



Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd
Institut sociologických znalostí
Katedra Veřejné a sociální politiky

Podpora rovných příležitostí ve firmách jako nástroj zvyšování účasti mužů na péči o děti

Článek v rámci programu OPPA: Od praxe k teorii a zpět: inovace
magisterského a doktorského studijního oboru Veřejná a sociální politika

Alžběta Molnárová
Michaela Peterková

Praha, 2011

Práce byla prezentována na odborném semináři „Cesty veřejné politiky od teorie a zpět“ v rámci řešení projektu OPPA (CZ.2.17/3.1.00/31197) „Od praxe k teorii a zpět: inovace magisterského a doktorského studijního oboru Veřejná a sociální politika“.

Obsah

Podpora rovných příležitostí ve firmách jako nástroj zvyšování účasti mužů na péči o děti	1
Obsah.....	2
1. Úvod.....	3
2. Současný stav podpory aktivního otcovství.....	4
3. Explicitní identifikace veřejněpolitického problému k řešení.....	6
4. Metodologie	8
5. Stanovení cílů - Výzkumný rámec	10
5.1 Výzkumný rámec	12
5.2 Strom cílů	13
6. Výběr hodnotících kritérií pro tvorbu politiky a jejich operacionalizace	14
7. Varianty řešení	16
8. Analýza a porovnání variant	18
8.1 Výsledky neváženého vyhodnocení variant	18
8.2 Přidělení vah.....	19
8.3 Výsledky váženého vyhodnocení variant.....	20
9. Výběr konkrétní varianty a konkrétního doporučení	23
10. Věcný návrh politiky	24
11. Konfrontace věcného návrhu politiky s názory zaměstnavatelů.....	25
12. Potenciální rizika a problémy při implementaci dané alternativy	29
13. Závěr.....	31
14. Seznam literatury.....	33
15. Přílohy	36
Varianty	39
Hodnotící kritéria	40
Řešení.....	40
Seznam expertních hodnotitelů variant.....	42
Seznam navštívených odborných akcí	45
Dotazník předložený personálním pracovníkům.....	46
Příloha č. 10: Gender mainstreaming a jeho nástroje.....	47
Gender mainstreaming	47
Genderový audit	48
Hodnocení dopadů na gender (Gender Impact Assessment, GIA)	50
Školení.....	51

1. Úvod

Tato práce navazuje na práci Nízká účast mužů na výchově dětí (Molnárová, Peterková 2010), která se zaměřovala na formulaci problému a analýzu aktérů. Problém jsme si na základě odborné reflexe naší práce přejmenovaly na nízkou účast mužů na péči o děti, abychom zdůraznily aspekt každodenní péče, která se ne vždy překrývá s pojmem výchovy. Slovo výchova navíc implikovalo pojetí vychovávajícího muže a pečující matky.

V této studii jsme se zaměřily na možná řešení tohoto problému, naším cílem přitom bylo poukázat na všechny možnosti řešení na nejrůznějších úrovních se zapojením širokého spektra aktérů. Na základě vytvořeného seznamu řešení jsme se zaměřily specificky na tzv. mezoúroveň (Maříková 2010a: 31), která zahrnuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. V rámci této úrovně jsme navrhly nástroje gender mainstreamingu. Expertům a expertkám jsme pak předložily jejich seznam ke slovnímu hodnocení a posouzení na kardinální škále.

Výsledky jsme dále upravily dle námi zvolených vah jednotlivých kritérií. Takto vážená data jsme porovnali s kvalitativními výstupy. Výsledkem je konkrétní návrh politiky, která by měla být implementována ve vztahu k zaměstnavatelům. V závěrečné fázi výzkumu jsme rovněž získaly názory zástupců zaměstnavatelů a ty konfrontovaly s námi navrhovanou variantou politiky.

Rovněž jsme identifikovaly možná rizika zavedení našeho návrhu politiky.

Celkově považujeme námi navrhovaná opatření za dílčí krok, který musí být doprovázen politikami na dalších úrovních – na úrovni působení na individuální preference i na úrovni institucionálního nastavení a právního uspořádání. Musí být navíc následován ještě dalšími specifickými opatřeními na úrovni zaměstnavatelů jako je např. zavedení otcovské dovolené či větší flexibility pracovních úvazků.

2. Současný stav podpory aktivního otcovství

Významným aktérem, který ovlivnil vstup politiky aktivního otcovství do politické agendy je Evropská unie (EU). Díky EU a jejím fondům se tato politika začala prosazovat. Lze však říci, že se vlivem EU neprosadila žádná konkrétní legislativní opatření, ale pouze měkké nástroje jako je např. informační kampaň.

Co se týče legislativních opatření, žádná dosud nebyla v oblasti podpory aktivního otcovství přijata. Ačkoli veřejněpolitické dokumenty Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) reflektují priority EU a v České republice vznikla Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen s pracovní skupinou Legislativa v oblasti aktivního otcovství (LEGATO), jediný konkrétní dokument navrhuující legislativní změny, tzv. Prorodinný balíček (Soubor prorodinných opatření 2008), nebyl dosud přijat. Tento Soubor prorodinných opatření v podobě Zákona o podpoře rodin s dětmi obsahoval první krok k zakotvení politiky aktivního otcovství v naší legislativě a to opatření tzv. otcovské dovolené v délce 5 dní během 6 týdnů po narození dítěte. Otcovské jakožto nová dávka nemocenského pojištění měla být vyplácena ve výši 70% denního vyměřovacího základu (Návrh poslanců, PSP ČR 2009).

Jediným nástrojem, který v současné době stát využívá k podpoře aktivního otcovství, je informační kampaň *Táto, jak na to?* realizovaná MPSV a občanským sdružením Liga otevřených mužů (LOM). A to i přesto, že současná vláda deklaruje, že bude usilovat o větší zapojení obou rodičů do péče o děti, podpoří rozvoj služeb péče o děti a bude podporovat částečné úvazky pro rodiče s dětmi daňovými úlevami pro zaměstnavatele (Programové prohlášení 2010).

Smyslem projektu *Táto, jak na to?* je „eliminovat diskriminaci žen na trhu práce prostřednictvím aktivního zapojení mužů do péče o děti, přispět ke slučitelnosti pracovního a osobního života a zviditelnit hodnotu otcovství, posílit rodičovské kompetence mužů a pozitivně je motivovat, aby se více zapojili do péče o děti a brali toto zapojení také jako svůj osobní profit“ (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt TJT). V rámci projektu byl uskutečněn sociologický výzkum, probíhá kampaň, byl vytvořen webový portál a proběhla jedna ze dvou naplánovaných konferencí. Součástí projektu jsou také zahraniční stáže pro pracovníky neziskových organizací. Projekt propaguje myšlenku sdíleného rodičovství, v němž mají oba rodiče právo na péči o děti i vlastní kariéru (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt TJT). Navíc je projekt unikátní také v tom, že se snaží o proměnu mediálního chápání otcovství v politice, kultuře a médiích. Sekundárně je projekt zacílen také na

zaměstnavatele, přičemž na tuto cílovou skupinu chce působit především prostřednictvím příkladů dobré praxe z firem, kde jsou zaměstnancům – otcům malých dětí nakloněni (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt TJT). V rámci projektu se uskutečnil unikátní výzkum Podoby otcovství v ČR (2010), který poskytuje cenné informace pro tvorbu politik. Projekt MPSV a občanského sdružení LOM by mohl být označen jako první krok v propagaci aktivního otcovství státem.

Aktivní otcovství je propagováno také řadou neziskových organizací, které prosazují jak obecně rovné příležitosti, kam aktivní otcovství také spadá, tak také specifická opatření zaměřená na otce.

Silným aktérem v prosazování aktivního otcovství jsou rovněž firmy, z nichž některé – zejména ty větší a nadnárodní – přijímají myšlenky rovných příležitostí mužů a žen a spolu s nimi také politiku podpory aktivního otcovství.

3. Explicitní identifikace veřejněpolitického problému k řešení

Analýza aktérů provedená odhalila výslednou formulaci problému s upřesněním jeho příčin a důsledků. Na základě této analýzy vznikla formulace problému, kterou zobrazuje schéma níže.

Příčiny problému	Historický vývoj a kulturní tradice	Konzervativní prostředí v ČR
	Sebereprodukující mechanismus rozdělení genderových rolí	Interakce: <ul style="list-style-type: none"> • genderové stereotypy • rozdělení rolí v rodině • ekonomický diskurz a trh práce
	Neefektivní politika rovných příležitostí	<ul style="list-style-type: none"> • Nedostatečné konkrétní návrhy opatření • Nedostatečná implementace navržených opatření • Politická neprůchodnost navrhovaných opatření
Definice problému	Nízká účast mužů na péči o děti	
Důsledky problému	Neefektivní rozhodování politických aktérů	<ul style="list-style-type: none"> • Nedostatečná pozornost věnovaná sociálním tématům • Soustředění na ekonomicky měřitelnou produktivitu
	Neefektivní využívání lidského kapitálu společnosti	<ul style="list-style-type: none"> • Ženy diskriminovány na trhu práce • Kvalifikace žen nevyužívány v praxi
	Bariéra v dosažení rovnoprávnosti mužů a žen	• V kontextu mezinárodní politiky je ČR v rozvoji rovnoprávnosti obou pohlaví pozadu
	Negativní dopad na ženy	<ul style="list-style-type: none"> • Problematika „dvojí směny“ • Menší možnost uplatnění žen ve veřejné sféře (trh práce, politika...)
	Negativní dopad na muže	<ul style="list-style-type: none"> • Omezení seberealizace v domácí sféře z důvodu imperativu finančního zajištění rodiny • Oslabení vazeb na dítě po rozvodu (dítě výhradně v péči matek) • Nižší dožívání spojené s nedostatečnými sociálními vazbami ve stáří
	Negativní dopad na vývoj dětí	<ul style="list-style-type: none"> • Reprodukce genderových stereotypů • Omezení práva dítěte na rodiče • Absence reálných mužských vzorů

Zdroj: Molnárová, Peterková 2010

Jak tedy vyplývá z tabulky znázorňující příčiny a důsledky problému, jedná se o problém velice komplexní, přičemž příčiny a důsledky problému jsou silně provázány a zacykleny. Problém nízké účasti mužů na péči o děti má negativní dopad jak na ženy, tak na děti a muže, přičemž dochází k neefektivnímu využívání lidského kapitálu a k nedostatečnému naplňování politiky rovných příležitostí.

Současná politika selhává především v tom, že je politika rovných příležitostí zaměřena jednostranně na vyrovnávání šancí žen ve sféře placené práce, avšak není současně dostatečně podporováno zapojení mužů ve sféře domácí. Hlavním deficitem současné politiky podpory aktivního otcovství je úplná absence legislativních opatření, která by umožňovala mužům-otcům podílet se na péči o malé děti v období vyhrazeném pouze pro muže (otcovská dávka spojená s volnem po narození dítěte nebo období vyhrazené pro muže v rámci rodičovské). Stát rovněž nijak daňově nezvýhodňuje rodiny, v nichž se partneři rozhodnou

vystřídat se na rodičovské. Současně se politika nesnaží působit ani na zaměstnavatele, kteří mají na přetrvávání problému silný vliv. Pozitivně lze hodnotit pouze fakt, že stát učinil první krok v propagaci aktivního otcovství informační kampaní *Táto, jak na to?*

Mezi těmito nedostatky dosavadní politiky jsme se rozhodly zaměřit na možnosti řešení problému nízké účasti mužů na péči o děti skrze spolupráci se zaměstnavateli. Během výzkumu, který jsme prováděly při formulaci problému, se ukázalo, že tato oblast má obecně nižší pozornost zkoumaných aktérů. Spolupráci se zaměstnavateli se věnuje podstatně méně studií než například otcovské dovolené, která je často skloňovaným tématem ve vztahu k řešení sloučení práce a rodiny pro muže a ženy. Přínos naší studie tedy vidíme v tom, že se nebudeme soustředit na obecně známé a mnoha aktéry diskutované oblasti, ale v rámci spolupráce se zaměstnavateli se zaměříme na nástroje, jejichž potenciál teprve začíná být doceňován, avšak mohou být chápány jako první krok k zavádění politiky aktivního otcovství do firem. Tím však nechceme upřednostňovat jejich užitečnost před námi nezkoumanými nástroji a naopak spíše chceme poukázat na fakt, že problém nízké účasti mužů na péči o děti je třeba řešit komplexním způsobem, v rámci kterého je zahrnuto více zásadních a vzájemně se doplňujících oblastí.

4. Metodologie

Pro stanovení základních cílů při řešení problému nízké účasti mužů na péči o děti jsme využily metodu *stromu cílů*. S ohledem na již vytvořenou formulaci problému jsme sestavily strom cílů (viz níže). Na nejvyšší úrovni jsme stanovily obecný cíl studie (zvýšit účast mužů na péči o děti), který je ovšem značně abstraktní a těžko vyhodnotitelný. Podle Paterové (2007: 237) má však cíl kromě vyjádření budoucího efektu politiky zohledňovat také kritéria pro evaluaci. Z tohoto důvodu jsme cíl dekomponovaly na tři snadněji vyhodnotitelné oblasti (konkrétní substantivní cíle), které jsme dále štěpily na jednotlivé konkrétní instrumentální cíle. Ty „*pomáhají k dosažení cílů substantivních*“ (Paterová 2007: 238) a týkají se již specifických technických požadavků. Nejnižší část stromu cílů pak obsahuje podcíle, které zahrnují „*prohlášení o žádoucích konečných stavech, obvykle včetně časové dimenze a specifikované klientské populace*“ (Patton a Sawicky 1993 in Paterová 2007: 236).

Následně jsme vytvořily přehled co největšího množství řešení dle seznamu Bardacha (2000) a strukturovaly tento seznam dle relevantních nástrojů.

Na základě stromu cílů a vytvořeného seznamu řešení jsme se rozhodly soustředit na tzv. mezoúroveň, tedy na řešení problému v interakcích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (Maříková 2010a: 31). Následně jsme provedly konzultace s odborníkem a odbornicí z výzkumné sféry, kteří se zabývají rovnými příležitostmi žen a mužů (viz seznam rozhovorů Příloha č. 1).

S pomocí informací, které jsme od nich získaly, jsme vytvořily tabulku typů řešení a variant námi zkoumaného problému na mezoúrovni. Tabulku jsme doplnily o hodnotící kritéria, vysvětlení použitých pojmů a ponechaly jsme i prostor pro vlastní hodnocení dotazovaných týkající se vhodnosti nástrojů. Takto sestavený dotazník jsme zaslaly pěti zástupcům neziskových organizací aktivních na poli prosazování rovných příležitostí žen a mužů, čtyřem zástupcům výzkumné sféry, jednomu zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a čtyřem personálním manažerkám (viz Příloha č. 4). Dotazované jsme vybíraly na základě předchozí seminární práce a konzultace s odborníky v rámci projektu OPPA. Z těchto dvanácti odeslaných žádostí o vyplnění tabulky nám bylo zasláno zpět deset. Osm z nich jsme použily pro kvantitativní vyhodnocení a dva pro kvalitativní analýzu.

Součástí vyplněných materiálů bylo také slovní zhodnocení navrhovaných řešení, které jsme kvalitativně vyhodnotily a použily jednak při obecné strukturaci všech možných řešení, tak také při konečném výběru konkrétních řešení z námi zkoumaných variant ve sféře

zaměstnání. Tyto výroky nám v úvodní fázi pomohly definovat dva základní přístupy k řešení námi zkoumaného problému – skrze donucení či podporu vlastní iniciativy aktérů. Při konečném výběru varianty pak byly zohledněny slovní preference expertů a expertek týkající se spolupráce se zaměstnavateli.

Při evaluaci jsme vytvořily souhrn všech hodnot, které respondenti vyplnili, a propočítaly jsme nevážené průměry. Abychom poukázaly na kritéria, která určila preferenci jednotlivých variant, vrátily jsme se zpět k podrobnějším hodnotám udaným respondenty a zkoumaly, která kritéria danou variantu ovlivnila nejvíce. Stejným způsobem jsme následně postupovaly při analýze vážených průměrů. Konečný výběr variant byl pak výsledkem kombinace kvantitativních a kvalitativních dat.

V závěrečné fázi výzkumu jsme dotazníkovým šetřením konfrontovaly výsledný výběr variant s názory zaměstnavatelů (viz Příloha č. 9). Cílem tohoto šetření bylo oslovit manažery a manažerky personálních oddělení z větších firem, které mají propracovanější personální politiku. Větší firmy se navíc prezentují jako zaměstnavatelé veřejně a mohou tak nastavit standard na trhu práce, který v důsledku může ovlivnit jednání ostatních firem. V tomto výběru však spočívá také metodologické omezení naší práce, jehož jsme si vědomy. Získat kontakty na personální pracovníky a pracovnice z těchto firem je však obtížné a tím obtížnější je dosáhnout uspokojivé návratnosti. Z tohoto důvodu jsme tedy oslovily redaktorku časopisu HR Forum, která nám sice nemohla poskytnout svou databázi kontaktů, ale ochotně se nabídla, že dotazník sama rozešle relevantním osobám. Tato naše „dveřnice“ tedy dotazník rozeslala nejdříve třiceti kontaktům, z nichž se však vrátily vyplněné pouze tři. Na naši opětovnou prosbu proto rozeslala dotazník dalším třiceti manažerům a manažerkám personálních oddělení, z nichž se nám vrátilo zpět dalších pět. Návratnost tedy byla i přes oslovení osobou s osobními kontakty na oslovované respondenty velice nízká. Proto nelze výsledky našeho výzkumu brát za reprezentativní, ale jedná se spíše o sondu do názorů zaměstnavatelů, navíc pouze z větších firem.

Jedna z oslovených respondentek, HR manažerka velké firmy, projevila zájem o osobní schůzku, a tak jsme měly možnost provést i polostrukturovaný rozhovor, během něhož jsme otázky uvedené z dotazníku s respondentkou důkladně prodiskutovaly (Příloha č. 1, R 9).

V analýze postojů zaměstnavatelů jsme rovněž využily jeden rozhovor s pracovnící NNO provádějící genderové audity provedený pro jinou práci (Příloha č. 1, R 8).

5. Stanovení cílů - Výzkumný rámec

Problém nízké účasti mužů na výchově dětí je možné, jak vyplývá z naší formulace problému, řešit na několika rovinách a několika typy nástrojů. Také Maříková (2010: 31) zmiňuje, že lze podporu aktivního otcovství technicky řešit na několika úrovních. Hovoří o makrorovině, která je tvořena institucionálním nastavením sociálního státu a právním rámcem, který určuje podmínky pro vyjednávání na dalších dvou rovinách (Maříková 2010: 31). Mezoúroveň pak zahrnuje rovinu interakce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Mikrorovina představuje úroveň, na níž se realizují rodičovské role v rámci podmínek daných makro a mezoúrovni (Maříková 2010: 31). Jako výzkumný cíl naší práce jsme si tedy stanovily *vytvořit věcný návrh politiky podporující řešení problému nízké účasti mužů na péči o děti změnou interakce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, tudíž na mezoúrovni*. Nezjišťovaly jsme však konkrétní preference otců, neboť ty byly zjišťovány již v rámci jiného výzkumu (Podoby otcovství 2010) a zaměřily jsme se rovněž na opatření, která mohou změnit přístup k otcům ve firmách, nikoli na opatření, která mají za cíl změnit přístup samotných otců k péči o děti. Naším cílem nebylo navrhnout konkrétní specifická opatření, která by měla být zavedena do firem, ale navrhnout postup pro vytvoření takových podmínek, aby se změnil celkový diskurz firemních politik směrem k většímu zohledňování rodičovských povinností otců. Konkrétní opatření by pak byla výsledkem vlastní interní firemní politiky, která by zohledňovala specifické potřeby a preference zaměstnanců. Příkladem tohoto postupu v praxi může být Česká spořitelna, která nejdříve zavedla program Diversitas a prošla genderovým auditem a získala ocenění Firma roku 2009: Rovné příležitosti a následně v roce 2010 zavedla otcovskou dovolenou (Diversitas – Program rovných příležitostí v České spořitelně 2011).

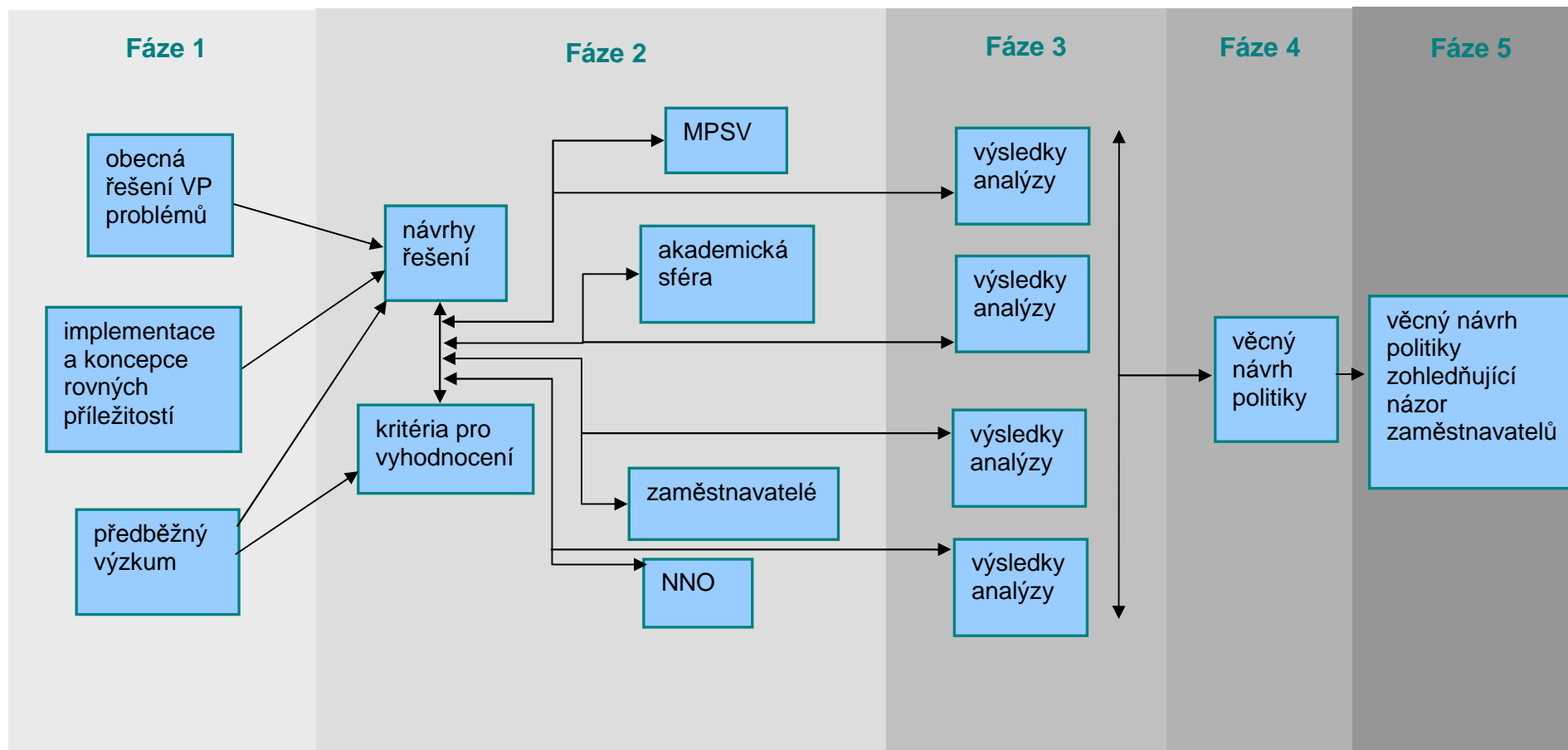
Pro konkretizaci zaměření studie jsme využily přístup Verschurena a Doorewaarda (1999), kteří nabízejí praktický návod jak stanovit výzkumný cíl, centrální otázky a podotázky. Důraz je kladen na fakt, že odpovědi na podotázky musí dohromady zodpovědět centrální otázku, ale nic dalšího. Odpovědi na centrální otázky pak dohromady musí splnit pouze výzkumný cíl. Průběžně jsme se tedy vracely k našim otázkám, abychom se ujistily, že nerozšiřujeme záběr naší studie, ale soustředíme se na náš výzkumný cíl.

Na základě koncepce Verschurena a Doorewaarda (1999) jsme vytvořily schéma našeho výzkumného rámce (viz níže) a toto schéma jsme rozdělily do čtyř fází výzkumu. U každé fáze jsme pak stanovily centrální otázky, na které bylo třeba odpovědět, abychom

mohly přejít k další fázi. Tento postup nám umožnil během práce na studii kontrolovat její kontinuitu. Centrální otázky této studie jsou uvedeny v tabulce níže.

Fáze	Centrální otázky
1	Jaká jsou možná řešení námi zkoumaného problému?
	Jaká jsou kritéria pro vyhodnocení jednotlivých řešení?
	Jaké nástroje jsou již využívány či posuzovány v oblasti zvyšování účasti mužů na péči o děti?
2	Jak jsou řešení vyhodnocena oslovenými aktéry ve vztahu ke stanoveným kritériím?
3	Jaké poznatky jsme se dozvěděly z porovnání hodnocení navrhovaných řešení, na základě kterých můžeme vytvořit věcný návrh politiky na zvýšení účasti mužů na péči o děti skrze spolupráci se zaměstnavateli?
	Jak se hodnocení variant změní při přidělení vah kritériím?
4	Jaká je nejlepší kombinace variant pro řešení zkoumaného problému?
5	Jak navrhovaná řešení hodnotí personální manažeři větších firem?

5.1 Výzkumný rámec

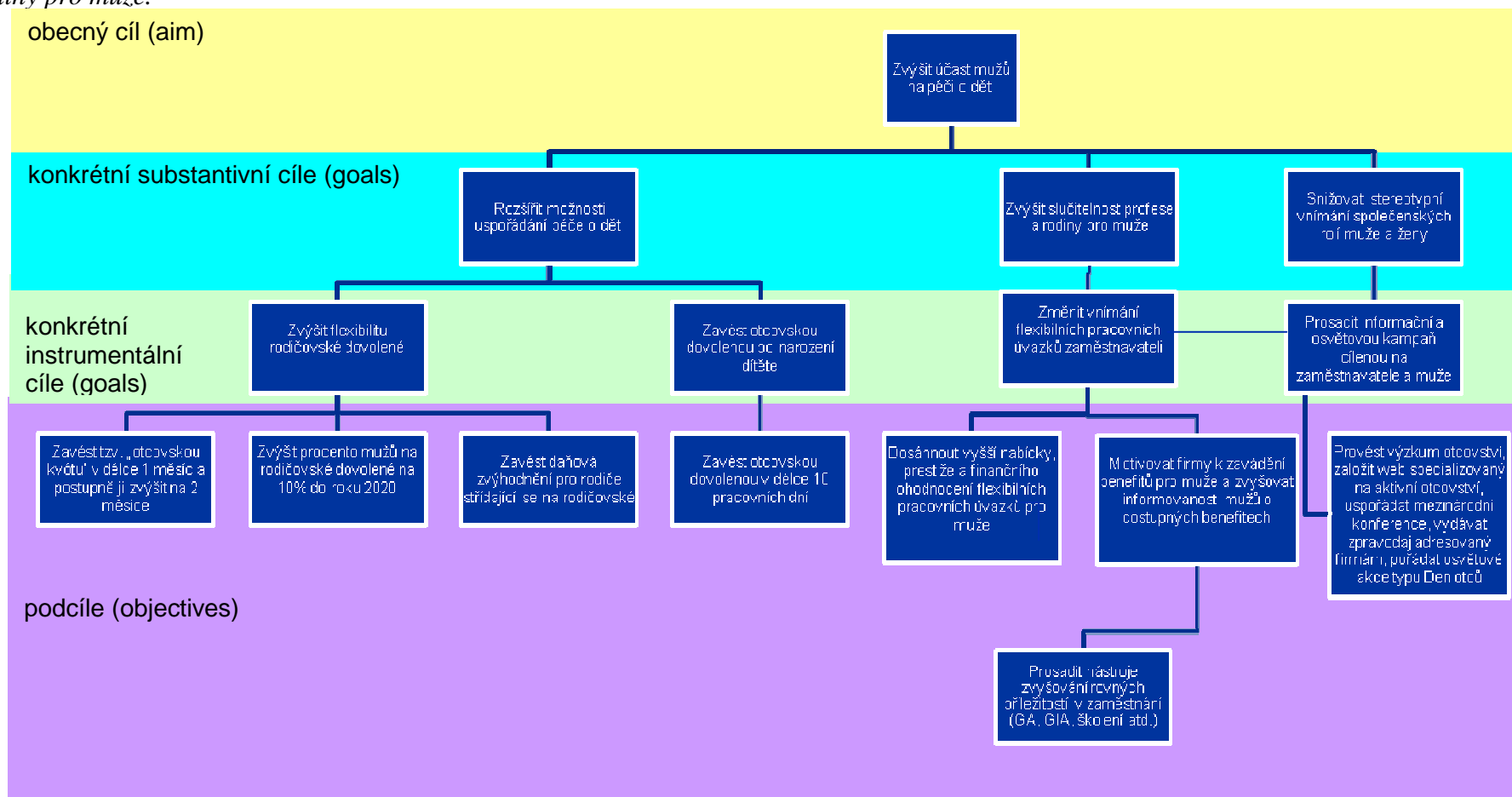


Zdroj: Verschuren a Doorewaard 1999, upraveno autorkami pro řešený problém

5.2 Strom cílů

(Molnárová, Peterková)

Strom cílů nám pomohl ilustrovat komplexitu řešení, které by bylo třeba zavést pro zvýšení účasti mužů na péči o děti. Jelikož jsme se již při zkoumání dosavadní politiky rozhodly soustředit na oblast spolupráce se zaměstnavateli, zaměřily jsme se na větev *zvýšit slučitelnost profese a rodiny pro muže*.



6. Výběr hodnotících kritérií pro tvorbu politiky a jejich operacionalizace

Pro hodnocení jednotlivých řešení problému nízké účasti mužů na péči o děti skrze spolupráci se zaměstnavateli jsme zvolily vícekritériální evaluaci. „Podle Bardacha je tím nejdůležitějším evaluačním kritériem skutečnost, že zamýšlený výsledek vyřeší politický problém přijatelným způsobem“ (Paterová 2007: 239). Na základě přehledů možných evaluačních kritérií Dunna (2004) a Bardacha (2000) (in Paterová 2007: 240) jsme následně vytvořily seznam kritérií, která ovlivňují pravděpodobnost, že navrhované řešení zvýší účast mužů na péči o děti a že toto řešení bude dlouhodobě realizované.

Tato kritéria jsme následně seskupily do obecnějších tematických skupin. Předběžný průzkum a již provedená studie příčin problému nám umožnily identifikovat, která kritéria můžeme sloučit či která jsou pro řešení námi zkoumaného problému klíčová. Zvolily jsme následující skupiny kritérií:

- Finanční náročnost: jak náročné je řešení na finanční prostředky státu nebo na finanční prostředky firmy
- Politická průchodnost: nakolik je řešení politicky průchodné při současné politické reprezentaci
- Administrativní proveditelnost: zda je řešení nákladné na administrativní zdroje
- Dopad na rovné příležitosti: zda opatření bude mít posilující efekt na rovné příležitosti mužů a žen
- Dopad na zvýšení účasti mužů na péči o děti: efektivita řešení ve vztahu k problému nízké účasti mužů na péči o děti

Přihlédneme-li ke čtyřem hlavním kategoriím kritérií podle Bardacha (2000), můžeme ilustrovat, že jsou všechny zohledněny ve vybraných kritériích.

Hlavní kategorie evaluačních kritérií podle Bardacha (2000)	
Kritérium	Č.
technická proveditelnost (účinnost, relevance)	1
ekonomické a finanční možnosti	2
politická životnost	3
administrativní operabilita	4

Vybraná hodnotící kritéria	obecnější skupina kritérií podle Bardacha
finanční náročnost	2
politická průchodnost	3
administrativní proveditelnost	4
dopad na rovné příležitosti	1
dopad na zvýšení účasti mužů na péči o děti	

Zdroj: Bardach 2000 a vlastní konstrukce

Informace, kterou jsme z naší hodnotící tabulky chtěly získat, byla, které varianty respondenti preferují a jak moc v porovnání s ostatními. Rozhodly jsme se tudíž použít hodnocení na kardinální stupnici od jedné do deseti, kde nízká hodnota znamená nízké plnění kritéria a vysoká vysoké plnění. Použitím transformace kvalitativních na kvantitativní kritéria (Ochrana in Paterová 2007: 239) jsme usnadnily respondentům vyplňování a následně docílily přehlednějšího vyhodnocení. Pro čtyři z námi zvolených kritérií platí, že čím vyšší hodnota, tím vyšší pozitivní přínos. Pouze pro kritérium finanční náročnosti platí opak. Při vyhodnocení jsme tedy do celkové bilance jednotlivých variant započítávaly hodnoty u kritéria finanční náročnosti negativně, a tudíž jsme hodnoty spojené s tímto kritériem odečítaly. Jelikož někteří respondenti u některých kritérií hodnoty nevyplnili, zvolily jsme práci s průměry. Propočty jsme tedy prováděly podle následujícího vzorce:

$$r_1 + r_2 + r_3 + r_4 - r_5 = X$$

r_1 = průměr hodnot politické průchodnosti

r_2 = průměr hodnot administrativní proveditelnosti

r_3 = průměr hodnot dopadu na rovné příležitosti

r_4 = průměr hodnot dopadu na zvýšení účasti mužů

r_5 = průměr hodnot finanční náročnosti

X = průměr součtu

7. Varianty řešení

V přehledu uvedeném v příloze č. 6 předkládáme seznam možných řešení na všech úrovních, který jsme sestavily s pomocí Bardachova (2000) seznamu možných politických nástrojů. Výslednou tabulku rozhodně nepovažujeme za výčet všech možných řešení a jejich variant, jedná se pouze o příklady.

Při bližším zkoumání seznamu možných nástrojů nám vyplynuly dva základní přístupy k řešení. Ty se nám následně potvrdily při kvalitativní analýze expertních komentářů.

Přístupy jsme nazvaly *donucení vs. podpora vlastní iniciativy*. Odkazují k celkovému pojetí řešení – hovoří tedy obecně o tom, jakým způsobem je třeba problém začít řešit. Donucovací prostředky jsou některými respondenty preferovány. K tomuto okruhu opatření lze například řadit také námi navrhovanou variantu povinného provedení genderového auditu k účasti na výběrových řízeních ke státním zakázkám.

V případě podpory vlastní iniciativy je pak možno mezi respondenty rozlišit ještě další dva přístupy. Ty se liší v tom, skrze jakou úroveň dotazovaní preferují motivovat muže k vyšší účasti na péči o děti. Pro rozlišení jsme použily již zmíněné rozdělení dle Maříkové (2010a: 31) na mikro, mezo a makroúroveň řešení problému. Jeden z proudů vychází z názoru, že řešení je potřeba iniciovat z mikroúrovně, jelikož má motivace samotných otců jako jedinců vliv na zavádění opatření na mezoúrovni. Sféra zaměstnání je tak v řešení problému až na dalším místě. Primárně je třeba motivovat pomocí informačních kampaní. Druhý proud preferuje zaměřit se na motivaci na makroúrovni – na zákonné možnosti otců podílet se na péči o děti (např. otcovská dovolená). Tato opatření však musí být doprovázena opatřeními na mezo (zaměstnavatelé) i mikroúrovni (např. předporodní kurzy pro otce).

Jelikož jsme se rozhodly v práci zaměřit na nástroje řešení problému na mezoúrovni, tedy v zaměstnavatelské sféře, předkládáme následující tabulku, která ukazuje vhodné nástroje řešení a jejich varianty. Všechny se zaměřují na změnu v celkovém nastavení firemních politik tak, aby byly vstřícnější k rodičovským povinnostem a potřebám zaměstnanců. Jejich popis je možné nalézt v Příloze č. 10. Změnu v nastavení firemních politik a ve firemním prostředí jako takovém považujeme za důležitý mezistupeň před zaváděním konkrétních politik na podporu aktivního otcovství jako je např. otcovská dovolená či flexibilní úvazky. Tato opatření musí stavět na již vytvořených základech prostředí nakolněného rovným příležitostem.

Školení zaměstnanců	1a	Povinná
	1b	Nepovinná, doporučená
Genderový audit (GA)	2a	Doporučovaný, spojen s prestižním oceněním
	2b	Povinný pro účast ve výběrových řízeních o státních zakázkách
	3a	Participativní, interní
	3b	Externí, expertní
	4a	Celkový audit, zaměřený na všechny oblasti
	4b	Částečný, „rychlý“ audit zaměřený pouze na otce (ve všech oblastech) – Fatherhood Audit
	4c	Částečný „rychlý“, zaměřený pouze na oblast rodičovské (na muže i ženy) – Parental Leave Audit
Gender Impact Assessment (GIA) firemních policí	5a	Povinný
	5b	Doporučovaný
	6a	Jako druhá fáze následující po GA společnosti
	6b	Jako souběžné opatření k GA
	7a	Celkový GIA zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen
	7b	Nástroj Fatherhood Impact Assessment

8. Analýza a porovnání variant

8.1 Výsledky neváženého vyhodnocení variant

Následující tabulka zobrazuje nevážené vyhodnocení variant. Z tabulky lze vyčíst jak vzájemné porovnání typů řešení, tak jejich nevhodnější varianty složené z několika vlastností – například genderový audit má několik variant, které je možné složit z dílčích vlastností. Ty jsou označeny čísly. Varianty těchto vlastností jsou pak označeny písmeny a-c. Respondenti hodnotili varianty na škále od 1 do 10 a tabulka níže zobrazuje součty průměrů hodnot příslušných k jednotlivým variantám, které byly vypočteny na základě dříve uvedeného vzorce. Zvýrazněné jsou hodnoty, které vyšly jako nejvyšší, a tudíž jako nejlepší.

Typ řešení	Varianta		Součet průměrných hodnot	Průměr součtu
Školení zaměstnanců	1a	Povinná ze zákona	13,6	14,3
	1b	Nepovinná, doporučená v dokumentech MPSV	14,9	
Genderový audit (GA)	2a	Povinný ze zákona	12,2	14,0
	2b	Povinný pro účast ve výběrových řízeních o státních zakázkách	13,8	
	2c	Doporučovaný, spojen s prestižním oceněním	16,6	
	3a	Participativní, interní	18,1	
	3b	Externí, expertní	13,1	
	4a	Celkový audit, zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen	12,1	
	4b	Částečný, „rychlý“ audit zaměřený pouze na otce (ve všech oblastech)	12,7	
	4c	Částečný „rychlý“, zaměřený pouze na oblast rodičovské (na muže i ženy)	13,5	
Gender Impact Assessment (GIA) firemních policy	5a	Povinný ze zákona	11,6	12,8
	5b	Doporučovaný v dokumentech MPSV	13,7	
	6a	Jako druhá fáze následující po GA společnosti	15,0	
	6b	Jako opatření nezávislé na GA	10,6	
	7a	Celkový GIA zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen	12,8	
	7b	Nástroj Fatherhood Impact Assessment – specificky zaměřený na oblast otcovství	13,1	

Z neváženého propočtu tedy jako nejlepší vychází řešení problému pomocí školení, toto řešení však není hodnoceno výrazně lépe než GA a GIA. Tento počet navíc nezohledňuje výhodnost jednotlivých vlastností variant, ale vyjadřuje pouze to, které z řešení obsahuje průměrně nejlepší hodnoty. Tomuto údaji proto nepřikládáme velkou váhu.

V rámci řešení problému pomocí školení vychází nejlépe varianta nepovinného školení, doporučovaného v dokumentech MPSV a to z důvodu nízké finanční náročnosti a vysoké administrativní proveditelnosti – avšak dopad na rovné příležitosti i zvýšení účasti mužů na péči o děti je relativně malý.

V rámci genderového auditu se pak jeví jako nejlepší participativní rychlý audit zaměřený na oblast rodičovské, který by byl státem pouze doporučovaný a spojený s prestižním ohodnocením. Tento výsledek je ovlivněn vysokou politickou průchodností a nízkou finanční náročností.

U Gender Impact Assessmentu opět vítězí pouze doporučovaný GIA, který je navázán jako následující fáze na genderový audit a zohledňuje specificky oblast otcovství (Fatherhood Impact Assessment). GIA jako fáze následující po provedení GA je navíc hodnocen jako nástroj, který má ze všech opatření nejvyšší dopad na rovné příležitosti mužů a žen. Preference této kombinace variant je opět způsobena vysokou politickou průchodností a nízkou finanční náročností.

Jak je vidět, nevážené výsledky jsou tedy značně zkreslené skutečností, že kritéria politické průchodnosti a finanční náročnosti jsou zpravidla příznivější. Preferována tak zůstávají řešení, která jsou sice méně konfliktní a nákladná, avšak jejich dopad na rovné příležitosti a účast mužů na péči o děti je relativně nízký.

8.2 Přidělení vah

Abychom vyrovnaly tyto diskrepance, rozhodly jsme se jednotlivým kritériím přiřadit následující váhy:

Kritérium	Přidělená váha
Finanční náročnost	70%
Politická průchodnost	50%
Administrativní proveditelnost	70%
Dopad na rovné příležitosti	100%
Dopad na zvýšení účasti mužů na péči o děti	90%

Tyto váhy vycházejí jednak z našich hodnotových východisek (Molnárová, Peterková 2010), jednak také z celkového záměru práce, jímž je zhodnotit vhodnost nástrojů vzhledem ke zkoumané problematice. Dopadu na rovné příležitosti tedy přisuzujeme nejvyšší váhu, neboť se jedná o oblast, která může pozitivně ovlivnit také kritérium dopadu na zvýšení účasti

mužů na péči o děti. Tomuto kritériu jsme pak přiřkli druhou nejvyšší váhu. Nejnižší váhu jsme naopak přiřadily politické průchodnosti, neboť ta je závislá na konkrétní politické reprezentaci a respondenti většinou hodnotili průchodnost za současné politické reprezentace. Jeden z respondentů dokonce uvedl dva typy zásadně odlišných hodnot. Nízkými hodnotami označil průchodnost za stávající politické reprezentace, vysokými naopak průchodnost v případě vlády přívětivější k otázkám rovnosti a lidských práv. Shodně jsme zvážily významnost kritérií administrativní proveditelnosti a finanční náročnosti, neboť se jedná o kritéria spíše technického a materiálního rázu, která závisí na konkrétních podmínkách v době implementace.

8.3 Výsledky váženého vyhodnocení variant

Z posouzení váženými kritérii vychází nejlépe řešení problému na úrovni zaměstnavatelů pomocí genderového auditu. Jak je však vidět z tabulky, toto řešení není významně vhodnější než použití ostatních dvou nástrojů. Celkově lze konstatovat, že použitím vah se rozdíl mezi řešeními i variantami značně stírají – hodnoty se pohybují v rozmezí od 9,8 do 14,1.

Typ řešení	Varianta		Součet průměrných hodnot	Průměr součtu
Školení zaměstnanců	1a	Povinná ze zákona	11,2	10,9
	1b	Nepovinná, doporučená v dokumentech MPSV	10,6	
Genderový audit (GA)	2a	Povinný ze zákona	10,7	11,3
	2b	Povinný pro účast ve výběrových řízeních o státních zakázkách	11,7	
	2c	Doporučovaný, spojen s prestižním oceněním	12,5	
	3a	Participativní, interní	14,1	
	3b	Externí, expertní	10,7	
	4a	Celkový audit, zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen	10,2	
	4b	Částečný, „rychlý“ audit zaměřený pouze na otce (ve všech oblastech)	9,8	
	4c	Částečný „rychlý“, zaměřený pouze na oblast rodičovské (na muže i ženy)	10,4	
Gender Impact Assessment (GIA) firemních policy	5a	Povinný ze zákona	10,2	10,8
	5b	Doporučovaný v dokumentech MPSV	10,6	
	6a	Jako druhá fáze následující po GA společnosti	12,7	
	6b	Jako opatření nezávislé na GA	9,2	
	7a	Celkový GIA zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen	11,2	
	7b	Nástroj Fatherhood Impact Assessment – specificky zaměřený na oblast otcovství	11,1	

Vážením kritérií se změnilo hodnocení variant u nástroje školení – vyhodnocena jako vhodnější byla varianta zavedení povinného školení do firem a společností. Dopad na rovné příležitosti je totiž dle hodnocení expertů mnohem vyšší než nepovinná varianta.

Volba typu genderového auditu zůstává i po zvážení kritérií neměnná. Varianta doporučeného GA spojeného s prestižním hodnocením zůstává i po zvážení významně ovlivněna politickou průchodností a administrativní proveditelností. Nadále zůstává preferovanější variantou také participativní genderový audit, jelikož je podstatně méně finančně náročný, než audit externí, je snáze politicky průchodný a jeho dopad na účast mužů na péči o děti je rovněž hodnocen jako vyšší. Zároveň vítězí částečný „rychlý“ audit zaměřený na oblast rodičovské, neboť i přes zvážení zůstává snáze politicky průchodný a méně finančně náročný než audit celkový, který však zaostává za preferovanou variantou pouze mírně a jeho dopad na rovné příležitosti je vyšší než u částečného auditu. Celkový genderový audit se však neumístil jako nejlepší varianta, neboť má nadprůměrně vysokou finanční náročnost.

U nástroje Gender Impact Assessmentu vítězí tyto varianty: doporučovaný v dokumentech MPSV, GIA jako druhá fáze po GA a celkový GA zaměřený obecně na

dodržování rovných příležitostí mužů a žen. Varianta doporučeného GIA vítězí i přes zvážení výrazně nižší finanční náročností a mírně vyšší politickou průchodností. GIA jako opatření následné po provedení GA vede z důvodu značně vysokého dopadu na rovné příležitosti a účast mužů na péči o děti. Co se týče celkového / částečného GIA, vítězí GIA celkový a to i přes to, že je finančně náročnější. Celkový GIA má však výrazně vyšší dopad na rovné příležitosti mužů a žen. Fatherhood Impact Assessment však zaostává za celkovým GIA jen těsně.

9. Výběr konkrétní varianty a konkrétního doporučení

Z výsledků provedené analýzy expertních hodnocení variant se jeví jako nejvhodnější pro řešení problému nízké účasti mužů na péči o děti ty varianty, které preferují podporu vlastní iniciativy zaměstnavatelů v prosazování genderové rovnosti mužů a žen. Součástí této podpory musí být motivace zaměstnavatelů, vzdělávání a osvěta mezi zaměstnavateli. Vzdělávání může probíhat prostřednictvím školení personalistů, vydáváním informačních materiálů, zahrnutím nástrojů gender mainstreamingu do strategických dokumentů a poskytováním poradenských služeb (např. nestátními neziskovými organizacemi).

Na základě kvantitativních výsledků a kvalitativní analýzy expertních komentářů jsme se tedy rozhodly doporučit řešení zaměřující se na podporu vlastní iniciativy zaměstnavatelů. Přestože u školení zaměstnanců byla povinná varianta hodnocena lépe než varianta nepovinná, navrhujeme kombinaci obou variant. Doporučované školení, které je finančně výrazně nejméně náročné a politicky průchodnější navrhujeme zavést jako mezistupeň před zavedením ze zákona povinného školení.

Celkový genderový audit zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen doporučujeme jako nástroj, který byl experty a expertkami ve slovním hodnocení variant nejpreferovanější. A to i přes to, že kvantitativně vyšel mírně lépe audit zaměřený pouze na oblast rodičovské dovolené. Tato oblast nesmí být v GA opomenuta a musí být jeho významnou součástí. V rámci GA pak volíme participativní GA doporučovaný, spojený s prestižním ohodnocením a to i přes to, že P. Pavlík byl k tomuto nástroji v prostředí současné České republiky skeptický. Tento nástroj však může podporovat vyvíjení vlastní iniciativy ze strany zaměstnavatelů. Participativní GA musí být spojen s poskytováním podpory ze strany státu. Tato podpora se musí týkat zejména neziskových organizací, které mají know-how na poskytování školení a poradenství. Navíc je nutné, aby stát nezůstal pouze u tohoto kroku, ale aby sám prováděl GA ve státní správě.

Nástroj GIA doporučujeme na základě kvantitativního vyhodnocení variant zahrnout do procesu GA jako jeho druhou fázi, neboť jeho dopad na rovné příležitosti byl v této variantě průměrně hodnocen nejlépe. Přístup k GIA by pak měl být v souladu s podobou GA - měl by tedy být celkový, zaměřený na rovné příležitosti a doporučovaný ve strategických dokumentech. Navrhujeme, aby GIA byl s GA propojen ještě prostřednictvím prestižního hodnocení, které by se udělovalo firmě každý rok na základě prokazatelného plnění kroků GIA.

10. Věcný návrh politiky

Pro realizaci námi navrhované varianty je potřeba, aby následující aktéři provedli tyto konkrétní kroky:

- Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen
 - Vytvoření podkladů pro školení, GA, GIA
- MPSV
 - Začlenění nástrojů do strategických dokumentů
 - Schválení konkrétních metodických postupů
 - Příprava zákona pro zavedení povinného školení
 - Koordinace týmu školitelů personálních pracovníků
 - Vedení projektu provádějícího školení, GA a GIA ve státní správě
 - Vytvoření standardů pro získání prestižního ocenění
 - Sestavení komise hodnotitelů pro udělení ocenění
 - Vytvoření registru oceněných firem
- NNO
 - Podíl na vypracování podkladů v rámci Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen
 - Poskytnutí školitelů a poradců – expertů na rovné příležitosti
 - Poskytnutí know-how

Zdroje

- Fondy EU
- Státní rozpočet

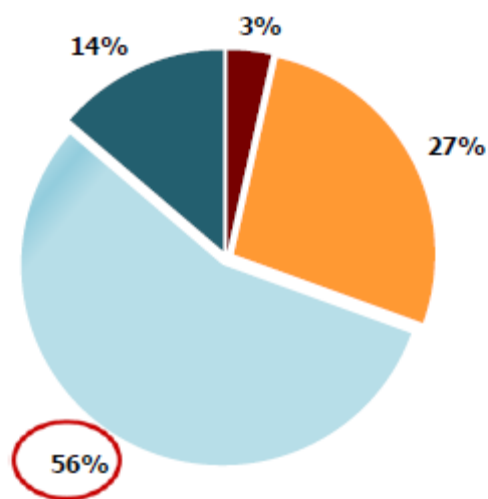
11. Konfrontace věcného návrhu politiky s názory zaměstnavatelů

Výzkum Podoby otcovství v ČR (2010) zjistil, že současnou nepsanou praxí podniků je předpoklad, že péči o rodinu zajišťuje žena. 77% dotazovaných personalistů odpovědělo, že v jejich firmě dávají přednost tomu, aby se o děti staraly spíše matky a považují to za přirozenější. 70% personalistů deklarovalo, že aktivní zapojení otců do péče o děti není a v nejbližších letech nebude součástí jejich personální strategie.

Patří podpora aktivního otcovství do personální strategie Vaší společnosti v nejbližších letech?

Personalisté, N = 162

■ Určitě ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Určitě ne



Zdroj: Podoby otcovství, Mediaresearch 2010

Informovanost zaměstnanců i personalistů o podpoře aktivního otcovství je nízká. 59% dotazovaných spíše nemá představu o tom, jaká opatření na podporu aktivního otcovství nabízejí svým zaměstnancům-otcům některé společnosti v zahraničí. (Podoby otcovství 2010)

Z těchto závěrů reprezentativního výzkumu tedy vyplývá, že je třeba u českých firem vytvořit prostředí, které by zohledňovalo rovné příležitosti a bralo v potaz rodičovské povinnosti nejen u matek, ale také u otců.

Abychom zjistily, jak jsou zaměstnavatelé nakloněni námi navrhovaným opatřením, oslovily jsme je s krátkým dotazníkem. Ten nebyl explicitně zaměřen na opatření cílená na otce, ale na vybrané nástroje gender mainstreamingu.

Všichni naši respondenti se shodli na tom, že by vnitřní firemní politika měla obsahovat důraz na rovné příležitosti mužů a žen. Průměrně hodnotili zaměstnavatelé úroveň znalostí zaměstnanců ohledně jejich zákonných nároků týkajících se rodičovské role a skloubení profese a rodiny jako dostačující až vysoké. Tato skutečnost však nebyla potvrzena reprezentativním výzkumem provedeným v rámci kampaně *Táto, jak nato?*, který naopak zjistil, že většina personalistů se domnívá, že znalosti otců ohledně jejich zákonných nároků jsou spíše povrchní nebo žádné (Podoby otcovství 2010). Zkreslení může být způsobeno tím, že naše otázka směřovala obecně na znalost nároků u rodičů. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé předpokládají zodpovědnost za péči o děti primárně u žen (viz výše), mohli na naši otázku odpovídat pouze s ohledem na znalosti žen.

To, že znalosti neočekávají tak vysoké, jako personalisté udávali, může naznačovat i fakt, že by všichni podpořili možnost školení zaměstnanců v oblasti jejich zákonných nároků týkajících se rodičovské role a skloubení profese a rodiny. Tato školení by se dle výpovědi respondentky, s níž jsme měly možnost hovořit osobně, dala jednoduše začlenit do standardního balíčku interních školení zaměstnanců při nástupu do firmy.

Čtyři z devíti respondentů považují provedení genderového auditu za přínosné pro jejich firmu. Čtyři by preferovali audit interní, provedený vyškoleným zaměstnancem, tři pak audit externí provedený odbornou institucí. Preferovanější je tedy audit interní a to z toho důvodu, že se personalisté domnívají, že by byl pro firmu méně nákladný. Z této skutečnosti je tedy patrné, že personalisté nejsou obeznámeni s tím, že externí audit je v současné době prováděn neziskovými organizacemi zdarma. Tato neinformovanost může v důsledku vést i k obecně odmítavému postoji k nástroji genderového auditu ze strany zaměstnavatelů, jelikož, jak uvedla personalistka během polostrukturovaného rozhovoru, *„Ano, já se tomu věnovat chci. To téma mě zajímá a myslím si, že je důležité. Nepovede se mi, kromě mojí energie a času, najít žádný jiný prostředky k tomu, abych ještě něco platila, nějakým způsobem přesvědčovala top management [o přesunutí investic do této oblasti, pozn. autorky]“*. (R 9)

Dle názorů personalistů je reálné zavedení hodnocení dopadů na gender do rozhodování o firemních politikách (gender impact assessment). Teto názor sdílelo šest z devíti personalistů.

Se zaváděním námi navrhovaných opatření silně souvisí finanční stránka. Náklady mohou být výraznou bariérou prosazení firemních politik zohledňujících rovné příležitosti a tedy i příležitosti zapojení otců do péče o děti. Respondentům jsme předložily výčet námi navrhovaných nástrojů, u nichž hodnotili finanční náročnost na škále od jedné do deseti (viz Příloha č. 9) Nejméně finančně náročné se jeví zavedení školení a to nejspíše z toho důvodu,

že naši respondenti jsou personalisty ve velkých firmách, které mají interní školení a není tak problém začlenit toto nové školení do nich. Nízké finanční náklady rovněž personalisté předpokládají u zavedení nástroje GIA. Naučit se brát ohled na rovné příležitosti ve firemních politikách považují za opatření začlenitelné do školení manažerů. Jako opatření nákladnější na firemní zdroje byly hodnoceny genderové audity, audit provedený zaměstnancem jako středně finančně náročný a externí audit jako vysoce finančně náročný. Jak zmínila respondentka, s níž jsme hovořily: *„Společnosti a byznys věnují informace, zkušenosti a energii, ale už do toho nemůžou věnovat ty peníze.“* (R 9) Navíc v dnešní době není dle respondentky reálné mít ve firmě interního zaměstnance, který by prováděl audit a měl na starosti rovné příležitosti, neboť se firmy snaží zaměstnávat pouze zaměstnance na svou primární činnost a panuje trend tzv. outsourcingu.

Respondentek jsme se také tázaly, zda je možnost získání prestižního ocenění motivací k jejich zavádění nástrojů gender mainstreamingu. Osm z devíti odpovědělo, že ano. Tázaná personalistka v polostrukturovaném rozhovoru tuto skutečnost dále rozvedla:

„Každá společnost se prezentuje nějakým produktem na trhu, na druhou stranu se prezentuje na trhu práce jako zaměstnavatel. Myslím, že mít tenhle luxus říct, že u nás je úplně jedno, jestli jsi chlap nebo ženská, prostě pro nás jsi jako člověk, tak to je něco, co si myslím, že může být zajímavý pro potenciální zaměstnance a pomůže nám prezentovat se na trhu jako zaměstnavatel, protože to je něco, na co jsme pyšní.“ (R 9)

Prestižní ocenění, či obecně podvědomí veřejnosti o rovných příležitostech ve firmě se tedy může stát nástrojem k prezentaci firmy jako atraktivního zaměstnavatele na trhu práce (tzv. „employer branding“). Myšlenka employer branding, kterou představil Martin a Beaumont (2003: 15 in Edwards 2005), se zakládá na vytváření veřejného obrazu firmy, který osloví potenciální i stávající zaměstnance a tím docílí jejich většího zájmu o zaměstnanost v dané firmě a vyšší loajality (Edwards 2005: 271). Tento koncept se podle námi dotazované respondentky stává aktuální strategií hlavně velkých firem, které na trhu práce stále více soupeří o nejkvalifikovanější pracovníky. Prosazování opatření zvyšujících rovné příležitosti mužů a žen a následně také praktických opatření, která podporují zapojení mužů do péče o děti, může tak být bráno jako marketingová výhoda, na niž firmy slyší. Atraktivitu ocenění a genderových auditů navíc zvyšuje již zmíněný fakt, že za tyto služby nemusí firmy platit, jak ostatně vypověděla také pracovnice neziskové organizace, která audity provádí:

„Takže ty firmy, pro který je důležitý mít značku, že je vstřícná rodinám, tak se po tom pídí a snaží se získávat, bohužel zatím přes projekty, takže když máte projekt, kde máte, že uděláte audit firmám a pak jim uděláte plán rovnosti, tak oni do těchto projektů vstupují, ale

to jsou peníze z evropských fondů, ale zatím se nestalo, aby si nějaká z těchto firem, že by za to zatím chtěli platit. Oni plně využívají to, že je to dotované z evropských peněz, využívají to rádi, jsou s tím spokojeni, chválí si to, opravdu tu politiku zaměstnanosti změni, dávají si to do svých PR materiálů, všechno jako funguje, jsou tím vzorem, snaží se o ty ceny, ale zatím nenastala situace, že by si to reálně platili jako finanční audit nebo jiný procesní audit, kterej ony si platí, tak tyhle plány rovnosti a tyhle audity zatím nenakupují.“ (R 8)

„Jo, ale reálně to zavedou, to jo, na tu firmu to dopad má, vidí v tom konkurenční výhodu, což je super a my to takhle komunikujeme. Protože když už to není pro tuhle společnost samozřejmost, že to tak je, tak musíte najít jiný styl komunikace, tak tady se osvědčilo, že je to konkurenční výhoda.“ (R 8)

Přínos genderového auditu respondentka-personalistka viděla hlavně v objektivním potvrzení toho, že v oblasti rovných příležitostí je dle jejího názoru její firma velmi pokročilá. Z citace výše je však patrné, že toto hodnocení je založeno na rovném přístupu k mužům a ženám, který ovšem nemusí zohledňovat jejich specifické potřeby při sladování práce a rodiny. To se prokázalo také tím, že dotazovaná tvrdila, že hodnocení dopadu na gender do rozhodování o firemních politikách již zavedené mají. Jakmile jsme však popsaly konkrétní případ, kdy se rozhodnutí může dotknout jiným způsobem mužů a žen, či obecně zaměstnanců a rodičů, uvědomila si, že z tohoto pohledu rozhodnutí hodnoceny nejsou.

12. Potenciální rizika a problémy při implementaci dané alternativy

Potenciální rizika námi navrhované kombinace variant spočívají zejména ve strukturálním nastavení společnosti. Politickou průchodnost ovlivňuje na makro a mezoúrovni v české společnosti výrazný neoliberální diskurz. Politická průchodnost může tak v tomto smyslu znamenat jak průchodnost na úrovni státu (ministerstva, parlament,...), tak na úrovni samotných firem, které by měly do svých politik daná opatření zařadit.

Dle Maříkové (2010b: 2) neoliberální diskurz ve společnosti „konzervuje dosavadní dosti tradiční praxi normy ženského pečovatelsví a mužské dobrovolnosti v této oblasti s poukazem na skutečnost, že je soukromou záležitostí každé dvojice, jak si kombinaci práce a rodiny vyřeší. Zodpovědnost společnosti se v této otázce přesouvá zcela na bedra soukromých subjektů.“ Podobný náhled na českou společnost sdílí i další respondenti, odborníci z akademické sféry i neziskového sektoru, oslovení v námi dříve provedené studii (R 4, s. 10, R1, s. 6 - 7).

Abychom zjistily, jaká je politická průchodnost na firemní úrovni, oslovily jsme v první fázi výzkumu s prosbou o vyplnění tabulky (viz Příloha č. 3) také personální pracovnice několika velkých společností. Jejich hodnocení jsme nezapočítaly do konečných výsledku, neboť jsme nezískaly názor reprezentativního vzorku. Odpovědi tedy rozhodně nelze považovat za zobecnitelné, avšak mohou naznačit průchodnost námi navrhovaných politik na firemní úrovni. Z vyplněných tabulek a slovních výpovědí personalistek vyplývá, že jsou značně skeptické v hodnocení dopadu navrhovaných alternativ na rovné příležitosti i zvýšení účasti mužů na péči o děti. Důraz je kladen na zachování soukromí jedinců a na jejich vlastní zodpovědnost za rodinné uspořádání a rozdělení rolí. Tvrzení naznačují, že teze odborníků o přítomnosti neoliberálního diskurzu ve společnosti je potvrzitelná.

Naopak v druhé fázi výzkumu, kdy jsme dotazovaly větší množství personálních pracovníků a pracovnic, jsme dospěly k opačnému výsledku, totiž, že firmy jsou prosazování rovných příležitostí poměrně nakloněny a vnímají je jako konkurenční výhodu na trhu práce. Otázkou však zůstává, nakolik byly naše výsledky ovlivněny nízkou návratností rozeslaných dotazníků a faktem, že nám odpověď mohly být ochotné zaslat pouze ty firmy, které jsou genderovým otázkám nakloněné. Ty firmy, které nevnímají rovné příležitosti jako téma důležité pro své podnikání, nejspíše dotazník úplně ignorovaly.

Rovněž politická průchodnost na státní úrovni ohrožuje realizovatelnost námi navrhovaných variant. Nevážená politická průchodnost všech hodnocených variant se

pohybovala v průměru okolo čísla 3,9, což je číslo velice nízké. Námi oslovení experti a expertky totiž hodnotili politickou průchodnost za současné politické reprezentace. Výpovědi pak ukazují, že politická průchodnost by mohla být vyšší za vlády, která není složena převážně z pravicových stran s neoliberalním původem, která navíc operuje v době hospodářské krize.

Dalším rizikem při implementaci námi navrhovaných řešení může být, že opatření budou zavedena pouze formálně, „na papíře“, ale jejich dopad na jedince a firemní prostředí bude minimální. Z tohoto důvodu je nutná při tvorbě nástrojů a jejich implementaci těsná spolupráce všech zúčastněných aktérů, včetně řadových zaměstnanců.

Jako další ohrožení námi navrhovaných opatření vnímáme to, že zaměstnavatelé mají, dle našich zjištění, zkreslené představy – často nevědí, co dané opatření přesně obnáší a neorientují se ani v současných možnostech podpory rovných příležitostí a aktivního otcovství, jak prokázal výzkum Podoby otcovství (2010).

Jako možné ohrožení rovněž vnímáme fakt, že by po zavedení těchto opatření nemuselo nutně následovat vytváření konkrétních nástrojů na úrovni firem – tedy zavedení např. otcovské dovolené či flexibilních forem práce, které by reagovaly na potřeby zaměstnanců – otců v dané firmě.

13. Závěr

V této studii jsme představily možná řešení problému nízké účasti mužů na péči o děti a následně analyzovaly vybraná opatření na úrovni spolupráce se zaměstnavateli. Výsledný návrh politiky zahrnuje nejlépe hodnocené varianty, které jsou výstupem kvantitativní i kvalitativní analýzy. Do konečného návrhu politiky jsou zakomponovány všechny navrhované nástroje, jelikož jejich vyhodnocení poukázalo na značně vyrovnaný potenciál při řešení zkoumaného problému. Každý navrhovaný nástroj tedy může přispět podobným dílem, jelikož z naší studie nevyplývalo, že by některý ze zkoumaných typů řešení byl výrazně vhodnější, či naopak nevhodný. V rámci této studie byly zároveň identifikovány varianty jednotlivých nástrojů, které jsou pro dané opatření nejvhodnější. Nástroj genderového auditu a GIA jsme navrhly zkombinovat, jelikož se tato opatření mohou vzájemně doplňovat a spolu se školením zaměstnanců zvyšují rovné příležitosti mužů a žen a tím také zapojení zaměstnavatelů do řešení problému nízké účasti mužů na péči o děti na mezoúrovni.

Výsledným návrhem této studie je tedy zaměřit se na podporu vlastní iniciativy zaměstnavatelů skrze zavedení nástrojů jako je školení zaměstnanců na podobné bázi jako již probíhající školení o bezpečnosti, genderový audit celkově zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen s významnou částí týkající se rodičovské dovolené a podobně zaměřený GIA jako druhý krok v rámci GA. Pro zavedení těchto nástrojů je tedy třeba zaměstnavatele motivovat skrze vysvětlení konkrétního pozitivního dopadu na jednotlivé firmy a pro tento účel navrhujeme také udělování prestižního ocenění na základě dodržování zásad genderové rovnosti ve firmě. Zároveň je třeba zaměstnavatelům poskytnout podporu při implementaci zmíněných opatření tím, že neziskové organizace a MPSV budou fungovat jako poradenské složky publikující doporučení a úzce spolupracující přímo s personálními odděleními firem. Státní správa navíc musí jít firmám příkladem v zavádění navrhovaných opatření. Na implementaci navrhované politiky se musí podílet jak aktéři z veřejného sektoru (MPSV), tak také neziskové organizace disponující know-how a samotní zaměstnavatelé a zaměstnanci.

Navrhovaná politika čelí mnoha rizikům, která mohou ovlivnit její implementaci. Hlavním rizikem je výrazný neoliberální diskurz panující v české společnosti. Ten ovlivňuje jak postoje zaměstnavatelů, tak vlády. Za současné politické reprezentace tak jsou námi navrhovaná opatření politicky jen velmi obtížně průchodná a dokonce i v případě jejich prosazení v politickém procesu jsou ohrožena neochotou zaměstnavatelů zapojovat se do podobných aktivit. Implementace je dále ohrožena nebezpečím, že opatření budou plněna pouze formálně. Za velké riziko rovněž považujeme současnou neochotu vlády i firem

vynakládat finanční prostředky na opatření, která nejsou nahlížena jako nezbytně nutná. Mezi taková opatření, chápaná jako „nadstandard“ patří, bohužel, také opatření zvyšující genderovou rovnost.

14. Seznam literatury

1. *A Guide to Gender Impact Assessment* [online]. [cit. 20.1.11], European Commission: 1.2.99. Dostupné z WWW: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en>.
2. *Audit rodina & zaměstnání* [online]. [cit. 25.1.11], Brno, město pro rodiny, 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.brno-prorodiny.cz/projekt-anima-plus-cz-se-zamerenim-na-audit-rodina-zamestnani>>.
3. *Audit Rovné příležitosti: ne kontrola, ale rozvoj* [online]. [cit. 25.1.11], Gender Studies o.p.s.: 2009, Dostupné z WWW: <[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2180361&als\[nm\]=2179521](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2180361&als[nm]=2179521)>.
4. BARDACH, E.: *A Practical Guide for Policy Analysis. The Eightfold Path to More Effective Problem Solving*. New York, NY: Chatham House Publishers, 2000.
5. DALY, M.: Gender mainstreaming in Theory and Practice. *International Studies in Gender, State & Society*, Oxford: Oxford University Press, Fall 2005, pp. 433 – 450.
6. *Diversitas – Program rovných příležitostí v České spořitelně*, [online]. [cit. 16.4.11], Aperiio.:1.3.2011, Dostupné z WWW: <<http://www.aperio.cz/228/diversitas-program-rovných-prilezitosti-v-ceske-sporitelne>>.
7. EDWARDS, M.R.: Employer and Employee Branding: HR or PR? In BACH, S.: *Managing human resources: personnel management in transition*. Malden, Oxford, Victoria: Blackwell Publishing, 2005.
8. *Evaluating Socio Economic Development, Sourcebook 2: Methods & Techniques: Gender Impact Assessment*. [online]. [cit. 20.1.11], European Commission: 1998, Dostupné z WWW: <ec.europa.eu/regional.../sb2_gender_impact_assessment.doc>.
9. *Father-Inclusive Practice Guide. A Tool to Support Inclusion of Fathers in a Holistic Approach to Service Delivery*. [online] [cit 10. 11. 10], Commonwealth of Australia 2009. Dostupné z WWW: <http://www.fahcsia.gov.au/sa/families/pubs/Pages/Father-inclusive_practice_guide.aspx>.
10. *First ILO Gender Audit* [online]. [cit. 25.1.11], International Labour Organization: 2011, Dostupné z WWW: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm>>.
11. *Gender Audit: A Tool for Organizational Transformation* [online]. [cit. 25.1.11], InterAction: 2009, Dostupné z WWW: <<http://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Overview.pdf>>.

12. *Gender Impact Assessment*. [online]. [cit. 20.1.11], Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry, Government of the United Kingdom: 11.11.07. Dostupné z WWW: <http://www.sbe.hw.ac.uk/ResearchandBusiness/shbvn/Equalities%20Information/pages/gender_impact_assessment.pdf>.
13. *Lidé mezi zaměstnáním a rodinou* [online]. [cit. 25.1.11], Brno, město pro rodiny, 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.brno-prorodiny.cz/projekt-anima-plus-cz-se-zamerenim-na-audit-rodina-zamestnani>>.
14. MACHOVCOVÁ, K: *Co vaší organizaci může přinést genderový audit?* [online]. [cit. 25.1.11], Gender Studies o.p.s., 2009, Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2180331>>.
15. MAŘÍKOVÁ, H.: Aktivní či pečující otcové: teoreticko-empirická analýza In SOKAČOVÁ, L. (ed.): *Rodinná politika: rodičovská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, 2010a.
16. MAŘÍKOVÁ, H.: *Posudek na písemnou verzi seminární práce „Nízká účast mužů na výchově dětí“*. 2010b.
17. MAŘÍKOVÁ, H.: Rodičovská (je) pro oba rodiče! In KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.): *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice kontext rodinné politiky Evropské unie*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2008.
18. *Metodika genderového auditu firem*. Praha: Aperio, 2008.
19. MOLNÁROVÁ, A., PETERKOVÁ, M.: *Nízká účast mužů na výchově dětí*, seminární práce, katedra VSP FSV UK, Praha 2010.
20. MOSER, C.: *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*. Overseas Development Institute, May 2005.
21. *Návrh poslanců, PSP ČR* [online], [cit. 20.12.2010], 2009. Dostupné z WWW: <<http://eklep.vlada.cz/eklep/page.jsf>>.
22. OCHRANA, F.: Zhodnocení variantních politik. In VESELÝ, A. a NEKOLA, M. (eds.): *Analýza a tvorba veřejných politik*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2007.
23. *One Hundred Words for Equality: A Glossary of Terms on Equality Between Women and Men*. Evropská komise, GR pro zaměstnanost a sociální věci: 1998, L-2985.
24. PATEROVÁ, H.: Tvorba cílů a evaluačních kritérií In VESELÝ, A. a NEKOLA, M. (eds.): *Analýza a tvorba veřejných politik*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2007.
25. PLANTEGA, J.: *Gender Impact Assessment and the Employment Strategy: The Case of the Netherlands, External report commissioned by and presented to the European*

- Commission*. [online], [cit. 20.1.11], EGGE – EC’s Expert Group on Gender and Employment: November 2000. Dostupné z WWW: <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:qs2iLl5Z5mgJ:www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_NL.pdf+Gender+Impact+Assessment+and+the+Employment+Strategy&hl=cs&gl=cz&pid=bl&srcid=ADGEE SiBcTRmBSQvgFJk5WKxuBGp_NRTzIuHLTJs80lR2w34DWm-HkrfmLeqtPRty5TuwlPYrgLDAb-_piLs_9FjIINbnr30LJ2W2ce-N8N_RiAby_57Gz_rzoeF_V_BaP-e_Aq-En2m&sig=AHIEtbQBykR6C7zaecS-AIN2VxyNuRkrJQ&pli=1>.
26. *Podoby otcovství v ČR – sociologický výzkum*, [online], Mediaresearch 2010, 23.6.2010, [cit 16. 8. 10]. Dostupné z WWW: <<http://www.mediaresearch.cz/aktualita/prezentace-podoby-otcovstvi-v-cr-sociologicky-pruzkum>>.
27. *Pokyny pro politiku rovných příležitostí pro Finanční mechanismus EHP a Norský finanční mechanismus*, [online], MF ČR 2006, [cit 10. 11. 10]. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Rovnost_prilezitosti_pdf.pdf>.
28. *Programové prohlášení Vlády České republiky* [online]. Vláda ČR, [cit 10. 11. 10], 4. 8. 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programova-prohlaseni-74856/>>.
29. *Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček* [online] Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008, [cit 10. 05. 10]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>>.
30. VERLOO, M., ROGGEBAND, C.: *Gender Impact Assessment: The Development of a New Instrument in the Netherlands* [online]. [cit. 20.1.11], 1996, Dostupné z WWW: <<http://www.hardystevenson.com/Articles/GENDER%20IMPACT%20ASSESSMENT%20THE%20DEVELOPMENT%20OF%20A%20NEW%20INSTRUMENT%20IN%20THE%20NETHERLANDS.pdf>>.
31. VERSCHUREN, P. & DOOREWAARD, H., *Designing a Research Project*. Utrecht: LEMMA, 1999.
32. *Žádost o finanční podporu z OP LZZ, Projekt Táto, jak na to?*, MPSV, Praha, 2009.

15. Přílohy

Příloha č. 1

Provedené rozhovory a konzultace

Konzultace s PhDr. H. Maříkovou, 31.1.2011, 11:00

Otázky pro konzultaci

1. Předložit seznam řešení. Napadá Vás ještě nějaké? Vhodnější, účinnější? Jiná varianta?
2. Seznam řešení v zaměstnání – které řešení je nejvhodnější? Vybrala by jiné nástroje na mezoúrovni?
3. Father Friendliness Index? Kde najít info?
4. Které z hodnotících kritérií považujete za důležité – přiřaďte váhy.
5. Myslíte, že GA může být užitečným nástrojem pro zvýšení účasti mužů na výchově dětí skrze spolupráci se zaměstnavateli? Jakým způsobem může být GA využíván pro tento účel?
6. GIA – nástroj ve firmách, podoba
7. Jaká jsou potenciální rizika při implementaci daných nástrojů řešení?

Rozhovor s Ing. Petrem Pavlíkem, Ph.D., 12.1.2011, 14:00

V úvodní fázi jsme provedly předběžný výzkum, který zahrnoval rozhovor s Ing. Petrem Pavlíkem, Ph. D., odborníkem z akademické sféry, který je členem Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen a podílel se na vytváření metodiky genderového auditu firem i krajů.

Otázky pro rozhovor, Ing. Petr Pavlík, Ph. D.,

Rozhovor trval 20 minut a byl pořízen zvukový záznam, který byl následně pro účely analýzy přepsán.

1. Jaké jsou typy genderového auditu firem? My jsme našly PGA a externí GA. Jak se od sebe liší? V čem spočívají výhody či nevýhody jednotlivých typů?
2. Jací aktéři se do vytváření metodiky GA zapojují?

3. Myslíte, že GA může být užitečným nástrojem pro zvýšení účasti mužů na výchově dětí skrze spolupráci se zaměstnavateli? Jakým způsobem může být GA využíván pro tento účel?
4. Udělat radši audit zaměřený specificky na rovné příležitosti mužů v přístupu k domácí sféře nebo to nelze oddělovat a začlenit tuto část celkového genderového auditu zaměřeného obecně na rovné příležitosti? Cílem genderového auditu je jak rovnost, tak posílení postavení žen – neotočilo by specifické zaměření na muže celkový cíl auditu? Neupozadilo by to ženy? Na druhou stranu – GA zaměřený specificky na oblast podpory otců v péči o děti by byl rychlejší než celkový genderový audit – rychlé provedení a možnost rychlého porovnání mezi firmami.
5. Nebo to zaměřit pouze na oblast sladování a rodičovské a mateřské – a v rámci ní pak na M i Ž?
6. Je podle Vašich znalostí v zahraničí GA firem využívaným nástrojem? Kde? Liší se nějakým způsobem od Vámi navrhované formy?
7. Může stát nějak prosazovat nástroj GA? Existuje tento přístup v nějaké zemi? Může být certifikace firem rozlišovacím znakem pro spolupráci se státem?
8. Participativní genderový audit nebo externí genderový audit? Použitelnost metody self-assessmentu (checklist a seznam diskusí na focus groups) Může se touto metodikou firma zaměřit pouze na jednu oblast GA (např. opatření v souvislosti s péčí o děti).
9. Části participatory GA – team building, information sharing, reflection on gender?
10. Je podle vašich zkušeností o tento typ nástroje mezi firmami zájem?
11. Jaké jiné nástroje gender mainstreamingu mohou podle Vás přispět skrze spolupráci se zaměstnavateli ke zvýšení účasti mužů na výchově dětí?
12. Jak účinný spatřujete GIA? Jaké jsou jeho varianty? (Možnosti ex-ante, ex-post)

Rozhovor se zástupkyní NNO provádějící genderové audity, 8. 12. 2009 - R 8

Rozhovor s HR manažerkou velké české firmy – 6. 4. 2011 – R 9

Příloha č. 2

Rozhovory provedené pro práci Nízká účast mužů na výchově dětí

R 1 – zástupce o.s. Liga otevřených mužů

R 2 – zástupkyně Oddělení rodinné politiky MPSV

R 3 – zástupkyně centra ProEquality při Otevřené společnosti o.p.s.

R 4 – zástupce katedry Gender Studies FHS UK

R 5 – zástupkyně Gender Studies o.p.s.

R 6 – zástupkyně zaměstnavatelů

R 7 - zástupkyně zaměstnavatelů

Příloha č. 3

Tabulka předložená k expertnímu posouzení

Hodnocení variant řešení problému nízké účasti mužů na péči o dětiOhodnoťte na v rozmezí: **1-10**

(nízká – vysoká)

Typ opatření	číslo	Varianty	Finanční náročnost	Politická průchodnost	Administrativní proveditelnost	Dopad na rovné příležitosti	Dopad na zvýšení účasti mužů na péči o děti
Školení zaměstnanců	1a	Povinná ze zákona					
	1b	Nepovinná, doporučená v dokumentech MPSV					
Genderový audit (GA)	2a	Povinný ze zákona					
	2b	Povinný pro účast ve výběrových řízeních o státních zakázkách					
	2c	Doporučovaný, spojen s prestižním oceněním					
	3a	Participativní, interní					
	3b	Externí, expertní					
	4a	Celkový audit, zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen					
	4b	Částečný, „rychlý“ audit zaměřený pouze na otce (ve všech oblastech)					
4c	Částečný „rychlý“, zaměřený pouze na oblast rodičovské (na muže i ženy)						
Gender Impact Assessment (GIA) firemních policy	5a	Povinný ze zákona					
	5b	Doporučovaný v dokumentech MPSV					
	6a	Jako druhá fáze následující po GA společnosti					
	6b	Jako opatření nezávislé na GA					
	7a	Celkový GIA zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen					
	7b	Nástroj Fatherhood Impact Assessment – specificky zaměřený na oblast otcovství					

Který z výše uvedených typů opatření je podle Vás pro zvýšení účasti mužů na péči o děti nejvhodnější? Proč?

Vysvětlení pojmů

→ Všechna opatření jsou cílena na zaměstnavatele ve státním i soukromém sektoru!

Hodnotící kritéria

Finanční náročnost – jak náročné je řešení na finanční prostředky státu nebo na finanční prostředky firmy

Politická průchodnost – nakolik je řešení politicky průchodné při současné politické reprezentaci

Administrativní proveditelnost – zda je řešení nákladné na administrativní zdroje

Dopad na rovné příležitosti – zda opatření bude mít posilující efekt na rovné příležitosti mužů a žen

Dopad na zvýšení účasti mužů na péči o děti – efektivita řešení ve vztahu k problému nízké účasti mužů na péči o děti

Řešení

Školení zaměstnanců

- myslí se školení typu školení o bezpečnosti práce, při nástupu do zaměstnání by byl zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci či zaměstnankyni školení o jeho právech spojených s pečovatelskými závazky – zejména u mužů by toto opatření tedy znamenalo, že by věděli, jaké jsou firemní politiky vůči nim, zda mohou čerpat nějaké benefity, na co mají ze zákona právo
- povinné – ze zákona povinné pro všechny firmy
- nepovinné – doporučováno ve strategických dokumentech MPSV

Genderový audit

- povinný – ze zákona povinný pro všechny firmy
- doporučovaný, spojen s prestižním ohodnocením – doporučovaný ve strategických dokumentech MPSV, prestižní cena udělena MPSV nebo neziskovou organizací vlastníci know-how GA a spolupracující s MPSV
- povinný pro účast ve veřejných zakázkách - změna zákona o veřejných zakázkách, podmínkou pro účast v nich certifikát o provedení GA a o začlenění jeho výsledků do plánu na plnění doporučení
- participativní, interní – firma sama pomocí svých zaměstnanců a veřejně dostupného „checklistu“ provádí genderový audit a vypracovává plán podpory genderové rovnosti
- externí – audit prováděný vyškolenými experty na genderovou problematiku, vypracování plánu rozvoje genderové rovnosti pro konkrétní firmu, úřad
- celkový audit – zaměřený na všechny oblasti, v nichž lze sledovat rovné příležitosti
- specifický – zaměřený pouze na firemní prostředí s ohledem na otce
- specifický – zaměřený pouze na oblast rodičovské dovolené a na otevřenost volby pro oba gendery

Gender Impact Assessment

- jako druhá fáze po provedení GA – na základě výsledků vzešlých z GA se stanoví pravidla pro posuzování firemních politik (např. ve formě seznamu, na co myslet při zavádění nového opatření ve firmě, tento seznam by byl rozeslán všem zaměstnancům)
- jako souběžná fáze k GA – součástí GA také školení o GIA
- celkový GIA – celkové posuzování rovných příležitostí a dopadu na muže a ženy
- Fatherhood Impact Assessment – specifické zvažování dopadu firemní policy na muže a na jejich pečovatelské závazky

Příloha č. 4

Seznam expertních hodnotitelů variant

jméno	instituce	vyplněno
PhDr. Martin Jára	LOM	ANO
Ing. Petr Pavlík, Ph.D.	GS GHS UK	ANO
PhDr. Hana Maříková,	SOÚ AV ČR	ANO
Mgr. Radka Dudová, Ph.D.	SOÚ AV ČR	NE
Tereza Wennerholm Čáslavská	ProEquality	ANO
Bc. Petra Kubálková	ProEquality, Aperio	ANO
Mgr. Linda Sokačová	Gender Studies	ANO
Veronika Šindelářová	Aperio	NE
PhDr. Iva Šmídová, Ph.D.	FSS MU	ANO
Mgr. Lukáš Müller	MPSV	ANO
4 personální manažerky středních a velkých firem		

Příloha č. 5

Text průvodního dopisu:

Vážená paní/Vážený pane,

jsme studentky Veřejné a sociální politiky FSV UK, v minulém semestru jsem psaly seminární práci na téma Nízká účast mužů na péči o děti, tento semestr pokračujeme v návrzích řešení tohoto problému. Naši práci zaměřujeme hlavně na 3 nástroje řešení problému v zaměstnavatelské sféře. Jedná se o nástroje školení, genderového auditu a gender impact assessmentu. Cílem práce je vyhodnotit varianty těchto nástrojů a navrhnout tak nejoptimálnější variantu. Z tohoto důvodu se obracíme také na Vás jakožto experta/expertku na danou problematiku a prosíme Vás o vyhodnocení tabulky (viz příloha). Všechny instrukce k jejímu vyplnění i popis jednotlivých nástrojů naleznete v příloze. Pokud by Vám nebylo něco jasné, rády zodpovíme případné dotazy. Konečnou verzi práce Vám samozřejmě zašleme.

S pozdravem

Alžběta Molnárová a Michaela Peterková

Příloha č. 6

Typ nástroje	Příklad
Daně	daňové zvýhodnění rodin, v nichž se rodiče střídají na rodičovské
	nižší daně pro firmy, které zavedly otcovskou nebo flexibilní formy práce pro muže i ženy
Regulace	povinné zavádění standardů do firem – interní a externí audity rovných příležitostí, školení
	povinné proplácení otcovské dovolené zaměstnavatelem
	reforma rodičovské dovolené – zavedení nepřenositelné doby vyhrazené pro otce (viz Švédsko)
Peněžité podpory, dotace a granty	granty a peněžité podpory pro nestátní neziskové organizace (NNO) poskytující genderové audity, analýzy a služby otcům
	zavedení otcovské dávky (placené volno po narození dítěte)
Poskytnutí služby	zavádění programů pro otce do MC – přeměna mateřských center na rodičovská centra
	pořádání Dnů otců ve veřejných institucích (školy, ZUŠ, ZOO atd.)
Rozpočet odpovědné instituce	zvýšení rozpočtu oddělení pro rodinnou politiku na MPSV a oddělení pro rovné příležitosti (po zřízení na MPSV)
	založení instituce pro provádění genderových auditů
Informace	informační kampaň propagující aktivní otcovství
Úprava struktury práv, povinností a odpovědnosti	úprava pracovního práva
	úprava rodinného práva – otcovská
Změna rámce ekonomických aktivit, financování a kontraktování	genderové audity jako podmínka pro účast v soutěžích o státní zakázky
Vzdělávání, příprava a konzultace	reforma vzdělávacího systému – osnov v MŠ, ZŠ, gender mainstreaming ve vzdělávacím systému – školení pro učitele
	vzdělávání interních auditorů firem
Reforma veřejné správy a politického systému	zavedení kvót pro podíl žen v Parlamentu
	vznik Evropské sítě pro genderový audit (zřízení Evropskou komisí)
	posílení pravomocí Rady vlády pro rovné příležitosti
	zavést oddělení pro rovné příležitosti na MPSV na MŠMT

Příloha č. 7

<u>Typ řešení</u>	<u>číslo</u>	<u>Možné varianty</u>
Rodičovská dovolená	1a	Povinné období pro otce, v případě nevyužití sankce
	1b	Daňové zvýhodnění rodin, kde partneři čerpají rovnoměrně
	1c	Nepovinné období vyhrazené pouze otci spojené s finančním zvýhodněním
Otcovská dovolená a dávka	2a	Např. v délce 5 dní, 100% platu
	2b	Např. v délce 10 dní, 60% platu
	3a	Dávka vyplácená z nemocenského pojištění
	3b	Dávka vyplácená zaměstnavatelem
Informační kampaň	4a	Zaměřená na muže – potenciální a stávající otce
	4 b	Zaměřená na budoucí otce – předporodní kurzy
	4c	Zaměřená pouze na stávající otce
	4d	Zaměřená na ženy i muže
	4e	Zaměřená na zaměstnavatele
	4f	Zaměřená na mateřská centra
Genderový audit	5a	Úřadů
	5b	Firem
	5c	NNO – father-inclusive praktiky
	6a	Úplný
	6b	Specificky zaměřený na otce
	7a	Interní
	7b	Externí, participativní
Gender Impact Assessment	8a	Politik státu
	8b	Firemních a organizačních politik
Školení zaměstnanců	9a	Typu školení o bezpečnosti práce

Příloha č. 8

Seznam navštívených odborných akcí

Pracovní dráhy českých žen očima sociologie genderu

host: PhDr. Alena Křížková, Ph.D.

Přednáška v rámci Sociologických večerů, FSV UK

Genderové dopady finanční krize

Přednáška a diskuse v Gender Studies o.p.s.

Příloha č. 9**Dotazník předložený personálním pracovníkům**

Otázka		Zakroužkujte / doplňte
Myslíte, že by vnitřní firemní politika měla obsahovat důraz na rovné příležitosti mužů a žen?		ano ne
Jaké výhody či nevýhody pro Vaši firmu byste viděl(a) v aktivním prosazování rovných příležitostí uvnitř Vaší firmy? _____		
Jaké znalosti mají podle Vás Vaši zaměstnanci ohledně svých zákonných nároků týkajících se rodičovské role a skloubení profese a rodiny?		velmi nízké nízké dostačující vysoké
Podpořil(a) byste ve Vaší firmě zavedení školení zaměstnanců v oblasti jejich zákonných nároků týkajících se rodičovské role a skloubení profese a rodiny?		ano ne
Myslíte, že by pro Vaši firmu bylo přínosné provést Genderový audit?		ano ne
Pokud ano:	Podpořil(a) byste variantu, kdy by Vaše firma s pomocí expertního manuálu provedla Genderový audit sama nebo byste chtěl(a), aby byl genderový audit kompletně proveden externími experty?	audit zaměstnancem externí audit
Je reálné, aby Vaše firma zavedla hodnocení dopadu na gender do rozhodování o firemních politikách?		ano ne
Je pro Vás možnost získání prestižního ohodnocení motivací k zavádění nových opatření?		ano ne
Jak finančně náročné by pro Vaši firmu bylo zavedení následujících opatření?		Škála: 1-10 (1 málo, 10 velice)
	školení zaměstnanců o právech spojených s rodičovskou rolí a skloubením profese a rodiny	
	genderový audit provedený vyškoleným zaměstnancem	
	genderový audit provedený externími experty	
	zohledňování rovných příležitostí při rozhodování o firemních politikách	

Pokud byste chtěl(a) vyplněný dotazník zaslat emailem, či měl(a) jakékoliv dotazy a připomínky, kontaktujte nás prosím na alzbetamolnar@gmail.com.

Děkujeme Vám za Vaše názory!

Příloha č. 10: Gender mainstreaming a jeho nástroje

Jelikož jsou některé pojmy a nástroje použité v našich návrzích řešení v českém prostředí nedostatečně známy, předkládáme následující vysvětlení.

Gender mainstreaming

Gender mainstreaming byl jako koncept představen na Třetí světové konferenci OSN o ženách v Nairobi v roce 1985 a byl dále rozvinut na Čtvrté světové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995. Cílem mainstreamingu je zahrnout genderovou perspektivu do všech politik a programů, tak, že před tím, než je učiněno rozhodnutí, jsou zváženy dopady na muže a ženy. Gender mainstreaming usiluje o zapojení všech veřejných, komerčních i neziskových organizací (Daly 2005: 437). Vyvinul se z nástrojů rovného zacházení a pozitivních opatření, celkově vak nelze tyto tři koncepty plně oddělit (Daly 2005: 437). Co se týče opatření cílených specificky na muže, může se jednat o pozitivní opatření v rámci gender mainstreamingu, která se vyvinula z pozitivních opatření cílených původně jen na ženy (Daly 2005: 437). Gender mainstreaming spočívá v začlenění hlediska obou pohlaví do každodenních otázek, na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky (Gender Impact Assessment 2007).

Pojem zůstával značně nejednotný až do doby, kdy jej přijala a konceptualizovala Evropská unie jako svou strategii ke zlepšení rovnosti mužů a žen. Gender mainstreaming se tak stal ústředním pojmem akčních programů Evropské komise. Podle Evropské unie (EU) znamená rovnost příležitostí mužů a žen, že „*všichni lidé mohou svobodně rozvíjet vlastní schopnosti a vybírat si bez omezení, která jsou založena na striktně vymezených rolích žen a mužů; rozdíly v chování, aspirace a potřeby žen a mužů jsou rovnou měrou zvažovány, hodnoceny a podporovány*“ (One Hundred Words... 1998).

Pojem gender mainstreaming se vstupem do EU dostal také do českých veřejněpolitických dokumentů. „*Rovnosti příležitostí nemůže být dosaženo, pokud budou problémy mužů chápány odděleně od problémů žen, nebo od problémů společnosti jakožto celku. Gender mainstreaming je uplatňován proto, aby bylo zajištěno, že otázky rovnosti pohlaví jsou řešeny na všech úrovních a ve všech stádiích.*“ (Pokyny pro politiku rovných příležitostí 2006)

Gender mainstreaming může být prosazován několika hlavními nástroji. Jedná se o analytické techniky a nástroje jako je např. provádění statistik a výzkumů, průzkumů, předpovědí, analýz nákladů a přínosů, sestavování checklistů, příruček, hodnocení dopadů na gender (Gender Impact Assessment), monitorování, měření a ohodnocování. Dále může jít o vzdělávací techniky a nástroje jako jsou např. kurzy, manuály a příručky nebo podpora vyškolených osob pomocí pravidelných setkávání a mentorů či využívání služeb expertů a expertek na genderovou problematiku. Třetím souborem nástrojů jsou

techniky konzultační a participační, které zahrnují setkávání tvůrců politik a osob, které jsou politikami ovlivněné. Mezi tyto techniky může patřit sestavování pracovních skupin, pořádání kulatých stolů, konferencí, seminářů, sestavování databází a směrnic, proces participace obou pohlaví na rozhodování nebo procesy monitorování a evaluace. (Gender Impact Assessment 2007)

Celkově koncept gender mainstreamingu odvrací pozornost od jedinců a jejich práv (rovné zacházení) nebo nedostatků a znevýhodnění (pozitivní opatření) k systémům, procesům a normám, které takovéto nerovnosti způsobují (Daly 2005: 438). V souvislosti s touto tezí se také naše návrhy řešení soustředí na strukturální aspekt – zvýšení účasti mužů na péči o děti není možné, pokud nebudou podpořeny rovné příležitosti obou pohlaví. Řešením nízké účasti mužů na péči o děti tak může být jakékoli opatření, které posiluje rovné příležitosti (Pavlík 2010, osobní komunikace). V našich návrzích řešení jsme se rozhodly zaměřit na několik nástrojů gender mainstreamingu uplatnitelných ve sféře zaměstnání.

Genderový audit

Jedním z aktuálních nástrojů gender mainstreamingu je genderový audit (GA), který může být využíván jako praktický nástroj prosazování genderové rovnosti v organizacích – ve státní správě, krajích, nadnárodních či neziskových organizacích, ale i firmách. V českém prostředí je stěžejním dokumentem pro GA firem *Metodika genderového auditu firem*, která byla zpracována občanským sdružením Aperio v roce 2008 a nabízí praktický rámec, jak při GA postupovat. Provedení GA v ČR nabízí kromě Aperio o.s. také např. Gender Studies o.p.s. a centrum ProEquality při Otevřené společnosti o.p.s. Organizace přitom čerpají ze stejného metodického dokumentu, podle kterého je cílem GA:

zhodnotit z tohoto [genderového] hlediska praktiky, opatření a programy, které se v konkrétní firmě uplatňují, a identifikovat silná a slabá místa ve firemní kultuře a personální politice. Výsledky genderového auditu pak slouží jako podklad pro následné návrhy změn ve fungování a kultuře dané firmy. (Metodika genderového auditu firem 2008: 8)

GA tedy není zacílen na „oznámkování“ míry zavedení politiky rovných příležitostí, ale na motivaci zaměstnavatelů k rozvoji v této oblasti. Již samotný název genderového auditu, který poskytuje Gender Studie o.p.s., *Audit Rovné příležitosti: ne kontrola, ale rozvoj* (2009), zohledňuje tento rozdíl.

K posílení motivační funkce GA jsou v metodice zdůrazněny i ekonomické přínosy pro zaměstnavatele, které zahrnují identifikaci potřeb zaměstnanců, zvýšení jejich loajality a spokojenosti a

následné zvýšení produktivity (Metodika genderového auditu firem 2008: 10). Zároveň mohou být zaměstnavatelé motivováni také skrze udělení certifikátu, který již nabízí například Gender Studies o.p.s.

GA je přínosným nástrojem gender mainstreamingu také proto, že nezdůrazňuje jen technické oblasti, ale zahrnuje i osobní a institucionální bariéry v kultuře organizací, které brání realizaci cílů genderové rovnosti. Firemní kultura a organizační struktura jsou tedy stále více uznávány jako významné složky při zavádění politiky rovných příležitostí (Moser 2005: 3).

Přestože je Metodika genderového auditu firem primárně určena středním a větším firmám, jelikož do GA zapojuje personální oddělení a management firmy, může být uplatněna prakticky v jakékoliv organizaci. Důležitým aspektem GA je totiž zohlednění každé auditované firmy a přizpůsobení metodiky její struktuře, velikosti i cílům, které si management stanoví (Pavlík, konzultace, 12.1.2011). Zásadním faktorem pro úspěch metodiky je totiž motivace firmy a její ztotožnění s procesem GA (Metodika genderového auditu firem 2008: 9).

Metodiky GA se dělí na participativní (interní) a expertní (externí). Participativní GA provádějí interní odborníci organizace a zaměstnanci ve spolupráci s externími odborníky. Důraz je tedy kladen na sebehodnocení a sebereflexi (Moser 2005:5). Součástí participativního GA je internalizace politiky rovných příležitostí skrze vzdělávání zaměstnanců, kteří se stanou odborníky na tuto problematiku, ale také plošně všech zaměstnanců, kteří jsou vedeni k zahrnování genderové perspektivy při každodenním rozhodování. Tento typ GA je podporován nadnárodními organizacemi jako je InterAction či International Labour Organization (ILO). ILO participativní GA přijala jako součást implementace genderového mainstreamingu a v roce 2001 provedla i první GA vlastních struktur (First ILO Gender Audit 2001). Zároveň také pořádá školení pro genderové auditory z vládních, neziskových i komerčních organizací, kteří ve svých strukturách následně mohou participativní GA zavést.

P. Pavlík z katedry Gender Studies FHS UK, který se podílel na vzniku metodiky genderového auditu firem i krajů, ovšem v rozhovoru zdůraznil, že v českém prostředí není participativní GA výrazně uplatnitelný.

... v českém kontextu, kde většina firem o to [GA] moc velké zájem nemá, bych se spíš klonil k tomu expertnějšímu. I když jsou tu firmy, jako třeba IBM, který o to zájem mají. Ale i když o to mají zájem, tak taky často nemají zájem o to, aby tím zatěžovaly vlastní zaměstnance a tak si to radši objednájí na klíč. Řeknou, že ti zaměstnanci zodpoví na nějaký dotazník, ale nebudou se sami účastnit toho genderového auditu. (P. Pavlík, rozhovor 12.1.2011)

Z tohoto důvodu Pavlík prosazuje druhou variantu GA – externí neboli expertní. Tým auditorů je v tomto případě složen z externích odborníků a spolupráce se zaměstnanci je stanovena domluvou s vedením auditované firmy (*Metodika genderového auditu firem 2008: 8*). Kroky externího auditu pak zahrnují vytvoření týmu, analýzu dokumentů a zdrojů, úvodní jednání s firmou, realizaci šetření, závěrečnou zprávu a její prezentaci (*Metodika genderového auditu firem 2008: 8*). Machovcová (2008) poukazuje na možná rizika expertního GA, který může vést k tomu, že navrhované analýzy a doporučení nemusí být kolektivem firmy přijaty za vlastní a mohou být vnímány spíše jako cizorodé. Při externím GA je tedy zásadním faktorem úspěchu odbornost a expertíza auditorského týmu a způsob spolupráce s auditovanou firmou, jejíž cíle a kultura musí být v GA zohledněny, aby byla firma dostatečně motivována k implementaci navrhovaných opatření.

Při efektivním provedení se však GA může stát cenným nástrojem pro zvýšení účasti mužů na péči o děti, jelikož zohledňuje hlediska mužů i žen stejným způsobem. Například zmiňovaná Metodika genderového auditu firem (2008: 34) zahrnuje nejčastější oblasti zkoumání, které zahrnují management mateřské a rodičovské dovolené, v rámci kterého je zkoumána míra využívání podpory firmy v péči o děti ženou i muži. GA zaměřující se na rovné příležitosti tedy nevyhnutelně zahrnuje i zrovnoprávnění mužů v oblasti možností péče o dítě. Zároveň je však GA flexibilním nástrojem, který se může specificky zaměřit i na konkrétnější oblasti politiky rovných příležitostí, jako je sladování práce a rodiny, a nabídnout tak rychlý a efektivní nástroj pro zavádění praktik v této oblasti (Pavlík, konzultace, 12.1.2011). V České republice již například existuje podobný specificky zaměřený audit nazvaný Audit rodina & zaměstnání, který vychází z rakouského a německého vzoru. Jeho cílem je podpora prorodinně orientované podnikové kultury, iniciování interního procesu ve firmě, který vede k realizaci cílů prorodinné personální politiky, zvýšení atraktivity zaměstnavatele a úspěšnější zvládnutí nároků trhu práce (Audit rodina & zaměstnání 2010). Národní centrum pro rodinu realizující projekt ANIMA PLUS CZ zdůrazňuje přínos prorodinného klimatu v zaměstnání, který tkví ve snížené fluktuaci a absenci na pracovišti, ve vzrůstající motivaci pro zaměstnance a v neposlední řadě v klesajících nákladech na zaměstnance (Lidé mezi zaměstnáním a rodinou 2010).

Hodnocení dopadů na gender (Gender Impact Assessment, GIA)

Gender Impact Assessment je dalším nástrojem genderového mainstreamingu. Nástroj GIA se používá zejména v souvislosti s politikami státu, v našem pojetí se však jedná o nástroj, který je využitelný také na organizační a firemní opatření (Pavlík, konzultace, 12.1.2011). Cílem GIA je analyzovat potenciální dopady politik a plánů a programů a to nejlépe ještě před tím, než jsou implementovány (Evaluating Socio Economic Development 1998). Poznatky zjištěné hodnocením

dopadů na gender lze však využít také během hodnocení ex post ke zjištění rozdílů mezi výchozím stavem a stavem dosaženým (Evaluating Socio Economic Development 1998).

Prvním krokem před samotným započítáním procesu GIA je zjištění, zda má politika rozdílné implikace pro genderové vztahy. Podle dostupných zdrojů se jedná se o většinu politik (Gender Impact Assessment 2007, A Guide to Gender Impact Assessment 1999). Rozdílné dopady na muže a ženy mohou nastat v několika rovinách: v rovině participace (reprezentace mužů a žen na vedoucích pozicích, složení cílové skupiny), v rovině zdrojů (distribuce základních zdrojů jako je čas, místo, informace, peníze, politická a ekonomická moc, vzdělání, práce a profesionální kariéra, nové technologie, zdravotnické služby, bydlení, způsoby dopravy atd.), v rovině norem a hodnot, které ovlivňují genderové role, rozdělení práce, postoje a chování a způsobují nerovnosti mezi gendery, a konečně v rovině práv (přímá a nepřímá diskriminace, lidská práva) (A Guide to Gender Impact Assessment 1999).

Z teoretického hlediska GIA zohledňuje tři roviny – rovinu strukturální (strukturální mocenské nerovnosti mezi muži a ženami), rovinu procesuální (jak fungují mechanismy způsobující nerovnosti) a rovinu kriteriální (jak mají být nerovnosti hodnoceny) (Plantega 2000, Verloo a Roggeband 1996).

Zvažování dopadů na gender se děje v několika krocích, které zahrnují: podrobný popis stávající situace, zvažování tzv. nulové alternativy, tedy situace, kdy se politika nepřijme, dále detailní rozbor samotného návrhu na změnu, popis potenciálních dopadů na genderové vztahy, zvážení pozitivních a negativních efektů na genderové vztahy a způsoby hodnocení dopadů (Verloo, Roggeband 1996, Plantega 2000). Prakticky pak tyto kroky mohou být vyjádřeny jako: identifikace tématu a definice výstupů, sběr relevantních dat, komunikace (co má být sděleno cílovým skupinám), dokončení a znovupotvrzení relevantnosti přijatého řešení, monitorování situace (Gender Impact Assessment 2007).

Školení

Školením se v našem návrhu nástrojů myslí školení typu školení o bezpečnosti práce. Např. při nástupu do zaměstnání by měl zaměstnavatel poskytnout svému zaměstnanci či zaměstnankyni školení o jeho právech spojených s pečovatelskými závazky. K tomuto nástroji řešení jsme dospěly na základě výsledků výzkumu Podoby otcovství v ČR (2010), z něhož vyplynulo, že muži často ani nevědí, na co mají v souvislosti s pečovatelskými závazky dle zákona právo. Problém jejich nízké participace na péči o děti tak může být zčásti způsoben neinformovaností. Zavedení tohoto školení do běžné praxe firem by si vyžadovalo nejdříve proškolení příslušných personálních pracovníků, kteří by měli o těchto právech zaměstnance informovat. Případně by mohlo být školení prováděno externími firmami či neziskovými organizacemi zaměřenými na tuto problematiku – podobně jako se to děje také u školení o bezpečnosti práce.