

Praha 20. března 2023

## MPSV nesouhlasí s některými závěry kontroly NKÚ ohledně podpory genderových auditů

**Nejvyšší kontrolní úřad prověřil, zda Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytlo peněžní prostředky státního rozpočtu a Evropské unie na genderové audity a jejich implementaci účelně, hospodárně a v souladu s právními předpisy. Výtky NKÚ směřují zejména k otázce reálných dopadů do praxe u podpořených projektů a hospodárnosti vynaložených výdajů. S některými nálezy MPSV nesouhlasí, kontrolovaný projekt již ale skončil a kritéria nového projektu jsou nastavena jinak.**

Předmětem auditovaného dotačního programu byla realizace genderového auditu u zaměstnavatele dle Standardu genderového auditu vydaného Úřadem vlády a následné zavádění opatření vedoucích ke zlepšení podmínek pro uplatňování rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života u zaměstnavatelů. Zaváděná opatření pak měla vycházet z výstupů provedeného genderového auditu.

**V rámci kontroly nebyly zjištěny žádné systémové nedostatky ani porušení právních předpisů ze strany MPSV. NKÚ konstatoval, že systém poskytování a kontroly podpory byl nastaven správně.** Řadu uvedených praktických výtek MPSV samo reflektuje a v rámci podpory v novém programovém období jsou již většinou zohledněny především zpřesněním zaměření výzev, zvyšováním nároků na měření dopadů projektů a tím i posilováním účelného a efektivního nakládání se zdroji ze státního rozpočtu i EU.

Uvedené se týká například otázky nerovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci. K řešení této problematiky není genderový audit vhodným nástrojem, neobsahuje postupy k měření rozdílů v odměňování, problematičtější je motivace zaměstnavatelů poskytnout informace o výši odměn na jednotlivých pozicích. **V novém programovém období Evropského sociálního fondu proto MPSV zacílilo výzvy k překládání projektů právě na auditování rovného odměňování u zaměstnavatelů. V těchto výzvách bude poskytnutí dat o mzdách od zaměstnavatele podmínkou provedení auditu, bez toho projekt nebude vůbec možné realizovat.**

S řadou závěrů NKÚ však MPSV nesouhlasí. To se týká především jedné z hlavních obsahových výtek ohledně vlivu projektů na reálné změny. **MPSV si přínos dotací vyhodnotilo evaluačním šetřením, díky kterému zjistilo, že např. u 75 % dotazovaných zaměstnavatelů vnímají zaměstnanci pozitivní změnu v podpoře návratu rodičů z mateřské a rodičovské dovolené, 62 % potom uvedlo zavedení flexibilních forem práce a možnosti práce z domova ještě před začátkem protiepidemických opatření.** U některých zaměstnavatelů byly zavedeny pro rodiče, kteří se vracejí z mateřské a rodičovské dovolené, adaptační programy a sdílená pracovní místa, bylo vytvořeno technické zázemí pro práci z domova, dětský koutek či nabízeny možnosti využití chůvy.

Rovněž další závěry považuje MPSV za problematičtější a nedostatečně zohledňující specifika problematiky rovnosti žen a mužů a stav jejich ukotvení v ČR. Implementovat všechna doporučená opatření vždy nemusí být v možnostech zaměstnavatele a jednoho

Praha 20. března 2023

projektu, proto to nebylo požadováno jako povinná podmínka. Závěrečnou zprávu z genderového auditu chápe MPSV jako komplexní popis situace, v jedné kapitole může být obsaženo více oblastí a pokud chybí přímo kapitola s přesným pojmenováním oblasti ze standardu, neznamená to nutně, že daná oblast nebyla auditována.

Z pohledu poskytovatele dotace nebylo nutné znát předem totožnost auditované organizace, ty mohly být zapojovány a případně měněny i v průběhu realizace projektů. Rovnost žen a mužů na trhu práce je komplexní problematikou obsahující celou řadu aspektů a témat, tudíž nelze říci, že by z hlediska rovnosti žen a mužů někde audit nebyl přínosný, a to dokonce i v organizacích, kde je tématu genderové rovnosti již věnována pozornost, nebo kde je zaměstnáno jen jedno pohlaví, protože do spektra genderových auditů patří například i nábor zaměstnanců na genderově nestereotypní pozice nebo sladování pracovního a rodinného života ze strany mužů.

Genderový audit nemá oporu v zákoně a není prováděn certifikovanou autoritou, tudíž připouští volnější pravidla než např. účetní audit. Jeho smyslem není represe vůči zaměstnavatelům, ale jejich motivace, aby se tématem rovnosti žen a mužů vůbec začali zabývat, což nutně nevyžaduje zapojení nezávislého auditora. Pokud jsou v organizaci dostatečně kompetentní osoby k provedení genderového auditu, je možné, aby se v rámci projektu dané organizace tématem rovnosti žen a mužů zabývaly, rovněž není nutné spatřovat problém v tom, aby se stejná osoba podílela i na realizaci opatření z auditu vyplývajících.

Z hlediska hospodárnosti výdajů NKÚ konstatoval, že hodnotící kritéria stanovená MPSV pro hodnocení a výběr projektů genderových auditů zachycovala aspekty kvality projektů, a to účelnost, potřebnost a hospodárnost. NKÚ ve svém závěru zpochybnil pouze dílčí výdaje v rámci některých projektů, a to například náklady na školení, které NKÚ nepovažuje za relevantní pro genderovou problematiku. MPSV však upozorňuje, že i školení, která se bezprostředně netýkají rovnosti žen a mužů, mohou mít v kontextu daného projektu pro rovnost žen a mužů konkrétní význam, jehož posouzení záleží na expertním vhledu hodnotitelů. Školení podpořená z dotace se nemusela týkat pouze genderové problematiky jako takové, ale mohlo jít o školení, která přispívala ke snižování horizontální a vertikální segregace žen a mužů na pracovišti.

MPSV rozhodně nesouhlasí se závěrem NKÚ, že u čtyř projektů jsou nezpůsobilé výdaje v souhrnné výši 1,6 mil. Kč. NKÚ shledává většinu těchto výdajů nezpůsobilých na základě skutečností, které dle MPSV jako poskytovatele dotace nejsou v rozporu s metodickými pokyny Operačního programu Zaměstnanost a nezakládají nezpůsobilé výdaje. **MPSV u zmíněných projektů provede dodatečnou hloubkovou kontrolu, kterou chce oprávněnost dotčených výdajů znovu prověřit.**

Efektivitu vynaložených prostředků na genderové audity řešila v neposlední řadě i tabulka cen auditu podle velikosti podniku, která byla součástí příslušné výzvy a pro kontrolu výdajů projektu byla závazná. Pokud jde závěrem o obecné zhodnocení stavu rovnosti žen a mužů v ČR, Operační program Zaměstnanost v letech 2014 až 2022 z oblasti věnované této problematice podpořil především dětské skupiny a další formy služeb péče o děti, konkrétně v celkové výši přes 8 mld. Kč, což představuje více než 90 % všech



Praha 20. března 2023

prostředků poskytnutých na téma rovnosti žen a mužů v rámci tohoto programu. **Naprostá většina nyní existujících téměř 1 500 dětských skupin vznikla díky této podpoře a evropské fondy byly hlavním hybatelem zásadní systémové změny, díky které jsou dětské skupiny a jejich stabilní financování v ČR legislativně zakotveny.** Dětské skupiny vytváří chybějící kapacity pro nejmenší děti v ČR, umožňují ženám návrat na trh práce a tím pádem pomáhají bojovat proti hlavní příčině nerovného postavení žen.