**Vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku**

**Vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů** **v organizaci/podniku** je povinnou přílohou žádosti ve výzvě č. 94. Účelem je analýza a vyhodnocení současného stavu a návrh opatření, které žadatel v době trvání projektu hodlá realizovat. Příloha dokladuje, že se žadatel v přípravě projektu problematikou RP zabýval a také umožňuje kontrolu plnění projektových cílů a ukazatelů v monitorovacích zprávách.

Důležitou součástí jsou návrhy na opatření vedoucí ke zvýšení RP žen a mužů. Tato opatření se nemají vztahovat pouze na klíčové aktivity projektu (např. na vzdělávání zaměstnanců), ale mají být zaměřena na doprovodná a další opatření – např. na opatření k zajištění péče o děti zaměstnanců/kyň, opatření ke zřízení flexibilních pracovních míst pro osoby, které v dané době nebyly aktuálně zaměstnané, opatření k odstranění mzdové nerovnosti apod.

Informace ke způsobilosti výdajů v této oblasti naleznete v textu výzvy č. 94 v kapitole 3 na straně 3.

Pro lepší pochopení problematiky rovných příležitostí žen a mužů doporučujeme prostudovat publikaci „Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů“ autorů C. Asklöf a kol., která je dostupná na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) u výzvy č.94 jako podpůrný materiál.

**Vyplňte tabulku**

**1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Organizace, která je žadatelem:** | **Počet žen** | **Počet mužů** | **Celkový počet** | **% žen** |
| Celkový počet zaměstnanců/kyň v organizaci/podniku |  |  |  |  |
| Na všech vedoucích pozicích |  |  |  |  |
|  z toho top management |  |  |  |  |
|  z toho střední management |  |  |  |  |
|  z toho mistři a vedoucí úseků |  |  |  |  |

 (stav ke konci předchozího měsíce; zde slouží pro základní orientaci)

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rovnost žen a mužů je výslovně zmíněna v: | nepoužíváme | používáme, ale nezohledňujeme | používáme a zohledňujeme |
| pracovním řádu | **□** | **□** | **□** |
| vnitřním platovém předpisu | **□** | **□** | **□** |
| etickém kodexu | **□** | **□** | **□** |
| v dalších dokumentech, specifikujte |  |  |  |
|  | **□** | **□** | **□** |
|  | **□** | **□** | **□** |
|  | **□** | **□** | **□** |

**Možná opatření:**

* **Zakomponování rovných příležitostí do interních dokumentů**

**3) Vydal/a organizace/podnik vlastní antidiskriminační opatření? Pokud ano, specifikujte: [[1]](#footnote-1)**

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

□ Ano

□ Ne

Možné opatření:

* Zavedení genderové statistiky o zastoupení žen a mužů v organizace/podniku na jednotlivých úrovních a vytvoření plánu rovnosti žen a mužů v podniku.

**5) Jaké metody a nástroje pro srovnávání podmínek rovného zacházení podnik využívá (statistiky členěné podle pohlaví, analýzu rozdílů v platech žen a mužů, genderový mainstreaming[[2]](#footnote-2), genderové audity[[3]](#footnote-3), apod.)? Uveďte konkrétní metody/nástroje a popište je.**

**Možné opatření:**

* **V případě že metody a nástroje nepoužíváte, zařaďte do projektu proškolení odpovědných zaměstnanců v těchto metodách.**

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

□ Ne

□ Ano, specifikujte: …

**Možné opatření:**

* **Navázání spolupráce s organizací zaměřenou na rovnost žen a mužů a pro proškolení zaměstnanců organizace/podniku včetně managementu v oblasti rovných příležitostí**

**7) Kdo je v rámci organizace/podniku zodpovědný za problematiku rovných příležitostí žen a mužů?** (Vyberte jednu odpověď)

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

□ problematiku nemá v popisu práce výslovně nikdo, ale každý vedoucí pracovník ji sleduje nebo má sledovat

□ agendě rovnosti žen a mužů se nikdo nevěnuje

**Možné opatření:**

* **Zajištění zodpovědné osoby v rámci projektu, který by na prosazování rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku dohlížel/a.**

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

□ pružnou pracovní dobu

□ částečné úvazky

□ jiné alternativní formy zaměstnání[[4]](#footnote-4), specifikujte: …

□ vzít si neplacené volno nad rámec dovolené

Možná opatření:

* Zavedení flexibilních forem organizace práce
* Flexibilními formami práce se rozumí:
* práce konaná alespoň z 50 % fondu pracovní doby doma, resp. mimo stálou provozovnu
* zkrácený pracovní úvazek s plnou přítomností na pracovišti nebo kombinující práci z domova s prací v zaměstnání
* a) pravidelný (např. 5x týdně 4 hodiny)
* b) flexibilní (20 hodin týdně)
* stlačený pracovní týden (např. 20-40 hodin týdně ve 3-4 dnech v průběhu týdne)
* sdílené pracovní místo (částečný úvazek a sdílení pracovního místa s další osobou)
* práce na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce s docházkou do zaměstnání dle dohody se zaměstnavatelem (na pracovišti, kde tato forma doposud nebyla zavedena)
* Pro účely této výzvy se však za flexibilní režim nepovažuje pružná pracovní doba (ani pro pracoviště, kde doposud nebyla zavedena).

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

□ udržuje pravidelný kontakt, za který zodpovídá:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

□ jsou pravidelně zvány/i na všechna vhodná školení

□ jsou zvány/i na společenské akce podniku (Vánoce, Velikonoce atd.)

□ podnik s nimi neudržuje pravidelný kontakt

Možná opatření:

* Zapojení zaměstnanců na MD/RD do vzdělávacích a jiných akcí v rámci organizace/podniku
* Zaměstnancům/zaměstnankyním na MD/RD nabídnout individuální plán rozvoje.

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

□ pracovat na dohodu

□ snížený pracovní úvazek

□ vypracovat si individuální plán profesního rozvoje před návratem (příp. bezprostředně po návratu) do zaměstnání

□jiné, specifikujte\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Možná opatření:

* Zaměstnancům/zaměstnankyním na MD/RD nabídnout práci na dohodu o provedení práce nebo snížený úvazek.

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

**Vybrané opatření zařaďte do projektu jako samostatnou klíčovou aktivitu s názvem „Rovné příležitosti žen a mužů“**

1. Pozitivní akce/afirmativní opatření: jsou prováděna tak, aby byly vyrovnány šance pro zástupce/kyně toho pohlaví, které je v příslušné oblasti odreprezentováno (jde o dočasná opatření). Podle směrnice Rady č. 76/207/EEC z 9. února 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, jakož i podle Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, se taková opatření nepovažují za diskriminační. [↑](#footnote-ref-1)
2. Genderový mainstreaming: systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů. U každého opatření je vyhodnocen jeho dopad na ženy a muže. (Např. při plánování spojů hromadné dopravy by se mělo posoudit nakolik ji využívají muži a nakolik ženy a podle toho určit četnost spojů v určitých hodinách, četnost bezbariérových spojů apod.). [↑](#footnote-ref-2)
3. Genderový audit: hodnocení politik, programů a institucí z hlediska toho, zda zohledňují rozdílné dopady svých působení na ženy a muže. [↑](#footnote-ref-3)
4. ##  Alternativní formy zaměstnání/flexibilní úvazky: pružná pracovní doba, zkrácená pracovní doba, stlačený pracovní týden, sdílení pracovního místa, práce z domova.

 [↑](#footnote-ref-4)