažerů o X% nebo X osob do roku 20XY, snížení rozdílu mezi ženami a muži v mírách nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v daném regionu, počet podniků, které mají plány zaměstnanosti přihlížející k rovnosti žen a mužů, počet podporovaných podniků, které svým zaměstnancům nabízejí sociální služby, snížení počtu osob, které nemohou pracovat pro nedostatek služeb péče o dítě, vyšší počet podniků ve vlastnictví žen atd.)
9. Jak bude projekt hodnotit a předkládat dosažené výsledky pro průběžné a závěrečné hodnocení? Popište způsob monitorování a evaluace opatření projektu ve prospěch rovnosti žen a mužů. Po jednotlivých etapách projektu a po jeho ukončení byste měli být schopni odpovědět na tyto otázky: Splnili jsme své úkoly stanovené v bodě 8 této přílohy? Pokud ano, co přispělo k úspěchu? Pokud ne, proč jsme je nesplnili a co je možné zlepšit?

Shrnutí tohoto dotazníku, prosíme, uveďte do projektové žádosti jako klíčovou aktivitu nazvanou „Naplnění principu rovnosti žen a mužů“.

Analýza rovnosti žen a mužů v projektových žádostech

povinná příloha projektových žádostí OP LZZ pro žadatele do oblasti podpory 3.4

1. Kde jste čerpali příslušnou odbornost v otázkách rovnosti žen a mužů k získání rad, jak integrovat hledisko rovnosti žen a mužů do projektu a jak formulovat žádost?
2. Jsou do projektu zapojeny organizace pracující s problematikou rovnosti žen a mužů? Pokud ano, uveďte které a jakým způsobem. Může se jednat o partnery, spolupracující organizace, zapojené subjekty, dodavatele služeb či cílové skupiny organizací.
3. Uveďte relevantní a dostupné statistiky o situaci žen a mužů na regionální a místní úrovni v oblasti, na kterou se projektová žádost zaměřuje (např. míra ekonomické aktivity, zaměstnanost, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, příležitosti na trhu práce v daném regionu, péče o děti - počet hodin placené a neplacené práce v týdnu, péče o závislého člena rodiny - počet hodin placené a neplacené práce v týdnu, práce v domácnosti - počet hodin v týdnu, průměrné výdělky, zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích, v ekonomických sektorech, překážky pro dosažení rovnosti žen a mužů atd.) Statistiky lze doplnit nebo v případě jejich nedostupnosti nahradit vlastním průzkumem cílové skupiny a jejich potřeb.
4. Jaké jste na základě výše uvedených statistik identifikovali rozdíly mezi ženami a muži v oblasti, kterou se projekt zabývá? (Například rozdíly v pracovní době, výdělcích, v úrovni vzdělání, ve výdělcích nebo v možnostech pro pracovní postup a další vzdělání, v rozdělení úkolů, v ekonomické aktivitě a výdělcích atd).
5. Stručně popište, jak jednotlivé klíčové aktivity projektu korespondují s výše uvedenými zjištěními a jak konkrétně podpoří rovnost mezi ženami a muži tím, že přispějí ke snížení rozdílů mezi ženami a muži v dané oblasti?
6. Jaké ukazatele je třeba v projektu zvolit pro rovnost žen a mužů a jaké úkoly je třeba stanovit pro tyto ukazatele? Úkoly by měly být měřitelné, termínované a konkrétní (např. zvýšení počtu méně zastoupeného pohlaví v některých profesích o X % nebo o X osob do roku 20XY, zvýšení počtu žen v kategorii manažerů o X% nebo X osob do roku 20XY, snížení rozdílu mezi ženami a muži v mírách nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v daném regionu, počet podniků, které mají plány zaměstnanosti přihlížející k rovnosti žen a mužů, počet podporovaných podniků, které svým zaměstnancům nabízejí sociální služby, snížení počtu osob, které nemohou pracovat pro nedostatek služeb péče o dítě, vyšší počet podniků ve vlastnictví žen atd.)
7. Jak bude projekt hodnotit a předkládat dosažené výsledky pro průběžné a závěrečné hodnocení? Popište způsob monitorování a evaluace opatření projektu ve prospěch rovnosti žen a mužů. Po jednotlivých etapách projektu a po jeho ukončení byste měli být schopni odpovědět na tyto otázky: Splnili jsme své úkoly stanovené v bodě 6 této přílohy? Pokud ano, co přispělo k úspěchu? Pokud ne, proč jsme je nesplnili a co je možné zlepšit?

Odpovědi na otázky č. 6 a 7, prosíme, uveďte, případně rozepište do projektové žádosti jako klíčovou aktivitu „Monitoring a evaluace projektu“.

Vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů u podniku

Vyplňte tabulku

1)

Podnik	Počet žen	Počet mužů	Celkový počet	% žen
Celkový počet zaměstnanců/kyně v podniku				
Na všech vedoucích pozicích				
z toho top management				
z toho střední management				
z toho mistři a vedoucí úseků				

(slouží pouze pro statistické účely)

2) Zohledňuje podnik rovné příležitosti, resp. zákaz diskriminace žen a mužů v následujících **interních dokumentech**? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka a specifikujte, jakým způsobem.)

Rovnost žen a mužů je explicitně zmíněna v:

	nepoužíváme	používáme, ale nezohledňujeme	používáme a zohledňujeme
pracovním řádu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vnitřním platovém předpisu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
etickém kodexu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v dalších dokumentech, specifikujte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Možná opatření v případě zaškrtnutí nepoužíváme, nebo používáme, ale nezohledňujeme

- **Zakomponování rovných příležitostí do interních dokumentů**
- **Stanovení odpovědné osoby za zohledňování rovných příležitostí v podniku**

3) Vydal podnik vlastní antidiskriminační opatření? Pokud ano, specifikujte: ¹

4) Je systematicky sledováno, jaké zastoupení žen a mužů je na jednotlivých úrovních podniku?

- Ano
 Ne

Možné opatření v případě zaškrtnutí ne

- **Zavedení genderové statistiky – zastoupení žen a mužů v podniku na jednotlivých úrovních**

5) Jaké metody a nástroje pro srovnávání podmínek rovného zacházení podnik využívá (statistiky členěné podle pohlaví, analýzu rozdílů v platech žen a mužů, genderový mainstreaming², genderové audity³, apod.)? Uveďte konkrétní metody/nástroje a popište je.

¹ Pozitivní akce/afirmativní opatření: jsou prováděna tak, aby byly vyrovnány šance pro zástupce/kyně toho pohlaví, které je v příslušné oblasti odprezentováno (jde o dočasná opatření). Podle směrnice Rady č. 76/207/EEC z 9. února 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, jakož i podle Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, se taková opatření nepovažují za diskriminační.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Možné opatření:

- **V případě že metody a nástroje nepoužíváte, seznamte se s těmito nástroji v rámci projektu**

6) Spolupracuje podnik s neziskovými organizacemi či akademickými pracovišti zaměřenými na prosazování rovnosti žen a mužů?

Ne

Ano, specifikujte: _____

Možné opatření:

- **Navázání spolupráce pro proškolení zaměstnanců podniku včetně managementu v oblasti RP**

7) Kdo je v rámci podniku zodpovědný za problematiku rovných příležitostí žen a mužů?

(Vyberte jednu odpověď)

podniku je zřízeno pracovní místo/pozice (i na částečný úvazek), ve kterém je agenda rovnosti žen a mužů doložitelnou součástí pracovní náplně

někdo se agendě rovnosti žen a mužů věnuje, ale nemá to explicitně napsáno v popisu práce, specifikujte kdo, včetně pozice a oddělení: _____

agendě rovnosti žen a mužů se nikdo nevěnuje

Možné opatření:

- **Zajištění zodpovědné osoby v rámci projektu, který by na prosazování rovnosti žen a mužů v podniku dohlížel (možnost čerpat mzdové příspěvky)**

8) Jaká opatření podnik nabízí zaměstnancům/zaměstnankyním, pokud jde o rodiče dětí předškolního věku? (Zaškrtněte všechny odpovědi, které se vás týkají.)

nabízí zaměstnancům/kyním denní péči o děti do tří let věku

nabízí péči o děti předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň v objektech podniku (MŠ, dětská skupina)

spolufinancuje péči o děti v bytové miniškolce

finančně přispívá svým zaměstnancům/zaměstnankyním na umístění dítěte v externích zařízeních pro děti předškolního věku dle jejich vlastního výběru

má dohodu s externí MŠ týkající se umístování dětí předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň

Možné opatření:

- **Přímá podpora formou příspěvků na denní péči během projektu**

² Genderový mainstreaming: systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů. U každého opatření je vyhodnocen jeho dopad na ženy a muže. (Např. při plánování spojů hromadné dopravy by se mělo posoudit nakolik ji využívají muži a nakolik ženy a podle toho určit četnost spojů v určitých hodinách, četnost bezbariérových spojů apod.).

³ Genderový audit: hodnocení politik, programů a institucí z hlediska toho, zda zohledňují rozdílné dopady svých působení na ženy a muže.

- **Zřízení služeb péče o děti (dětského koutku)**
- **Zapojení partnera, který by zajišťoval služby péče o děti**

9) Umožňuje podnik zaměstnancům/zaměstnankyním se specifickými potřebami (pečujícími o děti, nebo o jiné závislé členy rodiny, ve věku 50 let a starších apod.) některé z následujících možností? (Zaškrtněte všechny odpovědi, které se vás týkají.)

- pružnou pracovní dobu
- částečné úvazky
- jiné alternativní formy zaměstnání⁴, specifikujte:

vzít si neplacené volno nad rámec dovolené

Možná opatření:

- **Možnost čerpat mzdové příspěvky na upravené pracovní místo**

10) Udržuje podnik kontakt se zaměstnanci/zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené nad rámec povinných pracovně-právních vztahů? (Zaškrtněte všechny odpovědi, které se vás týkají.)

- udržuje pravidelný kontakt, za který zodpovídá: _____
- jsou pravidelně zvány/i na všechna vhodná školení
- jsou zvány/i na společenské akce podniku (Vánoce, Velikonoce atd.)
- podnik s nimi neudržuje pravidelný kontakt

Možná opatření:

- **Zapojení zaměstnanců na MD/RD do vzdělávacích akcí v rámci podniku**

11) Umožňuje podnik zaměstnancům/zaměstnankyním na rodičovské dovolené některé z následujících možností? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

- pracovat na dohodu
- snížený pracovní úvazek
- vypracovat si individuální plán profesního rozvoje před návratem (příp. bezprostředně po návratu) do zaměstnání
- jiné, specifikujte-----

Možná opatření:

- **Možnost čerpat mzdové příspěvky na upravené pracovní místo**

12) Jiné aktivity/projekty zaměřené na rovné příležitosti, pro které jste nenašli místo v předchozích otázkách a které pokládáte za relevantní pro oblast rovnosti uvnitř podniku:

Shrnutí tohoto dotazníku, prosíme, uveďte do projektové žádosti jako klíčovou aktivitu nazvanou „Naplňování principu rovnosti žen a mužů“.

⁴ Alternativní formy zaměstnání/flexibilní úvazky: pružná pracovní doba, zkrácená pracovní doba, stlačený pracovní týden, sdílení pracovního místa, práce z domova.