



Stanovisko Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR k nastavení výzev v rámci specifického cíle 1.2¹ (Priorita 1 Budoucnost práce) Operačního programu Zaměstnanost+

Cílem tohoto stanoviska je podat přehled hlavních závěrů a na ně navazujících doporučení Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR k nastavení výzev v rámci OP Zaměstnanost+, a to zejména ve vztahu k specifickému cíli 1.2 c) *prosazovat genderově vyváženou účast na trhu práce, rovné pracovní podmínky a lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem, mimo jiné prostřednictvím přístupu k cenově dostupné péči o děti a péči o závislé osoby*.

Stanovisko Odboru rovnosti žen a mužů ÚV ČR (jakožto koordinátora agendy rovnosti žen a mužů) tak může sloužit MPSV (jakožto řídicímu orgánu) při nastavování příslušných výzev jako doplňkový podklad ke komplexnějšímu vyhodnocení stávajících.

Stanovisko vychází z těchto podkladů a poznatků:

- vyhodnocení stavu rovnosti žen a mužů (zejména v oblasti trhu práce) a hlavních překážek prováděného v rámci každoročních zpráv o rovnosti žen a mužů v ČR a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020²;
- proces přípravy Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030³;
- průběžné výsledky připravované Analýzy příspěvků projektů z OPZ k plnění Vládní strategie rovnosti žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (dále jen „Strategie 2014 - 2020“);
- poznatky a doporučení občanského sektoru tlumočených prostřednictvím Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejích výborů a pracovních skupin;
- zkušenosti z projektů ministerstev a dalších subjektů zaměřených na implementaci Strategie 2014 – 2020 (v případě výzev na systémové projekty);
- dílčí poznatky a zkušenosti získané ve vztahu k některým konkrétním projektům;
- Doporučení k revizi Standardu genderového auditu obsaženého v Závěrečné zprávě genderového auditu Úřadu vlády ČR (ve vztahu k výzvám na podporu genderových auditů);
- zkušenosti s naplňováním projektu „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 a související aktivity“ jehož realizátorem je Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR.

Jednání o nastavení výzev probíhají s MPSV od začátku roku 2021. Z dosavadních jednání vyplývá následující představa MPSV o tematickém zaměření výzev (a jejich alokace) v rámci specifického cíle 1.2:

Název výzvy	Předběžný návrh alokace
Výzva na podporu implementace strategie rovnosti žen a mužů a systémové projekty	200 000 000 Kč

¹ Specifický cíl 1.2: c) prosazovat genderově vyváženou účast na trhu práce, rovné pracovní podmínky a lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem, mimo jiné prostřednictvím přístupu k cenově dostupné péči o děti a péči o závislé osoby

² Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2018-123732/>.

³ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.



Soutěžní výzvy na podporu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v ČR	500 000 000 Kč
Výzvy na podporu genderových auditů, auditů rovného odměňování a jejich následné implementace	300 000 000 Kč 200 000 000 Kč
Výzva na zvyšování kompetencí NNO v oblasti rovných příležitostí žen a mužů	100 000 000 Kč
Výzvy na podporu podnikání	200 000 000 Kč
CELKEM	1 500 000 000 Kč

Celková navržená alokace pro SC 1.2 je 4,876 mld. Kč. Výše uvedená tabulka nezahrnuje výzvy na dětské skupiny/jesle, na kterou by měla být vyčleněna zbývající část alokace (tedy cca 3,376 mld. Kč).

Na základě dosavadních informací formuluje Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR následující závěry a doporučení.

Hlavní závěry a doporučení

- 1) Usnesením vlády ČR ze dne 8. března 2021 č. 269 byla schválena Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (dále jen „Strategie 2021+“). Cílem Strategie 2021+ je formulovat rámec pro opatření státní správy za účelem podpory rovnosti žen a mužů. Oproti Strategii 2014 – 2020 je mnohem detailnější – obsahuje celkem 8 tematických kapitol. Jednotlivé kapitoly jsou členěny na tři části – analýzu současného stavu, strategickou část a schémata. Každá kapitola tak obsahuje rozbor hlavních problémů a přetrvávajících nerovností a zároveň dostupná data, vycházející z vnitrostátních i mezinárodních dokumentů, zpráv a odborných výzkumů. Tematické kapitoly se dále dělí na 26 strategických a 124 specifických cílů. Strategie 2021+ obsahuje celkem 434 opatření, předpokládá úzkou provazbu s EU fondy (zejména z OPZ+ a OP JAK) a specifikuje úkoly, které budou naplňovány skrze výzvy s OPZ+. Strategie 2021+ tedy představuje klíčový dokument pro nastavení výzev z OPZ+.

Doporučení: Při přípravě všech výzev a systémových projektů v rámci specifického cíle 1.2 vycházet ze Strategie 2021+ a reflektovat úkoly, které jsou na OPZ+ navázané.

Seznam opatření provázaných s OPZ+

V souladu se zněním Strategie 2021+ (kap. 12.4 Rozpočet a zdroje financování) budou ve SC 1.2 realizována jen taková opatření navázaná na OPZ+, která budou vyhodnocena jako opatření s vysokým potenciálem dopadu vzhledem k finální alokaci programu, a dále taková opatření, která budou ve věcném souladu s konečnou podobou OPZ+.

V rámci OP Z+ podporovat projekty zaměřené na podporu dřívějšího návratu na trh práce	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná tvorbě férového pracovního prostředí a managementu MD/RD
---	---



V rámci OP Z+ podporovat projekty zaměřené na reintegraci dlouhodobě pečujících na trh práce	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná vzdělávání a zaměstnávání žen v oborech STEM a tvorbě férového pracovního prostředí a managementu MD/RD. Osoby dlouhodobě pečující o osobu blízkou jsou již historicky zařazeny do výzev jako osoby v obdobné situaci jako rodiče na MD/RD.
V rámci OPZ+ podporovat aktivity zaměřené na informování o právech souvisejících s postavením na trhu práce a o možnostech sladování pracovního a osobního života v ČR. Tyto informace by měly být dostupné v jazykových mutacích dle nejvíce zastoupených jazykových skupin cizinců	Práce s cizinci mimo SC 1.2 V rámci OPZ+ bude podpořeno navyšování kompetencí genderových NNO, mezi které řadíme i NNO zabývající se informováním o právech souvisejících s postavením na trhu práce.
V rámci OPZ+ podporovat projekty (včetně projektů veřejné správy) zaměřené na zvyšování motivace zaměstnavatelů nabízet zkrácené úvazky a flexibilní formy práce.	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná tvorbě férového pracovního prostředí (flexibilní formy práce) a managementu MD/RD
V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměřené na rozvoj podnikatelských aktivit žen	Výzva na podporu a rozvoj podnikání žen
Prostřednictvím OPZ+ podpořit projekt zaměřený na zpracování analýzy počtu osob (a žen) v tzv. švarcsystému, jeho negativních dopadů.	Výzva na podporu a rozvoj podnikání žen
V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměstnavatelů, NNO a akademických pracovišť zaměřené na snižování a zkoumání negativních dopadů digitalizace trhu práce ve vztahu k rovnosti žen a mužů.	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná vzdělávání a zaměstnávání žen v oborech STEM
V rámci OPZ+ podporovat projekty sociálních partnerů zaměřené na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, odstraňování diskriminace na trhu práce, snižování genderové segregace trhu práce a odstraňování dalších projevů genderových nerovností.	CS sociálních partnerů není CS SC 1.2
V rámci OPZ+ podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na řešení genderových nerovností na trhu práce (včetně	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná - vzdělávání a zaměstnávání žen v oborech STEM,



genderových stereotypů, sexismu, vícečetného znevýhodnění apod.).	- tvorbě férového pracovního prostředí a managementu MD/RD, - navyšování počtu žen v pozicích s rozhodovacími pravomocemi. Zakázka na realizaci genderových auditů, auditů rovného odměňování u zaměstnavatelů a následná implementace navržených opatření.
V rámci OPZ+ podporovat projekty občanského sektoru a akademické obce zaměřené na přenos zahraniční dobré praxe a inovativních řešení v oblasti genderových nerovností na trhu práce.	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná - vzdělávání a zaměstnávání žen v oborech STEM, - tvorbě férového pracovního prostředí a managementu MD/RD, - navyšování počtu žen v pozicích s rozhodovacími pravomocemi.
Prostřednictvím OPZ+ podporovat projekty zaměřené na zvyšování motivace a schopnosti zaměstnavatelů přijímat opatření k prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti	Zakázka na realizaci genderových auditů, auditů rovného odměňování u zaměstnavatelů a následná implementace navržených opatření.
V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměřené na motivaci dívek a chlapců ke studiu oborů, v nichž je jedno z pohlaví výrazně méně zastoupeno.	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná vzdělávání a zaměstnávání žen v oborech STEM a mužů v genderově nestereotypních oblastech.
V rámci OPZ+ podporovat projekty zaměřené na upskilling žen v IT.	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná vzdělávání a zaměstnávání žen v oborech STEM
Za využití OPZ+ motivovat zaměstnavatele k přijímání opatření k podpoře mzdové/platové transparentnosti a nastavení mechanismů pro spravedlivé odměňování žen a mužů za stejnou práci a práci stejné hodnoty	Zakázka na realizaci genderových auditů, auditů rovného odměňování u zaměstnavatelů a následná implementace navržených opatření.
Za využití OPZ+ podporovat osvětové projekty zaměřené na informování o mzdové/platové diskriminaci a právních prostředcích ochrany.	Zakázka na realizaci genderových auditů, auditů rovného odměňování u zaměstnavatelů a následná implementace navržených opatření; část věnovaná osvětě.
Podporovat v rámci OPZ+ vzdělávací, tréninkové, kvalifikační a jiné podpůrné programy pro ženy zejména za účelem snížení vertikální segregace trhu práce.	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná navyšování počtu žen v pozicích s rozhodovacími pravomocemi.



Podporovat v rámci OPZ+ provádění genderově senzitivních analýz trhu práce včetně průběžného mapování potřeb a trendů na trhu práce s ohledem na snížení horizontální a vertikální segregace trhu práce a platové nerovnosti.	Soutěžní výzva na podporu rovnosti žen a mužů; část věnovaná vzdělávání a zaměstnávání žen v oborech STEM
V rámci OPZ+ podporovat projekty státní správy a samosprávy na podporu diverzity na pracovišti a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.	Výzva na podporu implementace strategie rovnosti žen a mužů a systémové projekty
Za využití finanční podpory z OPZ+ a OP JAK realizovat projekty zaměřené na výzkum nepřesné diagnostiky způsobené genderovými stereotypy	Výzva na podporu implementace strategie rovnosti žen a mužů a systémové projekty
Za využití finanční podpory z OP Z+ realizovat projekty zaměřené na budování kapacit pro vzdělávání v oblasti genderu a zdraví školit lektory a lektorky, kteří budou zodpovědní za vzdělávání odborné veřejnosti.	Nepřímá podpora prostřednictvím výzvy na navyšování kompetencí genderových NNO.
Finančně podporovat (včetně OP Z+) vznik internetových stránek, které budou obsahovat osvědčené postupy a výukové/studijní materiály k odstraňování předsudků vůči ženám a mužům v oblasti vzdělávání, vzdělávacích materiálů, médií a dalších oblastí.	Nepřímá podpora prostřednictvím výzvy na navyšování kompetencí genderových NNO.
Do výzev z OP Z+ zahrnout aktivity zaměřené na zvyšování zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů (včetně přenos dobré praxe ze zahraničí).	Nepřímá podpora prostřednictvím soutěžní výzvy na podporu rovnosti žen a mužů; části věnované - tvorbě férového pracovního prostředí a managementu MD/RD, - navyšování počtu žen v pozicích s rozhodovacími pravomocemi. Důraz bude kladen kromě jiného i na odbourávání předsudků na straně žen i mužů obecně, nadřizovaných i podřizovaných, vedení společnosti.
V příslušných výzvách podporovat aktivity zaměřené na publicitu a zvyšování povědomí o přínosech projektů ve vztahu rovnosti žen a mužů	V rámci výzev SC 1.2 nebude osvěta podporována. U všech výzev SC 1.2 bude požadována evaluace (ze strany příjemce nebo provedena ŘO) a výsledky této evaluace budou zveřejňovány v rámci PR operačního programu. Kromě evaluací bývají zveřejňovány i příklady dobré praxe.



V rámci OPZ+ podporovat aktivity a projekty zaměřené na prosazování rovnosti žen a mužů prostřednictvím spolupráce médií, odborné veřejnosti a NNO	V rámci výzev SC 1.2 nebude osvěta podporována. U všech výzev SC 1.2 bude požadována evaluace (ze strany příjemce nebo provedena ŘO) a výsledky této evaluace budou zveřejňovány v rámci PR operačního programu. Kromě evaluací bývají zveřejňovány i příklady dobré praxe.
Vypisovat výzvy zaměřené na budování kapacit a sítí NNO působících v oblasti rovnosti žen a mužů, přenos dobré praxe ze zahraničí a další aktivity zaměřené na rozvoj občanské společnosti s cílem odstraňování nerovností na trhu práce a jejich příčin	Výzva na zvyšování kompetencí NNO v oblasti rovných příležitostí žen a mužů
Podporovat projekty krajů zaměřené na naplňování Strategie 2021+. Jejich prostřednictvím mj. umožnit zřízení pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na plný úvazek na krajských úřadech.	V rámci SC 1.2 není s tímto typem podpory prozatím počítáno.

- 2) Genderové nerovnosti, které byly řešeny v rámci stávajícího OPZ, zůstávají relevantní i pro příští programové období. V řadě oblastí došlo k dílčím posunům a snížení nerovností. Zároveň platí, že žádný z typů nerovností žen a mužů na trhu práce, na které se OPZ zaměřovalo, nebyl zcela vyřešen či odstraněn. Navzdory kontinuálnímu růstu míry zaměstnanosti žen přetrvává vysoký rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, který v roce 2020 činil 15,3 %.⁴ Rozdíl v zaměstnanosti se mezi 30. – 39. rokem ještě prohlubuje, např. v roce 2019 byla zaměstnanost žen ve věku 30 – 34 let 60,5 %, u žen ve věku 35 – 39 let 77,1 %. Zaměstnanost mužů je v tomto věkovém rozpětí naopak na vrcholu, v roce 2019 byla průměrná zaměstnanost mužů ve věku 35 – 39 let 96,1 %. Vrchol zaměstnanosti žen je evidován mezi 45. – 49. rokem a tvoří 91,8 %. Zároveň přetrvávají nerovnosti na trhu práce způsobené horizontální a vertikální segregací, vysoký rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů (18,9 %) či nízká míra zapojení mužů do péče. Podíl mužů, kteří čerpají dávku rodičovského příspěvku, se dlouhodobě pohybuje pod 2 %. Přetrvává také nízká dostupnost zařízení předškolního vzdělávání dětí a zařízení péče o děti, zvláště mladší 3 let. MŠMT ročně eviduje přes 30 000 žádostí o přijetí do MŠ, kterým nebylo vyhověno.⁵ Tato data jsou ovšem pouze orientační, neboť jedno dítě je možné přihlásit do více zařízení. V roce 2019 nastoupilo do MŠ celkem 364 909 dětí, z nichž 43 020 tvořily děti mladší 3 let (2 leté: 17 712, mladší 3 let: 24 828).

Doporučení: Při přípravě všech výzev a systémových projektů v rámci specifického cíle 1.2 zohledňovat přetrvávající genderové nerovnosti a reflektovat stav a rychlost pokroku v jednotlivých oblastech. Podporovat v dostatečné míře systémové projekty schopné přinést změnu na celospolečenské úrovni.

⁴ Blíže viz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en.

⁵ Blíže viz <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.



- 3) Genderové nerovnosti na trhu práce jsou komplexní a jsou úzce provázané i s dalšími genderovými nerovnostmi v České republice. Tyto nerovnosti vznikají na úrovni celospolečenské, na úrovni zaměstnavatelů a na individuální úrovni.⁶ Na celospolečenské úrovni jsou genderové nerovnosti měřeny řadou indikátorů (zejm. v rámci EU či OECD). Například v rámci Gender Equality Index Evropského institutu pro rovnost žen a mužů dosahuje Česká republika dlouhodobě podprůměrných hodnot a vykazuje jen velmi pozvolné zlepšení v jednotlivých ukazatelích.⁷ S ohledem na komplexní povahu genderových nerovností nelze očekávat, že intervence z OPZ (či v budoucnu z OPZ+) na úrovni projektů zaměstnavatelů (či dalších subjektů mimo systémovou úroveň), může přinést zásadní změny (i s ohledem na omezené alokace příslušných specifických cílů). Celospolečenské změny jsou dosahovány především prostřednictvím systémových projektů. Přestože v některých ukazatelích v posledních letech ke zlepšení dochází (mezi lety 2016 – 2019 se např. zvýšila míra zaměstnanosti žen o 4 p.b. a snížil se rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů o 2,6 p.b.), nelze tento posun jednoznačně připsat intervencím z OPZ. Při přípravě výzev by měla komplexní povaha genderových nerovností být brána v úvahu, stejně tak jako omezené možnosti většiny z navržených výzev OPZ+ tyto nerovnosti na celospolečenské úrovni odstranit.

Doporučení: Kromě projektů na úrovni zaměstnavatelů v odpovídající míře podporovat i systémové projekty, včetně zajištění odpovídající alokace. Navržená alokace na systémové projekty by měla být průběžně vyhodnocována mj. v návaznosti na absorpční kapacitu ústředních orgánů státní správy (z tohoto pohledu se aktuálně navržených 200 mil. Kč jeví jako dostatečná alokace).

- 4) Legislativní vývoj v oblasti genderové rovnosti v České republice často souvisí s iniciativami na úrovni EU. Vývoj a plány Evropské komise a Rady EU v oblasti genderové rovnosti je účelné sledovat a do určité míry výzvy s očekávanými iniciativami provázat. V současnosti jde především o návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Návrh směrnice zahrnuje některé nové povinnosti pro zaměstnavatele a členské státy. Všichni zaměstnavatelé budou podle stávajícího návrhu muset mj. zveřejňovat informace o rozpětí nástupní mzdy či poskytovat na vyžádání zaměstnance či zaměstnankyně poskytnout informaci o průměrné mzdě na srovnatelné pozici. Další povinnosti by směrnice měla přinést směrem k zaměstnavatelům zaměstnávajících alespoň 250 pracovníků/pracovnic. Konkrétně budou muset zveřejňovat informace o rozdílech v průměrných mzdách žen a mužů a procházet auditem rovného odměňování (v případě, že rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů na srovnatelných pozicích bude vyšší než 5 %). Návrh směrnice tak přináší nové administrativní povinnosti na straně zaměstnavatelů v oblasti transparentnosti odměňování. Návrh směrnice také požaduje po členských státech zřízení orgánu zodpovědného za monitorování plnění směrnice a vývoje v oblasti rozdílů v odměňování žen a mužů. Z pohledu přípravy budoucí transpozice je účelné do výzev z OPZ+ zahrnout i aktivity zaměřené na přípravu zaměstnavatelů (a států) povinnosti vyplývající ze směrnice naplňovat.

Doporučení: Zahrnout do výzev pro zaměstnavatele (soutěžní výzvy a výzvy na genderové audity) a pro ústřední orgány státní správy (systémové projekty) také

⁶ Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/5119e4579.pdf>.

⁷ Blíže viz vyhodnocení za rok 2020. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/CZ>.



aktivity související s přípravou na budoucí plnění povinností vyplývajících z návrhu směrnice o transparentnosti v odměňování. Mezi relevantní opatření, která směrnice navrhuje, lze řadit ta, která přinášejí tzv. genderově neutrální kritéria např. kap.2, čl. 5, č. 1 *Uchazeči o zaměstnání mají právo od potenciálního zaměstnavatele získat informace o počáteční úrovni odměny založené na objektivních, genderově neutrálních kritériích, jež má být pro danou pozici určena, nebo o jejím rozpětí. Tyto informace se uvedou ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě nebo se jinak uchazeči poskytnou před pracovním pohovorem, aniž by o ně musel uchazeč žádat* a dále kap. 2, čl. 6 *Zaměstnavatel zajistí, aby jeho pracovníci měli snadný přístup k popisu kritérií používaných ke stanovení úrovně odměňování a kariérního postupu pracovníků. Tato kritéria musí být genderově neutrální.* Další relevantní oblastí je reportování zaměstnavatelů o velikosti nad 250 zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří by měli pravidelně podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů. (viz 2, čl. 8, č.1).⁸ S ohledem na doporučení směrnice stran velikosti zaměstnavatele (nad 250 zaměstnaných) u relevantních opatření podporovat realizaci genderových auditů/auditů odměňování především u zaměstnavatelů této velikosti.

Sledovat případné další (legislativní) iniciativy a zajistit případnou vazbu výzev z OPZ+ na tyto iniciativy.

- 5) Přestože genderové nerovnosti zůstávají stále relevantní, objevují se i nová témata, která mohou úzce souviset s nerovnostmi na trhu práce. Jedná se o dopady pandemie covid-19 a související hospodářské krize a zvýšené riziko chudoby, zelenou transformaci či digitalizaci trhu práce. Tyto globální změny mohou negativně ovlivnit trh práce a potenciálně prohloubit nerovnosti mezi muži a ženami. Je proto účelné tato témata v odpovídající míře v připravovaných výzvách zohlednit.

V případě pandemie covid-19 již víme, že z ekonomického hlediska více dopadá na ženy, které jsou častěji koncentrovány v odvětvích, jejichž chod byl vlivem preventivních opatření omezen (služby) nebo naopak působí v profesích, které v průběhu pandemie způsobily extrémní pracovní i emoční zátěž (péče, nezbytné služby).⁹ Ženy také po dobu pandemie covid-19 častěji čerpaly dávku ošetrového člena rodiny (OČR), což vzhledem k délce trvání preventivních opatření mohlo způsobit poměrně znatelné kariérní výpadky. V neposlední řadě také ženy čelily dvojí zátěži v podobě práce z domova a zajištění péče a vzdělávání dětí při online výuce. Tyto faktory v kombinaci s ekonomickými a dalšími nejistotami mohly přispět k výraznému zhoršení duševního zdraví u žen, zvláště u žen s dětmi.¹⁰ Podle předběžných výzkumů jsou to častěji ženy (ve středním věku), které trpí tzv. dlouhým covidem, tedy přetrvávajícími příznaky onemocnění, které může trvat v řádu měsíců (potažmo let).

⁸ Zaměstnavatelé s nejméně 250 zaměstnanci poskytnou v souladu s odstavci 2, 3 a 5 následující informace týkající se jejich organizace:

a) rozdíl v odměňování všech žen a mužů;
b) rozdíl v odměňování všech žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
c) medián rozdílu v odměňování všech žen a mužů;
d) medián rozdílu v odměňování všech žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
g) rozdíl v odměňování žen a mužů podle kategorií pracovníků v členění podle běžného základního platu a doplňkových nebo proměnných složek

⁹ Blíže viz [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.html#p=2](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.html#p=2) a také [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI\(2021\)689348_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI(2021)689348_EN.pdf).

¹⁰ Blíže viz https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Dusevni_zdravi_covid-19_cervenec2020_22.pdf.



To rovněž ovlivňuje možnost zapojit se do pracovního procesu. Kromě kariérních výpadků tak mohou být ženy více ohroženy trvalým zdravotním postižením, které jim znemožní návrat na trh práce.

Odborná veřejnost navzdory pomalému růstu nezaměstnanosti¹¹ upozorňuje, že data evidující nezaměstnané jsou zkreslující. Upozorňují, že osoby pracující na DPP (s výdělkem do 10 000 Kč) a DPČ (s výdělkem do 3 000 Kč) ani OSVČ nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, a tudíž je otázka, zda jsou evidováni na úřadech práce.¹² Krátkodobé a nestabilní smlouvy (DPP/DPČ) jsou přitom typické pro ženy, matky s dětmi, které těchto forem práce využívají pro postupný návrat na trh práce.¹³ V době pandemie tak ženy čelily významným výpadkům v příjmech. Ke zhoršení finanční situace došlo u již znevýhodněných skupin, jako jsou matky samoživitelky. Dle průzkumu Klubu svobodných matek uvedlo měsíční příjmy do 10 000 Kč 29 % respondentek (před krizí se jednalo o 16 %).¹⁴

Negativní dopady na postavení žen na trhu práce může způsobit také digitalizace a automatizace práce a související zánik některých profesí, což je očekáváno v příštím desetiletí. Vlivem vysoké segregovanosti trhu práce může dojít ke skokovému nárůstu nezaměstnanosti u mužů či u žen. Studie EIGE predikuje, že v případě České republiky dopadne tento jev nepatrně více na ženy.¹⁵ Bude rovněž nezbytné zkoumat genderové aspekty tzv. platformizaci práce a legislativní ošetření práce na platformy.

Doporučení: Zohledňovat v odpovídající míře možná rizika spojená s pandemií covid-19 a potenciálními dalšími pandemiemi a s digitalizací a automatizací práce při nastavování výzev. Zohledňování možných rizik spojených s pandemií covid-19 lze zároveň provést na úrovni výzev na implementaci strategie. Například způsob řešení pandemie covid-19 na řadě rezortů ukázal, že nedostatečný gender mainstreaming vede k rozšiřování nerovností. Příkladem může být pozdější zahrnutí osob pracujících na tzv. dohody mezi možné příjemce/příjemkyně kompenzačního bonusu, nebo dávky ošetřovného člena rodiny. Dle informací Sociologického ústavu pracují na těchto formách práce především ženy, které si takto mohou vydělávat v průběhu rodičovské dovolené.¹⁶ Nedůsledný genderový mainstreaming politik se projevoval také často nepřímo, např. vlivem uzavření školských zařízení a zařízení péče o děti ženy častěji čerpaly dávku ošetřovného člena rodiny. Vzhledem k délce trvání pandemie covid-19 a navazujících preventivních opatření, jako je uzavření škol, mohl být kariérní výpadek žen z trhu práce vlivem čerpání ošetřovného negativní dopad na jejich profesní život.

Při přípravě všech výzev a jednotlivých projektů v rámci specifického cíle 1.2 zohledňovat dopady a rizika spojená s pandemií covid-19. Zohlednit téma digitalizace a automatizace práce v rámci *Výzev na podporu podnikání, Soutěžních výzev na podporu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v ČR, Výzvy na podporu implementace vládní strategie rovnosti žen a mužů a systémových projektů a Výzvy na profesionalizaci NNO v oblasti rovných příležitostí žen a mužů.*

¹¹ Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/vystupy/vyvoj-nezamestnanosti-v-obdobi-covid-19-za-unor>.

¹² Blíže viz http://centrumspot.cz/wp-content/uploads/2021/02/SPOT_Pandemie-poukazala-na-neschopnost-socialniho-systemu-efektivne-chranit-lidi-v-nejistych-pracich.pdf.

¹³ Blíže viz <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>.

¹⁴ Blíže viz https://www.klubsvobodnychmatek.cz/tz---jedna-petina-samozivitelu-prisla-po-covidu-o-praci/A_932.

¹⁵ Blíže viz <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report>.

¹⁶ Blíže viz https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/tz_20200406_dopady_opatreni_proti_pandemii_na_zeny_a_muze_na_trhu_prace.pdf.



- 6) V rámci připravovaného Národního plánu obnovy nejsou témata související s rovností žen a mužů v odpovídající míře zohledněna. Jedinou oblastí, kterou ve vztahu k genderovým nerovnostech Národní plán obnovy řeší, je dostupnost zařízení péče o děti (jesle). V návrhu Národního plánu obnovy je na podporu dětských skupin (jeslí) alokováno 7 mld. Kč. Jeden z hlavních nástrojů na obnovu ekonomiky po pandemii covid-19 tedy na rovnost žen a mužů ve větší míře nepamatuje. O to důležitější je, aby tématům týkajících se genderových nerovností byla věnována pozornost v ostatních nástrojích sloužících k obnově ekonomiky po pandemii (včetně OPZ+).

Doporučení: Důsledně zohledňovat podporu rovnosti žen a mužů i mimo SC 1.2 v ostatních prioritách OPZ+ (zejm. SC 1.1 Přístup k zaměstnání, 1.3 Adaptabilita, 2.1 Aktivní začleňování, 3.1 Inovace – aktivní začleňování).

- 7) V důsledku celkového snížení alokace pro OPZ+ dojde ke snížení alokace na specifický cíl 1.2 (Snížení se dotkne zejména alokace na dětské skupiny/jesle. Alokace na další výzvy by měla být srovnatelná s aktuálním obdobím.). Podle návrhu prezentovaného na jednání Platformy pro přípravu OPZ+ dne 11. března 2021 se počítá s alokací ve výši 4,876 mld. Kč, což představuje více než 40% pokles oproti stávajícímu programovému období. Také z důvodu omezené alokace je nezbytné ve výzvách podporovat ty aktivity, které mají největší potenciál přispět k odstraňování genderových nerovností.

Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR má v této souvislosti z uvedených typů výzev pochybnosti zejména ve vztahu k přínosům výzev na podporu podnikání žen a výzev na podporu genderových auditů.

Při správné realizaci má genderový audit potenciál zvýšit povědomí o rovnosti žen a mužů v organizaci, upozornit na možné (nezamýšlené) nerovnosti a zprostředkovat zkušenosti zaměstnaných, což může vést k narovnání nerovností a větší spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň. Vedle těchto přínosů jsou z podpořených projektů ve stávajícím programovém období patrná také určitá úskalí, což může souviset mimo jiné s tím, že k formální standardizaci tohoto procesu došlo až v roce 2016 (Standard genderového auditu) a lze očekávat, že na základě zkušeností a výstupů těchto aktivit dojde k revizi standardizace tohoto procesu. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR upozorňuje především na tyto problémy v souvislosti s genderovými audity:

- Kvalifikační požadavky na auditorský tým: Přestože formálně vykazují auditní zprávy dodržení Standardu genderového auditu¹⁷, jejich kvalita je kolísavá. Liší se např. v metodě zpracování (různou mírou zapojení reprezentativního vzorku zaměstnaných), nebo hloubkou analýzy (u některých závěrečných zpráv dochází jen ke stručnému popisu stavu). To může souviset s požadavky na kvalifikaci auditorského týmu, které dle Standardu nevyžadují vzdělání v oblasti genderu. Také tento nedostatek se projevil v závěrečných zprávách, kde u některých chyběla důkladnější genderová analýza či senzitivní doporučení, na úkor ryze personalistických doporučení. Odborností a praktickými zkušenostmi v oblasti genderových auditů disponují v kontextu ČR neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů¹⁸, které mají

¹⁷ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit-u_V2_brezen-2016.pdf.

¹⁸ Např. Gender studies, Nora či Otevřená společnost.



v tomto ohledu dlouholetou praxi a také teoretické znalosti z oblasti rovnosti žen a mužů.

- Nedostatečná implementace závěrů genderových auditů: Genderový audit představuje velmi komplexní nástroj zhodnocení rovnosti žen a mužů a obecně diverzity na pracovišti. Jeho důsledná realizace však představuje poměrně náročný proces, který vyžaduje také součinnost zástupců a zástupkyň organizace, např. v případě potřeby zajištění personálních dat. Obdobně je tomu při implementaci, která rovněž vyžaduje zapojení různých aktérů a akterek uvnitř organizace. Aby nedocházelo pouze k formalistické implementaci doporučení, je rovněž zapotřebí personálních kapacit a ideálně možnost konzultace a metodické podpory s re-auditující organizací po celou dobu implementace. Variantně je možné sloučit výzvy zaměřené na realizaci a implementaci genderových auditů a upravit náležitě parametry.

Ve vztahu k podpoře podnikání žen Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR upozorňuje, že některé formy podnikání představují potenciálně prekérní formy práce. Tuto tezi podporují jak dlouhodobé studie¹⁹, tak analýzy, které se věnují dopadům pandemie covid-19²⁰. Studie upozorňují, že ženy často vstupují do podnikání nedobrovolně (švarcsystém) nebo částečně nedobrovolně, pokud tuto formu práce zvolí vzhledem k flexibilnějším pracovním podmínkám. Flexibilnější pracovní podmínky jsou však na úkor nejistých výdělků, nebo nedostatečného sociálního zabezpečení. V souvislosti s projekty zaměřenými na podporu podnikatelek vzniká také otázka udržitelnosti projektů po skončení realizace projektu.

Doporučení: V důsledku výrazně nižší alokace se nastavit výzvy v rámci SC 1.2 co nejefektivněji tak, aby účinně přispívaly k odstraňování genderových nerovností. Rozhodnutí o alokacích a prioritizaci výzev učinit na základě vyhodnocení přínosů jednotlivých typů intervencí ve stávajícím programovém období.

Při nastavování výzev zaměřených na genderové audity a jejich centrálním zadávání formou veřejné zakázky zajistit adekvátní expertízu a odborné kapacity vybraného dodavatele a auditních týmů. V případě centralizovaného přístupu k realizaci auditů zajistit kvalitu a kontrolu nad expertízou auditů, např. formou certifikace, navázané na Standard genderového auditu.

Při formulaci výzev zaměřených na podporu podnikání žen zohlednit specifika podnikání žen a vysokou míru rizika prekarizovanosti této formy práce. V rámci výzvy se zaměřit na podporu podnikání žen, které čelí reálným překážkám při zahájení podnikatelských aktivit (např. osoby čelící vícečetné diskriminaci).

- 8) Podpora dětských skupin (jeslí) je klíčová pro odstraňování řady genderových nerovností na trhu práce. Díky intervencím v rámci OPZ se podařilo zřídit celkem 1 128 dětských skupin, které disponují kapacitou 14 983 míst. Podpora realizovaná prostřednictvím projektů je však nesystémovým řešením, které zároveň prohlubuje regionální disproporce. Analýza vývoje počtu kapacit a počtu dětí v mateřských školách zapsaných v rejstříku škol a školských zařízení z roku 2020 predikuje nedostatek

¹⁹ Blíže viz https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/svarcova_markova_volejnickova_krizkova_-_podnikatelky.pdf.

²⁰ Blíže viz http://centrumspot.cz/wp-content/uploads/2021/02/SPOT_Pandemie-poukazala-na-neschopnost-socialniho-systemu-efektivne-chronit-lidi-v-nejistych-pracich.pdf.



ve výši 89 006 míst u mateřských škol zřizovaných obcemi, případně deficit 55 899 míst při započtení všech zřizovatelů mateřských škol.²¹ Analýza upozorňuje na regionální rozdíly v dostupnosti, kdy některé regiony nenaplní kapacitu mateřských škol a u jiných dochází zcela k plnému naplnění kapacit a s tím souvisejícím deficitem (hl. m. Praha – očekávaný deficit 20 000 míst, Moravskoslezský kraj – očekávaný deficit 17 000 míst, Jihomoravský kraj – očekávaný deficit 10 000 míst). V některých krajích není dostupnost služeb zajištěna, čímž dochází k prohlubování regionálních nerovností. Vedle regionální ne/dostupnosti je pak žádoucí reflektovat, že mají-li být dětské skupiny (jesle) nástrojem prevence budoucího sociálního vyloučení a chudoby, je žádoucí podpořit jejich finanční dostupnost. Dne 20. července 2020 projednala vláda ČR návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.²² Otázka potřeby zapojení OPZ+ do financování stávajících dětských skupin (jeslí) je stále nevyřešena. Jako potenciálně problematická se jeví také podpora zřizování dětských skupin ve firmách, které mohou dětské skupiny (i nezamyšleně) využívat jako nástroj udržení zaměstnanců a zaměstnankyň a vytváření závislosti na zaměstnavateli. Potenciálně tak mohou ztěžovat rozhodnutí o odchodu od zaměstnavatele, mimo jiné s ohledem na nedostupnost zařízení péče o děti a předškolního vzdělávání a na citové vazby vzniklé v rámci dětského kolektivu.

Doporučení: V rámci *Výzev na budování/provoz jeslí* podporovat primárně projekty jiných subjektů, než jsou zaměstnavatelé, vycházet z predikcí kapacit dětských skupin a podporovat ty regiony, u nichž hrozí nedostatečné kapacity.

- 9) Občanský sektor je v identifikaci nerovností a přinášení návrhů jejich řešení klíčovým subjektem. Přináší zkušenosti z praxe, poznatky o různých typech nerovností, zároveň má často znalosti ve vztahu k zahraničním modelům řešení. Občanský sektor do velké míry spolupracuje se sférou akademickou. Proto se jeví jako důležité pokračovat ve využívání jeho znalostí a zajistit budování kapacit občanského sektoru na tvorbě veřejných politik v této oblasti.

Doporučení: Vyčlenit odpovídající finanční alokaci na *Výzvu na profesionalizaci NNO v oblasti rovných příležitostí žen a mužů* (Aktuální návrh na alokaci ve výši 100 000 000 Kč se z pohledu Odboru rovnosti žen a mužů jeví jako dostačující.). Zahrnout relevantní aktéry (včetně občanského sektoru) do přípravných platforem, monitorovacích a dalších orgánů v příštím programovém období.

- 10) Stávající systémové projekty zaměřené na implementaci Strategie 2014 – 2020 byly často využívány k vytváření podmínek pro sladování pracovního, rodinného a soukromého života a dalších aktivit v rámci jednotlivých rezortů. Ve vztahu k vlivu na věcné politiky měly dané projekty relativně malý vliv. Přesto lze definovat několik výstupů s udržitelným výstupem i po ukončení realizace projektu, které se promítly do věcné politiky rezortů. Například MŠMT v rámci projektu *Optimalizace institucionálního zabezpečení genderové rovnosti na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy* vytvořilo Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na léta 2020-2022, který definuje úkoly a cíle MŠMT ve vymezeném období v rámci interních procesů

²¹ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf a http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_z%C5%99%C3%AD-zen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9BTi.pdf.

²² Poslanecká sněmovna návrh novely zákona projednala ve druhém čtení dne 23. 3. 2021 https://www.psp.cz/sqw/historie_sqw?o=8&t=961.



i veřejných politik. Dále vznikl jako jeden z výstupů projektu Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020. V souvislosti s projektem MD *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity* byl v roce 2020 na stránkách MD publikován výstup studie Ženy v dopravě, která vznikla ve spolupráci s Centrem dopravního výzkumu. Studie poskytuje přehled o dopravním chování, potřebách a preferencích žen v dopravě. Tyto typy výstupů využívané pro tvorbu veřejných politik představují důležitý nástroj pro prosazování systémových změn.

Doporučení: V rámci Výzvy na podporu implementace strategie rovnosti žen a mužů a systémové projekty podporovat projekty zaměřené zejména na uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci tvorby politik rezortů a jejichž výstupy budou zároveň udržitelné i po skončení realizace projektu. Jako doplňkové aktivity je možné podporovat i realizaci opatření směřujících dovnitř rezortů.

- 11) Z šetření veřejného mínění vyplývá²³, že si česká společnost uvědomuje konkrétní genderové nerovnosti a jejich řešení považuje za zásadní. Česká společnost podporuje zavádění opatření ke snížení rozdílů v příjmech žen a mužů, opatření zaměřená na umožnění rychlejšího návratu rodičů na trh práce či větší dostupnost předškolních zařízení péče o děti a dokonce. Na obecné úrovni je ale kategorie genderu a prosazování rovnosti žen a mužů často (mj. ze strany médií) redukována na marginální problémy. V souvislosti s OPZ+ může nepochopení kategorie genderu a rovnosti žen a mužů negativně ovlivnit realizaci projektových aktivit či dokonce vést až k pozastavení realizovaného projektu²⁴. Pro způsob přemýšlení české společnosti o rovnosti žen a mužů je také typické, že schopnost uvědomovat si stávající nerovnosti mají ve zvýšené míře ženy. Například nerovnost v odměňování považuje za vážný problém 80 % žen oproti 56 % mužům.²⁵

Doporučení: Jako součást podporovaných aktivit klást důraz na dostatečnou publicitu a vysvětlování přínosů projektů realizovaných z výzev OPZ+. V rámci realizovaných aktivit (primárně osvětových aktivit) dále zohledňovat odlišnou míru porozumění a odlišné postoje žen a mužů směrem k tématu genderové rovnosti. Aktivity zaměřené na osvětu zahrnovat do projektů vždy v kombinaci s jinými (praktickými) typy aktivit.

Doporučení nad rámec specifického cíle 1.2

- 12) Rovnost žen a mužů byla horizontálním tématem v předchozím programovém období a přesto, že princip rovnosti žen a mužů měl být respektován a podporován ve všech prioritních osách a investičních prioritách OPZ, občanský sektor a Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů dlouhodobě upozorňují na pouhé formální zohledňování tohoto horizontálního tématu. V praxi např. nedošlo ve stávajícím programovém období k odmítnutí projektu z důvodu porušení principu rovnosti žen a mužů, byť lze předpokládat, že některé projekty mohly např. prohlubovat genderové stereotypy či jiným způsobem prohlubovat genderové nerovnosti.

²³ Blíže viz například šetření Eurobarometru z roku 2017. Dostupné z: https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG.

²⁴ Například projekt Osmička – úřad vstřícný rodině realizovaný Úřadem městské části Praha 8 v rámci OPZ. Blíže viz <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/mistostarosta-na-praze-8-urazel-vulgarne-urednici-misto-omlu/r~203b3ecc09f411eaa24cac1f6b220ee8/>.

²⁵ Blíže se dané problematice věnuje kapitola „Společnost“ ve Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030.



Doporučení: Při programování, řízení, monitorování a evaluacích zajišťovat, aby podporované intervence přispívaly k rovnosti žen a mužů, začleňování a nediskriminaci, aby měly všechny sociální skupiny stejný přístup k čerpání prostředků ESF+ (např. etnické menšiny, osoby se zdravotním postižením apod.) a aby intervence odstraňovaly stávající nerovnosti. Zajišťovat, aby podpořené projekty v rámci OPZ+ přispívaly k rovnosti žen a mužů a nediskriminaci. Nepodporovat projekty, u kterých bude v rámci hodnocení identifikován negativní dopad ve vztahu k rovnosti a nediskriminaci, a to nejen v rámci specifického cíle 1.2, ale v celém OPZ+.