



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



**VYHODNOCENÍ PROJEKŮ VÝZVY
Č. 130 OPZ
VSTUPNÍ EVALUAČNÍ ZPRÁVA**

**ZPRACOVÁNÍ PŘÍPADOVÝCH STUDIÍ A
VYHODNOCENÍ PROJEKTŮ PODPOŘENÝCH VE
VÝZVĚ Č. 130 OPZ NA PODPORU IMPLEMENTACE
DOPORUČENÍ GENDEROVÉHO AUDITU**

VSTUPNÍ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

ZADAVATEL:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2

Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce (802)



ZPRACOVATEL:

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz)

Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

OBSAH

1. ÚVOD	4
1.1 Předmět zakázky.....	4
1.1.1 Charakteristika výzvy č. 130.....	5
2. CÍLE EVALUACE	7
2.1 Evaluační úkoly a evaluační otázky.....	8
2.1.1 Způsob řešení jednotlivých evaluačních otázek.....	12
2.1.2 Specifikace výstupů evaluace.....	18
3. NÁVRH PLÁNU EVALUACE, SPECIFIKACE METODOLOGICKÉHO PŘÍSTUPU A METOD SBĚRU DAT	20
3.1 Rámec evaluace	20
3.2 Metodologický přístup.....	21
3.2.1 Případová studie.....	21
3.3 Metody sběru a zpracování dat	21
3.3.1 Polostrukturované rozhovory.....	21
3.3.2 Dotazníkové šetření.....	24
3.3.3 Desk research	26
3.3.4 Teorie změny	27
3.4 Harmonogram.....	28
4. ANALÝZA RIZIK EVALUACE	31
4.1 Vnitřní rizika	32
4.2 Vnější rizika	33
5. REALIZAČNÍ TÝM	34
6. DOSAVADNÍ PRŮBĚH ŠETŘENÍ – PILOTNÍ PŘÍPADOVÁ STUDIE	38
7. SHRUTÍ A ZÁVĚRY PŘÍPADOVÉ STUDIE	40
7.1 Motivace k realizaci genderového auditu a vstup do projektu.....	40
7.2 Realizace projektu, nastavení procesů a aktivit.....	41
7.3 Přínosy projektu z pohledu aktérů a genderové rovnosti.....	41
7.4 Udržitelnost změn do budoucna	42
7.5 Hodnocení projektu na úrovni jednotlivých klíčových aktivit.....	42
8. REFLEXE VÝZKUMU A DALŠÍ PRŮBĚH REALIZACE	45
9. POUŽITÁ LITERATURA	47
10. PŘÍLOHY	49
Scénáře pro hloubkové rozhovory	49
I. Scénář IHI – spolupracující specialisté/ odborníci	49

II.	Scénář IHI - pro realizátory projektu	55
III.	Scénář IHI - vedoucí/HR zaměstnance projektu.....	60
IV.	Scénář IHI - zaměstnanci zapojení do projektu.....	68
	Dotazníky.....	74
I.	Česká verze dotazníku pro zaměstnance Zaměstnavatele I.	74
II.	Anglická verze online dotazníku pro zaměstnance Zaměstnavatele I.	84
11.	O INSTITUTU	94

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1:	Subjekty zapojené do Výzvy č.130.....	5
Tabulka 2:	Evaluační matice	12
Tabulka 3:	Požadované výstupy evaluace	18
Tabulka 4:	Respondenti pro polostrukturované rozhovory	22
Tabulka 5:	Harmonogram.....	28
Tabulka 6:	Interní škála rizik	31
Tabulka 7:	Účast na dotazníkovém šetření k pilotní případové studii	39
Tabulka 8:	Struktura a počet respondentů IHI	39
Tabulka 9:	Efekt a naplnění aktivit	43

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma 1:	Cílové skupiny evaluace.....	7
-----------	------------------------------	---

SEZNAM ZKRATEK

CAWI	Online vyplňování dotazníků
CS	Cílová skupina
CSR	Společenská odpovědnost firem
DR	Desk research
EO	Evaluační otázky
EU	Evropská unie
EÚ	Evaluační úkol
GA	Genderový audit
HR	Oddělení lidských zdrojů

IHI	Individuální hloubkový rozhovor
KA	Klíčová aktivita
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
OPZ	Operační program Zaměstnanost
RP	Rovné příležitosti
SAQ	Samovyplňovací dotazníky v tištěné podobě
Výzva 130	Výzva č. 130: Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů mimo Prahu

1. ÚVOD

Vstupní evaluační zpráva se zaměřuje na nastavení a popis průběhu evaluace s názvem *Zpracování případových studií a vyhodnocení projektů podpořených ve výzvě č. 130 OPZ na podporu implementace doporučení genderového auditu*.

Zpráva popisuje předmět zakázky a cíle evaluace, evaluační úkoly a otázky a způsob jejich řešení (evaluační matice), dále obsahuje detailní popis metodologie, harmonogram evaluace, hlavní omezení a rizika realizace šetření. Součástí Vstupní evaluační zprávy je rovněž popis realizace a hlavní zjištění pilotní případové studie, která byla provedena v úvodním evaluačním šetření. Závěrečná část Vstupní evaluační zprávy reflektuje dosavadní průběh šetření a popisuje další postup evaluace. Příloha Vstupní evaluační zprávy obsahuje scénáře rozhovorů a design otazníkového šetření k pilotní případové studii.

1.1 PŘEDMĚT ZAKÁZKY

Předmětem plnění zakázky je standardní evaluační šetření, které má vyhodnotit úspěšnost vybraných projektů podpořených v rámci Operačního programu Zaměstnanost (dále jen „OPZ“) z výzvy „Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů mimo Prahu“ (dále jen „Výzva 130“), jejímž vyhláшателеm bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). MPSV je rovněž zadavatelem této evaluace (dále také „Zadavatel“).

Zakázka je členěna do dvou hlavních evaluačních úkolů:

- Evaluační úkol 1: Případové studie vybraných projektů z výzvy č. 130
- Evaluační úkol 2: Vyhodnocení závěrů z případových studií

Cílem zakázky je vypracování osmi případových studií vybraných projektů a zpracování analytické studie, která porovná, vyhodnotí a shrne zjištění získaná ze zpracovaných případových studií.

Evaluace v jednotlivých případových studiích kriticky zhodnotí přínos osmi vybraných projektů s ohledem na potřeby aktérů a prosazování genderové rovnosti v praxi u různých typů zaměstnavatelů. Zhodnocena je zároveň kvalita projektů, včetně provedení genderového auditu, implementace jeho doporučení, případně i realizace genderového re-auditů. Cílem případových studií je pak představit způsoby, jak se na pracovištích daří prosazovat inovativní přístup, který má vést k podpoře naplňování rovných příležitostí, a to v kontextech zaměstnavatelů různých velikostí ze soukromého i veřejného sektoru. Evaluace tedy odpoví na otázku, jaký je přínos projektů s ohledem na potřeby aktérů a prosazování genderové rovnosti v praxi. Jednotlivé studie rovněž mapují perspektivy cílových skupin (zaměstnavatelé/zaměstnavatelky, zaměstnanci/zaměstnankyně) a dalších klíčových aktérů (odborníci/odbornice, experti/expertky) z hlediska motivací k řešení problematiky genderových ne-/rovností, vnímání smyslu a přínosů provedených genderových auditů a projektů včetně podmínek udržitelnosti zavedených opatření.

V šetření je zastoupeno Zadavatelem vybraných osm projektů, které byly realizované na území celé České republiky, přičemž jsou mezi nimi zaměstnavatelé malé, střední a velké velikosti. Z důvodu anonymizace studie se Zpracovatel rozhodl neuvádět názvy zapojených subjektů. Pro přehlednost budou jednotlivé subjekty označeny jako Zaměstnavatel a Realizátor. Tabulka níže znázorňuje informace o zapojených subjektech. V některých případech byl Realizátorem projektu přímo Zaměstnavatel.

Tabulka 1: Subjekty zapojené do Výzvy č.130

Číslo případové studie	Zaměstnavatel	Realizátor	Konec realizace projektu	Počet zaměstnanců	Velikost subjektu
1.	Zaměstnavatel I.	Realizátor I.	30.11.2020	500+	Velký
2.	Zaměstnavatel II.	Realizátor II.	30.11.2020	50+	Střední
3.	Zaměstnavatel III.	Zaměstnavatel III.	31.12.2020	46	Střední
4.	Zaměstnavatel IV.	Realizátor IV.	31.12.2021	58	Střední
5.	Zaměstnavatel V.	Zaměstnavatel V.	31.12.2021	<200	Velký
6.	Zaměstnavatel VI.	Realizátor VI.	28.02.2021	29	Malý
7.	Zaměstnavatel VII.	Zaměstnavatel VII.	29.11.2021	17	Malý
8.	Zaměstnavatel VIII.	Realizátor VIII.	31.10.2021	69	Střední

Zdroj: Zadávací dokumentace MPSV. Zpracoval INESAN

1.1.1 CHARAKTERISTIKA VÝZVY Č. 130

Projekty, které jsou předmětem této evaluace, byly podpořeny z OPZ v rámci Výzvy č. 130. Ta byla zaměřena na naplnění specifického záměru – snížit rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce a rozvinout ve firmách téma rovných příležitostí pro různé skupiny zaměstnanců. Cílem bylo podpořit realizaci doporučení z genderového auditu (případně i z dalších provedených auditů) přispět tak k realizaci opatření navazujících na tyto výstupy a podpořit jejich udržitelnost. Za účelem naplnění specifického záměru byly podporovány následující aktivity:

Povinná aktivita:

- Genderový re-audit provedený dle Standardu genderového auditu po zavedených plánovaných opatření

Hlavní aktivity:

- Průběžné informování zaměstnanců o opatřeních zaváděných v rámci projektu
- Zavádění a rozšiřování flexibilních forem práce
- Aktivity směřující k vyšší transparentnosti odměňování v rámci organizace
- Aktivity přispívající k proměně vnitřní kultury organizace ve vztahu k rovným příležitostem žen a mužů a sladování pracovního a soukromého života (úprava pravidel pro vnitřní i vnější komunikaci, přístup zaměstnanců k benefitům, nábor, propouštění a povyšování zaměstnanců apod.)

- Aktivity směřující k vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích
- Vznik strategie rozvoje podmínek pro uplatňování rovnosti žen a mužů v organizaci
- Zavádění opatření usnadňujících zaměstnancům sladění práce s rodinným a soukromým životem
- Zavádění opatření usnadňujících rodičům návrat z mateřské / rodičovské dovolené
- Zřízení příležitostného hlídání dětí zaměstnanců (dětského koutku)

Doplňkové aktivity:

- Profesní vzdělávání osob vracejících se po mateřské / rodičovské dovolené
- Vzdělávání zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, prevenci diskriminace a možností sladování pracovního a soukromého života
- Profesní vzdělávání zaměstnanců/kyň za účelem snížení horizontální a vertikální segregace práce v podniku.

V rámci každého podniku pak byly realizovány vybrané aktivity dle konkrétních potřeb dané organizace.

2. CÍLE EVALUACE

Hlavním cílem evaluace je zodpovědět na otázku, jaký je přínos projektů s ohledem na potřeby aktérů a prosazování genderové rovnosti v praxi.

CÍLOVÉ SKUPINY EVALUACE

Jako cílové skupiny evaluace byly stanoveny:

- Zástupci příjemce dotace (například projektový/á manažer/ka)
- Zástupci zaměstnavatele
 - člen/ka vedení zaměstnavatele (např. jednatel/ka, ředitel/ka, vysoký management)
 - zaměstnanec/zaměstnankyně, který/á projekt koordinuje s odborníky, příp. s příjemcem dotace (např. personalista/ka, vedoucí HR (oddělení lidských zdrojů), provozní manažer/ka, hospodář/ka)
- Zaměstnanci/zaměstnankyně (cílová skupina projektu) přímo zúčastnění na klíčových aktivitách projektu
- Odborníci/odbornice, kteří/které se podílí na realizaci klíčových aktivit (např. pozice expert/ka na rovné příležitosti, odborný garant/zástupce expertního auditního týmu)

Schéma 1: Cílové skupiny evaluace



Zdroj: Projektový záměr, MPSV; vlastní zpracování, Inesan.

2.1 EVALUAČNÍ ÚKOLY A EVALUAČNÍ OTÁZKY

Evaluační úkol 1: Případové studie vybraných projektů z výzvy č. 130

Předmětem zadání evaluačního úkolu 1 je zpracování případových studií. Každá případová studie by měla obsáhnout všechna témata, která se vztahují k níže specifikovaným evaluačním otázkám a podotázkám.

Pro evaluační úkol 1 bylo v rámci jednotlivých pěti témat stanoveno pět hlavních evaluačních otázek, obsahujících několik dalších specifikujících podotázek:

Téma 1: Motivace k realizaci genderového auditu a vstup do projektu

- **EO1: Jaké důvody hrály roli při rozhodování zaměstnavatele (a příjemce) o realizaci genderového auditu (dále také „GA“) a vstupu do projektu podpory implementace doporučení GA?**

PO 1.1. Proč se zabývají v organizaci zaměstnavatele prosazováním genderové rovnosti a jak konkrétně došlo k zapojení do výzvy č. 130?

PO 1.2. Jaký problém/y na pracovišti GA a projekt pomáhá řešit?

PO 1.3. Kdo byli klíčoví aktéři, kteří uchopili téma genderové rovnosti a konkrétně GA v organizaci zaměstnavatele?

PO 1.4. Jaká očekávání a příležitosti si zaměstnavatel a zaměstnanci od projektu slibují naplnit? Vnímají posun ve vnímání od realizace prvního GA?

PO 1.5. Co by podle zaměstnavatelů na základě jejich zkušeností mohlo podpořit zájem jiných zaměstnavatelů o GA a téma rovných příležitostí (dále také „RP“)?

Tato evaluační otázka má explorační charakter a zaměřuje se na identifikaci motivačních faktorů ke vstupu do projektu a k realizaci genderového auditu. Pro zodpovězení této evaluační otázky je nezbytné provést individuální hloubkové rozhovory (dále jen IHI) se zástupcem zaměstnavatele a s příjemcem dotace, zároveň je třeba provést obsahovou analýzu klíčových dokumentů (desk research).

Téma 2: Realizace projektu, nastavení procesů a aktivit

- **EO2: Jak aktéři vnímají nastavení realizace projektu, včetně způsobů komunikace a spolupráce?**

PO 2.1. Jak probíhá spolupráce mezi zaměstnavatelem s odborníky na RP? V případě, že příjemcem podpory není zaměstnavatel, jak probíhá spolupráce se zaměstnavatelem a odborníky na RP?

PO 2.2. Jakým způsobem mezi sebou komunikují o projektových aktivitách odborníci, zaměstnavatel, zaměstnanci?

PO 2.3. Jak vnímají zaměstnanci (řadoví, vedoucí) svou roli na formulaci aktivit a jak zaměstnavatel zjišťuje potřeby zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí a sladění pracovního a soukromého života?

PO 2.4. S jakými úskalími se projektové týmy během realizace projektu potýkají a jak těmto rizikům/bariérám čelí?

Druhá z evaluačních otázek obrací pozornost evaluace ke způsobu realizace projektu; předmětem vyhodnocení je tedy nejen přehled klíčových parametrů projektu, ale zejména jejich reflexe ze strany relevantních zainteresovaných stran. Nedílnou součástí odpovědi na tuto evaluační otázku jsou i formy spolupráce jednotlivých aktérů mezi sebou. Tato evaluační otázka je zpracována na základě analýzy realizovaných individuálních hloubkových rozhovorů (IHI) se všemi cílovými skupinami: zástupci příjemce dotace, zástupci zaměstnavatele, zaměstnanci a odborníci.

Téma 3: Přínosy projektu z pohledu aktérů a genderové rovnosti

- **EO3: Jak aktéři vnímají přínosy projektu z jejich perspektivy i z hlediska fungování celé organizace?**

PO 3.1. Jak hodnotí projektový tým a zaměstnavatel doporučení vzešlá z prvního GA – jsou doporučení GA dostatečně adresná a vybraná s ohledem na specifika organizace a potřeby jejich zaměstnanců?

PO 3.2. Zaznamenali zaměstnanci a zaměstnavatelé na pracovišti viditelnou změnu, která se týká genderové rovnosti nebo sladění pracovního, soukromého a rodinného života?

PO 3.3. Ve kterých oblastech se podle názorů odborníků a zaměstnavatelů daří na pracovišti díky projektu nejlépe naplňovat cíle stanovené GA, které mají vést k genderové rovnosti na trhu práce?

Samostatná otázka se věnuje problematice přínosu. Konkrétní šetření, která jsou v tomto ohledu naplánována, se zaměřují na identifikaci přínosů, jejich kvantifikaci a vnímaný význam pro činnost každého zapojeného aktéra. Vzhledem k časovému odstupu je pozornost věnována rovněž reflexi dosažených výsledků, míře naplnění očekávání a sumarizaci doporučení jednotlivých zainteresovaných stran. Pro zodpovězení této evaluační otázky se realizují individuální hloubkové rozhovory (IHI) se všemi cílovými skupinami: zástupci dotace, odborníci, zástupci zaměstnavatele a se zaměstnanci. Dále se vyhodnocuje tištěný a online dotazník pro zaměstnance. K hodnocení přínosů projektu se rovněž provádí obsahová analýza projektové dokumentace a jednotlivých směrnic.

Téma 4: Udržitelnost změn do budoucna

- **EO4: Jak vnímají klíčoví aktéři projekt z hlediska dlouhodobé udržitelnosti?**

PO 4.1 Jak vidí zaměstnanci budoucnost změn na pracovišti a jednotlivých opatření zavedených v rámci projektu?

PO 4.2. Je podle zaměstnavatelů a odborníků změna v prosazování genderové rovnosti (a jednotlivá opatření) na daném pracovišti s ohledem na jejich fungování reálně dlouhodobě udržitelná?

PO 4.3. Na čem konkrétně záleží udržitelnost a kdo má možnost ji ovlivnit?

PO 4.4. U jakých aktivit / opatření byly náklady vynaloženy podle aktérů nejvíce efektivně a zaměstnavatelé by je měli i nadále podporovat?

Otázka spojená s dlouhodobou udržitelností se zaměřuje jednak na identifikaci zdrojů nutných k zajišťování udržitelnosti (tj. jaký objem zdrojů je nutný pro udržení dosažených výsledků), a dále na prověření dostupnosti těchto zdrojů v rámci sledovaných organizací. Téma cílí na identifikaci nutných předpokladů udržitelnosti, resp. faktorů, které udržitelnost podporují a které ji naopak inhibují. K zodpovězení čtvrté evaluační otázky jsou realizovány IHI se zástupci zaměstnavatele, odborníky a se zaměstnanci, dále je využito online a tištěný dotazník pro zaměstnance.

Téma 5: Hodnocení projektu na úrovni jednotlivých klíčových aktivit

- **EO5: Které KA podle jednotlivých aktérů nejvíce přispívají k žádoucí změně v oblasti RP mužů a žen?**

PO 5.1. Jak hodnotí aktéři přínos konkrétních klíčových aktivit (resp. typů aktivit), které byly v projektech realizovány?

PO 5.2. Jaká rizika či problémy aktéři vnímají u konkrétních klíčových aktivit (resp. typů aktivit), které byly v projektech realizovány?

PO 5.3. Jaký je přínos dokumentů, které vznikly v rámci projektu, pro řešení problematiky genderové rovnosti na pracovišti? (jejich využívání, srozumitelnost a adresnost)

PO 5.4 Jak probíhala realizace re-auditu s ohledem na dodržení kvality stanovené standardem GA? (týká se pouze těch zaměstnavatelů, u kterých byl re-audit v době terénního šetření zrealizován)

Poslední evaluační otázka umožňuje prověřit a zdokumentovat některé vazby v modelu intervenční logiky. Konkrétní šetření v této oblasti umožňují vyhodnotit vztah konkrétních klíčových aktivit (resp. dílčích činností) s dosaženými výstupy a výsledky. Při zpracování této evaluační otázky jsou poznatky zasazeny do kontextu jednotlivých případů, neboť vnímaný příspěvek jednotlivých KA se může lišit v závislosti na vnějších podmínkách. K zodpovězení této otázky jsou využity IHI se zástupci zaměstnavatele, zaměstnanci a s odborníky, online/tištěný dotazník pro zaměstnance. Za účelem hodnocení přínosu dokumentů a kvality re-auditu je provedena obsahová analýza projektové dokumentace a příslušných směrnic.

Evaluační úkol 2: Vyhodnocení závěrů z případových studií

V rámci Evaluačního úkolu 2 bude provedena explorační analýza osmi případových studií, jejímž výsledkem budou souhrnné závěry a formulace případných doporučení.

Ve vyhodnocení budou zohledněny následující témata:

- Srovnání pohledu různých aktérů na realizaci GA a návazných opatření či konkrétních aktivit na pracovišti;

- Identifikace okolností a důvodů pro kladné nebo méně kladné přijetí GA a návazných opatření či konkrétních aktivit na pracovišti u aktérů;
- Identifikace projektů či jednotlivých opatření, které by mohly sloužit jako příklady dobré praxe;
- Hlavní charakteristiky odlišující projekty úspěšné z hlediska jejich přínosu od těch méně úspěšných;
- Srovnání projektů z hlediska: motivací pro realizaci GA a navazujícího projektu, témat řešených v oblasti rovnosti mužů a žen a výběru konkrétních opatření, bariér, se kterými se při řešení projektu potýkaly, vnímání udržitelnosti a odhodlanosti pokračovat v prosazování rovných příležitostí na pracovišti.

2.1.1 ZPŮSOB ŘEŠENÍ JEDNOTLIVÝCH EVALUAČNÍCH OTÁZEK

Způsob řešení jednotlivých evaluačních otázek, který byl popsán v předchozí kapitole shrnuje evaluační matice (viz níže).

Tabulka 2: Evaluační matice

Evaluační otázka	Indikátory	Metoda sběru dat	Zdroje dat
EQ 1 Jaké důvody hrály roli při rozhodování zaměstnavatele (a příjemce) o realizaci genderového auditu (GA) a vstupu do projektu podpory implementace doporučení GA?	Počet zaměstnanců Cílové skupiny zaměstnanců Strategický plán firmy Nastavené HR procesy Vzdělávací plán Spolupráce s odborníky Metodická podpora MPSV Hodnocení firmy zaměstnanci Vývoj fluktuace zaměstnanců Analýza zázemí HR/CSR	Desk research IHI	Projektová dokumentace realizovaného projektu; Zástupci příjemce dotace; Zástupci zaměstnavatele
EQ 1.1 Proč se zabývají v organizaci zaměstnavatele prosazováním genderové rovnosti a jak konkrétně došlo k zapojení do výzvy č. 130?	Strategický plán firmy Analýza zázemí HR/CSR Hodnocení firmy zaměstnanci Nastavené HR procesy	Desk research, IHI	Projektová dokumentace realizovaného projektu; Zástupci zaměstnavatele; Zástupci příjemce dotace
EQ 1.2 Jaký problém/y na pracovišti GA a projekt pomáhá řešit?	Analýza zázemí HR/CSR Strategický plán firmy Nastavené HR procesy Vývoj fluktuace zaměstnanců	Desk research, IHI	Projektová dokumentace realizovaného projektu Zástupci zaměstnavatele; Zástupci příjemce dotace
EQ 1.3 Kdo byli klíčoví aktéři, kteří uchopili téma genderové rovnosti a konkrétně GA v organizaci zaměstnavatele?	Analýza zázemí HR/CSR Strategický plán firmy Nastavené HR procesy Spolupráce s odborníky/specialisty	Desk research IHI	Projektová dokumentace; realizovaného projektu; Zástupci příjemce dotace; Zástupci zaměstnavatele

EQ 1.4	Jaká očekávání a příležitosti si zaměstnavatel a zaměstnanci od projektu slibují naplnit? Vnímají posun ve vnímání od realizace prvního GA?	Analýza zázemí HR/CSR Strategický plán firmy Nastavené HR procesy Analýza potřeb zaměstnanců Vývoj uvnitř organizace	Desk research IHI CAWI/SAQ	Projektová dokumentace realizovaného projektu; Zástupci zaměstnavatele; Zaměstnanci
EQ 1.5	Co by podle zaměstnavatelů na základě jejich zkušeností mohlo podpořit zájem jiných zaměstnavatelů o GA a téma rovných příležitostí (dále také „RP“)?	Přínosy projektu Přínosy vzdělávacích aktivit Výčet výstupů, výsledků Evaluace projektů	IHI	Zástupci zaměstnavatele
EQ 2	Jak aktéři vnímají nastavení realizace projektu, včetně způsobů komunikace a spolupráce?	Spokojenost se spoluprací Úroveň kvality spolupráce Hlavní bariéry realizace Administrativní zátěž Hodnocení komunikace Komunikační bariéry	Desk research IHI CAWI/SAQ	Projektová dokumentace realizovaného projektu; Projektová dokumentace předcházejícího projektu, ve kterém byla podpořena realizace genderového auditu (pokud byl realizován); Analytické a strategické dokumenty či vnitřní směrnice, které byly vytvořené v průběhu projektu a mají příspěvek k výsledkům projektu; Další relevantní dokumenty zaměstnavatele/příjemce týkající se problematiky rovných příležitostí a genderových auditů; Relevantní odborná literatura; Zástupci příjemce dotace; Zástupci jednatele; Odborníci; Zaměstnanci

EQ 2.1	Jak probíhá spolupráce mezi zaměstnavatelem s odborníky na RP? V případě, že příjemcem podpory není zaměstnavatel, jak probíhá spolupráce se zaměstnavatelem a odborníky na RP?	Hodnocení spolupráce Úroveň komunikace Komunikační bariéry	IHI	Zástupci zaměstnavatele Odborníci
EQ 2.2	Jakým způsobem mezi sebou komunikují o projektových aktivitách odborníci, zaměstnavatel, zaměstnanci?	Hodnocení spolupráce Úroveň komunikace Komunikační bariéry	IHI CAWI/SAQ	Zástupci zaměstnavatele; Zaměstnanci; Odborníci
EQ 2.3	Jak vnímají zaměstnanci (řadoví, vedoucí) svou roli na formulaci aktivit a jak zaměstnavatel zjišťuje potřeby zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí a sladění pracovního a soukromého života?	Porovnání potřeb cílových skupin Úroveň komunikace v oblasti RP Hodnocení spolupráce v oblasti RP	IHI CAWI/SAQ	Zástupci zaměstnavatele; Zaměstnanci
EQ 2.4	S jakými úskalími se projektové týmy během realizace projektu potýkají a jak těmto rizikům/bariérám čelí?	Hlavní bariéry realizace Rizika realizace Administrativní zátěž Úroveň komunikace Preventivní opatření	IHI CAWI/SAQ	Zástupci zaměstnavatele; Odborníci; Zástupci příjemce dotace
EQ 3	Jak aktéři vnímají přínosy projektu z jejich perspektivy i z hlediska fungování celé organizace?	Výčet přínosů pro aktéry Výčet přínosů pro organizaci Strategie firmy Vývoj fluktuace zaměstnanců Spokojenost zaměstnanců CSR strategie	Desk research IHI CAWI/SAQ	Projektová dokumentace předcházejícího projektu, ve kterém byla podpořena realizace genderového auditu (pokud byl realizován); Zástupci příjemce dotace; Zástupci zaměstnavatele; Odborníci; Zaměstnanci
EQ 3.1	Jak hodnotí projektový tým a zaměstnavatel doporučení vzešlá z prvního GA – jsou doporučení GA dostatečně adresná a vybraná s ohledem na	Hodnocení doporučení z GA Analýza potřeb zaměstnanců Strategie firmy	Desk research IHI CAWI/SAQ	Projektová dokumentace genderového auditu Zástupci zaměstnavatele

	specifika organizace a potřeby jejich zaměstnanců?			Zástupci příjemce dotace Projektový tým Zaměstnanci
EQ 3.2	Zaznamenali zaměstnanci a zaměstnavatelé na pracovišti viditelnou změnu, která se týká genderové rovnosti nebo sladění pracovního, soukromého a rodinného života?	Výčet změn Porovnání stavu před realizací a po Spokojenost zaměstnanců	IHI CAWI/SAQ	Zástupci zaměstnavatele Zaměstnanci
EQ 3.3	Ve kterých oblastech se podle názorů odborníků a zaměstnavatelů daří na pracovišti díky projektu nejlépe naplňovat cíle stanovené GA, které mají vést k genderové rovnosti na trhu práce?	Výčet cílů stanovených GA Výčet naplněných cílů Výstupy, výsledky implementace	IHI	Odborníci Zástupci zaměstnavatele
EQ 4	Jak vnímají klíčoví aktéři projekt z hlediska dlouhodobé udržitelnosti?	Výčet výstupů Výčet výsledků Výčet bariér udržitelnosti	Desk research IHI CAWI/SAQ	Projektová dokumentace předcházejícího projektu, ve kterém byla podpořena realizace genderového auditu (pokud byl realizován); Zástupci příjemce dotace; Zástupci zaměstnavatele; Odborníci; Zaměstnanci
EQ 4.1	Jak vidí zaměstnanci budoucnost změn na pracovišti a jednotlivých opatření zavedených v rámci projektu?	Výčet jednotlivých opatření Povědomí zaměstnanců o tématech GA	IHI CAWI/SAQ	Zaměstnanci
EQ 4.2	Je podle zaměstnavatelů a odborníků změna v prosazování genderové rovnosti (a jednotlivá opatření) na daném pracovišti s ohledem na jejich fungování reálně dlouhodobě udržitelná?	Výčet jednotlivých opatření Výčet bariér udržitelnosti Povědomí zaměstnanců o tématech GA	IHI	Zástupci zaměstnavatele; Odborníci
EQ 4.3	Na čem konkrétně záleží udržitelnost a kdo má možnost ji ovlivnit?	Výčet jednotlivých opatření Výčet bariér udržitelnosti Povědomí zaměstnanců o tématech GA	IHI CAWI/SAQ	Zástupci zaměstnavatele; Zaměstnanci; Odborníci;

				Příjemci dotace
EQ 4.4	U jakých aktivit / opatření byly náklady vynaloženy podle aktérů nejvíce efektivně a zaměstnavatelé by je měli i nadále podporovat?	Výčet jednotlivých aktivit Výčet jednotlivých opatření Výčet vynaložených nákladů Výčet uskutečněných cílů	Desk research IHI CAWI/SAQ	Projektová dokumentace; Odborníci; Zástupci zaměstnavatele; Zaměstnanci
EQ 5	Které KA podle jednotlivých aktérů nejvíce přispívají k žádoucí změně v oblasti RP mužů a žen?	Výčet KA Přínosy KA v oblasti RP	Desk research IHI CAWI/SAQ	Projektová dokumentace předcházejícího projektu, ve kterém byla podpořena realizace genderového auditu (pokud byl realizován); Odborníci; Zaměstnanci
EQ 5.1	Jak hodnotí aktéři přínos konkrétních klíčových aktivit (resp. typů aktivit), které byly v projektech realizovány?	Výčet KA Přínosy realizovaných KA	IHI CAWI/SAQ	Zástupci zaměstnavatele; Zaměstnanci
EQ 5.2	Jaká rizika či problémy aktéři vnímají u konkrétních klíčových aktivit (resp. typů aktivit), které byly v projektech realizovány?	Výčet KA Výčet bariér a problémů u realizovaných KA	IHI CAWI/SAQ	Zástupci zaměstnavatele; Zaměstnanci
EQ 5.3	Jaký je přínos dokumentů, které vznikly v rámci projektu, pro řešení problematiky genderové rovnosti na pracovišti? (jejich využívání, srozumitelnost a adresnost)	Výčet dokumentů vzniklých v rámci projektu Využívání dokumentů Srozumitelnost a adresnost dokumentů	IHI CAWI/SAQ	Zástupci zaměstnavatele; Zaměstnanci
EQ 5.4	Jak probíhala realizace re-auditů s ohledem na dodržení kvality stanovené standardem GA? (týká se pouze těch zaměstnavatelů, u kterých byl re-audit v době terénního šetření zrealizován)	Zhodnocení průběhu realizace re-auditů Výčet stanovených cílů Výčet plnění cílů Úroveň kvality re-auditů	Desk research IHI	Projektová dokumentace realizovaného projektu; Projektová dokumentace předcházejícího projektu, ve kterém byla podpořena realizace genderového auditu (pokud byl realizován); Analytické a strategické dokumenty či vnitřní směrnice, které byly vytvořené

v průběhu projektu a mají příspěvek k výsledkům projektu;

Další relevantní dokumenty zaměstnavatele/příjemce týkající se problematiky rovných příležitostí a genderových auditů;

Zástupci příjemce dotace

Zástupci zaměstnavatele

Odborníci

Zdroj: Inesan

2.1.2 SPECIFIKACE VÝSTUPŮ EVALUACE

Jako evaluační výstupy tohoto projektu byly stanoveny: Vstupní zpráva, Průběžná zpráva, Závěrečná zpráva a Závěrečná prezentace. Podrobnější popis jednotlivých výstupů je uveden v tabulce níže.

Tabulka 3: Požadované výstupy evaluace

Označení výstupu	Požadované výstupy	Termíny pro předložení	Popis výstupu
Úkol č. 1	Vstupní zpráva	Leden 2022	<p>Vstupní zpráva bude obsahovat dopracování metodologického designu evaluace, hlavní omezení a rizika realizace šetření, identifikaci všech zdrojů dat pro každou evaluační otázku, hotové scénáře rozhovorů a dotazníku, design dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a vypracovanou pilotní případovou studii vybranou Zadavatelem.</p> <p>Zpracovatel dodá v elektronické příloze data z pilotní studie – přepisy rozhovorů ve vhodné formě (např. soubor „.doc“ čitelný v textovém editoru Word) a datový soubor z dotazníkového šetření (soubor „.xlsx“ čitelný v tabulkovém procesoru Excel).</p>
Úkol č. 2	Průběžná zpráva	Březen 2022	<p>Průběžná zpráva bude obsahovat případové studie čtyř vybraných projektů (včetně pilotní případové studie) a návrh postupu analýzy a struktury studie Vyhodnocení závěrů z případových studií.</p> <p>V elektronické příloze dodá přepisy rozhovorů ve vhodné formě (např. soubor „.doc“ čitelný v textovém editoru Word) a datový soubor z dotazníkových šetření (soubor „.xlsx“ čitelný v tabulkovém procesoru Excel).</p>
Úkol č. 3	Závěrečná zpráva	Červen 2022	<p>Závěrečná zpráva bude obsahovat následující části:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Manažerské shrnutí (max. 3 strany) 2. Základní informace o tématu a specifikace cíle šetření 3. Finální specifikace a zdůvodnění úprav v nastavení šetření 4. Hlavní omezení a rizika realizace šetření – vyhodnocení 5. Případové studie ke všem 8 vybraným projektům. 6. Zpráva Vyhodnocení závěrů ze všech realizovaných případových studií včetně doporučení pro další nastavení výzev. 7. Samostatná technická příloha s detailním popisem postupu šetření, metodologií sběru a analýzy dat. Obsahovat bude také kompletní scénáře nástrojů šetření 8. Elektronická příloha s přepisy rozhovorů ve vhodné formě (např. soubor „.doc“ čitelný v textovém editoru Word) a datový soubor z dotazníkových šetření (soubor „.xlsx“ čitelný v tabulkovém procesoru Excel).

Úkol č. 4	Závěrečná prezentace	Červen 2022	Výstupy evaluačního šetření budou představeny během dvouhodinové prezentace, která se zaměří na sumarizaci hlavních výsledků řešení a bude realizována v prostorách Zadavatele.
------------------	-----------------------------	-------------	---

3. NÁVRH PLÁNU EVALUACE, SPECIFIKACE METODOLOGICKÉHO PŘÍSTUPU A METOD SBĚRU DAT

Tato kapitola specifikuje metodologický přístup a popisuje jednotlivé metody sběru dat, které jsou použity v evaluačním šetření. Kapitola rovněž představuje harmonogram jednotlivých návazných kroků v plánovaných aktivitách.

3.1 RÁMEC EVALUACE

Procesní evaluace

Procesní evaluace se zaměřuje na získání informací o průběhu projektu, na způsob realizace jednotlivých klíčových aktivit, na vybrané okolnosti implementace dílčích opatření, na identifikaci hlavních problémů, které se v průběhu realizace projektu vyskytly. Cílem procesní evaluace je vyhodnotit, zda projekt probíhal, jak bylo původně zamýšleno, popsat změny, které se v průběhu procesu udály. Procesní evaluace také pomůže identifikovat, do jaké míry byly konkrétní činnosti prováděné během realizace projektu funkční.

Procesní evaluace se zaměřuje na tyto oblasti:

- Identifikace důvodů k realizaci genderového auditu (GA) a vstupu do projektu podpory implementace doporučení GA
- Zhodnocení spolupráce
- Identifikace problémů a bariér v oblasti spolupráce a komunikace
- Identifikace dobré praxe v oblasti spolupráce a koordinace

Dopadová evaluace

Dopadová (výsledková) evaluace se zaměřuje zejména na posouzení toho, v jakém rozsahu byly dosaženy zamýšlené výsledky či dopady (efektivnost). Předmětem posouzení bude, zda a v jaké míře byly stanovené cíle dosaženy, a dále budou vyhodnoceny přínosy projektu pro jednotlivé cílové skupiny.

Dopadová evaluace se cílí na tyto oblasti:

- Zhodnocení realizace projektu
- Zhodnocení způsobů komunikace a spolupráce
- Zhodnocení přínosu aktivit a výstupů projektu, které přispívají k žádoucí změně v oblasti RP mužů a žen z perspektiv cílových skupin
- Identifikace přínosů projektu z perspektivy cílových skupin i z hlediska fungování celé organizace
- Předpoklady udržitelnosti vybraných výstupů a aktivit

3.2 METODOLOGICKÝ PŘÍSTUP

Celkový metodologický přístup kombinuje práci s existujícími daty a informacemi (desk research) se sběrem primárních dat pro specifické účely této veřejné zakázky. Konkrétně je část výzkumného designu týkající se desk research založena na rešerši dokumentů a na obsahové analýze dalších informačních pramenů, které jsou identifikovány během evaluace (využití teoretických konceptů popsaných v odborné literatuře). Sběr primárních dat je pro účely evaluace prováděn pomocí metody individuálních hloubkových rozhovorů (IHI) a dotazníkových šetření (CAWI/SAQ).

3.2.1 PŘÍPADOVÁ STUDIE

Zvoleným přístupem pro zpracování je metoda případová studie, jejíž podstatou je detailní studium jednoho či několika málo případů za účelem a) aplikace získaných poznatků při porozumění případům obdobným, či b) formulace syntetizujících závěrů založených na vyhodnocení několika případových studií. Výstupem bude série osmi případových studií, vypracovaných za účelem zachycení (dobré i nevhodné) praxe a změn, ke kterým došlo v podpořených organizacích při prosazování genderové rovnosti. Případové studie umožní mj. sledovat odlišnosti a podobnosti v procesu implementace doporučení vyplývajících z GA u různého typu zaměstnavatelů definovaného právní formou, oborem či velikostí.

Výsledkem osmi případových studií budou souhrnné závěry a formulace případných doporučení. Případové studie zachytí situaci v době po skončení projektu nebo v závěrečné fázi projektu a měly by evaluovat především výsledky a dopady ve společnostech.

3.3 METODY SBĚRU A ZPRACOVÁNÍ DAT

Sběr primárních dat pro specifické účely této veřejné zakázky je prováděn pomocí kombinace kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod (Hendl, Remr, 2017). Konkrétními metodami, jejichž prostřednictvím jsou získávány primární informace jsou individuální hloubkové rozhovory (IHI) a dotazníkové šetření (online i tištěná verze). Tato kombinace výzkumných postupů je navržena tak, aby bylo možné získat potřebný rozsah dat nezbytných k naplnění cílů dané veřejné zakázky; kombinace uvedených výzkumných postupů navíc umožňuje triangulovat klíčová zjištění a dosáhnout tak větší robustnosti, spolehlivosti a přesnosti získávané evidence (Hendl, 2012).

3.3.1 POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY

Polostrukturovaný rozhovor je kvalitativní metodou sběru dat spočívající ve vedení rozhovoru podle scénáře, který obsahuje předem připravené otázky/podněty k diskusi. Metoda současně poskytuje flexibilitu během

sběru dat, neboť znění otázek i jejich pořadí lze během interview přizpůsobovat konkrétním podmínkám, lze doplňovat dodatečné otázky, které se z hlediska zkoumaného problému ukáží jako významné (Wildemuth, 2009). Ačkoliv celkové zaměření jednotlivých rozhovorů sleduje identický cíl definovaný na začátku, jsou jednotlivým respondentům poskytnuty příležitosti ke sdílení individuálních zkušeností. Cílem rozhovoru je rekonstrukce předmětu výzkumu z perspektivy respondenta a získání souhrnu jeho individuálních postojů a specifických zkušeností (Hendl, 2012).

Polostrukturované rozhovory jsou během evaluace realizovány primárně osobně (případně online či telefonicky dle aktuální situace v době sběru dat). Snahou realizátora je uskutečnit co největší možný počet rozhovorů přímo v místě realizace projektu (in-situ), neboť v této podobě může být doplněno provedení rozhovorů i o terénní šetření a příslušnou fotodokumentaci. V případě, že v průběhu evaluace nebude moci ze závažných důvodů realizovat rozhovory osobně, rozhovory budou po předchozí domluvě se Zadavatelem realizovány online. V případě, že IHI nebude možné provést online, budou provedeny telefonicky. Absence terénního šetření bude kompenzována specifikovaným doplňkovým šetřením. Pokud nebude možné v rámci jedné případové studie uskutečnit jeden nebo více rozhovorů s odborníkem, který se podílí na realizaci klíčových aktivit, bude realizován o jeden IHI (online/telefonicky) navíc. Pokud nebude možné v rámci jedné případové studie osobně realizovat rozhovor se zaměstnancem/zaměstnankyní, bude realizován jeden IHI navíc (online/telefonicky) s další vhodnou osobou z cílové skupiny zaměstnanců. Každá náhradní varianta bude zdůvodněna ve výstupu ze sběru dat.

Typy respondentů a minimální počty provedených IHI jsou Zadavatelem specifikovány pro jednotlivé projekty individuálně. Skladbu respondentů pro hloubkové rozhovory znázorňuje následující tabulka.

Tabulka 4: Respondenti pro polostrukturované rozhovory

Respondenti pro hloubkové a polostrukturované rozhovory	Obsah dotazování	Minimální počet rozhovorů ¹
Zástupce příjemce dotace (např. projektový manažer)	<ul style="list-style-type: none"> ■ získání detailního porozumění celé šíři témat a aktivit zahrnutých v projektu ■ identifikace vhodných osob pro dotazování ■ specifikace struktury rozhovoru s ostatními klíčovými aktéry a cílovými skupinami projektu 	1
Zástupci zaměstnavatele: <ul style="list-style-type: none"> - člen/ka vedení zaměstnavatele (např. jednatel/ka, ředitel/ka, vysoký management) - zaměstnanec/zaměstnankyně, který/á projekt koordinuje s odborníky, příp. s 	<ul style="list-style-type: none"> ■ získání hlubšího povědomí o působení zaměstnavatele a firemní kultuře ■ získání hlubšího povědomí o motivacích pro vstup do projektu, spolupráci s odborníky, zjišťování potřeb zaměstnanců 	2

¹ Uvedený minimální počet rozhovorů nezohledňuje kompenzaci chybějícího terénního šetření, jak je uvedeno v textu výše.

příjemcem dotace (např. personalista/ka, vedoucí HR, provozní manažer/ka, hospodář/ka)	<ul style="list-style-type: none"> ■ vnímání udržitelnosti jednotlivých aktivit po skončení projektové podpory 	
Zaměstnanci/zaměstnankyně (cílová skupina projektu) přímo zúčastnění na klíčových aktivitách projektu	<ul style="list-style-type: none"> ■ zaměření na všechny klíčové aktivity zahrnuté v projektu ■ zapojení zaměstnanců do projektu (participace) ■ vnímání změn na pracovišti, které mají vztah k projektovým aktivitám ■ potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň týkající se genderové rovnosti a sladění pracovního a soukromého života 	3, resp. 5 ²
Odborníci/odbornice, kteří/které se podílí na realizaci klíčových aktivit (např. pozice: expert/ka na RP, odborný garant/zástupce expertního auditního týmu)	<ul style="list-style-type: none"> ■ otázky zaměřené na všechny fáze projektu a všechny realizované KA 	2

Zdroj: Inesan

SCÉNÁŘE ROZHOVORŮ

Scénář představuje základní vodítko a jeho adekvátní nastavení je klíčové pro získání požadovaných informací. Scénář obsahuje hlavní a doplňkové otázky. Doplňkové otázky jsou označeny kurzívou a jejich účelem je přimět respondenta podat úplnou a výstižnou odpověď. Část otázek je směřovaná pouze na vybrané skupiny respondentů, a to podle jejich zapojení do aktivit v rámci projektů. Některé otázky mají v případě dotazování podpořených osob více variant tak, aby zohlednily rozdílné úrovně ve vzdělání a věku. Výběr otázek závisí na tazateli, který posoudí aktuální situaci a podle toho zvolí způsob dotazování. Tazatel musí respektovat individualitu respondentů a uzpůsobit dotazování tak, aby všem dotazovaným byl jasný smysl otázky a aby odpovědi byly relevantní z hlediska cílů evaluace. Scénář je závazný po celou dobu plnění. Součástí příloh jsou čtyři scénáře, které byly zpracovány pro pilotní případovou studii. Podoba scénářů zůstane stejná i pro následující případové studie.

Scénáře rozhovorů se zaměřují na následující aspekty:

- Motivace a vnímání projektu (jednotlivých aktivit) ze strany klíčových aktérů a cílových skupin;
- Procesní nastavení projektu;
- Vztahy mezi klíčovými aktéry a úspěšnost implementace doporučení vyplývajících z genderových auditů, včetně povinné aktivity genderového re-auditů (v případě, že je již z/realizovaná).

² Počet realizovaných rozhovorů se liší v závislosti na velikosti firmy (počtu zaměstnanců). U malých firem budou provedeny 3 IHI, u velkých firem bude provedeno 5 IHI.

SBĚR DAT

Rozhovory jsou primárně realizovány osobně v místě působení respondentů, dle domluvy na jiném místě dle možností respondentů. V případě, že IHI budou muset být provedeny online bude využito technické platformy pro dálkovou komunikaci (Skype/Teams), která umožňuje realizaci videohovoru i pro neregistrované uživatele (připojení přes prohlížeč jako host) a nahrávání rozhovoru. Respondenti jsou v obou případech nejprve telefonicky kontaktováni s cílem smlouení termínu a místa rozhovoru. Rozhovory jsou uskutečněny podle časových potřeb respondentů. V případě online dotazování je respondentům zaslán informační e-mail, ve kterém obdrží odkaz na link schůzky, pomocí kterého se mohou ke schůzce připojit. Rozhovory vedou členové evaluačního týmu. Na začátku rozhovoru jsou respondenti uvítáni, je představen tazatel a vysvětlen účel rozhovoru, resp. evaluace. Před provedením rozhovorů je zajištěn informovaný souhlas respondentů s pořízením záznamu rozhovoru, v rámci kterého budou respondenti poučeni o způsobu nakládání s daty získanými z rozhovoru.

ZPRACOVÁNÍ DAT

Z rozhovorů je pořízen audiozáznam a provedena doslovná transkripce anonymizovaných rozhovorů, kódování dat a jejich třídění a kategorizace. Transkripty rozhovorů obsahují důležité identifikační údaje o respondentovi a vedení rozhovoru (při zachování anonymity), jakou je jeho role v projektu, forma rozhovoru, datum a místo konání rozhovoru, délka rozhovoru a stručný komentář k průběhu rozhovoru. Přepisy jsou zpracovány kvalitativními metodami analýzy dat, jako je kódování, kategorizace a identifikace klíčových vazeb, vztahů a zjištění pro zodpovězení evaluačních otázek. Následně je provedena syntéza a interpretace zjištění z rozhovorů. Transkripty z jednotlivých rozhovorů jsou analyticky zpracovány ve specializovaném softwaru MaxQDA; jsou použity nástroje kvalitativní i kvantitativní obsahové analýzy a mixed-design postupů.

3.3.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření je metoda sběru strukturovaných, standardizovaných dat, která umožňuje získat data od adekvátně početného vzorku respondentů. Získaná data lze analyzovat kvantitativními matematicko-statistickými metodami a při uplatnění vhodného výběrového postupu lze výsledky zobecňovat na definovanou základní populaci (cílovou skupinu). Výzkumným instrumentem je při této metodě sběru dat dotazník, který může obsahovat nejen uzavřené, ale i otevřené otázky, jež umožňují respondentům vyjádřit svou odpověď vlastními slovy.

Dotazníkové šetření je v rámci této evaluace využito k získání odpovědí od početných cílových skupin, výhradně od zaměstnanců podpořených organizací. Dotazníkové šetření je použito mezi zaměstnanci středních a velkých zaměstnavatelů (u šesti případových studií). V tomto případě obdrží personalizovanou

výzvu k vyplnění všichni zaměstnanci. Dotazník je na jedné straně vždy přizpůsoben konkrétnímu případu a situaci, na straně druhé usiluje o to, aby většina sledovaných ukazatelů umožňovala vzájemné porovnávání.

Návrh dotazníkového šetření je vypracován na základě rešerší provedených v rámci desk research a úvodního rozhovoru se zástupcem realizačního týmu příjemce. V rámci šesti případových studií (střední a větší zaměstnavatelé) bude vypracováno šest individuálních dotazníků zohledňující specifika jednotlivých firem. Dotazníky jsou složeny z uzavřených, polo/otevřených otázek a pokusí se dosáhnout co největší návratnosti a reprezentativity vzhledem ke struktuře zaměstnanců (gender, věk, profese, úroveň řízení aj).

Dotazníkové šetření se zaměřuje na následující aspekty:

- obeznámenost zaměstnanců s projektem,
- postoje zaměstnanců k problematice RP a k uskutečněným aktivitám udržitelnost výstupů projektu.

SBĚR DAT

Dotazníkové šetření se u každého projektu realizuje formou CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), která představuje způsob sběru dat prostřednictvím webového rozhraní. Dotazník je vytvořen v elektronické podobě a vyplňován v internetovém prohlížeči. Výhodou tohoto dotazování je, že respondenti mohou vyplnit dotazník kdykoliv během etapy sběru dat, kdy jim to pracovní podmínky dovolí. V případě potřeby jsou rovněž distribuovány samovyplňovací dotazníky v tištěné verzi (SAQ). Po finalizaci je respondentům prostřednictvím e-mailu odeslána výzva k vyplnění dotazníku obsahující odkaz na vyplnění dotazníku. Respondenti společně s pozvánkou k vyplnění dotazníku obdrží také průvodní dopis, který potvrdí legitimitu šetření a zároveň zdůrazní důležitost výzkumu pro danou evaluaci. Kromě úvodní výzvy k zapojení do výzkumu je pasivním respondentům zaslána opakovaná výzva k participaci na výzkumu, což přispěje ke zvýšení návratnosti.

K přenosu dat je využíváno zabezpečeného připojení pomocí šifrování zasílaných dat takovým způsobem, aby byla zaručena anonymita respondentů a ochrana dat před jejich potenciálním zneužitím.

ZPRACOVÁNÍ DAT

Analýza dat je provedena statistickými metodami pomocí softwaru pro statistické zpracování dat SPSS. Základním způsobem zpracování je zvláště deskripce s cílem popsat, sumarizovat a přehledně prezentovat data ve formě grafů, tabulek a schémat. Sebraná výzkumná data z dotazníkových šetření jsou zadavateli předána ve vhodné formě (např. soubor „.xlsx“ čitelný v tabulkovém procesoru Excel).

3.3.3 DESK RESEARCH

Desk research je výzkumná metoda založená na vyhledání, sesbírání, zpracování a vyhodnocení již existujících dat. Zásadní výhodou této metody je získání velkého množství informací ze stávajících informačních pramenů (Pawson 1989; Kerlinger, 2000). Desk research dovoluje evaluačnímu týmu seznámit se ve větším detailu s posuzovaným projektem, s rolemi jednotlivých zainteresovaných stran a informovaně připravit následné etapy řešení, včetně upřesnění obsahu nástrojů pro sběr dat (tj. především návrh dílčích otázek pro polostrukturované rozhovory a dotazníkové šetření). Desk research rovněž umožňuje eliminovat riziko sběru údajů, které jsou již dostupné, umožní tak věnovat větší úsilí na jejich ověření, doplnění a další elaboraci (Babbie, 1995; Neuendorf, 2002). V neposlední řadě desk research umožňuje připravit vhodné a adekvátně zacílené nástroje sběru dat, které zvyšují epistemologický potenciál prováděné evaluace. Nevýhodou desk research je omezení dané rozsahem a dostupností stávajících pramenů.

Desk research bude zaměřen na následující aspekty:

- identifikace projektových aktivit;
- nastavení projektu, procesů a aktivit, harmonogram;
- stav RP u zaměstnavatele před GA;
- doporučení GA a klíčové aktivity projektu;
- stav realizace projektu a jednotlivých aktivit;
- zhodnocení plnění indikátorů projektu;
- plnění cílů projektu.

SBĚR DAT

Pro desk research jsou využity následující zdroje a dokumenty:

- projektová dokumentace realizovaného projektu;
- projektová dokumentace předcházejícího projektu, ve kterém byla podpořena realizace genderového re-auditů (pokud byl realizován);
- analytické a strategické dokumenty či vnitřní směrnice, které byly vytvořené v průběhu projektu a mají přispět k výsledkům projektu;
- další relevantní dokumenty zaměstnavatele/příjemce týkající se problematiky rovných příležitostí a genderových auditů;
- relevantní odborná literatura;
- webové stránky organizace.

ZPRACOVÁNÍ DAT

Zjištění a závěry plynoucí z desk research poskytují základní informace pro vyhodnocení jednotlivých evaluačních otázek a zároveň jsou podkladem pro nastavení dalších výzkumných šetření. V rámci provedené evaluace má desk research spíše subsidiární význam (je oporou při popisu kontextu jednotlivých případových studií), neboť hlavní pozornost se zaměřuje na reflexi projektu z pohledu jednotlivých zainteresovaných stran.

3.3.4 TEORIE ZMĚNY

Pro tuto širokou zakázku byl zvolena retrospektivní teorie změny jako prostředek k vyjádření intervenční logiky. Ačkoliv nebylo možné zachytit počáteční vstupy projektů ve fázi tvorby, neboť nebyla příjemci stanovena intervenční logika v předprojektové fázi, prostřednictvím výše zmíněných metod evaluátor retrospektivně provedl mapování vývoje firem v oblasti rovných příležitostí a zohlednil vstupy v podobě projektů. Evaluační studie tedy byla zpětně vypracována a doplněna o aktuální výsledky a dopady.

Ideální podoba logického modelu je grafická podoba, znázorňující řetězec vztahů (důsledků) od projektových výstupů, aktivit, po výstupy a žádoucí dopady. Může mít i podobu obyčejné tabulky, logického rámce projektu, teorie změny projektu či jinou vhodnou formu.³

V rámci případových studií bude vytvořena vždy originální retrospektivní teorie změny, která se jeví jako optimální postup mapování dosažených výstupů a dopadů. V rámci celkové závěrečné zprávy budou tyto hodnoty obsaženy jako podklad pro doporučení.

Postup tvorby teorie změny zvolil evaluátor jako prostředek k analýze komplexních vstupů, které měly vliv na vývoj tématu a cílů rovných příležitostí nejen v rámci jednotlivých projektů, ale také v celé zakázce jako vhodný prostředek k identifikaci nástrojů k další implementaci do nového programového období.

³ Zdroj: Metodika pro evaluaci nesoutěžních projektů OP Zaměstnanost 2014-2020

3.4 HARMONOGRAM

Níže je uveden harmonogram prací.

Tabulka 5: Harmonogram

Milník/činnost	Popis aktivity	Zodpovědnost	Časový rámec ⁴
1 Struktura Vstupní zprávy	Navržení struktury a obsahu vstupní zprávy	Zpracovatel	Do 15 kalendářních dnů od nabytí účinnosti Smlouvy
2 Úvodní pracovní schůzka ⁵	Bude specifikováno: <ul style="list-style-type: none"> způsob zpracování Vstupní zprávy postup evaluačních činností způsob předání dokumentace pro evaluaci způsob komunikace také mimo rámec schvalování jednotlivých zpráv 	Zadavatel Zpracovatel	Do 3.11.2021
3 Zápis ze schůzky	<ul style="list-style-type: none"> vytvoření zápisu obsahující popis jednání, včetně tematické struktury, popisu diskutovaných úkolů a povinností Zadavatele a Zpracovatele, případně problematických aspektů 	Zpracovatel	Do týdne od realizace pracovní schůzky
4 Poskytnutí podkladů pro evaluaci	<ul style="list-style-type: none"> projektová dokumentace monitorovací zprávy 	Zadavatel	Do týdne od realizace pracovní schůzky
5 Příprava evaluace	<ul style="list-style-type: none"> rozpracování evaluačního designu, identifikace všech zdrojů dat pro každou evaluační otázku, design šetření mezi zaměstnavateli a zaměstnanci rozpracování hlavních omezení evaluace a rizika realizace šetření pilotáž a finalizace scénářů rozhovorů pilotáž a finalizace dotazníku 	Zpracovatel	Do 60 kalendářních dnů od účinnosti smlouvy
6 Realizace šetření – jeden projekt ⁶	<ul style="list-style-type: none"> desk research rozhovor se zaměstnavatelem jednoho podniku rozhovory se zaměstnanci jednoho podniku dotazníkové šetření mezi zaměstnanci jednoho podniku 	Zpracovatel	Prosinec 2021
7 Zpracování případové studie – jeden projekt	<ul style="list-style-type: none"> vytvoření struktury projektu (případové studie) přepis rozhovorů příprava kvantitativních dat pro analýzu analýza a interpretace kvalitativních a kvantitativních dat, vypracování odpovědí na evaluační otázky 	Zpracovatel	Prosinec 2021
8 Dodání návrhu Vstupní zprávy	<ul style="list-style-type: none"> finalizovaný evaluační design, omezení evaluace a rizika realizace šetření scénáře rozhovorů dotazník pilotní případová studie jednoho projektu 		Do 10.1.2022

⁴ Termíny výstupů mohou být posunuty dle dohody Zadavatele se Zpracovatelem v závislosti na potřebách Zadavatele a dostupnosti dat. Předložení „návrhů“ se týká výstupů ve formě evaluačních zpráv.

⁵ Zpracovatelé budou zaslány podklady, rozsah schůzky bude dle potřeby 90–180 minut, místo konání bude na pracovišti Zadavatele. Ze strany Zpracovatele se zúčastní minimálně 2 zástupci.

⁶ Příklad vybere Zadavatel.

		<ul style="list-style-type: none"> • data z pilotní studie (přepisy rozhovorů⁷ a datový soubor z dotazníkového šetření⁸) 		
9	Příprava šetření – tři projekty ⁹	<ul style="list-style-type: none"> • přizpůsobení scénářů a dotazníků pro zaměstnance dle konkrétních doporučení vycházejících z GA v dané organizaci • navržení zdrojů sekundárních dat • navržení způsobu plánované analýzy sekundárních dat 	Zpracovatel	Leden 2022
10	Schválení designu Zadavatelem	<ul style="list-style-type: none"> • schválení scénářů, dotazníkového formuláře a navržených zdrojů sekundárních dat a způsobu plánované analýzy sekundárních dat 	Zadavatel	Leden 2022
11	Realizace šetření – tři projekty ¹⁰	<ul style="list-style-type: none"> • desk research • rozhovory se zaměstnavateli 3 podniků • rozhovory se zaměstnanci 3 podniků • dotazníkové šetření mezi zaměstnanci 3 podniků 	Zpracovatel	Leden – Únor 2022
12	Zpracování případových studií – tři projekty	<ul style="list-style-type: none"> • vytvoření struktury projektů • přepis rozhovorů • příprava kvantitativních dat pro analýzu • analýza a interpretace kvalitativních a kvantitativních dat 	Zpracovatel	Únor – Březen 2022
13	Dodání návrhu Průběžné zprávy	<ul style="list-style-type: none"> • návrh postupu analýzy a struktury studie • případové studie čtyř projektů (včetně pilotní) • vyhodnocení závěrů z realizovaných případových studií, vypracování odpovědí na evaluační otázky • data ze šetření (přepisy rozhovorů¹¹ a datový soubor z dotazníkových šetření¹²) 	Zpracovatel	11.3.2022
14	Aktualizační pracovní schůzka ¹³	<ul style="list-style-type: none"> • diskuze návrhu Průběžné zprávy a stávajících výstupů • specifikace dalšího průběhu realizace • vyhodnocení dosavadní spolupráce a dosavadní postup na realizaci 	Zadavatel Zpracovatel	Do 15 kalendářních dnů od předložení návrhu průběžné zprávy
15	Zápis ze schůzky	<ul style="list-style-type: none"> • vytvoření zápisu obsahujícího popis jednání, včetně tematické struktury, popisu diskutovaných úkolů a povinností Zadavatele a Zpracovatele, případně problematických aspektů 	Zpracovatel	Do týdne od realizace pracovní schůzky
16	Finalizace Průběžné zprávy	<ul style="list-style-type: none"> • zapracování připomínek k Průběžné zprávě diskutovaných na pracovní schůzce • jazykové a grafické korektury 	Zpracovatel	Duben 2022
17	Dodání finální verze Průběžné zprávy	<ul style="list-style-type: none"> • odevzdání finální verze Průběžné zprávy 	Zpracovatel	Do 15 kalendářních dnů od obdržení připomínek Zadavatele k návrhu průběžné zprávy

⁷ Ve vhodné formě, např. soubor „*.doc“ čitelný v textovém editoru Word.

⁸ Soubor „*.xlsx“ čitelný v tabulkovém procesoru Excel.

⁹ Případ vybere zadavatel.

¹⁰ Případ vybere zadavatel.

¹¹ Ve vhodné formě, např. soubor „*.doc“ čitelný v textovém editoru Word.

¹² Soubor „*.xlsx“ čitelný v tabulkovém procesoru Excel.

¹³ Ze strany Zpracovatele se zúčastní minimálně 2 zástupci.

18	Příprava šetření – čtyři projekty ¹⁴	<ul style="list-style-type: none"> přizpůsobení scénářů a dotazníků pro zaměstnance dle konkrétních doporučení vycházejících z GA v dané organizaci navržení zdrojů sekundárních dat navržení způsobu plánovaný analýzy sekundárních dat 	Zpracovatel	Duben 2022
19	Schválení designu Zadavatelem	<ul style="list-style-type: none"> schválení scénářů, dotazníků a navržených zdrojů sekundárních dat a způsobu plánované analýzy sekundárních dat 	Zadavatel	Duben 2022
20	Realizace šetření – čtyři projekty ¹⁵	<ul style="list-style-type: none"> desk research rozhovory se zaměstnavateli 4 podniků rozhovory se zaměstnanci 4 podniků dotazníkové šetření mezi zaměstnanci 4 podniků 	Zpracovatel	Květen 2022
21	Zpracování případových studií – čtyři projekty	<ul style="list-style-type: none"> vytvoření struktury projektů přepis rozhovorů příprava kvantitativních dat pro analýzu analýza a interpretace kvalitativních a kvantitativních dat, vypracování odpovědí na evaluační otázky 	Zpracovatel	Květen – červen 2022
22	Dodání návrhu Závěrečné zprávy	<ul style="list-style-type: none"> manažerské shrnutí (max. 3 strany)¹⁶ základní informace o tématu a specifikace cíle šetření finální specifikace a zdůvodnění úprav v nastavení šetření hlavní omezení a rizika realizace šetření – vyhodnocení zpráva Vyhodnocení závěrů ze všech realizovaných případových studií včetně doporučení pro další nastavení výzev¹⁷ případové studie osmi vybraných projektů vyhodnocení závěrů ze všech případových studií samostatná technická příloha s detailním popisem postupu šetření, metodologií sběru a analýzy dat; kompletní scénáře a nástroje šetření data ze šetření (přepisy rozhovorů¹⁸ a datový soubor z dotazníkových šetření¹⁹) 	Zpracovatel	Do 19.6.2022
23	Akceptační řízení ²⁰	<ul style="list-style-type: none"> posouzení výstupu Zadavatelem poskytnutí připomínek k návrhu Závěrečné zprávy 	Zadavatel	20.6.2022-17.8.2022
24	Finalizace Závěrečné zprávy	<ul style="list-style-type: none"> zpracování připomínek k Závěrečné zprávě vzešlých z akceptačního řízení 	Zpracovatel	Srpen 2022
25	Dodání finální verze závěrečné zprávy	<ul style="list-style-type: none"> odevzdání finální verze Závěrečné zprávy 	Zpracovatel	Do 18.8.2022
26	Závěrečná prezentace	<ul style="list-style-type: none"> prezentace hlavních výsledků řešení v prostorách Zadavatele (cca 2 hodiny) 	Zpracovatel	Září 2022

Zdroj: Inesan

¹⁴ Případ vybere zadavatel.

¹⁵ Případ vybere zadavatel.

¹⁶ Do anglického jazyka bude přeloženo manažerské shrnutí Závěrečné evaluační zprávy, a to do 30 dnů po akceptaci zprávy Zadavatelem.

¹⁷ Poskytovatel po schválení závěrečné zprávy vyplní hlavní závěry a doporučení do modulu evaluace v informačním systému IS KP14+, do kterého mu bude za tímto účelem včas zřízen Zadavatelem přístup.

¹⁸ Ve vhodné formě, např. soubor „*.doc“ čitelný v textovém editoru Word.

¹⁹ Soubor „*.xlsx“ čitelný v tabulkovém procesoru Excel.

²⁰ Akceptační řízení probíhá dle ustanovení čl. 4 Smlouvy. Lhůty jsou stanoveny v odst. 4.4. Smlouvy.

4. ANALÝZA RIZIK EVALUACE

V rámci plánování harmonogramu celkové zakázky evaluace jsme analyzovali rizika, která by se mohla v průběhu realizace objevit. V projektovém týmu jsme si rozdělili role na metodické, administrativní a koordinační tak, aby byly zabezpečeny všechny oblasti výzkumu. Jednotlivé etapy projektu jsme zanesli do projektového a monitorovacího nástroje a pravidelně sledujeme vývoj plnění. V rámci týmu jsme si stanovili několik oblastí, ve kterých pracujeme s risk managementem.

Kategorie rizik jsme si definovali ve třech úrovních potenciálu pravděpodobností a ve třech úrovních možností dopadů. Vzhledem ke zkušenostem z projektového řízení zakázek, je cílem všechny rizika vědomě eliminovat již v přípravě.

Tabulka 6: Interní škála rizik

PRAVDĚPODOBNOST RIZIKA	Velmi Nízká	Nízká	Střední
	Je třeba brát v potaz, procesy nastavené organizací prakticky vylučují možnost této pravděpodobnosti	Je třeba aktivně ošetřit v přípravě, není možné vyloučit vliv vnějších okolností (pandemie)	Je třeba aktivně ošetřit především v komunikaci, závisí na mnoha faktorech z pohledu dalších aktérů spolupráce
MOŽNOST DOPADU	Malý Na provedení zakázky nebude mít vliv	Střední Může se promítnout do změn v organizačním týmu	Vysoký Může ovlivnit kvalitu výstupů zakázky

Zdroj: Inesan

4.1 VNITŘNÍ RIZIKA

Personální (změny ve složení realizačního týmu)

Pravděpodobnost střední, dopad malý.

Opatření pro eliminaci rizika:

Uzavření smlouvy o řešení projektu s jednotlivými členy týmu; spolupráce s dostatečným množstvím odborných spolupracovníků; zajištění hlavních projektových činností systémem zástupnictví – členové týmu jsou stínováni alternativním interním či externím spolupracovníkem, který může v započaté práci pokračovat.

Organizační (podcenění náročnosti vytyčených úkolů)

Pravděpodobnost nízká, dopad velmi vysoký.

Opatření pro eliminaci rizika:

Činnosti jsou zajištěny systémem zástupnictví (např. pro případ nemoci či dočasné pracovní neschopnosti); navázání spolupráce s dostatečným množstvím odborných pracovníků; ex-post: doplnění chybějícího pracovníka z předem připravených rezerv tak, aby odborný profil nového pracovníka odpovídal profilu zastoupeného pracovníka; mobilizace dodatečných pracovních sil, které stínují jednotlivé pracovníky v realizačním týmu; uzavření smluv o řešení projektu se členy realizačního týmu.

Organizační (posun harmonogramu)

Pravděpodobnost nízká, dopad velmi vysoký.

Opatření pro eliminaci rizika:

Vytvoření detailního plánu s adekvátní časovou alokací na jednotlivé činnosti a s dostatečnými časovými rezervami; důsledné uplatňování zásad projektového řízení, stanovení průběžných milníků, zajištění pravidelných koordinačních schůzek týmu, pravidelná kontrola výstupů; nastavení určitých činností flexibilněji pro případ nečekaných okolností.

Evaluační (získání irelevantních či nevalidních poznatků/výstupů)

Pravděpodobnost velmi nízká, dopad velmi vysoký.

Opatření pro eliminaci rizika:

Vytvoření systému opatření a nastavení průběžného monitoringu činností (návrh kontrolních dnů) umožňujícího včas identifikovat odchýlení od stanoveného harmonogramu a přijetí případných korektivních

opatření; závazek zpracovatele předkládat zadavateli ke schválení výzkumné instrumenty; provádění triangulace klíčových zjištění; návrh předběžného odevzdání závěrečné zprávy k připomínkám ve formě draftu.

4.2 VNĚJŠÍ RIZIKA

Výzkumná (neochota respondentů účastnit se výzkumného šetření / zajištění dostatku respondentů)

Pravděpodobnost střední, dopad větší.

Pilotní případová studie ukázala, že limitem výzkumu může být delší časový odstup od realizace projektů a s ním související nemožnost propojení s osobami, které se na realizaci projektů podíleli.

Opatření pro eliminaci rizika:

Rozsáhlé zkušenosti zpracovatele s realizací výzkumných šetření (kvantitativních i kvalitativních); výběr vhodné výzkumné techniky, výzkumného instrumentu a metody jeho konstrukce maximalizující návratnost; anonymizace výzkumu; zaštitění výzkumu Zadavatelem; úzká spolupráce se zaměstnavatelem; vysvětlení významu a účelu prováděného výzkumu respondentům.

Zajištění dostatečného množství respondentů pro hloubkové rozhovory již v počátku výzkumu. Poskytnutí kontaktů zadavatelem.

Výzkumná (rizika spojená s pandemií)

Pravděpodobnost vysoká, dopad malý.

Opatření pro eliminaci rizika:

Dodržení veškerých hygienických opatření při realizaci výzkumných šetření; variantní řešení využití online výzkumných instrumentů; dostatečné softwarové zajištění a zabezpečení online výzkumných instrumentů.

Výzkumná (nepřijetí výsledku, změna podmínek snižující potenciál využití dosaženého výsledku)

Pravděpodobnost nízká, dopad velmi vysoký.

Opatření pro eliminaci rizika:

Úzká spolupráce s realizačním týmem projektu a Zadavatelem, koncipování jednotlivých výstupů tak, aby byly využitelné jak pro evaluaci, tak také pro přípravu případných dalších navazujících kroků u jednotlivých zaměstnavatelů.

5. REALIZAČNÍ TÝM

Evaluaci řeší odborný tým, který se skládá ze tří členů, jejichž profily jsou uvedeny níže.

Ing. Mgr. Jiří Remr, Ph.D. MBA, vedoucí realizačního týmu

Sociolog – metodolog; specializuje se na provádění a koordinaci výzkumných a evaluačních šetření, je odborníkem na realizaci meta-evaluací a vývoj metodik včetně inovativních evaluačních a výzkumných postupů. Má dlouholetou zkušenost s vedením kvalitativních i kvantitativních šetření jak z pozice vedoucího týmu, tak také experta (člena týmu). Jiří Remr má mnohaleté (více než dvacetileté) zkušenosti s realizací výzkumných a evaluačních projektů řízených či koordinovaných veřejnou správou. V rámci více než 900 výzkumných a evaluačních šetření, které vedl nebo na kterých aktivně participoval, opakovaně aplikoval participativní přístupy a metody zapojování veřejnosti.

Jiří Remr absolvoval postgraduální studium na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze. Zpracováním evaluací se zabývá již od roku 1992. Je členem České evaluační společnosti, z.s. a členem dalších profesních organizací (mj. Americké evaluační asociace a Evropské evaluační společnosti). V současné době je ředitelem INESANu; působí rovněž jako odborný asistent na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze. V neposlední řadě vykonává hodnotitelskou činnost jako externí evaluátor.

Role v řešitelském týmu: Vedoucí realizačního týmu, evaluátor

- celková koordinace a řízení projektu a výzkumného týmu
- zajišťování projektového managementu
- design kvantitativního výzkumu
- odpovědnost za celkové plnění úkolů a činností jednotlivých členů týmu
- dohled nad kvalitou a odbornou úrovní všech výstupů
- formulace závěrečných doporučení

Profesní praxe

<i>Období</i>	1995 – dosud
<i>Název a adresa zaměstnavatele</i>	Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, U Kříže 8, 158 00 Praha 5
<i>Povolání nebo vykonávaná funkce</i>	Odborný asistent
<i>Období</i>	2010 – dosud

<i>Název a adresa zaměstnavatele</i>	Institut evaluací a sociálních analýz (INESAN), Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8
<i>Povolání nebo vykonávaná funkce</i>	Samostatný výzkumný pracovník; Výzkumný ředitel; Ředitel
<i>Období</i>	1995 – 2010
<i>Název a adresa zaměstnavatele</i>	Markent, s.r.o., Pecharova 10, 140 00 Praha 4
<i>Povolání nebo vykonávaná funkce</i>	Research Director

Referenční zakázky

- Hlavní řešitel, vedoucí týmu; Kvalitativní šetření projektů YEI, Veřejná zakázka realizovaná pro MPSV ČR, 2018, 425.000 Kč bez DPH.
- Hlavní řešitel, vedoucí týmu; Evaluace projektu Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce II., (2018–2019). Veřejná zakázka realizovaná pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; Rozpis vykonávaných činností: návrh designu výzkumu; příprava výstupů; komunikace se zadavatelem; prezentace výsledků; projektový management. Cena 348.000 Kč bez DPH.
- Hlavní řešitel, vedoucí týmu; Evaluace projektu Zajištění podpory plánování sociálních služeb na krajské úrovni; (2019) Veřejná zakázka realizovaná pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; Rozpis vykonávaných činností: návrh designu výzkumu; příprava výstupů; komunikace se zadavatelem; prezentace výsledků; projektový management. Cena 147.000 Kč bez DPH.
- Hlavní řešitel, vedoucí týmu; Socioekonomická charakteristika krajů ČR; (2019) Veřejná zakázka realizovaná pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; Rozpis vykonávaných činností: návrh designu výzkumu; příprava výstupů; komunikace se zadavatelem; prezentace výsledků; projektový management. Cena 122.000 Kč bez DPH.
- Hlavní řešitel, odborný garant evaluace; Výzkum sousedských vztahů a postojů k sociálnímu bydlení (2019), Veřejná zakázka realizovaná pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; Rozpis vykonávaných činností: Návrh designu výzkumu; příprava výstupů; komunikace se zadavatelem; prezentace výsledků; projektový management. Cena 393.347 v Kč bez DPH.
- Hlavní řešitel, vedoucí týmu; Evaluace projektu Národní koordinační centrum programů časného zachytu onemocnění (2018-2020), Veřejná zakázka realizovaná pro Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR; Rozpis vykonávaných činností: návrh designu výzkumu; příprava výstupů; komunikace se zadavatelem; prezentace výsledků; projektový management. Cena 310.000 Kč bez DPH.
- Hlavní řešitel, vedoucí týmu; Evaluace projektu Systémová podpora sociální práce v obcích (2019-2021), Veřejná zakázka realizovaná pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; Rozpis vykonávaných činností: návrh designu výzkumu; příprava výstupů; komunikace se zadavatelem; prezentace výsledků; projektový management. Cena 550.500 Kč bez DPH.

Mgr. Tereza Hodúlová, výzkumná pracovnice

Tereza Hodúlová je sociální a kulturní antropoložka a výzkumná pracovnice. Má zkušenosti především s kvalitativním výzkumem (realizace kvalitativních rozhovorů, zúčastněné pozorování). Tereza ve svém výzkumu využívá různých metod, zejména etnografii a mentální mapy. Její výzkumná činnost se zaměřuje na urbánní antropologii, problematiku města, domova a bydlení. Má zkušenost s aplikovaným výzkumem a vypracováním sociálně-antropologických podkladů pro územní studie města. Tereza Hodúlová je absolventkou Sociální a kulturní ekologie Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy, nyní pokračuje v doktorském studiu Obecné antropologie Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy. Absolvovala dva dlouhodobé studijní pobyty ve Švédsku a Dánsku, kde se věnovala studiu urbánní antropologie. Dva roky působila jako výzkumná pracovnice v oddělení Socioekonomie bydlení Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. V současné době je výzkumnou pracovnicí INESANu.

Role v týmu: výzkumná pracovnice

- Příprava vstupní, průběžné a závěrečné zprávy
- Provedení desk research
- Návrh kvalitativního výzkumu
- Návrh a testování výzkumného instrumentu (scénáře) vedení a analýza kvalitativních rozhovorů
- Sběr, analýza a interpretace dat
- Identifikace hlavních zjištění
- Participace na zpracování případových studií

Profesní praxe

<i>Období</i>	2021 – dosud
<i>Název a adresa zaměstnavatele</i>	Institut evaluací a sociálních analýz (INESAN), Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8
<i>Povolání nebo vykonávaná funkce</i>	Výzkumná pracovnice
<i>Období</i>	2018-2021
<i>Název a adresa zaměstnavatele</i>	Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Jilská 1, 110 00 Praha
<i>Povolání nebo vykonávaná funkce</i>	Výzkumná pracovnice

Referenční zakázky

- Výzkumná pracovnice; „Kutilství a jeho význam pro českou národní a kulturní identitu: současný stav, socio-kulturní a historicko-politické souvislosti, typologie a využití potenciálu pro místní rozvoj“ projekt NAKI II financovaný Ministerstvem kultury (č. projektu DG18P02OVV022)

Bc. Kristýna Anna Skutková, výzkumná pracovnice, evaluátorka

Kristýna Anna Skutková je andragožka, evaluátorka, výzkumná pracovnice, metodička zážitkové pedagogiky odbornice na vzdělávání a rozvoj dospělých. Její zkušenosti jsou pestré, ve své činnosti se věnuje metodice rozvojových kurzů, primární prevenci ve školách, dlouhodobě spolupracuje s pedagogickými pracovníky a týmy na projektovém vedení výuky a nastavení formativního přístupu ke třídě a žákům.

Jako evaluátorka má bohaté zkušenosti s kvalitativním výzkumem (realizace kvalitativních rozhovorů, fokusních skupin, metoda delphi, facilitace setkání v sociologickém výzkumu, případové studie). Vedla evaluační projekty pro MPSV v nastavení procesů v sociální práci, projekt IPR Koordinátoři participace v rámci celoměstského plánování, kontinuálně spolupráce s UZIS na projektu prevence rektálního karcinomu, dále menší projekty zaměřené na odborný podpůrný přístup a diagnostické nástroje dětí v rozvodové situaci v rodině a ve školním prostředí. Je i zdatnou producentkou, organizátorkou akcí. Vystudovala Andragogiku v profilaci na personální management v době, kdy pracovala na pozici sales manager pro společnost KOREAN AIR LINES CO., LTD. s cílem podporovat zdravou firemní kulturu prostřednictvím rozvoje vzdělávání a HR procesů. Nakonec to dopadlo jinak a rozšířila své andragogické studium o zážitkové učení v organizacích, získala kvalifikaci lektora zážitkové pedagogiky a metodika zážitkových akcí. Věnuje se i formativnímu způsobu učení a aktuálně primární prevenci. Její zkušenosti jsou multidisciplinární, čehož využívá ve svých projektech. S INESANem spolupracuje čtvrtým rokem.

Role v týmu: vedoucí projektu evaluace, výzkumná pracovnice

- Koordinace projektových aktivit
- Metodický dohled
- Design výzkumu
- Koordinace komunikace s cílovými skupinami
- Zpracovatelka případových studií

6. DOSAVADNÍ PRŮBĚH ŠETŘENÍ – PILOTNÍ PŘÍPADOVÁ STUDIE

V rámci počátečního evaluačního šetření byla realizována pilotní případová studie u Zaměstnavatele I.

Tato kapitola popíše kontext a cíl evaluace, metodologický postup, dále shrne dosavadní zjištění a odpoví na evaluační otázky.

KONTEXT PŘÍPADOVÉ STUDIE

V období 2018 – 2021 zavedl Realizátor I. u Zaměstnavatele I. opatření vedoucí ke zlepšení podmínek pro uplatňování rovných příležitostí mužů a žen a sladování pracovního a rodinného prostředí. Zaváděná opatření vycházela z genderového auditu, který byl u Zaměstnavatele I. realizován v roce 2018. Hlavním cílem zapojení Zaměstnavatele I. do projektu byl rozvoj firemní kultury podniku založené na genderové rovnosti a vstřícné ke sladování pracovního a soukromého života. Firma má aktuálně cca 494 zaměstnanců a svým charakterem se jedná o výrobní společnost. Podstata činnosti vybudované továrny je výroba automobilových komponentů.

Příjemcem a realizátorem projektu auditu i re-auditů byla partnerská společnost, která se v tématu rovných příležitostí orientuje a rozvíjí. Své aktivity přizpůsobuje současným trendům a genderem se zabývá 6 let, kdy toto téma začalo být více akcentováno i v EU.

CÍLE PŘÍPADOVÉ STUDIE

Cílem evaluace bylo popsat a ověřit vliv a přínos projektu v oblasti rovných příležitostí a z něj vyplývajících zavedených opatření s ohledem na potřeby aktérů a prosazování genderové rovnosti v praxi.

METODOLOGICKÝ POSTUP

Na základě desk reseach byl zpracován dotazník ve třech formách: 1. online v českém jazyce, 2. online v anglickém jazyce a 3. tištěná forma samovyplňovacích dotazníků. V tištěné verzi bylo rozesláno celkem 300 dotazníků s návratností 125 dotazníků (41%). CAWI probíhalo od 24. 11. 2021 do 6.12. 2021 a vyplněno bylo 43 dotazníků (Forma SAQ umožnila oslovit především řadové zaměstnance, kteří nemají přístup k počítači. Dotazník se skládal z 59 uzavřených, polo/otevřených otázek a byl rozdělen do pěti tematických bloků: údaje respondenta, personální politika, hodnocení a odměňování, sladování soukromého a osobního života, kultura organizace. Témata vycházela z dokumentů Strategie rovnosti mužů a žen a z Akčního plánu pro rovné příležitosti a společenskou odpovědnost, které Zaměstnavatel I. vydal na základě projektu Implementace doporučení genderového auditu. Závěrečné otázky rovněž zohlednily současnou situaci a zaměřily se na vliv pandemie COVID 19. Následně byla statistickými metodami pomocí softwaru SPSS provedena analýza dat.

Tabulka 7: Účast na dotazníkovém šetření k pilotní případové studii

Dotazník	Návratnost	Forma	Datum realizace
Dotazník pro zaměstnance Zaměstnavatele I.	43 dotazníků	Online	24.11.2021 – 6.12. 2021
Dotazník pro zaměstnance Zaměstnavatele I.	125 dotazníků	Tištěná verze	24.11.2021 – 20.12.2021

Zdroj: Inesan

Dále byly provedeny individuální hloubkové rozhovory. Z důvodu pandemie COVID, která vedla k mimořádným opatřením a k rapidnímu snížení počtu zaměstnanců, nebylo možné rozhovory realizovat osobně. Absence terénního šetření byla po dohodě se Zadavatelem kompenzována navýšením původního minimálního počtu 10 IHI na 12 IHI celkem (1 IHI navíc s odborníkem, 1 IHI navíc se zaměstnancem/kyní). Rozhovory byly realizovány za čtyř specifických scénářů, které jsou součástí přílohy této vstupní evaluační zprávy.

Tabulka 8: Struktura a počet respondentů IHI

Respondent	Délka trvání rozhovoru	Forma	Datum realizace
Zástupce realizačního týmu I.	49:00	Online	13.12.2021
Zástupce zaměstnavatele I.	50:00	Online	10.12.2021
Zástupce zaměstnavatele II.	30:00	Online	10.12.2021
Odborník I.	56:00	Online	8.12.2021
Odborník II.	30:00	Online	20.12.2021
Odborník III.	35:00	Online	14.12.2021
Zaměstnanec I.	37:00	Online	20.12.2021
Zaměstnanec II.	56:00	Online	14.12.2021
Zaměstnanec III.	52:00	Online	14.12.2021
Zaměstnanec IV.	33:00	Online	21.12.2021
Zaměstnanec V.	31:00	Online	22.12.2021
Zaměstnanec VI.	45:00	Online	22.12.2021

Zdroj: Inesan

7. SHRUTÍ A ZÁVĚRY PŘÍPADOVÉ STUDIE

V průběhu zpracování Vstupní zprávy vypracoval evaluátor první Případovou studii v zakázce zaměřenou na téma rozvoje genderových aktivit, rovných příležitostí a prolínání s firemní kulturou na základě projektových aktivit Gender auditu a Implementace doporučení genderového auditu. Pro účely Vstupní zprávy bylo zpracováno téma prostřednictvím odpovědí na konkrétní evaluační otázky.

7.1 MOTIVACE K REALIZACI GENDEROVÉHO AUDITU A VSTUP DO PROJEKTU

EO1: Jaké důvody hrály roli při rozhodování zaměstnavatele (a příjemce) o realizaci genderového auditu (dále také „GA“) a vstupu do projektu podpory implementace doporučení GA?

Firma se dlouhodobě zaměřovala na podporu HR (Oddělení lidských zdrojů) témat a procesů. Po personální krizi v roce 2015, se kterou se společnost musela potýkat intervencí z centrály a změnou managementu, získalo HR mimořádné kompetence za účelem stabilizace personálního zázemí. Reakce na výzvy k genderovému auditu, implementaci a re-auditu vzešly z aktuálních potřeb managementu téma uchopit a v kontextu přístupu k zaměstnancům je dále rozvíjet. Důvodem vstupu do projektu byl zájem Zaměstnavatele I. posilovat svoji personální politiku a orientovat se na výkon a rozvoj zaměstnanců/zaměstnankyň. Vstup do projektů také vnímal zaměstnavatel jako příležitost, jak si zmapovat firemní a personální procesy a nastavit politiku sladění pracovního a rodinného / osobního života.

Před zahájením prvního projektu zaměstnavatel spolupracoval s realizátorem v tématu vzdělávání zaměstnanců. Následně proběhla spolupráce v projektech „Genderové auditu“ 2018 a „Implementace doporučení genderového auditu“ 2019.

V procesu zapojení se zaměstnavatele do projektů sehráli klíčovou úlohu dva tehdejší zaměstnanci oddělení lidských zdrojů, a to vedoucí HR a HR asistentka, kteří měli významnou podporu korejského managementu při implementaci aktivit směřujících ke stabilizaci situace a podpory zaměstnanců a prohloubení firemní kultury. Ani jeden z těchto zaměstnanců ve firmě již nepracuje, tudíž bližší motivaci nebylo možné zmapovat. Z realizovaných rozhovorů s odborníky na téma rovnosti příležitostí žen a mužů a s představitelem realizátora vyplynulo, že vedoucí HR a HR asistentka se genderové problematice a oblasti RP dlouhodobě věnovali i mimo pracovní sféru (HR asistentka na toto téma zpracovávala bakalářskou práci), což byl jeden z důvodů, proč chtěli tuto problematiku implementovat do pracovního prostředí.

Na pracovišti před zahájením GA nebyl definován konkrétní problém. Před vstupem do projektu GA zaměstnavatel neměl vytvořený systém age managementu a toto téma neměl mezi vzdělávacími aktivitami. Ve firmě nebyl ani formálně ukotven systém managementu mateřské/rodičovské dovolené. Téma rovných příležitostí nebylo formalizováno v rámci interních dokumentů. Management firmy identifikoval také rezervy v interní komunikaci mezi odděleními (méně častá osobní zpětná vazba zaměstnavatele vůči zaměstnancům a nedostatečná informovanost mezi zaměstnanci napříč odděleními). Tato témata se stala nosnými tématy pro implementaci.

Původní očekávání zaměstnavatel směřoval do oblastí podpory HR procesů, prohloubení znalostí v oblasti rovných příležitostí prostřednictvím vzdělávacích aktivit a šlo mu celkově o rozvoj firemní kultury. Dále bylo

jeho záměrem posílit povědomí v dané lokalitě/kraji o společnosti jako moderním zaměstnavateli, který se zabývá tématy společenské odpovědnosti. V rámci očekávání byla také uvedena potřeba zvýšení spokojenosti zaměstnanců prostřednictvím zlepšení interní komunikace. Z teorie změny vyplynulo, že na posun vnímání tématu ze strany vedení společnosti a zaměstnanců měla vliv stabilní podpora HR oddělení a aktivní podpora různých skupin zaměstnanců v jejich potřebách.

Na základě zkušenosti Zaměstnavatele I. může být zájem o téma RP u jiných zaměstnavatelů podpořen záměrem zlepšit firemní kulturu. Implementace tématu RP posílí spokojenost a vztahy mezi zaměstnanci a zlepší interní komunikaci, tudíž může fungovat i jako preventivní opatření před nežádoucími jevy jako je fluktuace, a tím posílit stabilitu firmy. Dále může pomoci zlepšit firemní image a v konečném důsledku i její postavení na trhu.

7.2 REALIZACE PROJEKTU, NASTAVENÍ PROCESŮ A AKTIVIT

EO2: Jak aktéři vnímají nastavení realizace projektu, včetně způsobů komunikace a spolupráce?

Aktéři spolupráce vnímali cíle, harmonogram i aktivity obou projektů jako vhodně nastavené. V průběhu realizace projektu docházelo k pravidelným koordinačním schůzkám, kde se často setkával zástupce zaměstnavatele (HR), realizátor projektu a specialistka na gender a rovné příležitosti. Tato setkání byla prevencí proti různým nedorozuměním, bariérám a rizikům. Odbornice a zástupce realizátora vnímali spolupráci v průběhu projektu jako velmi vstřícnou, vzájemně se informovali o dalších krocích. Po skončení druhého projektu však Zaměstnavatel I. nadále služby odbornice nevyužívá.

Zaměstnanci byli o zapojení do projektu informováni osobně skrze personální oddělení nebo formou emailů.

Na nastavení aktivit v projektech se podílelo vedení HR, které komunikovalo s tvůrcem/realizátorem projektu. Potřeby zaměstnanců jsou zjišťovány průběžně prostřednictvím hodnotících pohovorů s nadřízenými a interním dotazníkovým šetřením.

V průběhu realizace projektů se zaměstnavatel potýkal s personální obměnou ve vedení a řízení HR, které mělo o aktivitách projektu nejširší povědomí. Hlavní bariérou při realizaci projektu implementace doporučení GA však byla pandemie Covid-19, která posunula vnímání priorit směrem k zajištění výroby.

7.3 PŘÍNOSY PROJEKTU Z POHLEDU AKTÉRŮ A GENDEROVÉ ROVNOSTI

EO3: Jak aktéři vnímají přínosy projektu z jejich perspektivy i z hlediska fungování celé organizace?

Zástupci zaměstnavatele a realizátor projektů vnímají přínosy v oblasti komplexního vytvoření směrnic, se kterými nadále pracují ve smyslu jejich úprav. Do provozu zatím nebyly uvedeny. Za konkrétní přínos považují také vzdělávací aktivity nižšího managementu v oblasti komunikace, které posílily jejich kompetence a zkvalitnily způsob poskytování hodnocení a zpětné vazby zaměstnancům. Aktéři projektů označují firemní kulturu společnosti za vstřícnou k rozvoji zaměstnanců a trvale udržitelnou.

Doporučení vzešlá z genderového auditu byla zapracována do Strategie rovnosti mužů a žen, z níž byl vytvořen Akční plán pro implementaci auditu včetně specifikace konkrétních aktivit. Zaměstnavatel uvedl, že jsou doporučení vhodným podkladem pro rozvoj tématu v organizaci.

Při zpracování teorie změny vyšlo najevo, že mezi dopady lze zařadit zvýšení povědomí zaměstnanců o tématu rovných příležitostí, a to prostřednictvím pravidelného publikování na interních portálech i na sociálních sítích. Dále prostřednictvím dotazníků, intervence genderové specialistky a osobních rozhovorů s nadřízenými. Změna povědomí o tématech byla zjištěna z osobních hloubkových rozhovorů. Dále z realizovaných rozhovorů vyplynulo, že došlo ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců prostřednictvím nového systému benefitů a přístupu nového vedení, které podporuje otevřenou komunikaci. Tento proces, který se projevil především snížením fluktuace zaměstnanců, provázela realizace obou projektů. Zaměstnavatel vnímá téma rovných příležitostí jako stále aktuální současnou podmínku zdravého fungování mezinárodní firmy z pohledu HR a CSR. Téma gender se proměnilo se změnou vnímání potřeb různých skupin zaměstnanců na téma rovných příležitostí s trvalou aktivní podporou.

7.4 UDRŽITELNOST ZMĚN DO BUDOUCNA

EO4: Jak vnímají klíčoví aktéři projekt z hlediska dlouhodobé udržitelnosti?

Téma rovných příležitostí je ve firemní kultuře zaměstnavatele pevně zakotveno prostřednictvím nastavení HR procesů. Mentální nastavení managementu společnosti, který je aktivní péčí a pozitivní podpoře zaměstnanců v této oblasti nakloněn, je zároveň nejlepším prostředkem udržitelnosti. Udržitelnost je v rukou managementu, který téma RP považuje za klíčové. Opatření jsou udržitelná především díky kontinuální péči a podpoře zaměstnanců v oblasti HR a prioritizaci této oblasti.

Zaměstnavatel nastavuje systém pestrých benefitů, které zaměstnanci hojně využívají. Systém hodnocení je postaven transparentně a podpořen kategorizací podle počtu odpracovaných let. Na druhé straně je po deseti letech ve firmě finanční růst dost omezený, což může být pro zaměstnance zdrojem frustrace.

Za efektivní označili aktéři vzdělávací aktivity v oblasti rozvoje a podpory komunikace a přístupu k rodičům na rodičovských dovolených, které jsou zakotveny ve Směrnici managementu mateřské a rodičovské dovolené. Tato sice ještě nebyla oficiálně publikována, na její aktualizaci se stále pracuje, nicméně management se rozhodl podpořit zaměstnance a zaměstnankyně formou podpory práce z domova nebo sdíleným úvazkem.

7.5 HODNOCENÍ PROJEKTU NA ÚROVNI JEDNOTLIVÝCH KLÍČOVÝCH AKTIVIT

EO5: Které KA podle jednotlivých aktérů nejvíce přispívají k žádoucí změně v oblasti RP mužů a žen?

Z dotazníkového šetření a z hloubkových rozhovorů vyplynulo, že k výrazné změně přístupu firmy k zaměstnancům od počátku implementace projektu nedošlo. Je to především proto, že trend podpory zaměstnanců a jeho prioritizace ze strany managementu byly nastaveny již před vstupem do projektů. Firma se tak přirozeně zajímá a rozvíjí v HR procesech kontinuálně. Oba projekty doplnily aktivity v tématech, které jsou v rámci společenské odpovědnosti a podpory zaměstnanců aktuální a trendy. Společnost zaměstnance informovala o účasti v těchto projektech na dostupných interních portálech a sociálních sítích. Povinná školení týkající se bezpečnosti práce či odborná školení pro všechny zaměstnance ve firmě zvýšila povědomí o aktivitách firmy v této oblasti. Chybí prozatím ucelený systém vzdělávání – není písemně ukotven a firma

se systematicky nevěnuje vzdělávání ani osobnímu rozvoji zaměstnanců/zaměstnankyň. Proces náboru a zaškolování je hodnocen zaměstnanci pozitivně.

V tabulce č. 9 je uveden přehled efektu aktivit projektů a úroveň jejich aktuálního naplnění. Z tabulky vyplývá, že byly realizovány aktivity, které souvisejí s formálním nastavením principů rovných příležitostí, zatímco implementace ještě na svou realizaci čeká.

Tabulka 9: Efekt a naplnění aktivit

Jednotlivé AKTIVITY	EFEKT AKTIVIT 12/21	Způsob naplnění
Formuláře diskriminace a nevhodného chování	ANO	Jsou součástí vytvořených dokumentů - směrnic
Směrnice Genderově korektní jazyk	NE	Směrnice byla vytvořena v rámci projektu, je to však stále neživý dokument, se kterým se aktuálně nepracuje.
Směrnice Genderové statistiky odměňování	NE	Směrnice byla vytvořena v rámci projektu, je to však stále neživý dokument, se kterým se aktuálně nepracuje.
Směrnice Stížností na nevhodné chování	NE	Směrnice byla vytvořena v rámci projektu, je to však stále neživý dokument, se kterým se aktuálně nepracuje.
Směrnice managementu mateřské a rodičovské dovolené	NE	Směrnice byla vytvořena v rámci projektu, je však ve fázi rozpracování procesu implementace a podléhá dalším úpravám managementu a dalšímu schvalování.
Opatření pro vyrovnané zastoupení na vedoucích pozicích z hlediska pohlaví, věku a zdravotního stavu	ANO	V rámci projektu proběhla školení Rovných příležitostí pro vedoucí pracovníky výroby, což mělo příznivý vliv na zvýšení jejich kompetencí. Další školení proběhlo v oblasti komunikace, která směřovala k prevenci a odstranění stereotypů. V poslední době (2021) bylo realizováno školení etiky, kterým prošla významná část zaměstnanců.
Opatření pro vytvoření pracovního prostředí podporujícího rovné příležitosti a diverzitu z hlediska věku	ČÁSTEČNĚ	V rámci tohoto opatření je v plánu zřízení Poradny pro seniory, ale její přípravy zastavila pandemie. Systém individuálního vzdělávání a osobnostního rozvoje jako dokument vznikl v rámci projektu, je zaveden ve firmě na intranetu. Z výzkumu vyplývá, že si zaměstnanci v THP a manažerských pozicích mohou individuálně vybrat školení, které jim zaměstnavatel po schválení plně hradí.
Opatření pro vytvoření pracovního prostředí podporujícího rovné příležitosti a diverzitu z hlediska zdravotního stavu	NE	Součástí akčního plánu je průzkum a typizace pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením a vzdělávání zaměstnanců v oblasti komunikace s osobami se zdravotním postižením. Dosud nebylo realizováno.
Opatření pro podporu sladování práce a rodinného/osobního života	ČÁSTEČNĚ	V rámci tohoto opatření byla realizovaná pružná pracovní doba pro management a zaměstnance THP. Pandemie zároveň umožnila těmto zaměstnancům pracovat z domova, což přineslo i nutnou IT podporu. Firma zakoupila notebooky, které zaměstnancům v povinné karanténě, či na dobrovolném home office zapůjčuje. Dále v projektu vznikla Směrnice managementu mateřské a rodičovské dovolené, která je ve fázi rozpracování. Zároveň je však v rámci firemní kultury silně podporován návrat zaměstnanců a zaměstnankyň z rodičovské dovolené prostřednictvím částečného úvazku nebo sdíleného pracovního místa.

		Plánovaný workshop Sladování a time management v praxi pro cílovou skupinu zaměstnanců pečujících o závislou osobu nebyl prozatím realizován.
Opatření pro zamezení diskriminace a dalších negativních vlivů na pracovišti	ČÁSTEČNĚ	V rámci firmy proběhla v několika fázích vzdělávací workshop etiky, který byl tematicky zaměřen na téma rovných příležitostí, diverzitu a terminologii v oblasti diskriminace. Z výzkumu vyplynulo, že firma monitoruje pravidelně atmosféru na pracovišti v souvislosti s možnou diskriminací. Zjištěnou diskriminaci aktivně okamžitě řeší. Směrnice na nevhodné chování či sexuální obtěžování sice vznikly, ale nebyly uvedeny do praxe. Stejně tak Genderové statistiky odměňování.
Opatření pro zlepšení komunikace	ČÁSTEČNĚ	V průběhu projektu se realizovalo několik běhů vzdělávacího programu Efektivní komunikace v praxi. Asertivní komunikace je v přípravě. Firma však pravidelně realizuje monitoring na mapování potřeb zaměstnanců, což vyplynulo i z dotazníkového šetření. Firma aktivně komunikuje prostřednictvím webových stránek a sociálních sítí směrem do regionu a podporuje aktivně místní spolky, organizace a aktivity. Směrnice genderového jazyka sice vznikla, ale zatím nebyla uvedena do praxe.
Opatření pro zlepšení kompetencí vedoucích zaměstnanců	ČÁSTEČNĚ	V rámci Vzdělávací akademie pro vedoucí zaměstnance byly realizovány kurzy pro nižší management s důrazem na komunikační dovednosti. Koučing vedoucích zaměstnanců teprve čeká na svou realizaci.

Zdroj: Inesan

8. REFLEXE VÝZKUMU A DALŠÍ PRŮBĚH REALIZACE

V následující fázi zakázky budou pro Průběžnou evaluační zprávu zpracovány další případové studie, které zhodnotí přínos projektů u třech Zaměstnavatelů. Případové studie zohlední komentáře, které Zadavatel poskytne ke zpracování pilotní případové studie.

Před realizací dalších případových studií budou zpracovány individuální dotazníky, které budou přizpůsobeny konkrétnímu charakteru jednotlivých aktivit realizovaných v projektu a společnosti, která bude předmětem aktuální evaluace. Scénáře rozhovorů, které byly použity v pilotní případové studii budou pro ostatní případové studie zachovány. Jakákoliv změna bude předem konzultována se Zadavatelem.

Záměrem pilotní případové studie bylo také definování možných limitů výzkumu a nastavení vhodné formy pro zpracování dalších případových studií.

Jako limit Zpracovatel označuje pandemii COVID-19 a s ní spojenou možnost nerealizovatelného provedení terénního šetření a IHI v místě sídla Zaměstnavatele. Pokud bude potřeba celou komunikaci převést do on-line prostředí, Zpracovatel bude tento limit kompenzovat navýšením počtu IHI a zároveň zajistí, aby tato změna neměla významnější negativní vliv na kvalitu výstupů.

Za další riziko v realizaci výzkumu Zpracovatel považuje časový odstup Zaměstnavatelů a Realizátorů od realizace evaluovaných projektů (Genderový audit/ Implementace zavedených opatření/ Genderový re-audit). Jak ukázala pilotní případová studie, s delším časovým odstupem může souviset i personální výměna zaměstnanců, tedy nemožné propojení s klíčovými respondenty, kteří se podíleli na realizaci projektů. V případě, že tato situace znovu nastane, Zpracovatel se pokusí zprostředkovaně navázat kontakt s bývalými zaměstnanci, kteří se podíleli na realizaci projektu.

SHRNUTÍ ZKUŠENOSTÍ A REFLEXE S PRIMÁRNÍM ZPRACOVÁNÍ ZAKÁZKY

- Usazení metodického přístupu – dopadová evaluace v kombinaci s identifikací nástrojů, které fungují jako podpůrné pro rozvoj rovných příležitostí ve dané společnosti
- Forma zpracování případové studie s Teorií změny
- Komunikace a nastavení IHI pro případ pandemické situace
- Zpracování dotazníkového šetření s důrazem na identifikaci cílových skupin
- Time management a koordinace aktivit
- Aktivní komunikace se zadavatelem v oblasti designu výstupů
- Zpracování prezentace shrnující postup a závěry
- Prvotní zjištění a doporučení konfrontovat s dalšími případy v rámci zakázky

V rámci zpracování Případové studie vnímá evaluátor, že je zásadní zaměřit se více na dopady spojené s realizací projektů a lépe nastavit dotazníkové šetření, které mapuje povědomí zaměstnanců a jejich aktuální orientaci v oblasti rovných příležitostí. Zároveň evaluátor vnímá jako klíčovou Teorii změny, prostřednictvím

které je možné zachytit v celém komplexu vývoj společnosti v oblasti RP za pomoci nástrojů, které bylo možné využít. Dále se evaluátor zaměří více na realizaci vzdělávacích aktivit, které byly nepovinnou součástí výzvy, ale v důsledku zjištění je považuje v rámci implementace mezi zaměstnance za klíčové. Evaluátor bude nadále sledovat a evidovat nástroje, které ve firmách podporují růst rovných příležitostí a jejich trvalou udržitelnost a rovněž to, jakým způsobem zaměstnavatel pracuje s různými skupinami zaměstnanců ve společnosti vzhledem k jejich potřebám.

9. POUŽITÁ LITERATURA

- Babbie, E. R. (1995). *The practice of social research*. London: Wadsworth Cengage Learning.
- Hendl, J. (2012). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* (3. vyd). Praha: Portál.
- Hendl, J., Remr, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1192-1.
- Kerlinger, F. N. a Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research*. Fourth edition. Australia: Cengage Learning. ISBN 0-15-507897-6.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guidebook*. Thousand Oaks: SAGE Publications. ISBN 0-7619-1978-3.
- Pawson, R. (1989). *A measure for measures: a manifesto for empirical sociology*. London: Routledge. International library of sociology. ISBN 0-415-02659-8.
- Wildemuth, B. M. (2009). *Applications of social research methods to questions in information and library science*. Westport, CT: Libraries Unlimited, 222 - 231. ISBN 9781591585039.
- ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí Na Poříčním právu 4150 00, Praha 5 (2014). *Metodika pro evaluaci nesoutěžních projektů OP Zaměstnanost 2014-2020*.

10. PŘÍLOHY

SCÉNÁŘE PRO HLOUBKOVÉ ROZHOVORY

I. SCÉNÁŘ IHI – SPOLUPRACUJÍCÍ SPECIALISTÉ/ ODBORNÍCI

PODPORA IMPLEMENTACE GENDEROVÉHO AUDITU

CÍLE EVALUACE:

Zmapovat procesy uvnitř firmy v průběhu a na konci projektu, ověřit reálný dopad podpory – nově nastavených systémových změn v rámci genderového re-auditů, získat zpětnou vazbu k aktivitám projektu, popsat případný funkční vzorec a podmínky jeho udržitelnosti, popsat dobrou i formativní praxi.

DÍLČÍ CÍLE (EQ)

1. Zmapovat motivy, které hrály roli při rozhodování zaměstnavatele (příjemce) o realizaci genderového auditu (GA) a vstupu do projektu podpory implementace doporučení GA.
2. Zmapovat jednotlivé formy spolupráce mezi aktéry, a to, jak vnímají zapojené strany nastavení realizace projektu, popsat změnu, která se do forem spolupráce promítla.
3. Popsat přínosy projektu z perspektivy aktérů a celkového vnímání organizace, zmapovat reflexi dosažených výsledků, naplněná i nenaplněná očekávání, sumarizovat doporučení aktérů.
4. Identifikovat zdroje k zajištění udržitelnosti, faktory, které zároveň udržitelnost podporují a prověřit dostupnost zdrojů v rámci organizace.
5. Prostřednictvím Teorie změny vyhodnotit, které konkrétní klíčové aktivity vedly k dosažení výsledků a výstupů,
6. a které měly bezprostřední vliv na dopady projektu v oblasti práce se zaměstnanci.

1. ÚVOD – ZAPOJENÍ DO PROJEKTU

Jaká je vaše role ve vztahu/projektu GA ve společnosti?

...

Jaká je vaše specializace v oblasti problematiky rovných příležitostí?

...

Jak dlouho se tímto tématem zabýváte?

...

Jakým způsobem jste byl/a oslovena pro spolupráci na projektu pro firmu?

...

Ve které fázi jste do projektu nastoupil/a? Probíhala tato spolupráce po celou dobu projektu?

...

Jak vy osobně vnímáte téma rovného přístupu a diskriminace ve společnosti?

...

Zažil/a jste ve společnosti nějakou situaci, ze které bylo patrné diskriminační chování?

Jak se projevila?

...

2. PŘÍPRAVA PROJEKTU A SPOLUPRÁCE SE ZADAVATELEM

Jaké bylo vaše očekávání, když jste se do projektu zapojoval/a? Které téma vás oslovilo?

...

Byla tato očekávání naplněna?

ANO – do jaké míry

NE – proč?

...

Jak probíhalo nastavení spolupráce se zadavatelem projektu – společností ? Byla to vaše první spolupráce s nimi?

...

Na jaké formě úvazku, případně objemu práce jste se zadavatelem domluvili? Byl dodržen?

...

Jak se v rámci projektu vaše spolupráce vyvíjela? Zůstávala intenzita spolupráce po celou dobu totožná? Ve které fázi projektu byla nejintenzivnější?

...

S kým jste v rámci zakázky spolupracoval/a? Bylo nutné do spolupráce přizvat další odborníky? Kdo je oslovil?

...

S kým jste nejčastěji spolupracoval/a ve společnosti ? Jak četná a častá byla vaše spolupráce a jakou formou probíhala?

...

Jakým způsobem probíhala analýza aktuální situace z pohledu rovných příležitostí a přístupu k zaměstnancům ve společnosti ?

...

Které konkrétní oblasti byly v rámci zakázky od společnosti měly prioritu? Jak byly dopředu formulovány ze strany vedení společnosti výstupy a výsledky projektu?

...

Kdo byl podle vás iniciátorem projektu? Jaký problém na počátku identifikoval? Ve kterých tématech a jak došlo k jejich předložení?

...

Jakým způsobem jste si nastavovali záměry a cíle projektu? S kým se tato nastavení uskutečnila?

...

Jakým způsobem vám byla předána projektová dokumentace? Kdo byl koordinátorem pro komunikaci s vámi ze strany zadavatele?

...

Identifikoval/a jste v rámci nastavení spolupráce nějaké bariéry? Komunikační, systémové, organizační? Část vedoucích pracovníků jsou Korejci, jak se s nimi dařilo navazovat spolupráci a jednat v oblasti nastavení rovných příležitostí mezi zaměstnanci?

...

Jak jste je řešil/a případné názorové odlišnosti?

...

Identifikoval/a jste nějaká rizika? Jakým způsobem jste se s nimi vypořádával/a?

...

Jak jste získával/a informace o zaměstnancích společnosti pro nastavení vhodných aktivit?

...

Jak se vám dařilo mezi zaměstnanci realizovat analýzu potřeb jednotlivých cílových skupin aktivit?

...

Jakým způsobem a jak často (příležitost) jste komunikovali?

...

Bylo nutné pro určitou cílovou skupinu zvolit odlišný komunikační kanál? (400 pracovníků ve výrobě)

...

Jak se vám dařilo zapojit do přípravy projektu jednotlivé cílové skupiny?

...

Narazil/a jste na nějaké bariéry při zapojování do přípravy projektu?

...

3. REALIZACE PROJEKTU

Jaká témata byla identifikována genderovým auditem, která byla upřednostněna pro implementaci?

...

Jak konkrétně probíhala realizace vašich vzdělávacích aktivit přímo ve společnosti ?

...

Jak probíhala z vašeho pohledu samotná realizace projektu?

...

Které ze seznamu klíčových aktivit se vás týkaly? Na kterých jste se podílel/a?

- *Genderový audit provedené podle Standardu genderového auditu po zavedení plánovaných opatření*
- *Zavádění a rozšiřování flexibilních forem práce*
- *Aktivity směřující k vyšší transparentnosti odměňování v rámci organizace*

- *Aktivity přispívající k proměně vnitřní kultury organizace ve vztahu k rovným příležitostem žen a mužů a sladování pracovního a soukromého života*
- *Aktivity směřující k vyrovnání zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích*
- *Vznik strategie rozvoje podmínek pro uplatňování rovnosti žen a mužů v organizaci*
- *Zavedení opatření usnadňující zaměstnancům sladění práce s rodinným a soukromým životem*
- *Vzdělávání zaměstnanců (doplňková aktivita)*

Které klíčové aktivity měly ve společnosti podle vás nejlepší předpoklady pro úspěšnou realizaci?

...

Byl dohodnutý nějaký konkrétní harmonogram realizace vzdělávacích aktivit? Byl z pohledu realizátora dodržen?

...

Vyskytly se průběhu realizace klíčových aktivit nějaké bariéry v souladu s implementací témat rovných příležitostí? Jak se tato situace řešila?

...

Narazil/a jste při realizaci projektu na nějaké bariéry v rámci cílových skupin projektu?

...

Bylo nutné v průběhu realizace některé klíčové aktivity změnit nebo upravit? V důsledku čeho se tak stalo?

...

Jaké jste volil/a formy a techniky práce s cílovými skupinami? Jak jste školení vedl/a?

...

Probíhaly nějaké z klíčových aktivit formou online? Čím to bylo bezprostředně ovlivněno?

...

Jakou formou jste na realizaci klíčových aktivit dostával/a zpětnou vazbu? Jak jste s ní dále pracoval/a?

...

Vznikly pro tyto projektové aktivity nějaké metodické materiály? Podílel/a jste se na přípravě těchto metodických materiálů?

...

Vyskytly se v průběhu realizace klíčových aktivit nějaké bariéry v závislosti na vnějších podmínkách?

...

Jak obecně hodnotíte spolupráci se společností v rámci realizace projektu?

...

4. PŘÍNOSY PROJEKTU Z POHLEDU REALIZÁTORA

Jak celkově hodnotíte průběh tohoto projektu? Na která témata by se dalo aktivně navázat? V čem je potenciál dalšího rozvoje společnosti?

...

Spolupracujete se zadavatelem i nadále? Podílíte se na nějakých aktivitách v dané oblasti?

...

Jaký vliv měly podle vás projektové aktivity na změnu firemní kultury ve společnosti?

...

Pro které cílové skupiny projektu speciálně byla realizace nepřínosnější a v čem konkrétně?

...

Změnila se podle vás organizační struktura společnosti po realizaci klíčových aktivit projektu? V čem konkrétně?

...

Jaké je současné nastavení firmy z pohledu individuálního přístupu k zaměstnancům a jejich potřebám? Změnilo se po projektu?

POKUD ANO - V čem je rozdíl?

...

Jaká nová opatření ve firmě vznikla za účelem rovnoprávného přístupu? Jsou tato opatření podle vás funkční?

...

Co si myslíte, že by bylo dobré ještě zlepšit v oblasti rovných příležitostí k zaměstnancům ve firmě?

...

Myslíte si, že některé skupiny zaměstnanců stále mají výhodnější podmínky než ostatní?

Které to jsou a proč?

...

Jak hodnotíte přístup vedení firmy k zaměstnancům?

...

Vnímal/a jste nějaké překážky v rámci komunikace mezi vedením a zaměstnanci ve společnosti?

POKUD ANO – Jaké?

...

Vnímal/a jste nějaké bariéry v rámci spolupráce jednotlivých oddělení společnosti ?

POKUD ANO – Jaké? Co je způsobovalo?

...

Co si myslíte, že by se dalo v rámci interních procesů GA ještě zlepšit? Kam směřuje vaše doporučení?

...

5. UDRŽITELNOST VÝSTUPŮ A VÝSLEDKŮ PROJEKTU

Jak celkově hodnotíte aktuální situaci ve firmě? (po projektu zaměřeném na podporu rovných příležitostí mezi zaměstnanci?)

...

Myslíte si, že se v důsledku projektu zvýšila motivace zaměstnanců pracovat ve společnosti ?

V čem konkrétně?

...

Myslíte si, že se v důsledku projektu zlepšily pracovní podmínky zaměstnancům ve společnosti? V čem konkrétně?

...

Je podle vás společnost vnímaná jako zaměstnavatel podporující zdravou firemní kulturu, ve které jsou odlišnosti i podobnosti vnímány pozitivně a s respektem k jednotlivcům?

...

Co by podle vás měla firma v rámci nastavení a dalších kroků podniknout, aby si tuto pozici udržela?

...

V čem konkrétně vnímáte, že by se společnost měla posunout v rámci přístupu k zaměstnancům?

...

Můžete zmínit nějakou další nenaplněnou potřebu zaměstnanců, či konkrétní skupiny zaměstnanců?

...

Změnilo se v důsledku pandemie nějak nastavení firmy v rámci rozvolnění podmínek na trvalé a udržitelné, například zavedení home officem či částečné práce mimo firmu?

...

Má to podle vás vliv na firemní kulturu v souladu s tématy rovných příležitostí a její udržitelnost?

...

Děkuji za rozhovor!

II. SCÉNÁŘ PRO REALIZÁTORY PROJEKTU

PODPORA IMPLEMENTACE GENDEROVÉHO AUDITU

CÍLE EVALUACE:

Zmapovat procesy uvnitř firmy v průběhu a na konci projektu, ověřit reálný dopad podpory – nově nastavených systémových změn v rámci genderového re-auditu, získat zpětnou vazbu k aktivitám projektu, popsat případný funkční vzorec a podmínky jeho udržitelnosti, popsat dobrou i formativní praxi.

DÍLČÍ CÍLE (EQ)

1. Zmapovat motivy, které hrály roli při rozhodování zaměstnavatele (příjemce) o realizaci genderového auditu (GA) a vstupu do projektu podpory implementace doporučení GA.
2. Zmapovat jednotlivé formy spolupráce mezi aktéry, a to, jak vnímají zapojené strany nastavení realizace projektu, popsat změnu, která se do forem spolupráce promítla.
3. Popsat přínosy projektu z perspektivy aktérů a celkového vnímání organizace, zmapovat reflexi dosažených výsledků, naplněná i nenaplněná očekávání, sumarizovat doporučení aktérů.
4. Identifikovat zdroje k zajištění udržitelnosti, faktory, které zároveň udržitelnost podporují a prověřit dostupnost zdrojů v rámci organizace.
5. Prostřednictvím Teorie změny vyhodnotit, které konkrétní klíčové aktivity vedly k dosažení výsledků a výstupů, a které měly bezprostřední vliv na dopady projektu v oblasti práce se zaměstnanci.

1. ÚVOD – ZAPOJENÍ DO PROJEKTU

Jaká je vaše role ve vztahu/projektu GA ve společnosti?

...

Jak dlouho s nimi spolupracujete? Jak tuto spolupráci hodnotíte?

...

Jak dlouho se tímto tématem zabýváte?

...

Jakým způsobem jste byl/a oslovena pro spolupráci na projektu pro společnost? Máte nějakou společnou historii před tímto projektem?

...

Ve které fázi jste do projektu nastoupil/a? Probíhala tato spolupráce po celou dobu projektu?

...

Jak vy osobně vnímáte téma rovného přístupu a diskriminace ve společnosti ?

...

Zažil/a jste osobně ve firmě konkrétní situaci, která jevila znaky diskriminačního chování?

2. PŘÍPRAVA PROJEKTU A SPOLUPRÁCE SE ZADAVATELEM

Jaké bylo vaše očekávání, když jste se do projektu zapojoval/a?

...

Byla tato očekávání naplněna?

ANO – do jaké míry

NE – proč?

...

Jak probíhalo nastavení spolupráce se zadavatelem projektu – společností ?

...

Jak se v rámci projektu vaše spolupráce vyvíjela? Zůstávala intenzita spolupráce po celou dobu totožná? Pokud ne, ve které fázi byla nejintenzivnější? Kdy jste se nejvíce zapojili?

...

S kým jste v rámci zakázky spolupracoval/a? Bylo nutné do spolupráce přizvat další odborníky? Kdo je oslovil?

...

S kým jste nejčastěji spolupracoval/a ve společnosti ? Jak četná a častá byla vaše spolupráce a jakou formou probíhala?

...

Jakým způsobem probíhala analýza aktuální situace z pohledu rovných příležitostí a přístupu k zaměstnancům ve společnosti?

...

Které konkrétní oblasti byly v rámci zakázky od společnosti měly prioritu? Jak byly dopředu formulovány ze strany vedení společnosti výstupy a výsledky projektu?

...

Kdo byl podle vás iniciátorem projektu? Jaký problém na počátku identifikoval?

...

Jakým způsobem jste si nastavovali záměry a cíle projektu? S kým se tato nastavení uskutečnila?

...

Jakým způsobem vám byla předána projektová dokumentace? Kdo byl koordinátorem pro komunikaci s vámi ze strany zadavatele?

...

Identifikoval/a jste v rámci nastavení spolupráce nějaké bariéry? Komunikační, systémové, organizační? Část vedoucích pracovníků jsou Korejci, jak se s nimi dařilo navazovat spolupráci a jednat v oblasti nastavení rovných příležitostí mezi zaměstnanci?

...

Jak jste je řešil/a případné názorové odlišnosti?

...

Identifikoval/a jste nějaká rizika? Jakým způsobem jste se s nimi vypořádával/a? Měli jste nějakého prostředníka v rámci komunikace?

...

Jak jste získávali informace o zaměstnancích společnosti pro nastavení vhodných aktivit?

...

Jak se vám dařilo mezi zaměstnanci realizovat analýzu potřeb jednotlivých cílových skupin aktivit?

...

Jakým způsobem a jak často (příležitostmi) jste komunikovali?

...

Bylo nutné pro určitou cílovou skupinu zvolit odlišný komunikační kanál? (400 pracovníků ve výrobě)

...

Jak se vám dařilo zapojit do přípravy projektu jednotlivé cílové skupiny?

...

Narazil/a jste na nějaké bariéry při zapojování do přípravy projektu?

...

3. REALIZACE PROJEKTU

Jaká klíčová témata jste v rámci realizace projektu ve společnosti identifikoval/a? Jaká témata byla identifikována genderovým auditem, která byla upřednostněna pro implementaci?

...

Byla tato témata podpořena vedením společnosti? Připomínkovalo je nějakou formou?

...

Byla témata identifikována vedením společnosti ve shodě s potřebami zaměstnanců?

...

Jak konkrétně probíhala realizace klíčových aktivit přímo ve společnosti?

...

Jak probíhala samotná realizace celého projektu? Dařilo se vám dodržovat dohodnutý harmonogram?

POKUD NE – Proč?

POKUD ANO - S kým se nejlépe v tomto ohledu spolupracovalo?

...

Které klíčové aktivity měly ve společnosti podle vás nejlepší předpoklady pro úspěšnou realizaci?

...

Kdo se těchto aktivit reálně účastnil?

...

Vyskytly se průběhu realizace klíčových aktivit nějaké bariéry v souladu s implementací témat rovných příležitostí? Jak se tato situace řešila?

...

Narazil/a jste při realizaci projektu na nějaké bariéry v rámci cílových skupin projektu?

...

Bylo nutné v průběhu realizace některé klíčové aktivity změnit nebo upravit? V důsledku jaké skutečnosti k úpravám došlo? Kdo ji inicioval?

...

Probíhaly nějaké z klíčových aktivit formou online? Čím to bylo bezprostředně ovlivněno?

...

Jakou formou jste na realizaci klíčových aktivit dostával/a zpětnou vazbu? Jak jste s ní dále pracovali?

...

Vznikly pro tyto projektové aktivity nějaké metodické materiály? Podílel/a jste se na přípravě těchto metodických materiálů?

...

Vyskytly se průběhu realizace klíčových aktivit nějaké bariéry v závislosti na vnějších podmínkách?

...

Jak obecně hodnotíte spolupráci se společností v rámci realizace projektu?

...

4. PŘÍNOSY PROJEKTU Z POHLEDU REALIZÁTORA

Jak celkově hodnotíte průběh tohoto projektu? Na která témata by se dalo aktivně navázat? V čem je potenciál dalšího rozvoje společnosti?

...

Spolupracujete s firmou i nadále? Podílíte se na nějakých aktivitách v dané oblasti?

...

Jaký vliv měly podle vás projektové aktivity na změnu firemní kultury ve společnosti?

...

Pro které cílové skupiny projektu speciálně byla realizace nepřínosnější a v čem konkrétně?

...

Změnila se podle vás organizační struktura společnosti po realizaci klíčových aktivit projektu? V čem konkrétně?

...

Jaké je současné nastavení firmy z pohledu individuálního přístupu k zaměstnancům a jejich potřebám? Změnilo se po projektu?

POKUD ANO - V čem je rozdíl?

...

Jaká nová opatření ve firmě vznikla za účelem rovného přístupu? Jsou tato opatření podle vás funkční?

...

Co si myslíte, že by bylo dobré ještě zlepšit v oblasti rovných příležitostí k zaměstnancům ve firmě?

...

Myslíte si, že směrnice, které v projektu vznikly, jsou funkční přímo v provozu firmy?

..

Myslíte si, že některé skupiny zaměstnanců stále mají výhodnější podmínky než ostatní?

Které to jsou a proč?

...

Jak hodnotíte přístup vedení firmy k zaměstnancům?

...

Vnímal/a jste nějaké překážky v rámci komunikace mezi vedením a zaměstnanci ve společnosti?

POKUD ANO – Jaké?

...

Vnímal/a jste nějaké bariéry v rámci spolupráce jednotlivých oddělení společnosti?

POKUD ANO – Jaké? Co je způsobovalo?

...

Co si myslíte, že by se dalo v rámci interních procesů GA ještě zlepšit? Kam směřovala vaše doporučení?

...

5. UDRŽITELNOST VÝSTUPŮ A VÝSLEDKŮ PROJEKTU

Jak celkově hodnotíte aktuální situaci ve společnosti ? (po projektu zaměřeném na podporu rovných příležitostí mezi zaměstnanci?)

...

Které další aktivity byste doporučil/a společnosti v rámci udržení rovných příležitostí? Byl/a jste přizván/a k další spolupráci?

...

Myslíte si, že se v důsledku projektu zvýšila motivace zaměstnanců pracovat ve společnosti ?

V čem konkrétně?

...

Myslíte si, že se v důsledku projektu zlepšily pracovní podmínky zaměstnancům ve společnosti? V čem konkrétně?

...

Je podle vás společnost vnímaná jako zaměstnavatel podporující zdravou firemní kulturu, ve které jsou odlišnosti i podobnosti vnímány pozitivně a s respektem k jednotlivcům?

...

Co by podle vás měla firma v rámci nastavení a dalších kroků podniknout, aby si tuto pozici udržela?

...

V čem konkrétně vnímáte, že by se společnost měla posunout v rámci přístupu k zaměstnancům?

...

Můžete zmínit nějakou další nenaplněnou potřebu zaměstnanců, či konkrétní skupiny zaměstnanců, kterou jste zaznamenali a nebyla (zatím) naplněna?

...

Změnilo se v důsledku pandemie nějak nastavení firmy v rámci rozvolnění podmínek na trvalé a udržitelné, například zavedení home officem či částečné práce mimo firmu?

...

Má to podle vás vliv na firemní kulturu v souladu s tématy rovných příležitostí a její udržitelnost?

...

Děkuji za rozhovor!

III. SCÉNÁŘ PRO VEDOUCÍ/HR ZAMĚSTNANCE PROJEKTU

PODPORA IMPLEMENTACE GENDEROVÉHO AUDITU

CÍLE EVALUACE:

Zmapovat procesy uvnitř firmy v průběhu a na konci projektu, ověřit reálný dopad podpory – nově nastavených systémových změn v rámci genderového re-auditu, získat zpětnou vazbu k aktivitám projektu, popsat případný funkční vzorec a podmínky jeho udržitelnosti, popsat dobrou i formativní praxi.

DÍLČÍ CÍLE (EQ)

1. Zmapovat motivy, které hrály roli při rozhodování zaměstnavatele (příjemce) o realizaci genderového auditu (GA) a vstupu do projektu podpory implementace doporučení GA.
2. Zmapovat jednotlivé formy spolupráce mezi aktéry, a to, jak vnímají zapojené strany nastavení realizace projektu, popsat změnu, která se do forem spolupráce promítla.
3. Popsat přínosy projektu z perspektivy aktérů a celkového vnímání organizace, zmapovat reflexi dosažených výsledků, naplněná i nenaplněná očekávání, sumarizovat doporučení aktérů.
4. Identifikovat zdroje k zajištění udržitelnosti, faktory, které zároveň udržitelnost podporují a prověřit dostupnost zdrojů v rámci organizace.
5. Prostřednictvím Teorie změny vyhodnotit, které konkrétní klíčové aktivity vedly k dosažení výsledků a výstupů, a které měly bezprostřední vliv na dopady projektu v oblasti práce se zaměstnanci.

1. ÚVOD – ZAPOJENÍ DO PROJEKTU

Jak se jmenuje vaše pozice? Jak dlouho na ní působíte?

...

Jak dlouho celkově ve společnosti pracujete?

...

Změnila se vaše pozice za poslední rok? Jaké skutečnosti k tomu vedly?

...

Jak se Vám daří sladit Váš pracovní život s tím soukromým?

...

Co považujete za důležité si udržet, aby se vám dařilo sladit váš pracovní život s tím soukromým?

...

Jak vy osobně vnímáte téma rovného přístupu ve společnosti?

...

Zažil/a jste osobně situaci, ve které jste aktivně řešil flexibilní přístup nebo nějakou specifickou situaci se zaměstnancem? Jak to probíhalo a jaké nastavení se vám podařilo dohodnout?

...

Co pro vás znamená význam slova diskriminace?

...

Zažil/a jste v poslední době ve společnosti nějakou situaci, ve které bylo patrné diskriminační chování? Řešil/a jste ji? Jak?

...

2. PRŮBĚH PROJEKTU A SPOLUPRÁCE

Co všechno víte o aktivitách zaměstnavatele v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy?

...

Vybavujte si nějaké konkrétní kroky, které vedení společnosti podniklo v této oblasti poslední době?

...

Jak hodnotíte přístup společnosti k otázkám (genderového) vyváženého nastavení podmínek pro všechny zaměstnance?

...

Pocítil/a jste v poslední době změnu v tomto přístupu? Jak se projevila?

...

Víte o tom, že se realizoval genderový re-audit projekt zaměřený na zlepšení podmínek pro zaměstnance na sladění práce a rodiny?

...

Měl/a jste v tomto realizovaném projektu nějakou roli? Pokud ano, jakou a co bylo ve vaší kompetenci?

...

Měl/a jste možnost podílet se na nastavení aktivit realizovaného projektu? Jaké to byly aktivity?

...

Kdy jste se do projektu připojil/a a v jaké jeho části? Jaká jste měl/a očekávání, když jste se zapojoval/a? Jak byla naplněna?

...

Myslíte si, že realizované projektové aktivity nějakým způsobem ovlivnily chod organizace v běžném provozu?

Jak konkrétně se to projevilo?

...

V rámci projektu byl vytvořena Strategie rovnosti mužů a žen. Měl/a jste možnost se s touto Strategii seznámit?

...

Jakou formou vám byly informace ze Strategie předány? Byly pro vás informace obsažené srozumitelné a pochopitelné?

...

Myslíte si, že tato Strategie zlepšila úroveň jednotných podmínek pro muže a ženy na vašem pracovišti? Jak se to konkrétně projevilo?

Vzpomenete si na některé aktivity, kterých jste se v rámci projektu zúčastnil/a? Prosím uveďte.

...

Postupně vám vyjmenuji projektové aktivity, které se vás týkají a zkuste mi říct, zda si na ně vzpomenete.

...

Aktivity jsou součástí Akčního plánu pro rovné příležitosti a společenskou odpovědnost

- **Odstraňování stereotypů a předsudků ve vztahu k pohlaví, věku a zdravotnímu stavu (všichni)**
- Poradna pro seniorské zaměstnance/kyně (vybraní pracovníci)
- **Systém individuálního vzdělávání a osobnostního rozvoje (dokument pro všechny)**
- Průzkum typizace pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením (HR)
- Vzdělávání v oblasti komunikace s osobami se zdravotním postižením (specifika v komunikaci s osobami s pohybovým, zrakovým, sluchovým postižením) (výběr)
- Podpora profesního a osobního rozvoje zaměstnanců/kyň v oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života (zaměstnanci/kyně využívající flexibilní formy práce)
- **Vzdělávání zaměstnanců/kyň v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace (všichni)**
- Monitoring dodržování rovného zacházení (HR)
- **Vzdělávací program na téma interní komunikace (všichni)**
- Pravidelný monitoring na mapování/sondu potřeb zaměstnanců/kyň (HR)

- **Vzdělávací akademie pro vedoucí zaměstnance/kyně (vedoucí)**
- **Koučink vedoucích zaměstnanců/kyň (vedoucí)**

Které pro vás byly přínosné v rámci vašeho pracovního života?

...

Jak jste vnímal/a aktivní zapojení ostatních zaměstnanců do projektových aktivit? Jaký byl obecný ohlas na tyto aktivity ze strany spolupracovníků a dalších zaměstnanců? Co bylo nejpoblárnější?

...

Byly z vašeho pohledu absolvované projektové aktivity nastavené v souladu s potřebami zaměstnanců?

...

Mohl/a jste nějakým způsobem vyjádřit zpětnou vazbu k aktivitám, kterých jste se účastnil/a? Jakou formou? Využil/a jste této možnosti?

...

V rámci projektových aktivit byly rovněž sestaveny směrnice, které mají zlepšit podmínky pro zaměstnance společnosti

- Směrnice Genderově korektní jazyk ve firemních dokumentech
- Směrnice Genderové statistiky odměňování
- Směrnice Stížnosti na nevhodné chování či sexuální omezování
- Směrnice Managementu mateřské a rodičovské dovolené

Které směrnice podle vás ve firmě našly nejlepší uplatnění?

...

Víte z osobní zkušenosti o nějaké situaci, která by mohla nastat a není směrnicí ošetřena?

...

Došlo na základě zavedení těchto směrnic do firmy podle vás k nějaké změně v oblasti firemní kultury? Jakým způsobem?

...

Myslíte si, že ve vaší firmě na všech úrovních mají muži stejné podmínky jako ženy a naopak?

...

Seznámil/a jste se s výsledky a doporučeními plynoucími z genderového re-auditů?

...

Používáte materiály a směrnice, které vznikly v projektu, v rámci své pracovní činnosti?

POKUD ANO – Jak?

POKUD NE – Proč?

...

Jsou pro vás tyto metodické materiály dostatečně srozumitelné? Postihují všechny oblasti, co by měly postihovat?

POKUD NE – Co vám chybí?

...

Změnil se za poslední rok váš přístup k zaměstnancům? V čem vnímáte tuto změnu?

...

Změnil se nějak váš přístup k hodnocení zaměstnanců? V čem konkrétně?

...

Které projektové aktivity vám k tomu případně pomohly?

...

Myslíte si, že se díky projektu změnila nějak atmosféra na vašem pracovišti, případně ve vztazích mezi zaměstnanci?

...

Setkal/a jste po zavedení směrnic se zvýšeným, či sníženým výskytem diskriminace, sexuálního obtěžování nebo šikany mezi zaměstnanci? Jak si tuto skutečnost vysvětlujete?

...

Se kterými kolegy aktéry v rámci v oblasti aplikace směrnic do provozu firmy nejvíce spolupracujete?

...

Měl/a jste možnost podobu směrnic nějak ovlivnit?

...

Je tato spolupráce podle vás dostatečná? Co by bylo možné zlepšit?

....

Myslíte si, že byla realizace Akčního plánu pro rovné příležitosti a společenskou odpovědnost ve vaší firmě úspěšná?

POKUD ANO – Jak?

POKUD NE – Proč?

3. PŘÍNOSY PROJEKTU

Jak vnímáte aktuálně celkovou atmosféru ve firmě? Co ji podle vás nejvíce ovlivňuje?

...

Změnila se po uskutečnění projektu? V čem?

...

Považujete vaši firmu za úspěšnou v realizaci přístupu rovnocenných podmínek k zaměstnancům?

ANO – Na základě jaké skutečnosti?

NE – Proč?

...

Myslíte si, že ve vaší firmě mají všichni zaměstnanci stejné možnosti se pracovní realizovat?

ANO – Co k tomu vedlo?

NE – Proč?

...

Jaké je současné nastavení firmy z pohledu individuálního přístupu k zaměstnancům a jejich potřebám? Změnilo se po projektu?

POKUD ANO - V čem je rozdíl?

...

Jaká nová opatření ve firmě vznikla za účelem rovnoprávného přístupu? Jsou tato opatření podle vás funkční?

...

Co konkrétně změny přinesly vám? Dotklo se vás v nějakém ohledu nové nastavení?

...

Jak se v praxi osvědčilo zařazení formulářů na hlášení nevhodného chování? Víte, kde tento formulář naleznete a jak s ním pracovat? Využil/a jste této možnosti?

...

Je podle vás tento systém hlášení nežádoucího chování/diskriminace vhodný?

NE – Proč?

...

Na koho byste se obrátil/a v případě setkání s nežádoucím diskriminačním jevem vůči své osobě nebo mezi zaměstnanci?

...

Myslíte si, že je současné nastavení zavedených směrnic v provozu firmy dostatečné?

..

Chybí vám nějaké konkrétní opatření, či ošetření situace ať už v rámci směrnice nebo platném přístupu?

...

Co si myslíte, že by bylo dobré ještě zlepšit v oblasti rovných příležitostí k zaměstnancům ve firmě?

...

Myslíte si, že některé skupiny zaměstnanců mají stále výhodnější podmínky než ostatní?

Které to jsou a proč?

...

Jak hodnotíte přístup vedení firmy k zaměstnancům?

...

Podporuje vedení firmy u svých zaměstnanců sladění pracovního a osobního života? Jakými konkrétními aktivitami?

...

Vnímáte nějaké překážky v rámci komunikace mezi vedením a zaměstnanci?

POKUD ANO – Jaké?

...

Vnímáte nějaké bariéry v rámci spolupráce jednotlivých oddělení vaší firmy?

POKUD ANO – Jaké? Co je způsobuje?

...

4. UDRŽITELNOST A DOPADY

Domníváte se, že jsou zaměstnanci společnosti ve firmě obecně spokojení? Co je hlavním faktorem?

...

Jak celkově hodnotíte situaci ve firmě ve vztahu k problematice rovných příležitostí? (po projektu zaměřeném na podporu rovných příležitostí mezi zaměstnanci?)

...

Nakolik jste spokojen/a jako zaměstnanec? Co považujete za největší výhody práce? Doporučil/a byste příteli pracovat pro společností?

...

Změnila se nějakým způsobem kategorie benefitů ve společnosti? Jsou nějaké nové? Jak je oceňují ostatní zaměstnanci? Jsou v něčem unikátní?

...

Jak hodnotíte aktuální personální situaci ve firmě? Zvýšil se zájem o pracovní pozice ve firmě?

Změnily se některé pozice?

POKUD ANO – Jak?

...

Myslíte si, že se v důsledku projektu zvýšila motivace zaměstnanců pracovat ve společnosti?

V čem konkrétně?

...

Myslíte si, že se v důsledku projektu zlepšily pracovní podmínky zaměstnancům ve společnosti?

V čem konkrétně?

...

Je podle vás společnost vnímaná jako zaměstnavatel podporující zdravou firemní kulturu?

...

Co by podle vás měla firma v rámci nastavení a dalších kroků podniknout, aby si tuto pozici udržela?

...

V čem konkrétně vnímáte, že by se společnost měla posunout v rámci přístupu k zaměstnancům?

...

Můžete zmínit nějakou další nenaplněnou potřebu zaměstnanců, či konkrétní skupiny zaměstnanců?

Jak tyto potřeby zjišťujete?

...

V souvislosti s pandemickou situací COVID 19 byla vládními nařízeními doporučena práce z domova.

Jak se s touto skutečností vyrovnala společnost?

...

Podporovala společnost status home office nějakým způsobem již před pandemií? Komu to bylo umožněno? Měly projektové aktivity přímý vliv na tento styl práce z domova?

...

Změnilo se v této oblasti nějak nastavení firmy v rámci rozvolnění podmínek na trvalé a udržitelné?

...

Přejete si ještě něco dodat, co nezaznělo?

...

Děkuji za rozhovor!

IV. SCÉNÁŘ IHI: ZAMĚSTNANCI ZAPOJENÍ DO PROJEKTU

PODPORA IMPLEMENTACE GENDEROVÉHO AUDITU

CÍLE EVALUACE:

Zmapovat procesy uvnitř firmy v průběhu a na konci projektu, ověřit reálný dopad podpory – nově nastavených systémových změn v rámci genderového re-auditů, získat zpětnou vazbu k aktivitám projektu, popsat případný funkční vzorec a podmínky jeho udržitelnosti, popsat dobrou i formativní praxi.

DÍLČÍ CÍLE (EQ)

6. Zmapovat motivy, které hrály roli při rozhodování zaměstnavatele (příjemce) o realizaci genderového auditu (GA) a vstupu do projektu podpory implementace doporučení GA.
7. Zmapovat jednotlivé formy spolupráce mezi aktéry, a to, jak vnímají zapojené strany nastavení realizace projektu, popsat změnu, která se do forem spolupráce promítla.
8. Popsat přínosy projektu z perspektivy aktérů a celkového vnímání organizace, zmapovat reflexi dosažených výsledků, naplněná i nenaplněná očekávání, sumarizovat doporučení aktérů.
9. Identifikovat zdroje k zajištění udržitelnosti, faktory, které zároveň udržitelnost podporují a prověřit dostupnost zdrojů v rámci organizace.
10. Prostřednictvím Teorie změny vyhodnotit, které konkrétní klíčové aktivity vedly k dosažení výsledků a výstupů, a které měly bezprostřední vliv na dopady projektu v oblasti práce se zaměstnanci.

(Pozn.: Scénář bude doplněn o aktuální obsah vytvořených dokumentů a bude přizpůsobován konkrétnímu charakteru jednotlivých aktivit realizovaných v projektu.)

1. ÚVOD – ZAPOJENÍ DO PROJEKTU

Jak se jmenuje vaše pozice? Jak dlouho na ní působíte?

...

Jak dlouho celkově ve společnosti pracujete?

...

Změnila se vaše pozice za poslední rok? Jaké skutečnosti k tomu vedly?

...

Jak se Vám daří sladit Váš pracovní život s tím soukromým?

...

Co považujete za důležité si udržet, aby se vám dařilo sladit váš pracovní život s tím soukromým?

...

Jak vy osobně vnímáte téma rovného přístupu ke všem zaměstnancům ve společnosti?

...

Zažil/a jste osobně situaci, ve které jste aktivně potřeboval/a od svého zaměstnavatele flexibilní přístup nebo nějakou specifickou situaci (Péče o závislou osobu?) Jak to probíhalo a jaké nastavení se vám podařilo dohodnout?

...

Co si představíte pod pojmem diskriminace?

...

Zažil/a jste v poslední době v zaměstnání nějakou situaci, ve které bylo patrné diskriminační chování?

Řešil/a jste ji nějak? S kým?

...

2. PRŮBĚH PROJEKTU A SPOLUPRÁCE

Co všechno víte o aktivitách zaměstnavatele v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy?

...

Vybavujte si nějaké konkrétní kroky, které zaměstnavatel podnikl v této oblasti v poslední době?

...

Jak hodnotíte přístup společnosti k otázkám (genderového) vyváženého nastavení podmínek pro všechny zaměstnance?

...

Pocítil/a jste v poslední době změnu v tomto přístupu? Jak se projevila?

...

Víte o tom, že váš zaměstnavatel realizoval projekt (genderový re-audit) zaměřený na zlepšení podmínek pro zaměstnance na sladění práce a rodiny?

...

Účastnil/a jste se nějak tohoto projektu? Jakým způsobem jste byl/a zapojen/a? V jaké části aktivit?

...

Jaká jste měl/a očekávání, když jste se zapojoval/a? Jak byla naplněna?

...

Myslíte si, že realizované projektové aktivity nějakým způsobem ovlivnily chod organizace v běžném provozu? Jak konkrétně se to projevilo?

...

V rámci projektu byl vytvořena Strategie rovnosti mužů a žen. Měl/a jste možnost se s touto strategií seznámit? Kdo a jakým způsobem vás s ní seznámil?

...

Jakou formou vám byly informace ze Strategie předány? Byly pro vás informace obsažené srozumitelné a pochopitelné?

...

Myslíte si, že tato strategie zlepšila tuto strategii úroveň jednotných podmínek pro muže a ženy na vašem pracovišti? Jak se to konkrétně projevilo?

...

Vzpomenete si na některé vzdělávací aktivity, kterých jste se v rámci projektu zúčastnil/a? Prosím uveďte.

...

Postupně vám vyjmenuji projektové aktivity, které by se vás mohly týkat, a zkuste mi říct, zda si na ně vzpomenete a zda jste je absolvoval/a.

...

Aktivity jsou součástí Akčního plánu pro rovné příležitosti a společenskou odpovědnost{}

- **Odstraňování stereotypů a předsudků ve vztahu k pohlaví, věku a zdravotnímu stavu (všichni)**
- Poradna pro seniorské zaměstnance/kyně (vybraní pracovníci)
- Systém individuálního vzdělávání a osobnostního rozvoje (dokument pro všechny)
- Průzkum typizace pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením (HR)
- **Vzdělávání v oblasti komunikace s osobami se zdravotním postižením (specifika v komunikaci s osobami s pohybovým, zrakovým, sluchovým postižením) (výběr)**
- **Podpora profesního a osobního rozvoje zaměstnanců/kyň v oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života (zaměstnanci/kyně využívající flexibilní formy práce)**
- **Vzdělávání zaměstnanců/kyň v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace (všichni)**
- Monitoring dodržování rovného zacházení (HR)
- **Vzdělávací program na téma interní komunikace (všichni)**
- Pravidelný monitoring na mapování/sondu potřeb zaměstnanců/kyň (HR)
- Vzdělávací akademie pro vedoucí zaměstnance/kyně (vedoucí)
- Koučink vedoucích zaměstnanců/kyň (vedoucí)

Které pro vás byly přínosné v rámci vašeho pracovního života?

...

Jak jste vnímal/a aktivní zapojení ostatních zaměstnanců do projektových aktivit? Jaký byl obecný ohlas na tyto aktivity ze strany spolupracovníků a dalších zaměstnanců? Co bylo nejpoblárnější?

...

Byly z vašeho pohledu absolvované projektové aktivity nastavené v souladu s vašimi potřebami?

...

Mohl/a jste nějakým způsobem vyjádřit zpětnou vazbu k aktivitám, kterých jste se účastnil/a? Jakou formou? Využil/a jste této možnosti?

...

V rámci projektových aktivit byly rovněž sestaveny směrnice, které mají zlepšit podmínky pro zaměstnance společnosti

- Směrnice Genderově korektní jazyk ve firemních dokumentech
- Směrnice Genderové statistiky odměňování

- Směrnice Stížnosti na nevhodné chování či sexuální omezování
- Směrnice Managementu mateřské a rodičovské dovolené

Které směrnice podle vás ve firmě našly nejlepší uplatnění?

...

Víte z osobní zkušenosti o nějaké situaci, která by mohla nastat a není směrnicí ošetřena?

...

Myslíte si, že ve vaší firmě na všech úrovních mají muži stejné podmínky jako ženy a naopak?

...

3. PŘÍNOSY PROJEKTU

Jak vnímáte aktuálně celkovou atmosféru ve firmě? Co ji podle vás nejvíce ovlivňuje?

...

Změnila se po uskutečnění zmíněného projektu? V čem?

...

Považujete vaši firmu za úspěšnou v realizaci přístupu rovnocenných podmínek k zaměstnancům?

ANO – Na základě jaké skutečnosti?

NE – Proč?

...

Myslíte si, že ve vaší firmě mají všichni zaměstnanci stejné možnosti se pracovní realizovat?

ANO – Co k tomu vedlo?

NE – Proč?

...

Jaké je současné nastavení firmy z pohledu individuálního přístupu k zaměstnancům a jejich potřebám? Změnilo se po projektu?

POKUD ANO - V čem je rozdíl?

...

Jaká nová opatření ve firmě vznikla za účelem rovnoprávného přístupu? Jsou tato opatření podle vás funkční?

...

Co konkrétně změny přinesly vám? Dotklo se vás v nějakém ohledu nové nastavení?

...

Jak se v praxi osvědčilo zařazení formulářů na hlášení nevhodného chování? Víte, kde tento formulář naleznete a jak ho předat? Využil/a jste této možnosti?

...

Je podle vás tento systém hlášení nežádoucího chování/diskriminace vhodný?

NE – Proč?

...

Na koho byste se obrátil/a v případě setkání s nežádoucím diskriminačním jevem vůči své osobě nebo mezi zaměstnanci?

...

Myslíte si, že je současné nastavení zavedených směrnic v provozu firmy dostatečné?

..
Chybí vám nějaké konkrétní opatření, či ošetření situace ať už v rámci směrnice nebo platném přístupu?

...
Co si myslíte, že by bylo dobré ještě zlepšit v oblasti rovných příležitostí k zaměstnancům ve firmě?

...
Myslíte si, že některé skupiny zaměstnanců mají stále výhodnější podmínky než ostatní?
Které to jsou a proč?

...
Jak hodnotíte přístup vedení firmy k zaměstnancům?

...
Podporuje vedení firmy u svých zaměstnanců sladění pracovního a osobního života? Jakými konkrétními aktivitami?

...
Vnímáte nějaké překážky v rámci komunikace mezi vedením a zaměstnanci?
POKUD ANO – Jaké?

...
Vnímáte nějaké bariéry v rámci spolupráce jednotlivých oddělení vaší firmy?
POKUD ANO – Jaké? Co je způsobuje?

...

4. UDRŽITELNOST A DOPADY

Domníváte se, že jsou zaměstnanci společnosti ve firmě obecně spokojeni? Co je hlavním faktorem?

...
Jak celkově hodnotíte situaci ve firmě ve vztahu k problematice rovných příležitostí? (po projektu zaměřeném na podporu rovných příležitostí mezi zaměstnanci?)

...
Nakolik jste spokojen/a jako zaměstnanec? Co považujete za největší výhody práce pro společnost?
Doporučil/a byste zde příteli pracovat?

...
Změnila se nějakým způsobem kategorie benefitů ve společnosti? Jsou nějaké nové?

...
Jak je oceňují ostatní zaměstnanci? Jsou v něčem unikátní?

...
Jak hodnotíte aktuální personální situaci ve firmě? Zvýšil se zájem o pracovní pozice ve firmě?
Změnily se některé pozice?

POKUD ANO – Jak?

...
Myslíte si, že se v důsledku projektu zvýšila motivace zaměstnanců pracovat ve společnosti?
V čem konkrétně?

...
Myslíte si, že se v důsledku projektu zlepšily pracovní podmínky zaměstnancům ve společnosti?
V čem konkrétně?

...

Je podle vás společnost vnímaná jako zaměstnavatel podporující zdravou firemní kulturu?

...

Co by podle vás měla firma v rámci nastavení a dalších kroků podniknout, aby si tuto pozici udržela?

...

V čem konkrétně vnímáte, že by se společnost měla posunout v rámci přístupu k zaměstnancům?

...

V souvislosti s pandemickou situací COVID 19 byla vládními nařízeními doporučena práce z domova. Jak se s touto skutečností vyrovnala společnost ?

...

Podporovala společnost status home office nějakým způsobem již před pandemií? Komu to bylo umožněno? Měly projektové aktivity přímý vliv na tento styl práce z domova?

...

Změnilo se v této oblasti nějak nastavení firmy v rámci rozvolnění podmínek na trvalé a udržitelné? Udržuje je tedy nadále?

...

Přejete si ještě něco dodat, co nezaznělo?

...

Děkuji za rozhovor!

DOTAZNÍKY

I. ČESKÁ VERZE DOTAZNÍKU PRO ZAMĚSTNANCE ZAMĚSTNAVATELE I.

1. Zaškrtněte, prosím, pohlaví

- Muž1
 Žena2
 Jiné3

2. Kolik je Vám let?

- Méně než 35 let1
 35 – 45 let2
 46 - 55 let3
 Více než 55 let4

3. Uved'te Vaše pracovní zařazení

- Management1
 Vedoucí pracovník/ice2
 Řadový zaměstnanec/řadová zaměstnankyně3

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní1
 Středoškolské2
 Vysokoškolské3

5. Jak dlouho jste zaměstnán/a ve firmě?

- jsem ve zkušební době1
 1 rok2
 1-5 let3
 více než 5 let4
 více než 10 let5

6. Proč ve společnosti pracujete? Uved'te 3 nejdůležitější důvody:

- | | | | |
|-------------------|----------------------|--------------------|------------------|
| A) Finance | D) Dostupnost domova | G) Produkty firmy | J) Jistota práce |
| B) Dobrý kolektiv | E) Typ práce | H) Učení se nového | K) Jiné |

C) Typ úvazku

F) Uplatnění
znaností

I) Výhodné benefity

7. Vyjádřete, prosím, jak jste spokojen/a se svou aktuální pracovní pozicí ve firmě. (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Velmi spokojen/a.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše nespokojen/a.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše spokojen/a.....3 | <input type="checkbox"/> Velmi nespokojen/a.....1 |

8. Uvažoval/a jste za poslední rok o změně zaměstnání?

- | |
|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano.....1 |
| <input type="checkbox"/> Ne.....2 |

9. Jak hodnotíte firmu z pohledu přístupu k zaměstnancům. (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Velmi vstřícná.....5 |
| <input type="checkbox"/> Spíše vstřícná.....4 |
| <input type="checkbox"/> Ani vstřícná ani uzavřená.....3 |
| <input type="checkbox"/> Spíše uzavřená.....2 |
| <input type="checkbox"/> Velmi uzavřená.....1 |

Personální politika

10. Jak hodnotíte skrze vlastní zkušenost nábor zaměstnanců do firmy? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Proces náboru je stresující.....1 |
| <input type="checkbox"/> Proces náboru je trochu nepříjemný.....2 |
| <input type="checkbox"/> Proces náboru je spíše příjemný.....3 |
| <input type="checkbox"/> Proces náboru je příjemná zkušenost.....4 |

11. Prošel/a jste adaptačním procesem?

- | |
|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano.....1 |
| <input type="checkbox"/> Ne.....2 |

12. Kdo Vás prováděl adaptačním procesem? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Kolega/yně.....1 |
| <input type="checkbox"/> Nadřízený/á.....2 |

- Mentor/ka.....3
- HR zaměstnanec/kyně.....4
- Nikdo.....5

13. Nabízí Vám zaměstnavatel mentora, který Vás podporuje v pracovním růstu?

- Ano.....1
- Ne.....2
- Nevím.....8

14. Absolvoval/a jste na konci zkušební doby pohovor o dalším nastavení vašeho rozvoje ve firmě?

- Ano.....1
- Ne.....2

15. Změnila se v průběhu posledního roku ve firmě Vaše pozice k lepšímu?

- Ano.....1
- Ne.....2

16. Pokud ano, díky čemu se pozice zlepšila? (můžete zadat více odpovědí)

- A Firma mě podpořila v profesním růstu
- B Lepší místo bylo výsledkem mého snažení
- C Odešel kolega/kolegyně a já jsem ho nahradil/a
- D Byla to součást mého plánu ve firmě
- E Stalo se to náhodou

17. Máte pocit, že Vás firma podporuje, aby se Vám lépe dařilo v práci?
variantu)

(zaškrtněte nejvhodnější

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

18. Myslíte si, že na pracovišti mají všichni zaměstnanci a zaměstnankyně všeobecně srovnatelné pracovní podmínky? (zaškrtněte nejvhodnější variantu, rozved'te)

- A Ano, všichni mají srovnatelné podmínky
- B Ne, ženy mají všeobecně horší podmínky než muži
- C Ne, muži mají všeobecně horší podmínky než ženy
- D Ne, mladší zaměstnanci mají všeobecně horší podmínky než starší
- E Ne, starší zaměstnanci mají všeobecně horší podmínky než mladší
- F Nevím

G Jiná odpověď:

19. Myslíte si, že jsou při výběru nových uchazečů o zaměstnání upřednostňovány určité skupiny osob? Uveďte které. (můžete zadat více odpovědí)

- A Nedává se přednost žádné skupině osob
- B Mladší osoby
- C Starší osoby
- D Ženy
- E Muži
- F Bezdětné ženy
- G Osoby na mateřské/rodičovské dovolené
- H Osoby se zdravotním postižením
- I Osoby jiné národnosti
- J Jiné
- K Nevím

20. Podporuje firma aktivně na základě Vaší zkušenosti některou z těchto skupin? (můžete zadat více odpovědí)

- A Nepodporuje žádnou ze skupin
- B Mladší osoby
- C Senioři
- D Ženy
- E Muži
- F Bezdětné ženy
- G Osoby na mateřské/rodičovské dovolené
- H Osoby se zdravotním postižením
- I Osoby jiné národnosti
- J Jiné
- K Nevím

20. _1 Setkal/a jste se v posledním roce ve firmě s propuštěním zaměstnance z důvodu věku, pohlaví či změny rodinné situace (například rodičovství)? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

21. Myslíte si, že věk může být při pracovním uplatnění ve Vaší firmě překážkou? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

22. Setkal/a jste se v posledním roce s nějakými předsudky ve vztahu k pohlaví, věku, zdravotnímu stavu? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- Rozhodně ano.....4 Spíše ne.....2
 Spíše ano.....3 Rozhodně ne.....1

23. Jak často dostáváte od zaměstnavatele informační emaily týkající se problematiky slučování pracovního a osobního života? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- Velmi často4 Zřídka.....2
 Občas.....3 Nikdy.....1

24. Jakých vzdělávacích aktivit jste se za poslední rok zúčastnil/a? Vypište.

.....

25. Slyšeli jste někdy o tzv. Poradně pro seniorské zaměstnance/zaměstnankyně?

- Ano1
 Ne.....2

Hodnocení a odměňování

26. Poskytuje Vám nadřízený pravidelnou zpětnou vazbu/individuální hodnocení? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- Rozhodně ano.....4 Spíše ne.....2
 Spíše ano.....3 Rozhodně ne.....1

27. Pomáhá Vám rozhovor s nadřízeným k lepšímu výkonu v rámci pracovní pozice? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- Rozhodně ano.....4 Spíše ne.....2
 Spíše ano.....3 Rozhodně ne.....1

28. Na stupnici od 1 do 5 ohodnoťte komunikaci mezi Vámi a nadřízeným. (zaškrtněte „x“ nejvhodnější variantu, 1 = nejlepší, 5 = nejhorší)

1	2	3	4	5

29. Řešil jste v poslední době nějaký osobní problém související s prací ve firmě?

- Ano.....1

ne.....2

30. Pokud ANO, věděl o tom Váš nadřízený?

Ano.....1

Ne.....2

31. Podílel se Váš nadřízený na jeho řešení doporučením nebo radou?

Ano.....1

Ne.....2

32. Jaké formy motivace k lepšímu výkonu Vám zaměstnavatel poskytuje? *(můžete zadat více odpovědí)*

A Ústní/ písemná individuální pochvala

B Ocenění před kolegy

C Finanční ohodnocení

D Flexibilní forma práce

E Jiné

F Žádné

33. Nalik jste spokojen/a s formou motivace, kterou Vám zaměstnavatel poskytuje? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

Velmi spokojena.....4

Spíše nespokojen/a.....2

Spíše spokojen/a.....3

Velmi nespokojen/a.....1

34. Poskytuje Vám firma nějaké zaměstnanecké benefity?

Ano.....1

Ne.....2

35. Vypište, prosím, jaké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje:

.....

36. Jaké benefity z uvedených vy osobně nejčastěji využíváte?

.....

37. Uved'te prosím, o jaké další benefity byste měl/a zájem.

.....

38. Vnímáte, že je odměňování s ohledem na Vaše pracovní výkony spravedlivé? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- Rozhodně ano.....4 Spíše ne.....2
 Spíše ano.....3 Rozhodně ne.....1

Sladování soukromého a pracovního života

39. Nabízí Vám zaměstnavatel možnost přizpůsobit si pracovní dobu? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- Rozhodně ano.....4 Spíše ne.....2
 Spíše ano.....3 Rozhodně ne.....1

40. Udržuje Váš zaměstnavatel kontakt se zaměstnankyněmi/zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené?

- Ano.....1
 Ne.....2
 Nevím.....8

41. Účastníte se akcí jako je Prorodinný den pro zaměstnance nebo Den otevřených dveří pro rodinné příslušníky? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- Vždy.....4 Zřídka.....2
 Občas.....3 Nikdy.....1

42. Na hvězdičkové škále ohodnoťte spokojenost s těmito typy akcí. (zaškrtněte „x“ nejvhodnější variantu, 1 = nejlepší, 5 = nejhorší)

1	2	3	4	5

Kultura organizace

43. Co by se podle vás mělo zlepšit na komunikaci firmy s veřejností?

.....

44. Na stupnici 1-10 ohodnoťte pracovní vztahy ve Vaší firmě.

45. Máte pocit, že Vám nadřízený naslouchá?
variantu)

(zaškrtněte nejvhodnější

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

46. Víte, na koho se můžete se svými dotazy ohledně plnění pracovních úkolů obrátit?

- | |
|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano.....1 |
| <input type="checkbox"/> Ne.....2 |

47. Jste spokojen/a s komunikací uvnitř firmy?
variantu)

(zaškrtněte nejvhodnější

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

48. V čem by se měla komunikace uvnitř firmy zlepšit?

.....

49. Nabízí Vám zaměstnavatel vzdělávací aktivity týkající se prevence diskriminace a šikany?

- | |
|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano.....1 |
| <input type="checkbox"/> Ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Nevím.....8 |

50. Setkal/a jste se někdy (osobně či z doslechu) s projevy diskriminace v rámci svého zaměstnání?
(zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

51. Pokud ano, kterých oblastí se diskriminace/šikana týkala?
odpovědi)

(můžete zadat více

- A Rodičovství
- B Pohlaví
- C Zdravotní stav
- D Sexuální orientace
- E Rasa

F Náboženské přesvědčení

G Politické přesvědčení

H Kulturní zvyk

I Jiné:

52. Setkal/a jste se za poslední rok (osobně či z doslechu) s nějakou formou sexuálního obtěžování v rámci zaměstnání? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

53. Víte, jak byste měl/a v případě diskriminace / sexuálního obtěžování/šikany postupovat? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

54. Víte, kde najít a vyplnit v případě potřeby formulář pro stížnost na šikanu, obtěžování a sexuální obtěžování?

- | |
|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano.....1 |
| <input type="checkbox"/> Ne.....2 |

55. Využil/a jste výše zmíněný formulář?

- | |
|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano.....1 |
| <input type="checkbox"/> Ne.....2 |

56. Myslíte si, že pandemie COVID 19 ovlivnila pracovní atmosféru ve Vaší firmě? Pokud ano, uveďte prosím jak.

.....
.....

57. Byla v důsledku pandemie COVID19 firmou více zohledněna práce z domova? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

58. Na kolik si myslíte, že má Váš zaměstnavatel dostatečné povědomí o skutečné atmosféře na pracovišti? (zaškrtněte nejvhodnější variantu)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rozhodně ano.....4 | <input type="checkbox"/> Spíše ne.....2 |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano.....3 | <input type="checkbox"/> Rozhodně ne.....1 |

59. Chcete něco doplnit?

.....

II. ANGLICKÁ VERZE ONLINE DOTAZNÍKU PRO ZAMĚSTNANCE ZAMĚSTNAVATELE I.

1. Please tick your gender

- Female
- Male
- Other

1. Please specify your age

- Less than 35 years
- 35 - 45 years
- 46 - 55 years
- More than 55 years

2. Please indicate your job title

- Management
- Executive
- Employee

3. What is your highest level of education?

- elementary
- high school
- university

4. How long have you been employed with the company?

- I am on probation
- 1 year
- 1-5 years
- More than 5 years
- More than 10 years

5. Why do you work for the company? List the 3 most important reasons

- Finance
- Accessibility of home
- Company products
- I'm sure I'll have a job
- Good team
- Work type

- Learning a new
- Type of employment
- Application of knowledge
- Benefits
- Other

6. Please express how satisfied you are with your current position in the company.

- Very satisfied
- Rather satisfied
- Rather dissatisfied
- Very dissatisfied

7. Have you considered changing jobs in the last year?

- Yes
- No

8. How do you rate the company in terms of its approach to employees?

- Very responsive
- Rather responsive
- Neutral
- Unfriendly
- Very unfriendly

STAFF POLICY

9. How do you evaluate the recruitment process in your own experience?

- The recruitment process is stressful
- The recruitment process is a bit unpleasant
- The recruitment process is rather pleasant
- The recruitment process is very pleasant

10. Have you gone through an adaptation process?

- Yes
- No

11. Who guided you through the adaptation process?

- Colleague
- Senior colleague
- Mentor
- HR employee

No one

12. Does your employer offer you a mentor who supports you in your professional growth?

Yes

No

I don't know about it

13. Did you have an interview at the end of your probationary period to set up your further development in the company?

Yes

No

14. Has your position in the company changed for the better over the last year?

Yes

No

15. If so, what has improved the position? (more answers is possible)

The company supported me in my professional growth

A better position was the result of my efforts

A colleague left and I replaced him/her

It was part of my plan at the company

It happened by chance

16. Do you feel that the company supports you to do better at work?

Definitely yes

Rather yes

Rather not

Definitely not

17. Do you think that all male and female employees have generally comparable working conditions in the workplace? (tick the most suitable option, expand)

Yes, they all have comparable conditions

No, women generally have worse conditions than men

No, men generally have worse conditions than women

No, younger employees generally have worse conditions than older employees

No, older employees generally have worse conditions than younger employees

Don't know

Other answer

18. Do you think that certain groups of people are favoured when selecting new job applicants? Please indicate which ones. (more answers is possible)

- No preference is given to any group of persons
- Younger persons
- Older persons
- Women
- Men
- Women without children
- Persons on maternity/parental leave
- Persons with disabilities
- Persons of other nationalities
- Other
- Don't know

19. Based on your experience, does the company actively support any of these groups? (more answers is possible)

- Does not support any group
- Younger people
- Senior citizens
- Women
- Men
- Women without children
- Persons on maternity/parental leave
- Persons with disabilities
- Persons of other nationalities
- Other
- Don't know

20_1 In the last year, have you experienced a dismissal in your company due to age, gender or a change in family situation (e.g. parenthood)?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather not
- Definitely not

20. Do you think age can be a barrier to employment in your company?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather not
- Definitely not

21. In the last year, have you encountered any prejudices in relation to gender, age, health?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather not
- Definitely not

22. How often do you receive informative emails from your employer about work-life balance issues?

- Always
- Often
- Rarely
- Never

23. 25. What educational activities have you participated in over the past year? Please list.

.....

24. Have you ever heard of the so-called Senior Advice Centre?

- Yes
- No

Evaluation and remuneration

25. Does your supervisor provide you with regular feedback/individual evaluation?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather not
- Definitely not

26. Does talking to your supervisor help you to perform better in your job?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather not
- Definitely not

**27. On a scale of 1 to 5, rate the communication between you and your supervisor.
(1 = the worst rate, 5 = the best rate)**

- Worst
- 2
- 3
- 4
- Best

28. Have you recently dealt with a personal problem related to your work in the company?

Yes

No

29. If YES, did your supervisor know about this?

Yes

No

30. Was your supervisor involved in its resolution by recommending or advising?

Yes

No

31. What forms of motivation for better performance does your employer provide? (more answers are possible)

Oral/written individual praise

Appreciation in front of colleagues

Financial recognition

Flexible working arrangements

Other

None

32. How satisfied are you with the form of motivation provided by your employer?

Very satisfied

Rather satisfied

Rather unsatisfied

Very unsatisfied

33. Does your company provide you with any employee benefits?

Yes

No

34. Please list the benefits provided by your employer:

.....

35. Which of these benefits do you personally use most often?

.....

36. Please indicate what other benefits you would be interested in.

.....

37. Do you feel that your remuneration is fair in relation to your performance?

Yes

No

Work life balance

38. Does your employer offer you the possibility to adapt your working hours?

Definitely yes

Rather yes

Rather no

Definitely no

39. Does your employer maintain contact with employees on maternity/parental leave?

Yes

No

I don't know about it

40. Have you ever participate in events such as Family Day for employees or Open Day for family members?

Always

Often

Rarely

Never

41. Please rate your satisfaction with the following types of events on a scale. (1 = the worst rate, 5 = the best rate)

Worst

2

3

4

Best

Company culture

42. What do you think should be improved in the company's communication with the public?

.....

43. On a scale of 1-10, rate the working relationships in your company.

Very poor

2

3

4

- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- Very good

44. Do you feel that your supervisor is listening to you?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

45. Do you know who to contact with your questions about your work tasks?

- Yes
- No

46. Are you satisfied with the communication within the company?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

47. How should communication within the company be improved?

.....

48. Does your employer offer educational activities on preventing discrimination and bullying?

- Yes
- No
- I don't know

49. Have you ever (personally or through hearsay) experienced discrimination in your employment?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

50. If yes, which areas of discrimination/bullying were involved?(more answers are possible)

- Parenting
- Gender

- Health status
- Sexual orientation
- Race
- Religious beliefs
- Political beliefs
- Cultural habit
- Other

51. Have you experienced any form of sexual harassment in the last year (either personally or by hearsay) in the course of your employment?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

52. Do you know what you should do in case of discrimination/sexual harassment/bullying?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitently no

53. Do you know where to find and fill out a bullying, harassment and sexual harassment complaint form if needed?

- Yes
- No

54. Have you used the form above?

- Yes
- No

55. Do you think that the COVID 19 pandemic has affected the working atmosphere in your company? If yes, please indicate how.

.....

56. As a result of the COVID19 pandemic, has working from home been given more consideration by the company?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

57. How aware do you think your employer is of the real atmosphere in the workplace?

Definitely yes

Rather yes

Rather no

Definitely no

58. Anything you want to add?

.....

11. O INSTITUTU

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz) je první soukromý vědecko-výzkumný institut v oboru společenských věd založený v Česku. Jde o nezávislý subjekt, který byl založen podle pravidel stanovených Evropskou unií (Rámec Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací, 2014/C/198/01). Institut je výzkumnou organizací dle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a je zapsán na Seznamu výzkumných organizací vedeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Cílem INESANu je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií, přičemž veškerý zisk je zpětně investován do těchto činností. Hlavními činnostmi, kterými se INESAN zabývá, jsou evaluace a sociální analýzy.

Evaluace jsou v INESANu chápány jako proces systematického sběru, zpracování a uspořádání informací, jehož cílem je racionální stanovení a objektivní měření hodnoty. Evaluace prováděné INESANem mají formu kontrolovaného šetření věcného základu (Merit) a přínosu (Worth) předmětu evaluace. Evaluace mohou zlepšit kvalitu a zvýšit účinnost prováděných programů či projektů, mohou optimalizovat proces jejich realizace a mohou přinést adekvátní a využitelnou zpětnou vazbu. V oblasti evaluací se INESAN specializuje na:

- Meta-evaluace (evaluace již provedených evaluací),
- evaluace intervenčních programů (hodnocení souboru opatření, jejichž cílem je změna či formování chování jednotlivců, společenských skupin či organizací).

Sociální analýzy jsou cílené na společenské problémy v rámci vytyčených prioritních tematických oblastí. INESANem prováděné analýzy obvykle zahrnují celý soubor vzájemně provázaných výzkumných aktivit; tím se sociální analýzy odlišují od běžných výzkumů. V rámci realizace sociálních analýz se pracovníci INESANu zaměřují na zkoumání vzájemné interakce vybraného problému a jeho společenského kontextu, což umožňuje analyzované problémy detailně popsat a vyhodnotit. V oblasti sociálních analýz je realizován zejména:

- primární a sekundární výzkum,
- syntetizující, komparativní a analytické studie,
- případové studie.

Mezi tematické okruhy, jejichž výzkumem se INESAN zabývá, patří eticky odpovědné chování, manažerská studia, ICT, životní prostředí a sociální témata. Díky svému zázemí v oblasti metodologie aplikovaného společenskovědního výzkumu INESAN poskytuje také zpracování výzkumných šetření a metodologických analýz. INESAN rovněž poskytuje odborné služby při tvorbě metodických nástrojů pro evaluaci, realizuje samotná evaluační šetření, podílí se na přípravě zadávací dokumentace, poskytuje peer-review jednotlivých dokumentů vztahujících se k evaluaci a k metodologii společenskovědního výzkumu. Publikace, expertízy, odborná stanoviska a posudky, které INESAN vydává, nejsou ovlivněny postoji donorů a Objednavatelů, nýbrž obsahují nezávislý pohled expertů INESAN.



VSTUPNÍ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

LEDEN 2022

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz)

Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

