

Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů

Genderové rozpočtování: Podrobný soubor nástrojů

Pokyny pro fondy EU

Poděkování

Tento soubor nástrojů je výsledkem práce Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) v oblasti genderového rozpočtování. Tvoří nedílnou součást platformy institutu EIGE pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů.

Autory tohoto souboru nástrojů jsou: Elisabeth Klatzerová a Angela O'Haganová (nezávislé odbornice), Catharina Schmitzová a Emma Wretbladová (NIRAS Švédsko AB) a Ursula Mollayová, Ambre Maucorpssová, Arndt Münch a Daniella Fesslová (ÖIR GmbH).

Vychází rovněž z různých konzultací uspořádaných v rámci projektů EIGE v oblasti genderového rozpočtování. Institut EIGE by rád poděkoval účastníkům konzultačních schůzek, které se konaly ve Vilniusu ve

dnech 21. listopadu 2018 a 28. března 2019, za poznatky a odborné znalosti, které výzkum značně obohatily.

Zvláštní poděkování patří Jeroenu Decuyper Aertsovi (Belgický Institut pro rovnost žen a mužů a člen skupiny odborníků EIGE, Belgie) a jeho duševní příspěvky a podporu po celou dobu provádění výše uvedených projektů. Institut EIGE by rád poděkoval Renate Wielpützové (nezávislé odbornici) za její vysoce kvalitní poradenství a podporu.

Práci na publikaci koordinoval a zajištění kvality garantoval tým institutu EIGE pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů (Barbara Limanowská, Helena Moraes Maceiraová, Elena Anchevská, Sarah Robinsonová, Kim Van Akenová a Nicole Jansenová).

Evropský institut pro rovnost žen a mužů, EIGE

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) je znalostní centrum EU zaměřené na genderovou rovnost. EIGE poskytuje odborné znalosti a spolehlivé srovnatelné údaje o genderové rovnosti. Podporuje tím tvůrce a tvůrkyně politik a všechny příslušné orgány v jejich úsilí, aby se rovnost žen a mužů stala skutečností pro všechny v Evropě.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů, EIGE
Gedimino pr. 16 LT-01103
Vilnius
LITVA

Tel. +370 52157444

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

 <http://www.eige.europa.eu>

 <http://twitter.com/eurogender>

 <http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

 <http://www.youtube.com/eurogender>

 <http://eurogender.eige.europa.eu>

 <https://www.linkedin.com/company/eige/>

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2022

Print ISBN 978-92-9482-968-9 doi:10.2839/455755 MH-01-22-000-CS-C

PDF ISBN 978-92-9482-948-1 doi:10.2839/034123 MH-01-22-000-CS-N

© Evropský institut pro rovnost žen a mužů, EIGE, 2022

Obálka: © Marian Weyo/Shutterstock.com, ikona ruky: © Leone_V/Shutterstock.com,

ikona žárovky: © Irina Adamovich/Shutterstock.com

Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

Opakované použití je povoleno za předpokladu, že je uveden zdroj a není narušen původní význam. Institut EIGE nenese odpovědnost za jakékoli škody způsobené tímto použitím. Politika institutu EIGE pro opakované použití se řídí rozhodnutím Komise ze dne 12. prosince 2011 o opakovaném použití dokumentů Komise (2011/833/EU).

Tento dokument byl vypracován Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) s cílem usnadnit uplatňování zásady rovnosti žen a mužů prostřednictvím genderového rozpočtování jako jednoho z nástrojů pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Poskytuje doporučení a osvědčené postupy a není právně závazný pro žádné subjekty EU nebo vnitrostátní subjekty zapojené do provádění fondů EU. V případě, že dokument odkazuje na platné právní předpisy nebo na návrhy právních aktů, nejedná se o právní rady týkající se jejich provádění. Používáním tohoto souboru nástrojů nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy, výklad Soudního dvora a Tribunálu ani rozhodnutí Komise.



Genderové rozpočtování: Podrobný soubor nástrojů

Pokyny pro fondy EU

Zkratky

AMIF	Azylový a migrační fond
BMVI	Nástroj pro správu hranic a víza
CCO	základní společný ukazatel výstupů
CCR	základní společný ukazatel výsledků
CPR	Nařízení o společných ustanoveních
DPH	daň z přidané hodnoty
EFRR	Evropský fond pro regionální rozvoj
EFSI	Evropský fond pro strategické investice
EIGE	Evropský institut pro rovnost žen a mužů
ENRF	Evropský námořní a rybářský fond
ESF	Evropský sociální fond
ESF+	Evropský sociální fond+
ESI fondy	Evropské strukturální a investiční fondy
EU	Evropská unie
EZFRV	Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova
Fondy EU	Fondy Evropské unie ve sdíleném řízení s členskými státy
GenderCoP	Komunita odborníků v oblasti začleňování hlediska rovnosti žen a mužů
IKT	informační a komunikační technologie
ISCED	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání
ISF	Fond pro vnitřní bezpečnost
LGBT+	Lesby, gayové, bisexuálové a transgender osoby+
M&E	Monitorování a hodnocení
MOP	Mezinárodní organizace práce
MSP	Malé a střední podniky
NGO	Nevládní organizace
OP	Operační program
OSN	Organizace spojených národů
PA	Dohoda o partnerství
SDG	Cíle udržitelného rozvoje
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
SZP	Společná zemědělská politika
TEN-T	Transevropská dopravní síť

Obsah

Přehled souboru nástrojů	4
Oddíl 1. Komu je tento soubor nástrojů určen?	5
Oddíl 2. V čem spočívá genderové rozpočtování?	5
Zavedení genderového rozpočtování	6
Jakou má genderové rozpočtování spojitost s reálnými životními podmínkami žen a mužů?	6
Co představuje genderové rozpočtování v praxi?	11
Genderové rozpočtování v rámci fondů EU	12
Oddíl 3. Proč je genderové rozpočtování v evropských фондах se sdíleným řízením důležité?	18
Tři důvody, proč má genderové rozpočtování zásadní význam z hlediska fondů EU:	19
Oddíl 4. Jak můžeme uplatňovat genderové rozpočtování v rámci fondů EU? Praktické nástroje a příklady z členských států	20
Právní rámec EU	21
Nástroj 1: Propojení fondů EU s právním rámcem EU v oblasti rovnosti žen a mužů	21
Podpora na úrovni tvorby programů a projektů na vnitrostátní / na nižší než celostátní úrovni	30
Nástroj 2: Analýza genderových rozdílů a potřeb v oblasti rovnosti žen a mužů na celostátní a nižší než celostátní úrovni	30
Nástroj 3: Naplňování rovnosti žen a mužů v politických cílech (v dohodách o partnerství) a ve specifických cílech/opatřeních (v operačních programech)	36
Nástroj 4: Koordinace a doplňkovost mezi fondy EU za účelem dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem	46
Nástroj 5: Vymezení partnerství a víceúrovňové správy – určení příslušných partnerů, úlohy odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů a složení monitorovacích výborů	60
Nástroj 6: Příprava kvantitativních a kvalitativních ukazatelů pro prosazování rovnosti žen a mužů	63
Nástroj 7: Vymezení kvalifikačních kritérií začleňující hledisko rovnosti žen a mužů	76
Nástroj 8: Sledování přidělování zdrojů pro rovnost žen a mužů ve фондах EU	81
Nástroj 9: Začleňování rovnosti žen a mužů do návrhů projektů	82
Podávání zpráv, monitorování a hodnocení	88
Nástroj 10: Začleňování genderového hlediska do procesů monitorování a hodnocení	88
Nástroj 11 Podávání zpráv o čerpání zdrojů v oblasti rovnosti žen a mužů ve фондах EU	92
Odkazy	93

Přehled souboru nástrojů

Záměrem tohoto podrobného souboru nástrojů je pomoci řídicím orgánům v Evropské unii při uplatňování nástrojů genderového rozpočtování v procesech fondů Evropské unie se sdíleným řízením (dále jen „fondy EU“) ⁽¹⁾. Nabízí řadu nástrojů

a upozorňuje na slibné postupy v jednotlivých členských státech EU, které ukazují možnosti využití těchto nástrojů v praxi. Soubor nástrojů obsahuje čtyři oddíly:

Oddíl 1. Komu je tento soubor nástrojů určen?

V tomto oddíle je uveden přehled hlavních cílových skupin, jimž je tento soubor nástrojů určen.

Oddíl 2. V čem spočívá genderové rozpočtování?

Tento oddíl představuje úvod do genderového rozpočtování v rámci fondů EU, který uživatelům umožní seznámit se se základním pojetím pojmu genderového rozpočtování a s myšlenkami, z nichž vychází.

Oddíl 3. Proč je genderové rozpočtování v evropských fondech se sdíleným řízením důležité?

V tomto oddíle jsou nastíněny právní, politické a ekonomické argumenty pro uplatňování genderového rozpočtování v procesu fondů EU.

Oddíl 4. Jak můžeme uplatňovat genderové rozpočtování v evropských fondech se sdíleným řízením? Praktické nástroje a příklady z členských států

Tento oddíl obsahuje 11 nástrojů pro uplatňování genderového rozpočtování ve fondech EU. Tyto nástroje jsou rozděleny do tří zastřešujících pododdílů: Právní rámec Evropské unie, Podpora na úrovni tvorby programů a projektů na celostátní/ nižší než celostátní úrovni a Podávání zpráv, monitorování a hodnocení.

⁽¹⁾ Soubor nástrojů obsahuje obecné informace týkající se sedmi fondů v rámci navržených nařízení o společných ustanoveních pro období 2021–2027: Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), Fond soudržnosti, Evropský sociální fond plus (ESF+), Evropský námořní a rybářský fond (ENRF), Azylový a migrační fond (AMIF), Fond pro vnitřní bezpečnost (ISF), Nástroj pro správu hranic a víza (BMVI). Kromě toho nabízí obsah přizpůsobený fondu EFRR, Fondu soudržnosti, fondu ESF+, fondu ENRF a Evropskému zemědělskému fondu pro rozvoj venkova (EZFRV).

Oddíl 1. Komu je tento soubor nástrojů určen?

Tento podrobný soubor nástrojů pro genderové rozpočtování v rámci fondů Evropské unie se sdíleným řízením (dále jen „fondy EU“) je určen řídicím orgánům členských států Evropské unie. Hlavní cílovou skupinou tohoto souboru nástrojů jsou proto úředníci a vedoucí pracovníci, kteří se podílejí na tvorbě programů fondů EU na celostátní a nižší než celostátní úrovni. Tento soubor nástrojů však mohou využívat také zprostředkující subjekty ⁽²⁾, které zajišťují provádění projektů fondů EU na nižší než celostátní a na místní úrovni, jakož i vnitrostátní orgány pro rovnost žen a mužů a zaměstnanci, jejichž pracovní činnost zahrnuje fondy EU na úrovni EU. Tento soubor nástrojů mohou pro účely

celkového monitorování a hodnocení také využít Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, Generální ředitelství pro regionální a městskou politiku a Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele.

Tento soubor nástrojů je strukturován tak, aby každé cílové skupině poskytl vodítko ohledně toho, ve které části a ve které fázi procesu sestavování rozpočtu fondů EU může uplatnit nástroje genderového rozpočtování. Kliknutím na příslušný krok procesu získáte přístup k celé řadě nástrojů a slibných postupů z různých členských států týkajících se používání těchto nástrojů.

Oddíl 2. V čem spočívá genderové rozpočtování?

Podle široce používané definice Rady Evropy ⁽³⁾ je genderové rozpočtování uplatňováním hlediska rovnosti žen a mužů v rozpočtovém procesu. Zahrnuje posuzování rozpočtu z genderového hlediska, přičemž toto hledisko je začleňováno do všech úrovní rozpočtového procesu a vede k restrukturalizaci příjmů a výdajů za účelem podpory rovnosti žen a mužů. Stručně řečeno genderové rozpočtování je strategie a proces, jejichž dlouhodobým cílem je dosáhnout cílů v oblasti rovnosti žen a mužů.

Plné uplatňování genderového rozpočtování v rámci rozpočtových procesů EU znamená plné začlenění genderového hlediska do všech fází procesu sestavování rozpočtu a plánování. Praktické kroky k dosažení tohoto cíle zahrnují:

1. posouzení rozpočtu z hlediska rovnosti žen a mužů s cílem získat přehled o dopadech rozpočtů na rovnost žen a mužů a poukázat na ně – taková genderová analýza rozpočtu je výchozím bodem veškeré činnosti v rámci genderového rozpočtování;
2. podpora změn na podporu dosažení pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů na základě výsledků genderové analýzy rozpočtu, včetně veškerých zjištěných genderových rozdílů a úkolů, a
3. uspořádání genderového rozpočtování prostřednictvím kombinace státních a nestátních subjektů. Z analýz praktických zkušeností s genderovým rozpočtováním na celém světě opakovaně vyplývá, že tímto způsobem jsou dosahovány dobré výsledky. ⁽⁴⁾

⁽²⁾ Ustanovení čl. 2 odst. 7 návrhu Komise na nařízení o společných ustanoveních vymezuje „zprostředkující subjekt“ jako jakýkoli veřejnoprávní nebo soukromoprávní subjekt, za jehož činnost odpovídá řídicí orgán, nebo který z pověření takového orgánu vykonává funkce nebo úkoly.

⁽³⁾ Rada Evropy (2005). Genderové rozpočtování. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (Genderové rozpočtování. Závěrečná zpráva skupiny odborníků pro genderové rozpočtování). Štrasburk: Rada Evropy, Útvar pro rovné zacházení, Generální ředitelství pro lidská práva.

⁽⁴⁾ EIGE (2019), Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework (Genderové rozpočtování. Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do rozpočtu EU a rámce makroekonomické politiky), s. 12.

Postupy a metodiky pro zavádění a udržování genderového rozpočtování v Evropě ⁽⁵⁾ v posledních letech se vyznačují dvojím cílem – snaží se v rozpočtu zohlednit reálné životní podmínky žen a mužů a docílit při sestavování rozpočtu zviditelnění existujících nerovností. V praxi genderové rozpočtování odhaluje různé dopady rozhodnutí o výdajích a příjmech na ženy a muže, která se liší v závislosti na životních etapách, hospodářské a sociální situaci. Celkově se jedná o přezkum rozhodnutí v oblasti veřejných financí s cílem zajistit, že tato rozhodnutí budou přispívat k prosazování rovnosti žen a mužů a nikoli k posilování existujících nerovností.

Schopnost uplatňovat genderové rozpočtování v rámci fondů EU předpokládá znalost základních pojmů a východisek, na nichž se toto rozpočtování zakládá.

Zavedení genderového rozpočtování

Podívejte se, jak profesorka Diane Elsonová vysvětluje pojem genderového rozpočtování ⁽⁶⁾



Podívejte se na video orgánu OSN pro rovnost žen a mužů a pro posílení postavení žen na téma V čem spočívá rozpočtování zohledňující genderové hledisko? ⁽⁷⁾



Jak vyplývá z těchto videí, do rozpočtového procesu musí být zahrnuty jak potřeby a požadavky žen, tak i mužů. To podporuje odpovědnost a transparentnost při plánování a řízení veřejných financí; zvyšuje účast mužů a žen na procesech sestavování rozpočtu a posiluje rovnost žen a mužů a práva žen.

Jakou má genderové rozpočtování spojitost s reálnými životními podmínkami žen a mužů?

Podívejte se na tento nedávný snímek členů Evropské rady. Kolik zde vidíte žen a kolik mužů?

Uvažujte nad problematikou „reálných životních podmínek žen a mužů“ při pohledu na složení Evropské rady a položte si otázku:

- Proč je podle vašeho názoru v Radě více mužů než žen?

⁽⁵⁾ O'Hagan, A. a Klatzer, E. (Ed.) (2018). Gender budgeting in Europe: Developments and challenges (Genderové rozpočtování v Evropě: vývoj a výzvy). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

⁽⁶⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2019). V čem spočívá genderové rozpočtování? Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>.

⁽⁷⁾ UN Women (2017). What is gender responsive budgeting? New York: UN Women. Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPYPs>.



Fotografie převzata z: <https://newsroom.consilium.europa.eu/events/20190322-european-council-march-2019-day-2>



Co je třeba zohlednit, když hovoříme o „mužích a ženách“

Je **třeba zohledňovat reálné životní podmínky žen a mužů v jejich rozmanitosti**. Zatímco slovy „životní podmínky“ se rozumí potřeba uznat rozdíly mezi ženami a muži, dodatek „v jejich rozmanitosti“ je výrazem uznání vlivu dalších charakteristik, jako je věk, sociální či hospodářská situace, zdravotní postižení, rasa, etnický původ, náboženské vyznání, zda žijí na venkově či ve městě atd. na reálné životní podmínky žen a mužů (např. reálné životní podmínky mladé ženy žijící ve venkovské oblasti ve Švédsku budou velmi odlišné od životních podmínek starší ženy žijící v městské oblasti ve Španělsku).

V členských státech EU se vyskytuje **placená práce i neplacená péče**. Tyto práce vykonávají ženy i muži. Zvažte:

- Jak je ve většině společností placená a neplacená péče rozdělena a rozložena mezi ženy a muže?
- Vykonávají ženy a muži stejný druh práce? Existují mezi nimi rozdíly? V čem tyto rozdíly spočívají?

Uznání a ocenění neplacené péče **je důležité pro pochopení hospodářské situace určité země nebo regionu v celém jejím spektru**. Placená práce a neplacená péče jsou na sobě vzájemně závislé. K výkonu práce ve formální ekonomice (placená práce) všichni potřebujeme podporu ze strany pečovatelské ekonomiky (neplacené pečovatelské práce), jež zahrnuje kromě jiného:

- přípravu jídla,
- čisté oblečení a
- péči v době nemoci.

Jen zlomek těchto potřeb je pokryt nabídkou veřejných či tržních služeb, jejich převážná část je stále zajišťována v domácnostech. Ať už si tuto činnost zajišťujeme sami, nebo ji pro nás vykonává někdo jiný, je to práce, která není často placena. Pokud není odměňována, nespadá do formální ekonomiky, přičemž o tuto práci se ženy a muži podílejí velmi nerovnoměrně. Proto se na ni i často zapomíná. Má však značné dopady a představuje významný příspěvek do celkové ekonomiky a do fungování našich společností.

Podívejte se, jak profesorka Diane Elsonová vysvětluje genderové rozdíly v neplacené práci a jejich význam pro hospodářství



Podívejte se na video MOP o pečovatelské práci



Veřejné finanční příspěvky, jako je např. placená rodičovská dovolená, přídavky na děti, příspěvky na péči, zemědělské dotace, fondy pro rozvoj venkova, jsou důležité z hlediska vytváření rovných příležitostí pro pracovníky s povinnostmi vůči rodině a předcházení rozdílům ve výši důchodů žen a mužů.

Politika řízení veřejných financí, která zahrnuje „systémy rodičovské dovolené financované z veřejných zdrojů“, může rodičům pomoci sladit pracovní a rodinný život a zachovat si vazbu na trh práce prostřednictvím zaručeného návratu do zaměstnání. Často jsou zapotřebí další politiky k zajištění a prosazování rovnějšího zastoupení mezi otcovskou a mateřskou dovolenou a k podpoře rychlejšího návratu matek na trh práce, včetně zvyšování povědomí o společné péči o děti a veřejných investic do přístupných a kvalitních pečovatelských zařízení pro děti a starší osoby. Christine Lagardeová, generální ředitelka Mezinárodního měnového fondu (MMF), uvedla, že „země mohou zlepšit situaci žen pomocí přístupů, které budou více pro-ženské /.../. Tyto politiky předpokládají odklon daňových systémů od rodiny k individuálnímu zdanění, zajištění cenově dostupnější péče o děti a rodičovské dovolené a zajištění pružného pracovního prostředí“. ⁽⁸⁾



© Lankogal/Shutterstock.com

⁽⁸⁾ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs> a Lagarde, C. (2014), 'The economic power of women's empowerment, keynote speech by Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund', dostupné na adrese: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>.

Jak obvykle oceňujeme různé druhy práce?

Pokud zůstanete doma za účelem péče o ostatní – staršího příbuzného, dítě, nemocnou osobu atd. –, za vykonanou práci často nedostanete zaplacení. V důsledku toho pak vaše práce není viditelná a nedostává se jí ani uznání. Na této práci však závisejí dobré životní podmínky lidí. V řadě společností je soukromá sféra stále vnímána jako sféra vhodná pro ženy.

Jste-li naproti tomu úspěšný politik nebo vedoucí pracovník v Evropské unii, vaše práce je značně viditelná. Je uznávána i dobře placená. Práci v tzv. veřejné sféře se dostává pozornosti a je odměňována. V řadě společností je veřejná sféra vnímána jako sféra vhodná pro muže.



© Kroll/European Commission.

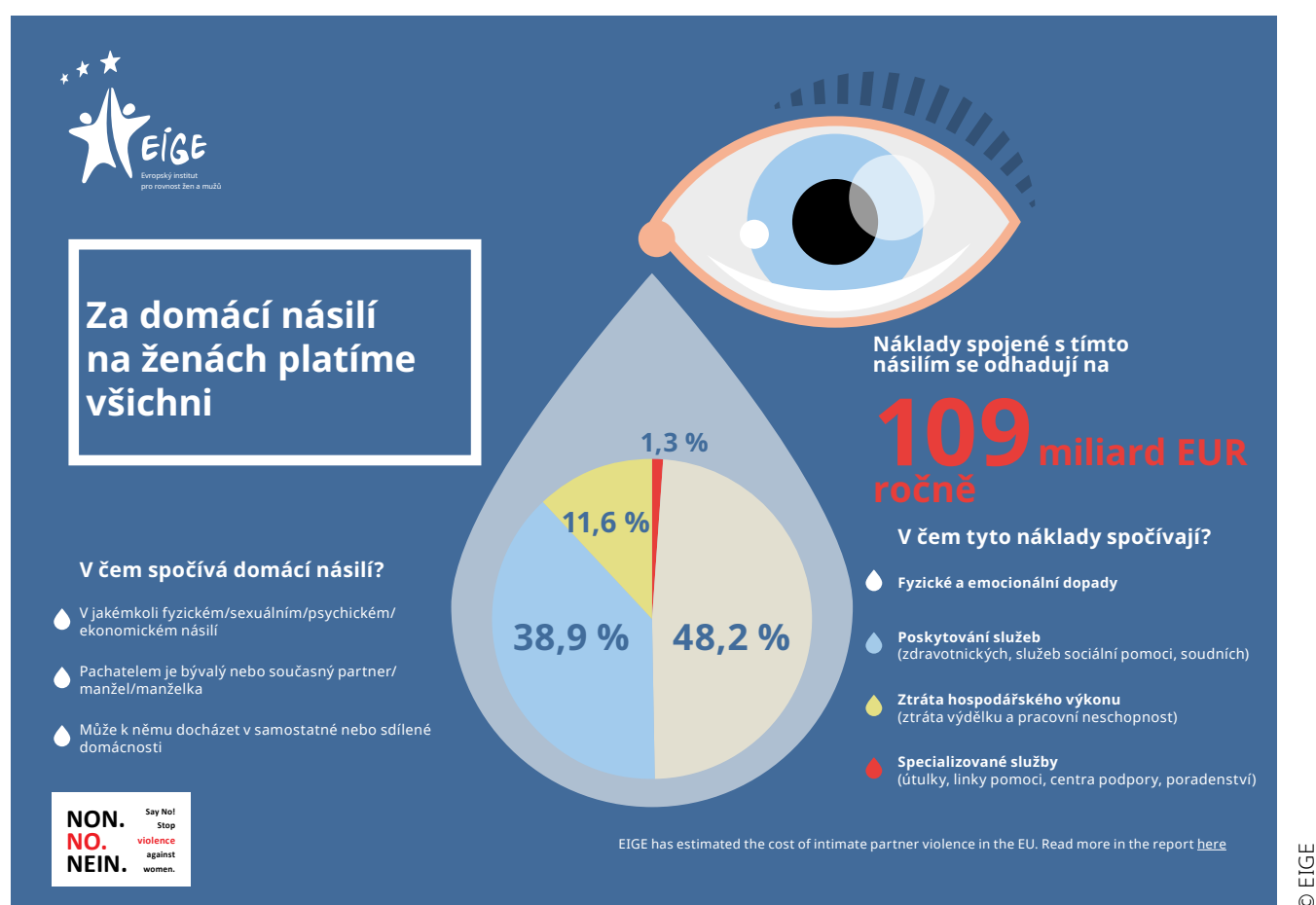
Nerovnosti mezi ženami a muži se vyskytují nejen ve sféře placené a neplacené práce. Mají přesah rovněž do dalších dimenzí – například zdraví, moc, vzdělání a využívání času obecně. Jedním z nejtvrdších projevů nerovností mezi ženami a muži je násilí na ženách, které postihuje všechna odvětví a oblasti života. Vymýcení násilí na ženách patří k prioritám EU a jejích členských států. Tento závazek je potvrzen v zásadních

politických dokumentech EU v oblasti rovnosti žen a mužů ⁽⁹⁾. V nedávné době EU znovu potvrdila svůj závazek podpisem stěžejního regionálního právního nástroje v oblasti násilí na základě pohlaví – Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (Istanbulská úmluva). Vymýcení násilí vyžaduje odpovídající rozpočty, které by měly být zohledněny v programovém cyklu fondů EU. ⁽¹⁰⁾

⁽⁹⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2014). Estimating the costs of gender-based violence in the European Union (Odhad nákladů spojených s genderově podmíněným násilím v Evropské unii). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>.

⁽¹⁰⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Index rovnosti žen a mužů 2017: Violence against women – the most brutal manifestation of gender inequality (Násilí na ženách – nejtvrdší projev genderových rozdílů.). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>.

Obrázek 1. Kolik nás všechny stojí domácí násilí



Bližší informace o genderových rozdílech ve své zemi naleznete v [Indexu rovnosti žen a mužů EIGE](#). Dokument nabízí statistiky týkající se řady oblastí, včetně práce, finančních prostředků, znalostí, využívání času, rozložení moci, zdraví, násilí na ženách a souvisejících nerovností – tj. vzájemného působení genderových nerovností s jinými

sociodemografickými charakteristikami, jako je věk, státní příslušnost, náboženské vyznání, sexuální orientace, zdravotní postižení a další.

Tabulka 1 uvádí některé příklady genderových vzorců zaměstnání, provádění pečovatelské činnosti a násilí ve čtyřech členských státech EU ⁽¹⁾:

⁽¹⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2018), Gender Equality Index 2017: Czech Republic, EIGE, Vilnius. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>, Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2018), Gender Equality Index 2017: Estonia, EIGE, Vilnius. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>, Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2018), Gender Equality Index 2017: Germany, EIGE, Vilnius. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>, Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2018), Gender Equality Index 2017: Spain, EIGE, Vilnius. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>.

Tabulka 1. Zaměstnanost, pečovatelská činnost a násilí na ženách ve čtyřech členských státech EU

Země	Míra zaměstnanosti	Využívání času v souvislosti s péčí	Násilí na ženách
Česko	- Míra zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky je 46 % u žen a 65 % u mužů. - Na částečný úvazek pracuje 10 % žen – oproti 3 % mužů.	33 % žen oproti 20 % mužů pečuje o členy rodiny alespoň jednu hodinu denně. - Každý den vaří a domácí práce vykonává 86 % žen a 12 % mužů.	- Z fyzickým a/nebo sexuálním násilím se setkalo alespoň jednou od 15 let věku 32 % žen. - Násilí na ženách stojí v Česku podle odhadů 4,7 miliardy EUR ročně formou ztráty hospodářského výkonu, využívání služeb a osobních nákladů.
Německo	- Míra zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky je 40 % u žen a 59 % u mužů. - Na částečný úvazek pracuje 47 % žen – oproti 11 % mužů.	50 % žen oproti 30 % mužů pečuje o členy rodiny alespoň jednu hodinu denně. - Každý den vaří a domácí práce vykonává 72 % žen a 29 % mužů.	- Z fyzickým a/nebo sexuálním násilím se setkalo alespoň jednou od 15 let věku 35 % žen. - Násilí na ženách stojí v Německu podle odhadů 36 miliard EUR ročně formou ztráty hospodářského výkonu, využívání služeb a osobních nákladů.
Estonsko	- Míra zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky je 50 % u žen a 64 % u mužů. - Na částečný úvazek pracuje 15 % žen – oproti 7 % mužů.	35 % žen oproti 31 % mužů pečuje o členy rodiny alespoň jednu hodinu denně. - Každý den vaří a domácí práce vykonává 76 % žen a 45 % mužů.	- Z fyzickým a/nebo sexuálním násilím se setkalo alespoň jednou od 15 let věku 34 % žen. - Násilí na ženách stojí v Estonsku podle odhadů 590 milionů EUR ročně formou ztráty hospodářského výkonu, využívání služeb a osobních nákladů.
Španělsko	- Míra zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky je 36 % u žen a 50 % u mužů. - Na částečný úvazek pracuje 25 % žen – oproti 8 % mužů.	56 % žen oproti 36 % mužů pečuje o členy rodiny alespoň jednu hodinu denně. - Každý den vaří a domácí práce vykonává 85 % žen a 42 % mužů.	- Z fyzickým a/nebo sexuálním násilím se setkalo alespoň jednou od 15 let věku 22 % žen. - Násilí na ženách stojí ve Španělsku podle odhadů 21 miliard EUR ročně formou ztráty hospodářského výkonu, využívání služeb a osobních nákladů.

Co představuje genderové rozpočtování v praxi? ⁽¹²⁾

Nejprve se provádí genderová analýza rozpočtu

Genderová analýza rozpočtu je klíčovou součástí genderového rozpočtování. Je to výchozí bod v úsilí o prosazování rovnosti žen a mužů a práv žen prostřednictvím rozpočtových politik a procesů sestavování rozpočtu. Přispívá k transparentnosti rozdělování rozpočtu a jejich dopadů – ústřední zásady řádné správy věcí veřejných. Různé dimenze, jimiž se zabývá genderová analýza rozpočtu, zahrnují výdaje a příjmy, makroekonomické politiky a účinnost poskytování

služeb a investic. Řada metod a nástrojů analýzy je často přizpůsobena genderovému rozpočtování v praxi. Jak uvidíme, tento soubor nástrojů hledá způsoby, jak posílit genderovou analýzu rozpočtu v kontextu procesů sestavování rozpočtu pro fondy EU.

Procesy genderového rozpočtování: na cestě k restrukturalizaci a změně

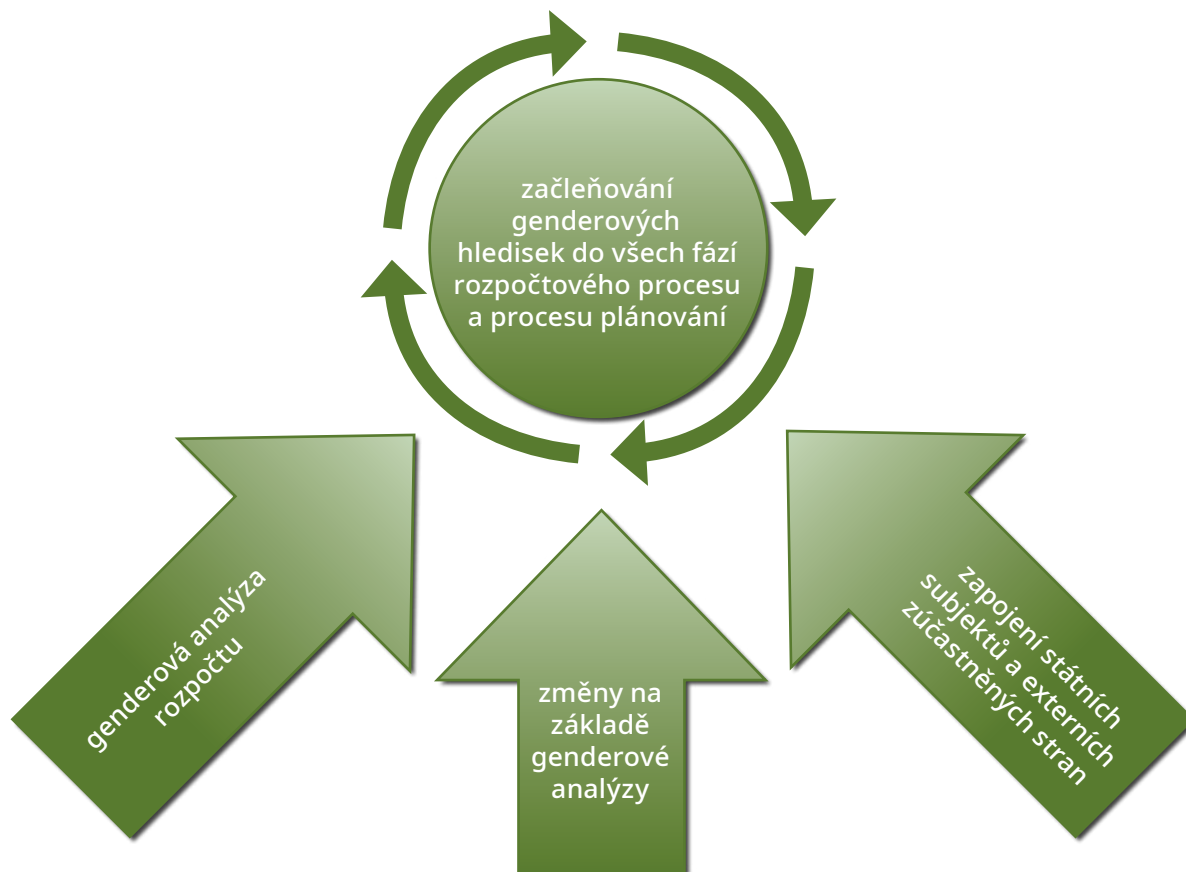
Genderové rozpočtování zahrnuje proces změn. Genderová analýza rozpočtu není sama o sobě ještě úspěchem; představuje jen jednu z klíčových součástí širšího procesu. Genderová analýza rozpočtu pojmenovává genderové rozdíly a problémy, jež slouží jako základ pro formulaci cílů v boji proti genderovým rozdílům a stanovení vhodných

⁽¹²⁾ Viz EIGE, 2019, s. 12–13.

ukazatelů pro měření pokroku. Tyto cíle a ukazatele dále slouží jako vodítko pro činnosti a změny v přidělování rozpočtových prostředků (nebo k výběru příjmů) za účelem dosažení požadovaných výsledků.

Pravidelné monitorování, hodnocení a hloubkové přezkumy pokroku na základě stanovených ukazatelů jsou důležitým příspěvkem pro nové plánovací a rozpočtové cykly.

Obrázek 2. Koncepční rámec genderového rozpočtování



Zapojení státních subjektů a externích zúčastněných stran

Hlavní odpovědnost za provádění genderového rozpočtování v rámci veřejných rozpočtů a správních orgánů spočívá na subjektech, které se standardně podílejí na procesech plánování a sestavování veřejných rozpočtů. Jak však dokládá odborná literatura i praxe, genderové rozpočtování funguje nejlépe, pokud zahrnuje zástupce státní správy i vnější zúčastněné strany. Tyto rozličné subjekty sehraávají doplňkovou úlohu, jež přispívá k plnému provedení genderového rozpočtování. Vedle transparentnosti je další základní zásadou řádné správy věcí veřejných účast. Účast jednotlivých zúčastněných stran je proto další klíčovou součástí správného genderového rozpočtování. Jak uvidíme v rámci tohoto souboru nástrojů, je nezbytné podpořit subjekty, které nesou přímou odpovědnost za rozpočtové procesy – neboli subjekty, které mají v rámci těchto procesů zásadní

odpovědnost za plnění rozpočtů zohledňujících hledisko rovnosti žen a mužů. Níže v tomto souboru nástrojů se budeme zabývat návrhy na zapojení řady zúčastněných stran do účinného genderového rozpočtování.

Genderové rozpočtování v rámci fondů EU

Již jsme vymezili pojem genderového rozpočtování a myšlenky, o něž se opírá. Nyní se budeme zabývat tím, jak genderové rozpočtování v rámci fondů EU může fungovat coby mechanismus:

- naplňování právních požadavků EU,
- prosazování odpovědnosti a transparentnosti při plánování a řízení financování z fondů EU prostřednictvím:
 - zjišťování různých potenciálních dopadů výdajů a činností fondů EU na ženy a muže,

- a to i v závislosti na jejich životní fázi, hospodářské a sociální situaci,
- zohlednění těchto úvah ve všech fázích fondů EU,
- zvýšení účasti žen a mužů v rozpočtových procesech a
- prosazování rovnosti žen a mužů v celé jejich rozmanitosti a konkrétně prosazování práv žen, mimo jiné prostřednictvím přezkumu rozhodnutí o financování s cílem zajistit, aby přispívaly k prosazování rovnosti žen a mužů a neposilovaly stávající nerovnosti.

Genderové rozpočtování jako způsob naplňování právních požadavků EU

Co to znamená?

Genderové rozpočtování netvoří součást výčtu požadavků metodiky pro tvorbu a provádění programů fondů EU, přesto představuje nejkomplexnější a nejtransparentnější způsob plnění požadavků a povinností v oblasti rovnosti žen a mužů, jak je vymezují nařízení o fondech EU.

Tyto požadavky, které jsou stanoveny v návrhu Komise na nařízení o společných ustanoveních (COM(2018) 375 final) jako základ pro všechny programy fondů EU, zahrnují:

- požadavek považovat rovnost žen a mužů za horizontální zásadu,
- vymezení partnerů, kteří se mají podílet na procesu tvorby a provádění programů, včetně „subjektů zodpovědných za rovnost žen a mužů“ a
- povinnost řídicích orgánů „stanovit a uplatňovat kritéria a postupy, které jsou nediskriminační, transparentní a zajišťují rovnost žen a mužů“ (článek 67).

Kromě navrhovaných nařízení o společných ustanoveních jsou další požadavky na posouzení rovnosti žen a mužů stanoveny v konkrétních nařízeních:

- to platí zejména pro nařízení o Evropském sociálním fondu Plus (ESF+), které zahrnuje

specifický cíl zaměřený na účast žen na trhu práce a lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, včetně přístupu k péči o děti,

- Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR) a nařízení Fondu soudržnosti převážně opakují požadavky, které jsou již vymezeny v nařízení o společných ustanoveních, zejména požadavek, aby byla rovnost žen a mužů považována za horizontální zásadu,
- Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV) ⁽¹³⁾ opakuje důraz, který klade nařízení o společných ustanoveních na potřebu „případně“ ⁽¹⁴⁾ zapojit „subjekty zodpovědné za rovnost žen a mužů“ jako partnery, a ukládá řídicím orgánům, aby informovaly orgány podílející se na podpoře rovnosti žen a mužů o možnostech získání financování.

Genderové rozpočtování jako způsob prosazování odpovědnosti a transparentnosti při plánování a řízení veřejných financí

Co to znamená?

Důležitou součástí genderového rozpočtování je analýza dopadu rozpočtů na ženy a muže. Díky tomu genderové rozpočtování sehrává klíčovou úlohu při monitorování toho, jak veřejné rozpočty přispívají k plnění cílů v oblasti rovnosti žen a mužů v jednotlivých zemích. Genderové rozpočtování je „mechanismus, jehož pomocí lze zjistit, zda se závazky vlády v oblasti rovnosti žen a mužů promítají do rozpočtových závazků“ ⁽¹⁵⁾ – uplatňování genderového rozpočtování v podstatě umožňuje přimět vlády nést odpovědnost za závazky v rámci politiky v oblasti rovnosti žen a mužů. Klíčovou úlohu při monitorování vlád a dohledu nad odpovědností za veřejné rozpočty sehrávají auditní instituce, parlamenty, občanská společnost a sdělovací prostředky. Jako dobrý příklad činnosti občanské společnosti lze uvést skupinu Women's Budget Group ve Spojeném království. ⁽¹⁶⁾

Systematické uplatňování genderového rozpočtování může přispět ke zvýšení účasti tím, že do rozpočtových procesů zavede participativní

⁽¹³⁾ Je třeba připomenout, že návrh nařízení o společných ustanoveních na období 2021–2027, který předložila Komise, se na fond EZFRV nevztahuje.

⁽¹⁴⁾ Článek 94 CAP/EAFRD nařízení (COM(2018) 392 final). Plně popsáno v nástroji 1, s. 41.

⁽¹⁵⁾ Sharp, R. a Broomhill, R. (2002). „Budgeting for Equality: the Australian experience“, Feminist Economics, 8(1), s. 26.

⁽¹⁶⁾ Pro další informace viz: <https://wbg.org.uk/>.

mechanismy zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů. Tím se současně posílí transparentnost. Například zavádění praxe veřejných konzultací a účasti na přípravě rozpočtu nebo účasti veřejnosti

na monitorování rozpočtu posiluje účast v rozpočtových procesech⁽¹⁷⁾, pokud zajistíme rovnou účast žen a mužů v celé jejich rozmanitosti a jejich příspěvek je zohledněn rovným dílem.



Španělsko: směřování opatření operačního programu k větší rovnosti žen a mužů

© amasterphotographer/
Shutterstock.com



Ve Španělsku je v rámci úsilí o dosažení cílů prostřednictvím fondů EU přikládán značný význam kvalitní genderové analýze rovnosti žen a mužů. Nové investice mohou způsobovat nové nerovnosti. Z genderové analýzy například vyplynulo, že nové technologie ve službách veřejné správy – jako je elektronická veřejná správa neboli eGovernment – by vedly ke snížení počtu skutečných zaměstnanců v rámci veřejné správy. To by mělo největší dopad na ženy, neboť většinu zaměstnanců v tomto odvětví tvoří ženy. Bylo zjištěno, že

elektronické služby mají potenciálně příznivý dopad na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem tím, že urychlují časově náročné správní postupy a snižují zátěž spojenou s péčí tím, že poskytují služby elektronicky, například v případě lékařských služeb.

Touto situací a jejím řešením se zabývají španělské operační programy, které jsou sladěny s cíli španělské národní strategie v oblasti rovnosti žen a mužů. Aktivní účast subjektů na celostátní a nižší než celostátní úrovni pro rovnost žen a mužů na monitorování a hodnocení operačních programů umožnila začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do všech fází operačních programů.

Vedle silné genderové analýzy jsou klíčovými nástroji pro šíření zkušeností, osvědčených postupů, pilotních činností, odborné přípravy a rozvoje kapacit iniciativy, jako je např. španělská národní síť pro rovnost žen a mužů v evropských fondech⁽¹⁸⁾. Tyto iniciativy navíc podporují spolupráci a součinnost mezi správci fondů. Síť nabízí:

- množství pokynů,
- pořádání školení,
- odborné poradenství pro správce fondů,
- podporu místních iniciativ umožňující zúčastněným stranám odpovědným za tyto iniciativy předkládat dokumenty k připomínkám a revizi a
- průběžné shromažďování zkušeností v databázi.

Genderové rozpočtování jako způsob zvýšení účasti žen a mužů na rozpočtových procesech

Co to znamená?

Podpora rovné účasti na rozpočtových procesech může mít řadu podob. Vzhledem k tomu, že

genderové rozpočtování vychází z řádné správy věcí veřejných, je jeho cílem zvýšit účast zúčastněných stran na rozpočtovém procesu prostřednictvím konzultací a využívání údajů členěných podle pohlaví. Je třeba poznamenat, že genderové rozpočtování samo o sobě ještě nezaručuje participativní proces. Inkluzivita rozpočtových procesů předpokládá použití cílených opatření.

⁽¹⁷⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Genderové rozpočtování. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>.

⁽¹⁸⁾ Pro další informace viz: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>.

Přijetím opatření pro rovné zapojení žen i mužů do přípravy veřejných rozpočtů však můžeme zajistit, aby se podíleli na rozhodnutích, která se jich týkají. Zvyšování rozmanitosti účasti rovněž vyžaduje, aby byly zohledněny různé charakteristiky žen a mužů – například věk, rasa, etnická příslušnost, náboženství, vzdělání, zdravotní postižení, sociálně-ekonomický původ a sexuální

orientace. ⁽¹⁹⁾ V případě fondů EU to znamená uspořádat konzultace, které zahrnují rozmanité zúčastněné strany a zástupce – orgány, odborníky, nevládní organizace, sociální partnery atd. Je nezbytné zajistit, aby tyto klíčové zúčastněné strany byly informovány o možnostech, které se nabízejí prostřednictvím fondů, a umožnit jim vyjádřit své priority a zájem na možných projektech.



Rakousko: účast na sestavování rozpočtu fondů EU

V Rakousku se na přípravě rozpočtu fondů EU podílí několik organizací působících v oblasti rovnosti žen a mužů. Na přípravě rozpočtu Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR) se podílely tyto subjekty: Kinderfreunde (organizace zajišťující péči o děti), Landesfrauenbeauftragte (úředníci rakouských provincií pro ženské záležitosti), iniciativa Frau&Arbeit (iniciativa nazvaná „Žena a práce“) a FEMAIL-Fraueninformationszentrum Vorarlberg (informační středisko pro ženy)

Řada opatření usnadnila začlenění odborníků a partnerů z oblasti rovnosti žen a mužů, například:

- pracovní skupiny sdružující odborníky z oblasti rovnosti žen a mužů,
- celodenní otevřené konference o průběžných výsledcích veřejných připomínek k návrhu rozpočtu a
- zapojení oficiálního státního odborníka na rovnost žen a mužů (ze Spolkového kancléřství, Bundeskanzleramt, BKA), širší zapojení odborníků z oblasti rovnosti žen a mužů a zajištění vyvážené účasti žen a mužů ve skupinách pro přípravu programů.

Díky této účasti byl proces přípravy projektů a odpovídajícího sestavování rozpočtu obohacen o odborné znalosti. Tím, že Rakousko zajistilo účast organizací zaměřujících se na rovnost, nediskriminaci a práva související s odpovědnostmi lidí, mohlo zaručit dodržování Smluv EU, článku 7 ústavy a vnitrostátních politik. ⁽²⁰⁾

Genderové rozpočtování jako způsob prosazování rovnosti žen a mužů v celé jejich rozmanitosti

Co to znamená?

Genderová analýza rozpočtu zlepšuje naše znalosti o potřebách žen a mužů, jakož i distribuční účinky a dopady přidělování zdrojů na ženy a muže v celé jejich rozmanitosti. Genderové rozpočtování tak poskytuje základ pro lepší rozhodování založené

na důkazech. To zase přispívá k zajištění účinnějšího využívání veřejných prostředků k prosazování rovnosti žen a mužů a dodržování všech našich lidských práv – včetně práv osob, jejichž práva bývají příliš často zanedbávána.

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních zásad EU. Ta rovněž souvisí se sociálně-ekonomickými přínosy. Výzkum potvrzuje, že snižování genderových rozdílů má velké množství příznivých účinků – má za následek větší hospodářský růst, vyšší počet

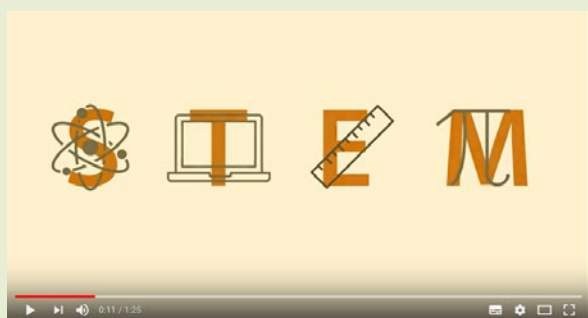
⁽¹⁹⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Genderové rozpočtování. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>.

⁽²⁰⁾ Operační program IGJ/EFRE 2014–2020.

pracovních míst, zdravější děti, lepší produktivitu práce a vnímavější vlády. ⁽²¹⁾ I když hospodářský růst může mít příznivý vliv na hospodářské postavení žen, pokrok v oblasti začleňování a rovnosti žen a mužů vyžaduje, aby se rozhodnutí v oblasti hospodářské politiky opírala o silnou genderovou analýzu. ⁽²²⁾

Podívejte se na tato dvě videa, která blíže vyjasňují ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů. Můžete si zvolit titulky ve svém jazyce:

Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů: přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika (STEM) ⁽²³⁾



Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů: činnost na trhu práce a stejná odměna za práci ⁽²⁴⁾



Genderové rozpočtování se zaměřuje na proces přidělování zdrojů v rámci rozhodování o politických prioritách, provádění politických opatření a hodnocení výsledků. Uplatňování genderového rozpočtování zahrnuje použití řady nástrojů **genderové analýzy** a **hodnocení rovnosti žen a mužů**, které jsou podrobně popsány níže v této sadě nástrojů. Tyto analýzy a nástroje umožňují tvůrcům politik lépe pochopit rozdíly v životě žen a mužů a také to, jak a proč využívají služeb, zdrojů a svého času odlišným způsobem. Video níže ve zkratce

- ⁽²¹⁾ Stotsky, J. (2016). Gender budgeting: fiscal context and current outcomes (Genderové rozpočtování: fiskální kontext a současné výsledky), pracovní dokument Mezinárodního měnového fondu, WP/16/149. Washington DC: MMF, Elborgh-Woytek, K. K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013). Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity (Ženy, práce a hospodářství: makroekonomické přínosy rovnosti žen a mužů), diskusní příspěvek útvarů Mezinárodního měnového fondu, SDN/13/10. Washington DC: MMF. Dostupné na adrese: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>
- Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii: Zpráva o empirické aplikaci modelu. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>
- Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches (Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii. Přehled odborné literatury: existující důkazy a metodické přístupy). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>
- Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii: přehledy za EU a členské státy EU. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>
- Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas (Důkazy o ekonomických přínosech rovnosti žen a mužů v ostatních oblastech politiky). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>
- ⁽²²⁾ Kabeer, N. (2012) "Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development" (Posílení hospodářského postavení žen a růst podporující začlenění: trhy práce a rozvoj podnikání), International Development Research Centre, Discussion Paper 29/12', 44(10), s. 1–70. Dostupné na adrese: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>
- ⁽²³⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů: STEM. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxQnGvM>
- ⁽²⁴⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů: Činnost na trhu práce a stejná odměna za práci. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XoRE

ukazuje, jak genderové rozpočtování obohacuje analýzu a rozhodnutí o využívání veřejných zdrojů. Jednoduše řečeno, genderové rozpočtování přispívá k dosažení rovnosti žen a mužů, ke zlepšení dobrých životních podmínek obyvatelstva a vede k udržitelnějšímu růstu podporujícímu začlenění a zaměstnanost. ⁽²⁵⁾

Pro lepší porozumění pojmu genderového rozpočtování v praxi se podívejte na toto video o udržitelné rovnosti žen a mužů a tvorbě rozpočtů vytvořené Švédskou asociací místních orgánů a regionů. ⁽²⁶⁾



⁽²⁵⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Genderové rozpočtování. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>.

⁽²⁶⁾ Švédská asociace místních orgánů a regionů (2014). Udržitelná rovnost žen a mužů – film o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v praxi. Stockholm: SKL Jämställdhet. Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>.

Oddíl 3. Proč je genderové rozpočtování v evropských фондах se sdíleným řízením důležité?

Genderové rozpočtování je nezbytným předpokladem dosažení cílů EU v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. Na úrovni EU existují pro genderové rozpočtování **právní i politické důvody** (viz [nástroj 1](#)). Přináší rovněž **ekonomické zisky**. Studie dokládají jednoznačnou souvislost mezi větší rovností žen a mužů a vyšším růstem a zaměstnaností. „Důkazy potvrzují, že zlepšení v oblasti rovnosti žen a mužů by do roku 2050 vytvořilo až 10,5 milionů nových pracovních míst, přičemž míra zaměstnanosti v EU by dosáhla téměř 80 %. Příznivý dopad by se projevil i na hrubém domácím produktu EU (HDP) na obyvatele, který by se do roku 2050 mohl zvýšit až na téměř 10 %.“⁽²⁷⁾ Tento růst a vytváření pracovních míst obzvláště podpoří snižování nerovností v činnostech na trhu práce, v odměňování a ve vzdělávání.



Uplatňováním přístupu genderového rozpočtování v celém rozsahu prostřednictvím začleňování genderových hledisek do cyklů fondů EU se zajistí:

- účinnější dosahování cílů fondů EU, neboť genderové rozpočtování přispěje k lepšímu plánování, provádění a monitorování a současně zamezí další existenci nerovností,
 - posílení rovnosti žen a mužů, která je jedním ze základních lidských práv,
 - dostupnost přidělených finančních prostředků pro ženy i muže v celé jejich rozmanitosti a
 - posílení projektů v rámci fondů EU díky lepšímu zacílení a účelnějšímu dosahování celkových cílů.
- Uplatňováním přístupu genderového rozpočtování v celém rozsahu prostřednictvím začleňování genderových hledisek do cyklů fondů EU se zajistí:
- kvalitnější provádění fondů EU, které budou sloužit ženám i mužům v celé jejich rozmanitosti,

Jak již bylo uvedeno výše, rovnost žen a mužů je uznávaným základním právem – jednou ze základních hodnot a jedním z cílů EU. Rovnost žen a mužů je zakotvena už v zakládající Smlouvě o Evropské unii. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů i evropský pilíř sociálních práv zakotvují rovnost žen a mužů a lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, což jsou klíčové prvky, které musí být začleněny do fondů EU. Všechny tyto závazky posilují základ pro genderové rozpočtování, jakož i klíčové mezinárodní závazky – od Všeobecné deklarace lidských práv po [Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech](#) ⁽²⁸⁾ a cíle udržitelného rozvoje. Nejenže rovnost žen a mužů je jedním ze samostatných globálních cílů (cíl udržitelného rozvoje č. 5) a průřezových prvků všech 17 cílů udržitelného rozvoje, součástí rámce cílů udržitelného rozvoje je také specifický ukazatel pro genderové rozpočtování (ukazatel 5.c.1.). ⁽²⁹⁾

Pro právní rámec fondů EU a příslušný důraz na zohledňování rovnosti žen a mužů viz [nástroj 1](#).

⁽²⁷⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Gender equality boosts economic growth (Rovnost žen a mužů podporuje hospodářský růst). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>.

⁽²⁸⁾ Organizace spojených národů (1966). Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. New York: OSN. Dostupné na adrese: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

⁽²⁹⁾ Kromě těchto třech úmluv existují i další důležité mezinárodní nástroje, které mají význam z hlediska rovnosti žen a mužů, k nimž patří Úmluva o stejném odměňování (č. 100) (1951/1953), Úmluva o politických právech žen (1952), Úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) (1958/1960), Úmluva o pracovních s rodinnými povinnostmi (č. 156) (1981/1983), Deklarace o odstranění násilí páchaného na ženách (1993), Úmluvy o ochraně mateřství (č. 183) (2000/2002), Usnesení Mezinárodní organizace práce (MOP) o podpoře rovnosti žen a mužů, mzdy a ochrany mateřství (2004), Prohlášení z Ria přijatá na globálním sympoziu o zapojení mužů a chlapců v oblasti dosažení rovnosti žen a mužů (2009) a Prohlášení MOP nazvané [Rovnost žen a mužů tvoří hlavní složku důstojné práce](#) (2009).

Tři důvody, proč má genderové rozpočtování zásadní význam z hlediska fondů EU:

1. Genderové rozpočtování je pro sestavování rozpočtu prospěšné

Genderové rozpočtování podporuje uplatňování moderních standardů zásad řízení veřejných financí. Mezi ně patří odpovědnost, transparentnost, zaměření na výkon a výsledky a účelnost:

- **Odpovědnost:** genderové rozpočtování je důležitým mechanismem pro zajištění odpovědnosti, pokud jde o to, jak se závazky v rámci politiky v oblasti rovnosti žen a mužů promítají do fondů EU.
- **Transparentnost:** pokud je genderové rozpočtování uplatňováno systematicky, může přispět ke zvýšení účasti na rozpočtových procesech – tím se zvýší transparentnost procesů fondů EU.
- **Zaměření na výkon a výsledky:** sestavování rozpočtu založené na výsledcích sbližuje strategické plánování a správu veřejných financí těsnějším propojením cílů politiky fondů EU s rozpočty. Aby mohl být přístup zaměřený na výkon skutečný, musí výkonové rozpočtování zahrnovat genderové rozpočtování. Genderové rozpočtování totiž poskytuje údaje o výsledcích z genderového hlediska. Tímto způsobem genderové rozpočtování umožňuje účelné a inkluzivní přidělování zdrojů a provádění cílů způsobem, z něhož mají prospěch ženy i muži v celé své rozmanitosti.

- **Účelnost:** genderová analýza rozpočtu umožňuje lépe porozumět různým potřebám žen a mužů spolu s distribučními účinky a dopadem zdrojů fondů EU na ně. Genderové rozpočtování tak vytváří základ pro rozhodování, které bude více založené na důkazech – jež má zásadní význam pro zajištění účinného využívání financování fondů EU k uspokojení skutečných potřeb, překlenutí stávajících rozdílů a omezení pokračujících nerovností.

2. Genderové rozpočtování podporuje plnění právních a politických závazků EU

EU a její členské státy mají povinnost podporovat rovnost žen a mužů a lidská práva – a to i prostřednictvím plnění výše uvedených právních a politických závazků. Fondy EU nemohou podporovat dobré životní podmínky či inkluzivní a udržitelný růst, budou-li opomíjet práva a potřeby poloviny obyvatelstva EU. Genderové rozpočtování proto musí být uplatňováno v rámci celého systému, procesů a programů fondů EU. Tímto způsobem dochází k naplnění závazků, které reálně podporují rovnost žen a mužů.

3. Genderové rozpočtování zvyšuje účast žen a mužů na rozpočtových procesech

Genderové rozpočtování přispívá k řádné správě věcí veřejných. Jak jsme již ukázali, činí tak především zvyšováním účasti na rozpočtových procesech. Díky rovnému zapojení žen a mužů do přípravy rozpočtu fondů EU – například prostřednictvím veřejných konzultací a využívání údajů členěných podle pohlaví – budou rozpočty více zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů a stanou se transparentnější, státy to přiměje k větší odpovědnosti a cíle fondů EU budou uplatňovány účelněji.

Oddíl 4. Jak můžeme uplatňovat genderové rozpočtování v rámci fondů EU? Praktické nástroje a příklady z členských států

Úvod

Tento oddíl obsahuje praktické nástroje, jak začlenit genderové hledisko do evropských fondů se sdíleným řízením, a to pomocí podrobných popisů, kontrolních seznamů a příkladů z různých členských států. Používání této podpůrné struktury během celého programovacího a prováděcího procesu zajistí soudržné začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Nástroje jsou členěny v souladu s požadavky návrhu nařízení předloženého Komisí na obsah a provádění operačních programů (OP) fondů EU a vztahují se k článkům nařízení.

Nástroje mohou být obecně použitelné v rámci celého procesu tvorby programů na všechny fondy EU. Je však třeba brát v úvahu různé souvislosti. S výjimkou nástroje 1 (který uvádí nejdůležitější požadavky návrhu nařízení předloženého Komisí) a nástroje 4 (o možnostech dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem) nástroje neuvádí pro každý z fondů EU specifický přístup. Nástroje místo toho nabízejí obecnou podporu pro zavedení soudržného hlediska rovnosti žen a mužů.

Nástroje věnují zvláštní pozornost rovnováze

mezi pracovním a soukromým životem. Politiky EU jsou přitom vedeny vědomím, že rovnováha mezi pracovním a soukromým životem má v důsledku nové směrnice v této oblasti mimořádnou důležitost. Podpora opatření zaměřujících se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem jde ruku v ruce s novou směrnicí a sdělením Komise o iniciativě na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, ⁽³⁰⁾ v nichž Evropská komise výslovně vybízí k podpoře směrnice prostřednictvím financování z fondů EU a Evropského fondu pro strategické investice (EFIS). Bližší informace o [směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem](#) naleznete pod tímto odkazem. Obecné informace o vztahu mezi rozdíly v odměňování žen a mužů a o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem naleznete v této [publikaci EIGE](#).

Tento oddíl obsahuje 11 nástrojů pro uplatňování genderového rozpočtování ve fondech EU, které se dělí do tří zastřešujících pododdílů:

- Právní rámec EU
- Podpora na úrovni tvorby programů a projektů na celostátní / nižší než celostátní úrovni
- Podávání zpráv, monitorování a hodnocení

Právní rámec EU

- [Nástroj 1: Propojení fondů EU s právním rámcem EU v oblasti rovnosti žen a mužů](#)

Podpora na úrovni tvorby programů a projektů na celostátní / nižší než celostátní úrovni

- [Nástroj 2: Analýza genderových rozdílů a potřeb na celostátní a nižší než celostátní úrovni](#)
- [Nástroj 3: Naplňování rovnosti žen a mužů v cílech politiky \(v dohodách o partnerství\) a ve specifických cílech/opatřeních \(v operačních programech\)](#)
- [Nástroj 4: Koordinace a doplňkovost mezi fondy EU za účelem dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem](#)
- [Nástroj 5: Vymezení partnerství a víceúrovňové správy – určení příslušných partnerů, úlohy odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů a složení monitorovacích výborů](#)
- [Nástroj 6: Příprava kvantitativních a kvalitativních ukazatelů pro prosazování rovnosti žen a mužů](#)
- [Nástroj 7: Vymezení kvalifikačních kritérií začleňující hledisko rovnosti žen a mužů](#)
- [Nástroj 8: Sledování přidělování zdrojů pro rovnost žen a mužů ve fondech EU](#)
- [Nástroj 9: Začleňování rovnosti žen a mužů do návrhů projektů](#)

Podávání zpráv, monitorování a hodnocení

[Nástroj 10: Začleňování genderového hlediska do procesů monitorování a hodnocení](#)

[Nástroj 11: Podávání zpráv o čerpání zdrojů v oblasti rovnosti žen a mužů ve fondech EU](#)

⁽³⁰⁾ Evropská komise (2017). Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. COM/2017/0252 final. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>.

Právní rámec EU



Nástroj 1: Propojení fondů EU s právním rámcem EU v oblasti rovnosti žen a mužů

Úvod k nástroji

Tento nástroj nastiňuje přehled hlavních politik a cílů v oblasti rovnosti žen a mužů EU, které jsou významné z hlediska fondů Evropské unie se sdíleným řízením. ⁽³¹⁾ Jeho cílem je podpořit členské státy a řídicí orgány, aby sladily plánování a provádění programů fondů EU se strategiemi a právními rámci EU v oblasti rovnosti žen a mužů.

Legislativní a předpisový základ pro politiky EU v oblasti rovnosti žen a mužů

Evropská unie se opírá o zásady právního státu. To znamená, že každé opatření, jež EU přijme, je založeno na smlouvách, které byly dobrovolně a demokraticky schváleny všemi členskými státy EU. Smlouvy jsou závazné dohody mezi členskými státy EU, které stanovují cíle EU, pravidla pro orgány EU, způsob rozhodování a vztah mezi EU a jejími členskými státy. ⁽³²⁾



Přístup EU k rovnosti žen a mužů

EU považuje rovnost žen a mužů za jednu z hlavních zásad a klíčových hodnot EU a nezbytnou podmínku pro dosažení cílů EU v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

Od roku 1996 se Komise zavázala k uplatňování „dvojího přístupu“ za účelem dosažení rovnosti žen a mužů. Tento přístup zahrnuje začleňování genderového hlediska do všech politik, jakož i provádění specifických opatření k odstranění, předcházení nebo nápravě genderových rozdílů. Oba přístupy se navzájem doplňují a jeden nelze nahradit druhým. Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů není samo o sobě politickým cílem, ale prostředkem k dosažení rovnosti žen a mužů.

Zdroj: What is gender mainstreaming? (Co je začleňování hlediska rovnosti žen a mužů?) (EIGE, 2016), bližší informace naleznete pod tímto [odkazem](#)

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot Evropské unie zakotvenou v zastřešujících právních a politických dokumentech EU:

- článek 2 a čl. 3 odst. 3 zakládající [Smlouvy o Evropské unii](#) ⁽³³⁾(SEU), články 21 a 23 [Listiny základních práv](#) ⁽³⁴⁾ a článek 8 [Smlouvy o fungování](#)

[Evropské unie](#) ⁽³⁵⁾ (SFEU) požadují rovnost mezi ženami a muži. Například článek 8 SFEU výslovně požaduje, aby Unie „při všech svých činnostech odstraňovala nerovnosti a podporovala rovné zacházení pro muže a ženy“ (začleňování hlediska rovnosti žen a mužů).

⁽³¹⁾ Na základě návrhu Komise na nařízení o společných ustanoveních na období po roce 2020.

⁽³²⁾ Evropská unie (datum neuvedeno). Smlouvy o EU. Brusel: EU. Dostupné na adrese: https://europa.eu/european-union/law/treaties_cs.

⁽³³⁾ Evropská unie (2007). Smlouva o Evropské unii. Brusel: EU. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>.

⁽³⁴⁾ Evropská unie (2000). Listina základních práv Evropské unie. Brusel: EU. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en.

⁽³⁵⁾ Evropská unie (2007). Smlouva o fungování Evropské unie. Brusel: EU. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

- **Lisabonská smlouva** ⁽³⁶⁾ obsahuje závazek týkající se rovnosti žen a mužů ve formě prohlášení č. 19 připojeného k závěrečnému aktu mezivládní konference, která přijala Lisabonskou smlouvu. ⁽³⁷⁾
- **Politika hospodářského růstu EU (Evropa 2020)** ⁽³⁸⁾ zahrnuje jako cíl zvýšení účasti žen na trhu práce. Kromě toho **barcelonské cíle** ⁽³⁹⁾ obsahují i konkrétní cíl v oblasti péče o děti za účelem sladění pracovního a soukromého života žen i mužů.
- Problémy **„diferenciace mezd a rozmanitost organizační struktury“** jednoznačně patří mezi priority Evropské komise a přímo souvisejí s cíli fondů EU. Tyto evropské priority byly stanoveny v právně závazné směrnici 2014/95/EU (o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami), v nezávazném doporučení 2014/124/EU (o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti) a v akčním plánu EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů. ⁽⁴⁰⁾ (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en)
- Rámec **Strategického závazku ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019** ⁽⁴¹⁾ označuje fondy EU za nejvýznamnější investiční nástroj

EU, včetně podpory rovnosti žen a mužů prostřednictvím:

- nepřetržitého monitorování a podpory členských států při plnění barcelonských cílů v oblasti péče o děti,
 - zohlednění výsledků veřejné konzultace o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem ⁽⁴²⁾,
 - podpory úsilí podniků o zvýšení účasti žen na trhu práce usnadněním platformy charty o rozmanitosti, ⁽⁴³⁾
 - začleněním genderového hlediska do provádění **evropského programu pro migraci** ⁽⁴⁴⁾, řešením překážek bránících zaměstnávání migrujících žen a pomoci členským státům při plném využívání možností, které v tomto ohledu nabízí Evropský sociální fond (ESF) a
 - zvyšováním povědomí s cílem podpořit podnikání žen, mimo jiné zahájením elektronické platformy pro ženy podnikatelky (2016), vytvořením Evropské sítě tzv. „Women Business Angels“ (2016) a vytvořením sítě webových center pro podnikání žen.
- **Evropský pakt pro rovnost žen a mužů 2011–2020** ⁽⁴⁵⁾ obsahuje tři hlavní ambice v oblasti rovnosti žen a mužů:
 - odstranit rozdíly mezi ženami a muži v oblasti zaměstnávání a sociální ochrany,
 - podporovat lepší vyváženost mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů během celého života a

⁽³⁶⁾ Evropský parlament (2018). Fakta a čísla o Evropské unii: Lisabonská smlouva. Brusel: Evropský parlament. Dostupné na adrese: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

⁽³⁷⁾ Evropský parlament (2018). Fakta a čísla o Evropské unii: Rovnost žen a mužů. Brusel: Evropský parlament. Dostupné na adrese: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>.

⁽³⁸⁾ Evropská komise (2010). Strategie Evropa 2020. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

⁽³⁹⁾ Evropská komise (2018). Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Barcelonské cíle týkající se rozvoje zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

⁽⁴⁰⁾ Evropská komise (2010). Akce EU proti platové diskriminaci. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

⁽⁴¹⁾ Evropská komise (2015). Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019 Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en.

⁽⁴²⁾ Evropská komise (2015). První fáze konzultací se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy o fungování EU o možných opatřeních zaměřených na řešení problémů rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jimž čelí pracující rodiče a poskytovatelé péče, C(2015) 7754 final. Brusel: Evropská komise.

⁽⁴³⁾ Evropská komise (2019). Tackling discrimination (Boj proti diskriminaci). Brusel: GR pro spravedlnost a spotřebitele. Dostupné na adrese: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm.

⁽⁴⁴⁾ Evropská komise (2015). Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Evropský program pro migraci. COM(2015) 240 final. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf.

⁽⁴⁵⁾ Rada Evropské unie (2011). Závěry Rady ze dne 7. března 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020). Brusel: Rada Evropské unie. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>.

- bojovat proti všem formám násilí na ženách.
- **Evropský pilíř sociálních práv** ⁽⁴⁶⁾, který přijaly orgány EU během sociálního summitu pro růst a spravedlivý pracovní trh v listopadu 2017, stanoví 20 základních zásad, jež tvoří rámec sbližování za účelem zlepšení životních a pracovních podmínek v celé EU. Je rozdělen do tří kategorií: rovné příležitosti a přístup na trh práce (jehož 2. hlavní zásadou je zásada „rovnosti žen a mužů“ ⁽⁴⁷⁾), spravedlivé pracovní podmínky, sociální ochrana a začleňování. Propojení těchto prvků s budoucím prováděním fondů EU, zejména nového Evropského sociálního fondu+ (ESF+), má podpořit provádění tohoto pilíře.
- Nedávno přijatá **směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem (směrnice (EU) 2019/1158)** ⁽⁴⁸⁾ prosazuje rovnost žen a mužů a zaměřuje se na klíčové prvky pilíře sociálních práv EU (hlavní zásada 9: **Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem** ⁽⁴⁹⁾) prostřednictvím právních a politických opatření:
 - Právní opatření: zavedení otcovské dovolené. Otcové / rovnocenní druzí rodiče budou moci v době narození dítěte čerpat otcovskou dovolenou v délce nejméně 10 pracovních dní, za něž budou mít nárok získat náhradu alespoň ve výši nemocenské.
 - Právní opatření: posílit stávající právo na čtyři měsíce rodičovské dovolené tím, že dva z těchto měsíců budou nepřenosné z jednoho rodiče na druhého. Výši náhrady za rodičovskou dovolenou stanoví členské státy.
 - Politické opatření: lepší využívání fondů EU s cílem zkvalitnit služby dlouhodobé péče a služby péče o děti.
 - Politické opatření: odstranění ekonomických faktorů odrazujících od práce druhou výdělečnou osobu v domácnosti, které ženám brání získat přístup na trh práce nebo pracovat na plný úvazek.

V roce 2015 přijaly všechny členské státy OSN – včetně všech členských států EU **Agendu pro udržitelný rozvoj 2030** ⁽⁵⁰⁾ a její cíle udržitelného rozvoje. Rovnost žen a mužů je průřezovým prvkem všech 17 globálních cílů a současně jedním ze samostatných cílů (cíl udržitelného rozvoje č. 5: „Dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek“) ⁽⁵¹⁾. Bod 20 Agendy 2030 výslovně uvádí, že je důležité odstranit genderové rozdíly a podpořit rovnost žen a mužů systematickým začleňováním genderového hlediska, přičemž součástí rámce cílů udržitelného rozvoje je také specifický ukazatel pro genderové rozpočtování (ukazatel 5.c.1.).



Více informací o cílech udržitelného rozvoje OSN zaměřených na odstranění rozdílů mezi ženami a muži a na podporu rovnosti žen a mužů (bod 20 Agendy 2030)

Uskutečnění rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek zásadním způsobem přispěje k pokroku při dosahování všech cílů a cílových hodnot. Dosažení plného lidského potenciálu a udržitelného rozvoje není možné, pokud budou jedné polovině lidstva nadále upírána plná lidská práva

⁽⁴⁶⁾ Evropská komise (2017). Evropský pilíř sociálních práv. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en.

⁽⁴⁷⁾ Hlavní zásada 2 (rovnost žen a mužů) stanoví, že: „Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu [a] ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.“ Bližší informace naleznete zde: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en.

⁽⁴⁸⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU Dostupné na adrese: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.CES.

⁽⁴⁹⁾ Hlavní zásada 9 (rovnováha mezi pracovním a soukromým životem) stanoví, že: „Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup ke zvláštním dovoleným, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k jejich vyváženému využití.“

⁽⁵⁰⁾ Valné shromáždění Organizace spojených národů (2015). Rezoluce přijatá Valným shromážděním dne 25. září 2015. Přeměna našeho světa: Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj. New York: Valné shromáždění Organizace spojených národů. Dostupné na adrese: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=en.

⁽⁵¹⁾ UN Women (2015). Cíl udržitelného rozvoje č. 5: Dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek. New York: UN women. Dostupné na adrese: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>.

a příležitosti. Ženy a dívky musí mít rovný přístup ke kvalitnímu vzdělání, hospodářským zdrojům a účasti na politickém životě, jakož i stejné příležitosti k zaměstnání, vedení a rozhodování na všech úrovních, jako mají muži a chlapci. Budeme usilovat o výrazné zvýšení investic na odstranění genderových rozdílů a posílíme podporu institucí ve vztahu k rovnosti žen a mužů a k posílení postavení žen na celosvětové, regionální a národní úrovni. Všechny formy diskriminace a násilí na ženách a dívkách budou odstraněny, a to i prostřednictvím zapojení mužů a chlapců. Zásadní význam má systematické začleňování genderového hlediska při provádění agendy.

Konkrétní požadavky na posuzování rovnosti žen a mužů v rámci fondů EU

Návrh nařízení předložený Komisí na období 2021–2027 vymezuje řadu **konkrétních požadavků a povinností** pro členské státy a řídicí orgány v rámci tvorby programů a provádění programů fondů EU. Představuje **minimální požadavky na zohledňování rovnosti žen a mužů ve fondech EU**. Lze jej však také použít jako opěrný bod ve snaze přesáhnout základní požadavky na úplné provedení dvojího přístupu k rovnosti žen a mužů v rámci fondů EU v souladu se závazky vyplývajícími ze smlouvy.

Tyto požadavky, které jsou stanoveny v návrhu nařízení o společných ustanoveních (COM(2018) 375 final), zahrnují:

- požadavek považovat rovnost žen a mužů za horizontální zásadu (5. bod odůvodnění nařízení o společných ustanoveních),
- vymezení partnerů, kteří se mají podílet na procesu tvorby a provádění programů, včetně „subjektů zodpovědných za rovnost žen a mužů“ (článek 6 nařízení o společných ustanoveních) a
- povinnost řídicích orgánů „stanovit a uplatňovat kritéria a postupy, které jsou nediskriminační, transparentní a zajišťují rovnost žen a mužů“ (článek 67 nařízení o společných ustanoveních).

Požadavek **považovat rovnost žen a mužů za horizontální zásadu** má být chápán jako cíl dodržování dvojího přístupu EU k rovnosti žen a mužů včetně konkrétních opatření a začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v širším měřítku.



Více informací o rovnosti žen a mužů jakožto horizontální zásadě (nařízení o společných ustanoveních, COM(2018) 375 final, 5. bod odůvodnění)

„Při provádění fondů by měly být dodržovány horizontální zásady podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „Smlouva o EU“) a článku 10 SFEU, včetně zásad subsidiarity a proporcionality podle článku 5 Smlouvy o EU, s přihlédnutím k Listině základních práv Evropské unie. Členské státy by rovněž měly respektovat Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením a zajistit dostupnost v souladu s článkem 9 této úmluvy a v souladu s právem Unie, kterým se harmonizují požadavky na dostupnost v případě výrobků a služeb. Členské státy a Komise by měly usilovat o odstranění nerovností, o prosazování rovnosti žen a mužů a o systematické zohledňování genderových aspektů a měly by bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Fondy by neměly podporovat činnosti, které přispívají k jakékoli formě segregace.“. [...]

V článku 6, který se týká partnerství a víceúrovňové správy, je stanoven požadavek **zapojení**

partnerů do všech činností na podporu rovnosti žen a mužů.

(Článek 6 nařízení o společných ustanoveních, COM(2018) 375 final)

„1. Každý členský stát naváže partnerskou spolupráci s příslušnými regionálními a místními orgány. Partnerská spolupráce zahrnuje minimálně tyto partnery:

- a) městské a jiné orgány veřejné správy;*
- b) hospodářské a sociální partnery;*
- c) příslušné subjekty zastupující občanskou společnost, partnery v oblasti životního prostředí a subjekty zodpovědné za prosazování sociálního začlenění, základních práv, práv osob se zdravotním postižením, rovnosti žen a mužů a nediskriminace.“*

V článku 67 jsou stanoveny obecné požadavky na **kvalifikační kritéria a postupy pro výběr**

projektů zohledňující rovnost pohlaví při „výběru operací řídicím orgánem“.

Dále ke kritériím výběru projektů (článek 67 nařízení o společných ustanoveních, COM(2018) 375 final, 5. bod odůvodnění)

„1. Pro výběr operací řídicí orgán stanoví a uplatňuje kritéria a postupy, jež jsou nediskriminační a transparentní, zajišťují rovnost žen a mužů a zohledňují Listinu základních práv Evropské unie, zásadu udržitelného rozvoje a politiku Unie v oblasti životního prostředí v souladu s článkem 11 a čl. 191 odst. 1 SFEU“.

Kromě nařízení o společných ustanoveních jsou stanoveny další požadavky na zohlednění rovnosti žen a mužů v **nařízeních pro jednotlivé fondy. To platí zejména pro Evropský sociální fond+ (ESF+), zatímco Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF), Fond soudržnosti a Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD)** do značné míry jen opakuji požadavky již stanovené v navrhovaném nařízení o společných ustanoveních.

Evropský sociální fond+ (ESF+)

Nařízení o Evropském sociálním fondu plus (ESF+) (COM(2018) 382 final) obsahuje konkrétní cíle, z nichž jeden se zaměřuje na podporu účasti žen na trhu práce a zajištění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně přístupu k péči o děti (nařízení o ESF+ článek 4). Výslovně požaduje, aby opatření podporovala rovnost žen a mužů, jako v případě požadavku na rovné příležitosti, kdy je třeba zajistit „rovnost mužů a žen v průběhu jejich přípravy, provádění, monitorování a hodnocení“ (článek 6 nařízení o ESF+).

Více informací o požadavcích na rovnost žen a mužů v nařízení o ESF+ (nařízení COM(2018) 382 final)

„[Článek 4, Specifické cíle]: ESF+ podporuje následující specifické cíle v oblastech politiky, jako je zaměstnanost, vzdělávání, sociální začleňování a zdraví, čímž se rovněž přispěje k obecnému cíli, kterým je „Sociálněji Evropa – provádění evropského pilíře sociálních práv“ a který je stanoven v článku [4] [budoucího nařízení o společných ustanoveních]: [...] iii) prosazovat účast žen na trhu práce, lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem – včetně přístupu k péči o děti, zdravého a přiměřeného pracovního prostředí s ohledem na zdravotní rizika a přizpůsobení pracovníků, podniků a podnikatelů změnám – a aktivní a zdravé stárnutí.“

[Článek 6, Rovnost mužů a žen a rovné příležitosti a nediskriminace]: “1. Všechny programy prováděné ve složce ESF+ v rámci sdíleného řízení, jakož i operace podporované složkou Zaměstnanost a sociální inovace a složkou Zdraví zajistí rovnost mužů a žen v průběhu jejich přípravy, provádění, monitorování a hodnocení. V průběhu jejich přípravy, provádění, monitorování a hodnocení rovněž podporují rovné příležitosti pro všechny, bez diskriminace na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

2. Členské státy a Komise rovněž podporují konkrétní cílená opatření, kterými se budou prosazovat zásady uvedené v odstavci 1 v rámci kteréhokoli z cílů ESF+, včetně přechodu od rezidenční péče v institucionálním prostředí k rodinné a komunitní péči.

[Úvod]: “(13) ESF+ by se měl zaměřit na podporu zaměstnanosti prostřednictvím aktivních zásahů umožňujících (opětovnou) integraci na trh práce, zejména pro mladé lidi, dlouhodobě nezaměstnané a neaktivní osoby, jakož i podporou samostatně výdělečné činnosti a sociální ekonomiky. ESF+ by se měl zaměřit na zlepšení fungování trhů práce tak, že bude podporovat modernizaci institucí trhu práce, jako jsou veřejné služby zaměstnanosti, aby se zlepšila jejich schopnost poskytovat intenzivnější cílené poradenství a vedení při hledání zaměstnání a během přechodu do zaměstnaneckého poměru a aby se zlepšila mobilita pracovníků. ESF+ by měl podporovat účast žen na trhu práce pomocí opatření, jejichž cílem je mimo jiné zajistit lepší rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a zajistit přístup k péči o děti. ESF+ by měl rovněž usilovat o zajištění zdravého a vhodně přizpůsobeného pracovního prostředí, aby bylo možné reagovat na zdravotní rizika související s měnícími se formami pracovní náplně a potřebami stárnoucí pracovní síly.

(28) Členské státy a Komise by měly zajistit, aby ESF+ přispíval k prosazování rovnosti mezi muži a ženami v souladu s článkem 8 SFEU, za účelem podpory rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy ve všech oblastech včetně účasti na trhu práce, pracovních podmínek a profesního postupu. Rovněž by měly zajistit, aby ESF+ v souladu s článkem 10 SFEU podporoval rovné příležitosti pro všechny bez diskriminace, prosazoval začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními a přispíval k provádění Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením. Tyto zásady by měly být zohledněny ve všech dimenzích a ve všech fázích přípravy, monitorování, provádění a hodnocení programů včasným a konzistentním způsobem, přičemž bude zajištěno přijetí konkrétních opatření na podporu rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí. ESF+ by měl podporovat přechod od rezidenční/ústavní péče do péče poskytované na úrovni rodin a komunit, zejména pokud jde o osoby, které se potýkají s vícenásobnou diskriminací. ESF+ by neměl podporovat žádnou činnost, která přispívá k segregaci nebo sociálnímu vyloučení. Nařízení (EU) č. [budoucí nařízení o společných ustanoveních] stanoví, že pravidla pro způsobilost výdajů mají být stanovena na vnitrostátní úrovni s některými výjimkami, pro něž je nutné určit specifická ustanovení, pokud jde o složku ESF+ v rámci sdíleného řízení.

(33) Nedostatečný přístup k finančním prostředkům pro mikropodniky, sociální ekonomiku a sociální podniky je jednou z hlavních překážek při vytváření podniků, zejména u osob nejvíce vzdálených od trhu práce. Nařízení o ESF+ obsahuje ustanovení za účelem vytvoření tržního ekosystému pro zvýšení nabídky a přístupu k financování pro sociální podniky, aby byly uspokojeny potřeby těch, kteří to nejvíce potřebují, zejména potřeby nezaměstnaných, žen a zranitelných osob, které si chtějí založit nebo rozšířit mikropodnik. Tento cíl bude plněn rovněž prostřednictvím finančních nástrojů a rozpočtové záruky v rámci okna pro sociální investice a dovednosti fondu InvestEU.”

**Sdílení zkušeností v rámci Komunity odborníků v oblasti začleňování hlediska rovnosti žen a mužů – nástroj STANDARD pro ESF (2014–2020)**

Evropská komise zřídila v rámci Evropského sociálního fondu (ESF) v programovém období 2007–2013 Komunitu odborníků v oblasti začleňování hlediska rovnosti žen a mužů založenou na nadnárodní spolupráci. Tato komunita odborníků tvoří vzdělávací síť na podporu řídicích orgánů a zprostředkujících subjektů v rámci ESF s cílem lépe využívat strategie začleňování hlediska rovnosti žen a mužů při provádění prioritních os ESF. Členové komunity GenderCoP vytvořili evropský nástroj STANDARD – pokyny, jak uplatňovat genderové hledisko ve všech fázích řízení ESF. Nástroj STANDARD komunity GenderCoP byl testován ve čtyřech členských státech – ve Vlámku v Belgii, v Česku, ve Finsku a Švédsku. Evropská komise vyzvala všechny členské státy, aby tento standard používaly a formálně jej schválily.

Nástroj **STANDARD** vytvořený v období fondů EU 2007–2013 má sloužit jako vodítko pro informovanou tvorbu a provádění programů ESF začleňující hledisko rovnosti žen a mužů. V tomto období se provádění ESF ve srovnání se všemi ostatními fondy vyznačovalo konkrétnějšími cíli a ambicemi z hlediska začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Nástroj STANDARD obsahuje velmi cenné zkušenosti, vysvětlení a příklady osvědčených postupů, pokud jde o začleňování rovnosti žen a mužů do postupů a priorit ESF. Může sloužit jako návod k provádění začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci ESF a jako nástroj pro hodnocení a monitorování stávajících postupů. Konkrétně nástroj STANDARD obsahuje požadavky na provádění začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a konkrétní opatření v rámci ESF, a to na evropské i na vnitrostátní úrovni. Na vnitrostátní úrovni jsou stanoveny požadavky na operační programy a provádění na celostátní nebo nižší než celostátní úrovni a na projekty. Nástroj STANDARD popisuje ESF za použití obecného modelu.

Nástroj STANDARD zdůrazňuje také význam důsledného začleňování genderového hlediska do postupů fondů EU od úrovně EU (rozpočet a předpisy) k prioritám a „dalším“ úrovním (plánování, tvorbě programů a vymezení podmínek a kvalifikačních kritérií pro výběr projektů ze strany členských států). Vzhledem k tomu, že rovnost žen a mužů je průřezovým cílem, je **povinností** zachovat soudržnost na jednotlivých úrovních politiky. Nástroj STANDARD byl navržen tak, aby soudržně začleňoval rovnost žen a mužů a dvojí přístup rovnosti žen a mužů do všech kroků řízení ESF. Je třeba zajistit soudržnost mezi různými cykly politiky a postupy. Každá úroveň totiž tvoří základ pro úroveň následující. Bez soudržnosti nemohou projekty financované z fondů EU úspěšně začlenit rozměr rovnosti.

[Bližší informace o nástroji STANDARD naleznete pod tímto odkazem](#)

[Bližší informace o dalších dokumentech komunity GenderCoP naleznete pod tímto odkazem](#)

*Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR)
a Fond soudržnosti*

Zvláštní nařízení o Evropském fondu pro regionální

rozvoj a o Fondu soudržnosti (COM(2018) 372 final)
opakuje požadavek, aby byla rovnost žen a mužů
považována za horizontální zásadu, a to v soula-
du s definicí uvedenou v nařízení o společných

ustanoveních ⁽⁵²⁾(5. bod odůvodnění).

Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV)

Zvláštní nařízení o Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova (EZFRV) (COM(2018) 392

final) opakuje potřebu, aby se „*subjekty zodpovědné za prosazování rovnosti žen a mužů*“ staly „*případně*“ partnery (článek 94). Stanoví rovněž požadavek, aby řídicí orgány informovaly subjekty podílející se na prosazování rovnosti žen a mužů o možnostech získání finančních prostředků (článek 110).



Více informací o povinnosti informovat subjekty, které se podílejí na prosazování rovnosti žen a mužů o možnosti získání finančních prostředků v nařízení o SZP/ EZFRV (COM(2018) 392 final)

[Článek 94 Procedurální náležitosti]: „[...]3. Každý členský stát zorganizuje partnerství s příslušnými regionálními a místními orgány. Toto partnerství bude zahrnovat přinejmenším následující partnery:
a) relevantní orgány veřejné správy;
b) hospodářští a sociální partneři;
c) relevantní orgány zastupující občanskou společnost a případně relevantní orgány odpovědné za prosazování sociálního začleňování, základních práv, rovnosti žen a mužů a nediskriminace.
Tyto partnery by členské státy měly zapojit do přípravy svých strategických plánů SZP [společné zemědělské politiky].

[Článek 110, Řídicí orgán – koordinace a správa]: „2. Řídicí orgán odpovídá za účinné, účelné a správné řízení a provádění strategického plánu SZP. Zejména pak zajistí, aby: [...] k) byla strategickému plánu zajištěna propagace, i prostřednictvím národní sítě SZP, a to informováním potenciálních příjemců, profesních organizací, hospodářských a sociálních partnerů, subjektů podílejících se na prosazování rovnosti žen a mužů a dotčených nevládních organizací, včetně ekologických organizací, o možnostech, které strategický plán SZP nabízí, a o pravidlech pro získání přístupu k financování v rámci strategického plánu SZP a rovněž informováním příjemců a široké veřejnosti o podpoře Unie pro zemědělství a rozvoj venkova prostřednictvím strategického plánu SZP.“

Základní podmínky pro fondy EU

V příloze IV nařízení o společných ustanoveních je stanoven požadavek na zavedení „vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů“, který vychází z celkového cíle politiky „sociálněji Evropa díky provádění evropského pilíře sociálních práv“ a tvoří jednu ze základních podmínek, jež jsou předpokladem plnění EFRR, ESF+ a Fondu soudržnosti (podle čl. 11 odst. 1 navrženého nařízení o společných ustanoveních). Jeho splnění se vyžaduje, pouze pokud se členský

stát prostřednictvím operačního programu rozhodne provést jeden z těchto dvou specifických cílů:

- EFRR 4.1: zlepšení efektivity trhů práce a přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pomocí rozvoje infrastruktury nebo
- ESF+ 4.1.3: podpora účasti žen na trhu práce, lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně přístupu k péči o děti a zdravému a dobře uzpůsobenému pracovnímu prostředí, kde jsou řešena zdravotní rizika, přizpůsob-

⁽⁵²⁾ V návrhu nařízení COM(2018) 372 v bodě 5 odůvodnění se uvádí: (5) „Při provádění EFRR a Fondu soudržnosti by měly být dodržovány horizontální zásady stanovené v článku 3 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „SEU“) a v článku 10 SFEU, včetně zásad subsidiarity a proporcionality stanovených v článku 5 SEU, a to s ohledem na ustanovení Listiny základních práv Evropské unie. Členské státy by rovněž měly respektovat Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením a zajistit dostupnost v souladu s článkem 9 této úmluvy a v souladu s právem Unie, kterým se harmonizují požadavky na dostupnost v případě výrobků a služeb. Členské státy a Komise by měly usilovat o odstranění nerovností, o prosazování rovnosti žen a mužů a o systematické zohledňování genderových aspektů a měly by bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Fondy by neměly podporovat činnosti, které přispívají k jakékoli formě segregace.“ [...]“.

vání pracovníků změnám a zdravé a aktivní stárnutí.

Pokud jde o financování jednoho z těchto dvou konkrétních cílů vybraných členským státem, musí vnitrostátní strategický politický rámec pro rovnost žen a mužů tohoto státu na vnitrostátní úrovni splňovat tyto požadavky (tabulka v příloze IV nařízení o společných ustanoveních: Základní tematické podmínky platné pro EFRR, ESF+ a Fond soudržnosti – čl. 11 odst. 1):

1. určení překážek pro rovnost žen a mužů podložené důkazy (viz [nástroj 2](#));
2. opatření na řešení genderových rozdílů v zaměstnanosti, mzdách a důchodech, na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně podpory přístupu k předškolnímu vzdělávání a péči, se stanovenými cíli (viz [nástroj 3](#), [nástroj 4](#) a [nástroj 6](#));
3. opatření na monitorování, hodnocení a přezkum strategického rámce politiky ([nástroj 6](#)) a metod sběru údajů (viz [nástroj 8](#) a [nástroj 11](#)) a
4. opatření zajišťující, že jeho koncepce, provádění, monitorování a přezkum jsou prováděny v úzké spolupráci se subjekty pro rovnost žen a mužů, sociálními partnery a příslušnými organizacemi občanské společnosti (viz [nástroj 5](#)).

Další zdroje:



© EIGE

Další informace o činnosti a politikách EU v oblasti rovnosti žen a mužů jsou dostupné pod těmito odkazy:

- [Rovnost žen a mužů v Evropské unii](#)
- [Evropský institut pro rovnost žen a mužů](#)

Srov. návrh nařízení na období 2021–2027, který předložila Komise:

- [nařízení o společných ustanoveních \(COM\(2018\) 375 final\)](#)
- [nařízení ESF+ \(COM\(2018\) 382 final\)](#)
- [nařízení o EFRR a Fondu soudržnosti \(COM\(2018\) 372 final\)](#)
- [nařízení o SZP/EZFRV \(COM\(2018\) 392 final\)](#)
- [nařízení o Evropském námořním a rybářském fondu \(ENRF\) \(COM\(2018\) 390 final\)](#)

Podpora na úrovni tvorby programů a projektů na vnitrostátní / na nižší než celostátní úrovni



Nástroj 2: Analýza genderových rozdílů a potřeb v oblasti rovnosti žen a mužů na celostátní a nižší než celostátní úrovni

Úvod k nástroji

Tento nástroj nabízí návod, jak posuzovat genderové rozdíly a potřeby žen a mužů v programech fondů EU. Je určen pro členské státy EU a řídicí orgány na celostátní a nižší než celostátní úrovni.

Základem pro účinné posuzování rovnosti žen a mužů v celém programovém období je genderová analýza. Posouzení dopadů na rovnost žen a mužů usilují o získání spolehlivých údajů a opírají se o spolehlivé údaje tak, aby odrážela stávající situaci cílových skupin. Tato posouzení určují konkrétní nedostatky a nerovnosti, zejména ve vztahu k regionálnímu hospodářskému rozvoji, účasti na trhu práce, neplacené práci, podpoře zlepšeného poskytování péče a postupů k dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen i mužů. Dalšími důležitými oblastmi z hlediska snižování ekonomických rozdílů mezi ženami a muži jsou intervence související s investicemi do infrastruktury nebo konkrétními hospodářskými odvětvími (jako je rybolov a zemědělství atd.).

V rámci fondů EU je genderová analýza důležitá pro:

- **Prosazování dvojího přístupu k rovnosti žen a mužů:** Podle zásady dvojího přístupu přijaté Evropskou komisí jsou jedním ze způsobů, jak přímo řešit stávající nerovnosti, zvláštní opatření, zatímco začleňování hlediska rovnosti žen a mužů je dlouhodobější strategií pro posílení tvorby politik v oblasti rovnosti žen a mužů. Lze také vyvinout konkrétní projekty, které budou řešit genderové rozdíly a budou určeny k prosazování rovnosti. Genderové rozdíly jsou pro fondy EU jednou z klíčových oblastí, na něž se zaměřují. Socioekonomická genderová analýza určí rozdíly a specifické potřeby žen a mužů. Je

proto třeba, aby se priority operačních programů opíraly o údaje z této analýzy a o její odůvodnění. Při přípravě cílů a ukazatelů v dohodách o partnerství, operačních programech a projektech je nutné využít genderovou analýzu a posouzení dopadů na rovnost žen a mužů.

- **Zajištění kvality a účelnosti:** Účelem fondů EU je jejich co nejúčinnější využití ve prospěch všech obyvatel. To znamená, že při čerpání finančních prostředků z fondů EU za účelem dosažení strategických cílů EU v oblasti hospodářského růstu, zaměstnanosti a sociálního začleňování musí být tyto finanční prostředky použity současně na podporu rovnosti žen a mužů a dosažení lepších výsledků ve prospěch žen a mužů v celé jejich rozmanitosti. Posouzení dopadů na rovnost žen a mužů by měla být součástí základních hodnocení, socioekonomické analýzy, stanovování cílů a rámců ukazatelů, o něž se opírá provádění a jimiž se řídí struktura procesů monitorování, hodnocení a vykazování fondů EU. Analýza příčin nerovností umožňuje stanovit cíle týkající se rovnosti žen a mužů a provádět činnosti, které přispívají k celkovým strategickým cílům.
- **Zaměření na neprivilegované nebo znevýhodněné skupiny žen a mužů:** Genderová analýza zohledňuje odlišnou zkušenost žen a mužů v závislosti na odlišných charakteristikách – jako je věk, příjem, míra chudoby, zda žijí ve městě či na venkově, postižení, rasový či etnický původ atd. Tato „průřezová“ analýza charakteristik, které ovlivňují každodenní život žen a mužů, má pro pochopení nerovnosti zásadní význam. Toto pochopení je velmi důležité, protože tvoří podklad při přípravě programů a projektů v rámci fondů EU, které na tyto odlišnosti reagují, díky čemuž jsou jejich výsledky účinnější.

- **Reagování na konkrétní místní údaje:** Místní trh práce má zásadní význam jako zdroj informací pro přípravu programů na nižší než celostátní úrovni a místních projektů. Tyto údaje musí zohledňovat odlišnou situaci žen a mužů, pokud jde o rozdělení v rámci jednotlivých zaměstnání a odvětví, dostupnost místních zařízení péče o děti a dalších zařízení sociální péče, rozsah integrované dopravy, poskytování místní odborné přípravy a rozdíly v rozvoji dovedností, stávající rozdíly v odměňování žen a mužů, rozdělení placené a neplacené práce a informace ze studií o využívání času.

Kroky k posouzení a analýze genderových rozdílů a potřeb žen a mužů

Při navrhování operačních programů (OP) fondů EU lze použít celou řadu nástrojů – například analýzu silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb **SWOT** při analýze potřeb a stanovení strategických cílů.

Celkově je třeba zmínit, že pro podrobný soubor nástrojů byl vyvinut obecný model pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci fondů EU. Mezi jednotlivými členskými státy však existují značné rozdíly, pokud jde o systém jejich provádění, např.:

- Prostřednictvím programu: Některé členské státy nebo regiony vypracovávají „programy“ vycházející z celkových tematických priorit stanovených v operačních programech. Tyto programy často řídí jednotlivá ministerstva nebo jejich útvary.
- Prostřednictvím akčních plánů: Další členské státy vypracovávají „akční plány“ vycházející z operačních programů, které se provádějí v regionech členských států.
- Prostřednictvím zadávacího řízení: Třetí verze provádění je zadávací řízení formou výzev k předkládání projektů na základě priorit OP přímo bez zprostředkujících subjektů (například ministerstva).

Tyto odlišné postupy a systémy by mohly znamenat, že požadavky na provádění nejsou formulovány v programu nebo akčním plánu, ale v jiných dokumentech, kterými se řídí provádění. Obecné zásady a požadavky stanovené v podrobném souboru opatření však lze použít bez ohledu na systém provádění.

Přesné a relevantní analýzy a posouzení genderových rozdílů a potřeb mužů a žen můžete docílit tímto postupem:

Krok 1: Shromáždění informací a členěných údajů o cílové skupině

Zvažte možnost použít členěné údaje jako podklady pro veškeré analýzy. To znamená, že statistiky o cílové skupině jsou členěny podle charakteristik, jako jsou pohlaví, gender, věk, rasa, etnický původ, zdravotní postižení, sociálně-ekonomické postavení, úroveň vzdělání, zaměstnanost v různých odvětvích, podnikání v odlišných odvětvích, výše platů a další příslušné činitele. Při sběru těchto údajů je třeba mít na paměti několik klíčových zásad:

- Je důležité, aby primární klasifikací členění údajů bylo vždy pohlaví. Například při shromažďování statistických údajů o „mladých lidech“ nebo „starších lidech“ je třeba zajistit, aby cílová skupina byla rozdělena podle pohlaví.
- Kromě kvantitativních údajů týkajících se specifických charakteristik musí analýza zohledňovat také kvalitativní údaje o životních podmínkách. Je třeba zjistit, jak různí lidé využívají služby různým způsobem a jaké zdroje by měly být přiděleny k řešení těchto rozdílů.
- Kvalitativní výzkum je také nezbytný ke zjištění příčin nerovnosti – pokud nepochopíme tyto základní důvody, nemůžeme zajistit, že projekty budou smysluplně prosazovat větší rovnost. Například veřejné prostory či prostředky veřejné dopravy jsou využívány různými lidmi – staršími ženami a muži, mladšími ženami a muži, dětmi, rodiči a pečovateli, lidmi cestujícími za prací – různými způsoby v závislosti na denní době, výši příjmu, povaze zaměstnání a péče o děti atd. Analýza začleňující hledisko rovnosti žen a mužů musí ze široka zohledňovat to, co celá tato škála údajů vypovídá o každodenním životě občanů.
- Abychom dosáhli komplexního porozumění reálné situaci, je třeba využívat informace z různých zdrojů (např. studie nebo konzultace na místní a regionální úrovni) a kombinovat různé zdroje údajů (např. údaje ze statistických úřadů, akademických prací a zpráv vypracovaných pro účely tvorby politik).
- Pokud nejsou k dispozici údaje o rasovém nebo etnickém původu, věku, zdravotním postižení nebo pohlaví, tato skutečnost by měla být

označena jako nedostatek. Součástí programů a místních projektů by mohly být činnosti zaměřené na zlepšení dostupných údajů. Úsilí o zlepšení údajů by mohlo být zváženo s ohledem na cíle projektů a mohlo by tvořit součást vykazování.

- Pro potřeby lepšího pochopení toho, jak jsou činnosti a povinnosti v oblasti péče rozděleny mezi ženy a muže, pomáhají údaje o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem členěné podle pohlaví. Údaje o zaměstnanosti a využívání času objasňují genderové vzorce placené a neplacené práce.
- Každá analýza musí být přizpůsobena místním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím analýzy místních údajů. Toho lze dosáhnout prostřednictvím zapojení vnitrostátních nebo místních odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů, konzultací s organizacemi občanské společnosti – zejména ženskými organizacemi – s využitím výsledků vnitrostátního výzkumu a triangulace údajů.

Užitečné zdroje informací:

- [Index rovnosti žen a mužů](#) ⁽⁵³⁾, který poskytuje údaje ze všech členských států EU v osmi oblastech: práce, peníze, znalosti, čas, moc, zdraví, násilí na ženách a průřezové nerovnosti.
- [Databáze genderových statistik EIGE](#) ⁽⁵⁴⁾ centrum komplexních znalostí pro genderové statistiky a informace o různých aspektech (ne)rovnosti mezi ženami a muži.
- [Genderové statistiky Eurostatu](#) ⁽⁵⁵⁾, které představují snadno srozumitelné statistické údaje, doplněné o [glosář statistických údajů](#) a odkazy na další informace, nejnovější data a metadata.

Krok 2: Zjištění existujících genderových rozdílů a jejich příčin

Jakmile budete mít údaje, které vám umožní vytvořit si jasnou představu o cílové skupině, bude důležité určit existující genderové rozdíly a důvody jejich existence. Tento krok lze realizovat pomocí

níže uvedených základních otázek. Tyto otázky se přímo zaměřují na posílení důrazu na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Mohou sloužit jako doplněk k obecné analýze k určení nerovností mezi ženami a muži, pokud jde o přístup ke zdrojům (práce, peníze, moc, zdraví, dobré životní podmínky, bezpečnost, vzdělání, mobilita, čas atd.) a výkon základních práv (občanských, sociálních a politických). ⁽⁵⁶⁾

Obecné otázky:

- Jaké jsou rozdíly mezi účastí žen a mužů na trhu práce? V jakých profesích převládají ženy a v jakých muži?
- Jaké jsou rozdíly ve výši výdělku u žen a u mužů? Existují významné rozdíly v tom, kolik žen a mužů je zaměstnáno na částečný úvazek? Má více žen než mužů více než jedno zaměstnání na částečný úvazek?
- Co vyplývá z údajů o využívání času nebo využívání služeb, pokud jde o to, čemu ženy a muži věnují svůj čas? Co z těchto údajů vyplývá o nedostatech v poskytování místních služeb, pokud jde o dostupnost a načasování?
- Poskytují péči o děti a další rodinné příslušníky více ženy než muži? Které věkové skupiny žen a mužů poskytují více neplacené péče? Poskytují například mladší ženy více péče o děti než muži? Poskytují starší muži péči svým partnerkám? Jaké služby mohou podporovat různé osoby v těchto situacích a zlepšovat jejich dobré životní podmínky?

Otázky související konkrétně s Evropským fondem pro regionální rozvoj (EFRR) a Fondem soudržnosti

- Jaké jsou rozdíly mezi ženami a muži v oblasti informačních a komunikačních technologií?
- Jaké jsou rozdíly mezi ženami a muži v oblasti výzkumných a inovačních kapacit a zavádění pokročilých technologií?
- Jaké jsou rozdíly mezi ženami a muži v oblasti dovedností a podnikání?

⁽⁵³⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2019). Index rovnosti žen a mužů: Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

⁽⁵⁴⁾ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2019). Databáze genderových statistik. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>.

⁽⁵⁵⁾ Eurostat (2019). Genderové statistiky. Brusel: Eurostat. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.

⁽⁵⁶⁾ Další pokyny jsou dostupné zde: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>.

- Jak by mohla infrastruktura a řešení v oblasti informačních a komunikačních technologií pomoci řešit potřeby v oblasti péče, budovat dovednosti a rozšiřovat pracovní příležitosti?
- Je zapotřebí budovat kapacity v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci programových orgánů a subjektů spojených s prováděním fondů?

Otázky související konkrétně s Evropským sociálním fondem plus (ESF+):

- Existují genderové rozdíly mezi nezaměstnanými mladými lidmi, ženami a muži z řad uchazečů o zaměstnání a neaktivními lidmi?
- Jsou ženy i muži cílem stejného zájmu, pokud jde o možnosti samostatně výdělečné činnosti a sociální ekonomiky?
- Je třeba více individualizovat pomoc a podporu v případě zajištění souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, přechodu na trhu práce či mobility pro skupiny žen a mužů?
- Vyplývá z dostupných údajů, že problémy s rovností mezi pracovním a soukromým životem omezují pracovní příležitosti žen?

Otázky související konkrétně s Evropským námořním a rybářským fondem (ENRF) a společnou zemědělskou politikou (SZP):

- Jaké jsou rozdíly mezi ženami a muži v odvětví rybolovu? V jakých profesích převládají ženy a v jakých muži?
- Jaké jsou rozdíly ve výši příjmů žen a mužů? Existují významné rozdíly v tom, kolik žen a mužů je zaměstnáno na částečný úvazek?
- Existují rozdíly mezi ženami a muži v oblasti dovedností a podnikání?
- Je třeba se konkrétně zaměřit na životaschopné příjmy žen v zemědělství?
- Je třeba zlepšit postavení žen v hodnotovém řetězci?
- Je třeba přilákat mladé ženy a muže do zemědělství a napomáhat rozvoji jejich podnikání ve venkovských oblastech?

Otázky související konkrétně s Evropským zemědělským fondem pro rozvoj venkova (EZFRV):

- Jaké jsou rozdíly mezi zaměstnaností žen a mužů na regionální / nižší než celostátní úrovni? V jakých profesích převládají ženy a v jakých muži?

- Jaké jsou rozdíly ve výši příjmů žen a mužů v zemědělství?

Krok 3: Přímé konzultace s cílovými skupinami

Je důležité zvážit přímé konzultace s cílovými skupinami. Především je nezbytné zajistit, aby proběhly konzultace s ženskými organizacemi a aby byly jejich názory zohledněny při přípravě operačních programů, vytváření návrhů intervencí programu a navrhování projektů. Užitečné otázky předkládané v rámci konzultace:

- Jaké jsou reálné životní podmínky, očekávání a potřeby jednotlivých skupin?
- Liší se u mužů a u žen?
- Řeší plánovaná intervence potřeby mužů i žen? Zohledňuje jejich odlišné zájmy, úlohy a postoje?
- Jak mohou intervence lépe přispět k uspokojení potřeb žen a mužů?

Krok 4: Vyvození závěrů

Na základě shromážděných údajů, zjištěných genderových rozdílů a základních příčin a s ohledem na konzultované zúčastněné strany může analýza vyvodit závěry založené na důkazech a vytvořit tak podklady pro tvorbu účinných programů a projektů. Je důležité vytvořit vazbu mezi genderovými rozdíly a potřebami a politikami a cíli na celostátní a nižší než celostátní úrovni. Hlavní otázky, které je třeba zodpovědět:

- Jaké důsledky bude mít intervence pro cílovou skupinu, trh práce nebo projekt?
- Jak mohou genderové rozdíly ovlivnit šance na dosažení cílů fondů EU v rámci intervence?

Při vyvozování závěrů je také důležité získat místní odborné znalosti prostřednictvím zapojení vnitrostátních / místních odborníků v oblasti rovnosti pohlaví, organizací občanské společnosti – zejména ženských organizací – a triangulace informací využitím vnitrostátního výzkumu.

Zamyslete se nad tím, jak nerovnosti mezi ženami a muži v přístupu ke zdrojům (práce, peníze, moc, zdraví, dobré životní podmínky, bezpečnost, vzdělání, mobilita, čas atd.) a výkon základních práv (občanských, sociálních a politických) ovlivňují intervenci s ohledem na pohlaví nebo genderové

role přisuzované mužům a ženám. Mezi hlavní otázky, které je třeba zodpovědět, patří:

- Změní se v důsledku navrhované intervence rozložení neplacené a placené práce mezi ženy a muže? Pokud ano, k jakým změnám povede? Dojde k omezení genderových rozdílů? Zvýší se zapojení mužů do neplacené péče?
- Změní se v důsledku navrhované intervence zastoupení žen v rozhodovacích orgánech?

Pokud ano, k jakým změnám dojde?

- Změní se nerovné rozdělení příjmů mezi ženami a muži? Pokud ano, k jakým změnám dojde?
- Zvýší se počet žen zaměstnaných na plný úvazek? Pokud ano, k jakým změnám dojde?
- Dojde ke snížení genderové segregace na trhu práce? Pokud ano, k jakým změnám dojde?
- Dojde ke snížení nerovností mezi ženami a muži, pokud jde o přístup ke zdrojům? Pokud ano, jakým způsobem?



Švédsko: začlenění genderového hlediska do tvorby vnitrostátních programů

Švédský ESF používá k posouzení potřeb rovnosti žen a mužů na úrovni vnitrostátní politiky kontrolní seznam. Díky této analýze je ESF velmi účinný při řešení různých potřeb celého obyvatelstva, protože kontrolní seznam ukazuje situaci a potřeby žen i mužů. To má zásadní význam při přípravě dohod o partnerství a operačních programů a tyto dohody díky tomu zlepšují dobré životní podmínky žen i mužů. V každé z oblastí zájmu (např. doprava, podnikání, nezaměstnanost mladých lidí) musí být situace žen a mužů charakterizována na základě údajů členěných podle pohlaví a statistické analýzy začleňující hledisko rovnosti žen a mužů. Jakmile tato analýza zjistí, že ženy a muži mají odlišné povinnosti a potřeby, jsou vytvořeny ukazatele, které umožní zjistit, jak se příslušná situace v průběhu programu změní. Například byly zjištěny rozdíly mezi ženami a muži, pokud jde o:

- dobu cestování,
- pracovní dobu,
- míru podnikání a
- vzorce v oblasti nezaměstnanosti, zdravotní péče nebo vzdělání.

Švédský ESF analyzuje příčiny a důsledky těchto rozdílů. Na analýze se jako klíčoví partneři podílejí spolu s odborníky na rovnost pohlaví a lidská práva organizace působící v oblasti rovnosti žen a mužů a práv žen. Provádí se socioekonomická analýza a analýza silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb (SWOT) zahrnující reálné životní podmínky žen a mužů v celé jejich rozmanitosti. V návaznosti na analýzu jsou formulovány cíle v oblasti rovnosti žen a mužů v dohodě o partnerství a v operačním programu.

Zkušenost ze Švédska rovněž ukazuje, že nestačí pouze měřit počet žen a mužů. Pohlaví musí být spojeno s dalšími sociodemografickými ukazateli, jako jsou věk, prostředí, v němž žijí, úroveň vzdělání, sociálně-ekonomická situace, rasový a etnický původ a další charakteristiky, které umožní lépe porozumět průnikům mezi jednotlivými nerovnostmi a zlepšit život těch, kteří to nejvíce potřebují.



© Rasdi Abdul Rahman / Shutterstock.com

Švédský kontrolní seznam ESF na vnitrostátní úrovni politik:

- zjišťuje genderové rozdíly a jejich příčiny,
- popisuje otázky rovnosti žen a mužů v různých oblastech intervence, strukturách a procesech, jako jsou rozpočtové otázky a rozhodování,
- začleňuje rovnost žen a mužů do všech fází analýzy, nikoli jen do jedné samostatné části,
- zajišťuje, aby předběžná socioekonomická analýza vyhodnocovala rozdíly mezi ženami a muži v každé oblasti života,
- řeší ekonomické a sociální podmínky žen a mužů (např. genderové dopady hospodářské krize, jejich vliv na přístup ke zdrojům, rozdělení placené a neplacené práce atd.),
- zkoumá, do jaké míry byly dosaženy cíle EU a vnitrostátní cíle v oblasti rovnosti a jaké přetrvávají překážky bránící jejich plnému dosažení,
- stanoví konkrétní cíle pro konkrétní řešení nerovností zjištěných v socioekonomické analýze,
- zajišťuje, aby všechny cíle zahrnovaly rozměr rovnosti tím, že pokládá tyto otázky:
 - Jaké dimenze rovnosti žen a mužů je třeba zohlednit? (Cíle mohou být neúčinné nebo kontraproduktivní, pokud předpokládáme, že jsou genderově neutrální.)
 - Neposilují tyto cíle nerovnosti? Pokud se například úsilí o zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměří pouze na ženy, může to posílit stereotypy a upevnit genderové role?
- zveřejňuje měřitelné ukazatele rovnosti žen a mužů pro sledování vývoje v rámci plnění cílů,
- zahrnuje partnery odpovědné za prosazování rovnosti žen a mužů a nediskriminaci spolu s organizacemi občanské společnosti, které se zabývají rovností žen a mužů,
- zapojuje subjekty odpovědné za prosazování rovnosti žen a mužů a nediskriminaci spolu s organizacemi občanské společnosti, které se zabývají rovností žen a mužů, do monitorovacího výboru,
- zajišťuje, aby pro vedoucí pracovníky a ostatní zaměstnance existoval plán rozvoje kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů,
- vytváří podpůrnou strukturu, která přispívá k uplatňování zásady horizontální rovnosti,
- zahrnuje informace o zvláštním úsilí v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do výročních a jiných zpráv a hodnocení,
- vyžaduje v rámci procesu zadávání veřejných zakázek kompetence v oblasti rovnosti žen a mužů za účelem hodnocení ex-ante, hodnocení učení a následných hodnocení.

[Bližší informace o švédském ESF naleznete pod tímto odkazem](#)

Další zdroje

Nástroje pro genderovou analýzu:

- [Metoda 4R](#)
- [Analýza silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb \(SWOT\)](#)

Další informace k následujícím oblastem:

- [Genderová analýza](#)

- [Pojmy a definice v oblasti začleňování hlediska rovnosti žen a mužů](#)
- [Genderové dopady na zaměstnanost, politiky trhu práce a reformy](#)
- [Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v podnikání](#)
- [Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v zemědělství a rozvoji venkova](#)
- [Sladění pracovního a rodinného života](#)
- [Soubor nástrojů pro institucionální genderovou transformaci institutu EIGE](#)



Nástroj 3: Naplňování rovnosti žen a mužů v politických cílech (v dohodách o partnerství) a ve specifických cílech/opatřeních (v operačních programech)

Úvod k nástroji

Tento nástroj mohou členské státy použít při přípravě dohod o partnerství a řídicí orgány na celostátní a nižší než celostátní úrovni při přípravě operačních programů (OP) k podpoře rovnosti mezi ženami a muži v celé jejich rozmanitosti v celé EU. Tento nástroj vám umožní:

- rozpoznat hlediska zvolených cílů politiky, která mají vliv na rovnost žen a mužů (na úrovni dohody o partnerství),
- stanovit výčet konkrétních hledisek vámi zvolených cílů politiky k prosazování rovnosti žen a mužů (na úrovni dohody o partnerství),
- zdůvodnit vybraná hlediska,
- uvést tato hlediska do souladu se specifickými cíli/opatřeními ve svých operačních programech s cílem dosáhnout pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů na celostátní nebo nižší než celostátní úrovni (na úrovni operačního programu) a
- zkontrolovat, že jsou právní a politické závazky EU v oblasti rovnosti žen a mužů správně začleněny do dohod o partnerství a operačních programů.

Článek 17 [nařízení o společných ustanoveních](#) vymezuje obsah programů Evropského sociálního fondu (ESF+), Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR), Fondu soudržnosti a Evropského námořního a rybářského fondu (ENRF) a stanoví, že:

„Každý program stanoví strategii svého přispění k dosažení cílů politiky. [...]“

Program se skládá z priorit. Každá priorita odpovídá jednomu cíli politiky nebo technické pomoci. Priorita odpovídající jednomu z cílů politiky se skládá z jednoho nebo několika specifických cílů. Jednomu cíli politiky může odpovídat více než jedna priorita.“

Těmito politickými cíli jsou:

- inteligentnější Evropa – inovativní a inteligentní ekonomická transformace,
- zelenější, nízkouhlíková Evropa,
- propojenější Evropa – mobilita a regionální konektivita k sítím IKT,
- sociálněji Evropa – provádění evropského pilíře sociálních práv a
- Evropa bližší občanům – trvale udržitelný a integrovaný rozvoj městských, venkovských a pobřežních oblastí prostřednictvím místních iniciativ.

základem tvorby programů pro Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV) jsou priority společné zemědělské politiky (SZP). V článku 39 Smlouvy o fungování Evropské unie jsou stanoveny tyto cíle:

- zvýšit produktivitu zemědělství podporou technického pokroku a zajišťováním racionálního rozvoje zemědělské výroby a optimálního využití výrobních činitelů, zejména pracovní síly,
- zajistit odpovídající životní úroveň zemědělského obyvatelstva, a to zejména zvýšením individuálních příjmů osob zaměstnaných v zemědělství,
- stabilizovat trhy,
- zajistit plynulé zásobování a
- zajistit spotřebitelům dodávky za rozumné ceny.

Na první pohled se nemusí všechny tyto cíle jevit jako významné z hlediska rovnosti žen a mužů. Rovnost žen a mužů je však nedílnou součástí každé sféry života a každého cíle – žádný cíl nemůže být „genderově neutrální“.

Kromě toho jsou některé z cílů udržitelného rozvoje v rámci Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030 v souladu s politikami soudržnosti EU, a jsou proto významné i z hlediska fondů EU. [Cíl udržitelného rozvoje č. 5](#) usiluje o dosažení rovnosti žen a mužů a posílení postavení všech žen a dívek a je tvořen dílčími 9 cíli, z nichž některé podstatně souvisejí s důležitými cíli v oblasti rovnosti žen a mužů pro fondy EU a přímo je odrážejí.

**Více o dílčích cílech cíle udržitelného rozvoje č. 5 – dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek**

Jak se uvádí v souvislosti s cílem udržitelného rozvoje č. 5, svět dosáhl pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen v rámci rozvojových cílů tisíciletí, ženy a dívky však i nadále čelí diskriminaci a násilí ve všech částech světa. Mnohé z dílčích cílů v souvislosti s cílem udržitelného rozvoje č. 5 jsou velmi obecné a nepřekračují rámec primárního práva EU v oblasti rovnosti žen a mužů. Jiné však mají značný význam a přímo odrážejí důležité cíle v oblasti rovnosti žen a mužů pro fondy EU (vyznačené tučně):

5.1 Odstranit všechny formy diskriminace žen a dívek na celém světě

5.2 Odstranit veškeré formy násilí páchaného na všech ženách a dívkách ve veřejné i soukromé sféře, včetně obchodu s lidmi a pohlavního a jiného vykořisťování

5.3 Odstranit veškeré škodlivé praktiky, jako jsou dětské, předčasné a nucené sňatky či mrzačení ženských pohlavních orgánů

5.4 Uznávat a oceňovat neplacenou péči a domácí práce pomocí zajištění veřejných služeb, infrastruktury a politik sociální ochrany a prosazování sdílené odpovědnosti v rámci domácnosti a rodiny podle zvyklostí dané země

5.5 Zajistit úplnou a účinnou účast žen a rovné příležitosti pro ženy k výkonu vedoucích funkcí na všech úrovních rozhodování v politickém, hospodářském a veřejném životě

5.6 Zajistit všeobecný přístup ke zdravotní péči v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví a k reprodukčním právům, jak bylo dohodnuto v akčním programu Mezinárodní konference o populaci a rozvoji, Pekingské akční platformě a výsledných dokumentech jejích hodnotících konferencí

5.A Provést reformy s cílem poskytnout ženám rovná práva na hospodářské zdroje, jakož i přístup k vlastnictví a kontrole nad půdou a jinými formami majetku, k finančním službám, dědictví a přírodním zdrojům v souladu s vnitrostátními právními předpisy

5.B Rozšířit používání základních technologií, zejména informačních a komunikačních technologií, za účelem posílení postavení žen

5.C Přijmout a posilovat spolehlivé politiky a vymahatelné právní předpisy na podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení všech žen a dívek na všech úrovních

Zdroj: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Kroky k uplatňování rovnosti žen a mužů v dohodách o partnerství a operačních programech

Tento oddíl obsahuje dva kontrolní seznamy:

- kontrolní seznam pro přípravu dohod o partnerství a
- kontrolní seznam pro přípravu operačních programů.

Každý z těchto kontrolních seznamů obsahuje kroky stanovené v nařízení o společných ustanoveních pro vytvoření těchto zastřešujících nástrojů evropských fondů se sdíleným řízením s výjimkou

EZFRV. ⁽⁵⁷⁾Každému kroku je věnováno zaškrtačkové okénko s dotazy a praktickými příklady, jak určovat, vymezovat a zdůvodňovat hlediska spojená s rovností žen a mužů.

Obecné pokyny pro uplatňování rovnosti žen a mužů při přípravě cílů politiky, specifických cílů a opatření

Následující kontrolní seznamy mají sedm hlavních kroků:

1. zajistit, aby byla potřebná kontextová analýza provedena způsobem, který zohledňuje hledisko rovnosti žen a mužů;

⁽⁵⁷⁾ Priority EZFRV jsou stanoveny v SZP a nebyly zahrnuty níže. Otázky však budou přesto použitelné i pro EZFRV.

2. začlenit další dostupné informace o existujících genderových rozdílech, např. z doporučení pro jednotlivé země;
3. vycházet z existujících norem EU a členských států a požadavků na začlenění rovnosti žen a mužů (viz [nástroj 1](#));
4. jasně propojit horizontální zásadu rovnosti žen a mužů s prioritami, cíli a opatřeními, a to na základě zjištění vyplývajících z kroků 1–3;
5. zajistit, aby přiděly finančních prostředků podporovaly rovnost žen a mužů na celostátní a/nebo nižší než celostátní úrovni, například pokud jde o rovnost v oblasti zaměstnání, příjmu, mobility a rozdělení placené a neplacené práce;
6. vypracovat standardní ukazatele členěné podle pohlaví a případně i specifické genderové ukazatele a
7. zajistit, aby všichni příslušní zaměstnanci měli potřebné kapacity v oblasti rovnosti žen a mužů prostřednictvím budování kapacit a vytváření podpůrných struktur v oblasti rovnosti žen a mužů.

Těchto sedm kroků je doplněno konkrétními otázkami, které přímo vycházejí z formátu nařízení o společných ustanoveních.

Kontrolní seznam pro uvádění horizontální zásady rovnosti žen a mužů do praxe v rámci dohod o partnerství

Nařízení o společných ustanoveních stanoví, že každá dohoda o partnerství musí obsahovat následující prvky:	Kontrolní seznam s otázkami týkajícími se rovnosti žen a mužů
1. Vybrané cíle politiky s uvedením toho, které fondy a programy budou tyto cíle plnit, a jejich odůvodnění, a v příslušných případech odůvodnění použití realizačního modelu InvestEU, při zohlednění příslušných doporučení pro jednotlivé země	- Vztahuje se odůvodnění vybraných cílů politiky k rovnosti/nerovnostem mezi ženami a muži? (a) Pokud ne, bylo provedeno posouzení nerovností v oblasti daného cíle politiky? (Bližší informace naleznete v nástroji 2.) (b) Pokud ne, proč nebylo dosud provedeno? (c) Zvažte poskytnutí podpory a znalostí potřebných k začleňování hlediska rovnosti žen a mužů jako horizontální zásady tím, že se stane předmětem odůvodnění a vybraných cílů politiky. Nezapomeňte, že přihlížet k rovnosti/nerovnostem mezi ženami a muži je podle předpisů EU povinné (viz nástroj 1). - Obsahují doporučení pro jednotlivé země informace o genderových rozdílech? (d) Pokud ano, ujistěte se, že se tyto nerovnosti a doporučení odrážejí ve vybraných cílech politiky.
2. Pro každý z vybraných cílů politiky uvedených v bodě 1: (a) souhrn politických rozhodnutí a očekávaných hlavních výsledků pro každý fond; (b) včetně případného použití InvestEU; (c) koordinaci, vymezení a doplňkovost mezi fondy; (d) a případně i koordinaci mezi národními a regionálními programy; (e) doplňkovost mezi fondy a jinými nástroji Unie, včetně programu LIFE a (f) strategických integrovaných projektů a strategických projektů na ochranu přírody.	- Obsahuje shrnutí odkazy na nerovnosti v členském státě a na nižší než celostátní úrovni a/nebo na místní úrovni? - Pokud ne, určete příslušnou analýzu nerovností v oblasti cíle politiky, která může podpořit odkazy na stávající genderové rozdíly. - Jsou hlavní výsledky vázány na prosazování rovnosti žen a mužů v celé jejich rozmanitosti (což znamená, že není zohledněno jen pohlaví, ale také charakteristiky jako věk, sociálně-ekonomická situace, postižení, rasa, etnický původ, náboženství, zda žijí na venkově či ve městě atd.) v členském státě? - Pokud ne, existuje důvod, proč tomu tak není? - Pokud ne, poukažte na vazby mezi hlavními výsledky a prosazováním rovnosti žen a mužů jakožto horizontální zásady. Toho lze dosáhnout zajištěním toho, že hlavní výsledky budou přispívat ke konkrétním cílům v oblasti rovnosti žen a mužů, jako je podpora rovnosti v zaměstnanosti z kvantitativního i kvalitativního hlediska, snižování rozdílů v odměňování žen a mužů atd. - Jak je zohledňována možná doplňkovost mezi fondy, která se bere v potaz při prosazování rovnosti žen a mužů? (více o koordinaci mezi fondy naleznete v nástroji 4). - Bylo zvažování otázek rovnosti žen a mužů koordinováno mezi vnitrostátními a regionálními programy? - Pokud tomu tak není, zvažte zajištění toho, aby dohoda o partnerství výslovně řešila doplňkovost v prosazování rovnosti žen a mužů mezi vnitrostátními programy a programy na nižší než celostátní úrovni, jakož i mezi fondy a jinými nástroji EU.
3. Předběžné finanční přiděly z každého fondu podle cílů politiky na vnitrostátní úrovni v souladu s pravidly pro jednotlivé fondy týkajícími se tematického zaměření	- Ovlivní předběžné finanční přiděly rovnost a životy žen a mužů na celostátní a/nebo nižší než celostátní úrovni? - Pokud ano, jakým způsobem přiděly ovlivní životy mužů a žen? Například příznivě, nebo nepříznivě? Bude dopad na ženy a muže odlišný? Budou tyto rozdíly odůvodněné? (Například za účelem vyvážení strukturálních nevýhod, jimž některé skupiny čelí, mohou být uplatněna kompenzační opatření a může jim být přiděleno více zdrojů). Jaký dopad bude mít toto rozlišení na rovnost žen a mužů (příznivý/nepříznivý)? - Pokud ne, určete cílovou skupinu způsobem, který využívá členění podle pohlaví. Nezapomeňte, že přihlížet k rovnosti/nerovnostem mezi ženami a muži je podle předpisů EU povinné
4. V příslušném případě rozdělení finančních zdrojů podle kategorií regionů v souladu s čl. 102 odst. 2 a výše prostředků, jejichž převod mezi kategoriemi regionů se navrhuje podle článku 105	
5. Částky, které se mají připsat do InvestEU, podle fondů a kategorií regionů	
6. Seznam plánovaných programů v rámci fondů s příslušnými předběžnými finančními přiděly podle fondů a s odpovídajícím národním příspěvkem podle kategorií regionů	- Jsou v seznamu plánovaných programů uvedeny jednoznačné vazby na cíle politiky? - Zajistěte, aby bylo možné jednoznačně rozpoznat horizontální zásadu rovnosti žen a mužů uvedením příslušných cílů a cílových hodnot souvisejících s podporou rovnosti žen a mužů. (Bližší informace o horizontální zásadě naleznete v nástroji 1.)

Nařízení o společných ustanoveních stanoví, že každá dohoda o partnerství musí obsahovat následující prvky:	Kontrolní seznam s otázkami týkajícími se rovnosti žen a mužů
7. Souhrn opatření, která dotčený členský stát přijme za účelem posílení vlastních administrativních kapacit potřebných k provádění fondů	• Jsou plánována opatření v oblasti rovnosti žen a mužů vyplývající ze zákonných povinností a závazků v této oblasti? – Pokud ne, určete pomocí nástroje 1 opatření, která by měla být zahrnuta. • Je zavedena nebo plánována strategie budování kapacit pro vedoucí pracovníky a další zaměstnance? Zahrnuje tato strategie i kapacity související s rovností žen a mužů? – Pokud ne, zajistěte, aby k činnostem zaměřeným na budování kapacit v oblasti rovnosti žen a mužů měli přístup všichni příslušní zaměstnanci a všichni tak získali potřebné kapacity k účinnému provádění závazků EU v oblasti rovnosti žen a mužů. • Jsou zmíněny a zapojeny subjekty, které v členském státě působí v oblasti rovnosti žen a mužů – tj. subjekty státního/veřejného sektoru i organizace občanské společnosti? – Pokud ne, uveďte výčet příslušných subjektů a zajistěte, aby byly pravidelně zapojovány. • Je zavedena nebo plánována nějaká podpůrná struktura pro plnění požadavků horizontálních zásad, včetně horizontální zásady rovnosti žen a mužů? – Pokud ne, zvažte zavedení této podpůrné struktury. V praxi převládá nedostatek znalostí ohledně toho, v jakém rozsahu a jakým způsobem postupovat při dosahování souladu s požadavky v oblasti rovnosti žen a mužů. Například je časté tvrzení, že pro konkrétní oblast politiky „není hledisko rovnosti žen a mužů relevantní“, a to i navzdory významu, který má rovnost žen a mužů ve všech oblastech. Podpůrná struktura může poskytovat pokyny potřebné pro splnění požadavků v praxi.

Kontrolní seznam pro uvádění horizontální zásady rovnosti žen a mužů do praxe v rámci operačních programů

V nařízení o společných ustanoveních se uvádí, že každý operační program musí obsahovat následující prvky (připomínáme, že kroky 5, 6 a 7 byly vypuštěny, protože se vztahují k přílohám a/nebo jiným článkům nařízení o společných ustanoveních):	Kontrolní seznam s otázkami týkajícími se rovnosti žen a mužů
1. Každý program stanoví strategii svého přispění k dosažení cílů politiky a komunikaci o výsledcích programu.	• Vychází strategie z kontextové analýzy zohledňující rovnost žen a mužů s vazbou na cíle politiky? – Pokud ne, uveďte příslušnou analýzu, ze které strategie konkrétně vychází. • Obsahuje strategie slova jako rovnost, spravedlnost, gender, ženy, muži, dívky, chlapci, pohlaví, věk, rasový původ, etnický původ a/nebo rozmanitost? – Pokud ne, nebude s největší pravděpodobností v souladu se závaznou povinností začleňování horizontální zásady rovnosti žen a mužů. Takovou strategii bude proto třeba revidovat. • Uvádí komunikační strategie údaje o tom, jak mají být ženy a muži – v celé své rozmanitosti – prostřednictvím komunikace osloveni? Mohou úlohy, které ženy a/nebo muži v členském státě plní, ovlivnit způsob komunikace o výsledcích programu? Je zřejmé, jak bude komunikace výsledků informovat o potenciálních rozdílech ve výsledcích mezi ženami a muži? – Pokud ne, zvažte upřesnění těchto bodů tak, aby byly v souladu s požadavky horizontální zásady.

V nařízení o společných ustanoveních se uvádí, že každý operační program musí obsahovat následující prvky (připomínáme, že kroky 5, 6 a 7 byly vypuštěny, protože se vztahují k přílohám a/nebo jiným článkům nařízení o společných ustanoveních):	Kontrolní seznam s otázkami týkajícími se rovnosti žen a mužů
2. Program se skládá z priorit. Každá priorita odpovídá jednomu cíli politiky nebo technické pomoci. Priorita odpovídající jednomu z cílů politiky se skládá z jednoho nebo několika specifických cílů. Jednomu cíli politiky může odpovídat více než jedna priorita. V případě programů podporovaných z ENRF může každá priorita odpovídat jednomu nebo několika cílům politiky.	• Lze v jednotlivých prioritách jednoznačně rozpoznat horizontální zásadu rovnosti žen a mužů? – Pokud ne, zvažte revizi priorit tak, aby byla tato zásada jasně zavedena do praxe. Toho lze dosáhnout konkrétními odkazy na povinnosti a závazky v oblasti rovnosti žen a mužů (viz nástroj 1). • Jsou zvolené priority vázány na zlepšování situace žen a mužů v jejich rozmanitosti (jsou kromě pohlaví zohledněny také věk, rasa, etnický původ, sociálně-ekonomická situace, náboženství, zda osoby žijí na venkově či ve městě atd.) v členském státě? – Pokud ne, zvažte výslovné uvedení těchto vazeb. • Jsou priority vázány na cíle v oblasti rovnosti žen a mužů tak, jak jsou stanoveny v právních a politických závazcích? – Pokud ne, zvažte výslovné uvedení těchto vazeb.
3. Každý program stanoví: (a) souhrn hlavních úkolů s přihlédnutím k: – hospodářským, sociálním a územním rozdílům, s výjimkou programů podporovaných z ENRF, – selháním trhu, investičním potřebám a doplňkovosti s jinými formami podpory, – úkolům uvedeným v příslušných doporučeních pro jednotlivé země a ostatních příslušných doporučeních Unie adresovaných členskému státu, – úkolům v oblasti administrativních kapacit a správy a řízení, – poučením vyvozeným z minulých zkušeností, – makroregionálními strategiím a strategiím pro přímořské oblasti, pokud se členské státy a regiony těchto strategií účastní; v případě programů podporovaných z AMIF ⁽⁵⁸⁾, ISF ⁽⁵⁹⁾ a BMVI ⁽⁶⁰⁾ pokroku při provádění příslušného <i>acquis</i> Unie a akčních plánů,	• Vyskytují se problémy spojené s genderovými nerovnostmi v jakékoli podobě? Může se jednat o nerovnosti mezi ženami a muži, mezi ženami a muži různého věku, různé rasy nebo spíše etnického původu, rozdílné sexuální orientace nebo se mohou lišit v jiných charakteristikách. Jsou tyto problémy zmíněny ve shrnutí? – Pokud ne, zvažte revizi shrnutí, aby byla dodržena povinnost uvést horizontální zásadu rovnosti žen a mužů do praxe. • Byly hospodářské, sociální a územní rozdíly analyzovány s ohledem na různé úlohy a povinnosti žen a mužů v členském státě? (Bližší informace o socioekonomické analýze z tohoto hlediska naleznete v nástroji 2). – Pokud ne, zvažte buď provedení takové genderové analýzy, nebo uveďte zjištění z dostupných analýz (např. z analýz provedených v rámci výzkumu či při přípravě jiných politik). • Byla provedena analýza selhání trhu a investičních potřeb na mikroúrovni s ohledem na to, jak mohou ovlivnit situaci žen a mužů? Zohledňovala tato analýza potřeby žen a mužů v celé jejich rozmanitosti způsobem, který řeší tato selhání trhu a investice? – Pokud ne, zvažte buď provedení takové genderové analýzy, nebo uveďte zjištění z dostupných analýz (např. z analýz provedených v rámci výzkumu či při přípravě jiných politik). • Existují doporučení EU a/nebo poznatky získané v minulosti v souvislosti s genderovými nerovnostmi v jakékoli podobě? Může se jednat o rozdíly mezi ženami a muži, mezi ženami a muži s různými charakteristikami (věk, sociálně-ekonomické prostředí, rasa, etnický původ, sexuální orientace, venkovské či městské prostředí atd.). Jsou tyto charakteristiky zohledněny? – Pokud ne, zvažte jejich zohlednění. V případě potřeby využijte odborných znalostí institucí působících v oblasti rovnosti žen a mužů, nevládních organizací nebo odborníků na rovnost žen a mužů.
(b) odůvodnění vybraných cílů politiky, odpovídajících priorit, specifických cílů a forem podpory;	• Zakládá se odůvodnění vybraných cílů politiky, odpovídajících priorit, specifických cílů a forem podpory na řešení genderových nerovností v jakékoli formě a/nebo na prosazování rovnosti žen a mužů? • Je výběr zdůvodněn odkazy na vnitrostátní politiky, strategie a/nebo předpisy týkající se rovnosti žen a mužů? – Pokud ne, zajistěte, aby byl návrh revidován a byly do něj tyto odkazy doplněny. V případě potřeby využijte odborných znalostí institucí působících v oblasti rovnosti žen a mužů, nevládních organizací nebo odborníků na rovnost žen a mužů.
(c) specifické cíle pro každou prioritu, s výjimkou technické pomoci;	• Budou opatření zohledňovat možné rozdíly v situaci žen a mužů a přispějí k větší rovnosti mezi ženami a muži v celé jejich rozmanitosti, a tím i k plnění zastřešujícího cíle EU v oblasti rovnosti žen a mužů a národních cílů v oblasti rovnosti žen a mužů pro jednotlivé země? – Pokud ne, proveďte revizi opatření tak, aby byly uvedeny do souladu s horizontální zásadou rovnosti žen a mužů.

⁽⁵⁸⁾ Azylový a migrační fond.

⁽⁵⁹⁾ Fond pro vnitřní bezpečnost.

⁽⁶⁰⁾ Nástroj pro správu hranic a víza.

V nařízení o společných ustanoveních se uvádí, že každý operační program musí obsahovat následující prvky <i>(připomínáme, že kroky 5, 6 a 7 byly vypuštěny, protože se vztahují k přílohám a/nebo jiným článkům nařízení o společných ustanoveních):</i>	Kontrolní seznam s otázkami týkajícími se rovnosti žen a mužů
(d) pro každý specifický cíl: - související typy činností, včetně seznamu plánovaných operací strategického významu, a jejich očekávané přispění k daným specifickým cílům a popřípadě makroregionálním strategiím a strategiím pro přímořské oblasti, - ukazatele výstupů a ukazatele výsledků s odpovídajícími mílníky a cíli, - hlavní cílové skupiny, - konkrétní cílová území, včetně plánovaného využití integrovaných územních investic, komunitně vedeného místního rozvoje či jiných územních nástrojů, - meziregionální a nadnárodní činnosti s příjemci, kteří se nacházejí alespoň v jednom dalším členském státě, - plánované využití finančních nástrojů, - typy intervencí a orientační rozdělení programových zdrojů podle typu intervencí nebo oblasti podpory,	• Jsou ukazatele členěné podle pohlaví? Jsou členěné podle jiných sociodemografických faktorů, jako je věk, venkovské či městské prostředí, rasový nebo etnický původ, zdravotní postižení, vzdělání atd.? - Pokud ne, rozčleňte všechny ukazatele podle pohlaví, pokud je to vhodné a možné. Doplňte podle potřeby další členění. • Je hlavní cílová skupina rozlišena na ženy a/nebo muže? Jsou pro cílovou skupinu zvažovány i jiné sociodemografické faktory? - Pokud ne, upřesněte u cílové skupiny alespoň to, zda se jedná o ženy či muže – a pokud je to možné a vhodné, doplňte i další členění. • Je věnována pozornost konkrétním územím s přihlédnutím k možnému ohrožení ve formě vyloučení a/nebo marginalizace z genderového hlediska? - Pokud ne, zohledněte tyto faktory na základě příslušné analýzy a/nebo odborných znalostí institucí pro rovnost žen a mužů, nevládních organizací nebo odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů. • Jsou nástroje komunitně vedeného místního rozvoje navrženy tak, aby zohledňovaly rovnost žen a mužů? - Pokud ne, zvažte revizi návrhu tak, aby začleňoval rovnost žen a mužů do nástrojů místního rozvoje, například vytvořením nástrojů založených na potřebách žen a mužů nebo zajištěním rovnosti žen a mužů v účasti a při provádění. • Umožní plánované použití finančních nástrojů jednoznačné sledování ukazatelů týkajících se rovnosti žen a mužů? - Pokud ne, zvažte vypracování monitorovacího nástroje s cílem posílit sledování v oblasti rovnosti žen a mužů. • Řeší navrhované finanční nástroje potřeby cílových skupin způsobem, který je členěný podle pohlaví? - Pokud ne, zvažte revizi těchto finančních nástrojů, aby byly dodrženy povinnosti horizontální zásady rovnosti žen a mužů. • Dokážete jednoznačně stanovit propojení orientačního rozdělení plánovaných zdrojů s cílovými skupinami žen a mužů? - Pokud ne, rozdělte cílové skupiny na ženy a muže (a případně doplňte další členění). Stanovte propojení na prostředky programu.
(e) plánované využití technické pomoci v souladu s články 30 až 32 a příslušné typy intervencí;	• Je v plánovaném využití technické pomoci odkaz na rovnost (žen a mužů)? To je velmi důležité, protože technická pomoc může přispět k vytvoření souboru velmi praktických znalostí v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci fondů. - Pokud ne, zvažte využití zdrojů technické pomoci k vytvoření souboru znalostí v oblasti rovnosti žen a mužů jakožto horizontální zásady. Toho lze dosáhnout například uvolněním zdrojů technické pomoci na konkrétní studie, odborné znalosti související s rovností žen a mužů, pilotní práce na hodnocení a nástrojích v oblasti rovnosti žen a mužů nebo využitím fondů k vytvoření struktur na podporu rovnosti žen a mužů.

V nařízení o společných ustanoveních se uvádí, že každý operační program musí obsahovat následující prvky (připomínáme, že kroky 5, 6 a 7 byly vypuštěny, protože se vztahují k přílohám a/nebo jiným článkům nařízení o společných ustanoveních):	Kontrolní seznam s otázkami týkajícími se rovnosti žen a mužů
(f) plán financování obsahující: – tabulku, ve které je uvedena celková výše finančních přidělů pro každý fond a pro každou kategorii regionu na celé programové období a podle jednotlivých let, včetně částek převedených podle článku 21, – tabulku, ve které je uvedena celková výše finančních přidělů pro každou prioritu podle fondu a podle kategorie regionu a příspěvku členského státu a informace o tom, zda ji tvoří veřejné a soukromé příspěvky, – pro programy podporované z ENRF pouze tabulku, ve které je uvedena pro každý typ intervence nebo oblast podpory celková výše finančních přidělů z fondu a příspěvek členského státu, – pro programy podporované z AMIF, ISF a BMVI tabulku, ve které jsou uvedeny podle specifických cílů celkové finanční přiděly podle typu činnosti, příspěvku členského státu a informace o tom, zda ji tvoří veřejné a soukromé příspěvky,	• Odráží finanční plán výsledky analýzy dopadů na rovnost žen a mužů? – Pokud ne, zvažte revizi finančního plánu tak, aby zahrnoval tyto výsledky. • Zohledňuje finanční plán: – Zjištěné cílové skupiny žen a mužů v celé jejich rozmanitosti? – Svůj dopad na život žen a mužů? – Využívání času ženami a muži, pokud jde o neplacenou a dobrovolnou práci? – Soukromou hospodářskou sféru z hlediska poplatků a/nebo nákladů? – Další veřejné rozpočty, jako je doprava? Pokud ne, zvažte revizi finančního plánu tak, aby zahrnoval tyto prvky.
(g) opatření přijatá k zapojení příslušných partnerů uvedených v článku 6 do přípravy programu a úlohy partnerů při provádění, monitorování a hodnocení programu;	• Podle článku 6 „partnerství zahrnuje alespoň tyto subjekty: příslušné subjekty zastupující občanskou společnost, partnery v oblasti životního prostředí a subjekty zodpovědné za prosazování sociálního začlenění, základních práv, práv osob se zdravotním postižením, rovnosti žen a mužů a nediskriminace.“ Jsou jednoznačně začleněni a popsáni partneři a subjekty zodpovědné za rovnost žen a mužů? – Pokud ne, zmapujte příslušné partnery působící v oblasti rovnosti žen a mužů a zvažte jejich začlenění a plnou účast. – Zvažte využití zdrojů s cílem zajistit pro tyto partnery budování kapacit v oblasti fondů a souvisejících procesů. To je důležité, protože tito partneři mohou nabídnout silné odborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů, nemusí mít však dostatečné odborné znalosti o fondech EU.
(h) pro každou základní podmínku stanovenou podle článku 11, přílohy III a přílohy IV posouzení skutečnosti, zda je tato základní podmínka ke dni předložení programu splněna;	• Bylo provedeno hodnocení toho, jak byly splněny základní podmínky v oblasti rovnosti žen a mužů? – Pokud ne, proveďte toto posouzení a začleňte jej.
(i) zamýšlený přístup ke komunikaci a viditelnosti programu definováním jeho cílů, cílových skupin, komunikačních kanálů, komunikace pomocí sociálních médií, plánovaného rozpočtu a příslušných ukazatelů pro monitorování a hodnocení; a	• Zahrnuje přístup ke komunikaci a viditelnosti strategii na podporu rovnosti žen a mužů a zajištění komunikace zohledňující rovnost žen a mužů? Vyplyvá z komunikace zřetelně, že rovnost žen a mužů je jednou z horizontálních zásad? Vyplyvá z komunikace zřetelně, že žadatelé o projekty, jakož i požadavky na monitorování programů musí prokázat cíle a výsledky v oblasti rovnosti žen a mužů? – Pokud ne, zvažte revizi přístupu tak, aby došlo k objasnění vazeb mezi rovností žen a mužů jakožto horizontální zásadou a komunikační strategií. Další informace o rovnosti žen a mužů a komunikaci najdete v příslušném souboru nástrojů institutu EIGE nebo přehledu týkajícího se komunikace zohledňující rovnost žen a mužů švédského sekretariátu pro výzkum v oblasti rovnosti žen a mužů.
(j) řídicí orgán, auditní orgán a subjekt, který dostává platby od Komise.	• Jsou zaměstnanci řídicího orgánu a jakéhokoli jiného subjektu zapojeného do řízení fondů EU obeznámeni s horizontální zásadou rovnosti žen a mužů? Jaké informace a pokyny jsou nabízeny interně a jaké partnerům? – V opačném případě zvažte činnosti zaměřené na budování kapacit a podpůrné struktury související s rovností žen a mužů prostřednictvím využití zdrojů technické pomoci.

Příklady začleňování hlediska rovnosti žen a mužů jako horizontální zásady do politických cílů a specifických cílů



Hypotetická případová studie: řešení zjištěných nedostatků v oblasti rovnosti žen a mužů v operačním programu

Z kontextové analýzy jedné fiktivní jihoevropské země vyplynul závěr, že existuje potenciál na zvýšení přítomnosti žen v malých a středních podnicích. Když řídicí orgány státu připravovaly dohodu o partnerství, zvolily za jednu ze svých priorit cíl politiky 1: „inteligentnější Evropa díky podpoře inovativní a inteligentní ekonomické transformace“. Jako specifický cíl si zvolili: „posílení růstu a konkurenceschopnosti malých a středních podniků“, přičemž výstupem je, aby „malé a střední podniky na základě podpory zajistily tvorbu pracovních míst a růstu pro ženy i muže.“ V rámci tohoto výstupu řídicí orgány vytvořily další informace, které odkazovaly na kontextovou analýzu a cíl posílení úlohy žen v malých a středních podnicích, a to jako podnikatelek i jako zaměstnankyň. Provádění operačního programu proto věnovalo zvláštní pozornost posílení podílu žen v malých a středních podnicích, zejména v začínajících podnicích. Na tento účel byl proto přidělen zvláštní rozpočet.

Vzhledem k tomu, že ženy v zemi byly nedostatečně zastoupeny v začínajících podnicích a mezi majiteli malých a středních podniků, byly programy zaměřené na malé a střední podniky a sociální podniky považovány za nedostatečné – nedostatečně řešily příslušné otázky výrazného zvýšení zapojení žen do malých a středních podniků. Bylo zapotřebí služeb, které se konkrétně zaměřují na ženy, jako je přístup k úvěrům, odborná a profesní příprava v oblasti řízení podniků, společně s pečovatelskými službami a službami inovativních informačních technologií na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro ženy i muže – například intervence s podporou informačních technologií pro účely poskytování péče o starší osoby a jiné formy sociální péče. Rozvoj malých a středních podniků by se mohl dotýkat opatření v rámci ESF i EFRR, což by pomohlo řešit složitost skloubení placené práce s neplacenými povinnostmi v oblasti péče a současně zvýšit zapojení žen do programů odborné přípravy a jejich přístup k placené práci. Například bylo nabízeno školení ve vymezených odvětvích a povoláních, kde jsou aktivnější převážně ženy, jakož i intervence, které současně řeší nedostatečné zastoupení mužů v oblasti pečovatelské činnosti – placené i neplacené. Celkově pak byly vytvořeny specifické podpůrné aktivity, které pomáhají podnikatelkám s přípravou podnikatelských plánů, se získáním přístupu k úvěrům a při zakládání vlastních podniků. Tyto iniciativy byly zaváděny jak v odvětvích, v nichž mají tradičně převahu ženy, tak v odvětvích, v nichž obvykle převládají muži.

Bylo provedeno pravidelné monitorování členěné podle pohlaví s cílem posoudit čerpanou podporu, potřeby příjemců, postup zakládání podniků, přístup k úvěrům, velikost podniků a ukazatele související s úspěchem a přežitím. Toto monitorování přispělo k nápravě genderových stereotypů během provádění programu. Bylo například zjištěno, že výše (zaručených) úvěrů přidělených mužům byla v průměru vyšší než v případě žen, přičemž míra selhání podniku po jednom roce byla vyšší v podnicích vlastněných muži než v začínajících podnicích vlastněných ženami. K dosažení pokroku v cílech programu, tj. zvýšení podílu podniků vlastněných ženami, přispěl lepší proces výběru, který více zohledňuje hledisko rovnosti pohlaví. Větší dostupnost pečovatelských služeb dále zvýšila zaměstnanost žen v návaznosti na konkrétní školení. Ženy tak měly k dispozici více času, díky čemuž se staly atraktivnějšími jako zaměstnankyně, neboť mohli přijímat zaměstnání na plný úvazek.



Německo: Dolní Sasko zohledňuje reálné životní podmínky žen a mužů

Německá spolková země Dolní Sasko (Niedersachsen) vyvinula společnou monitorovací platformu pro sledování pokroku při naplňování horizontálních zásad, včetně rovnosti žen a mužů, ve všech fondech EU. Celkovým cílem této iniciativy je koordinovat a řídit činnosti programu fondů EU tak, aby snižovaly stávající rozdíly mezi ženami a muži. Podporuje se pravidelná a intenzivní výměna mezi fondy, jako je EZFRV a operačním programem financovaným z fondů EFRR/ESF a ústředním koordinačním orgánem. Aktivně jsou podporována opatření a řízení výzev a žádostí na posílení rovnosti žen a mužů.



© StunningArt/Shutterstock.com

V rámci této iniciativy provedly řídicí orgány operačního programu EFRR/ESF a EZFRV v Dolním Sasku a členové příslušných řídicích skupin pilotní projekt. V rámci tohoto pilotního projektu byly koordinovány výměny informací týkající se pokroku v oblasti horizontálních zásad, zejména v oblasti rovnosti žen a mužů. Jeho součástí byla opatření, jejichž cílem je, aby komunikace začleňovala hledisko rovnosti žen a mužů, a mají také zajistit, aby byly shromážděny údaje zohledňující reálné životní podmínky žen a mužů a aby byly oznámeny monitorovacímu výboru. Ústřední koordinace mezi fondem EZFRV a operačním programem financovaným z fondů EFRR/ESF zahrnovaly diskuse o výsledcích hodnocení týkajících se rovných příležitostí pro ženy a muže. Jedním z důležitých výstupů těchto koordinačních činností byla pozornost věnovaná dopadům, které může čerpání finančních prostředků mít na prosazování rovnosti žen a mužů, jako je potřeba vyhnout se schválení financování, které by mohlo případně přispívat ke vzniku nepříznivých strukturálních znevýhodnění žen nebo k jejich zachování. Koordinační činnosti rovněž posloužily jako podklad při tvorbě programů fondů na období po roce 2020.

V rámci operačního programu financovaného z EFRR/ESF je začleňování hlediska rovnosti žen a mužů pevně zakotveno ve všech fázích programu – od tvorby programů až po řízení, provádění a monitorování. Jsou vydávány pokyny na podporu začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a zásady rovných příležitostí. Tím se dále posiluje rovnost žen a mužů v provádění projektů. Financování je rovněž přidělováno konkrétně pro ženy a pro muže, přičemž přibližně 50 % veškerého financování je určeno ženám. V celém procesu jsou uplatňovány ukazatele zohledňující rovnost žen a mužů a údaje jsou shromažďovány a sledovány. V důsledku toho existuje široká škála opatření k prosazování rovnosti žen a mužů napříč jednotlivými prioritními osami operačního programu s konkrétními koncentracemi v rámci příslušných prioritních os (zejména prioritních os 6 a 8). Tím je rovněž zajištěno, že horizontální zásady budou tvořit pevnou součást hodnocení programů.



Nástroj 4: Koordinace a doplňkovost mezi fondy EU za účelem dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

Úvod k nástroji

Tento nástroj umožňuje členským státům hledat způsoby uplatňování různých fondů komplementárním způsobem za účelem dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Jeho cílem je podpořit opatření na dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v rámci Evropského sociálního fondu Plus (ESF+) a Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR) / Fondu soudržnosti (jakožto iniciativ financovaných z více fondů kombinujících potenciál obou fondů). Opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v rámci těchto dvou fondů je v souladu s novou směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem ⁽⁶¹⁾ a se sdělením Komise nazvaným „*Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*“, ⁽⁶²⁾ ve kterých Evropská komise výslovně podporuje financování z evropských fondů a Evropského fondu pro strategické investice (EFIS) na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. ⁽⁶³⁾ Tento nástroj může být používán na úrovni členských států, a to vnitrostátními řídicími orgány a řídicími orgány na nižší než celostátní úrovni podílejícími se na tvorbě programů a na investicích v rámci fondů EU. Je vhodný zvláště k přípravě dohod o partnerství a operačních programů prostřednictvím vymezení kombinovaného využití fondů na úrovni dohody o partnerství a stanovení této kombinace na úrovni operačního programu.

Tento nástroj vychází z čl. 8 písm. b) (ii) nařízení o společných ustanoveních, kde je stanovena „koordinace, vymezení a doplňkovost mezi fondy“ s cílem kombinovat využívání EFRR (a Fondu soudržnosti)

a ESF+. V článku 20 nařízení o společných ustanoveních se zdůrazňuje, že tyto tři fondy mohou „společně poskytovat podporu programům v rámci cíle Investice pro zaměstnanost a růst“. Rovněž vychází z článku 5 (úvod) nařízení o společných ustanoveních, v němž se stanoví, že „členské státy a Komise by měly usilovat o odstranění nerovností, o prosazování rovnosti žen a mužů a o systematické zohledňování genderových aspektů“ ve fondech EU. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů 2011–2020 stanoví, že lze genderové rozdíly řešit prostřednictvím fondů EU, a to i prostřednictvím podpory lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů. Využívání fondů EU k posílení rovnosti žen a mužů podporuje Evropský parlament, [Evropský pilíř sociálních práv](#), usnesení Evropského parlamentu o strategii EU [pro rovnost žen a mužů pro období po roce 2015 a rámec strategického závazku ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019](#). Poslední dva jmenované dokumenty konkrétně vyzývají Evropskou komisi, aby podporovala členské státy ve využívání fondů EU k investicím zohledňujícím rovnost žen a mužů.

Tento nástroj se rovněž zaměřuje na novou směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a sdělení Komise nazvané „*Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*“ a požaduje, aby byla přijata legislativní i nelegislativní opatření k řešení nedostatečného zastoupení žen na trhu práce a jejich nadměrného zastoupení v neplacené pečovatelské sféře. Za tímto účelem Komise „spolu s členskými státy [zajistí], aby Evropský sociální fond a další strukturální a investiční fondy přiměřeně podporovaly opatření rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem“. ⁽⁶⁴⁾

⁽⁶¹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Dostupné na adrese: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG

⁽⁶²⁾ Evropská komise (2017). Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. COM/2017/0252 final. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>.

⁽⁶³⁾ Milotay, N. (2019). Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance (publikace typu „Briefing“ Právní předpisy EU aktuální vývoj: nová směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem). Brusel: Výzkumná služba Evropského parlamentu (EPRS). Dostupné na adrese: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf).

⁽⁶⁴⁾ Evropská komise (2017). Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. COM/2017/0252 final. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>.

Kroky ke zlepšení koordinace a posílení doplňkovosti mezi fondy

Tento nástroj je tvořen čtyřmi hlavními kroky:

- Krok 1: sladění s cíli strategického závazku ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019 (a sladění nové směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem s vnitrostátními politikami a/nebo plány v oblasti rovnosti žen a mužů),
- Krok 2: vymezení možných intervencí v rámci ESF+ a EFRR, které mohou zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem,
- Krok 3: vývoj intervencí pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a
- Krok 4: následné sledování za pomoci ukazatelů v rámci systémů monitorování a hodnocení.

Uvedené ukazatele by měly být kvalitativní, kvantitativní a finanční (protože finanční ukazatele mají klíčový význam pro sledování financování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem).

Tyto kroky představují výchozí bod pro přípravu dohod o partnerství a operačních programů, které odrážejí:

- zastřešující cíle politiky EU týkající se rovných práv žen a mužů a příležitostí k zaměstnání na trhu práce,
- aktivity financované z více fondů a
- stabilní rámce monitorování a hodnocení pro účely podávání zpráv o pokroku v dosahování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem z genderového hlediska.

Obrázek 3. Kroky ke zlepšení koordinace a posílení doplňkovosti mezi fondy



Krok 1: Sladění se strategickými cíli ohledně rovnosti žen a mužů a vnitrostátními cíli v oblasti rovnosti žen a mužů

Prvním krokem je zajištění souladu s cíli EU v oblasti rovnosti žen a mužů. Sem spadají strategické cíle ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019, které odpovídají cílům [Evropského pilíře sociálních práv](#):

- zajištění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro rodiče a osoby odpovědné za péči,
- zajištění širokého politického rámce na podporu účasti rodičů na trhu práce, jakož i rámce pro rovnější využívání rodičovské dovolené a pružnou organizaci práce, včetně zvažování možného referenčního srovnávání,
- cílené využívání finančních nástrojů EU s cílem podpořit členské státy a zvýšení informovanosti,
- monitorování a podpora členských států při dosahování [barcelonských cílů v oblasti péče o děti](#), posílení ambicí těchto cílů a zvažování komplexnějšího přístupu, např. zahrnutím péče o jiné závislé osoby, dostupnosti a kvalitativního úsilí o zvýšení účasti žen na trhu práce a
- monitorování vnitrostátních reforem v rámci evropského semestru v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti.

Jakmile je zajištěn soulad s těmito cíli, zajistěte soulad s vnitrostátními cíli v oblasti rovnosti žen a mužů. Ty jsou obvykle stanoveny v národní politice rovnosti žen a mužů jednotlivých zemí.

Kroky 2 a 3: Vymezení a vývoj možných intervencí pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

Níže uvedená tabulka kategorizuje navrhované intervence podle cílů uvedených v navrhovaných nařízeních o jednotlivých fondech. Doplnuje také soubor navrhovaných opatření, která nejsou výslovně uvedena v legislativních aktech. Tato opatření mají za cíl podporovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zlepšením kvality a dostupnosti poskytování péče; podporou aktivního stárnutí; posílením integrované komunikace v oblasti zdravotní péče; prosazováním integrace sdílených služeb a posílením integrace zaměstnatelnosti, podporou migrantů a rozšiřováním počtu pracovníků v oblasti péče prostřednictvím zlepšení kvality zaměstnání v oblasti poskytování péče. Tato opatření jsou nabízena jako forma pokynů doložená příklady pro EFRR a ESF+; pomohou vám při úvahách o možných intervencích a součástech návrhu projektu.



Více informací o cíli politiky 4

Například cíl politiky 4 („sociálněji Evropa díky provádění evropského pilíře sociálních práv“) obsahuje rozsáhlý seznam možných opatření. Zohlednění genderového rozměru v těchto potenciálních oblastech umožňuje podrobné a tvůrčí využití fondů EU k řešení složitých vzájemně souvisejících problémů nerovnosti mezi muži a ženami a k vývoji komplexnějších řešení.

Tabulka 2. Nelegislativní opatření, která mohou podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem

Krok 2: Vymezení možných intervencí z nařízení o období po roce 2020	Krok 3: Vývoj opatření zohledňujících rovnost žen a mužů s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v rámci EFRR (níže uvedené intervence jsou pouze příklady)	Krok 3: Vývoj opatření zohledňujících rovnost žen a mužů s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v rámci ESF+ (níže uvedené intervence jsou pouze příklady)
Cíl politiky 1: Inteligentnější Evropa díky podpoře inovativní a inteligentní ekonomické transformace (hlavní cíl politiky pro EFRR; dodatečný cíl politiky pro ESF+) - Podnikatelská infrastruktura pro malé a střední podniky (včetně průmyslových parků a objektů) - Rozvoj podnikání a internacionalizace malých a středních podniků - Rozvoj dovedností pro inteligentní specializaci, průmyslovou transformaci a podnikání - Pokročilé podpůrné služby pro malé a střední podniky a skupiny malých a středních podniků (včetně služeb v oblasti řízení, marketingu a designu) - Inkubace, podpora podniků typu „spin offs“ a „spin outs“ a start-upů - Podpora inovačních klastrů a podnikatelských sítí, které jsou prospěšné především pro malé a střední podniky - Inovační procesy v malých a středních podnicích (proces, organizace, marketing, spoluvytváření, inovace založené na uživateli a poptávce) - Výzkumné a inovační procesy, přenos technologií a spolupráce mezi podniky se zaměřením na oběhové hospodářství	Výstavba zařízení péče o děti a mezigeneračních pečovatelských zařízení v rámci podniků, průmyslových parků a inkubačních center Rozvoj malých a středních podniků poskytujících služby péče o děti a sociální péče Usnadnění inovací mezi klastry malých a středních podniků v oblasti sdílených pečovatelských služeb a zařízení Podpora inovačních seskupení a sítí podniků, kterou budou využívat převážně malé a střední podniky, poskytovaná na základě konkrétního posouzení potřeb malých a středních podniků vlastněných ženami a vlastněných muži a potřeb ženských a mužských zaměstnanců	Rozvoj vzdělávacích iniciativ v malých a středních podnicích na podporu změn tradičních rolí žen a mužů (jako pečovatelek) a mužů (jako živelů)
Cíl politiky 2: Zelenější, nízkouhlíková Evropa díky podpoře přechodu na čistou a spravedlivou energii, zelených a modrých investic, oběhového hospodářství, přizpůsobení se změnám klimatu a prevence a řízení rizik (hlavní cíl politiky pro EFRR; dodatečný cíl politiky pro ESF+) - Nakládání s odpady z domácností, včetně předcházení vzniku odpadů, jejich minimalizace, třídění a recyklace - Infrastruktura čisté městské dopravy	Revize umístění recyklačních středisek ve vztahu k potřebám žen a mužů (protože ženy tráví v průměru více času nakládáním s odpadem z domácností, zajišťování zařízení pro nakládání s odpady má dopad na využívání času ženami. Zohlednění tohoto faktoru při přípravě iniciativ v oblasti nakládání s odpadem z domácností může ušetřit ženám čas, umožnit jim vykonávat jiné činnosti a zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem Plánování čisté infrastruktury městské dopravy na základě posouzení potřeb mobility žen a mužů	

Krok 2: Vymezení možných intervencí z nařízení o období po roce 2020	Krok 3: Vývoj opatření zohledňujících rovnost žen a mužů s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v rámci EFRR (níže uvedené intervence jsou pouze příklady)	Krok 3: Vývoj opatření zohledňujících rovnost žen a mužů s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v rámci ESF+ (níže uvedené intervence jsou pouze příklady)
Cíl politiky 3: Propojenější Evropa díky zvyšování mobility a regionálního propojení IKT (cíl politiky pro EFRR) • Cyklistická infrastruktura • Digitalizace městské dopravy • Multimodální doprava (Transevropská dopravní síť — TEN-T) • Multimodální doprava (mimo městské dopravy) • Digitalizace dopravy prostřednictvím jiných druhů dopravy	Zajištění, aby plánování a zajišťování dopravy vykazovalo uplatnění výsledků analýzy využívání času z hlediska rovnosti žen a mužů a bylo schopné pokrývat různé cestovní a dopravní činnosti související s péčí	
Cíl politiky 4: Sociálněji Evropa díky provádění evropského pilíře sociálních práv (hlavní cíl politiky pro ESF+; dodatečný cíl politiky pro ERDF) • Infrastruktura pro předškolní vzdělávání a péči • Infrastruktura pro primární a sekundární vzdělávání • Infrastruktura pro odborné vzdělávání, přípravu a vzdělávání dospělých • Bytová infrastruktura pro migranty, uprchlíky a osoby pod mezinárodní ochranou nebo osoby, které o ni žádají • Bytová infrastruktura (nikoli pro migranty, uprchlíky a osoby pod mezinárodní ochranou nebo osoby, které o ni žádají) • Zdravotní infrastruktura • Zdravotní vybavení • Mobilní majetek zdravotnických zařízení • Opatření na zlepšení přístupu k zaměstnání • Specifická podpora pro zaměstnanost a socioekonomickou integraci mladých lidí • Podpora samostatné výdělečné činnosti a zakládání podniků • Podpora sociální ekonomiky a sociálních podniků • Opatření na modernizaci a posílení institucí trhu práce a služeb s cílem posoudit a předjímat poptávku po dovednostech a zajistit včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc • Podpora souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a přechodů na trhu práce • Podpora pracovní mobility	Investování do výstavby zařízení péče o děti a sociální péče, včetně středisek terciárního a odborného vzdělávání, spolu s rozšířením počtu pracovníků v oblasti péče Zajištění mezigeneračního bydlení, sociální péče a poskytování sociálních služeb – včetně vybavení s nízkými emisemi uhlíku – s cílem zlepšit sociální začleňování, soudržnost společenství a udržitelnost Propojení inovací technologií ve zdravotnictví s rozšiřováním malých a středních podniků, analýzou využívání času, rozšířenými zařízeními péče a opatřeními v oblasti digitálního začleňování (společně EFRR a ESF+) Podpora rozšiřování sítě pečovatelských zařízení a počtu pracovníků v pečovatelských službách prostřednictvím programů zaměstnanosti mládeže a programů zaměstnatelnosti pro starší pracovníky, se zaměřením na mobilitu pracovních sil (společně EFRR a ESF+) Rozšíření způsobilosti podpory v oblasti vzdělávání a péče na síť pečovatelských zařízení (společně EFRR a ESF+)	Zahrnutí poskytování péče o děti mezi způsobilé druhy rozšiřování infrastruktury na všech úrovních povinného vzdělání s cílem zvýšit dostupnost kvalitní, cenově dostupné a přístupné péče o děti (rozšíření péče o děti začleněné do vzdělávacích zařízení maximalizuje investice do infrastruktury a současně snižuje emise spojené s cestováním a časové tlaky) Inovace v oblasti zajištění bydlení pro rodiny různé velikosti a domácnosti různého složení, včetně zdokonalených opatření pro starší lidi a osoby s postižením Zahrnutí poskytování pečovatelských služeb do podpory sociálních podniků Podpora rozvoje postupů zajišťování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem mezi zaměstnavateli všech velikostí v souladu s cílem „zdravého a dobře uzpůsobeného pracovního prostředí“, včetně inovativních pružných pracovních postupů a iniciativ zaměřených na snižování stresu

Krok 2: Vymezení možných intervencí z nařízení o období po roce 2020	Krok 3: Vývoj opatření zohledňujících rovnost žen a mužů s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v rámci EFRR (níže uvedené intervence jsou pouze příklady)	Krok 3: Vývoj opatření zohledňujících rovnost žen a mužů s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v rámci ESF+ (níže uvedené intervence jsou pouze příklady)
- Opatření na podporu účasti žen na trhu práce a snížení segregace podle pohlaví na trhu práce - Opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby - Opatření na podporu zdravého a dobře uzpůsobeného pracovního prostředí se zohledněním rizik pro zdraví, včetně podpory fyzické aktivity - Opatření na podporu aktivního a zdravého stárnutí - Podpora předškolního vzdělávání a péče (vyjma infrastruktury) - Podpora primárního a sekundárního vzdělávání (vyjma infrastruktury) - Podpora terciárního vzdělávání (vyjma infrastruktury) - Podpora vzdělávání dospělých (vyjma infrastruktury) - Opatření na podporu rovných příležitostí a aktivního zapojení do společnosti - Opatření na zlepšení přístupu marginalizovaných skupin, například Romů, ke vzdělání, zaměstnání a na podporu jejich sociálního začleňování - Podpora občanské společnosti pracující s marginalizovanými komunitami, například s Romy - Zvláštní opatření na zvýšení účasti státních příslušníků třetích zemí na zaměstnanosti - Opatření k integraci státních příslušníků třetích zemí do společnosti - Opatření na zlepšování poskytování služeb v rodině a služeb komunitní péče - Opatření na zlepšování dostupnosti, účinnosti a odolnosti systémů zdravotní péče (vyjma infrastruktury) - Opatření na zlepšování přístupu k dlouhodobé péči (vyjma infrastruktury) - Opatření na modernizaci systémů sociální ochrany, včetně podpory přístupu k sociální ochraně	Začlenění rozšiřování pečovatelských zařízení a infrastruktury mezi opatření na podporu přístupu na trh práce, aktivního a zdravého života a řešení sociálního a ekonomického vyloučení (společně EFRR a ESF+) Inovace s cílem zlepšit integraci romských komunit a jejich přístup k pečovatelským a vzdělávacím službám (společně EFRR a ESF+) Budování odborných znalostí v oblasti genderu a bydlení a v oblasti plánování infrastruktury zohledňujícího hledisko rovnosti žen a mužů a jejich uplatnění v rámci projektů Podpora inovativní komunitní formy projektů družstevního bydlení zahrnující mezigenerační formy bydlení a komunitní formy poskytování péče	Prokázání propojení v rámci Agendy pro nové dovednosti a pracovní místa se zaměřením na „modernizaci trhu práce a podporu práce prostřednictvím nových forem flexibility a bezpečnosti“⁽⁶⁵⁾ Zavádění inovací v činnostech v oblasti zaměstnanosti a dovedností souvisejících s rozšířením počtu pracovníků v pečovatelské sféře s cílem zvýšit účast státních příslušníků zemí mimo EU a domácích pracovníků na trhu práce Podpora inovací v oblasti navrhování, výstavby a poskytování komunitních pečovatelských služeb, včetně mezigenerační péče, digitální zdravotní péče, zvyšování počtu pracovníků v pečovatelsství a rozšiřování městské a dopravní infrastruktury Podpora inovací a integrace zlepšených služeb péče o děti a pečovatelských služeb v rámci opatření na řešení chudoby a vyloučení

⁽⁶⁵⁾ Eurostat (2018). Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy (Inteligentnější, zelenější a inkluzivnější? Ukazatele jako podklady pro strategii Evropa 2020). Vydání z roku 2018. Brusel: Eurostat. Dostupné na adrese: : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>.

Krok 2: Vymezení možných intervencí z nařízení o období po roce 2020	Krok 3: Vývoj opatření zohledňujících rovnost žen a mužů s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v rámci EFRR (níže uvedené intervence jsou pouze příklady)	Krok 3: Vývoj opatření zohledňujících rovnost žen a mužů s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v rámci ESF+ (níže uvedené intervence jsou pouze příklady)
Cíl politiky 5: Evropa bližší občanům díky podpoře udržitelného a integrovaného rozvoje městských, venkovských a pobřežních oblastí a místních iniciativ (cíl politiky pro ESF+ i pro EFRR). - Ochrana, rozvoj a podpora veřejných objektů cestovního ruchu a souvisejících služeb cestovního ruchu - Ochrana, rozvoj a podpora kulturního dědictví a kulturních služeb - Ochrana, rozvoj a podpora přírodního dědictví a ekoturistiky - Fyzická regenerace a bezpečnost veřejných prostranství	Zavádění inovací v pečovatelských zařízeních v domorodých komunitách a zajištění přístupu k pečovatelským a vzdělávacím službám v jejich jazycích s náležitým ohledem na jejich kulturní dědictví a oblasti, v nichž žijí (společně EFRR a ESF+) Zavádění inovací v oblasti obnovy a bezpečnosti veřejných prostor a budov při zohlednění znalostí genderového plánování	Podpora inovací v poskytování péče pracovníkům pracujícím ve veřejných službách cestovního ruchu
Ostatní kódy týkající se cílů politiky 1-5 (cíl politiky pro EFRR i pro ESF+) - Zlepšení kapacity programových orgánů a subjektů spojených s prováděním fondů - Zlepšování spolupráce s partnery v rámci členského státu EU i mimo něj - Křížové financování v rámci EFRR, včetně podpory opatření podobných opatřením ESF+, která jsou nezbytná pro provádění operací týkajících se EFRR a přímo spojené s EFRR	Zlepšování průřezových opatření podporovaných z různých programů určených k rozšíření sítě zařízení péče o děti a sociální péče a souvisejících pečovatelských pracovníků Zlepšování kvality, dostupnosti a využití příslušných údajů pro účinné analýzy rovnosti žen a mužů, jež jsou zdrojem podkladů pro informovanou tvorbu programů a financovaných opatření určených k dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem Zlepšování povědomí a informovanosti programových orgánů a dalších subjektů podílejících se na provádění programu o vzájemně provázaných genderových dimenzích využívání času, pečovatelských zařízení, dopravy a využívání infrastruktury	Zlepšování průřezových opatření podporovaných z různých programů určených k rozšíření sítě zařízení péče o děti a sociální péče a souvisejících pečovatelských pracovníků Zlepšování kvality, dostupnosti a využití příslušných údajů pro účinné analýzy rovnosti žen a mužů, jež jsou zdrojem podkladů pro informovanou tvorbu programů a financovaných opatření určených k dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem Zlepšování povědomí a informovanosti programových orgánů a dalších subjektů podílejících se na provádění programu o vzájemně provázaných genderových dimenzích využívání času, pečovatelských zařízení, dopravy a využívání infrastruktury
Technická pomoc (cíl politiky pro ESF+ i pro EFRR) - Informační a komunikační činnosti - Příprava, provádění, monitorování a kontrola - Hodnocení, studie a sběr údajů - Posilování kapacity orgánů členských států, příjemců a příslušných partnerů	Častější podávání zpráv o monitorování a hodnocení tak, aby zahrnovala konkrétní opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a opatření na podporu rovnosti žen a mužů Zlepšení předběžné analýzy, obsahu programů a projektů, monitorování a hodnocení	Častější podávání zpráv o monitorování a hodnocení tak, aby zahrnovala konkrétní opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a opatření na podporu rovnosti žen a mužů Zlepšení předběžné analýzy, obsahu programů a projektů, monitorování a hodnocení

Krok 4: Následné sledování za pomoci ukazatelů v rámci systémů monitorování a hodnocení

Při výběru a formulaci navrhovaných činností na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem s využitím prostředků z ESF+ a EFRR se zástupcům řídicích orgánů v členských státech

doporučuje, aby postupovali podle kroku 3. Přitom by měli brát v úvahu požadované výsledky, jakož i související ukazatele pokroku a změn, aby mohli sledovat dosažené výsledky. Následující příklad ukazuje, jak mohou zúčastněné strany za použití fází nebo kroků provádět posouzení hlavního cíle, opatření k dosažení tohoto cíle a ukazatelů,⁽⁶⁶⁾ které tvoří podklad pro opatření, monitorování a hodnocení.



Cíl v oblasti rovnosti žen a mužů: zajištění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi

(Upozorňujeme, že tyto ukazatele ⁽⁶⁷⁾ jsou pouze příklady)

1. Ukazatele výstupů

- rozsáhlejší poskytování flexibilních a vysoce kvalitních služeb péče o děti financovaných z veřejných zdrojů
- rozsáhlejší poskytování flexibilních, cenově dostupných a vysoce kvalitních služeb péče o starší osoby, včetně digitálních technologií, sdílené péče a mezigeneračních pečovatelských služeb
- rozsáhlejší poskytování flexibilních a vysoce kvalitních služeb financovaných z veřejných zdrojů pro osoby se zdravotním postižením, včetně dětí
- navýšení prostředků vyčleněných na pokrytí výdajů spojených s rozšiřováním počtu pracovníků působících v oblasti sociální péče, péče o starší osoby a péče o děti
- lepší dostupnost pečovatelských zařízení a služeb na podporu účasti na trhu práce
- posílení postupů zaměstnavatelů/podniků na podporu pružné pracovní doby a alternativních způsobů uspořádání práce
- větší autonomie zaměstnanců při uspořádání jejich vlastní pracovní doby
- vyšší účast mužů v povoláních souvisejících s poskytováním péče a zlepšení podmínek pro ženy i muže zaměstnané v odvětví péče

2. Ukazatele výsledků

- zvýšení podílu času, který muži věnují činnostem souvisejících s péčí
- zvýšení zaměstnanosti žen i mužů v oblasti formální péče
- zlepšení podmínek pro pracovnice i pracovníky v odvětví péče
- zlepšení přístupu žen, včetně migrantek, k placené práci a zvýšení počtu hodin placené práce
- posílení využívání alternativních způsobů uspořádání práce

3. Ukazatele dopadu

- spravedlivější rozdělení péče
- spravedlivější rozdělení využívání času mezi ženami a muži
- lepší ekonomická situace, větší fyzická i duševní pohoda a lepší zdravotní stav žen a mužů, včetně migrantek a migrantů
- vyšší daňové příjmy od pracovníků po navýšení jejich počtu a z (genderově desegregovaného) odvětví péče
- lepší hospodářské výsledky dosažené díky vyšší zaměstnanosti

⁽⁶⁶⁾ Převzato s úpravami z Fitzgerald, R. a Michie, R. (2000). Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes (Zkušenosti, osvědčené postupy a ponaučení v oblasti hodnocení výsledků dosahování cílů rovnosti žen a mužů v programech strukturálních fondů). Evaluation for Equality Conference (Konference Hodnocení pro rovnost), Edinburgh, 17.–19. září 2000.

⁽⁶⁷⁾ Ukazatele by měly být stanoveny jako počty a/nebo procentní podíly. Vhodnější je používat procentní podíly, protože prosté počty nejsou jako ukazatele ideální.

Česko: dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů

Česko usiluje o lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a zlepšení postavení žen na trhu práce prostřednictvím různých opatření financovaných z ESF a EFRR spolu s vnitrostátními prostředky. Ženy v zemi se v současnosti potýkají s vícenásobným znevýhodněním na trhu práce:

- přístup žen k zaměstnání je omezenější než přístup mužů,
- služební postup žen neodpovídá služebnímu postupu mužů,
- s ohledem na časové nároky je pro ženy ve srovnání s muži sladění placené práce a povinností v oblasti péče náročnější a
- existují zde značné rozdíly v odměňování žen a mužů, které znevýhodňují ženy.



© FGC/Shutterstock.com

Absence veřejných služeb v oblasti péče o děti a nedostatek dostupných alternativ odrazuje ženy od účasti na trhu práce. Z údajů OECD vyplývá, že ze všech členských států EU má Česko nejnižší míru zaměstnanosti matek s dětmi do 12 let a nízkou míru zaměstnanosti žen s dětmi do tří let.⁽⁶⁸⁾ Tyto problémy se snaží řešit řadou opatření, která kombinují veřejné prostředky a zdroje ESI fondů. Například v rámci operačního programu Praha se rozvíjí síť cenově dostupných a přístupných služeb péče o děti. Jejich účelem je poskytnout ženám více příležitostí, jak skloubit pracovní a soukromý život překlenutím stávajících nedostatků ve službách. Nový režim zahrnuje vzdělávací programy pro učitele mateřských škol a pro nové nebo stávající podnikatele poskytující péči o děti v předškolním věku. Byla zavedena otcovská dovolená jako legislativní opatření umožňující mužům podílet se na péči o děti⁽⁶⁹⁾; ta je určena otcům či kterékoli osobě, která se stará o dítě ve věku do 7 let v rámci náhradní rodičovské péče.

Program ESF v Česku kombinuje zdroje ze dvou fondů a současně usiluje o zavedení opatření umožňujících pružnou organizaci práce jako prostředku k snadnějšímu sladění placených pracovních a pečovatelských povinností. Celkově je financování z EFRR zaměřeno na investice do infrastruktury péče o děti s cílem vybudovat a provozovat síť cenově dostupných a přístupných služeb péče o děti na celostátní úrovni.

Mezi další opatření ke zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem patří vzdělávání, zvyšování povědomí a konzultace se zaměstnavateli; přímá finanční podpora pro zavádění pružné organizace práce prostřednictvím příspěvků na mzdy a předcházení genderovým stereotypům ve spojení se zlepšováním znalostí o diskriminaci na základě pohlaví formou školení a zvyšování povědomí. Iniciativy na podporu zapojení mužů do péče o děti a péče o jiné závislé osoby jsou stejně důležité, k jejich podpoře byla přijata opatření, jako jsou zvyšování povědomí, propagace tématu, školení pro muže v pečovatelské sféře a podpora sladování pracovního a soukromého života pro muže, včetně poradenství pro muže ohledně rodičovské dovolené.

⁽⁶⁸⁾ Dohoda o partnerství pro programové období 2014–2020.

⁽⁶⁹⁾ Senát ČR schválil v roce 2017 novelu zákona č. 187/2006 Sb., o zdravotním pojištění, který je v platnosti od 1. ledna 2009.



Fiktivní případová studie č. 1: sladění placené práce a péče o děti

Krok 1: Porozumění všem souvislostem a vlivům

Ines je 36letá žena a žije se svým tříletým synem. Je samoživitelkou zaměstnanou na plný úvazek na kvalifikované pozici v jednom malém/středním podniku. Pět dní v týdnu navštěvuje její syn místní školku financovanou z veřejných zdrojů, a to v době od 8 do 16 hodin. Ines vydělává přibližně 35 000 EUR ročně. Platby za péči o dítě činí 1 230 EUR měsíčně.

Možnosti, které Ines má v oblasti neformální péče o děti, jsou omezené, neboť po návratu do své domovské země žije ve velkém městě. Její sociální vazby jsou omezené, zejména vzhledem k tomu, že její rodina žije na venkově v její domovské obci vzdálené přibližně 180 kilometrů. Kromě veřejně financované péče o děti musí ještě tři dny v týdnu zajišťovat dodatečnou péči, neboť v těchto dnech pracuje do 18:00 hod., aby vyrovnala to, že v jiných dnech odchází ze zaměstnání už v 15:30 hod. Za neformální péči platí 600 EUR měsíčně. Ze svého měsíčního příjmu 2 916 EUR utratí 1 830 EUR za péči o dítě. To je 63 % jejích příjmů před zdaněním, což je těsně pod průměrem OECD* – 67 % příjmů domácnosti vynaložených na péči o děti. Průměr OECD počítá s rodinou se dvěma dětmi, takže náklady pro rodiče samoživitele s jedním dítětem jsou vyšší. Vzhledem k rozdílu v příjmech plynoucího z rozdílu v odměňování žen a mužů může svobodná matka samoživitelka platit za péči o děti vyšší část svého příjmu. Ženy představují 92 % rodičů samoživitelů.

Krok 2: Stanovení opatření a reakcí, které začleňují hledisko rovnosti žen a mužů

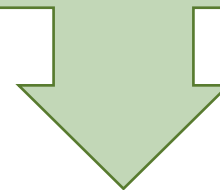
Která z opatření financovaných z ESF+ a EFRR v rámci možných intervencí v rámci ESF+ a/nebo EFRR k zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by mohla zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem Ines?

Jaké údaje potřebujete k přípravě programů a projektů, které mají řešit finanční a časové tlaky, jimž jsou vystaveni pracující rodiče, jako je Ines? Jaké údaje máte o předškolních dětech? Jaké máte údaje o zaměstnaných rodičích a rodičích samoživitelích? Jaké veřejné financování je poskytováno na péči o děti? Jaká opatření v oblasti dopravy a další infrastruktury by tyto tlaky zmírnila?

Krok 3: Přijetí opatření

Příklady možných intervencí zahrnují:

- Zvažte poskytování péče o děti v rámci podnikové infrastruktury pro malé a střední podniky (cíl politiky 1)
- Zvažte, jaká dopravní spojení včetně cyklistiky a multimodálních řešení mají k dispozici lidé, kteří jsou nuceni dojíždět přes město do práce (cíl politiky EFRR 3)
- Zamyslete se nad tím, jaká další opatření v rámci EFRR mohou doplnit intervence v rámci cíle 4 týkající se infrastruktury pro péči o děti v raném věku



Fiktivní případová studie č. 2: sladění práce na směny a péče o děti

Krok 1: Porozumění všem souvislostem a vlivům

Agnetě je 23 let a má tři děti mladší pěti let. Pracuje na částečný úvazek v místním obchodě a její manžel pracuje v místní továrně. Žijí v malém venkovském městě a jejich měsíční příjem činí 1 300 EUR. Nebudou moci získat přístup k veřejně financované péči pro všechny své děti. V současné době mají zajištěnu určitou péči pro své nejstarší dítě. Pracovní doba Agnety se však někdy mění a v době, kdy jsou ona i její manžel v práci, se musí spoléhat na pomoc přátel. Její rodiče žijí v místě vzdáleném hodinu cesty automobilem a spoje veřejné dopravy do vesnice jsou velmi omezené.

Získání údajů o tom, kolik osob se nachází v takto nejisté situaci s nízkou mzdou a nestabilními podmínkami zaměstnání, není vždy jednoduché. Pomoci mohou nástroje jako např. [Index rovnosti žen a mužů](#) institutu EIGE, jakož i místní zdroje údajů o trhu práce, statistiky týkající se bydlení a dětských přídavků, dostupnosti veřejné dopravy, využívání času a údaje o využívání infrastruktury/veřejných prostor.

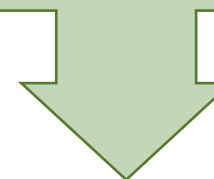
Údaje o průměrech EU nejsou vždy ucelené, ale je možné určit některé údaje, které nabízejí srovnání mezi zeměmi a regiony. To vám umožní agregovat a odhadnout místní potřeby s ohledem na situaci místních služeb, stávajících veřejných služeb a sociálního zabezpečení. Jako příklad může posloužit německý venkov: operační plán v Meklenbursku-Předním Pomořansku byl vytvořen na základě údajů o dopravě, místní zaměstnanosti, průmyslových odvětvích, místní dopravě a poskytování místních služeb. Intervence ESF+ zde považují za hlavní priority podporu pro zaměstnance pracující na směny a další rodiny vystavené složitým každodenním tlakům na čas a potřeby péče o děti a další péče.

Krok 2: Stanovení opatření a reakcí, které začleňují hledisko rovnosti žen a mužů

Která z opatření financovaných z ESF+ a EFRR v rámci možných intervencí v rámci ESF+ a/nebo EFRR k zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by mohla zlepšit život této rodiny – tj. poskytnou jejím členům podporu v přístupu k péči o děti a zajistí lépe placená pracovní místa a umožní nalézt rovnováhu mezi prací na směny a problémy spojenými s místní dopravou?

Krok 3: Přijetí opatření

- Infrastruktura pro předškolní vzdělávání a péči
- Infrastruktura pro odborné vzdělávání, přípravu a vzdělávání dospělých
- Opatření na zlepšení přístupu k zaměstnání
- Opatření na podporu účasti žen na trhu práce a snížení segregace podle pohlaví na trhu práce
- Podpora sociálního začlenění osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením včetně nejchudších osob a dětí
- V rámci cíle politiky 4 zvážit investice do výstavby zařízení péče o děti a zařízení sociální péče a rozšíření počtu pracovníků v pečovatelské sféře





Fiktivní případová studie č. 3: rovnováha mezi péčí o sebe a o druhé

Krok 1: Porozumění všem souvislostem a vlivům

Tomás je 74letý mzdový úředník v důchodu. Jeho měsíční příjem ve výši 850 EUR jen těsně přesahuje životní minimum, které ve Španělsku činí 785 EUR.* Na plný úvazek pečuje o 73letou Isabel, která je už 52 let jeho manželkou. V důsledku dlouhodobého onemocnění je v řadě ohledů odkázána na péči.

Ve Španělsku je 16 % mužů a 31 % žen starších 65 let. Průměrná střední délka života je u mužů 80,5 let a u žen 86,3 let.** I když je Isabel už dlouho nemocná, Tomás se obává, že by ho mohla přežít. Koneckonců je starší a dlouhodobá péče má vliv na střední délku života pečujících osob.

Tomás a Isabel žijí na předměstí velkého města, odkud mají pravidelné dopravní spojení do centra. Jejich syn a dcera žijí na opačných koncích města. Mají čtyři vnoučata ve věku 12–19 let, kteří navštěvují řádné denní studium. Jejich dcera Asunción pracuje na částečný úvazek, takže může otci pomáhat s péčí o domácnost a doprovázet matku k lékaři. Jejich syn Miguel navštěvuje rodiče o víkendu a je v pohotovosti ve večerních hodinách pro případ naléhavé situace.

Krok 2: Stanovení opatření a reakcí, které začleňují hledisko rovnosti žen a mužů

Která z opatření financovaných z ESF+ a EFRR v rámci možných intervencí v rámci ESF+ a/nebo EFRR k zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by mohla pomoci Tomásovi a Isabelce a jejich rodině získat klid a zmírnit tlak na nalezení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem?

Krok 3: Přijetí opatření

- Infrastruktura pro čistou městskou dopravu je jednou z priorit v rámci EFRR.
- Další sociální infrastrukturu, která přispívá k sociálnímu začlenění do komunity, je možné podporovat v rámci cíle politiky ESF+ 3, jakož i opatření na zlepšení zdravotní infrastruktury, včetně digitalizace zdravotní péče a opatření na zlepšování přístupu k dlouhodobé péči (vyjma infrastruktury). Další podpora z EFRR by mohla být přidělena na podporu technických inovací malých a středních podniků poskytujících zdravotní a sociální péči.
- Financované intervence, které umožňují vyvažovat potřeby mezigenerační péče s prací a individuálními potřebami domácnosti, by mohly zahrnovat vylepšení komunikačních technologií, které umožňují vzdálenou péči a podporu; on-line objednávání předpisů a potřeb pro domácnost a mezigenerační pečovatelská zařízení na místní úrovni – financovaná a řízená veřejným sektorem – s cílem zmírnit tlak na rodiny a ulehčit pečovatelským. To má zásadní význam pro ženy, které mnohdy pracují na částečný úvazek, aby uspokojily potřeby ostatních

* Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2017) *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles - Spain (Přehled důchodů za rok 2017: profily zemí – Španělsko)*. Paříž: OECD. Dostupné na adrese: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>.

** Eurostat (2018). *The life of women and men in Europe: A statistical portrait (Život žen a mužů v Evropě: statistický náhled)*. Vydání z roku 2018. Brusel: EU. Dostupné na adrese: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>.

**Fiktivní případová studie č. 4: sladění péče o děti a starší osoby s prací na směny****Krok 1: Porozumění všem souvislostem a vlivům**

Tasheen a Imran – 22 a 26 let – jsou přistěhovalci první generace, kteří žijí na okraji jednoho velkého evropského hlavního města. Mají dvě děti – ve věku tří let a šesti měsíců. Tasheen pracuje v domácnosti a nemá řidičský průkaz. Imran pracuje na směny v místní restauraci. Do čtvrti se nedávno přistěhovala Tasheenina matka Bushra a sourozenci, její matce je však 74 let a trpí demencí a cukrovkou.

Tasheen má vysokoškolský diplom a Imran má titul v oboru počítačového inženýrství. Oba by si chtěli najít práci, která bude odpovídat jejich dovednostem a potenciálu, ale potřebují pomoc s osvojením místních jazykových dovedností a přípravou životopisů.

Krok 2: Stanovení opatření a reakcí, které začleňují hledisko rovnosti žen a mužů

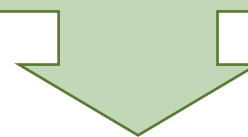
Která z opatření financovaných z ESF+ a EFRR v rámci možných intervencí v rámci ESF+ a/nebo EFRR k zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by mohla zlepšit život Tasheen a Imrana, pomoci jim v přístupu k placenému zaměstnání, péči o děti, místním pečovatelským službám pro Tasheeninu matku a bezpečnému a zajištěnému bydlení?

Jaké údaje můžete určit ohledně dovedností, výše příjmů a typu domácností migrantů a dalších skupin, které mohou žít na okraji společnosti? Jaké konzultace byste mohli provést a jaké závazky přijmout s cílem lépe porozumět potřebám a ambicím těchto skupin?

Krok 3: Přijetí opatření

- Cíl politiky 1 je hlavní prioritou EFRR, přičemž podporuje intervence v oblasti rozvoje dovedností, inteligentní specializaci, průmyslovou transformaci, podnikání, inkubaci malých a středních podniků a podniky typu „spin off“.
- Spojuje se s opatřeními ESF+ pro:
 - podporu sociální ekonomiky, sociálních podniků a infrastruktury bydlení pro migranty a uprchlíky,
 - další sociální infrastrukturu, která přispívá k sociálnímu začlenění do společnosti,
 - zdravotní infrastrukturu,
 - opatření na zlepšení přístupu k zaměstnání,
 - podporu terciárního vzdělávání (vyjma infrastruktury),
 - podporu vzdělávání dospělých (vyjma infrastruktury),
 - opatření na podporu rovných příležitostí a aktivního zapojení do společnosti,
 - cesty k integraci a opětovný nástup znevýhodňovaných osob do zaměstnání,
 - opatření na zlepšení přístupu marginalizovaných skupin,
 - opatření na zlepšování přístupu k dlouhodobé péči (vyjma infrastruktury) a
 - opatření na modernizaci systémů sociální ochrany, včetně podpory přístupu k sociální ochraně.

Existuje několik intervencí, které by Tasheen a Imranovi a jejich rozšířené rodině pomohly v přístupu k příležitostem v oblasti odborné přípravy a trhu práce, uspokojily jejich potřeby v oblasti bydlení, integrace a sociální ochrany a usnadnily jejich příspěvek pro místní ekonomiku. Přesné a ucelené místní údaje – členěné podle pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasového a etnického původu – jsou nezbytné jako podklad dobře cílených projektů a programů přizpůsobených místním podmínkám, které splňují komplexní potřeby všech, a pro využití jejich plného potenciálu.

**Další zdroje**

Více informací naleznete pod následujícími odkazy:

- [Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem v Evropské unii](#)
- [Synergie a zjednodušení pro politiku soudržnosti po roce 2020: Rada přijala závěry](#)



Nástroj 5: Vymezení partnerství a víceúrovňové správy – určení příslušných partnerů, úlohy odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů a složení monitorovacích výborů

Úvod k nástroji

Tento nástroj mohou řídicí orgány používat s cílem zajistit:

- že na do procesu tvorby programů a monitorování fondů EU se budou podílet příslušné subjekty, zejména subjekty, které jsou zdrojem odborných znalostí v oblasti rovnosti žen a mužů, a
- že všechny organizace podílející se na navrhování a provádění programů fondů EU uplatňují v rámci své praxe genderovou analýzu.

Partneři fondů EU řídí tvorbu a provádění programů, dohlíží na výkonnost programu a schvalují kvalifikační kritéria pro výběr projektů a plány hodnocení. Jejich úkolem je zajišťovat kvalitu procesů v rámci fondů EU a soulad s hlavními cíli EU a členských států (nařízení o společných ustanoveních, článek 6). Příslušní partneři mají být konkrétně zastoupeni v monitorovacích výborech fondů EU (nařízení o společných ustanoveních, článek 34). Pro období po roce 2020 Komise navrhuje „dát monitorovacím výborům významnější úlohu při dohledu na výkonnost programu a na všechny faktory, které na ni mají vliv“ (nařízení o společných ustanoveních, důvodová zpráva).

Zapojení partnerů významných z genderového hlediska, zejména subjektů, které jsou zdrojem odborných znalostí, do víceúrovňové správy je důležité z několika důvodů:

- Zapojení partnerů působících v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů od fáze plánování **intervence** až po fázi **hodnocení** umožňuje určit aspekty a důsledky, které mohly být zpočátku opomenuty, členěné podle pohlaví. Tito partneři a tato partnerství plní důležitou úlohu při **zlepšování veřejných rozhodnutí a politik**, aby vedly k řešení současných složitých a vícerozměrných problémů. To je zvláště důležité, pokud jde o genderové rozdíly – řešení tohoto problému vyžaduje důkladné porozumění dopadům sociálních norem, hodnot, racionality

a sociálního chování. Rozhodnutí přijímaná v rámci veřejných politik a programů mohou mít na zúčastněné strany a příjemce – ženy i muže – odlišný vliv. Mohou mít různé priority a odlišný úhel pohledu na přidělování zdrojů. Zajištění hlediska rovnosti žen a mužů v analýze programů a genderová vyváženost v zapojení zúčastněných stran vede k získání širší perspektivy a většího porozumění rozdílným životním podmínkám žen a mužů.

- Partnerství s odborníky mohou vytvářet kapacity pro genderovou analýzu a zároveň vést k získání lepší představy o genderových rozměrech provádění programu a návrhu projektu. Dialog s partnery je také nezbytný pro určení **potenciálních nápravných nebo dodatečných opatření** v rámci programů a projektů. Toho lze dosáhnout prostřednictvím konzultací s organizacemi občanské společnosti, které se zabývají rovností žen a mužů, a příslušnými státními orgány odpovědnými za prosazování rovnosti žen a mužů.
- Rozmanité zastoupení rovněž přispívá ke **zvyšování povědomí a budování kapacit** v oblasti rovnosti žen a mužů pro všechny subjekty. Toho je dosahováno vytvářením příležitostí pro partnery a tvůrce politik působící v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů k výměně zkušeností a informací o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, rovnosti a rozdílech v různých oblastech politiky. To podporuje vzájemné učení, obohacování a lepší výsledky díky vstupům partnerů s odbornými znalostmi v otázkách souvisejících s rovností žen a mužů. Trvalá a smysluplná interakce mezi tvůrci politik a zúčastněnými stranami vytváří prostor pro vyšší míru transparentnosti a důvěry. To může vést k posílení závazků při uplatňování zásad rovnosti žen a mužů.
- Partneři působící v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů, jako jsou ženské organizace a odborníci na rovnost pohlaví, **zvyšují prosazování odpovědnosti za závazky v oblasti**

rovnosti žen a mužů. Plní funkci jakési „letové kontroly“, sledují procesy veřejné politiky, aby zajistily, že vlády splní své závazky k dosažení cílů rovnosti žen a mužů a budou za tyto závazky odpovědné.

Kroky při vymezování partnerství a víceúrovňové správy

Nařízení o společných ustanoveních nabízí pokyny pro víceúrovňovou správu ve vztahu k:

1. Vymezení skupin partnerů, které mají být zahrnuty do konzultací se zúčastněnými stranami

Nařízení o společných ustanoveních	Zohlednění hlediska rovnosti žen a mužů
a) městské a jiné orgány veřejné správy	Mezi subjekty odpovědné za prosazování rovnosti žen a mužů v městských a jiných veřejných orgánech patří vládní agentury, jako jsou poradní rady pro rovnost žen a mužů, orgány územní samosprávy a subjekty na nižší než celostátní či provinční a obecní úrovni. ⁽⁷⁰⁾ Partneři působící v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů mohou zahrnovat kontaktní místa nebo osoby odpovědné za prosazování rovnosti žen a mužů, které plní právní či správní úlohu nebo mají pravomoci v rámci jednotlivých odvětví.
b) hospodářské a sociální partnery	Mezi hospodářské a sociální partnery v jednotlivých zemích mohou patřit i subjekty pro rovnost žen a mužů, které podporují rovnost žen a mužů na trhu práce a prostřednictvím sociálního dialogu na pracovišti. Patří sem odbory, průmyslové subjekty a místní agentury pro hospodářský rozvoj.
c) příslušné subjekty zastupující občanskou společnost, partnery v oblasti životního prostředí a subjekty odpovědné za prosazování sociálního začlenění, základních práv, práv osob se zdravotním postižením, rovnosti žen a mužů a nediskriminace	Mezi příslušné organizace občanské společnosti patří střediska ženských studií a výzkumu; feministické organizace; instituce zajišťující školení, akademické a vzdělávací instituce; ženské podniky; ostatní sociální podniky; společnosti ze soukromého sektoru; místní a celostátní sdělovací prostředky a nevládní organizace. Sem patří zejména ženské organizace, nevládní organizace působící v oblasti podpory rovnosti žen a mužů, organizace občanské společnosti vedené lidmi se zdravotním postižením, organizace občanské společnosti zastupující lidi různého rasového nebo etnického původu, včetně mimo jiné sdružení žen z řad přistěhovalců.

2. Zastoupení v monitorovacích výborech

Monitorovací výbory řídí provádění fondů EU a zajišťují, aby toto provádění splňovalo kritéria stanovená v článku 39 nařízení o společných ustanoveních: účinnost, efektivitu, relevanci, soudržnost a přidanou hodnotu na úrovni EU. Genderové rozdíly mají vliv na všechna tato kritéria. Proto je pro zajištění plnění těchto kritérií vyžadována vysoká úroveň kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů ve formě pokynů partnerů a odborníků působících v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. Zastoupení v monitorovacích výborech by mělo zohledňovat různá hlediska:

- **zastoupení zúčastněných stran působících v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů:** zajištění zastoupení uvedených zúčastněných stran v oblasti prosazování rovnosti pohlaví,

zejména odborníků v oblasti rovnosti pohlaví – v konzultačních činnostech monitorovacího výboru a

- **zastoupení žen i mužů:** zajištění vyváženého zastoupení žen a mužů (tj. alespoň zastoupení v poměru 40:60) má zásadní význam. To také znamená sledovat zastoupení žen a mužů jako příjemců politik a v rozhodovacích postupech. Ženy by měly využívat politiky EU ve stejném rozsahu jako muži. Ve srovnání s muži však mají v rozhodovacích pozicích výrazně nižší zastoupení. Pokud není při procesu plánování a rozhodování o politických opatřeních zajištěno vyvážené zastoupení mužů a žen, má to dopad na výsledky – což má závažné důsledky pro ženy i muže. Pro politiky je rozmanitost hledisek přínosem. Vyváženější zastoupení mužů a žen přináší různé zkušenosti, které mohou zlepšit rozhodovací postupy a celkové výsledky.

⁽⁷⁰⁾ Bližší informace o vnitrostátních strukturách pro rovnost žen a mužů v jednotlivých členských státech EU naleznete: EIGE, Gender Mainstreaming in the EU Member. K dispozici na této adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>.

Rakousko: státní zaměstnanci ve služebních úřadech rozšiřují své znalosti o rovnosti a monitorování v rámci fondů EU

Pod záštitou rakouské dohody o partnerství přijala země několik opatření k začlenění odborníků a partnerů v oblasti rovnosti žen a mužů. Jak již bylo uvedeno výše v tomto souboru nástrojů, patří mezi ně:

- vytváření pracovních skupin sdružujících odborníky z oblasti rovnosti žen a mužů,
- pořádání celodenních otevřených konferencí o průběžných výsledcích veřejných připomínek k návrhu rozpočtu a
- zapojení oficiálního státního odborníka na rovnost žen a mužů (ze Spolkového kancléřství) a
- zajištění vyvážené účasti žen a mužů ve skupinách pro přípravu programů.



© Martial Red/Shutterstock.com

Státní zaměstnanci podílející se na činnostech v rámci Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR) absolvovali školení o iniciativách v oblasti rovnosti žen a mužů pořádaná prostřednictvím technické pomoci v rámci fondu. Hodnocení operačního programu EFRR zahrnuje konkrétní hodnocení horizontálních zásad, včetně činností začleňování hlediska rovnosti žen a mužů napříč jednotlivými prioritními osami. Na hodnocení se také aktivně podílely příslušné zúčastněné strany, které se účastnily činnosti řídicích skupin a pracovních setkání. Pokud jde o provádění, monitorování a řízení činností fondu, v monitorovacím výboru působí odborníci v oblasti rovnosti žen a mužů i zástupci partnerů. Jako členové zajišťují vyvážené a rozmanité zastoupení různých hledisek.

Aby se zajistilo, že žadatelé a zaměstnanci řídicích orgánů rozumí problematice rovnosti žen a mužů, jsou prováděna dvojí různá opatření zaměřená na každou ze skupin zvlášť. Každý žadatel obdrží „dotazník k tématu rovných příležitostí“, který zvyšuje povědomí o existujících genderových rozdílech a o možnostech jejich řešení v rámci financovaných činností. Současně se provádí školení vedoucích zaměstnanců v oblasti rovnosti žen a mužů s cílem zvýšit jejich informovanost.

Opatření ESF rovněž zahrnují úsilí o rozšíření „znalostní banky“ pro rovnost žen a mužů v rámci fondu. Jsou podporovány zprostředkovatelské agentury (Zwischengeschaltete Stellen) a příjemci se podílejí na systematickém uplatňování rovnosti žen a mužů ve všech fázích projektu. V každé investiční prioritě ESF se musí alespoň polovina rozpočtu zaměřovat na ženy a nejméně polovina všech účastníků plánovaných činností musí být ženy. Za účelem monitorování ESF byly zřízeny dvě samostatné pracovní skupiny – jedna pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a druhá pro rovnost žen a mužů. Tyto skupiny, které mají být vytvořeny během fáze plánování a mají působit po celou dobu životnosti fondu, monitorují pokrok při odstraňování zjištěných rozdílů mezi ženami a muži prostřednictvím opatření ESF.

Další zdroje

Více informací naleznete pod následujícími odkazy:

- [Zastoupení při začleňování hlediska rovnosti žen a mužů](#)
- [Konzultace se zúčastněnými stranami a praktické přístupy](#)

🔗 Nástroj 6: Příprava kvantitativních a kvalitativních ukazatelů pro prosazování rovnosti žen a mužů ⁽⁷¹⁾

Úvod k nástroji

Tento nástroj vám pomůže:

- vymezit konkrétní kvantitativní a kvalitativní ukazatele pro prosazování rovnosti žen a mužů a rozšířit již stanovené společné ukazatele pro každý fond, což umožní členským státům a EU sledovat příspěvky fondů v oblasti rovnosti žen a mužů a
- sladit tyto ukazatele pro prosazování rovnosti žen a mužů s vnitrostátními prioritami v oblasti rovnosti, což umožní členským státům sledovat, jak fondy přispívají ke konkrétním vnitrostátním prioritám v oblasti rovnosti.

Tento nástroj může sloužit jako pomůcka pro řídicí orgány na celostátní a nižší než celostátní úrovni při přípravě operačních programů k podpoře rovnosti mezi ženami a muži v celé jejich rozmanitosti. Specifické ukazatele rovnosti žen a mužů mají klíčový význam pro poskytování vstupů začleňujících hledisko rovnosti žen a mužů pro každoroční přezkumy výkonnosti, jež představují významnou příležitost pro vedení politického dialogu o klíčových otázkách souvisejících s prováděním a výkonem programu. Poskytují také příslušné informace pro monitorovací výbor a pro hodnocení v polovině období a následná hodnocení.

Jak vyplývá z čl. 17 odst. 3 písm. d) bodu ii) nařízení o společných ustanoveních, pro každý specifický cíl v operačních programech musí být stanoveny ukazatele výstupů a ukazatele výsledků s odpovídajícími milníky a cíli. Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), Fond soudržnosti, Evropský námořní a rybářský fond (ENRF) a Evropský sociální fond (ESF+) mají stanoveny společné ukazatele v přílohách jednotlivých příslušných nařízení. Členské státy však mohou rovněž doplnit další ukazatele. Kromě této specifické podpory pro vypracování ukazatelů týkajících se rovnosti žen a mužů se za standardní postup považuje i sběr údajů členěných podle pohlaví. Sběr těchto údajů o ukazatelích rovnosti žen a mužů spolu s rozčleněním všech ukazatelů podle pohlaví a dalších důležitých charakteristik, je-li to možné a vhodné, má zásadní význam, protože má dopad na všechny fáze tvorby

programů fondů EU.

Kroky k vypracování kvantitativních a kvalitativních ukazatelů

Kroky k vypracování kvantitativních a kvalitativních ukazatelů zahrnují:

1. přezkum cílů politiky, specifického cíle a jejich dopadů na rovnost žen a mužů (viz [nástroj 3](#)),
2. přezkum souvisejících ukazatelů výstupů a výsledků s cílem určit, zda je lze rozdělit podle pohlaví (a případně podle dalších relevantních charakteristik, jako je věk, rasa, etnický původ, zdravotní postižení, zda žijí na venkově či ve městě, sociálně-ekonomická situace atd.),
3. s použitím otázek v tabulkách prozkoumat řadu ukazatelů z genderového hlediska,
4. přezkum ukázkových ukazatelů týkajících se rovnosti žen a mužů uvedených níže a
5. vymezení příslušných ukazatelů pro prosazování rovnosti žen a mužů ve vztahu ke konkrétním výstupům a výsledkům tak, aby byl zajištěn jejich soulad s vnitrostátními prioritami a specifickými vlastnostmi každého programu.

Nástroj má následující strukturu:

- tabulky se společnými ukazateli stanovenými v přílohách zvláštních nařízení pro:
 - EFRR a Fond soudržnosti (stejně společné ukazatele)
 - ESF+ a
 - ENRF.
- konkrétní pokyny v každé tabulce pro vymezení ukazatelů rovnosti žen a mužů včetně:
 - otázek, které byste měli zvážit při vymezení konkrétních kvalitativních a kvantitativních ukazatelů pro účely prosazování rovnosti žen a mužů a jejich sladění s vnitrostátními prioritami, a
 - příkladů ukazatelů pro účely prosazování rovnosti žen a mužů, které jsou společné pro příslušné fondy EU. *Upozornění: Tyto ukazatele jsou příklady, které je třeba dále rozpracovat a sladit s vnitrostátními prioritami a specifickými vlastnostmi každého programu.*

⁽⁷¹⁾ Tento nástroj nenavrhává změnu společných ukazatelů nebo připojení nových ukazatelů k navrhovaným nařízením. Navrhuje dodatečné ukazatele specifické pro jednotlivé programy, které by členské státy mohly používat spolu se společnými ukazateli.

EFRR a Fond soudržnosti (stejně společné ukazatele)

Cíl politiky	Specifický cíl	Výstupy	Výsledky	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů ⁽⁷²⁾
Cíl politiky 1: Inteligentnější Evropa díky podpoře inovativní a inteligentní ekonomické transformace	(i) Posílení výzkumných a inovačních kapacit a zavádění pokročilých technologií	CCO ⁽⁷³⁾ 01 – Podniky podporované pro účely inovace CCO 02 – Výzkumní pracovníci pracující v podporovaných výzkumných zařízeních	CCR ⁽⁷⁴⁾ 01 – malé a střední podniky, které zavádějí inovace v oblasti výrobků, procesů, uvádění výrobků na trh nebo organizační inovace	- Kolik podniků vlastní ženy ve srovnání s počtem podniků ve vlastnictví mužů? - Kolik žen a kolik mužů pracuje v podporovaných výzkumných zařízeních? - Jaká výše podpory je poskytována podnikům ve vlastnictví žen ve srovnání s podporou poskytovanou podnikům ve vlastnictví mužů?	Úroveň výstupů: - Podniky vlastněné ženami a muži, které čerpaly podporu pro účely inovace - Průměrná výše podpory poskytované podnikům vlastněným ženami a muži - Počet mužských a ženských výzkumných pracovníků pracujících v podporovaných výzkumných zařízeních Úroveň výsledků: - Malé a střední podniky vlastněné ženami a muži, které zavádějí inovace v oblasti výrobků, procesů, uvádění výrobků na trh nebo organizační inovace
	(ii) Využití přínosů digitalizace pro občany, podniky a vlády	CCO 03 – Podniky a veřejné instituce, které čerpaly podporu na vývoj digitálních produktů, služeb a aplikací	CCR 02 – Další uživatelé nových digitálních produktů, služeb a aplikací vyvinutých podniky a veřejnými institucemi	- Kdo jsou uživatelé nových digitálních produktů a služeb a kdo je nevyužívá (ženy a muži)? - Používají tyto produkty a služby ženy a muži stejně? - Kolik z těchto podniků vlastní ženy a kolik muži?	Úroveň výstupů: - Podniky vlastněné ženami a muži, které čerpaly podporu na vývoj digitálních produktů, služeb a aplikací - Průměrná výše podpory poskytované podnikům vlastněným ženami a muži Úroveň výsledků: - Poměr žen a mužů mezi uživateli nových digitálních produktů a služeb - Rozdíl v uživatelských sazbách mezi ženami a muži - Spokojenost žen a mužů s digitálními produkty, službami a aplikacemi

⁽⁷²⁾ Ukazatele by měly být stanoveny jako počty a/nebo podíly, například podniků vlastněných ženami a muži. Vhodnější je používat podíl (%), protože prosté počty nejsou jako ukazatele ideální.

⁽⁷³⁾ CCO: základní společný ukazatel výstupů.

⁽⁷⁴⁾ CCR: základní společné ukazatele výsledků.

Cíl politiky	Specifický cíl	Výstupy	Výsledky	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů ⁽⁷²⁾
Cíl politiky 1: Inteligentnější Evropa díky podpoře inovativní a inteligentní ekonomické transformace	(iii) Posílení růstu a konkurenceschopnosti malých a středních podniků	CCO 04 – Malé a střední podniky, které čerpaly podporu na vytváření pracovních míst a růst	CCR 03 – Pracovní místa vytvořená v malých a středních podnicích, které čerpaly podporu	- Kolik z těchto malých a středních podniků, které čerpaly podporu, vlastní ženy a kolik muži? - Jaká pracovní místa byla vytvořena? V jakých odvětvích byla tato pracovní místa vytvořena? - Převažují v tomto odvětví ženy nebo muži, nebo je rozdělení rovnoměrné? - Jak tato pracovní místa podporují zaměstnanost žen a jak zaměstnanost mužů?	Úroveň výstupů: - Malé a střední podniky vlastněné ženami a muži, které čerpaly podporu na tvorbu růstu - Průměrná výše podpory poskytované podnikům vlastněným ženami a muži Úroveň výsledků: - Druh vytvořených pracovních míst - Počet/podíl vytvořených pracovních míst pro ženy a muže - Počet/podíl vytvořených pracovních míst pro ženy a muže v odvětvích, v nichž převažují ženy/muži
	(iv) Rozvoj dovedností pro inteligentní specializaci, průmyslovou transformaci a podnikání	CCO 05 – Malé a střední podniky investující do rozvoje dovedností	CCR 04 – Zaměstnanci malých a středních podniků, kteří absolvují školení v rámci rozvoje dovedností	- Kolik z těchto malých a středních podniků, které čerpaly podporu, vlastní ženy a kolik muži? - Jaké dovednosti jsou podporovány? V jakých odvětvích jsou tyto dovednosti potřebné? Jak podporují rozvoj dovedností u žen a jak u mužů? - Převažují v těchto odvětvích ženy nebo muži, nebo je rozdělení rovnoměrné?	Úroveň výstupů: - Malé a střední podniky vlastněné ženami a muži, které investovaly do rozvoje dovedností - Průměrná výše podpory poskytované podnikům vlastněným ženami a muži - Průměrné náklady na školení žen a mužů z řad zaměstnanců Úroveň výsledků: Počet/podíl žen a mužů z řad zaměstnanců malých a středních podniků, kteří absolvovali školení o rozvoji dovedností Druhy školení pro rozvoj dovedností, k nimž mají přístup ženy ve srovnání s muži
Cíl politiky 2: Zelenější, nízkouhlíková Evropa díky podpoře přechodu na čistou a spravedlivou energii, zelených a modrých investic, oběhového hospodářství, přizpůsobení se změnám klimatu a prevence a řízení rizik	(i) Podpora opatření v oblasti energetické účinnosti	CCO 06 – Investice do opatření na zlepšení energetické účinnosti	CCR 05 – Příjemci s lepší energetickou klasifikací	- Jaký dopad budou mít opatření ke zlepšení energetické účinnosti na ženy a muže v celé jejich rozmanitosti? Dá se očekávat rozdíl? - Mohou tyto účinky ovlivnit jiné sociodemografické charakteristiky, jako je věk, sociálně-ekonomické postavení či vzdělání? - Budou se na případných konzultacích, které se mohou konat, podílet ženy i muži?	Úroveň výstupů: - Typ investic do opatření ke zlepšení energetické účinnosti Úroveň výsledků: - Ženy a muži z řad příjemců s lepší energetickou klasifikací

Cíl politiky	Specifický cíl	Výstupy	Výsledky	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů ⁽⁷²⁾
Cíl politiky 2: Zelenější, nízkouhlíková Evropa díky podpoře přechodu na čistou a spravedlivou energii, zelených a modrých investic, oběhového hospodářství, přizpůsobení se změnám klimatu a prevence a řízení rizik	(ii) Podpora energie z obnovitelných zdrojů	CCO 07 – Dodatečná kapacita výroby obnovitelné energie	CCR 06 – Objem dodatečně vyrobené obnovitelné energie	- Kdo bude využívat dodatečné kapacity výroby energie z obnovitelných zdrojů? Budou mít ženy a muži rozdílné výhody? Ovlivní tyto výhody další charakteristiky? - Budou se na případných konzultacích, které se mohou konat, podílet ženy i muži?	Úroveň výsledků: V jakém poměru jsou ženy a muži příjemci dodatečně vyrobené obnovitelné energie
	(iii) Rozvoj inteligentních energetických systémů, sítí a skladování na místní úrovni	CCO 08 – Systémy digitální správy vyvinuté pro inteligentní sítě	CCR 07 – Další uživatelé připojení k inteligentním sítím	- Kdo jsou uživatelé systémů digitální správy inteligentních sítí? Je mezi uživateli stejný počet žen a mužů? - Budou se na případných konzultacích, které se mohou konat, podílet ženy i muži?	Úroveň výsledků: Počet žen a mužů z řad dalších uživatelů připojených k inteligentním sítím
	(iv) Podpora přizpůsobení se změnám klimatu, předcházení rizikům a odolnosti vůči katastrofám	CCO 09 – Nové nebo modernizované systémy monitorování katastrof, varování před nimi a reakce na ně	CCR 08 – Počet obyvatel, kteří mohou nově využívat ochranná opatření proti povodním, lesním požárům a jiným přírodním katastrofám souvisejícím s klimatem	- Kdo bude využívat nové nebo modernizované systémy monitorování katastrof, varování před nimi a reakce na ně? Budou z nich ženy a muži mít stejný prospěch? - Jsou v systémech reakce na katastrofy zohledněny rozdíly v tradičních vzorcích? (muži v profesionální sféře, ženy v soukromé sféře, více mužů vlastní/používá/řídí auto, ženy se často starají o druhé a také se musí při katastrofě starat o své rodinné příslušníky, ...)	Úroveň výsledků: Počet žen a mužů z řad obyvatel, kteří mohou nově využívat ochranná opatření proti povodním, lesním požárům a jiným přírodním katastrofám souvisejícím s klimatem
	(v) Podpora udržitelného hospodaření s vodními zdroji	CCO 10 – Nové nebo modernizované kapacity pro čištění odpadních vod	CCR 09 – Počet obyvatel, kteří jsou nově připojeni alespoň k sekundárnímu čištění odpadních vod	- Kdo bude využívat nové nebo modernizované kapacity pro čištění odpadních vod? Budou z nich ženy a muži mít stejný prospěch? - Budou se na případných konzultacích, které se mohou konat, podílet ženy i muži?	Úroveň výsledků: Počet nově připojených mužů a žen alespoň k sekundárnímu čištění odpadních vod
	(vi) Podpora přechodu k oběhovému hospodářství	CCO 11 – Nové nebo modernizované kapacity pro recyklaci odpadu	CCR 10 – Zvýšený objem recyklovaného odpadu	- Kdo bude nové nebo modernizované kapacity pro recyklaci odpadů využívat? Budou z nich ženy a muži mít stejný prospěch? - Jsou zohledněny faktory týkající se chování žen a mužů a jejich úlohy v rámci úsilí o podporu přechodu na oběhové hospodářství? - Budou se na případných konzultacích, které se mohou konat, podílet ženy i muži?	Úroveň výsledků: - Množství nově recyklovaného odpadu ženami ve srovnání s muži - Způsoby podpory přechodu zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů, např. míra pozornosti věnovaná potřebám a preferencím žen a mužů - Dostupné posouzení recyklace odpadu z hlediska rovnosti žen a mužů - Spokojenost uživatelů z řad žen a z řad mužů s opatřeními
	(vii) Posílení biologické rozmanitosti, zelené infrastruktury v městském prostředí a snížení znečištění	CCO 12 – Plocha zelené infrastruktury v městských oblastech	CCR 11 – Obyvatelstvo využívající opatření v oblasti kvality ovzduší	- Kdo bude užívat a využívat plochy zelené infrastruktury v městských oblastech? Budou ženy a muži užívat tyto infrastruktury stejným způsobem? Budou mít ženy a muži z této infrastruktury stejný prospěch? - Kdo v těchto oblastech žije?	Úroveň výsledků: - Ženy a muži v populaci, která má prospěch z opatření v oblasti kvality ovzduší - Spokojenost žen a mužů s těmito opatřeními

Cíl politiky	Specifický cíl	Výstupy	Výsledky	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů ⁽⁷⁵⁾
Cíl politiky 3: Propojenější Evropa díky zvyšování mobility a regionálního propojení IKT	(i) Zvýšení digitálního propojení	CCO 13 – Počet domácností a podniků, které nově získají pokrytí širokopásmovými sítěmi s velmi vysokou kapacitou	CCR 12 – Počet domácností a podniků, které budou nově využívat širokopásmový přístup k sítím s velmi vysokou kapacitou	- Jaké domácnosti získají nově přístup k širokopásmovým sítím s velmi vysokou kapacitou (např. domácnosti vedené ženami nebo muži, domácnosti rodičů samoživitelů atd.)? Kdo žije v těchto domácnostech? - Kdo jsou vlastníci podniků s širokopásmovými sítěmi s velmi vysokou kapacitou? - Jaké údaje existují o přístupnosti/dostupnosti tohoto přístupu? V čem se liší dopad na ženy a na muže?	Úroveň výsledků: - Počet domácností, které budou nově využívat přístup k sítím s velmi vysokou kapacitou, vedených ženami a vedených muži - Počet podniků, které mají přístup k širokopásmovým sítím s velmi vysokou kapacitou, vlastněných ženami a vlastněných muži
	(ii) Rozvoje udržitelné, inteligentní, bezpečné a intermodální sítě TEN-T odolné vůči změnám klimatu ⁽⁷⁵⁾	CCO 14 – Silniční síť TEN-T: nové a modernizované silnice	CCR 13 – Úspora času díky vylepšené silniční infrastruktuře	- Kdo bude užívat a využívat nové a modernizované silnice? Budou ženy a muži užívat tyto silnice stejným způsobem? Budou z nich mít stejný prospěch? - Kdo ušetří čas díky vylepšené silniční infrastruktuře? Ženy, muži nebo obě pohlaví? Proč? - Jsou zohledňovány odlišné faktory týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví pro ženy a pro muže žijící v blízkosti silnic?	Úroveň výsledků: Úspora času díky vylepšené silniční infrastruktuře pro ženy a pro muže
	(iii) Rozvoj udržitelné, inteligentní a intermodální celostátní, regionální a místní mobility odolné vůči změnám klimatu, včetně lepšího přístupu k síti TEN-T a přeshraniční mobility	CCO 15 – Železniční síť TEN-T: nové a modernizované železnice	CCR 14 – Roční počet cestujících obslužených vylepšenou železniční dopravou	- Kdo bude užívat a využívat nové a modernizované železnice? Budou ženy a muži užívat tuto železniční dopravu stejným způsobem? Budou z nich mít stejný prospěch? - Kdo ušetří čas díky vylepšené železniční dopravě? Ženy, muži, obě pohlaví? Proč?	Úroveň výsledků: - Počet cestujících žen a mužů obslužených zlepšenou železniční dopravou za rok - Průměrná úspora času cestujících žen a mužů
	(iv) Podpora udržitelné multimodální městské mobility	CCO 16 – Rozšíření a modernizace tramvajových tratí a linek metra	CCR 15 – Počet uživatelů obslužených na nových a modernizovaných tramvajových tratích a linkách metra za rok	- Kdo bude využívat rozšířené a modernizované tramvajové tratě a linky metra a mít z nich prospěch? Budou ženy a muži využívat tyto tratě/linky stejným způsobem? Budou z nich mít stejný prospěch? - Kdo ušetří čas díky novým a modernizovaným tramvajovým tratím a linkám metra? Ženy, muži nebo obě pohlaví? Proč? - Jsou během procesu rozšíření a modernizace zohledňovány různé potřeby žen a mužů (např. je třeba vytvořit rozšíření směrem k průmyslovým parkům a jiným pracovním místům, jakož i zřídit další zastávky u škol, nemocnic, obchodů a dalších služeb či zajistit napojení těchto míst)	Úroveň výsledků: Počet uživatelů z řad žen a mužů obslužených na nových a modernizovaných tramvajových tratích a linkách metra za rok

⁽⁷⁵⁾ Transevropská dopravní síť.

Cíl politiky	Specifický cíl	Výstupy	Výsledky	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů ⁽⁷²⁾
Cíl politiky 4: Sociálněji Evropa díky provádění evropského pilíře sociálních práv	(i) Zlepšení efektivity trhů práce a přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pomocí rozvoje sociální inovace a infrastruktury	CCO 17 – Počet nezaměstnaných, kteří využijí vylepšená zařízení pro služby v oblasti zaměstnanosti za rok	CCR 16 – Počet uchazečů o zaměstnání, kteří využijí vylepšená zařízení pro služby v oblasti zaměstnanosti za rok	- Jaké jsou míry nezaměstnanosti u žen a u mužů? - Jak reaguje uspořádání zařízení pro služby v oblasti zaměstnanosti na potřeby žen a mužů v celé jejich rozmanitosti? - Byly při rozvoji těchto služeb uplatňovány participativní mechanismy zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů?	Úroveň výstupů: - Počet nezaměstnaných žen a mužů, kteří využijí vylepšená zařízení pro služby v oblasti zaměstnanosti za rok - Vylepšená zařízení pro služby v oblasti zaměstnanosti zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů Úroveň výsledků: - Počet žen a mužů z řad uchazečů o zaměstnání, kteří využijí vylepšená zařízení pro služby v oblasti zaměstnanosti za rok
	(ii) Zlepšení přístupu k inkluzivním a kvalitním službám v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a celoživotního učení pomocí rozvoje infrastruktury	CCO 18 – Nová nebo modernizovaná kapacita infrastruktury v oblasti péče o děti a vzdělávání	CCR 17 – Počet uživatelů, kteří využili nové nebo modernizované kapacity infrastruktury v oblasti péče o děti a vzdělávání	- Kdo využívá péči o děti a bude z ní mít prospěch? Budou ženy a muži využívat péči o děti ve stejné míře? Budou z nich mít stejný prospěch? - Jak ovlivňuje infrastruktura v oblasti péče o děti a vzdělávání zaměstnatelnost žen a mužů? - Mají dívky a chlapci stejný přístup k nové a modernizované infrastruktuře v oblasti péče o děti a vzdělávání?	Úroveň výsledků: - Počet dívek a chlapců, kteří využívají nové nebo modernizované kapacity infrastruktury v oblasti péče o děti a vzdělávání za rok - Počet/podíl domácností (podle typu domácností, např. domácnosti vedené ženami nebo muži, domácnosti rodičů samoživitelů atd.), jejichž zátěž v oblasti péče o děti byla snížena díky nové nebo modernizované infrastruktuře - Průměrná doba provozu zařízení péče o děti
	(iii) Posílení socioekonomické integrace marginalizovaných komunit, migrantů a znevýhodněných skupin pomocí integrovaných opatření, včetně bydlení a sociálních služeb	CCO 19 – Nově vytvořená nebo modernizovaná kapacita přijímacích infrastruktur	CCR 18 – Počet uživatelů, kteří využijí nově vytvořenou nebo modernizovanou kapacitu přijímacích infrastruktur za rok	- Kdo bude využívat rozšířené kapacity přijímacích infrastruktur a mít z nich prospěch? Budou ženy a muži využívat tyto infrastruktury ve stejné míře? Budou z nich mít stejný prospěch? - Existují posouzení potřeb žen a mužů v rámci těchto skupin zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů? - Kdo žije v marginalizovaných komunitách? Kdo jsou migranti a znevýhodněné skupiny? Existují skupiny v rámci těchto skupin, například ženy nebo muži, kteří jsou více či méně integrováni?	Úroveň výsledků: - Počet žen a mužů z řad uživatelů, kteří využijí nově vytvořenou nebo modernizovanou kapacitu přijímacích infrastruktur za rok - Průměrné náklady na služby pro ženy a uživatele - Spokojenost uživatelů z řad žen a z řad mužů se službami
	(iv) Zajištění rovného přístupu ke zdravotní péči pomocí rozvoje infrastruktury, včetně primární péče	CCO 20 – Nová nebo modernizovaná kapacita infrastruktury zdravotní péče	CCR 19 – Počet obyvatel s přístupem k vylepšeným službám zdravotní péče	- Existují posouzení potřeb žen a mužů v souvislosti s dostupnou infrastrukturou zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů? - Kdo bude využívat nové nebo modernizované kapacity infrastruktury zdravotní péče a mít z nich prospěch? Budou mít ženy a muži z této infrastruktury stejný prospěch? - Jak zohledňuje nová nebo modernizovaná kapacita infrastruktury zdravotní péče různé zdravotní potřeby žen a mužů v průběhu životního cyklu?	Úroveň výstupů: - Druh nové nebo modernizované kapacity infrastruktury zdravotní péče - Nová nebo modernizovaná kapacita zdravotní péče a infrastruktura, která uspokojuje potřeby žen a mužů z řad uživatelů stejným způsobem - Prostory pro děti v čekárnách Úroveň výsledků: - Ženy a muži s přístupem k vylepšeným službám zdravotní péče

Evropský sociální fond Plus

Ukazatele	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů
(1) Společné ukazatele výstupů související s operacemi zaměřenými na osoby: 1a) Společné ukazatele výstupů týkající se účastníků Společné ukazatele výstupů týkající se účastníků jsou ⁽⁷⁶⁾: - nezaměstnaní, včetně dlouhodobě nezaměstnaných*, - dlouhodobě nezaměstnaní*, - neaktivní*, - zaměstnaní, včetně osob samostatně výdělečně činných*, - ve věku do 30 let*, - ve věku nad 54 let*, - osoby s ukončeným nižším sekundárním vzděláním nebo ještě nižším vzděláním (ISCED ⁽⁷⁷⁾ 0-2)*, - s ukončeným vyšším sekundárním (ISCED 3) nebo postsekundárním (ISCED 4) vzděláním*, - s ukončeným terciárním vzděláním (ISCED 5 až 8)*. Celkový počet účastníků se vypočítá automaticky na základě společných ukazatelů výstupů souvisejících s postavením v zaměstnání.	- Jaké jsou základní příčiny postavení žen a mužů v zaměstnání? - Ve všech členských státech se postavení žen a mužů v zaměstnání liší; proč tomu tak je v příslušném členském státě? - Jaké jsou konkrétní příčiny nerovností na trhu práce? - Jaký je podíl žen a mužů v cílových odvětvích a skupinách?	- Průměrné výdaje na opatření pro ženy ve srovnání s muži - Typy zaměstnání u žen a u mužů - Rozčleňte tyto ukazatele podle žen a mužů z řad rodičů s dětmi / bez dětí - Rozčleňte tyto ukazatele podle žen a mužů z řad rodičů samozivitelů - Spokojenost uživatelů z řad žen a z řad mužů - Podíl výdajů na jednoznačná opatření v oblasti rovnosti žen a mužů
1b) Ostatní společné ukazatele výstupů (pokud se údaje pro tyto ukazatele neshromažďují v registrech údajů, lze hodnoty u těchto ukazatelů stanovit na základě informovaného odhadu ze strany příjemce): - účastníci se zdravotním postižením** - státní příslušníci třetích zemí* - účastníci zahraničního původu* - menšiny (včetně marginalizovaných komunit, jako jsou Romové)** - bezdomovci nebo osoby vyloučené z přístupu k bydlení* - účastníci z venkovských oblastí*	- Existují v těchto skupinách rozdíly mezi ženami a muži? Proč? - Jak lze tyto rozdíly řešit?	- Ženy a muži z řad účastníků s dětmi - Ženy a muži z řad účastníků, kteří jsou rodiče samozivitelé - Průměrné výdaje na ženy a muže z řad účastníků - Spokojenost uživatelů z řad žen a z řad mužů - Podíl výdajů na jednoznačná opatření v oblasti rovnosti žen a mužů

⁽⁷⁶⁾ Údaje uváděné u ukazatelů označené * se považují za osobní údaje ve smyslu čl. 4 odst. 1 nařízení (EU) 2016/679. Údaje uváděné u ukazatelů označené ** jsou zvláštní kategorií údajů ve smyslu článku 9 nařízení (EU) 2016/679.

⁽⁷⁷⁾ ISCED: International Standard Classification of Education.

Ukazatele	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů
(2) Společné ukazatele výstupů pro subjekty jsou: - počet podporovaných orgánů veřejné správy nebo veřejných služeb na vnitrostátní, regionální a místní úrovni, - počet podporovaných mikropodniků, malých a středních podniků (včetně družstevních podniků a sociálních podniků).	- Je rozdíl ve výši podpory, které získaly mikropodniky, malé a střední podniky (včetně družstevních podniků a sociálních podniků) ve vlastnictví žen a mužů? Proč? - Chceme podpořit jinou situaci?	- Druh podpory, kterou získaly mikropodniky, malé a střední podniky (včetně družstevních podniků a sociálních podniků) ve vlastnictví žen a mužů - Průměrné výdaje na podniky ve vlastnictví žen a mužů - Spokojenost příjemců z řad žen a z řad mužů - Podíl výdajů na jednoznačná opatření v oblasti rovnosti žen a mužů
(3) Společné ukazatele pro okamžité výsledky pro účastníky jsou: - účastníci, kteří začali hledat zaměstnání po ukončení své účasti*, - účastníci v procesu vzdělávání nebo odborné přípravy po ukončení své účasti*, - účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti*, - účastníci zaměstnaní po ukončení své účasti včetně osob samostatně výdělečně činných*.	- Existují v těchto skupinách rozdíly mezi ženami a muži? Proč? - Chceme podpořit jinou situaci?	- Druh pracovních míst, která vyhledávají ženy ve srovnání s muži - Jaké kvalifikace mají po ukončení své účasti ženy a jaké muži - Druhy zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti žen a mužů
(4) Společné ukazatele pro dlouhodobé výsledky pro účastníky: - účastníci zaměstnaní do šesti měsíců po ukončení své účasti, včetně účastníků vykonávajících samostatně výdělečnou činnost*, - účastníci, jejichž situace na trhu práce se šest měsíců po ukončení jejich účasti zlepšila*. Jako minimální požadavek platí, že tyto údaje mají být shromažďovány na základě reprezentativního vzorku účastníků v rámci každého specifického cíle. Interní platnost vzorku bude zajištěna tak, aby údaje mohly být generalizovány na úrovni specifického cíle.	Existují v těchto skupinách rozdíly mezi ženami a muži? Proč?	- Typy zaměstnání u žen ve srovnání s muži - Průměrné mzdy žen a mužů - Ukazatele týkající se kvality pracovních míst pro ženy a pro muže - Vnímání vlastní situace na trhu práce žen a mužů z řad příjemců (tj. zda se zlepšila, či nikoli)

V nařízení o ESF+ (příloha 1, s. 1) se stanoví: „Společné ukazatele pro obecnou podporu ze složky ESF+ v rámci sdíleného řízení Všechny osobní údaje musí být rozděleny podle pohlaví (žena, muž, nebinární osoba ⁽⁷⁸⁾). Pokud některé výsledky nejsou možné, údaje týkající se těchto výsledků se nemusí shromažďovat ani vykazovat.“

⁽⁷⁸⁾ Osoba, která se neidentifikuje jako žena ani jako muž.

Společné ukazatele pro podporu z Evropského sociálního fondu Plus pro potřeby řešení materiální deprivace

Ukazatele	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů
(1) Ukazatele výstupů a) Celková peněžní hodnota distribuovaných potravin a zboží: (i) celková hodnota potravinové pomoci (a) celková peněžní hodnota potravin pro děti (b) celková peněžní hodnota potravin pro bezdomovce (c) celková peněžní hodnota potravin pro jiné cílové skupiny (ii) celková hodnota distribuovaného zboží (a) celková peněžní hodnota zboží pro děti (b) celková peněžní hodnota zboží pro bezdomovce (c) celková peněžní hodnota zboží pro jiné cílové skupiny	- Existuje rozdíl v celkové peněžní hodnotě potravin, které se v těchto specifických skupinách dostávají k ženám/dívkám ve srovnání s muži/chlapci? - Je k dispozici posouzení situace různých skupin žen a mužů a jejich specifických potřeb? - Zohledňuje poskytované zboží různé preference a potřeby žen a mužů? - Jsou zohledněny specifické potřeby žen v oblasti reprodukčního zdraví?	- Celková peněžní hodnota zboží určeného k uspokojení potřeb žen v oblasti reprodukčního zdraví (např. tampóny atd.) - Průměrná peněžní hodnota nebo průměrné výdaje na ženy a muže z hlediska distribuovaných potravin a zboží - Spokojenost příjemců z řad žen a mužů s distribuovanými potravinami a zbožím
b) celkové množství distribuované potravinové pomoci (v tunách), z toho: (a) podíl potravin, u nichž byla programem uhrazena pouze přeprava, distribuce a skladování (v %); (b) podíl potravinových produktů spolufinancovaných z ESF+ v celkovém množství potravin distribuovaných příjemcům (v %)	- Jak jsou zohledněny různé potřeby žen a mužů? - Jak jsou do distribučních systémů zapojeny ženy a jak muži? - Kdo jsou dodavatelé potravin? Jsou mezi dodavateli rovným dílem zastoupeny podniky a zemědělské podniky vlastněné ženami?	- Podniky vlastněné ženami a podniky vlastněné muži mezi dodavateli - Podíl potravin, které poskytují dodavatelé vlastnění ženami a dodavatelé vlastnění muži

Ukazatele	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů
(3) Společné ukazatele výsledků Počet konečných příjemců, kterým byla poskytnuta potravinová pomoc: • počet dětí ve věku do 18 let • počet mladých lidí ve věku 18–29 let • počet konečných příjemců ve věku nad 54 let • počet konečných příjemců se zdravotním postižením • počet státních příslušníků třetích zemí • počet konečných příjemců, kteří jsou původem cizinci, a počet konečných příjemců, kteří náleží k menšinám (včetně marginalizovaných komunit, jako jsou Romové) • počet konečných příjemců, kteří jsou bezdomovci, nebo počet konečných příjemců vyloučených z přístupu k bydlení Počet konečných příjemců, kterým byla poskytnuta materiální pomoc: • počet dětí ve věku do 18 let • počet mladých lidí ve věku 18–29 let • počet konečných příjemců ve věku nad 54 let • počet konečných příjemců se zdravotním postižením • počet státních příslušníků třetích zemí • počet konečných příjemců, kteří jsou původem cizinci, a počet konečných příjemců, kteří náleží k menšinám (včetně marginalizovaných komunit, jako jsou Romové) • počet konečných příjemců, kteří jsou bezdomovci, nebo počet konečných příjemců vyloučených z přístupu k bydlení	• Existují rozdíly v potravinové pomoci určené ženám ve srovnání s pomocí určenou mužům? • Zohledňují se různé potřeby žen a mužů, pokud jde o vitamíny a doplňky potravin během celého životního cyklu? • Jsou brány v úvahu preference žen a mužů, pokud jde o doplňky potravin? • Jsou zvažovány potenciální rozdíly v kontaktování příjemců z řad žen a mužů? • Jsou k dispozici hodnocení různých potřeb a preferencí žen a mužů v cílových skupinách? • Existují rozdíly v materiální pomoci určené ženám ve srovnání s pomocí určenou mužům? • Zohledňují se různé potřeby žen a mužů, pokud jde o materiální pomoc během celého životního cyklu? • Zvažuje se, jak se ženy a muži mohou či nemusejí v důsledku materiální pomoci dostat do situací, které mohou ohrozit jejich život?	• Spokojenost příjemců z řad žen a z řad mužů • Podniky vlastněné ženami a podniky vlastněné muži mezi dodavateli

Ukazatele Evropského sociálního fondu plus pro složku Zdraví ⁽⁷⁹⁾

Ukazatele	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů
Úroveň integrované činnosti v oblasti zdraví a úroveň využívání výsledků programu ve vnitrostátních zdravotních politikách: - Počet pacientů podporovaných evropskými referenčními sítěmi - Počet společných klinických hodnocení týkajících se zdravotnických technologií - Počet převedených osvědčených postupů - Stupeň využívání výsledků programu ve vnitrostátních zdravotních politikách, který je měřen na základě dotazníku vyplněného před opatřením a po něm	- Existují rozdíly v tom, jak jsou podporováni evropskými referenčními sítěmi pacienti z řad žen a mužů? - Vykazují rozlišené ukazatele kvantitativní rozdíly? Jak lze případný různý počet žen a mužů podporovaný evropskými referenčními sítěmi vysvětlit? - Má více žen než mužů přístup ke společným klinickým hodnocením týkajícím se zdravotnických technologií? - Jsou sdíleny osvědčené postupy, včetně popisů situací žen a mužů v oblasti zdraví a jejich různých zdravotních potřeb během životního cyklu? - Jsou ve vnitrostátních zdravotních politikách využívány více výsledky žen nebo mužů? Co je příčinou toho, že jsou některé výsledky využívány méně často?	- Dostupné hodnocení týkající se zdravotnických technologií zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů - Výsledky dotazníku rozčleněné na ženy a muže - Typ zdravotních problémů, k jejichž řešení jsou určeny podporované technologie, včetně různých potřeb a zdravotních problémů žen a mužů - Výsledky zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů v rámci vývoje zdravotnických technologií a zdravotních politik

⁽⁷⁹⁾ Je třeba připomenout, že složka Zdraví fondu ESF+ podléhá přímému řízení. Proto pro ni neplatí stejná pravidla jako pro hlavní složku ESF+ ve sdíleném řízení.

Evropský námořní a rybářský fond

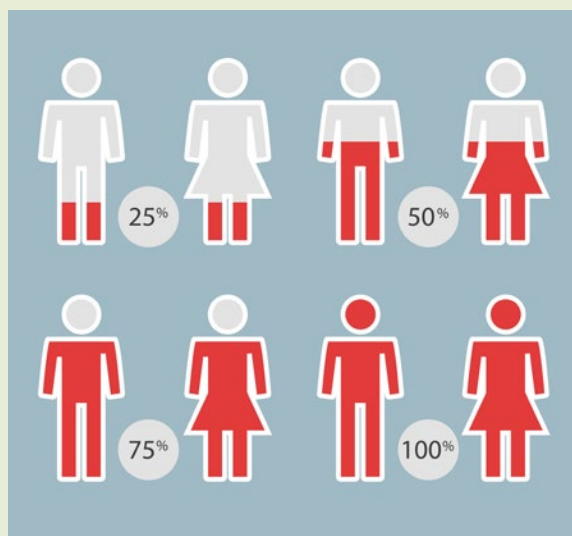
Společné ukazatele

Priorita	Ukazatel	Otázky týkající se ukazatelů rovnosti žen a mužů	Příklady ukazatelů
Podpora udržitelného rybolovu a zachování mořských biologických zdrojů	Vývoj objemu vykládek populací hodnocených na základě maximálního udržitelného výnosu (MSY – maximální udržitelný výnos)		
	Vývoj ziskovosti rybářského loďstva Unie	- Jaké jsou rozdíly v počtu vlastněných lodí a ziskovosti u žen a u mužů? - Jaké jsou rozdíly v počtu zaměstnaných žen a mužů?	- Podniky vlastněné ženami a podniky vlastněné muži a jejich ziskovost - Ženy a muži zaměstnaní u loďstva a v těchto podnicích
	Rozloha oblastí Natura 2000 (v ha) a dalších chráněných mořských oblastí (chráněná mořská oblast) podle rámcové směrnice o ochraně mořských prostředí (rámcová směrnice o strategii pro mořské prostředí), na něž se vztahují opatření pro ochranu, zachování a obnovu.		
	Procento rybářských plavidel vybavených zařízeními pro elektronické vykazování pozice a úlovků	Kdo má z těchto opatření prospěch?	Ženy a muži vlastníci plavidla
Přispívání k zabezpečení potravin v Unii prostřednictvím konkurenceschopné a udržitelné akvakultury a trhů	Vývoj hodnoty a objemu produkce z akvakultury v Unii	- Jaké jsou úrovně zaměstnanosti žen a mužů v tomto odvětví? - Jaké jsou jejich pracovní podmínky? Liší se tyto podmínky? Pokud ano, proč?	Ukazatele týkající se zaměstnanosti žen a mužů
	Vývoj hodnoty a objemu vykládek		
Vytvoření podmínek pro růst udržitelné modré ekonomiky a podpora prosperujících pobřežních komunit	Vývoj HDP v přímořských regionech NUTS 3 (společná klasifikace územních statistických jednotek)		
	Vývoj počtu pracovních míst (v ekvivalentu plných pracovních úvazků) v udržitelné modré ekonomice	- Jaká pracovní místa vznikají v rámci udržitelné modré ekonomiky? Získávají tato pracovní místa ženy i muži? - Jsou k dispozici posouzení zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů týkající se jednotlivých skupin v udržitelné modré ekonomice? - Kdo má prospěch z růstu udržitelné modré ekonomiky? Mají ženy a muži z tohoto růstu stejný prospěch?	- Vývoj počtu pracovních míst (v ekvivalentu plných pracovních úvazků) v udržitelné modré ekonomice pro ženy v porovnání s muži - Dostupné posouzení zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů
Posilování mezinárodní správy oceánů a vytvoření podmínek pro existenci bezpečných, zajištěných, čistých a udržitelně řízených moří a oceánů	Počet sdílených operací přispívajících k evropské spolupráci při plnění úkolů pobřežní stráže	- Jaké druhy sdílených operací, které přispívají k funkcím evropské spolupráce, se provádějí? - Podílejí se na těchto operacích ženy i muži? Proč/proč ne?	- Zaměstnanost žen a mužů u pobřežní stráže - Počet/podíl žen zapojených do správních struktur

Francie: usnadnění začleňování hlediska rovnosti žen a mužů stanovením příslušných ukazatelů v operačních programech

Ve Francii byla horizontální zásada rovnosti žen a mužů přijata prostřednictvím dvojího přístupu ve vnitrostátním operačním programu ESF „Růst a začleňování“. **Používání** ukazatelů členěných podle pohlaví ve všech francouzských operačních programech EFRR a ESF usnadňuje začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci celého provádění programu. Tyto ukazatele měří účast žen a mužů tím, že poskytují informace o výstupech a výsledcích členěné podle pohlaví.

Analýzy využívající údaje rozčleněné podle pohlaví, které zkoumají různé situace a potřeby žen a mužů v zemi, tvoří základ cílených opatření na podporu rovnosti žen a mužů. Zahrnují například opatření v operačním programu ESF na podporu zaměstnanosti, odborné přípravy, vzdělávání a podnikání žen. Francouzský ESF vykazuje ukazatele výstupů a výsledků členěné podle pohlaví pro všechny tři své priority: zaměstnanost, profesní dráhy a chudoba. Rovnost žen a mužů je jednou z klíčových zásad pro výběr projektů.



© Igor Samoilik/Shutterstock.com

Ukazatele výsledků ⁽⁸⁰⁾ ve francouzském ESF OP zahrnují:

- počet žen ve srovnání s muži, které po skončení účasti získají zaměstnání, včetně osob samostatně výdělečně činných,
- počet účastníků starších 55 let – žen ve srovnání s muži, kteří po skončení účasti získají zaměstnání, včetně osob samostatně výdělečně činných, a
- počet účastníků – žen ve srovnání s muži, kteří se po skončení účasti účastní odborné přípravy nebo studia.

Ukazatele výstupů zahrnují:

- počet nezaměstnaných účastníků – žen ve srovnání s muži.
- počet účastníků starších 55 let – žen ve srovnání s muži.
- počet ekonomicky neaktivních účastníků – žen ve srovnání s muži.
- počet účastníků mladších 25 let – žen ve srovnání s muži.
- počet účastnic ve věku do 25 let a
- počet účastnic, které jsou na mateřské dovolené nebo se vracejí na trh práce.

Další zdroje

Více informací o kvantitativních a kvalitativních ukazatelích rovnosti žen a mužů naleznete pod následujícími odkazy:

- [Zdroje institutu EIGE v oblasti genderových ukazatelů](#)
- [Databáze genderových statistik](#)

⁽⁸⁰⁾ Jak je uvedeno výše, ukazatele „počtu žen a mužů“ by v ideálním případě měly zahrnovat také „podíl žen a mužů“, aby byly případné rozdíly zřetelnější.



Nástroj 7: Vymezení kvalifikačních kritérií začleňující hledisko rovnosti žen a mužů

Tento nástroj slouží řídicím orgánům a monitorovacím výborům k podpoře přípravy projektů zohledňujících rovnost žen a mužů a ke stanovení kvalifikačních kritérií rovnosti žen a mužů pro výběr projektů. Tato podpora ze strany řídicích orgánů má zásadní význam pro zajištění toho, aby rovnost žen a mužů byla jako horizontální zásada začleněna do všech činností fondů EU.

Jak je stanoveno v článku 67 nařízení o společných ustanoveních (CPR): „Řídicí orgány stanoví a uplatňují kritéria a postupy, jež jsou nediskriminační a transparentní, zajišťují rovnost žen a mužů a zohledňují Listinu základních práv Evropské unie, zásadu udržitelného rozvoje.“

Kroky na podporu přípravy a výběru projektů zohledňujících rovnost žen a mužů

Na samém začátku procesu přípravy a výběru projektů je nesmírně důležité podpořit potenciální žadatele. Aby byla zajištěna odpovídající podpora, řídicí orgány a monitorovací výbory by mohly:

- ve všech výzvách k předkládání návrhů projektů a ve všech ostatních oznámeních o využívání zdrojů jednoznačně uvádět, že rovnost žen a mužů je horizontálním zásadou, kterou je nutné respektovat a konkretizovat,
- jednoznačně vysvětlit, že hlediska rovnosti žen a mužů budou součástí všech kvalifikačních kritérií pro výběr projektů,
- zahrnout do všech výzev k předkládání návrhů konkrétní informace týkající se požadavků na rovnost žen a mužů a
- při přípravě výzev používat následující kontrolní seznam.

Kontrolní seznam pro přípravu výzev k předkládání návrhů projektů

Krok 1: Vyplývá z výzvy, že horizontální zásada rovnosti žen a mužů musí být součástí analýzy projektu?

Řídicí orgány a monitorovací výbory by si mohly položit tyto otázky:

- Vyjasňuje výzva k předkládání návrhů zřetelně, že projekt bude hodnocen na základě toho, zda je v návrhu zahrnuta genderová analýza (tj. analýza rozdílné situace a potřeb žen a mužů)?
- Vyžaduje výzva k předkládání návrhů konkrétně zahrnutí kvalitativních a kvantitativních údajů, z nichž vyplývají trendy nebo vzorce týkající se rovnosti pohlaví?
- Je ve výzvě k předkládání návrhů uvedeno, že by se návrh měl vztahovat k cílům v oblasti rovnosti žen a mužů, které jsou specifické pro jednotlivé fondy, nebo k těmto cílům stanoveným na celostátní nebo nižší než celostátní úrovni?

Krok 2: Uvádí se ve výzvě, že horizontální zásada rovnosti žen a mužů musí být součástí cílů a ukazatelů projektu?

- Uvádí se ve výzvě k předkládání návrhů, že návrh bude vyhodnocován na základě toho, zda cíle projektu budou:
 - dosaženy pro ženy i muže,
 - zahrnovat konkrétní členění cílů pro ženy a muže a/nebo
 - případně zahrnovat konkrétní cíle a cílové hodnoty v oblasti rovnosti žen a mužů (tj. cíle, které mají být dosaženy pro ženy a muže k posílení rovnosti žen a mužů)?
- Vyžaduje výzva k předkládání návrhů, aby byly všechny ukazatele týkající se jednotlivců členěny podle pohlaví tak, aby bylo možné sledovat, zda jsou výsledky přístupné ženám i mužům?
- Vyžaduje výzva k předkládání návrhů, aby byly stanoveny specifické genderové ukazatele, jež by případně sloužily pro účely sledování pokroku při dosahování cílů v oblasti rovnosti žen a mužů?

Krok 3: Uvádí se ve výzvě, že horizontální zásada rovnosti žen a mužů by měla být začleněna do plánovaného využití prostředků projektu?

- Vysvětluje výzva k předkládání návrhů, že návrhy musí přesně uvádět, jak budou zdroje použity na podporu rovnosti žen a mužů?

- Vyplývá z výzvy, že návrhy by měly vyjasňovat, jak projekt posílí rovný přístup ke zdrojům, službám a investicím žen a mužů v cílových skupinách?

Krok 4: Stanoví výzva, že součástí projektového týmu musí být i kompetence v oblasti rovnosti žen a mužů?

- Je ve výzvě k předkládání návrhů uvedeno, jakou úlohu při výběru projektů budou hrát interní kompetence v oblasti rovnosti žen a mužů nebo rozpočtování pro externí odborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů?
- Uvádí výzva jednoznačně, zda a do jaké míry jsou kompetence v oblasti rovnosti žen a mužů požadavkem při výběrových řízeních a hodnocení?

Krok 5: Uvádí se ve výzvě, že rovnost žen a mužů musí být součástí monitorování a hodnocení projektu?

- Vyžaduje výzva k předkládání návrhů popis toho, jak bude projekt sledovat a hodnotit cíle/ výsledky/účinky v oblasti rovnosti žen a mužů a jak bude uplatňovat nápravná opatření?
- Uvádí se ve výzvě, že každý návrh musí vymezit, jak budou hodnoceny cíle a výsledky rovnosti žen a mužů?

Kontrolní seznam pro kvalifikační kritéria pro výběr projektů

Při posuzování návrhů projektů mohou řídicí orgány a monitorovací výbory vyvíjet a uplatňovat kvalifikační kritéria na základě následujících otázek:

Krok 1: Analýza

- Obsahuje návrh genderovou analýzu oblasti intervence (tj. analýzu rozdílů v situaci a potřebách žen a mužů – v jejich rozmanitosti – a určení příslušných nerovností)?
- Opírá se popis genderových rozdílů a vzorců o kvalitativní a kvantifikované údaje členěné podle pohlaví?
- Vztahuje se analýza k cílům v oblasti rovnosti žen a mužů, které jsou specifické pro jednotlivé fondy, nebo k těmto cílům stanoveným na celostátní nebo nižší než celostátní úrovni?

Krok 2: Cíle a ukazatele

- Jsou pro projekt stanoveny konkrétní cíle v oblasti rovnosti žen a mužů (tj. cíle, které mají být dosaženy pro ženy a muže k posílení rovnosti žen a mužů)?
- Je v návrhu uvedeno, jak má projekt přispívat k zastřešujícím cílům v oblasti rovnosti žen a mužů?
- Ukazuje návrh, zda a jakým způsobem bude cílů projektu dosaženo pro ženy i muže v jejich rozmanitosti?
- Jsou stanoveny specifické genderové ukazatele, které usnadňují sledování cílů v oblasti rovnosti pohlaví?
- Jsou všechny ukazatele týkající se jednotlivců členěny podle pohlaví, aby bylo možné sledovat, zda jsou výsledky přístupné ženám i mužům?

Jako vodítko použijte cíle politiky EU, viz [nástroj 1](#) a tabulka 3 níže:

Tabulka 3. Rovnost žen a mužů v cílech politiky EU

Cíle politiky	Hlediska rovnosti žen a mužů
Stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže Stejná odměna za práci stejné hodnoty	• Odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů • Zvýšení zaměstnanosti (a snížení segmentace) • Příspěvek ke vzdělání žen • Zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, specifické ukazatele zahrnují: – Zvýšení podílu mužů na činnostech souvisejících s péčí – Zvýšená zaměstnanost žen a mužů, včetně migrantek, v rámci ekonomiky formální péče – Posílení přístupu žen k placené práci a prodloužení pracovní doby • Odstranění genderových stereotypů • Snížení genderové segregace na trhu práce • Podpora pružné organizace práce a dlouhodobé dovolené z rodinných důvodů • Zvýšení podnikání žen • Zvýšení dostupnosti a kvality služeb péče o děti • Podpora sociálního začleňování • Zvýšení dostupnosti a kvality pečovatelských zařízení pro další závislé osoby • Boj proti vyloučení a chudobě žen • Podpora ochrany rodičů a pečovatelů
Rovnost v rozhodování	• Zvýšení účasti žen v rozhodovacích pozicích a postupech
Důstojnost, integrita a ukončení genderově podmíněného násilí	• Podpora prevence a ochrany před genderově podmíněným násilím • Podpora úlohy mužů a chlapců při vymycování násilí na ženách

Cíle projektu zahrnují také širší hledisko, které se netýká pouze pohlaví nebo genderu, ale také dalších charakteristik. Například je důležité, aby cíle zahrnovaly další členění v rámci širokých kategorií „žen“ a „mužů“, které bude zohledňovat další sociodemografické atributy, jako jsou: věk, sociálně-ekonomická situace, chudoba, rasa, etnický původ, zda osoby žijí na venkově či ve městě, zdravotní postižení, sexuální orientace (lesba, gay, bisexuální, transgender osoba a další), náboženství atd. Kromě toho by všechny tematické priority měly v ideálním případě zvážit přístup, který věnuje pozornost „průřezovým faktorům“ (tj. průřezovým charakteristikám jednotlivců a způsobům jejich interakce či „pronikání napříč charakteristikami“ a jejich vlivu na genderovou nerovnost).

Krok 3: Činnosti a provádění

- Plánují se konkrétní činnosti k dosažení cílů projektu ohledně rovnosti žen a mužů?
- Existuje souvislost mezi plánovanou genderovou analýzou projektu a stanovením cílů rovnosti

žen a mužů? Je v projektu uvedeno, jak bude toto spojení zohledněno při přípravě činností (zaměřených na snížení stávajících nerovností) a v jejich očekávaných výsledcích a výstupech?

Krok 4: Kompetence v oblasti rovnosti žen a mužů

- Má projekt přístup k interním kompetencím v oblasti rovnosti žen a mužů? Pokud ne, budou využity externí odborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů? Je v projektu zahrnut rozpočet na tyto externí odborné znalosti?
- Představují kompetence v oblasti rovnosti žen a mužů jeden z požadavků při zadávání veřejných zakázek v oblasti školení a hodnocení?

Krok 5: Monitorování a hodnocení

- Je v návrhu uvedeno, jakým způsobem bude projekt monitorovat a hodnotit cíle/výsledky/účinky v oblasti rovnosti žen a mužů?

- Stanoví návrh, jaká nápravná opatření budou v rámci projektu přijata, pokud těchto cílů/výsledků/účinků v oblasti rovnosti žen a mužů nebude dosaženo?
- Stanoví návrh, jakým způsobem bude projekt hodnotit cíle/výsledky/účinky rovnosti žen a mužů?

V neposlední řadě si musí řídicí orgány a monitorovací výbor položit otázku: **splňuje návrh projektu tato kvalifikační kritéria?** Pokud ne, mohly by požadovat doplňující informace a provést konečné posouzení.



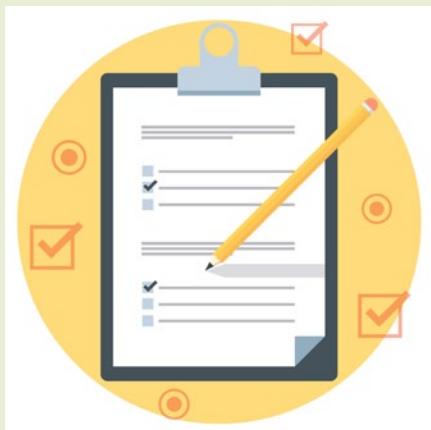
Belgie: požadavek na vyhodnocení projektu s ohledem na možné účinky na ženy a muže před výběrem

V Belgii se od všech operačních programů vyžaduje, aby zohledňovaly reálné životní podmínky žen a mužů. V každé fázi by se mělo zvažovat, jak může program příznivě a/nebo nepříznivě ovlivnit ženy a muže v různých situacích a jejich potřeby. Každý návrh projektu je analyzován a vyhodnocen s ohledem na možné dopady na ženy a muže a na to, jaký může mít vliv na rovnost žen a mužů.

Na úrovni operačního programu, na úrovni projektu a během výzev k předkládání návrhů se provádí průřezová analýza. To znamená, že se zohledňují reálné životní podmínky žen a mužů, jakož i jejich průřezové charakteristiky, jako je věk, sociálně-ekonomické postavení, postižení, rasa, etnický původ, náboženství a další relevantní sociodemografické údaje. Je zvažován sběr údajů a analýza situace žen a mužů na trhu práce, jejich přístup ke vzdělání a pracovní příležitosti v různých společnostech a odvětvích. Pokud je to možné, analýza provádí křížovou kontrolu údajů s jinými sociálně-ekonomickými dimenzemi. Například mladé ženy mohou čelit jiným situacím a mít jiné potřeby než starší ženy.

Ve všech výzvách k předkládání návrhů musí být vysvětleno, jak projekt přispěje k rovnosti žen a mužů, což je jedno z hlavních hledisek při výběru projektu. Za účelem pomoci žadatelům při plánování projektů jsou pořádány informační schůzky. Patří sem informace o rovnosti žen a mužů, zákony a politiky v oblasti rovnosti a metody a nástroje začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. K dalším podpůrným osvětovým opatřením patří on-line školicí platforma pro rovnost žen a mužů. Rovněž byla vydána praktická příručka týkající se způsobu hodnocení a začleňování hledisek rovnosti žen a mužů do projektů. Tato příručka pomáhá žadatelům zohlednit při plánování projektů reálné životní podmínky žen a mužů. Slouží rovněž monitorovacím výborům k monitorování příspěvků projektů k rovnosti žen a mužů. Každý projekt je hodnocen podle stanovených kritérií, která souvisí s rovností žen a mužů. V průběhu celého programového období jsou používány ukazatele členěné podle pohlaví k měření případného pokroku při dosahování rovnosti žen a mužů.

Finsko: Kvalifikační kritéria pro výběr projektů



© howcolour/Shutterstock.com

Ve Finsku byly pro finanční období 2014–2020 vypracovány pro žadatele nové otázky týkající se rovnosti žen a mužů. Žadatelé v rámci projektu musí zodpovědět tyto otázky:

	Ano	Ne	Vysvětlete (pole je třeba vyplnit)
Měl projekt posoudit pracovní prostředí z genderového hlediska?			
Bylo do projektu začleněno genderové hledisko?			
Je hlavním záměrem projektu podpora rovnosti žen a mužů?			

Otázky slouží jako hodnotící kritéria pro rozhodování o financování.

Doplňkový nástroj 7.a: Dohody zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů (smlouvy nebo grantové dohody) s prováděcími subjekty projektů

Po procesu výběru projektů, který se řídí jednoznačně vymezenými kritérii zohledňujícími rovnost žen a mužů, je důležité stanovit základní požadavky na prováděcí subjekty projektů. Ty by měly tvořit součást dohod či smluv o účasti v projektu.

Kontrolní seznam pro dohody a smlouvy o účasti v projektu týkající se financování projektu

Při přípravě smluv či dohod o účasti v projektu by řídicí orgány mohly pokládat tyto otázky:

- Je v dohodě vyjasněno, že provádění projektu je podmíněno dodržováním horizontální zásady rovnosti žen a mužů?
- Stanoví dohoda konkrétní kroky, které jsou předpokladem dosažení souladu s požadavkem na rovnost žen a mužů?
- Uvádí se ve smlouvě výslovně, že při realizaci projektu je třeba zohlednit různé situace a potřeby žen a mužů?

- Je v dohodě výslovně uvedeno, že projekt má povinnost využívat zdroje k prosazování rovnosti žen a mužů?
- Stanovuje dohoda konkrétní cíle a výsledky, kterých je třeba dosáhnout s ohledem na rovnost žen a mužů? Např.:
 - Je u cílů a výsledků jednoznačně uvedeno, že jich musí být dosaženo u žen i u mužů?
- Uvádí postupy v dohodě konkrétní očekávání týkající se rovnosti žen a mužů, jako například mimo jiné:
 - odkazy na rovnost žen a mužů ve zprávách, zejména statistické údaje o příjemcích členěné podle pohlaví,
 - rozdělení a využití finančních zdrojů a výsledků ve zprávách a
 - přístupy ke komunikaci zohledňující rovnost žen a mužů.
- Pokud je vyžadováno přísežné prohlášení, zahrnuje toto prohlášení i „zohlednění genderového rozměru“? Jinými slovy, jsou příjemci zdrojů projektu povinni prohlásit, že jsou si vědomi, že při využívání zdrojů musí být zohledněna „rovnost žen a mužů jako horizontální zásada“?
- Ukládá dohoda o přidělených zdrojích projektu nebo dotacích, že je třeba považovat rovnost žen a mužů za nezbytnou podmínku pro využívání zdrojů?

€ **Nástroj 8: Sledování přidělování zdrojů pro rovnost žen a mužů ve фондах EU**

Tento nástroj je k dispozici v angličtině na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>.

Nástroj 9: Začleňování rovnosti žen a mužů do návrhů projektů

Úvod k nástroji

Tento nástroj vám bude vodítkem při promítání cílů a ukazatelů v oblasti rovnosti žen a mužů do dohod o partnerství a operačních programů na úrovni projektu. Je určen pro potřeby řídicích orgánů na celostátní a nižší než celostátní úrovni pro účely plánování, provádění a monitorování projektu. Řídicí orgány ho také mohou využít k poskytování pokynů a podpory místním subjektům a prováděcím subjektům projektů.

Tento nástroj slouží k podpoře provádění kritérií a postupů pro výběr projektů zohledňujících

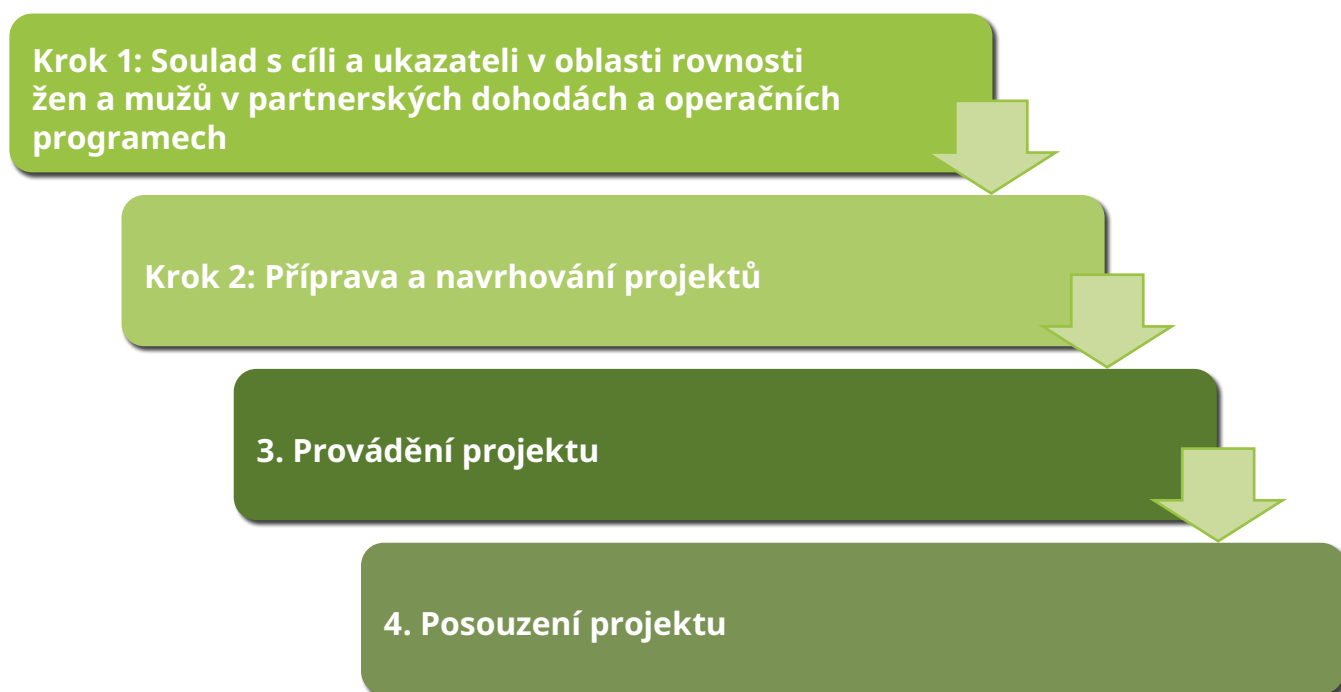
rovnost žen a mužů, jak je stanoveno v článku 67 návrhu nařízení o společných ustanoveních (COM(2018) 375 final):

„Pro výběr operací řídicí orgán stanoví a uplatňuje kritéria a postupy, jež jsou nediskriminační a transparentní, zajišťují rovnost žen a mužů a zohledňují Listinu základních práv Evropské unie, zásadu udržitelného rozvoje a politiku Unie v oblasti životního prostředí v souladu s článkem 11 a čl. 191 odst. 1 SFEU“.

Bližší informace o nařízeních naleznete v **nástroji 1**.

Kroky k začleňování rovnosti žen a mužů do návrhů projektů

Nástroj je rozdělen do čtyř kroků:



Krok 1: Soulad s cíli a ukazateli v oblasti rovnosti žen a mužů v partnerských dohodách a operačních programech

Je důležité zajistit, aby projektové žádosti v rámci každého fondu stanovily, jak bude projekt řešit existující genderové rozdíly nebo specifické potřeby žen a mužů v oblasti intervence. Řídicí orgány mohou žadateli poskytnout podporu prostřednictvím:

- poskytování informací o cílech a ukazatelích v oblasti rovnosti žen a mužů vymezených v dohodě o partnerství a operačních programech,
- poskytování dalších informací v oblasti rovnosti žen a mužů specifických pro daný kontext, které jsou významné z hlediska výzev k předkládání návrhů,
- poskytování informací o tom, jak by měla být do žádosti zahrnuta hlediska rovnosti žen a mužů a jak budou tato hlediska vyhodnocována, a

- zajištění toho, aby žadatelé měli potřebné informace a kapacitu k provedení genderové analýzy v oblasti intervence.

Krok 1a. Provedení genderové analýzy

Účelem genderové analýzy ⁽⁸¹⁾ je rozpoznat nerovnosti a rozdíly mezi ženami a muži v celé jejich rozmanitosti a také stanovit základní důvody těchto nerovností. Za účelem provedení genderové analýzy byste měli:

1. Shromáždit informace a členěné údaje o cílové skupině:

to znamená statistické údaje, které přiměřeně odrážejí cílovou skupinu, členěné na ženy a muže. Měly by zahrnovat údaje o důležitých charakteristikách, jako je věk, rasa, etnický původ, zda osoby žijí na venkově či ve městě, úroveň vzdělání, zaměstnanost v různých odvětvích, podnikání v různých odvětvích, výše platů, využívání času a/nebo jiné související otázky.

- Je důležité, aby při předkládání údajů bylo primární klasifikací členění údajů podle pohlaví. Například při shromažďování a analýze údajů o „mladých lidech“ nebo „starších lidech“ by tyto cílové skupiny měly být rozčleněny podle pohlaví.
- Kromě kvantitativních údajů týkajících se specifických charakteristik musí genderová analýza zohledňovat také kvalitativní údaje o životních podmínkách. Sem patří i potřeba posoudit, jakými různými způsoby ženy a muži využívají služby a jaké zdroje by měly být přiděleny k řešení těchto rozdílů. Například veřejné prostory využívají různí lidé různě – starší ženy, starší muži, mladší ženy, mladí muži, dívky a chlapci, rodiče a pečovatelé, lidé cestující za prací atd. Způsob, jakým využívají veřejné prostory, závisí na charakteristikách, jako je jejich pohlaví, věk, zda žijí ve městě nebo na venkově atd. Závisí však také na dalších faktorech – například na výši příjmů, organizaci práce a péče o děti, denní době atd. Genderová analýza by měla zahrnovat široký pohled na to, co určité množství údajů vypovídá o každodenním životě lidí.
- Použití údajů z několika různých zdrojů umožňuje hlubší pochopení rozdílů mezi muži a ženami,

potřeb a reálných životních podmínek lidí. Využijte co největšího počtu zdrojů – jako jsou studie nebo konzultace provedené na místní, nižší než celostátní a celostátní úrovni, údaje statistických úřadů, akademických studií, zprávy o politikách – a kombinujte/triangulujte údaje z těchto zdrojů.

- Pokud nejsou k dispozici údaje o pohlaví, rasovém nebo etnickém původu, věku, zdravotním postižení atd., členěné podle pohlaví, tato skutečnost by měla být označena jako nedostatek. V cílech projektu a při podávání zpráv by měla být zdůrazněna potřeba zlepšení údajů.

2. Zjistit existující genderové rozdíly a jejich příčiny:

jakmile budete mít rozčleněná data potřebná k vytvoření jasné představy o cílové skupině, použijte tyto klíčové otázky k lepšímu pochopení některých hlavních rozdílů mezi ženami a muži a k analýze příčin těchto rozdílů:

- Jaké jsou rozdíly mezi účastí žen a mužů na trhu práce? V jakých profesích převládají ženy a v jakých muži?
- Jaké jsou rozdíly ve výši výdělku u žen a u mužů? Existují významné rozdíly v tom, kolik žen a mužů je zaměstnáno na částečný úvazek? Má více žen než mužů více než jedno zaměstnání na částečný úvazek?
- Co vyplývá z údajů o využívání času nebo využívání služeb, pokud jde o to, čemu ženy a muži věnují svůj čas? Co z těchto údajů vyplývá o nedostacích v poskytování místních služeb, pokud jde o dostupnost a načasování?
- Poskytují péči o děti a další rodinné příslušníky více ženy než muži? Které věkové skupiny žen a mužů poskytují více neplacené péče? Poskytují například mladší ženy více péče o děti než muži? Poskytují starší muži péči svým partnerkám? Jaké služby mohou podporovat různé osoby v těchto situacích a zlepšovat jejich dobré životní podmínky?
- Jak by mohla infrastruktura a řešení v oblasti informačních a komunikačních technologií pomoci řešit naléhavé potřeby v oblasti péče, budovat dovednosti a rozšiřovat pracovní příležitosti?
- Jaké důsledky budou mít odpovědi na tyto otázky pro cílovou skupinu, trh práce nebo projekt?

⁽⁸¹⁾ Bližší informace o způsobu provedení genderové analýzy naleznete v nástroji 3, EIGE, Genderová analýza. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>.

3. Provést přímé konzultace s cílovými skupinami:

při přípravě a koncipování návrhů projektů zohledněte jejich názory. Užitečné otázky předkládané v rámci konzultace:

- Jaké jsou reálné životní podmínky, očekávání a potřeby jednotlivých cílových skupin?
- Liší se u mužů a u žen?
- Řeší plánovaný projekt potřeby mužů i žen? Zohledňuje jejich odlišné zájmy, úlohy a postoje?
- Jak může projekt lépe přispět k uspokojení potřeb žen a mužů?
- Při kladení těchto otázek posuzujte nerovnosti mezi ženami a muži v přístupu ke zdrojům (práce, peníze, moc, zdraví, dobré životní podmínky, bezpečnost, vzdělání, mobilita, čas atd.) a výkon základních práv (občanských, sociálních a politických) s ohledem na pohlaví nebo jim přisuzované role (genderové role).

4. Shromáždit údaje členěné podle pohlaví a údaje o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem:

použijte vnitrostátní, regionální nebo místní údaje, výsledky zjišťování v oblasti využívání času nebo jiné zdroje údajů.

5. Vyvodit závěry o genderových vzorcích a určit jejich základní příčiny:

možné otázky:

- Jaké jsou **rozdíly** mezi ženami a muži v oblasti intervence v rámci projektu? Jsou známy nějaké specifické genderové vzorce? Liší se normy a očekávání pro ženy a muže?
- Jaké jsou **základní důvody** těchto rozdílů a/nebo genderových vzorců? Jaké důsledky mají pro cílové skupiny, trh práce a provádění projektu?

Krok 1b. Stanovení cílů a ukazatelů členěných podle pohlaví

Na základě genderové analýzy získáte zevrubný přehled o rozdílech mezi ženami a muži, o jejich různých potřebách a o genderových vzorcích. Uveďte zjištěné rozdíly a vzorce do souvislosti

s cíli dohody o partnerství, operačním programem a s cíli v oblasti rovnosti žen a mužů přijatými na celostátní nebo nižší než celostátní úrovni. Jakým způsobem tyto rozdíly a vzorce ovlivní možnost dosažení cílů fondu?

S využitím výsledků genderové analýzy rozčleňte cíle a ukazatele projektu podle pohlaví. To znamená zajistit, aby cíle projektu přispívaly k cílům v oblasti rovnosti žen a mužů v oblasti intervence. Jak je uvedeno výše, cíle projektu by měly být v souladu s cíli v oblasti rovnosti žen a mužů stanovenými na celostátní a nižší než celostátní úrovni.

- **Cíle projektu v oblasti rovnosti žen a mužů** musí být přizpůsobeny oblasti intervence a formulovány jako cíle zaměřené na výkon, účast a dopady v oblasti rovnosti žen a mužů. Hlavní otázka, kterou je třeba zodpovědět, zní: Jak projekt může a jak by měl přispívat k podpoře rovnosti žen a mužů v oblasti intervence?
- **Ukazatele projektu zohledňující rovnost žen a mužů** ⁽⁸²⁾nám umožňují měřit, k jakým posunům došlo ve vztazích mezi ženami a muži a co se v souvislosti s projektem nebo činností změnilo, pokud jde o jejich postavení, potřeby nebo situaci. Jako měřítko společenské změny a výkonnosti/účinnosti projektů lze ukazatele zohledňující rovnost žen a mužů popsat pomocí:
 - kvality, které má být v rámci projektu dosaženo,
 - množství, kterého má být dosaženo,
 - cílové skupiny, která je projektem dotčena nebo která z něj má prospěch, a
 - časového rámce předpokládaného pro dosažení cílů projektu.

Krok 2: Příprava a navrhování projektů

V projektové žádosti a v rámci přípravy projektu obecně je třeba přesně stanovit, jak bude projekt řešit existující genderové rozdíly nebo potřeby žen a mužů v dané oblasti. Řídící orgány mohou žadatelům pomoci tím, že jednoznačně vyjasní, že každá žádost by měla obsahovat:

- popis organizace žadatele, včetně například:
 - popisu mandátu v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci identity organizace nebo její organizační kultury,

⁽⁸²⁾ Bližší informace o genderových ukazatelích naleznete v [nástroji 6](#), EIGE, Gender statistika a ukazatele. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>.

- kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů ve struktuře organizace, jako jsou osoby odpovědné za rovnost žen a mužů a přístup k externím odborným znalostem v oblasti rovnosti žen a mužů,
 - situace mužů a žen ve společnosti, jako jsou ženy a muži na různých úrovních hierarchie, v různých kategoriích zaměstnání, s různou kvalifikací nebo různou organizací práce,
 - začlenění rovnosti žen a mužů do řízení a certifikace kvality organizace,
 - politik v oblasti lidských zdrojů souvisejících s rovností žen a mužů, například při náboru, školení a rozvoji, řízení znalostí a odborné způsobilosti, a
 - personálních zdrojů a kompetencí v rámci projektového týmu.
- případně popis vnější podpory nebo budování kapacit pro zaměstnance v rámci plnění požadavků programu týkajících se rovnosti žen a mužů,
 - genderová analýza ve vztahu k otázkám, které bude projekt řešit, s využitím údajů členěných podle pohlaví a výsledků výzkumu, která analyzuje rovněž příčiny genderových rozdílů a stanoví strategie, které může projekt použít k jejich překonání,
 - popis cílových skupin projektu rozčleněný podle pohlaví a dalších charakteristik,
 - konkrétní cíle a ukazatele v oblasti rovnosti žen a mužů spolu s analýzou všech tematických cílů či ukazatelů z genderového hlediska,
 - popis činností, prostřednictvím kterých bude projekt podporovat rovnost žen a mužů (např. přístup začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a/nebo přístup pozitivní diskriminace),
 - vysvětlení nezbytných podpůrných struktur a souvislostí projektu, jako je financování účastníků, financování budování kapacit pro rovnost žen a mužů pro zaměstnance působící v rámci projektu, umístění a časový rámec projektových činností atd.,
 - popis toho, jak hodlá projekt prostřednictvím šíření informací zapojit ženy a muže v celé jejich rozmanitosti,
 - popis přístupu monitorování projektu, který by měl používat údaje členěné podle pohlaví a genderové rozpočtování s cílem posoudit, zda projekt plní své cíle, a měřit pokrok pomocí zavedených genderových ukazatelů,
 - popis toho, jak bude projekt uplatňovat přístup založený na rovnosti žen a mužů v interních či externích hodnoceních a jak bude hodnotit tematická a strukturální hlediska rovnosti žen a mužů v rámci projektu (např. strategie, metody a nástroje),
 - podrobný přehled finančních zdrojů projektu, jako je rozpočet na provádění činností souvisejících s rovností žen a mužů a budování kapacit v oblasti rovnosti žen a mužů.

Krok 3: Provádění projektu

V dokumentech týkajících se provádění projektu musí být stanoveno, jak bude projekt řešit existující genderové rozdíly nebo specifické potřeby žen a mužů v oblasti intervence. Řídící orgány mohou žadateli poskytnout podporu prostřednictvím:

- vysvětlení, že prováděcí subjekty musí zajistit, aby byly shromažďovány příslušné údaje z monitorování členěné podle pohlaví za účelem posouzení ukazatelů a cílů projektu, a
- podpory **prováděcím subjektům za účelem tvorby kompetence v oblasti rovnosti žen a mužů** – tj. prohloubení jejich porozumění otázkám rovnosti žen a mužů, **začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a dvojího přístupu EU k rovnosti žen a mužů a toho, jak tyto přístupy uplatňovat v praxi.**

Krok 4: Posouzení projektu

Každý projekt by měl být posuzován s ohledem na stanovené genderové ukazatele, aby bylo možné určit, **zda jsou jeho cíle v oblasti rovnosti žen a mužů plněny**. Pokud ne, projekt by měl přijmout **nápravná opatření**. Řídící orgány mohou podpořit prováděcí subjekty projektů tím, že jim předloží řadu klíčových otázek:

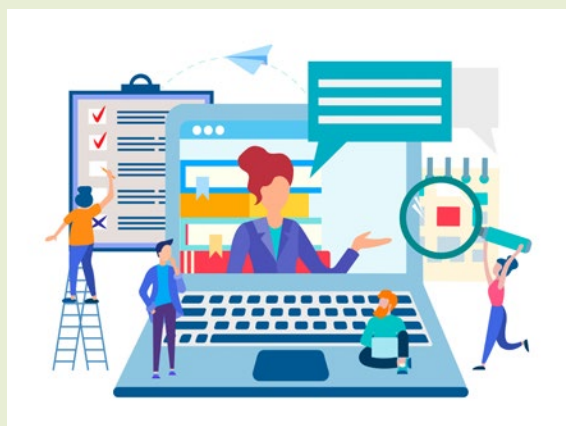
- Byl projekt vypracován na základě genderové analýzy? Byly vypracovány specifické cíle v oblasti rovnosti žen a mužů a genderové ukazatele?
- Byly použity údaje členěné podle pohlaví?
- Dosáhl projekt svých cílů nebo jich dosáhl zčásti? Pokud ano, které faktory přispěly k úspěšnosti? Pokud ne, proč? Jaké faktory bránily projektu v dosažení cílů?
- Podíleli se na koncipování a provádění projektu muži i ženy?

- Byly zavedeny systémy, které sledují, zda vývoj, provádění a monitorování projektů zohledňuje genderové hledisko?
- Byli důležité subjekty (jako školitelé a další školící pracovníci, zaměstnavatelé a sociální partneři) informováni o významu začlenění genderového hlediska?
- Byly při provádění projektu k dispozici interní nebo externí odborné znalosti v oblasti rovnosti žen a mužů?
- Byla v průběhu projektu prováděna opatření budování kapacit a zvyšování povědomí o otázkách rovnosti žen a mužů?
- Byl zaveden nějaký mechanismus pro hodnocení spokojenosti žen a mužů z řad příjemců s výsledky projektu? Pokud ano, byl zjištěn nějaký významný rozdíl, pokud jde o spokojenost žen a mužů s těmito výsledky?



Švédsko: Asistenční služba pro rovnost žen a mužů Rady ESF v rámci provádění projektů

Rada švédského Evropského sociálního fondu (Rada ESF) vytvořila podpůrný nástroj, který nabízí žadatelům a prováděcím subjektům školící semináře. Rovněž zřídily asistenční službu pro rovnost žen a mužů v rámci provádění projektů. Tato služba je určena pro všechny projekty financované z ESF a nabízí konkrétní poradenství prováděcím subjektům, které jim má napomoci při systematickém začleňování zásad rovnosti žen a mužů, přístupnosti a nediskriminace do projektů. Poskytuje pokyny ohledně začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, genderové analýzy a způsobů, jak zajistit, aby byl projekt přínosný jak pro ženy, tak pro muže bez přetrvávajících nerovností. Požadavky na asistenční služby jsou předkládány on-line, což usnadňuje vzájemné kontakty mezi žadateli o projekty, prováděcími subjekty a asistenčními službami. Dostupnost včasné podpory přispěla k provádění opatření v oblasti rovnosti žen a mužů v projektech financovaných z ESF.



© AlisaRut/Shutterstock.com

V roce 2016 asistenční služba Rady ESF řešila 147 žádostí prostřednictvím svých on-line služeb, které posloužily celkem 107 žadatelům o projekt a prováděcím subjektům. Reagovala rovněž na 12 žádostí o podporu ze strany veřejných orgánů a sedm žádostí o rozvoj znalostí a strategií týkajících se začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. ⁽⁸³⁾

Specializované [webové stránky asistenční služby](#) Rady ESF obsahují doplňující informace, často kladené otázky, metody a nástroje, které pomohou zajistit, aby byla rovnost žen a mužů zohledňována ve všech fázích projektu – od plánování až po realizaci a hodnocení. Uvádí, že začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do projektového cyklu by mělo splňovat tato kritéria:

- projekt zahrnuje interní kompetence v oblasti rovnosti žen a mužů nebo podporu externích odborníků v oblasti rovnosti pohlaví,
- součástí analýzy problémů spojených s projektem tvoří genderová analýza rovnosti žen a mužů,
- činnosti projektu jsou koncipovány tak, aby v souladu s touto analýzou řešily oblast rovnosti žen a mužů, a
- hodnocení projektu posuzuje, zda bylo dosaženo cílů v oblasti rovnosti žen a mužů a do jaké míry proces provádění přihlížel k hledisku rovnosti žen a mužů.

⁽⁸³⁾ Podle výroční zprávy o provádění ESF, 2016, s. 2.



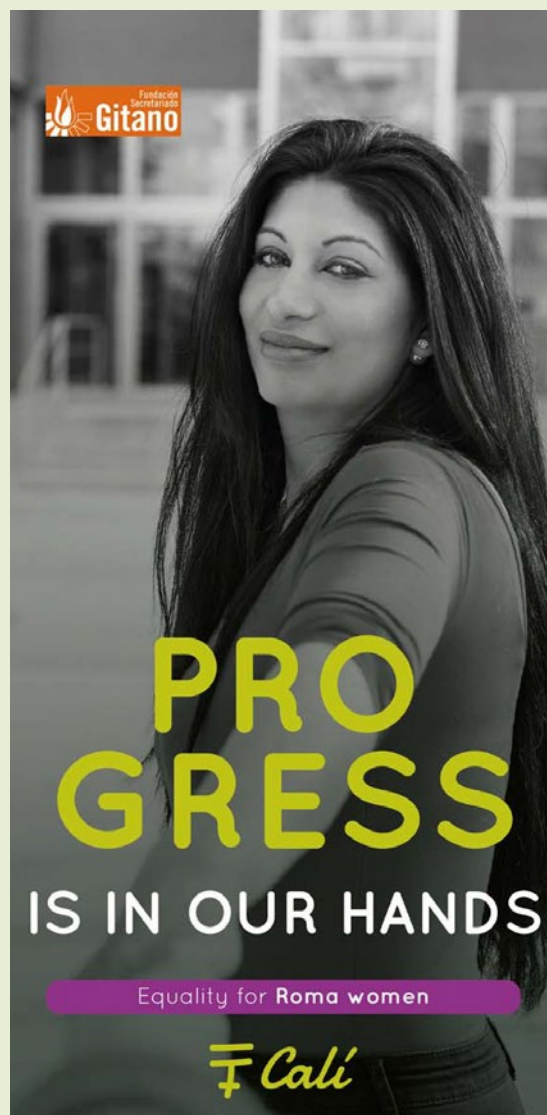
Španělsko, specifická a průřezová opatření k odstranění genderových rozdílů: projekt „Calí – rovnost pro romské ženy“

Program Calí podporovaný z operačního programu ESF 2014–2020 pro sociální začleňování a sociální hospodářství řeší specifické potřeby romských žen na základě důkladné znalosti jejich reálných životních podmínek.

Cílem programu je podpořit osobní rozvoj romských žen, které se nacházejí ve zvláště zranitelném postavení, a umožnit jim plně uplatňovat občanská práva a posílit jejich schopnosti a odborné způsobilosti s cílem zlepšit jejich šance při hledání zaměstnání.

Cíle programu jsou:

- Posílení sociálního začleňování romských žen a jejich přístup k zaměstnání prostřednictvím opatření, která přispívají k rozvoji jejich sociálních dovedností, zaměstnatelnosti a osobních dovedností a která podporují rovnost žen a mužů, účast a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.
- Boj proti diskriminaci a prosazování rovnosti se zvláštním zřetelem k případům vícenásobné diskriminace romských žen.
- Posílení rovnosti žen a mužů mezi romskými muži a ženami a podpora odstraňování kulturních a sociálních překážek, které brání sociální a ekonomické podpoře romských žen.
- Podpora a doprovázení romských žen vystavených domácímu násilí.
- Zvyšování povědomí ve společnosti, mezi tvůrci veřejné politiky, pracovníky v příslušných odvětvích (tj. učiteli, sociálními nebo zdravotnickými pracovníky atd.), hospodářskými subjekty nebo samotnou romskou komunitou o negativních stereotypch týkajících se Romů a zejména romských žen,
- Vliv politik na rovnost pohlaví, rovné příležitosti a nediskriminaci.



© gitanos.org.

Fotografie převzata z: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/gender_equality/calí_programme.html

Výsledky, které mění život žen

Po třech letech vykazují výsledky programu Calí velký dopad na život 1 700 zúčastněných žen: 245 z nich našlo práci a 122 začalo znovu studovat. Kromě toho přispívá k prosazování rovnosti žen a mužů v romské komunitě prostřednictvím 786 aktivit na zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů, kterých se zúčastnilo 2 050 romských mužů a 3 360 romských žen všech věkových skupin.

Podávání zpráv, monitorování a hodnocení



Nástroj 10: Začleňování genderového hlediska do procesů monitorování a hodnocení

Úvod k nástroji

Tento nástroj má sloužit řídicím orgánům a monitorovacím výborům k vytvoření „plánu hodnocení“, a to i pro hodnocení v polovině období a následných hodnocení.

Plán hodnocení nastíní, jak bude program hodnocen, a to i pokud jde o jeho genderové cíle a ukazatele. Plán zahrnuje pravidelné hodnocení programů – za účelem zlepšení kvality provádění a vytváření podkladů pro další programové fáze – spolu hodnocením v polovině období v roce 2024 a následným hodnocením každého programu v roce 2029. Všechna hodnocení by měla zohledňovat aspekty související s rovností žen a mužů v programu.

Existuje několik možností, jak hodnotit způsob začleňování genderového hlediska v rámci programů a jejich výsledky v oblasti rovnosti žen a mužů. K nim patří:

- **Možnost hodnocení 1.** Předběžné hodnocení zohlednění aspektů rovnosti žen a mužů v rámci programu (dobrovolné),
- **Možnost hodnocení 2.** Následné sledování výsledků programu v oblasti rovnosti žen a mužů začleněním specifických hledisek rovnosti pohlaví do hlavních hodnocení programu (hodnocení v polovině období a následné hodnocení), jakož i do pravidelných zpráv předkládaných monitorovacímu výboru.
- **Možnost hodnocení 3.** Další příslušná hodnocení, která navrhnou řídicí orgány a
- **Možnost hodnocení 4.** Hodnocení genderového rozpočtování, jak je popsáno v níže uvedeném rámci.

Účelem konkrétního hodnocení je posoudit, do jaké míry měl program dopad na nerovnost mezi muži a ženami v oblasti intervence; posoudit, jak dobře byly uplatněny procesy významné z hlediska

rovnosti žen a mužů a do jaké míry byly kombinované fondy nebo programy použity k řešení otázek souvisejících s pohlavím.

Kroky k začlenění genderového hlediska do procesů monitorování a hodnocení

Možnosti hodnocení 1–3

Hodnocení by měla posoudit, jak program dosahuje všech specifických cílů v oblasti rovnosti žen a mužů stanovených v plánovacím dokumentu, finančním plánu nebo jiných programových dokumentech. Za tímto účelem by měla používat genderové ukazatele vymezené v programu.

Nejsou-li stanoveny žádné konkrétní cíle týkající se rovnosti pohlaví, měla by se použít obecná hodnotící kritéria uvedená v článku 39 nařízení o společných ustanoveních – účinnost, efektivita, relevance, soudržnost a přidaná hodnota na úrovni EU. Jako vodítko lze použít níže uvedené otázky.

Relevance

- Přispěl program účinně k vytvoření příznivých podmínek pro prosazování rovnosti žen a mužů?
- Reagoval program na praktické a strategické potřeby žen i mužů?
- Přispěl k přijetí politických závazků a mandátů v oblasti rovnosti žen a mužů na celostátní, nižší než celostátní úrovni a na úrovni EU?
- Bylo programové řešení otázek rovnosti žen a mužů v průběhu prováděcí fáze konzistentní a soudržné?
- Byly provedeny úpravy v reakci na vnější faktory (např. hospodářská krize, nová vláda atd.), které ovlivnily vztahy mezi muži a ženami?
- Zakládal se program na relevantních údajích členěných podle pohlaví?
- Zakládal se na konzultacích s cílovými skupinami a dalšími relevantními institucionálními zúčastněnými stranami?

Efektivita

- Využíval program účinně zdroje k dosažení výsledků v oblasti rovnosti žen a mužů, které byly přínosem pro ženy i muže?
- Zajišťovaly mechanismy monitorování, podávání zpráv a hodnocení programu zahrnutí genderových kritérií, a to doloženým způsobem?
- Byly mechanismy podávání zpráv využívány důsledně?
- Lze stanovit vazby mezi přidělenými zdroji a výstupy?
- Pokud měly přidělené zdroje za následek příznivé nebo nepříznivé dopady na ženy či na muže, byly tyto informace využity jako podklad pro nápravné opatření v „další fázi“?

Účinnost

- Dosáhl program svých plánovaných výsledků/výstupů?
- Vedly zjistitelné výstupy a výsledky programu k pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů a řešily genderové rozdíly na místní/nižší než celostátní úrovni?
- Byl dosažen prokazatelný přínos pro cílové skupiny? Existují ve výsledcích nějaké rozdíly, pokud jde o ženy a o muže?
- Byly ukazatele a údaje o jednotlivcích členěné podle pohlaví za účelem plánování, provádění a monitorování programu?
- Využívaly zúčastněné strany (organizace, instituce, nepřímé cílové skupiny) intervencí programu k budování institucionálních kapacit v oblasti začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a k rozvoji kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů mezi svými zaměstnanci?

Soudržnost

- Jak byly finanční prostředky z fondů EU kombinovány s cílem řešit genderové rozdíly a prosazovat rovnost žen a mužů? Například, jak byly použity kombinované fondy na zlepšení poskytování infrastruktury, řešení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, rozvoj

místní dovednostní základny, posílení účasti žen na trhu práce, posílení rozmanitosti ve vedení malých a středních podniků a v dalších průmyslových a profesních odvětvích?

- Jak byly formulovány společné cíle rovnosti žen a mužů v rámci fondů EU a jak byly tyto cíle společně monitorovány a vykazovány?

Přidaná hodnota na úrovni EU

- Jak program odráží cíle EU v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů?
- Vedl program k vytvoření přidané hodnoty, pokud jde o prosazování rovnosti žen a mužů ve srovnání s pokroky, kterých členské státy dosahují jiným způsobem? Byl například dosažený pokrok důsledkem různých faktorů, jako jsou přínosy koordinace, právní jistota, větší účinnost nebo doplňkovost?

Možnost hodnocení 4: hodnocení genderového rozpočtování

Specifické hodnocení genderového rozpočtování⁽⁸⁴⁾ může být založeno na následujícím rámci zahrnujícím čtyři aspekty veřejných financí.⁽⁸⁵⁾ Hodnocení se může zaměřovat na jeden z těchto aspektů nebo na všechny čtyři. Může hodnotit rozpočet celého programu, vybranou oblast nebo konkrétní projekt.

1. Posuďte program s ohledem na jeden nebo několik z uvedených čtyř aspektů veřejných financí

- **Výdaje:** Co je financováno? Kdo je příjemcem? Na jaké genderové rozdíly se program zaměřuje? Jakým způsobem se výdaje dostanou k ženám i mužům v souladu s jejich potřebami? (např. kdo se účastní kterých programů pro začleňování na trhu práce atd.)
- **Příjmy:** Kdo platí daň, DPH a/nebo poplatky? Kdo musí hradit některé služby z vlastních prostředků?
- **Makroekonomické dopady:** Jaký dopad měl program na rozdělení placené a neplacené

⁽⁸⁴⁾ Podle Osika, I. a Klerby, A. (n.d.). Gender Budgeting – en checklist (Genderové rozpočtování – kontrolní seznam). Dostupné na adrese: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

⁽⁸⁵⁾ Elson, D. (2006). Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW (Rozpočtování pro práva žen: Monitorování státního rozpočtu za účelem dosažení souladu s Úmluvou CEDAW). New York: UNIFEM. Dostupné na adrese: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>.

práce mezi ženami a muži? Jaký dopad měl na hospodářský růst a na udržitelnost na místní nebo nižší než celostátní úrovni?

- **Rozhodovací postupy:** Jak byli ženy a muži zastoupeni při rozhodování v rámci programu? Jak byly například základní informace šířeny a jak byly přizpůsobeny různým zúčastněným stranám?

Z posouzení těchto problémů mohou vyplynout odpovědi na některé obecnější otázky jako např.:

- Dostaly se prostředky rozpočtu programu jak k ženám, tak k mužům?
- Měli ženy a muži přístup ke službám, které odpovídají jejich potřebám?
- Měl program transformační účinek? Zaměřuje se například na základní normy a hodnoty, které udržují genderové rozdíly?

2. Analyzujte přidělené zdroje v rámci hlavní činnosti programu ve vztahu k číselným údajům, potřebám a preferencím

S ohledem na údaje členěné podle pohlaví, které byly shromážděny v rámci programu – a pokud možno doplněné o členěné údaje o dalších charakteristikách, jako je věk, ekonomické postavení, rasa, etnický původ, zdravotní postižení, využívání času, využívání veřejných prostor, zařízení a zdrojů atd. –, vyberte rozpočet nebo činnost, kterou chcete analyzovat. V rámci analýzy máte možnost:

- stanovit celkový rozsah plněného rozpočtu,
- položit otázku: „Kdo programu využil?“, vymezit cílové skupiny a zjistit, které konkrétní údaje o těchto skupinách máte,
- využívat shromážděné údaje, existující studie, výzkumy a dotazování mezi občany k určení, zda byly zdroje použity k uspokojení potřeb a preferencí cílové skupiny,
- spočítat přidělené zdroje z genderového hlediska, například spočítat náklady na skupinu žen a na skupinu mužů zvlášť a průměrné náklady na ženu a na muže, a
- vypracovat srovnání a zjistit, „Jaký dopad by mělo na celkový rozpočet programu, kdyby ženy a muži dostali podporu ve stejné výši“?

3. Posuďte, do jaké míry jsou zapotřebí alternativní nebo doplňkové zdroje a činnosti

Kromě zdrojů programu posuďte, do jaké míry byly zapotřebí alternativní nebo doplňkové zdroje a činnosti. Ty mohou zahrnovat:

- využívání času jednotlivcem, neplacená nebo dobrovolná práce,
- soukromé financování poplatků nebo jiných nákladů,
- další veřejné financování určené na prostory, dopravu a další činnosti a
- alternativní produkty a služby soukromého sektoru.

Je třeba položit tyto otázky:

- Jaké investice do infrastruktury doprovázejí činnosti v rámci programu?
- Kdo tyto zdroje využívá? (rozdělte údaje/analýzu na ženy a muže a další relevantní charakteristiky).

4. Posouzení z hlediska rovnosti žen a mužů

- Analyzujte výsledky mapování 2. a 3. úrovně. Existují rozdíly v tom, jak byly zdroje přidělovány ženám nebo mužům (využívány ženami nebo muži)?
- Jaké existují normy a hodnoty? Jsou tyto normy a hodnoty členěné podle pohlaví?
- Liší se přístup k ženám a k mužům v rámci programu? Je činností, v nichž převažují ženy, přidělována vyšší nebo nižší hodnota než těm, v nichž převažují muži?

5. Další hlediska hodnocení genderového rozpočtování

Co jsou investice? Zvažte, jak byly rozlišeny investice do fyzické infrastruktury podle pohlaví. Například investice do služeb a zařízení, k nimž mají přístup ženy i muži, nebo investice, které mohou podporovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, rozšiřování IT a digitální začlenění – například péče o děti, sociální péče a péče o starší lidi, přístupná doprava, podpora formou digitální domácí péče atd. Rozšíření fyzické infrastruktury pečovatelských zařízení – například sítě školek a mezigeneračních zařízení sociální péče – může rozšířit místní trhy práce a daňovou základnu vytvářením nových, udržitelných pracovních míst s významnou návratností investic. Příkladem investic do řešení profesní segregace na základě pohlaví jsou investice do místních pracovníků v oblasti

péče a souvisejících dovedností, tj. investice do povolání, ve kterých jsou ženy nadměrně zastoupeny (a nedostatečně ohodnoceny). Je také třeba posoudit, zda úsilí o rozšíření informační a digitální infrastruktury řeší nedostatečné zastoupení žen v lépe placených odborných povoláních.

Jsou dokumenty řízení programu členěné podle pohlaví? Je třeba položit tyto otázky:

- Zahrnují tyto dokumenty cíle v oblasti rovnosti pohlaví a konkrétní směrnice související s předpisy fondů EU týkající se rovnosti žen a mužů?
- Uvádějí údaje členěné podle pohlaví? Používají terminologii začleňující hledisko rovnosti žen a mužů?
- Je ve správních a monitorovacích výborech programu rovnoměrné zastoupení žen a mužů?

Má program transformační účinek? Zvažte, zda bylo přidělování zdrojů programu vedeno cíli prosazování rovnosti žen a mužů. Genderové rozpočtování je přístup určený k transformaci analýzy, koncepce a výsledků programu z hlediska veřejných financí. Vyžaduje komplexnější uvažování o genderových rozměrech infrastruktury, dovedností a rozvoje zaměstnanosti a současně odbourává genderové stereotypy a omezující genderové vztahy. Například při hodnocení pracovního programu posuďte, zda návrh programu zahrnuje složky ke zlepšení přístupu žen k placené práci. Kromě školení zaměřeného na zdokonalení dovedností žen by klíčové složky mohly zahrnovat financování péče o děti, zlepšení využívání času pomocí zpřístupnění integrované dopravy a služeb a technologické inovace na podporu digitální komunikace nebo pružnou organizaci práce.

Rakousko: gender v hodnocení fondů EU

V souladu s rakouskou dohodou o partnerství monitorovací výbory prosazovaly hodnocení začleňující genderové hledisko rovnosti žen a mužů. Například hodnocení operačního programu Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR) zahrnuje konkrétní hodnocení horizontálních zásad EU, včetně činností začleňování hlediska rovnosti žen a mužů napříč jednotlivými prioritními osami programu. Na hodnocení se aktivně podílely příslušné zúčastněné strany, které se účastnily činnosti řídicích skupin a pracovních setkání.

Za účelem sledování a hodnocení Evropského sociálního fondu (ESF) byly už dříve zřízeny dvě samostatné pracovní skupiny – jedna pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů a druhá pro rovnost žen a mužů. Monitorují pokrok při odstraňování zjištěných rozdílů mezi ženami a muži prostřednictvím opatření ESF. Externí hodnocení činností ESF zahrnuje posouzení horizontálních zásad EU se zaměřením na nediskriminaci a rovné příležitosti mezi ženami a muži.

Monitorovací výbor Evropského zemědělského fondu pro regionální rozvoj (EZFRV) má vyvážené zastoupení žen a mužů, včetně zástupců příslušných sociálních partnerů. Pro období financování EZFRV 2014–2020 byla vypracována tři hodnocení týkající se rovnosti žen a mužů:

- index rovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnanosti a životních podmínek žen a mužů na nižší než celostátní úrovni,
- hodnocení rovných příležitostí v rámci iniciativy LEADER a
- celkové hodnocení rovnosti žen a mužů, které komplexně posoudí podporu programů EZFRV pro rovnost žen a mužů.

Další zdroje

Více informací o konzultacích se zúčastněnými stranami a praktických přístupech naleznete pod těmito odkazy:

- [Konzultace se zúčastněnými stranami v oblasti rovnosti žen a mužů](#)

Nástroj 11 Podávání zpráv o čerpání zdrojů v oblasti rovnosti žen a mužů ve fondech EU

Sledování rozpočtových výdajů, které podporují rovnost žen a mužů, je důležitým prvkem genderového rozpočtování. K těmto účelům lze použít [nástroj 8](#). Sledování rozpočtových přídělů podle kategorizace provedené podle tohoto nástroje 8 je sice jednou z možností, proces sledování výdajů je však mnohem bohatší.

Proces sledování výdajů, které podporují rovnost žen a mužů, musí být založen na hlubším pochopení toho, jak jsou vynakládány finanční prostředky a jak jsou výdaje spojeny s rovností žen a mužů. Jak víme, že výdaje měly transformační účinek a podporují rovné postavení žen a mužů a rovnost obecně? Kdo bude mít z financování prospěch? Co se změní? Jakým způsobem? Na tyto otázky nelze odpovědět

pouze na základě systému sledování. Níže uvedené seznamy jednotlivých přístupů ukazují, jak bohaté jsou možnosti, jež sledování výdajů nabízí.

Nezbytnou podmínkou pro sledování výdajů, které podporují rovnost žen a mužů, je vůle ze strany vedoucích pracovníků, a jádro odborníků s hlubokými znalostmi. Bližší informace k této problematice naleznete v [souboru nástrojů institutu EIGE pro institucionální transformaci](#).

Sledování výdajů pro rovnost žen a mužů

Mezinárodní zkušenosti ukazují, že ke sledování výdajů existuje mnoho různých přístupů. Nejdůležitějšími přístupy jsou v této tabulce:

Přístupy	Stručný obsah
Finanční audit rozpočtu z hlediska rovnosti žen a mužů	Finanční audit rozpočtu z hlediska rovnosti žen a mužů analyzuje výdaje z genderového hlediska. Proto se provádí až po plnění rozpočtu. Tento proces zkoumá, jak byly přiděleny zdroje a jaký byl výsledek pro ženy a muže, chlapce a dívky v celé jejich rozmanitosti v porovnání s tím, co bylo skutečně plánováno. Audit by měl v ideálním případě provádět nezávislý a příslušný orgán (ústřední rozpočtový orgán nebo jiné nezávislé subjekty).
Sledování přidělu finančních prostředků na podporu práv žen a rovnosti žen a mužů	• nástroj 8
Analýza dopadu výdajů zaměřená na pohlaví	Analýza dopadu výdajů zaměřená na pohlaví se zaměřuje na rozdělení výdajů mezi ženy a muže, chlapce a dívky v celé jejich rozmanitosti. Tento proces zkoumá jednotkové náklady na konkrétní službu a následně vypočítává, do jaké míry tuto službu využívají ženy, muži, chlapci a/nebo dívky (lze přidat další charakteristiky v závislosti na potřebné úrovni členění, jako je věk, rasa, etnický původ, náboženství, venkovské/městské prostředí atd.). Tato analýza může například určit, do jaké míry a jakým způsobem ženy a muži využívají výdaje na veřejné služby, jako je dopravní infrastruktura, zdravotnictví a/nebo vzdělávání.
Hodnocení genderového rozpočtování	• nástroj 10

Další zdroje

Více informací o genderovém rozpočtování naleznete pod těmito odkazy:

- [Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj \(OECD\) k tématu genderového rozpočtování: „genderové rozpočtování a veřejné výdaje“](#)

- [Women's Budget Group k tématu genderové rozpočtování v „souborech nástrojů“](#)
- [UN-Women – Praxe rozpočtování zohledňující hledisko rovnosti žen a mužů: školící příručka](#)
- [Provádění genderového rozpočtování ve Vídni](#)

Odkazy

Agentur für Gleichstellung im ESF (2019). Gender Budgeting im Bundes-ESF. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF. Dostupné na adrese: <https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/gender-budgeting.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds, Förderperiode 2014-2020. Gender Budgeting Bericht 2018. Dostupné na adrese: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2018.pdf;jsessionid=81CAB9F3694E49035518A4FDFC0D6365?__blob=publicationFile&v=3 (německy)

Christine Lagarde (MMF 2014): The Economic Power of Women's Empowerment (Ekonomická síla posíleného postavení žen), projev výkonné ředitelky Mezinárodního měnového fondu Christine Lagardeové, dostupné na adrese: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Rada Evropy (2005). Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (Genderové rozpočtování. Závěrečná zpráva skupiny odborníků pro genderové rozpočtování). Štrasburk: Rada Evropy, Útvar pro rovné zacházení, Generální ředitelství pro lidská práva.

Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013). Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity (Ženy, práce a hospodářství: makroekonomické přínosy rovnosti žen a mužů), diskusní příspěvek útvarů Mezinárodního měnového fondu, SDN/13/10. Washington DC: MMF. Dostupné na adrese: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>;

Elson, D. (2006). Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW (Rozpočtování pro práva žen: Monitorování státního rozpočtu za účelem dosažení souladu s Úmluvou CEDAW). New York: UNIFEM. Dostupné na adrese: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

[unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw](http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw)

Evropská komise (2017). Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. COM/2017/0252 final. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2014). Estimating the costs of gender-based violence in the European Union (Odhad nákladů spojených s genderově podmíněným násilím v Evropské unii). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2014). Rovnost žen a mužů a ekonomická nezávislost: práce na částečný úvazek a samostatná výdělečná činnost; přezkum provádění Pekingské akční platformy v členských státech EU. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414228ENC.pdf>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii: Zpráva o empirické aplikaci modelu. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>;

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches (Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii. Přehled odborné literatury: existující důkazy a metodické přístupy). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v Evropské unii: přehledy za EU a členské státy EU. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas (Důkazy o ekonomických přínosech rovnosti žen a mužů v ostatních oblastech politiky). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Genderové rozpočtování. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Index rovnosti žen a mužů 2017: Violence against women – the most brutal manifestation of gender inequality (Násilí na ženách – nejtvrďší projev genderových rozdílů). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Index rovnosti žen a mužů 2017: Česká republika, Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Index rovnosti žen a mužů 2017: Estonsko, Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Index rovnosti žen a mužů 2017: Německo, Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Index rovnosti žen a mužů 2017: Španělsko, Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

[europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain](https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain).

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2019), Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework (Genderové rozpočtování. Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do rozpočtu EU a rámce makroekonomické politiky). Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2019). Index rovnosti žen a mužů: Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2019). Databáze genderových statistik. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: [Dostupné na adrese: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs)

Eurostat (2018). Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy (Inteligentnější, zelenější a inkluzivnější? Ukazatele jako podklady pro strategii Evropa 2020). Vydání z roku 2018. Brusel: Eurostat. Dostupné na adrese: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Eurostat (2018). The life of women and men in Europe: A statistical portrait (Život žen a mužů v Evropě: statistický náhled). Vydání z roku 2018. Brusel: EU. Dostupné na adrese: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>

Eurostat (2019). Genderové statistiky. Brusel: Eurostat. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

Fitzgerald, R. a Michie, R. (2000). Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes (Zkušenosti, osvědčené postupy a ponaučení v oblasti hodnocení výsledků dosahování cílů rovnosti žen a mužů v programech strukturálních fondů). Paper presented at Evaluation for Equality Conference (Konference Hodnocení pro rovnost), Edinburgh, 17.–19. září 2000.

Frey, R., Savioli, B. a Flörcken, T. (2012). Genderové rozpočtování ve spolkovém ESF – kvalitativní analýza. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF. Dostupné na adrese: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2012_agentur_gleichstellung_esf.pdf

Kabeer, N. (2012) "Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development" (Posílení hospodářského postavení žen a růst podporující začlenění: trhy práce a rozvoj podnikání), International Development Research Centre, 44(10), s. 1–70, Discussion Paper 29/12. Dostupné na adrese: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Lagarde, C. (2014), 'The economic power of women's empowerment, keynote speech by Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund'. Available at: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Milotay, N. (2019). Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance (publikace typu „Briefing“ Právní předpisy EU aktuální vývoj: nová směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem). Brusel: Výzkumná služba Evropského parlamentu (EPRS). Dostupné na adrese: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

O'Hagan, A. a Klatzer, E. (Eds.) (2018). Gender budgeting in Europe: Developments and challenges

(Genderové rozpočtování v Evropě: vývoj a výzvy). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2017) Pensions at a Glance 2017: Country Profiles - Spain (Přehled důchodů za rok 2017: profily zemí – Španělsko). Paříž: OECD. Dostupné na adrese: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

Osika, I., a Klerby, A. (n.d.). Gender Budgeting – en checklistu.

Savioli, B. a Meseke, H. (2016). Teilhabe und Transparenz – Gender Budgeting im Bundes-ESF. Berlin: Agentur für Querschnittsziele im ESF. Dostupné na adrese: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting_201216.pdf

Sharp, R. a Broomhill, R. (2002). "Budgeting for Equality: the Australian experience", Feminist Economics, 8(1), s. 26.

Stotsky, J. (2016). Gender budgeting: fiscal context and current outcomes (Genderové rozpočtování: fiskální kontext a současné výsledky), pracovní dokument Mezinárodního měnového fondu, WP/16/149. Washington DC: MMF;

Organizace spojených národů (1966). Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. New York: OSN. Dostupné na adrese: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Webové stránky

Sít Společenství pro praktické začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do ESF (GenderCoP). Dostupné na adrese: <http://standard.gendercop.com/about-the-standard/why-a-standard-on-gender-mainstreaming/index.html>

Rada Evropské unie (2011). Závěry Rady ze dne 7. března 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020). Brusel: Rada Evropské unie. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Rada Evropské unie (2017). Synergie a zjednodušení pro politiku soudržnosti po roce 2020: Rada přijala závěry. Dostupné na adrese: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/15/council-conclusions-on-synergies-and-simplification-for-cohesion-policy-post-2020/>

Europäischer Sozialfonds für Deutschland. (n.d.) Monitoring und Evaluierung 2014–2020. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Dostupné na adrese: <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Monitoring/inhalt.html> (německy)

Evropská Komise. Akce EU proti platové diskriminaci. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

Evropská komise (2010). Strategie Evropa 2020. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

Evropská komise (2015). Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Evropský program pro migraci. COM(2015) 240 final. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf

Evropská komise (2015). First-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing Work-life Balance Faced by Working Parents and Caregivers, C (2015) 7754 final. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=en>

Evropská komise (2015). Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019 Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

Evropská komise (2017). Evropský pilíř sociálních práv. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Evropská komise (2017). Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. COM/2017/0253 final - 2017/085 (COD). Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Evropská komise (2018). Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému

a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Barcelonské cíle o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě. Brusel: Evropská komise. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

Evropská komise (2019). *Tackling discrimination (Boj proti diskriminaci)*. Brusel: GŘ pro spravedlnost a spotřebitele Dostupné na adrese: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Evropská komise – zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem v Evropské unii. Dostupné na adrese: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Evropská komise: Rovnost žen a mužů v Evropské unii. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE (2017). Gender equality boosts economic growth (Rovnost žen a mužů podporuje hospodářský růst). Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE, dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Soubor nástrojů pro institucionální genderovou transformaci institutu EIGE. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Genderová analýza rovnosti žen a mužů. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Genderové dopady na zaměstnanost, politiky trhu práce a reformy. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Genderové ukazatele. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Soubor nástrojů začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Pojmy a definice v oblasti začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v podnikání. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v zemědělství a rozvoji venkova. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/agriculture-and-rural-development>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v členských státech EU. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Databáze genderových statistik. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Sladění pracovního a rodinného života. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Ekonomické a finanční záležitosti. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Konzultace se zúčastněnými stranami a praktické

přístupy. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE Co je začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Zastoupení při začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Dostupné na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Evropský parlament (2018). Fakta a čísla o Evropské unii: Rovnost žen a mužů. Brusel: Evropský parlament. Dostupné na adrese: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Evropský parlament (2018). Fakta a čísla o Evropské unii: Lisabonská smlouva. Brusel: Evropský parlament. Dostupné na adrese: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

Evropská unie (2000). Listina základních práv Evropské unie. Brusel: EU. Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

Evropská unie (2007). Smlouva o Evropské unii. Brusel: EU. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

Evropská unie (2007). Smlouva o fungování Evropské unie. Brusel: EU. Dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Evropská unie (n.d.). Smlouvy o EU. Brusel: EU. Dostupné na adrese: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en

GenderCoP. Dostupné na adrese: <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Includegender.org, 4R Method. Dostupné na adrese: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method/>

Includegender.org, SWOT. Dostupné na adrese: <https://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/>

Webové stránky asistenční služby švédské Rady ESF. Dostupné na adrese: : <https://esfsupport.esf.se/> (švédsky)

Švédský sekretariát pro výzkum v oblasti rovnosti žen a mužů (2014). Gender-equal communication. Dostupné na adrese: <https://www.samband.is/media/jafnrettismal/Gender-equal-communication-pdf.pdf>

Španělská síť pro politiku v oblasti rovnosti žen a mužů, ¿Qué es la Red de Políticas de Igualdad? Dostupné na adrese: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/> (španělsky)

UN Women (2015). Cíl udržitelného rozvoje č. 5: Dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek. New York: UN women. Dostupné na adrese: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Valné shromáždění Organizace spojených národů (2015). Rezoluce přijatá Valným shromážděním dne 25. září 2015. Přeměna našeho světa: Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj. New York: Valné shromáždění Organizace spojených národů. Dostupné na adrese: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

Women's Budget Group (UK): <https://wbg.org.uk/>

Fondy EU – nařízení na období 2021–2027 (červen 2018)

Nařízení o společných ustanoveních (COM(2018) 375 final), dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A375%3AFIN>

Nařízení o ESF+ (COM(2018) 382 final), dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382>

Nařízení o EFRR a Fondu soudržnosti (COM(2018) 372 final), dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu>

[eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN)

Nařízení o SZP/EZFRV (COM(2018) 392 final), dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A392%3AFIN>

Nařízení o ENRF (COM(2018) 390 final), dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2018:390:FIN>

Videa

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů: STEM. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů: Činnost na trhu práce a stejná odměna za práci. Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2019). V čem spočívá genderové rozpočtování? Vilnius: EIGE Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2019). Vzdělávání a ekonomika. Vilnius: EIGE

Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=LwldSLe4waQ>

Mezinárodní organizace práce (2016). Důstojná práce a pečovatelská ekonomika. Dostupné na adrese: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang--en/index.htm>

Švédská asociace místních orgánů a regionů (2014). Udržitelná rovnost žen a mužů – film o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v praxi. Stockholm: SKL Jämställdhet. Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJg>

UN Women (2017). What is gender responsive budgeting? New York: UN Women. Dostupné na adrese: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

OBRAŤTE SE NA EU

OSOBNĚ

Po celé Evropské unii se nachází stovky informačních středisek Europe Direct. Adresu nejbližšího střediska naleznete na internetové stránce: https://europa.eu/european-union/contact_cs.

TELEFONICKY NEBO E-MAILEM

Europe Direct je služba, která odpoví na vaše dotazy o Evropské unii. Můžete se na ni obrátit:

- prostřednictvím bezplatné telefonní linky: 00 800 6 7 8 9 10 11 (někteří operátoři mohou tento hovor účtovat),
- na standardním telefonním čísle: +32 22999696 nebo
- e-mailem prostřednictvím internetové stránky: https://europa.eu/european-union/contact_cs.

VYHLEDÁVÁNÍ INFORMACÍ O EU

ON-LINE

Informace o Evropské unii ve všech úředních jazycích EU jsou dostupné na internetových stránkách Europa na adrese: https://europa.eu/european-union/index_cs.

PUBLIKACE EU

Publikace EU, ať už bezplatné, nebo placené, si můžete stáhnout nebo objednat na adrese: <https://op.europa.eu/cs/publications>. Chcete-li obdržet více než jeden výtisk bezplatných publikací, obraťte se na službu Europe Direct nebo na místní informační střediska (viz https://europa.eu/european-union/contact_cs).

PRÁVO EU A SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTY

Právní informace EU včetně všech právních předpisů EU od roku 1952 ve všech úředních jazykových verzích jsou dostupné na stránkách EUR-Lex na adrese: <http://eur-lex.europa.eu>.

VEŘEJNĚ PŘÍSTUPNÁ DATA OD EU

Portál veřejně přístupných dat EU (<http://data.europa.eu/euodp/cs>) umožňuje přístup k datovým souborům z EU. Data lze bezplatně stahovat a opakovaně použít pro komerční i nekomerční účely



www.eige.europa.eu



Úřad pro publikace
Evropské unie

