



Kontrolní závěr z kontrolní akce

22/10

Peněžní prostředky státního rozpočtu a Evropské unie určené na realizaci a implementaci genderových auditů

Kontrolní akce byla zařazena do plánu kontrolní činnosti Nejvyššího kontrolního úřadu (dále také „NKÚ“) na rok 2022 pod číslem 22/10. Kontrolní akci řídil a kontrolní závěr vypracoval člen NKÚ Ing. Stanislav Koucký.

Cílem kontroly bylo prověřit, zda kontrolované osoby poskytují a čerpají peněžní prostředky státního rozpočtu a Evropské unie na genderové audity a jejich implementaci účelně, hospodárně a v souladu s právními předpisy.

Kontrolované osoby:

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „MPSV“);

vybraní příjemci podpory: Asociace českých nábytkářů, Praha; AQUA Program s.r.o., Ohrazenice; BARVY FRAMAR s.r.o., Praha; DOPRAVNÍ PODNIK měst Mostu a Litvínova, a.s., Most; Gender studies, o.p.s., Praha; Gut alimentari s.r.o., Most; INESAN, s.r.o., Praha; MEPCO, s.r.o., Praha; Moderní škola s.r.o., Otice; Modrý Maják, z. s., Otrokovice; PP Projekty s.r.o., Most; SUTOR Global s. r. o., Most; TRUHLAŘÍK s.r.o., Kojetice; YABOK s.r.o., Milovice.

Kontrolováno bylo období od roku 2014 do roku 2021, v případě věcných souvislostí i období předcházející a následující.

Kontrola byla prováděna u kontrolovaných osob v době od dubna 2022 do října 2022.

Kolegium NKÚ na svém IV. jednání, které se konalo dne 27. února 2023,

schválilo usnesením č. 5/IV/2023

kontrolní závěr v tomto znění:

Peněžní prostředky státního rozpočtu a Evropské unie určené na realizaci a implementaci genderových auditů

Základní fakta

29. místo z 35 zemí	Pozice ČR v žebříčku evropských států z pohledu existujících genderových nerovností.
19 mil. Kč	Prostředky OPZ ¹ a státního rozpočtu vydané na podporu realizace genderových auditů.
23	Počet podpořených projektů na podporu realizace genderových auditů.
101 mil. Kč	Prostředky OPZ a státního rozpočtu vydané na podporu implementace genderových auditů.
45	Počet podpořených projektů implementace genderových auditů.

Zjištění z kontroly

8 %	Podíl veřejných prostředků, které přispěly k účelu podpory ve všech klíčových oblastech genderové nerovnosti.
54 %	Podíl auditovaných organizací, jejichž totožnost nebyla MPSV při hodnocení žádostí o podporu známa.
14 %	Podíl auditovaných organizací, které prokazatelně pokračovaly v implementaci opatření.
14 z 51	Počet auditovaných osob, u kterých realizátor genderového auditu prokazatelně nehodnotil oblast odměňování, přestože měl povinnost ji auditovat.
56 %	Podíl projektů, u kterých se stejná osoba podílela na formulaci opatření k odstranění genderové nerovnosti, jejich administraci i ověření jejich splnění.

¹ Operační program *Zaměstnanost 2014–2020*. Údaje jsou aktuální k září 2022.

I. Shrnutí a vyhodnocení

- 1.1 NKÚ provedl kontrolu peněžních prostředků státního rozpočtu a rozpočtu Evropské unie (dále také „EU“) vynakládaných v rámci programového období 2014–2020 z operačního programu *Zaměstnanost 2014–2020* (dále také „OPZ“) na podporu genderových auditů (dále také „GA“) a implementaci jejich doporučení (dále také „IGA“). V rámci OPZ poskytlo MPSV dotace na podporu GA ve výši cca 19 mil. Kč a na podporu IGA ve výši cca 101 mil. Kč.
- 1.2 Cílem kontroly bylo prověřit, zda kontrolované osoby poskytují a čerpají peněžní prostředky státního rozpočtu a EU na genderové audity a implementaci jejich doporučení účelně, hospodárně a v souladu s právními předpisy. Kontrola byla provedena u MPSV, kde se zaměřila na jeho činnost v pozici řídicího orgánu OPZ, a dále u 14 vybraných příjemců, u nichž byla prověřena realizace 14 projektů schválených k podpoře, přičemž se jednalo o pět projektů realizace GA a devět projektů IGA.
- 1.3 **Kontrolované peněžní prostředky jen v nevýznamném rozsahu přispěly k naplnění účelu podpory, tedy ke snížení rozdílů v odměňování, snížení vertikální² nebo horizontální³ segregace žen a mužů na trhu práce, usnadnění slučitelnosti pracovního a soukromého života a ke snížení rizika obtěžování na pracovišti. Pouze 8 % kontrolovaných veřejných prostředků naplnilo účel podpory ve všech klíčových oblastech genderové nerovnosti. Projekty převážně směřovaly k šíření informovanosti o problematice genderové rovnosti a k vytvoření interních předpisů u některých zaměstnavatelů. Vzhledem k nevhodnému nastavení podmínek ze strany poskytovatele neexistovaly doklady o kvalitě a rozsahu provedených prací u příjemců podpory, a nelze tudíž hodnotit hospodárnost vynaložených prostředků.**

MPSV nastavilo podmínky pro nakládání s dotacemi tak, že příjemci mohli čerpat dotace, aniž by bylo zřejmé, jakých měřitelných cílů chtějí poskytnutou podporou dosáhnout. MPSV nesledovalo skutečný přínos poskytovaných dotací ke snižování rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce. MPSV v rámci své činnosti nenaplňovalo povinnost soustavně vyhodnocovat efektivnost vynakládání výdajů ve své rozpočtové kapitole.

Podmínky, které nastavilo MPSV, umožňovaly, aby rozsah opatření k vyrovnávání genderových rozdílů určoval ten, u koho byla opatření realizována. NKÚ zjistil paradoxní situace, kdy auditované organizace, které se dobrovolně genderovému auditu podrobily s cílem výsledky auditu dále využít k dosažení spravedlivého odměňování, odmítly auditorům poskytnout informace o výši odměn na jednotlivých pracovních pozicích. Vzdělávací aktivity, které MPSV v rámci implementace proplátilo, neměly v řadě případů souvislost s genderovou problematikou a týkaly se spíše profesního vzdělávání.

U čtyř projektů zjistil NKÚ nezpůsobilé výdaje v souhrnné výši 1,6 mil. Kč.

² **Segregace zaměstnání vertikální:** koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, a to jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě. S touto pracovní segregací souvisí metafora „skleněného stropu“.

³ **Segregace zaměstnání horizontální:** rozdělení pracovního trhu na sektory/typy zaměstnání, v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů. S touto pracovní segregací souvisí metafora „skleněné zdi“.

1.4 Toto celkové zhodnocení se opírá o následující hlavní zjištění z kontroly:

- a) MPSV poskytovalo dotace bez znalosti potřeb konkrétních auditovaných organizací (dále také „AO“) v oblasti genderové rovnosti (viz 4.1 až 4.5).
- b) GA neobsahovaly všechny oblasti auditu, které dle *Standardu genderového auditu* obsahovat měly, ani neuváděly důvody pro neauditování těchto oblastí, a přesto byly dotace vyplaceny v plném rozsahu (viz 4.6 až 4.7).
- c) Zpravidla nebyla auditována oblast rovného odměňování, případně byla auditována pouze na základě subjektivního vnímání aspektů rovnosti zaměstnanci, nikoli na základě reálných dat o mzdových nebo platových poměrech na konkrétních pracovních pozicích (viz 4.8 až 4.11).
- d) Provedené GA u většiny zaměstnavatelů z kontrolovaného vzorku nezjistily významné genderové nerovnosti. Tato skutečnost mohla být příčinou rozhodnutí auditovaných organizací nepokračovat v implementaci opatření k napravení genderových nerovností. Z dat MPSV vyplývá, že v implementaci opatření prokazatelně pokračovalo pouze 14 % auditovaných organizací (viz 4.12 až 4.14).
- e) Opatření vyplývající z GA se týkala především úpravy vnitřních předpisů a zvyšování povědomí o genderové problematice u příjemců a jen v nevýznamné míře směřovala ke skutečnému snížení rozdílů v odměňování, snížení vertikální nebo horizontální segregace žen a mužů, usnadnění slučitelnosti pracovního a soukromého života a ke snížení rizika obtěžování na pracovišti. NKÚ vyhodnotil, že pouze 8 % kontrolovaných veřejných prostředků naplnilo účel podpory ve všech klíčových oblastech genderové nerovnosti (viz 4.15 až 4.17).
- f) Vybrané projekty IGA trvaly minimálně 24 měsíců. Nejdéle realizovaný projekt trval 36 měsíců, bylo na něj vynaloženo téměř 5 mil. Kč a v přepočtu na plné úvazky zaměstnal téměř dva zaměstnance příjemce. V době podání žádosti o podporu přitom měla podpořená společnost pouze 10 zaměstnanců (viz 4.18 a příklad č. 8).
- g) V rámci vybraného vzorku projektů GA byl zjištěn případ, kdy genderové audity prováděly osoby, u kterých nebylo možné prokázat splnění požadovaných kvalifikačních požadavků na výkon této činnosti (viz 4.19 až 4.20).
- h) Genderové audity často realizovali auditoři propojení s auditovanými organizacemi. NKÚ zjistil případy, kdy se stejná osoba účastnila auditu, v jehož rámci byla provedena analýza fungování příjemce z pohledu genderové rovnosti, spolunavrhovala opatření k řešení odhalených nedostatků a slabých míst, podílela se na činnostech souvisejících s realizací opatření vybraných příjemcem k realizaci v rámci projektů IGA a nakonec se účastnila i hodnocení úspěšnosti projektu, do kterého byla zapojena (viz 4.21 až 4.23).
- i) MPSV nestanovilo jednoznačné podmínky pro způsobilost výdajů. NKÚ zjistil např. případy, kdy MPSV akceptovalo jako způsobilé projektové aktivity i taková školení, která nebyla pro cílovou skupinu zaměstnanců potřebná a využitelná. Peněžní prostředky použité k jejich úhradě nelze hodnotit jako účelně vynaložené (viz 4.24 až 4.27).
- j) Pravidla nastavená Ministerstvem práce a sociálních věcí umožňovala, aby příjemci v řadě případů nevedli záznamy o rozsahu a kvalitě vykonaných prací. Z důvodu

absence těchto informací není možné provádět hodnocení hospodárnosti vynaložených peněžních prostředků poskytnutých z veřejných zdrojů na realizaci těchto prací (viz 4.28 až 4.30).

- k) MPSV nenastavilo specifické indikátory k vyhodnocení výsledků a nemonitorovalo systematicky, jaký je vliv poskytnutých prostředků na vývoj v oblastech rovného odměňování, snižování horizontální nebo vertikální segregace žen a mužů na pracovních pozicích nebo snižování rizika obtěžování na pracovištích. Uvedené skutečnosti zamýšlí MPSV hodnotit prostřednictvím evaluace, přičemž za jejího realizátora vybralo příjemce, jehož projekt je uveden výše v písm. f) (viz 4.31 a 4.32).

II. Informace o kontrolované oblasti

2.1 Dle údajů z *Global Gender Gap Report 2022*⁴ v ČR i přes řadu legislativních i nelegislativních opatření přetrvávají genderové nerovnosti, které zasahují do všech oblastí společenského života. ČR obsadila v tomto srovnání v segmentu evropských zemí celkové 29. místo z 35 sledovaných zemí. Vývoj postavení ČR v globálním měřítku v některých sledovaných oblastech genderové nerovnosti v čase obsahuje tabulka č. 1. Ze srovnání mj. vyplývá, že v ČR dlouhodobě existuje významná nerovnost na trhu práce spočívající v rozdílech v odměňování mužů a žen za stejnou práci.

Tabulka č. 1: Vybrané ukazatele Global Gender Gap Report za ČR v letech 2014, 2020 a 2022

Ukazatel	2014		2020		2022	
	Pořadí ČR	Celkový počet hodnocených zemí	Pořadí ČR	Celkový počet hodnocených zemí	Pořadí ČR	Celkový počet hodnocených zemí
Celkové srovnání ⁵	96.		78.		76.	
Ekonomická participace a příležitosti žen	100.	142	87.	153	95.	146
Rovnost mezi ženami a muži v odměňování za stejnou práci	119.		101.		103.	

Zdroj: Světové ekonomické fórum – *Global Gender Gap Report 2014, Global Gender Gap Report 2020, Global Gender Gap Report 2022*.

2.2 Od roku 1998 vláda ČR s cílem prosazovat rovné příležitosti pro ženy a muže schvaluje *akční plány pro rovnost žen a mužů*⁶, které obvykle s roční frekvencí stanovují konkrétní opatření a subjekty odpovědné za jejich plnění. Od roku 2014 byly tyto akční plány provázány s nově zpracovanou dlouhodobou *Vládní strategií pro rovnost žen a mužů v České republice*

⁴ Jedná se o každoročně publikovanou zprávu, kterou od roku 2006 vydává Světové ekonomické fórum a jejímž smyslem je hodnocení genderové rovnosti ve sledovaných zemích světa za daný rok. V tomto případě se hodnocení týká roku 2022.

⁵ *Global Gender Gap Index*.

⁶ Do roku 2018 se tento dokument nazýval *Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*.

na léta 2014–2020 (dále též „Strategie“)⁷, resp. dále rozpracovávaly její cíle do podoby konkrétních opatření.

2.3 Součástí Strategie je oblast 3. *Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání*, která mj. reflektuje skutečnost, že v ČR je jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU. Jedním z hlavních cílů této oblasti je tak posílení ekonomického postavení žen. K dosažení hlavního cíle má dojít pomocí splnění řady dílčích specifických cílů, mezi které patří i „podpora a zavádění genderových auditů ve veřejné i soukromé sféře a implementace jejich výsledků do chodu organizace“⁸.

2.4 V říjnu 2015 Úřad vlády ČR vytvořil *Standard genderového auditu*⁹ (dále také „Standard GA“) jako jeden z nástrojů, které mohou pomoci zejména zaměstnavatelským subjektům identifikovat existující nerovnosti v oblasti trhu práce a podnikání a zjištěné nerovnosti napravit. Standard GA jako nejzávažnější existující problémy, které má pomoci na trhu práce v ČR řešit, uvádí nízkou zaměstnanost žen, jeden z nejvyšších rozdílů v EU v odměňování žen a mužů za stejnou práci či vysokou horizontální a vertikální segregaci na trhu práce. Standard vznikl v rámci výzvy na zajištění implementace Strategie v programovém období 2014–2020¹⁰.

2.5 Genderový audit je typem sociálního auditu. Při jeho realizaci mají být analyzovány vnitřní organizační procesy a struktura auditované organizace z genderové perspektivy. Mají být zejména identifikovány kritické oblasti a bariéry pro zlepšení fungování organizace v otázce genderové rovnosti a doporučena opatření k dosažení pokroku v této oblasti. Standard v tomto smyslu představuje doporučené minimum aktivit, auditovaných oblastí, znalostí a zkušeností auditorů apod., které je při realizaci genderových auditů v ČR považováno za nezbytné k tomu, aby mohly být audity řádně realizovány.

2.6 Na podporu genderových auditů a implementace jejich výsledků do chodu organizací byly v operačním programu *Zaměstnanost 2014–2020* vyčleněny peněžní prostředky v rámci výzev č. 03_16_050 a 03_16_051 *Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů* (dále též „výzvy č. 50 a 51“ nebo „výzvy GA“) a výzev č. 03_17_130 a 03_17_131 *Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů* (dále též „výzvy č. 130 a 131“ nebo „výzvy IGA“).

2.7 MPSV poskytovalo v rámci výzev GA peněžní prostředky na realizaci genderových auditů, které příjemce mohl provést u sebe i u jiných auditovaných organizací. Poskytnutá výše podpory v daném projektu se odvíjela od množství AO a počtu jejich zaměstnanců. Za každou AO¹¹ byl příjemce během realizace projektu povinen vypracovat zprávu z genderového auditu, která byla základním požadovaným výstupem projektu.

2.8 V případě výzev IGA byl příjemcem podpory subjekt, který ve své společnosti s alespoň 10 zaměstnanci realizoval během projektu vybraná opatření genderového auditu. Genderový audit, který byl zdrojem doporučení a předkládal se k žádosti o podporu, nesměl být starší než

⁷ Usnesení vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931, *k Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 a k návrhu dalších opatření*.

⁸ Specifický cíl č. 6 oblasti 3. *Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání* (viz Strategie).

⁹ Vydal Úřad vlády České republiky, Odbor lidských práv a ochrany menšin, březen 2016, verze č. 2.

¹⁰ Výzva č. 03_15_028 (dále též „výzva č. 28“) *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 Praha*.

¹¹ Pravidla OPZ umožňovala v definovaných případech provést genderový audit i u více organizačních jednotek jednoho subjektu, více viz body 4.24 a 4.25 tohoto kontrolního závěru.

tři roky. Příjemce přitom mohl tento genderový audit absolvovat v rámci projektu podpořeného ve výzvách GA.¹² Nejpozději k datu ukončení projektu IGA byl příjemce povinen zajistit provedení nového genderového auditu.

2.9 Čerpání peněžních prostředků OPZ na projekty GA a IGA bylo podmíněno dodržením Standardu GA při zpracování genderových auditů využitých pro realizaci projektových aktivit. Povinnost dodržet Standard GA při provádění genderových auditů tak byla stanovena jak pro genderové audity realizované v rámci projektů GA, tak pro genderové audity zpracované v rámci projektů IGA.

2.10 V OPZ, jež řídí MPSV, jsou podrobně popsány cíle a priority, kterých chce ČR s podporou prostředků evropských strukturálních a investičních fondů v oblasti zaměstnanosti dosáhnout; programový dokument OPZ obsahuje také popis typových aktivit, na které je možné čerpat alokované peníze, a výčet osob, které mohou o finanční prostředky žádat.

2.11 Projekty na podporu GA a IGA byly realizovány v rámci specifického cíle OPZ 1.2.1 *Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce* (dále také „SC 1.2.1“). Tento specifický cíl definuje účel peněžních prostředků vynaložených na realizaci těchto projektů.

2.12 Text programového dokumentu OPZ uvádí, že SC 1.2.1 bude naplněn prostřednictvím zlepšení nabídky cenově dostupných a kvalitních zařízení a služeb péče o děti za účelem zvýšení zaměstnanosti pečujících osob a usnadnění slučitelnosti pracovního a soukromého života, podpory vzdělávání žen za účelem zvýšení jejich zaměstnatelnosti po výpadech v kariéře z důvodu péče o děti či jiné závislé členy rodiny, zvýšení využívání flexibilních forem práce jako jedné z forem podpory sladování pracovního, soukromého a rodinného života, snížení diskriminace žen na trhu práce a také snížení vertikální i horizontální segregace na trhu práce a snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Dle programového dokumentu OPZ si dosažení uvedených výsledků, zejména pak v oblasti snižování diskriminace, segregace a rozdílů v odměňování, vyžádá mj. systémové zaštitění oblasti rovných příležitostí žen a mužů na celostátní úrovni prostřednictvím propagace a zvyšování povědomí o tématu, návrhů legislativních úprav apod.

2.13 Za účelem dosažení tohoto specifického cíle stanovil OPZ následující podporované typy aktivit, jejichž realizací mělo být specifického cíle dosaženo:

- opatření pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví (včetně vícečetné diskriminace) a pro snížení horizontální a vertikální segregace trhu práce podle pohlaví a rozdílů v odměňování žen a mužů;
- vzdělávání, zvyšování povědomí, poradenství v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce za účelem odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na základě pohlaví;
- podpora zavádění flexibilních forem práce a jejich využívání v praxi jako nástroje podpory slučitelnosti pracovního a soukromého života – vzdělávání, osvěta a poradenství pro zaměstnavatele v této oblasti a zároveň přímá finanční podpora flexibilních forem práce pomocí mzdových příspěvků.

¹² Účasti AO v následných výzvách IGA se blíže věnují body 4.12 až 4.14 tohoto kontrolního závěru.

2.14 Podpora z OPZ byla poskytována především formou ex-ante plateb¹³ s využitím nepřímých nákladů až do výše 25 % rozpočtu projektu. Míra financování z veřejných zdrojů (státního rozpočtu a rozpočtu EU) se lišila v závislosti na typu podpořené organizace.¹⁴ Doba udržitelnosti nebyla pro projekty OPZ stanovena.

2.15 Cílovými skupinami, které měly právo čerpat prostředky z OPZ, případně měly mít z čerpaných peněz užitek, byli zaměstnanci a zaměstnavatelé.

III. Rozsah kontroly

3.1 Cílem kontrolní akce bylo prověřit, zda peněžní prostředky státního rozpočtu a Evropské unie určené na podporu genderových auditů a jejich implementaci byly poskytovány a čerpány účelně, hospodárně a v souladu s právními předpisy.

3.2 Pro potřeby kontroly bylo za účelné považováno takové použití veřejných prostředků, které zajistilo optimální míru dosažení cílů při plnění stanovených úkolů.¹⁵ Poskytování a čerpání peněžních prostředků bylo tedy účelné, když došlo k naplnění cílů uvedených v projektové žádosti a k naplnění dílčích cílů SC 1.2.1, tj. snížení rozdílů v odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, snížení vertikální nebo horizontální segregace žen a mužů na trhu práce, usnadnění slučitelnosti pracovního a soukromého života a snížení rizika obtěžování na pracovišti. Za účelné bylo považováno i vynaložení peněžních prostředků na smysluplnou propagaci a zvyšování povědomí o tématu genderové nerovnosti, např. formou vhodného vzdělávání osob ohrožených diskriminací na trhu práce, avšak pouze v případě, že projekt zároveň přispěl ke snížení rozdílů mezi ženami a muži v oblastech uvedených v předchozí větě. V konečném důsledku měla podpora vést k naplnění specifického cíle OPZ 1.2.1, kterým je snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce.

3.3 Hospodárností se rozumí použití veřejných prostředků k zajištění stanovených úkolů s co nejnižším vynaložením těchto prostředků, a to při dodržení odpovídající kvality plněných úkolů.¹⁶ NKÚ při kontrole hospodárnosti posuzoval zejména dodržení stanovených nákladových limitů na provedené práce a na dodávky služeb a vybavení a zároveň vykázaní nákladů ve výši odpovídající prokazatelně vykonané práci.

3.4 NKÚ provedl kontrolu u MPSV jako řídicího orgánu OPZ a u vybraných příjemců podpory z tohoto operačního programu. Příjemcem podpory byl subjekt, který u sebe nebo u AO prováděl genderový audit (výzvy GA), nebo subjekt, který realizoval vybraná doporučení genderového auditu provedeného před realizací projektu (výzvy IGA).

3.5 NKÚ u MPSV prověřoval soulad obsahu výzev GA a IGA se Standardem GA, nastavení parametrů a podmínek výzev GA a IGA k zajištění účelnosti podpořených projektů, hodnocení

¹³ Podpora formou ex-post byla poskytována organizačním složkám státu a příspěvkovým organizacím zřízeným organizačními složkami státu.

¹⁴ Pohybovala se v rozmezí od 50 % (obecně podnikatelské subjekty) do 100 % (zejména organizační složky státu, státní vysoké školy či subjekty vykonávající veřejně prospěšnou činnost).

¹⁵ Dle ustanovení § 2 písm. o) zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole).

¹⁶ Dle ustanovení § 2 písm. m) zákona č. 320/2001 Sb.

a výběr projektů k realizaci, kontrolní činnost MPSV a dále také to, zda MPSV vyhodnocovalo přínos podpořených projektů GA a IGA k naplňování SC 1.2.1.

3.6 NKÚ provedl ověření činností MPSV při stanovování alokace peněžních prostředků na výzvy SC 1.2.1 u výzev č. 50 a 51 (pro GA) a č. 130 a 131 (pro IGA) a dále doplňkově i u výzev č. 27¹⁷ a č. 28.

3.7 NKÚ kontroloval peněžní prostředky EU a státního rozpočtu určené na realizaci a implementaci genderových auditů, tj. na projekty realizované v rámci výzev GA a výzev IGA. Ke kontrole byl vybrán vzorek 14 projektů realizovaných u 14 příjemců podpory (dále také „vybrané projekty“). Vzorek se skládal z pěti projektů GA a z devíti projektů IGA.

3.8 V případě projektů GA bylo prověřeno, zda příjemci podpory realizovali genderové audity v souladu s podmínkami poskytnuté podpory a podle požadavků uvedených ve Standardu GA, který stanovuje nároky na kvalitně provedený genderový audit. Zároveň NKÚ hodnotil, zda projekty GA měly potenciál přispět k naplnění SC 1.2.1, tedy ke snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce.

3.9 V případě projektů IGA kontrola prověřila, zda příjemci podpory implementovali doporučení uvedená v genderovém auditu, zda splnili další stanovené podmínky poskytnuté podpory a zda implementace doporučení přispěla (nebo měla potenciál přispět) k naplnění jednotlivých dílčích cílů SC 1.2.1 uvedených v bodě 2.12 tohoto kontrolního závěru.

3.10 NKÚ provedl kontrolu projektů, jejichž realizace byla ukončena. Ve vzorku kontrolovaných projektů byly z hlediska počtu zaměstnaných osob zastoupeny projekty reprezentující malé, střední i velké podniky. Dalším výběrovým hlediskem bylo zastoupení projektů s dopadem v méně rozvinutých regionech i ve více rozvinutých regionech dle klasifikace regionů EU dle hospodářské vyspělosti. Vzorek zahrnoval také projekty, u nichž poskytovatel provedl kontrolu na místě.

3.11 Přehled počtu schválených projektů, objem schválených dotačních prostředků, objem proplacených dotací na realizované projekty a počet a objem dotací u projektů kontrolovaných NKÚ u příjemců uvádí tabulka č. 2 a příloha č. 1.

3.12 NKÚ zkontroloval peněžní prostředky ze zdrojů EU a státního rozpočtu v celkové výši 40 mil. Kč. Z toho 24 mil. Kč činil objem prostředků proplacených příjemcům dotací (viz tabulka č. 2). NKÚ dále prověřil proces hodnocení projektových žádostí o dotace v hodnotě 16 mil. Kč.

3.13 Kontrolovaným obdobím byly roky 2014 až 2021, v případě věcných souvislostí i období předcházející a následující.

Pozn.: Právní předpisy uvedené v tomto kontrolním závěru jsou aplikovány ve znění účinném pro kontrolované období.

¹⁷ Výzva č. 03_15_27 *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 (méně rozvinuté regiony).*

Tabulka č. 2: Přehled počtu projektů a peněžních objemů kontrolovaných NKÚ u příjemců podpory

Výzvy	Počet schválených projektů ve výzvě	Objem dotačních prostředků z výzvy pro projekty schválené k realizaci	Objem dotací vyplacených (z výzvy) na realizované projekty	Počet projektů kontrolovaných NKÚ u příjemců	Objem dotací vyplacených na projekty kontrolované NKÚ u příjemců
		zdroje EU + SR	zdroje EU + SR		zdroje EU + SR
		(v Kč)	(v Kč)		(v Kč)
č. 50 – GA realizované mimo Prahu	19	17 710 316	15 724 985	4	3 639 326
č. 51 – GA realizované v Praze	4	4 077 254	3 736 398	1	1 722 073
č. 130 – IGA realizované mimo Prahu	39	104 091 695	88 436 427	7	13 087 064
č. 131 – IGA realizované v Praze	6	18 763 612	12 191 951	2	5 477 695
Celkem	68	144 642 877	120 089 761	14	23 926 158

Zdroj: MPSV, IS MS2014+, stav k 09/2022.

Pozn.: SR = státní rozpočet.

IV. Podrobné skutečnosti zjištěné kontrolou

MPSV schvalovalo žádosti GA bez znalosti potřeb auditovaných organizací. Některé organizace byly vybrány až v průběhu realizace projektů.

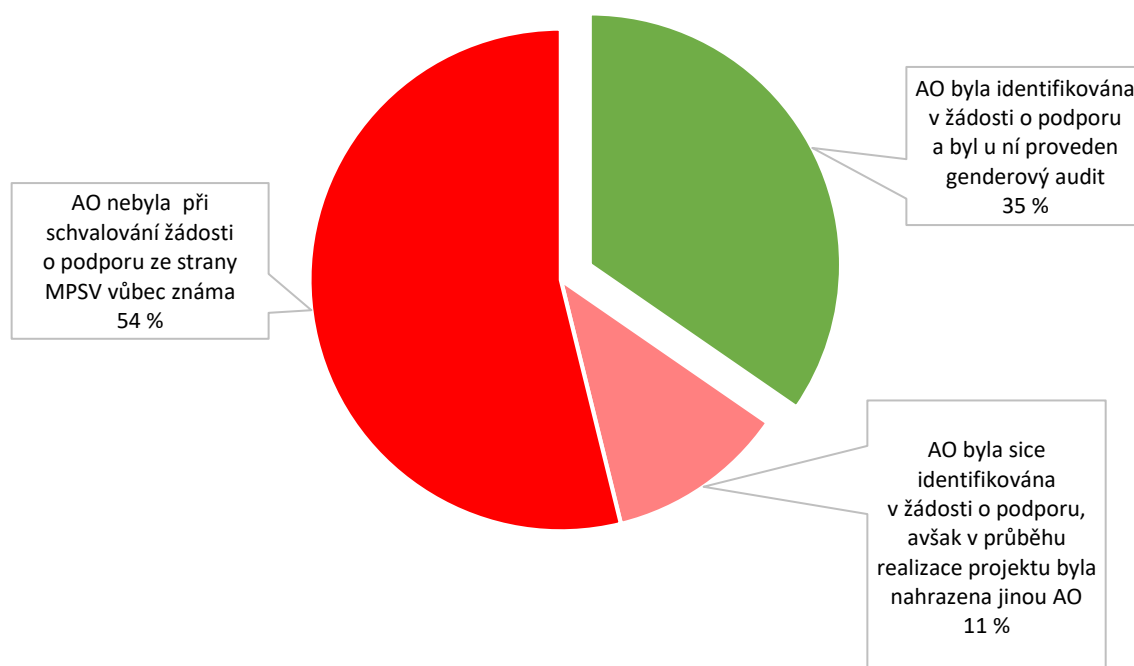
4.1 Standard GA uvádí, že důležitým východiskem pro realizaci genderového auditu je zájem AO o realizaci genderového auditu, zájem o následnou změnu a konzistentní práce v oblasti genderové problematiky. MPSV však v podmínkách výzev pro předkládání projektů na realizaci genderových auditů¹⁸ stanovilo, že při předkládání žádostí o podporu¹⁹ postačuje uvedení předpokládaného počtu a velikosti subjektů, u kterých bude genderový audit prováděn.

4.2 NKÚ kontrolou vybraných projektů GA zjistil, že ve dvou případech z pěti nebyla z žádosti o podporu vůbec patrná identifikace AO, u kterých má být proveden genderový audit. U 54 % organizací, které měly být v rámci vybraných projektů GA auditovány, MPSV v době hodnocení žádostí o podporu nevědělo, o jakou konkrétní organizaci se jedná. U některých kontrolovaných projektů GA dále došlo v průběhu jejich realizace ke změnám AO oproti předpokladům uvedeným v žádosti o podporu (graf č. 1).

¹⁸ Výzvy č. 50 a č. 51.

¹⁹ V případě, že žadatel bude provádět audit v jiné organizaci než ve své vlastní.

Graf č. 1: Podíl auditovaných organizací jejichž totožnost nebyla při schvalování žádostí o podporu vybraného vzorku projektů známa



Zdroj: IS MS2014+; analýzu dat vypracoval NKÚ.

4.3 Standard GA předpokládá, že realizace GA vzniká na základě poptávky organizace, která má být auditována. NKÚ zjistil, že určení AO, u kterých byl GA v rámci projektu proveden, oproti požadavku Standardu GA vycházelo z oslovení vytipovaných subjektů příjemcem s nabídkou na provedení genderového auditu.

Příklad č. 1:

Příjemce – organizace zaměstnavatelů – oslovoval, v některých případech i opakovaně, své členy z řad zaměstnavatelů s nabídkou provedení GA. NKÚ zjistil, že pět z těchto zaměstnavatelů bylo personálně propojeno s příjemcem. Příjemce uvedl, že důvodem pro zapojení oslovených zaměstnavatelů do projektu byla potřeba určité formy certifikace dodržování rovných příležitostí žen a mužů. Jinou potřebu, např. odhalení existujících nerovností a poskytnutí doporučení k jejich odstranění, příjemce neuvedl. Výstupem projektu bylo vystavení certifikátu o tom, že AO aplikují vstřícné prorodinné a progenderové politiky.²⁰

4.4 Potenciál podpořených projektů GA přispět k naplnění účelu podpory (tedy ke snížení genderové nerovnosti v klíčových oblastech uvedených v SC 1.2.1) byl omezený, protože iniciativa k zapojení do projektů ve výzvách GA nevycházela primárně od AO na základě jejich poptávky ani z potřeby provedení GA u konkrétních zaměstnavatelů.

4.5 NKÚ také zjistil, že přínos některých realizovaných GA k řešení problematiky genderové nerovnosti je limitován tím, že AO před vstupem do projektu GA buď veřejně deklarovaly, že se již hlásí k politice rovnosti a zákazu diskriminace, nebo z jakýchkoliv důvodů již v minulosti úspěšně prošly genderovými audity a obdržely ocenění v oblasti rovných příležitostí.

²⁰ Projekt č. *06306.

Příklad č. 2:

Mezi 11 auditovanými organizacemi provedl příjemce genderový audit mj. u subjektu, který byl vítězem 10. ročníku soutěže „Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem“, které se v daném ročníku účastnilo 98 úřadů. Další AO byla velká nadnárodní společnost s již zpracovaným etickým kodexem stanovujícím jasná pravidla pro rovné zacházení s každým člověkem v této společnosti, mimo jiné bez ohledu na gender, rasu, víru a příslušnost ke komunitě. Jiná společnost se již hlásila k politikám rovných příležitostí nastolených britskou mateřskou společností. V případě auditovaného ministerstva i jemu podřízených institucí bylo z veřejně dostupných zdrojů již v době podání projektové žádosti zřejmé, že politika genderové rovnosti a rovného zacházení je v těchto organizacích uplatňována. U dalších AO naopak nebyla při hodnocení projektové žádosti vůbec známa jejich totožnost, a tudíž nebyly známy ani jejich potřeby v oblasti genderové rovnosti.²¹

MPSV poskytovalo maximální výši dotace na genderové audity bez ohledu na skutečně odvedený rozsah práce

4.6 MPSV ve výzvách GA stanovilo minimální i maximální výši způsobilých výdajů pro projekt a stanovilo cenové limity pro maximální částku přímých nákladů na provedení GA dle velikosti AO. Aby bylo možné GA považovat za kvalitně provedený, je dle Standardu GA nezbytné realizovat GA v plném rozsahu ve všech jednotlivých oblastech předepsaných Standardem GA v kapitole 3. *Základní oblasti auditu*.

4.7 NKÚ u vybraného vzorku projektů GA zjistil, že MPSV poskytovalo na úhradu nákladů na realizaci genderových auditů maximální částku pro stanovenou velikostní kategorii AO i v projektech²², ve kterých realizované GA nezahrnovaly všechny oblasti uvedené ve Standardu GA, ačkoliv tuto skutečnost příjemce v závěrečných zprávách z GA řádně nezdůvodnil.

Příklad č. 3:

Příjemce porušil podmínku dotace, když neauditoval všechny oblasti definované Standardem GA, resp. ve zprávě z GA řádně nezdůvodnil, proč nebyly některé oblasti auditovány. Auditovány nebyly např.: oblast spravedlivého rozvržení plánu dovolených, podmínky pro pečující osoby, možnosti dopravy do zaměstnání, oblast nastavení nediskriminačních podmínek pro uskutečňování pracovních cest. Přesto MPSV celkové náklady (přímé + nepřímé) realizovaného auditu proplatilo ve výši 90 507,31 Kč, což bylo pouze o 55,19 Kč méně, než činil maximální možný limit.²³

Příklad č. 4:

Podle zprávy z GA příjemce u AO prováděl činnost „*hodnocení genderové rovnosti ve veřejných dokumentech*“ s celkovou časovou dotací 64 hodin (28 hod. vedení auditorského týmu + 36 hod. asistent/ka auditorského týmu). Z obsahu zprávy z GA vyplývá, že jedinými veřejnými „dokumenty“ auditované organizace byly její webové a facebookové stránky. Ty však byly zaměřeny především na obchodní produkt a neobsahovaly žádné informace, které by bylo možné hodnotit z hlediska genderové rovnosti. NKÚ vyhodnotil počet vykázaných

²¹ Projekt č. *06240.

²² Projekty č. *06254, *06316 a *06306.

²³ Projekt č. *06254.

64 odpracovaných hodin v projektu zaměřeném na genderovou rovnost jako nepřiměřený vzhledem k rozsahu práce, který mohl být reálně vykonán na veřejných „dokumentech“ příjemce.

Dále nebylo zřejmé, jaké činnosti v oblasti „*audit genderové rovnosti v interních dokumentech*“ s celkovou časovou dotací 56 hodin (26 hod. vedení auditorského týmu + 30 hod. asistent/ka auditorského týmu) auditorský tým prováděl, když AO nedisponovala žádnými relevantními vnitřními předpisy.

Zpráva z GA neobsahovala žádný návrh ani doporučení na změnu k auditované oblasti „*nulová tolerance sexuálního obtěžování, šikany a diskriminace*“, přestože z výsledku dotazníkového šetření byl zřejmý nedostatek spočívající v nedostatečné informovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň o problematice a postupu řešení obtěžování v praxi. Tuto skutečnost NKÚ vyhodnotil jako významný nedostatek zprávy z GA.²⁴

Klíčová oblast rovnosti v odměňování nebyla v řadě případů vůbec auditována

4.8 Standard GA s odkazem na Strategii uvádí, že v ČR existuje jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU a že genderový audit je jedním z nástrojů, které mohou pomoci zejména zaměstnavatelům tyto nerovnosti identifikovat a napravit.

4.9 NKÚ zjistil, že u 14 z 51 auditovaných organizací nebyla oblast „*spravedlivé odměňování*“ vůbec auditována. Podrobné údaje jsou uvedeny v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3: Nehodnocená oblast odměňování u projektů GA z kontrolního vzorku

Číslo projektu GA	Počet auditovaných organizací	– z toho počet organizací, u nichž nebyla hodnocena oblast odměňování
*06197	13	0
*06254	8	0
*06306	8	6
*06316	12	4
*06240	10	4
Celkem	51	14

Zdroj: Zpracoval NKÚ na základě závěrečných zpráv GA u projektů z vybraného vzorku.

4.10 NKÚ dále zjistil, že ve zbývajících projektech z kontrolovaného vzorku bylo u AO v rámci odměňování převážně řešeno nastavení systému odměňování v interních předpisech. Hodnocení oblasti odměňování bylo také převážně založeno na subjektivním pohledu zaměstnanců (který vyplynul z rozhovorů a dotazníkových šetření), nikoli na analýze skutečných rozdílů v odměňování žen a mužů za stejnou práci a analýze důvodů těchto rozdílů u zaměstnavatele. AO také odmítaly poskytovat data (buď i jen anonymizovaná) o skutečně vyplacených odměnách na srovnatelných pracovních pozicích.

4.11 Protože MPSV v podmínkách výzev GA neupřesnily postupy pro provedení genderového auditu v oblasti odměňování, existence neopodstatněných rozdílů v odměňování žen a mužů na srovnatelných pracovních pozicích v AO nebyla auditory prověřována. Tato skutečnost také limitovala možnosti implementace opatření v oblasti odměňování v projektech IGA. NKÚ v této souvislosti zjistil, že MPSV pro výzvy IGA přímo předpokládalo, že řešení problémů

²⁴ Projekt č. *06254.

v oblasti odměňování se omezí pouze na aktivity směřující k vyšší transparentnosti v odměňování.

Příklad č. 5:

Ve zprávě ze vstupního GA provedeného před zahájením realizace projektu bylo konstatováno, že příjemce podpory pro projekt IGA si nevede genderové statistiky odměňování a auditorскому týmu nezaslal všechny požadované doklady, ze kterých by bylo možné vyčíst reálně vyplacené mzdy (skládající se ze základních platů, odměn a dalších případných složek, které mohou konečnou výši platu ovlivnit). NKÚ zjistil, že auditoři tuto nesoučinnost příjemce pouze konstatovali ve zprávě z GA. Příjemce v oblasti rovného odměňování zpracoval pouze analýzu nenárokových složek odměňování na základě průzkumu motivace a spokojenosti zaměstnanců/zaměstnankyň jakožto předpokladu pro odvedení kvalitní práce a vytvořil interní směrnici pro vedení genderových statistik odměňování, interní směrnici pro podání stížnosti na výši odměny, hodnoticí formuláře jako podklad pro odměňování jednotlivých zaměstnanců/zaměstnankyň a interní směrnici upravující systém benefitů.²⁵

Pouze 14 % auditovaných organizací pokračovalo v implementaci opatření

4.12 Standard GA konstatuje, že samotná realizace genderového auditu není bez implementace navržených změn dostačující. Zároveň by realizace genderového auditu měla vést k navržení konkrétních změn směřujících k prosazování genderové rovnosti v praxi. Přesto MPSV implementaci doporučení vzešlých z GA nestanovilo jako nutnou podmínku pro poskytnutí podpory na realizaci GA.

4.13 Ve výzvách GA bylo realizováno 23 projektů, v nichž bylo auditováno celkem 178 zaměstnavatelů, z toho 139 zaměstnavatelů ve výzvě č. 50 a 39 zaměstnavatelů ve výzvě č. 51. MPSV předložilo kontrole NKÚ analýzu zapojení zaměstnavatelů, kteří prošli GA s dotační podporou z OPZ a pokračovali do návazných výzev IGA č. 130 a 131. Z předložené analýzy vyplývá, že do návazných výzev IGA pokračovalo prokazatelně jen 25 zaměstnavatelů, tedy pouhých 14 %.

4.14 NKÚ zjistil, že u většiny zaměstnavatelů z kontrolovaného vzorku projektů GA nebyly při provedení GA zjištěny významné genderové nerovnosti. Tato skutečnost mohla být příčinou rozhodnutí auditovaných organizací nepokračovat v implementaci opatření k napravení genderových nerovností.

Projekty IGA byly zaměřeny převážně na zvyšování povědomí o tématu genderové nerovnosti

4.15 NKÚ zjistil, že v podmínkách výzev IGA byl výběr doporučení k implementaci ponechán na vůli a rozhodnutí žadatele o podporu. V případech, kdy GA nebyl proveden v plném rozsahu nebo nebyla následně implementována všechna doporučená opatření z hodnocených oblastí, nemohlo být zaručeno vytvoření podmínek pro změny v klíčových oblastech genderové rovnosti, zejména v oblasti odměňování a sladování pracovního a rodinného života.

4.16 Podpora poskytovaná na implementaci opatření se zaměřovala převážně na zvyšování povědomí o tématu rovného postavení žen a mužů. Pokud se poskytnutá podpora týkala podstatných oblastí genderové rovnosti uvedených ve specifickém cíli 1.2.1, tedy nerovného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, vertikální nebo horizontální

²⁵ Projekt č. *10233.

segregace na pracovišti, omezení v možnostech sladování osobního a pracovního života a rizika obtěžování na pracovišti, jednalo se ve většině případů pouze o nastavení vnitřních procesů a vytvoření příslušné interní dokumentace dotčených zaměstnavatelů.

Příklad č. 6:

Vstupní genderový audit neidentifikoval u příjemce žádné diskriminační nerovnosti v odměňování žen a mužů za stejnou práci, faktickou vertikální či horizontální segregaci žen a mužů ani případy obtěžování na pracovišti. NKÚ zjistil, že cíl projektu, kterým mělo být nastavení širších spekter flexibilních forem práce, nebyl realizací projektu fakticky naplněn a projekt tak neměl na oblast sladování pracovního a soukromého života žádný reálný dopad. Příjemce v rámci projektu realizoval některá opatření, která měla pouze teoretický potenciál ovlivnit případnou nerovnost ve smyslu snížení rizika případné nerovnosti upravením vnitřních předpisů a vytvořením příslušné interní dokumentace.²⁶

Příklad č. 7:

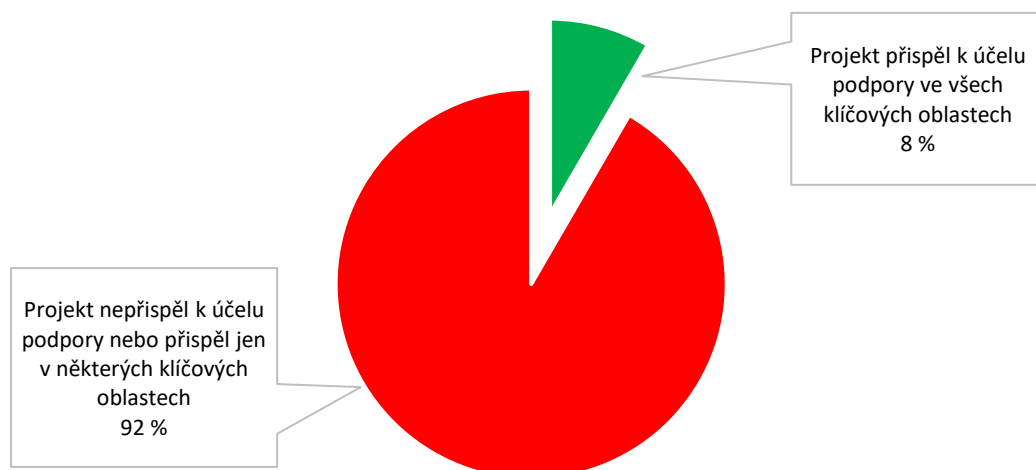
Příjemcem byla malá společnost, u které prakticky nedochází k fluktuaci zaměstnanců a kde na typově stejných pracovních pozicích pracují buď pouze ženy, nebo pouze muži. Realizace projektu tento stav nezměnila, přestože příjemce deklaroval snahu o zvýšení zastoupení žen ve společnosti. Projekt tak neprokázal potenciál přispět k řešení genderových nerovností z hlediska snížení rozdílů v odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo snížení vertikální a horizontální segregace žen a mužů v zaměstnání. V oblasti rizika obtěžování na pracovišti se před realizací projektu ani po něm neprokázala existence negativních jevů, které by bylo třeba řešit. Zavedení flexibilních forem práce, které bylo jedním z hlavních opatření realizovaných v rámci projektu, se v praxi projevilo pouze vznikem jednoho krátkodobého částečného úvazku a snížením úvazku u jednoho stávajícího zaměstnance. Mnohé z realizovaných vzdělávacích aktivit hrazených z projektu se netýkaly výlučně genderové problematiky. Zpracované a upravené vnitřní předpisy, které byly hlavním výstupem projektu, měly pouze velmi obecný obsah a jejich kvalitu z hlediska problematiky genderové rovnosti hodnotil NKÚ jako velmi nízkou. Realizace projektu tak mohla přispět k řešení genderových nerovností u příjemce pouze nepřímo, a to zvýšením informovanosti o genderové problematice. Do realizace projektu se zapojilo devět zaměstnanců příjemce a MPSV na projekt poskytlo podporu ve výši 773 tis. Kč.²⁷

4.17 Podíl veřejných prostředků vyplacených na projekty z kontrolovaného vzorku, u kterých NKÚ vyhodnotil, že mohly přispět k naplnění nebo alespoň k předpokladu naplnění účelu podpory, tj. specifického cíle OPZ 1.2.1, kterým bylo snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce, představoval 8 % všech veřejných prostředků vyplacených na vzorek projektů (graf č. 2). Zbytek tvoří projekty, které k účelu podpory nemohly přispět vůbec nebo přispěly jen v rámci některých dílčích cílů. U části těchto projektů identifikoval NKÚ navíc nezpůsobilé výdaje. Podrobnosti k tomuto hodnocení jsou uvedeny v příloze č. 2.

²⁶ Projekt č. *10542.

²⁷ Projekt č. *10460.

Graf č. 2: Příspěvek kontrolního vzorku projektů k naplnění účelu podpory



Dlouhá doba realizace projektů IGA

4.18 U devíti projektů IGA zahrnutých do kontrolního vzorku NKÚ se doba trvání projektu pohybovala od 24 měsíců (5 projektů) do 36 měsíců (1 projekt). Čtyři projekty IGA byly realizovány déle než 24 měsíců, viz tabulka č. 4.

Tabulka č. 4: Přehled kontrolovaných projektů trvajících déle než 24 měsíců

Projekt č.	Velikost podniku	Počet zaměstnanců (přepočteno na celé úvazky)	Úvazky členů realizačního týmu v projektu	Délka trvání projektu (v měsících)	Výše poskytnuté dotace (v Kč)
*09674	Malý	17,5	0,9	28	1 253 478
*10528	Střední	205,57	1,0	32	1 076 273
*10587	Velký	485	2,0	30	2 000 745
*09323	Malý	14	1,9	36	4 704 634

Zdroj: závěrečné zprávy z GA provedených v rámci projektů IGA.

Příklad č. 8:

Nejdéle trval projekt, který realizoval nejmenší kontrolovaný podnik. V roce 2017 si tento příjemce nechal zpracovat genderový audit, z něhož vyplynula i doporučení, která se nevztahují k oblasti genderové rovnosti (např. „*propracovat osobní PR a osobní značku osob, jež jsou ve vedení organizace*“ apod.). V této době byli ve společnosti zaměstnání jen tři muži a čtyři ženy. Obsazení dvou vedoucích pozic bylo genderově vyvážené. V době podání žádosti o dotaci ve výzvě IGA č. 131 zaměstnával příjemce 10 osob (pět žen a pět mužů) a v průběhu realizace projektu se jejich počet pohyboval v rozmezí od 12 do 14. Ve srovnání s tím počet účastníků v realizačním týmu projektu, kteří byli různými úvazky zapojeni v projektu v rámci přímých nákladů, činil čtyři osoby (v přepočtu na plné úvazky činil tento počet 1,9 osoby). Běžné měsíční výdaje realizačního týmu proplácené z dotace činily skoro 80 tis. Kč. Celkové způsobilé výdaje projektu dosáhly výše 4,7 mil. Kč, přičemž osobní náklady se na přímých způsobilých výdajích podílely celkovou částkou cca 2,7 mil. Kč. Výše dotace přepočtená na jednoho zaměstnance u tohoto projektu činila 336 tis. Kč, přičemž průměr této hodnoty u zbývajících osmi projektů kontrolovaných u příjemců dotací činil 74 tis. Kč. Výstupem projektu byly především koncepční dokumenty rozvoje organizace (dlouhodobé

a střednědobé plány, výzkumné plány, strategie rozvoje lidských zdrojů, metodiky hodnocení, vnitřní směrnice) a realizovaná školení. Z důvodu absence pracovních výkazů členů realizačního týmu či obdobných dokumentů neexistuje žádná auditní stopa uskutečněných činností ve vazbě na proplacené mzdy. Příjemce ani neprokázal, zda všechny dílčí aktivity probíhaly po celou dobu realizace projektu. NKÚ považuje délku projektu v trvání 36 měsíců za neadekvátní, zejména vzhledem k nízkému počtu zaměstnanců v poměru k velikosti realizačního týmu i vzhledem k neprokazatelnosti dopadu některých implementovaných doporučení na rovnost žen a mužů.²⁸

Část auditorů neprokázala splnění kvalifikačních požadavků

4.19 Standard GA stanoví, že v auditorském týmu má mít vždy minimálně jedna osoba prokazatelnou zkušenost s realizací minimálně tří genderových auditů v odpovídajícím typu AO, nebo výjimečně prokazatelnou znalost fungování odpovídajícího typu AO. Standard GA dále stanoví, že každý/á člen/ka auditorského týmu má ukončené vysokoškolské vzdělání minimálně bakalářského stupně a prokazatelnou tříletou praxi v oblasti rovnosti žen a mužů a/nebo genderových vztahů anebo ukončené vysokoškolské vzdělání minimálně bakalářského stupně a prokazatelnou publikační činnost v oblasti rovnosti žen a mužů a/nebo genderových vztahů.

4.20 U jednoho příjemce z vybraného vzorku projektů NKÚ zjistil, že někteří členové auditorského týmu požadovanou kvalifikaci neprokázali.

Příklad č. 9:

Příjemce porušil podmínku týkající se účelu dotace, když nerealizoval genderové audity u zaměstnavatelů v souladu se Standardem GA, neboť členové a členky auditorského týmu neměli prokazatelnou tříletou praxi v oblasti rovnosti žen a mužů a/nebo genderových vztahů anebo prokazatelnou publikační činnost v oblasti rovnosti žen a mužů a/nebo genderových vztahů. Kromě toho členové auditorského týmu za účelem doložení své kvalifikace uváděli v životopisech zkušenosti s realizací genderových auditů u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali pouze jednoho až tři zaměstnance.²⁹

Genderové audity realizovali auditori propojení s auditovanými organizacemi

4.21 Standard GA předpokládá, že genderový audit je nejčastěji realizován nezávislou organizací s personálem vyškoleným obecně v tematické oblasti genderu a specificky v provádění genderového auditu (tzv. externí audit).

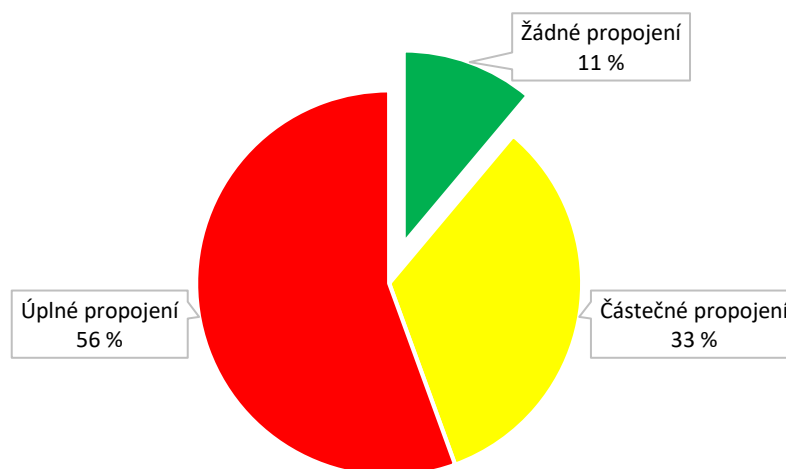
4.22 NKÚ však zjistil, že propojení auditorů s auditovanými organizacemi se nevyskytovalo výjimečně, jak předpokládal Standard GA. MPSV ve výzvách GA připustilo možnost realizovat genderový audit vlastními silami, kdy zaměstnavatel audituje tzv. „sám sebe“. NKÚ dále na vzorku vybraných projektů týkajících se implementace GA zjistil, že členové auditních týmů provádějících genderové audity se až v 89 % podíleli také na realizaci podpořených projektů. V 56 % případů bylo dokonce zjištěno úplné propojení, tedy stav, kdy se člen auditního týmu podílel na realizaci projektu IGA a zároveň vypracovával jak genderový audit, který sloužil jako podklad pro realizaci vybraných opatření prováděných v rámci projektu, tak genderový audit, který byl proveden na konci realizace projektu a měl osvědčit zdárnou implementaci vybraných opatření. Tento postup tak ztratil charakter výjimečnosti (navzdory předpokladu

²⁸ Projekt č. *09323.

²⁹ Projekt č. *06254.

uvedenému ve Standardu GA), neboť jen v 11 % případů nebyla zjištěna žádná propojenost (graf č. 3).

Graf č. 3: Přehled účasti genderových auditorů na administraci projektu



Zdroj: IS MS2014+; analýzu dat vypracoval NKÚ.

4.23 Situaci, kdy NKÚ zjistil, že došlo k úplnému propojení auditorů a příjemce podpory v rámci projektu implementace GA, popisuje příklad č. 10.

Příklad č. 10:

GA, který byl podkladem pro implementaci opatření k odstranění nerovností mezi ženami a muži, i následný genderový audit, který měl prokázat úspěšnou realizaci implementovaných opatření, vykonala v pozici členky auditního týmu jedna a táž osoba. Tato osoba přitom byla zároveň administrátorkou projektu, takže ve spolupráci s příjemcem prováděla kompletní administrativní zabezpečení všech záležitostí souvisejících s realizací projektu IGA. Příjemce s ní uzavřel smlouvu o spolupráci, na jejímž základě jí za úspěšnou realizaci projektu příslušela finanční odměna. Tato osoba se tedy účastnila auditu, který provedl analýzu fungování příjemce z pohledu genderové rovnosti, spolunavrhovala opatření k řešení odhalených nedostatků a slabých míst, podílela se na činnostech souvisejících s realizací opatření vybraných v rámci projektu příjemcem k realizaci a nakonec se účastnila i hodnocení úspěšnosti projektu, do kterého byla zapojena.³⁰

MPSV nestanovilo jednoznačné podmínky pro způsobilost výdajů

4.24 Standard GA stanoví, že v rámci výzvy může každý zaměstnavatel projít genderovým auditem pouze jednou. Výjimku tvoří situace, kdy je z objektivních časových nebo místních důvodů auditována pouze část určité organizace. V takovém případě je možné, aby oddělená pracoviště jedné organizace prošla více nezávislými auditu.

4.25 NKÚ zjistil, že MPSV ve výzvách GA nevysvětlilo podrobně podmínky „objektivních časových nebo místních důvodů“, které příjemcům umožnily využít výše uvedenou výjimku z pravidla, že u jednoho zaměstnavatele nesmí být v rámci jedné výzvy proveden více než jeden genderový audit.

³⁰ Projekt č. *10460.

Příklad č. 11:

Příjemce uskutečnil v rámci jednoho projektu genderové auditu u centrály a jedné z poboček stejné organizace sídlící ve stejném městě. Jeden z hodnotitelů věcné správnosti projektu upozornil na to, že není jasné, z jakého důvodu hodlá příjemce realizovat genderové audity dvakrát u jednoho zaměstnavatele, a že tento postup by měl příjemce vysvětlit. Aniž by došlo k vysvětlení, poskytovatel příjemci podporu poskytl. NKÚ přitom zjistil, že vzdálenost obou pracovišť činí pouhých 9 km a seznam auditovaných dokumentů, na jejichž základě byl genderový audit vykonán, byl pro obě pracoviště totožný. Kontrola naopak nezjistila žádné jiné skutečnosti, které by prokazovaly existenci objektivních časových nebo místních důvodů, na jejichž základě by bylo účelné a efektivní provést genderové auditu u tohoto příjemce odděleně na jeho dvou pracovištích a proplatit je jako dva samostatné auditu. MPSV poskytlo příjemci podporu za genderový audit u centrály ve výši 214 tis. Kč a ve výši 123 tis. Kč za audit u její pobočky.³¹

4.26 Výzvy IGA uvádějí jako způsobilou, avšak pouze doplňkovou aktivitu „*profesní vzdělávání zaměstnanců/zaměstnankyň za účelem snížení horizontální a vertikální segregace v podniku*“. Pokud však v podniku není horizontální nebo vertikální segregace zjištěna, profesní vzdělávání způsobilou aktivitou není. Pokud by podpořené profesní vzdělávání mělo pozitivně ovlivnit riziko jen potenciálně hrozící horizontální nebo vertikální segregace zaměstnanců, nejednalo by se již o podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce z hlediska odstranění segregace, ale o podporu přímo profesního vzdělávání, což cílem prověřovaných výzev IGA nebylo. NKÚ zjistil, že výzvy IGA nestanovovaly jednoznačnou podmínku realizovat u zaměstnavatelů jen ta školení, která mají pro zaměstnance prokazatelný přínos.

4.27 NKÚ na vybraném vzorku projektů zjistil, že MPSV akceptovalo jako způsobilé projektové aktivity i taková školení, která nebyla pro cílovou skupinu zaměstnanců potřebná a využitelná, neboť neměla potenciál přispět k narovnávání příležitostí pro ženy a muže v organizaci nebo ke snížení skutečné horizontální a vertikální segregace v podniku, a to z důvodu charakteru činností, které jsou v podniku vykonávány. Peněžní prostředky použité k úhradě takových výukových aktivit nelze hodnotit jako účelně vynaložené.

Příklad č. 12:

Příjemce, stavební společnost, v době realizace projektu zaměstnával 10 osob, z toho tři byly manažerky a pět zaměstnanců vykonávalo dělnické/technické profese. Zbýlými dvěma osobami byli jednatelé společnosti (muž a žena), kteří vykonávali řídicí funkce. Příjemce pro tyto zaměstnance v projektu trvajícím dva roky uskutečnil celkem 19 různých školení za 503 tis. Kč. Mezi uskutečněná školení, každé v délce 16 hodin, patřily např. kurzy: *Asertivní jednání, Time management, Sebeřízení, Prezentační dovednosti* či *Stres a jeho odstraňování*. Kromě toho, že žádné z 19 realizovaných školení se netýkalo výlučně problematiky genderové nerovnosti, NKÚ vyhodnotil, že některá školení měla pro zapojené dělnické stavební profese jen velmi nízkou nebo žádnou využitelnost. Poskytovatel podpory všechny příjemcem vykazované aktivity schválil a proplatil.³²

Neexistence záznamů o vykazovaných aktivitách

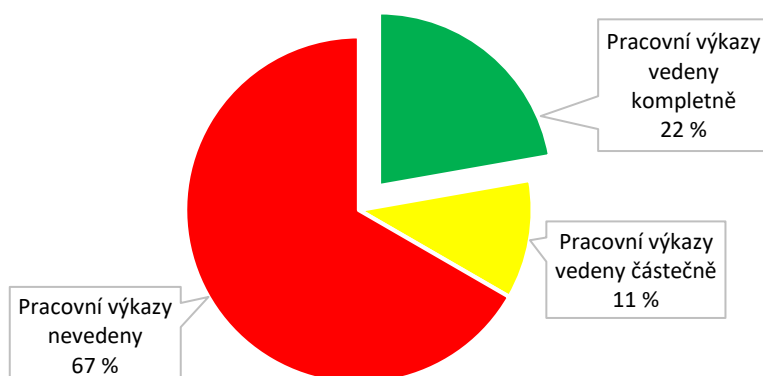
4.28 NKÚ zjistil, že stanovené podmínky pro příjemce dotací u projektů IGA umožňovaly, aby kompletní pracovní výkazy členů realizačních týmů byly vedeny pouze ve vybraných

³¹ Projekt č. *06240.

³² Projekt č. *10233.

případech. Proto u kontrolního vzorku byly k dispozici pouze u dvou projektů a v jednom dalším případě jen z části. Naopak u šesti příjemců nemusely být pracovní výkazy vedeny vůbec (graf č. 4).

Graf č. 4: Vedení pracovních výkazů u vzorku projektů IGA



Zdroj: IS MS2014+; analýzu dat vypracoval NKÚ.

4.29 V důsledku nastavení pravidel pro vedení pracovních výkazů u části projektů neexistovaly záznamy, dle kterých by bylo možné ověřit kvalitu vykonávaných pracovních činností členů realizačního týmu. Nebyl také stanoven konkrétní druh a rozsah dokladů, prokazujících realizaci opatření implementovaných do praxe a zajišťujících zlepšení aspektů genderové rovnosti žen a mužů uvedených ve specifickém cíli 1.2.1 OPZ, přičemž realizace těchto činností byla u některých projektů prováděna až tři roky.

Příklad č. 13:

U příjemce, výrobní společnosti, NKÚ zjistil, že do projektu IGA byla po dobu 10 měsíců zapojena i jednatelka této společnosti, která s touto společností uzavřela pracovní smlouvu na práce na projektu se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin a současně vykonávala pracovní činnosti na pozici ředitelky obchodu se sjednanou pracovní dobou 20 hodin týdně. Celkový rozsah pracovní doby jednatelky společnosti na základě obou pracovních úvazků činil celkem 60 hodin týdně. Za práci na projektu pobírala mzdu ve výši 26 119 Kč/měsíc. Dle znění platných podmínek dotace se na uvedenou pracovní pozici v daném období nevztahovala povinnost vést pracovní výkazy.

Stejný příjemce nedoložil kontrole NKÚ žádnou dokumentaci (např. výstupy činností nebo pracovní výkazy) týkající se provádění prací realizačního týmu s časovou dotací 2 064 pracovních hodin, na něž byla vyplacena dotace ve výši 495 tis. Kč v souvislosti s projektovou aktivitou „*aplikace doporučení vstupního genderového auditu do praxe společnosti*“, což odůvodnil tím, že k předmětným činnostem žádnou dokumentaci nepořizoval.

Realizační tým ve stejném období prováděl činnosti spočívající v doplnění a dopracování *směrnice pro komunikaci*, jejíž rozsah byl pouhé čtyři strany textu.³³

4.30 Z důvodu absence informací o rozsahu a kvalitě vykonávaných prací u projektů z kontrolovaného vzorku nemohl NKÚ hodnotit hospodárnost skutečně vynaložených peněžních prostředků poskytnutých na jejich realizaci z veřejných zdrojů. NKÚ tak kontroloval

³³ Projekt č. *10196.

pouze dodržení rozpětí obvyklých jednotkových cen nakupovaných zařízení, obvyklých hodinových mzdových sazeb a dodržení pravidel pro výběr dodavatelů služeb.

Neprůkaznost dosažených hodnot monitorovacích indikátorů

4.31 Dle rozpočtových pravidel má správce kapitoly, v tomto případě MPSV, soustavně sledovat a vyhodnocovat hospodárnost, efektivnost a účelnost vynakládání výdajů ve své kapitole³⁴. MPSV zvolilo k hodnocení efektivnosti poskytnuté podpory evaluační přístup, který se obecně spoléhá i na kvalitativní postupy hodnocení.³⁵ NKÚ konstatuje, že dosavadní hodnocení evaluačních vztahující se k výzvám GA a IGA bylo zaměřeno převážně na hodnocení skutečnosti, zda téma genderové rovnosti v příslušné organizaci rezonuje a v jaké míře téma genderové rovnosti tzv. „prorůstá“ do jednotlivých oblastí chodu organizace, nikoli na skutečnou změnu spočívající v odstraňování nerovností.

4.32 MPSV nenastavilo specifické indikátory k vyhodnocení vlivu implementace doporučení genderových auditů na chod podpořených organizací. Skutečný pokrok lze sledovat jen prostřednictvím indikátorů 5 01 05 *Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce* a 5 01 30 *Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce*. MPSV nemonitorovalo systematicky, jaký mají poskytnuté podpory vliv na vývoj situace v oblasti rovného odměňování, snižování horizontální nebo vertikální segregace žen a mužů na pracovních pozicích či v oblasti snižování rizika obtěžování na pracovištích. Reálný dopad změn na chod podniků, konkrétně dopad na oblast rovnosti žen a mužů, tj. efektivnost poskytnutých prostředků, tak MPSV nevyhodnocovalo.³⁶

Příklad č. 14:

Pro projekty GA byl stanoven jediný monitorovací indikátor „*počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních)*“, přičemž počet zpracovaných dokumentů odpovídal počtu zpracovaných závěrečných zpráv z genderových auditů.

MPSV ve výzvách IGA v souvislosti s monitorovacím indikátorem „*účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti*“³⁷ žádným způsobem nespecifikovalo kvalifikaci, ke které lze získat potvrzení o jejím dosažení v rámci účasti na projektu. Příjemce nebyl instruován, k jakým školením se má indikátor vztahovat (např. zda se má jednat o školení zaměřené jen na genderovou problematiku s potenciálem změnit např. skutečnou vertikální a/nebo horizontální segregaci v podniku, zda se jedná výhradně o akreditované kurzy, popř. zda bude započítáváno plnění indikátoru na základě účasti zaměstnanců na všech školeních, která příjemce realizuje). Tato situace vedla k tomu, že nebylo možné prokázat, zda a jaké změny bylo dosaženo u účastníků vzdělávacích akcí.

³⁴ Ustanovení § 39 odst. 3) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla).

³⁵ Evaluaci výzvy č. 130 (projekty IGA realizované mimo Prahu) zpracoval příjemce podpory projektu *09323.

³⁶ Přehled monitorovacích indikátorů využívaných v kontrolovaných projektech:

výstupové indikátory:

6 00 00 *Celkový počet účastníků,*

5 01 05 *Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce,*

8 05 00 *Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních),*

výsledkové indikátory:

6 26 00 *Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti,*

5 01 30 *Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce.*

³⁷ Z projektů kontrolního vzorku byl tento indikátor sledován u čtyř projektů: *09674, *10542, *10587 a *10460.

Seznam zkratk a vysvětlení pojmů

AO	auditovaná organizace
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
GA	genderový audit (genderové audity)
IGA	implementace doporučení genderového auditu (genderových auditů)
IS	informační systém
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS2014+	monitorovací systém evropských strukturálních a investičních fondů pro programové období 2014–2020
NKÚ	Nejvyšší kontrolní úřad
OPZ	operační program <i>Zaměstnanost 2014–2020</i>
SC	specifický cíl
SC 1.2.1	specifický cíl OPZ 1.2.1
SR	státní rozpočet
Standard GA	<i>Standard genderového auditu</i> ; vydal Úřad vlády České republiky, Odbor lidských práv a ochrany menšin, březen 2016, verze č. 2
Strategie	<i>Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020</i> ; schválena usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931
vybrané projekty	vzorek 14 projektů kontrolovaných Nejvyšším kontrolním úřadem u 14 příjemců podpory
výzva č. 28	výzva č. 03_15_028 <i>Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 Praha</i>
výzvy č. 50 a 51 nebo výzvy GA	výzvy č. 03_16_050 a 03_16_051 <i>Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů</i>
výzvy č. 130 a 131 nebo výzvy IGA	výzvy č. 03_17_130 a 03_17_131 <i>Implementace doporučení genderového auditu u zaměstnavatelů</i>

Příloha č. 1: Přehled výzev a projektů, které NKÚ kontroloval u příjemců podpory

Výzva	Objem dotací vyplacených na realizované projekty		Název projektu (název příjemce)	Reg. číslo projektu (poslední pěticišl)	Objem dotací vyplacených na projekty kontrolované NKÚ u příjemců	
	Zdroje EU (v Kč)	Zdroje SR (v Kč)			Zdroje EU (v Kč)	Zdroje SR (v Kč)
č. 50 (GA realizované mimo Prahu)	13 942 453	1 782 532	Genderově transparentní rovnost (Modrý Maják, z.s.)	*06254	670 879	118 390
			Genderové audity pro členské firmy AČN (Asociace českých nábytkářů)	*06306	636 000	112 236
			Realizace genderových auditů – PP Projekty s. r. o. (PP Projekty s.r.o.)	*06197	905 250	0
			Gender audity v prostředí obecních/městských úřadů (MEPCO, s.r.o.)	*06316	1 196 571	0
č. 51 (GA realizované v Praze)	1 969 937	1 766 461	Blíže k rovnosti – realizace genderových auditů u zaměstnavatelů v Praze (Gender studies, o.p.s.)	*06240	861 036	861 036
č. 130 (IGA realizované mimo Prahu)	82 339 694	6 096 733	Implementace doporučených opatření genderového auditu společnosti SUTOR Global s. r. o. (SUTOR Global s. r. o.)	*10528	1 076 272	0
			TRUHLAŘÍK s.r.o. - Implementace doporučení vycházejících ze zpracovaného genderového auditu (TRUHLAŘÍK s.r.o.)	*10233	1 477 225	0
			Implementace doporučení genderového auditu společnosti DOPRAVNÍ PODNIK měst Mostu a Litvínova, a.s. (DOPRAVNÍ PODNIK měst Mostu a Litvínova, a.s.)	*10587	2 000 745	0
			AQUA Program s.r.o. - Implementace genderového auditu (AQUA Program s.r.o.)	*09674	1 253 478	0
			Implementace doporučení GA ve firmě YABOK s.r.o. (YABOK s.r.o.)	*10172	1 907 627	0
			Aplikace výstupů gender auditu do společnosti Moderní škola s.r.o. (Moderní škola s.r.o.)	*10196	2 407 340	0
			Gut alimentari s.r.o. - Implementace genderového auditu (Gut alimentari s.r.o.)	*10542	2 964 375	0
č. 131 (IGA realizované v Praze)	8 809 124	3 382 827	Zlepšení podmínek a prostředí pro práci výzkumných pracovníků (INESAN, s.r.o.)	*09323	2 476 123	2 228 511
			BARVY FRAMAR s.r.o. - Implementace genderového auditu (BARVY FRAMAR s.r.o.)	*10460	773 061	0
Celkem	107 061 208	13 028 553			20 605 985	3 320 173

Zdroj: Vypracoval NKÚ dle dat IS MS2014+, stav k 09/2022.

Pozn.: Částky za jednotlivé projekty jsou zaokrouhleny na celé koruny. Toto zaokrouhlení je důvodem rozdílu mezi součtem hodnot za jednotlivé projekty a částkou uvedenou v řádku „Celkem“.

Příloha č. 2: Hodnocení potenciálu kontrolovaných projektů přispět ke snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce

Reg. číslo projektu	Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů za stejnou práci	Snížení vertikální a horizontální segregace žen a mužů	Odstraňování překážek pro sladování pracovního a osobního života	Snížení rizika obtěžování na pracovišti	Informování o genderové problematice	Výše dotace vyplacené na projekt (v Kč)	Zjištěné nezpůsobilé výdaje (v Kč)	– z toho nesrovnalost (v Kč)
*06254						789 269	789 269	670 878
*06306						748 236	748 236	636 001
*06197						905 250		
*06316						1 196 571		
*06240						1 722 072	18 168	9 084
*10528						1 076 272		
*10233						1 477 225		
*10587						2 000 745		
*09674						1 253 478		
*10172						1 907 627		
*10196						2 407 340		
*10542						2 964 375	839	713
*09323						4 704 634		
*10460						773 061		
Celkem						23 926 158	1 556 512	1 316 676

Pozn.: Částky za jednotlivé projekty jsou zaokrouhleny na celé koruny. Toto zaokrouhlení je důvodem rozdílu mezi součtem hodnot za jednotlivé projekty a částkou uvedenou v řádku „Celkem“.

Legenda:

	Projekt nepřispěl, případně neměl ani předpoklad významně přispět ke snížení rozdílů v postavení žen a mužů v příslušné klíčové oblasti uvedené v záhlaví tabulky (resp. ve specifickém cíli OPZ 1.2.1 či ve Standardu GA). Projekt nepřispěl ke zvýšení informovanosti o genderové problematice.
	Projekt přispěl, případně měl alespoň zřejmý předpoklad významně přispět ke snížení rozdílů v postavení žen a mužů v příslušné klíčové oblasti uvedené v záhlaví tabulky (resp. ve specifickém cíli OPZ 1.2.1 či ve Standardu GA). Projekt prokazatelně přispěl ke zvýšení informovanosti o genderové problematice.
	NKÚ hledisko genderové rovnosti v dané oblasti nehodnotil.