

MOMentum. Pomáháme matkám získat MOMentum v podnikání

Výsledek projektu 1: Metodika výuky pomocí modelových situací
v hrách

2021-1-CZ01-KA220-VET-000033084



Obsah

1. Přehled projektu	5
2. Metodika výzkumu	7
2.1. Průběh výzkumu	7
2.2. Pokyny pro interpretaci výzkumu	10
3. Zjištění z desk research v jednotlivých zemích	11
3.1. Mateřství a zaměstnání	11
3.2. Národní kontext odborného vzdělávání a přípravy	35
3.3. Podnikatelské vzdělávání	45
4. Očekávané výsledky metodiky	54
4.1. Obecná zjištění z desk research v jednotlivých zemích	54
4.2. Metodické pokyny pro vytvoření sady nástrojů a aplikace MOMentum	58
5. Odkazy	61



Partneři projektu



Institut pro regionální rozvoj (IRR) je česká nevládní organizace, která podporuje rozvoj evropských regionů. Činí tak prostřednictvím mezinárodní výměny příkladů dobré praxe a vzděláváním klíčových aktérů v oblastech, které jsou pro regionální a udržitelný rozvoj klíčové.

IRR usiluje o propojení institucí z různých sfér (veřejné, soukromé, neziskové, akademické) a výměnu osvědčených postupů.

IRR vytváří, řídí a realizuje projekty v rámci programů Erasmus+, CERV, Evropského sociálního fondu, Visegrádských grantů atd. Mezi oblasti činnosti IRR patří: vzdělávání, odborná příprava, evropské hodnoty, celoživotní vzdělávání, životní prostředí. Primární cílovou skupinou aktivit realizovaných IRR jsou mladí lidé.



Citizens In Power (CIP) je kyperská nevládní organizace, která se zabývá potřebami a požadavky lidí prostřednictvím jejich zapojení do společenského a občanského života. Poskytuje jim také inovativní materiály a bezplatná školení v oblasti vzdělávání (včetně online), inkluze, podnikání a podnikání, kultury, trhu práce a celoživotního vzdělávání.

Zaměřuje se především na rozvoj vzdělávání, podnikání a celoživotního učení na Kypru i v zahraničí. V této oblasti CIP trvale spolupracuje s předními kyperskými univerzitami, školami, nevládními organizacemi a výzkumnými organizacemi. CIP si udržuje cennou síť profesionálních školitelů a odborníků na vzdělávání se zkušenostmi z formálního i neformálního vzdělávání.



Challedu je řecká nevládní organizace, která je průkopníkem nových modelů učení a zapojení. Ve spolupráci s pedagogy, učiteli, odborníky, herními designéry, institucemi a organizacemi navrhuje hravé zážitky a hry, které vycházejí z výchovných principů hry. Challedu si klade za cíl transformovat každou vzdělávací aktivitu tak, aby uvolnila transformační sílu lidí jako hledačů a řešitelů složitých problémů, riskantních lidí, vynálezců a vizionářů. Jeho práce posiluje kreativitu, fantazii a empatii.



Inpla Innovation Platform je malý a střední podnik z Estonska. Tým Inpla má zkušenosti s mezinárodní výměnou zkušeností, pořádáním nadnárodních akcí a řízením mezinárodních projektů v různých programech financování. Inpla podporuje inovace a kvalitu v oblasti vzdělávání, informačních a komunikačních technologií a sociálního začleňování.

Inpla podporuje mladé lidi, školy a podniky ze sektoru malých a středních podniků, pořádá vzdělávací kurzy a workshopy o podnikání, integraci, sociálním povědomí a...

se uchází o programy financované EU a poskytuje poradenské služby v uvedených oblastech. Inpla je podporována sítí škol a vzdělávacích institucí.



Agentura pro udržitelný rozvoj ASSO je nevládní organizace založená v Itálii na podporu udržitelného rozvoje na evropské úrovni. Mezi její hodnoty patří udržitelná města a komunity, zhodnocování kulturního dědictví a krajiny, ochrana životního prostředí a průřezová lidská práva, jako je rovnost žen a mužů a vzdělávání.

ASSO provádí výzkumné činnosti, realizuje projekty a poskytuje technické poradenství v oblasti udržitelného rozvoje s podporou univerzit, výzkumných center a odborníků. Od roku 2007 napsala ASSO jménem vedoucích partnerů více než 30 projektů financovaných z fondů EU a realizovala více než 50 projektů pro vedoucí partnery a projektové partnery.



1. Přehled projektu

Přestože žijeme v rychle se digitalizující společnosti, v rámci dynamické ekonomiky a značně integrované evropské politiky, ne všichni se pohybují stejným tempem. Matky, zejména mladé ženy s nepříznivými socioekonomickými podmínkami, mají na cestě k finanční stabilitě řadu překážek. Vybavení těchto matek nástroji, které jim umožní prozkoumat více finančních možností, může těmto ženám umožnit větší nezávislost. Silnější, finančně stabilní ženy mohou zároveň pomoci evropské společnosti stát se inkluzivnější, spravedlivější a progresivnější.

MOMentum: MOMentum: Pomáháme matkám získat MOMentum v podnikání - dále jen "MOMentum" - je spolupráce financovaná programem Erasmus, jejímž cílem je podpořit účast matek v podnikatelských aktivitách. Organizace realizující projekt MOMentum jsou pevně přesvědčeny, že matky by měly být podporovány a přiměřeně podporovány v rozvoji svého podnikatelského myšlení a dovedností. Realizátoři projektu MOMentum, kteří sjednocují výzkum a osvědčené postupy z různých zemí zapojených do projektu, chtějí vytvořit relevantní, rychle použitelný a okamžitě účinný soubor nástrojů, který pomůže matkám získat MOMentum v podnikání.

Hlavními cíli projektu MOMentum jsou:

- Podporovat podnikatelské vzdělávání a sociální podnikání matek, zejména těch znevýhodněných;
- Inspirovat matky prostřednictvím vzorového vzdělávání k založení vlastního podniku;
- Bojovat proti stereotypům vůči ženám, které chtějí po porodu znovu pracovat, které jsou migrantky, svobodné nebo sociálně potřebné;
- Upozornit na význam práce a inovací pro psychickou, emocionální, kulturní a sociální rovnováhu matky;
- Motivovat a pomáhat matkám, zejména těm znevýhodněným, při vytváření vlastní práce v nové ekonomice;
- Zlepšit získávání klíčových dovedností a kompetencí pro matky;
- Posílit dovednosti a kompetence školitelů/pedagogů/odpovědných odborníků v oblasti podnikání;
- Podporovat ekonomickou a sociální rovnost a rovnost žen a mužů.



Projekt je zaměřen na odborné vzdělávání a přípravu v oblasti podnikání. MOMentum se snaží pomoci matkám při rozpoznání a naplnění jejich ekonomického potenciálu tím, že:

1. Zjištění vzdělávacích potřeb matek v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v oblasti podnikání;
2. Vytváření vzdělávacích metodik podle předem zjištěných vzdělávacích potřeb;
3. Vytváření relevantních, na výsledky orientovaných, opakovatelných a rozšiřitelných vzdělávacích nástrojů.

Za účelem dosažení výše uvedených výsledků bude společnost MOMentum provádět následující činnosti:

- Nadnárodní projektová setkání** - partneři se scházejí za účelem správy projektu v souladu s řídicími a finančními pokyny stanovenými programem Erasmus+ a národní agenturou.
- PR1 Metodika vzdělávání pomocí herních modelů** - partneři provádějí národní výzkum s cílem zjistit stav zaměstnanosti matek a odborného vzdělávání a přípravy v oblasti podnikání; shromážděná data se použijí pro metodiku, na niž bude založen soubor nástrojů a aplikace MOMentum.
- PR2 Soubor nástrojů pro vzdělávání vzorů** - partneři shromažďují osvědčené postupy a písemné a multimediální materiály představující národní vzory žen v podnikání; vytvořené materiály budou tvořit soubor nástrojů pro posílení sociálního začlenění matek.
- PR3 Soubor nástrojů pro vzdělávání v oblasti podnikání** - partneři provádějí průzkum s cílem zjistit stav podnikatelských aktivit; shromážděné údaje se použijí jako příručka pro realizaci konkrétních vzdělávacích aktivit pro matky v oblasti podnikání a vedení.
- PR4 Gamifikovaná vzdělávací aplikace** - partneři vyvíjejí gamifikovanou aplikaci jako vzdělávací nástroj pro matky; aplikace umožní matkám a dalším osobám dozvědět se o vzorech, podnikatelích a podnikatelských nástrojích a konceptech uvolněným, ale efektivním způsobem.
- Vzdělávací/výukové/školící aktivity** - partneři pořádají mezinárodní workshop s cílem zlepšit své dovednosti v oblasti herních modelových metod a podnikatelského myšlení.



- **Multiplikační akce** - partneři pořádají místní akce, na kterých příslušným zúčastněným stranám představují výsledky projektu a jejich očekávané výsledky; akce přispívají k rozšiřitelnosti a udržitelnosti projektu.

2. Metodika výzkumu

2.1. Proces výzkumu

Projekt Result 1 vede Institut pro regionální rozvoj IRR z České republiky. Ostatní partneři se podílejí na spoluvytváření výstupů projektu Výsledek 1 poměrným dílem: MOMentum gamifikovaná metodika vzdělávání pomocí modelových rolí. Na základě rozdělení úkolů, které je podrobně popsáno ve formuláři žádosti předložené české národní agentuře, zahájili partneři pod vedením IRR spoluvytváření metodiky. Vzhledem k tomu, že IRR poskytl v prosinci 2021 všem partnerům jasný a podrobný návod, jak by měl být desk research v dané zemi prováděn. Jako doplněk k tomuto průvodci dodala IRR ostatním partnerům šablonu pro desk research. Šablona zajistila, že všichni partneři shromažďovali informace strukturovaným způsobem, což v konečném důsledku přineslo spolehlivé a srovnatelné údaje.

Položky, jimiž se výzkum v jednotlivých zemích zabývá, mají za cíl poskytnout reprezentativní, aktuální a aktuální přehled o společenském uspořádání a politickém rámci v zemích partnerů. Metodika vzdělávání pomocí herních modelů MOMentum je koncipována tak, aby byla napříč zeměmi, individuálně citlivým, ale kolektivně reprezentativním materiálem. Výběr výzkumných témat a podtémat odpovídá rozsahu, cílům a předpokládaným výstupům tohoto projektu. Výzkum, z něhož vychází metodika vzdělávání pomocí herních modelů MOMentum, byl tedy založen na srovnatelných ukazatelích. Navíc, aby byl pokryt podobný časový horizont, zkoumali partneři společenský a politický vývoj za posledních 10-20 let.

Rozsah a hloubka výzkumu však byly podmíněny dostupnými údaji v zemích partnerů. Každý z partnerů měl volnost při zkoumání položek v jím preferovaném/možném rozsahu. Pokud některá položka výzkumu nebyla relevantní a/nebo dostatečně zdokumentovaná, byla příslušná položka vyřazena. Pokud však nebylo hlavní téma pokryto, partner to uvedl v šabloně pro desk research. To pomohlo při vyčlenění případné/ých následné/ých mezery/ů na základě neúplných/nedostatečných údajů. V souladu se společně stanoveným harmonogramem provedli všichni partneři národní desk research a sestavili zjištění v rámci šablony desk research dodané



IRR do konce února 2022. V březnu 2022 archivoval IRR na Disku Google dokončené dokumenty z desk research všech partnerů, včetně dokumentů IRR.

Nakonec partneři společně diskutovali o zjištěních z desk research v rámci online výzvy vedené IRR na začátku dubna 2022. Partneři vyřešili případné nesrovnalosti ve výzkumu a určili, jak agregovat a interpretovat data tak, aby přinesla smysluplnou analýzu. Všichni partneři poskytli zpětnou vazbu a odkázali na osvědčené postupy, jimiž by se metodika vzdělávání pomocí herních modelů MOMentum mohla inspirovat. Tyto zdroje byly sdíleny v rámci partnerství, IRR si je uložil pro budoucí použití. Partneři se dohodli na interním termínu, do kterého IRR poskytne první návrh metodiky: polovina dubna 2022. Nakonec do poloviny května všichni partneři poskytli vstupy, aby mohli spoluvytvářet konečnou verzi metodiky. Tuto verzi přeloží všichni partneři do svých jazyků do konce května 2022.

Aby bylo možné získat srovnatelné údaje, zaměřil se desk research na tři oblasti zájmu:

I. Mateřství a zaměstnání

- Celostátní trendy nezaměstnanosti, zvláštní zaměření na postavení matek v zaměstnanosti/nezaměstnanosti;
- Programy/služby, které se v současné době používají pro zvýšení zaměstnatelnosti, se zvláštním zaměřením na rozsah jejich působení a dopad na matky;
- Vnitrostátní politiky týkající se mateřské dovolené a jejich implicitní dopad na zaměstnatelnost matek, zaměření na jistotu zaměstnání, udržení zaměstnání, míru návratu do zaměstnání, dopad na mzdy po návratu z dovolené;
- Finanční situace v mateřství: státní příspěvek v mateřství, průměrné výdělky matek na mateřské dovolené, splatná mzda během mateřské dovolené, další zdroje příjmů atd.;
- Mateřská a otcovská dovolená: trendy v jednotlivých letech, současný stav, budoucí vývoj;
- Hlavní postoje/přístupy k zaměstnávání/samostatné výdělečné činnosti matek;
- Sociálně-politický rámec neúplných rodin: statistické údaje o současném počtu neúplných rodin, převaha neúplných rodin ve struktuře matka-dítě/dítě, obecné politiky podpory neúplných rodin, finanční příspěvky, opakující se problémy neúplných rodin atd.



II. Národní kontext odborného vzdělávání a přípravy

- Definice a obecná charakteristika odborného vzdělávání a přípravy;
- Národní přehled odborného vzdělávání a přípravy: současný stav, četnost vzdělávání, společné oblasti vzdělávání, oblíbenost vzdělávacího přístupu u různých cílových skupin, zvláštní zaměření na matky;
- Současné národní trendy/metody odborného vzdělávání a přípravy zaměřené na matky bez ohledu na obor vzdělávání;
- Současné trendy/metody v národním odborném vzdělávání a přípravě ve vztahu k výuce podnikatelských dovedností, zaměření na osvědčené postupy a přenositelné trendy/současné metody;
- Národní využití nástrojů/technik gamifikace v rámci odborného vzdělávání a přípravy.

III. Podnikatelské vzdělávání

- Definice a hlavní charakteristiky podnikatelského vzdělávání;
- Národní přehled podnikatelského vzdělávání: současný stav, význam podnikatelských dovedností ve vztahu k potřebám trhu práce, společná témata podnikatelského vzdělávání, popularita podnikatelského vzdělávání mezi různými cílovými skupinami, zvláštní zaměření na matky;
- Aktuální trendy/metody národního podnikatelského vzdělávání ve vztahu k výuce podnikavosti, zaměření na osvědčené postupy a přenositelné trendy/aktuální metody;
- Národní využití nástrojů/technik gamifikace v rámci podnikatelského vzdělávání.



2.2. Pokyny pro interpretaci výzkumu

V souladu s metodologickým prohlášením a postupem výzkumu všichni partneři přistoupili k provedení desk research ve svých zemích. Zjištění jsou prezentována v tematických blocích podle tří hlavních oblastí výzkumu:

- I. Mateřství a zaměstnání
- II. Národní kontext odborného vzdělávání a přípravy
- III. Podnikatelské vzdělávání

Je třeba zmínit, že výsledky výzkumu nejsou tak rozsáhlé a podrobné pro všechny země zahrnuté do projektu. Tyto rozdíly jsou způsobeny rozdílnou realitou těchto zemí. Například některé partnerské země postupují v ekonomice více nakloněné ženám, zatímco jiné země v přijímání opatření na vyrovnání role mužů a žen na trhu práce i mimo něj zaostávají. Přesto se partneři snažili shromáždit reprezentativní údaje pro všechna vysoce relevantní témata a v případě, že kritické údaje chyběly, odpovídajícím způsobem signalizovali.

V dalších podkapitolách tohoto dokumentu budou proto představena zjištění z desk research podle jednotlivých zemí. Aby čtenáři závěrečné metodiky snadno porozuměli jejímu obsahu a byli schopni si zde uvedené údaje uchovat a znovu použít, začíná každý tematický blok vysvětlující částí, která zahrnuje:

- A. Definice zkoumaných pojmů** - vysvětlující výroky, které mají čtenáři pomoci seznámit se s výzkumnými pojmy a položkami; definice jsou zjednodušené, ale založené na spolehlivých zdrojích;
- B. Význam výzkumu pro celý projekt** - popisná část, která podrobně popisuje, proč výzkum těchto konkrétních konceptů a položek odpovídá rozsahu, cílům a očekávaným výsledkům projektu;
- C. Očekávaný přínos výzkumu pro metodiku** - popisná část, která podrobně popisuje, jak výsledky výzkumu navazují na metodiku MOMentum a pomáhají při tvorbě dalších výsledků projektu.



3. Zjištění z desk research v jednotlivých zemích

3.1. Mateřství a zaměstnání

Následující stránky obsahují údaje shromážděné během desk research v rámci prvního tematického bloku: Mateřství a zaměstnanost. Jedná se o nejrozsáhlejší část metodiky vzhledem k povaze zde shromážděných údajů, zejména pokud jde o vysokou relevanci zaměstnanosti ve společnosti. Partneri se uchýlili k důvěryhodným národním zdrojům (tj. vládním zprávám, statistickým úřadům atd.) a/nebo evropským zdrojům (Eurostat). Většinu údajů tvoří sekundární data získaná ze zpráv, statistik, analýz, výkazů atd. Na základě pokynů pro výzkum poskytnutých IRR si všichni partneři vybrali nejrelevantnější údaje týkající se desk research v jejich zemi.

Vysvětlující přehled:

A. Definice zkoumaných pojmů

Vzhledem k různorodosti a rozsáhlosti informací zde uvedených byly údaje o mateřství a zaměstnanosti seskupeny do následujících datových souborů:

- **Společenské postavení: rovnost, zaměstnanost a odměňování** - soubor dat zahrnující obecné postavení žen v zaměstnání se zvláštním zaměřením na matky; trendy v zaměstnanosti mužů i žen; rovnost žen a mužů, opatření, která ji podporují/omezují; rozdíly v odměňování žen a mužů, opatření, která ji podporují/omezují;
- **Vnitrostátní opatření pro rovnost žen a mužů a zaměstnanost** - soubor údajů zahrnující místní/regionální/národní opatření v rámci země, která podporují/řeší rovnost žen a mužů v oblasti zaměstnanosti;
- **Mateřská dovolená: zaměstnanost a finanční důsledky** - soubor údajů zahrnující místní/regionální/národní opatření týkající se rodičovské dovolené, tj. délka, smluvní podmínky, platby, dopady na zaměstnatelnost; dopady na finanční situaci;



- **Rodinné trendy** - soubor dat zahrnující místní/regionální/národní vývoj týkající se struktury a funkčnosti rodiny, tj. mateřská dovolená versus otcovská dovolená, rodiny s jedním rodičem.

Hlavní pojmy uvedené v této části jsou definovány takto:

Zaměstnání = Zaměstnání je dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že zaměstnanec bude poskytovat určité služby. Na oplátku je zaměstnanci vyplácena mzda nebo hodinová mzda. Pracovní smlouva pro jednotlivého zaměstnance může mít podobu ústní výměny názorů, písemného e-mailu nebo dopisu s nabídkou zaměstnání. Nabídka zaměstnání může být naznačena při pohovoru nebo může být sepsána ve formální, oficiální pracovní smlouvě ([The Balance Career](#), 2022).

Rovnost žen a mužů = rovnost žen a mužů (genderová rovnost): týká se rovných práv, povinností a příležitostí žen a mužů a dívek a chlapců. Rovnost neznamená, že se ženy a muži stanou stejnými, ale že práva, povinnosti a příležitosti žen a mužů nebudou záviset na tom, zda se narodili jako muži nebo ženy. Rovnost žen a mužů znamená, že se berou v úvahu zájmy, potřeby a priority žen i mužů, přičemž se uznává různorodost různých skupin žen a mužů ([United Nations Women](#), 2011).

Rozdíl v odměňování žen a mužů = rozdíl mezi mediánem výdělků mužů a žen v porovnání s mediánem výdělků mužů ([OECD](#), 2021).

Rodičovská dovolená = zaměstnáním chráněné volno pro zaměstnané rodiče, které často doplňuje specifickou mateřskou a otcovskou dovolenou a často, ne však ve všech zemích, následuje po mateřské dovolené.

- mateřská dovolená = dovolená chráněná zaměstnáním pro zaměstnané ženy přímo v době porodu.
- otcovská dovolená = dovolená chráněná zaměstnáním pro zaměstnané otce při porodu nebo v prvních měsících po něm ([OECD](#), 2021).

Přídavek na dítě = peněžní částka pravidelně vyplácená osamělému rodiči dítěte do doby, než dosáhne určitého věku ([OECD](#), 2001).



B. Význam výzkumu pro projekt

Výzkum mateřství a zaměstnanosti je pro celý projekt MOMentum zásadní, protože umožňuje partnerům určit základní scénář postavení žen na trhu práce v jejich zemích. Tvůrci i uživatelé této metodiky si tak uvědomili společenské prostředí, institucionální rámec a legislativní podmínky, které podporují nebo brání rovnosti v zaměstnání.

C. Očekávané příspěvky k metodice

Výzkumná zjištění v rámci tohoto tematického bloku přispívají k metodice MOMentum tím, že zjišťují stav zaměstnanosti žen, resp. matek. Výzkumná zjištění slouží partnerům k tomu, aby vytypovali, které aspekty zaměstnanosti vyžadují okamžitá opatření, tedy jaký typ řešení může tento projekt přinést.



3.1.1. Česká republika

Společenské postavení: rovnost, zaměstnání a platba

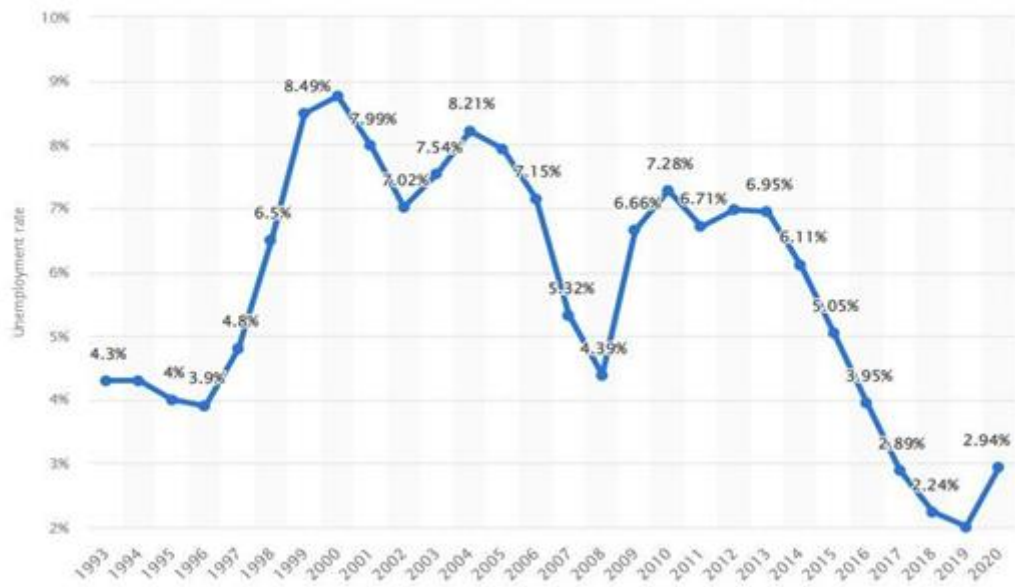
Míra nezaměstnanosti v České republice je v průběhu let celkově relativně nízká. Během pandemie došlo k prudkým nárůstům, ale situace se začala stabilizovat. Obecná míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-64 let (podíl nezaměstnaných na pracovní síle, tj. na celkovém počtu zaměstnaných a nezaměstnaných, tedy ekonomicky aktivních osob) v procentech, sezónně očištěná, dosáhla v lednu 2021 3,3 % a meziročně se zvýšila o 1,3 p. b. Míra nezaměstnanosti mužů, sezónně očištěná, dosáhla 2,5 %; míra nezaměstnanosti žen dosáhla 4,4 %. Strategie politiky zaměstnanosti ČR do roku 2020 určuje čtyři hlavní priority:

- 1) Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce;
- 2) Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce (důležité s ohledem na diskriminaci matek);
- 3) Podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců měnícím se potřebám trhu práce;
- 4) Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti.

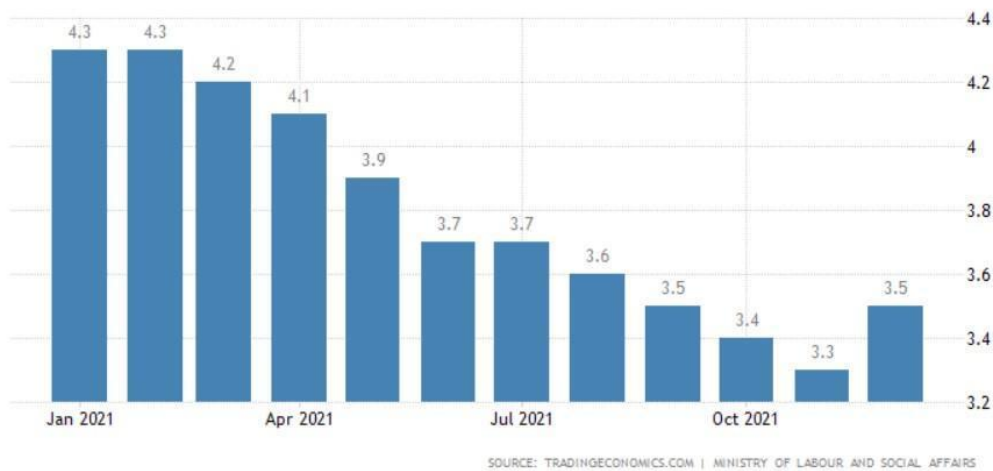
V roce 2014 byla míra nezaměstnanosti žen o 2,3 procentního bodu vyšší než u mužů (7,4 oproti 5,1). Na základě dostupných údajů jsou ženy obecně ohroženy nezaměstnaností více než muži. V průběhu výzkumu - při zaměření konkrétně na osoby s alespoň jedním dítětem - bylo zjištěno, že hlavním důvodem vyšší míry nezaměstnanosti žen ve srovnání s muži je rodina. Návrat na trh práce může být obtížný zejména pro matky. Ze studie A. Bičákové a K. Kalíškové vyplývá, že ženy v České republice se po rodičovské dovolené velmi často stávají nezaměstnanými. Naprostá většina žen se vrací na trh práce po 3 letech dovolené. Nezaměstnanost se nejčastěji objevuje bezprostředně po rodičovské dovolené. V tomto období je míra nezaměstnanosti u žen s maturitou a vyšší 12 %, zatímco u žen bez maturity dosahuje 28 %. Téměř 60 % žen bez maturity vracejících se na trh práce po 3 letech rodičovské dovolené tak přechází přímo do nezaměstnanosti. Značná část těchto žen se vrací na trh práce až ve věku čtyř let dítěte. V tomto okamžiku čelí ženy velmi zvýšenému riziku nezaměstnanosti.



Míra nezaměstnanosti v České republice v letech 1993 až 2020



Obr. 1. Nezaměstnanost od roku 1999 do roku 2020, zdroj: statista.com



Obr. 2. Kolísání nezaměstnanosti v roce 2021, zdroj: tradingeconomics.com



Vnitrostátní opatření pro rovnost žen a mužů a zaměstnanost

Na národní úrovni se Česká republika řídí několika strategickými dokumenty, které určují směr politiky zaměstnanosti. Jedním z nejdůležitějších je "Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030". Existuje také řada evropských projektů, které se touto problematikou zabývají, nebo neziskové organizace, které realizují vlastní programy na podporu matek v nezaměstnanosti. Mezi ně patřil například projekt působící v Olomouckém kraji "[Ženy, matky - STARTUJTE!](#)", který se zaměřuje na zapojení matek na trh práce. Dalším projektem byl "[Úspěšný návrat do práce - podpora matek](#)", který se rovněž snažil zapojit znevýhodněné matky zpět na trh práce prostřednictvím komplexního systému opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Výsledkem tohoto projektu bylo zvýšení motivace a posílení pracovní integrace těchto žen. Jedním z aktuálně fungujících programů je program společnosti Aperio "[Sama, ale silná: odstranění diskriminace sólo matek na trhu práce](#)", který se zaměřuje na pomoc znevýhodněným matkám na trhu práce.

Mateřská dovolená: zaměstnanost a finanční důsledky

Nárok na mateřskou dovolenou upravuje § 195 zákoníku práce. Podle tohoto zákoníku má žena (zaměstnankyně) nárok na mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů, pokud porodila jedno dítě. Pokud však žena porodí dvě nebo více dětí, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů. Zaměstnankyně obvykle čerpá mateřskou dovolenou od počátku 6th týdne před očekávaným dnem porodu - podle potřeby ji může čerpat i dříve - od počátku 8th týdne před očekávaným dnem porodu. Pro ženy vracející se z mateřské dovolené vzniká několik problémů. V České republice například není mnoho pracovních míst na částečný úvazek. Ženy tak musí volit mezi prací na plný úvazek a péčí o dítě. Zároveň mají matky problém skloubit své potenciální zaměstnání s péčí o dítě. Z tohoto důvodu mohou zaměstnavatelé vnímat matky jako osoby s vyšší absencí než muže. Pro matky samoživitelky je další výzvou práce na částečný úvazek, protože tato možnost je pouze hypotetická. Najít vhodné zaměstnání na plný úvazek je tak za současných podmínek na trhu práce často velmi obtížné.

Český stát pomáhá matkám v mateřství následovně: první dávkou je "peněžitá pomoc v mateřství" (PPM), finanční dávka ze systému nemocenského pojištění. Poskytuje se v zásadě po dobu prvních šesti měsíců péče o dítě. PPM se pobírá i během mateřské dovolené. Po ní následuje rodičovská dovolená, během níž je pobírán "rodičovský příspěvek" (RP). Zaměstnanci jsou ze zákona automaticky účastni nemocenského pojištění. Pro nárok na PPM platí tyto podmínky: nemocenské pojištění po dobu nejméně 270 kalendářních dnů v posledních



dvou letech přede dnem vzniku nároku na mateřskou a v době vzniku nároku na PPM. Pokud je žena v době nástupu na PPM pojištěna (zaměstnána), ale nesplňuje zvláštní podmínku pojištění po dobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na PPM, pak o vzniku dočasné pracovní neschopnosti rozhoduje její ošetřující lékař od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Tuto dočasnou pracovní neschopnost pak lékař ukončí na konci šestého týdne po porodu. To se netýká podnikatelů, neboť osoby samostatně výdělečně činné mají nárok na PPM pouze v případě, že si dobrovolně platí nemocenské pojištění po stanovenou dobu.

Existují také způsoby, jak si během mateřské/rodičovské dovolené přivydělat. Na mateřské dovolené žena výslovně nesmí pracovat 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu, ale může si přivydělat po porodu. Přesto je povinna zajistit péči o dítě. V případě rodičovské dovolené může rodič zůstat s dítětem až do 4 let věku dítěte a může si přivydělat a pobírat rodičovský příspěvek. Výdělek je opět podmíněn péčí o dítě. Mnoho matek navíc pracuje v různých pracovních režimech (na dohodu/částečný úvazek). Práce v těchto nejistých pracovních poměrech může ovlivnit jejich ekonomickou situaci a životní úroveň rodiny. Matky pracující na smlouvy na dobu určitou, dohody nebo bez smluvního poměru registrují životní úroveň domácnosti statisticky významně hůře než matky pracující se smlouvou na dobu neurčitou. Tyto ženy také častěji pracují na částečný úvazek, častěji pracují jako řadové zaměstnankyně a vydělávají méně.

Nevládní organizace "Klub svobodných matek" provedla průzkum o finanční situaci svobodných matek. Podle něj se průměrný měsíční příjem matky samoživitelky pohybuje mezi 450 EUR a 810 EUR (55 % respondentek), přičemž necelá třetina uvedla nejnižší příjem do 450 EUR. Více než desetina matek samoživitelek má měsíční příjem vyšší než 810 EUR a necelá 4 % uvádějí příjem vyšší než 1200 EUR. Výše měsíčních výdajů je podobná, více než 60 % matek samoživitelek má měsíční výdaje v rozmezí 450-810 EUR a méně než čtvrtina má měsíční výdaje nižší než 450 EUR. Více než polovina (56 %) svobodných matek uvedla, že dostává výživné. Na druhou stranu 31 % z nich výživné nedostává a zbytek (13 %) dostává výživné nepravidelně. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 1 154 respondentů.



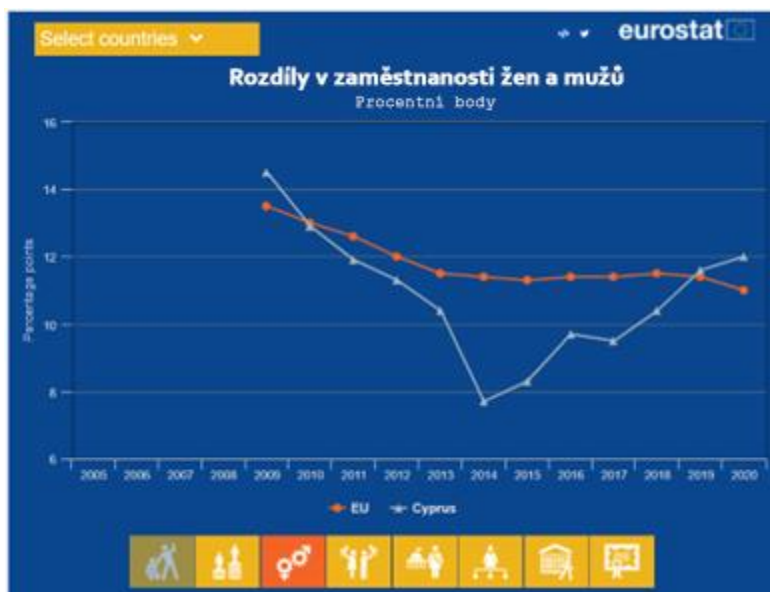
Rodinné trendy

Na mateřskou dovolenou stále odcházejí převážně ženy. Mateřství se však zásadně mění a role otců je stále výraznější, zejména u mladších generací. V moderní rodině však dochází k odklonu od tradičního modelu. Dochází ke změně hodnotové orientace ve společnosti. Je kladen větší důraz na roli otce (stále častěji je otec na rodičovské dovolené) a existují také rodiny se dvěma kariérami. Přestože tento trend sílí, Česká republika je ve srovnání se zbytkem Evropy stále velmi konzervativní a tradiční.

3.1.2. Kypr

Společenské postavení: rovnost, zaměstnání a platba

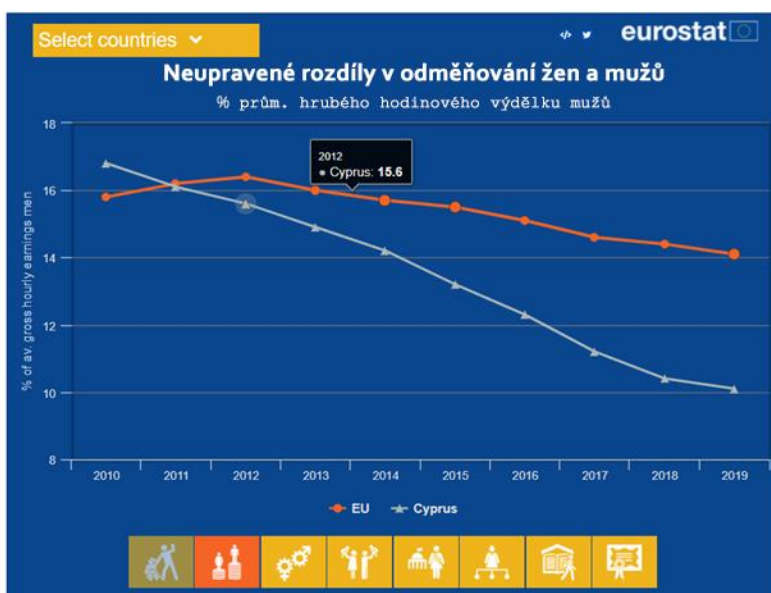
Podle nejnovější zprávy Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) [Index rovnosti žen a mužů 2020: Kypr](#) se v indexu rovnosti žen a mužů "s 56,9 body ze 100 možných umístil na 21. místěst [z 27] v EU. Jeho skóre je o 11 bodů nižší než skóre EU". Nicméně "od roku 2010 se skóre Kypru zvýšilo o 7,9 bodu (+ 0,6 bodu od roku 2017), čímž Kypr dosáhl o něco rychlejšího pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů než ostatní členské státy, Kypr si zlepšil svou pozici o šest míst". Níže uvedený graf [rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů](#) zkoumá rozdíl mezi mírou zaměstnanosti obou pohlaví ve věku 20-64 let. Podle Eurostatu činil průměr EU v roce 2020 68,75 % (11 procentních bodů). Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen na Kypru v roce 2020 činil 75 % (12 procentních bodů), což bylo nad průměrem EU".



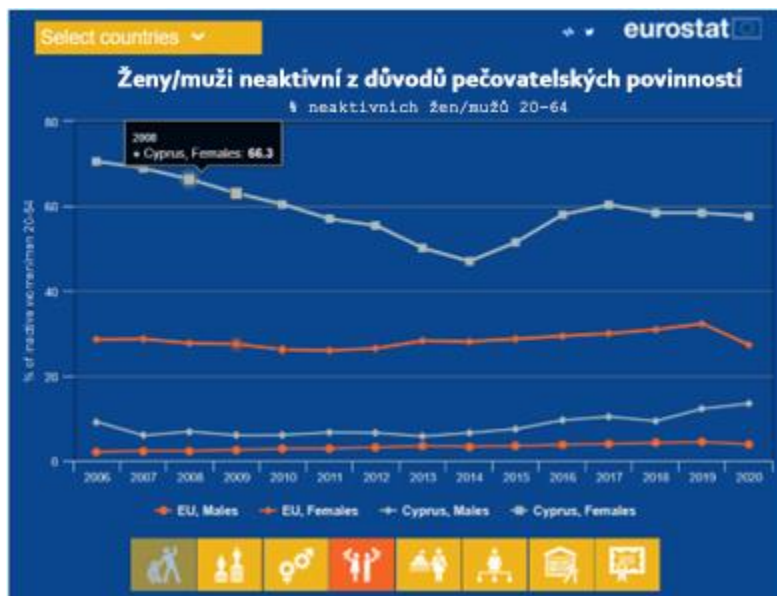
Obr. 3. Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů na Kypru; zdroj: Zdroj: Eurostat, 2020



Podle komisařky pro rovnost žen a mužů Iosifiny Antoniou činí [rozdíl v odměňování žen a mužů na Kypru](#) 10,4 %, což znamená, že žena musí za stejnou hodnotu práce odpracovat více dní v roce než muž, aby si vydělala stejnou mzdu jako muž ([Politis, 9. listopadu 2021](#)). Navíc podle údajů Eurostatu bude v roce 2020 v EU 3,9 % mužů neaktivních z důvodu pečovatelských povinností, zatímco u žen je to až 27,3 %. Na Kypru je situace mnohem horší, než je průměr EU: 13,5 % mužů a 57,6 % žen.



Obr. 4. Rozdíly v odměňování žen a mužů na Kypru; zdroj: Zdroj: Eurostat, 2020



Obr.5. Neaktivní ženy/muži z důvodu pečovatelských povinností; zdroj: Eurostat, 2020

Vnitrostátní opatření pro rovnost žen a mužů a zaměstnanost

V roce 2008 Kyperská univerzita založila [katedru UNESCO pro genderovou rovnost a posílení postavení žen a mužů](#) "s cílem poskytnout nové paradigma, jak lze řešit běžné problémy, kterým čelí obyvatelé regionu, prostřednictvím genderové perspektivy". Kypr má také oficiální právní předpis nazvaný "[Zákon o rovném zacházení s muži a ženami v zaměstnání a odborném vzdělávání](#)", který je zaměřen na boj proti diskriminaci na základě pohlaví a upravuje právo na rovné zacházení v zaměstnání. Současně "Kypr má komisaře pro rovnost žen a mužů a je v přímé pravomoci prezidenta republiky. Tento komisař je rovněž předsedou mechanismu pro práva žen. Ministerstvo spravedlnosti a veřejného pořádku Kyperské republiky pravidelně vydává "Strategický akční plán pro rovnost žen a mužů". Hlavními cíli probíhajícího plánu na období 2019-2023 jsou *mimo jiné*: boj proti násilí na základě pohlaví; vyvážené zastoupení v rozhodovacích pozicích; zlepšení související legislativy; posílení postavení žen a sladění osobního a pracovního života; posílení postavení zranitelných skupin žen; odstranění společenských stereotypů a předsudků" (s. 6).

Ministerstvo energetiky, obchodu, průmyslu a cestovního ruchu Kyperské republiky ve snaze podpořit a povzbudit podnikání žen zavedlo "[Program na podporu podnikání žen](#)". Vzhledem k tomu, že "[...] podpora podnikání žen na Kypru je většinou realizována prostřednictvím vládního financování jiných organizací a institucí. Například [Hub for Cypriot Women's Leadership Network](#) si klade za cíl poskytovat příležitosti k navazování kontaktů, zapojení a postupu, zavádět inovace a úspěšně řešit genderové předsudky. S cílem prosazovat rovnost žen a mužů



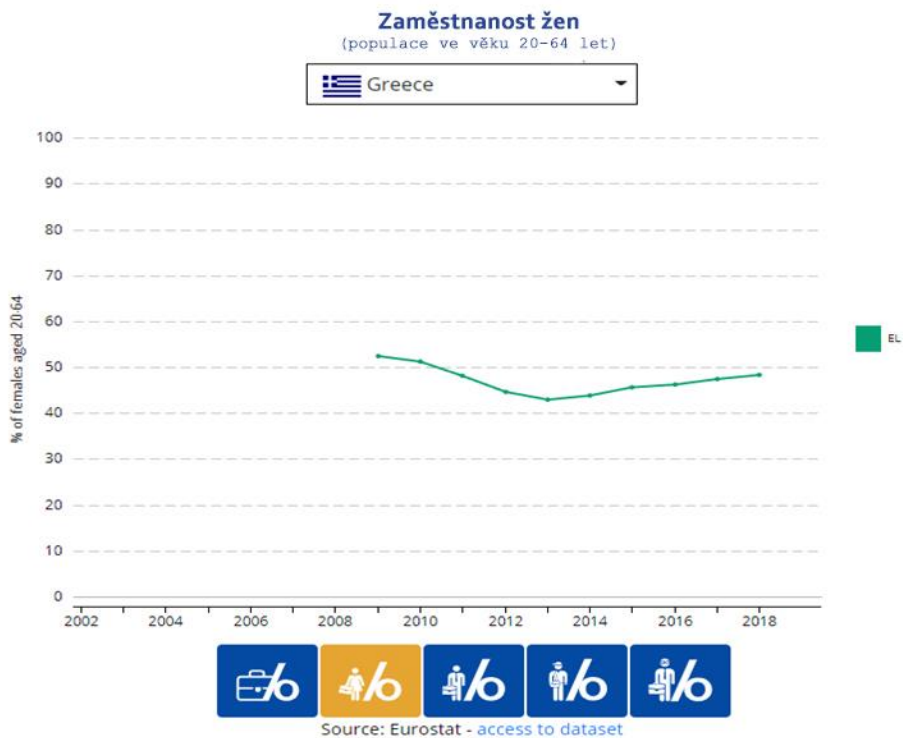
usiluje Hub o poskytnutí podpůrného mechanismu pro povzbuzení kyperských vedoucích žen k aktivní účasti na rozhodování na všech úrovních ve všech odvětvích. "The Hub" je struktura, jejímž prostřednictvím se mohou vedoucí ženy vzájemně podporovat a pomáhat si při dosahování svých profesních cílů, a to podporou vůdčích schopností a podnikání prostřednictvím vytváření sítí, koordinace a spolupráce. Tento projekt reaguje na druhý pilíř rezoluce Rady bezpečnosti OSN o ženách, míru a bezpečnosti (Akti, 2020; OECD Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes, 2020, s. 28).

Kyperská vláda vypracovala plán na podporu podnikání žen v období 2014-2020. Jedná se o součást obecného operačního programu "Konkurenceschopnost a udržitelná konkurenceschopnost", který je spolufinancován Evropským fondem pro regionální rozvoj a Kyperskou republikou" (OECD, 2020, s. 28). V návaznosti na výše uvedený plán vydalo ministerstvo práce [Strategii sociální politiky na období 2022-2027](#) (str. 28 pro politiky týkající se konkrétně žen). Odkazuje na priority Kyperské republiky týkající se sociální politiky na období 2022-2027 a nastiňuje směr sladění politik a cílů strategie s vývojem v oblasti sociální politiky jak na domácí, tak na evropské úrovni. Patří mezi ně: A) Investice do dovedností, odborné přípravy a rehabilitace, B) Investice do zaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst, C) Podpora dítěte, ženy a rodiny, D) Ochrana dětí, žen a rodiny, E) Podpora dětí, žen a rodiny. Ochrana práv pracovníků - sociální ochrana, E) Sociální soudržnost a sociální péče.

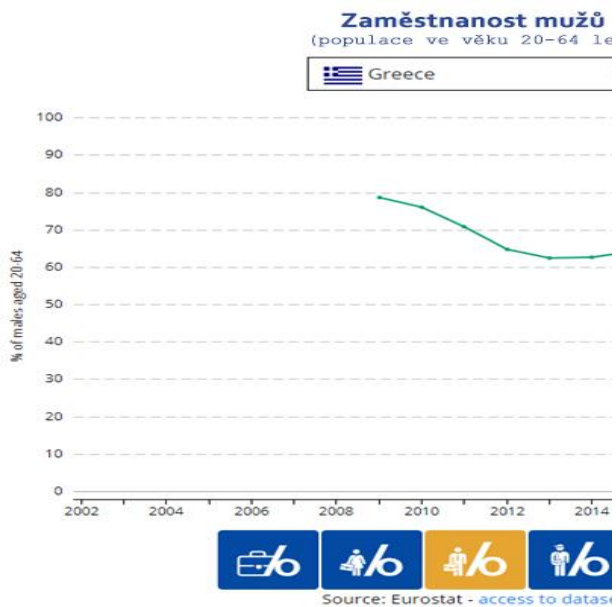
3.1.3. Řecko

Společenské postavení: rovnost, zaměstnání a platba

V Řecku se sice v období 2002-2018 rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen snížily, ale podle [Eurostatu](#) stále existují, neboť ženy ve věku 20-64 let jsou zaměstnány z méně než 50 %, zatímco muži dosahují podílu kolem 70 %. Podle [údajů, které](#) v roce 2021 zveřejnil veřejný úřad práce OAED, je v Řecku registrováno podle pohlaví celkem více než milion nezaměstnaných, z toho 403 720 mužů (36,39 %) a 705 646 žen (63,61 %). V celkovém počtu registrovaných po dobu delší než 12 měsíců činí počet mužů 185 306 osob, zatímco počet žen 403 359 osob. V celkovém počtu osob registrovaných po dobu kratší než 12 měsíců je 218 414 mužů a 302 287 žen. Pokud jde o [matky](#), 65 % z nich je zaměstnaných.



Obr.6. Zaměstnanost žen v Řecku; zdroj:
Eurostat 2019



Obr. 7. Zaměstnanost mužů v Řecku; zdroj:
Eurostat 2019



Veřejný úřad práce OAED nabízí služby na podporu zaměstnanosti řeckého obyvatelstva, například [databázi](#) pracovních nabídek, kde mohou nezaměstnaní hledat pracovní příležitosti podle svých schopností. Nejedná se však o specializovaný nástroj určený konkrétně pro matky nebo ženy. Kromě výše uvedených propojení existují také projekty vedené OAED, které se zaměřují na podporu zaměstnatelnosti prostřednictvím financování podniků za účelem zaměstnávání nezaměstnaných osob, se zvláštním důrazem na ženy. V letech 2021 a 2022 byly zahájeny dva [projekty na](#) podporu zaměstnatelnosti žen. Moreover, jak zaměstnané, tak nezaměstnané matky mohou požádat o bezplatné zařazení svých dětí do [mateřských škol](#), což představuje podpurný faktor při hledání zaměstnání pro nezaměstnanou matku.

Mateřská dovolená: zaměstnanost a finanční důsledky

Celková délka mateřské dovolené pro ženy zaměstnané u jakéhokoli zaměstnavatele v celé zemi v rámci soukromoprávního pracovního poměru činí sedmáct týdnů. Podrobně jsou [dávky pro](#) těhotné ženy následující:

- Mateřská dovolená - 119 dní (56 dní před porodem a 63 dní po porodu) - U zaměstnavatele: výdělek 15 dní (při zaměstnání od 10 dní do 1 roku) nebo výdělek do 1 měsíce (při zaměstnání delším než rok);
- Dávky v mateřství - během mateřské dovolené - Národním subjektem sociálního zabezpečení: V případě mateřské dovolené - 50 % standardní mzdy pojištěné osoby a přírůstek na dítě ve výši 10 % výše uvedené částky na každé dítě;
- Zvláštní mateřská dovolená - navazuje na mateřskou dovolenou a trvá až 6 měsíců - částka ve výši zvláštní ochranné dávky v mateřství;
- Zvláštní ochranná dávka v mateřství - během zvláštní mateřské dovolené - částka rovnající se zákonné minimální mzdě;
- Doplnková peněžité pomoci v mateřství - po dobu vyplácení peněžité pomoci v mateřství (119 dní) - částka rovnající se rozdílu mezi mzdou vyplácenou zaměstnavatelem a peněžitou pomocí v mateřství;
- Mateřská dávka pro nepojištěné matky - 220,10 EUR před porodem a 220,10 EUR po porodu;
- Dovolená na péči o dítě - 30 měsíců po narození nebo osvojení dítěte (zkrácená pracovní doba o 1 hodinu) nebo 18 měsíců (o 2 hodiny méně v prvních 12 měsících a o 1 hodinu méně ve zbývajících 6 měsících) nebo stejně placené volno čerpané najednou po dohodě se zaměstnavatelem (přibližně 3,5 měsíce) - plná mzda od zaměstnavatele;



- [Samostatně výdělečně činné ženy](#) mají nárok na měsíční mateřskou dávku ve výši 150 eur po dobu 4 měsíců;
- Kromě toho se v případě práce v soukromé instituci vyplácí příspěvek na pracovní sílu, který činí přibližně 1 000 eur;
- Kromě výše uvedeného se od roku 2020 na každé narozené dítě vyplácí [příspěvek](#) ve výši 2 000 eur ve dvou splátkách.

Rodinné trendy

Těhotné zaměstnankyně a novopečené matky jsou chráněny před propouštěním. Podle [zákona](#) nesmí být pracující žena propuštěna ze zaměstnání v době těhotenství a po dobu osmnácti měsíců po narození dítěte nebo v době delší nepřítomnosti z důvodu nemoci způsobené těhotenstvím nebo porodem. Kromě toho mají zaměstnankyně nárok na návrat na stejnou pozici po využití mateřské dovolené. Od roku 2021 má každý pracující [otec](#) nárok na otcovskou dovolenou v délce čtrnácti (14) pracovních dnů s náhradou mzdy, kterou musí získat při narození dítěte.. Do roku 2020 však otcovská dovolená činila 2 dny. To svědčí o tom, že řecké ženy se na pracovištích stále potýkají s mnoha [předsudky, které](#) se stále objevují, i když se na ně již dlouho poukazuje. Některé z těchto předsudků tvrdí, že kariérní úspěch je důležitější pro muže, že ženy jsou výstřední/zvláštní, že ženy se musí starat o domácnost a děti a muži musí vydělávat peníze, že ženy mají potíže s rozhodováním, že muži by neměli mít šéfky, že podnikání je čistě mužská záležitost a že ženy jsou ve srovnání s muži méně vhodné pro podnikání.

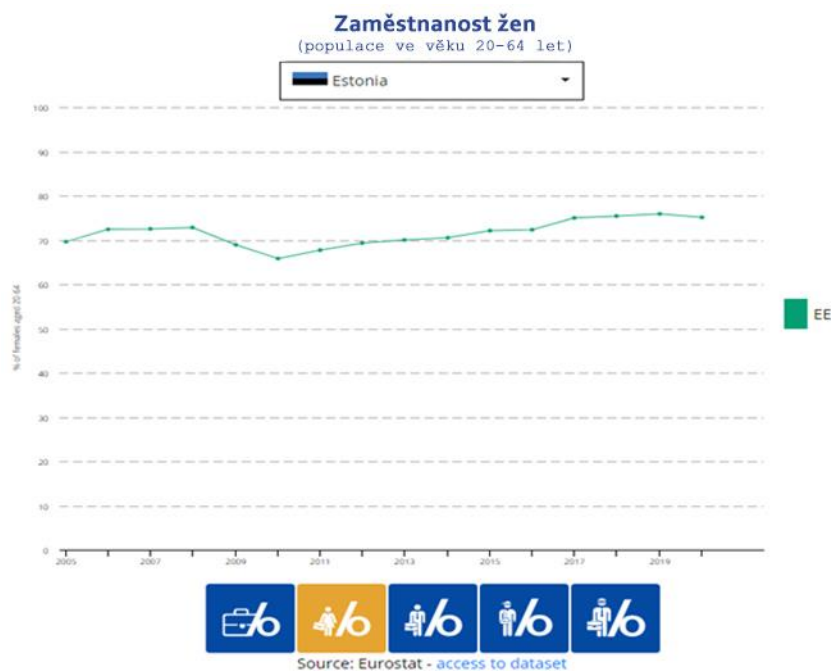
Nejčastějším typem [neúplné rodiny](#) v Řecku je rodina tvořená matkou a jejími biologickými dětmi. Počet rodin tvořených otcem a dětmi v posledních letech roste, ale zůstává zřetelně menší. V současné době tvoří neúplné rodiny 28,46 % rodin v Řecku. Podle údajů matrik a soudů a příslušných průzkumů od roku 2013 do 1. měsíce roku 2020 se zdá, že každá pátá rodina je neúplná. Celkem je evidováno 463 775 neúplných rodin, z nichž 84 % tvoří matka s dítětem a 16 % otec s dítětem). Nesezdaná matka je z hlediska práv a povinností právně zrovnoprávněna s matkou vdanou. V souvislosti s podporou integrace žen - hlav neúplných rodin na trhu práce však existují speciální [programy](#) na dotování nově vznikajících pracovních míst, mladých osob na volné noze z ohrožených sociálních skupin a zaměstnavatelů, kteří chtějí zaměstnat osoby patřící k ohroženým sociálním skupinám.



3.1.4. Estonsko

Společenské postavení: rovnost, zaměstnání a platba

Podle [Eurostatu](#) bylo v období 2005-2020 v Estonsku zaměstnáno přibližně 70 % žen ve věku 20-64 let, zatímco zaměstnanost mužů dosáhla 75 %. Podle nejnovějších [údajů o](#) registrovaných nezaměstnaných, které zveřejnila národní veřejná služba zaměstnanosti Töötukassa, činila míra nezaměstnanosti v Estonsku v roce 2021 6,2 % s celkovým počtem necelých 45 000 osob, z nichž bylo 6,8 % mužů a 5,6 % žen bez práce. Pokud jde o míru zaměstnanosti matek, podle [OECD](#) bylo v roce 2019 přibližně 60 % matek zaměstnáno na plný úvazek a přibližně 70 % na částečný/plný úvazek bez rozlišení. [Zákon o](#) pracovních smlouvách zakazuje zaměstnavateli ukončit pracovní smlouvu s těhotnou ženou nebo osobou vychovávající dítě mladší 3 let. Práci přesčas nelze požadovat po těhotné ženě nebo zaměstnankyni, která má právo na těhotenskou a mateřskou dovolenou. Podle [výzkumu](#) je postoj k zaměstnávání matek dětí předškolního věku v Estonsku mimořádně nízký, míra nesouhlasu se pohybuje kolem 66-69 %.



Obr. 8. Zaměstnanost žen v Estonsku: Eurostat, 2019



Vnitrostátní opatření pro rovnost žen a mužů a zaměstnanost

Veřejná služba zaměstnanosti Töötukassa nabízí služby na podporu zaměstnanosti estonského obyvatelstva, jako je [databáze](#) pracovních nabídek, posouzení pracovní schopnosti nebo [dočasné](#) zaměstnání po dobu registrace jako nezaměstnaný. Neexistují však žádné zvláštní výhody pro matky nebo ženy obecně. Kromě výše uvedených propojení nabízí Töötukassa zaměstnavatelům zvláštní dotace, které mají usnadnit pracovní příležitosti. Mezinárodní úřad práce, [ILO](#), navíc nabízí program na podporu rovnosti žen a mužů, jehož cílem je podpořit zaměstnávání starších pracovníků v Estonsku. Z analýzy údajů OECD provedené společností [AppJobs](#) vyplývá, že Estonsko je jedinou zemí, kde samostatně výdělečně činné ženy vydělávají více než muži, přičemž rozdíl v odměňování žen a mužů činí -16 ve prospěch žen. Nezaměstnané matky mohou navíc požádat o bezplatné zařazení svých dětí do [mateřských škol](#), protože poplatky se liší podle ekonomického postavení rodiny. To může pro nezaměstnanou matku představovat podpurný faktor při hledání zaměstnání.

Mateřská dovolená: zaměstnanost a finanční důsledky

Žena má v Estonsku nárok na 140 kalendářních dnů těhotenské a mateřské dovolené. Podrobněji jsou rodičovské [dávky](#) následující:

- Mateřská dovolená činí 140 dní (lze ji čerpat ve 30. až 36. týdnu těhotenství; pokud je čerpána 30 a více dní před očekávaným termínem porodu, je ženám vyplácena dávka za celých 140 kalendářních dní, pokud později - tyto dny se od 140 kalendářních dní odečítají);
- Mateřská dávka se vyplácí od prvního dne zproštění výkonu práce a vypočítává se ve výši 100 % průměrného příjmu za kalendářní den. Nárok na rodičovský příspěvek vzniká dnem následujícím po posledním dni platnosti potvrzení o dovolené, které je podkladem pro čerpání těhotenské a mateřské dovolené nebo dovolené při osvojení dítěte, a dávka se přiznává po dobu 435 dnů;
- Pokud matka nemá nárok na mateřský příspěvek, vyplácí se rodičovský příspěvek do 18 měsíců věku dítěte;
- Pokud má matka nárok na těhotenskou a mateřskou dovolenou nebo na dávky v mateřství, ale nevyužije ho, pak se dávka vypočítává zvlášť za prvních 70 dní a vyplácí se v rámci jednoho kalendářního měsíce a ve výši, která není vyšší než minimální mzda za prvních 70 dní;



- Rodičovský příspěvek se vypočítá na základě příjmů podléhajících sociální dani dosažených za kalendářní rok předcházející začátku těhotenství (9 měsíců). Horní hranice výše rodičovského příspěvku činí trojnásobek průměrné mzdy z předminulého roku, což v roce 2021 činilo 3821,55 EUR;
- Mateřská dovolená pro nové těhotenství během rodičovské dovolené - Žena, která je na rodičovské dovolené a chce nastoupit na další těhotenství a mateřskou dovolenou a pobírat mateřskou dávku pro nové těhotenství a mateřskou dovolenou, musí přerušit rodičovskou dovolenou;
- [Dovolená na péči o dítě](#) může být čerpána každý rok v délce tří pracovních dnů rodičem jednoho nebo dvou dětí mladších 14 let nebo šesti pracovních dnů rodičem nejméně tří dětí mladších 14 let nebo nejméně jednoho dítěte mladšího tří let. Dovolená je proplácena na základě minimální mzdy;
Matka nebo otec zdravotně postiženého dítěte má právo čerpat jeden pracovní den dovolené na péči o dítě měsíčně navíc, dokud dítě nedosáhne 18 let. Tento dodatečný den je rovněž kompenzován na základě minimální mzdy stanovené vládou republiky. Matka nebo otec vychovávající dítě ve věku do 14 let nebo zdravotně postižené dítě ve věku do 18 let má nárok na čerpání až deseti pracovních dnů neplaceného volna na péči o dítě za kalendářní rok;
- [Samostatně výdělečně činné ženy](#) mají nárok na mateřskou dávku za stejných podmínek jako zaměstnanci, i když nemají nárok na čerpání mateřské dovolené;
- Kromě toho se při narození dítěte vyplácí jednorázový [příspěvek při](#) narození dítěte ve výši 320 eur. V případě trojčat (nebo více sourozenců) činí příspěvek 1 000 eur na dítě (což v případě trojčat činí celkem 3 000 eur).

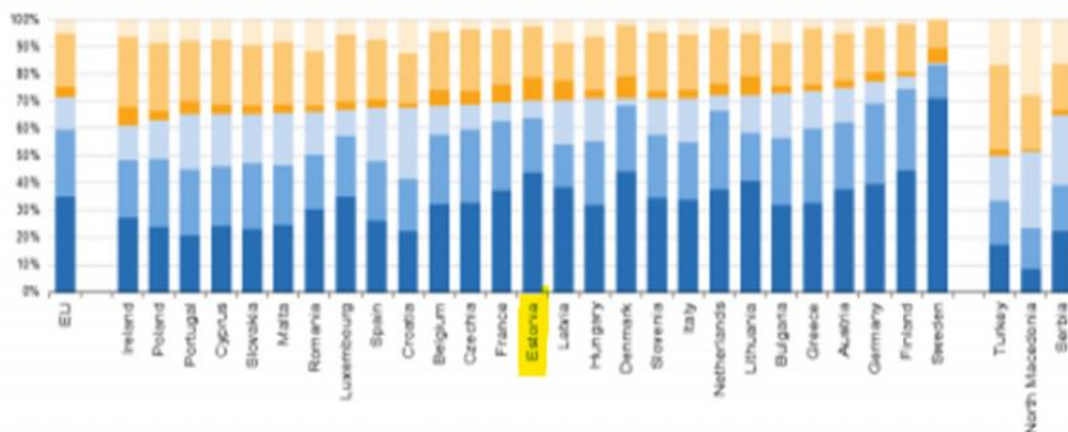


Rodinné trendy

Genderové stereotypy v profesní oblasti jsou však stále skrytým problémem a jedním z klíčových faktorů, které přispívají k přetrvávající celkové nerovnosti na trhu práce. Tento [projekt](#) byl v Estonsku zahájen s cílem podpořit otevřenou mysl, pokud jde o stereotypy týkající se genderových rolí, a posílit postavení lidí a pomoci jim překonat stereotypní bariéry týkající se profesní dráhy. Rodiny s jedním rodičem jsou mezi Estonci stále častější. Počet rodin, které tvoří spíše matky s dětmi než otcové s dětmi, je poměrně vysoký. Podle [studie](#) z roku 2015 byla každá pátá estonská rodina tvořena matkou samoživitelkou a jejími dětmi. Z [výzkumu](#) z roku 2019 vyplývá, že v Estonsku bylo 173 697 rodin s jednou matkou a 16 971 rodin s jedním otcem. Celkově v roce 2020 představovali osamělí rodiče více než 28 % domácností s dětmi na úrovni EU ([Eurostat](#)).

Domácnosti podle typu, přítomnosti dětí a země, 2020

(% celkových domácností)



Obr. 9. Typy domácností v Evropě; zdroj: Eurostat, 2020

[Statistiky](#) ukazují, že osamělé rodičovství souvisí s rizikem chudoby. V roce 2020 se v porovnání s rokem 2019 zvýšila míra ohrožení chudobou a absolutní míra chudoby mezi osamělými rodiči v Estonsku. V roce 2019 se míra ohrožení chudobou u neúplných rodin pohybovala kolem 30 %, zatímco v roce 2020 se zvýšila na téměř 40 %. V Estonsku existují různé [mechanismy](#) na podporu rodičů samoživitelů, například reforma systému výživného, kvůli níž v roce 2014 přibližně čtvrtina rodičů samoživitelů neplatila výživné na děti podle rozhodnutí soudu. V lednu 2017 navíc vstoupil v platnost nový zákon o rodinných dávkách, který rozšiřuje podporu na výživné pro osamělé rodiče, pokud druhý rodič neplní svou zákonnou povinnost

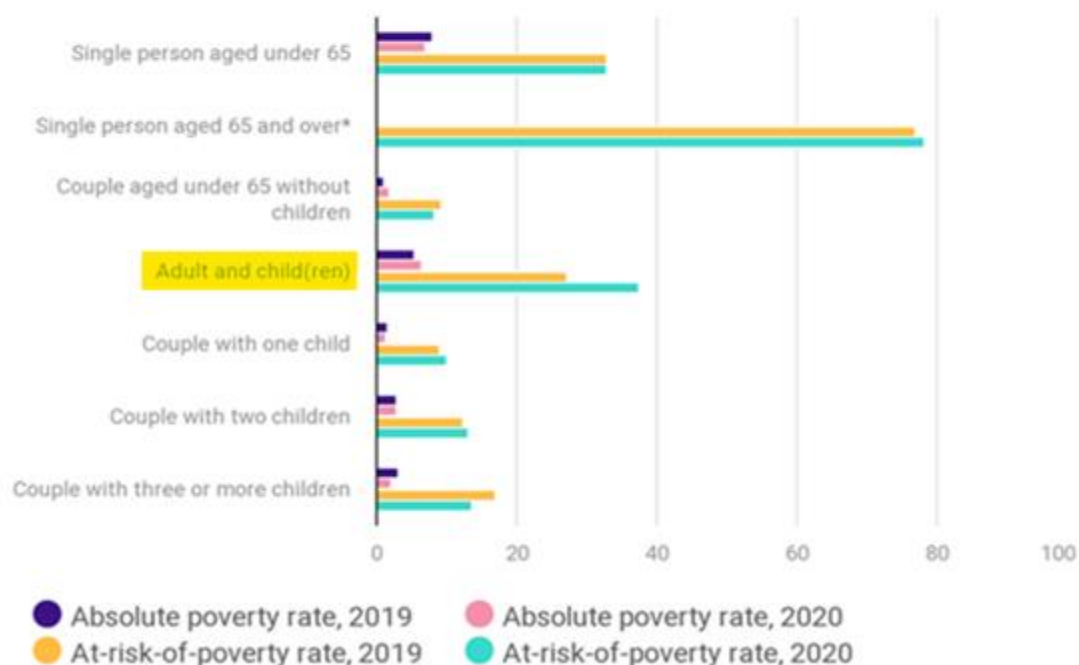


poskytovat finanční podporu. Výživné garantuje stát, který od povinného rodiče vymáhá zpětně náklady na výživné prostřednictvím různých opatření. Kromě toho je [přídavek na dítě pro](#) osamělého rodiče měsíčním příspěvkem, který se vyplácí v případě, že v rodném listě dítěte nebo mezi údaji zapsanými v evidenci obyvatel nejsou žádné informace o otci, nebo pokud byl rodič prohlášen za uprchlého.

Míra ohrožení chudobou a absolutní míra chudoby podle typu domácností (%)

2019 – 2020

Source: Statistics Estonia



Obr. 10. Riziko chudoby domácností v Estonsku; zdroj: Zdroj: Statistický úřad Estonska, 2020

Pokud jde o otcovskou dovolenou, mají otcové [nárok na](#) otcovskou dovolenou v celkové délce 30 kalendářních dnů, dokud dítě nedosáhne věku tří let. Nárok na čerpání otcovské dovolené a dalšího rodičovského příspěvku pro otce vzniká otci 30 dní před předpokládaným datem narození dítěte stanoveným lékařem nebo porodní asistentkou. Otcovská dovolená je [kompenzována](#) na základě průměrné mzdy, maximálně však do výše trojnásobku estonské průměrné hrubé mzdy. Otec dítěte má [nárok na](#) rodičovský příspěvek, jakmile dítě dosáhne věku 70 dnů. Pokud je jeden z rodičů na rodičovské dovolené, je dávka vyplácena tomuto rodiči. Na rodičovské dovolené může být v jednom okamžiku pouze jeden z rodičů v rodině



3.1.5. Itálie

Společenské postavení: rovnost, zaměstnání a platba

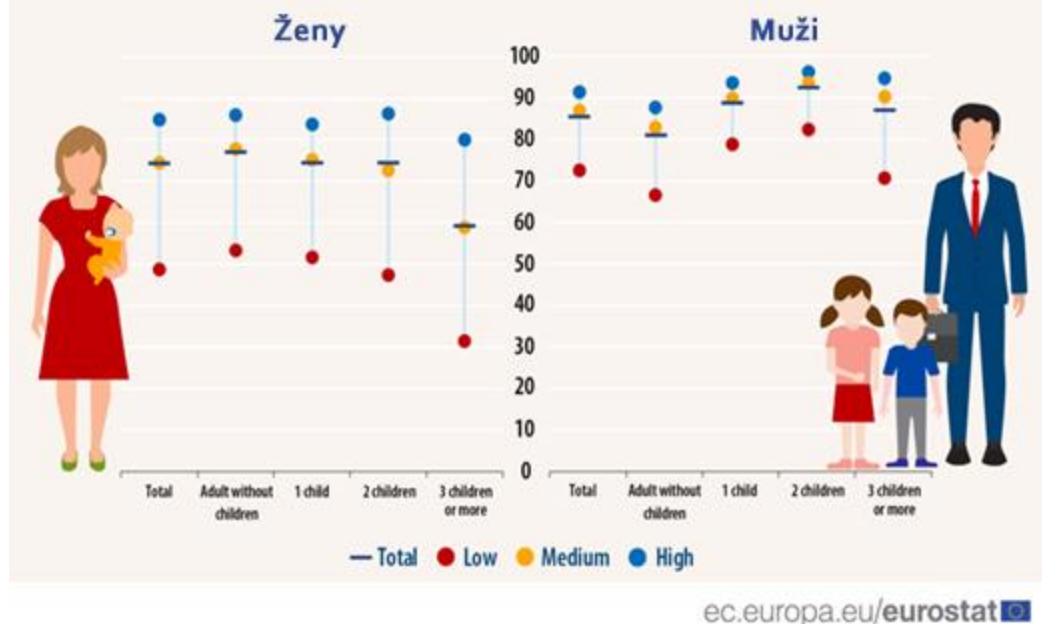
Míra nezaměstnanosti v Itálii činila v roce 2020 9,2 %, což je jedna z nejnižších hodnot za poslední roky (Evropská komise). V tomto kontextu mají italské matky primát v nezaměstnanosti v Evropě: více než 4 z 10 matek s nezletilými dětmi nemají práci, přičemž více než 40 % matek s alespoň jedním dítětem volí částečný úvazek, aby nepřišly o práci. Tento podíl se udržuje v posledním desetiletí (2011-2020) a během roku 2020 se zvýrazňuje na základě nárůstu počtu dětí: s 1 dítětem je zaměstnáno 57,9 % italských žen, se 2 dětmi klesá na 57,1 %, ale se 3 dětmi notně klesá na 43,1 % zaměstnaných Italek.

Z údajů vyplynul zvláštní paradox: jestliže ženám narození dětí relativně škodí, mužům zřejmě prospívá. Pracujících matek je 72,2 % oproti 76,8 % bezdětných, zatímco 90 % mužů s dětmi je zaměstnaných oproti 80,9 % těch, kteří děti nemají. Tento trend se týká i matek v páru: v této části ženské populace dosahuje v Itálii pokles 54,3 %, zatímco v roce 2015 to bylo 56,5 %. Nejvíce jsou postiženy italské matky samoživitelky. Obtíže spojené se samotnou prací a udržením rodiny ovlivnily italský scénář, podle něhož se počet zaměstnaných svobodných matek snížil o téměř 2 procentní body a dosáhl 70,7 % (2020) oproti 72,6 % zaznamenaným v roce 2015. Jediné zlepšení (avšak pod evropským průměrem) přichází u žen samoživitelek a bezdětných, které vzrostly na 69,4 % (2020) oproti 66 % zaznamenaným v roce 2015.

Mezi nejzajímavější informace patří rozdíl mezi pohlavími s dětmi a bez dětí: Itálie stále patří mezi země s nejkritičtějšími problémy s 28,9 bodu u mužů a 12,5 bodu u žen ve srovnání s rozdílem ve výšce zaznamenaným v zemích, jako je Portugalsko (0,1 bodu), Belgie (0,8 bodu) a Německo (1,0 bodu). Rozdíl se prohlubuje zejména v případech žen, kde je úroveň vzdělání nižší v poměru k počtu dětí. Čím vyšší je počet dětí, tím větší je rozdíl v zaměstnanosti mezi ženami s nízkou úrovní vzdělání a ženami s vyšším vzděláním. Tento rozdíl se pohybuje od 32 bodů u žen s jedním dítětem až po 48,4 bodu u žen se třemi a více dětmi. U mužů je situace odlišná: ti bezdětní mají nižší průměrnou míru zaměstnanosti (80,9 %), ale vyšší, až 92,4 %, pokud jsou otci dvou a více dětí.



Míra zaměstnanosti podle počtu dětí a úrovně dosaženého vzdělání, EU, 2020 (% populace ve věku 25 - 54 let)



ec.europa.eu/eurostat

Obr. 11. Míra zaměstnanosti v EU; zdroj: Eurostat, 2020

Vnitrostátní opatření pro rovnost žen a mužů a zaměstnanost

Zákonem o rozpočtu na rok 2021 byl nedávno schválen program GOL - Záruka odpovědnosti pracovníků na podporu začlenění do světa práce příjemců občanských příjmů, nezaměstnaných příjemců NASpl (nové sociální pojištění pro zaměstnanost), propuštěných pracovníků v přechodném období prostřednictvím aktivních politik založených na konkrétních potřebách během pětiletého období 2021-25. Cílem dohodnutým s Evropou je mít do roku 2025 nejméně 3 miliony "příjemců", z nichž 75 % musí tvořit ženy, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, mladí lidé do 30 let a dílny nad 55 let. Nejméně 800 tisíc z těchto příjemců bude muset být zapojeno do vzdělávacích aktivit, z toho 300 tisíc pro posílení digitálních dovedností.



Mateřská dovolená: zaměstnanost a finanční důsledky

V Itálii je mateřská dovolená poskytována v období těhotenství a poporodním období, které poskytuje zaměstnané matce povinné pracovní volno s nárokem na ekonomický příspěvek, který nahrazuje mzdu. U osob samostatně výdělečně činných nebo osob pracujících na volné noze příspěvek nesouvisí s povinností zdržet se práce. Další možností pro novopečené rodiče, kteří se vracejí do zaměstnání, může být rodičovská dovolená, kterou lze využít během 12 měsíců života dítěte a která se skládá z dalších šesti měsíců dovolené nad rámec povinné dovolené placené ve výši 30 %. Povolení lze prodloužit na 10 měsíců pro otce i matky samoživitelky. A konečně mohou matky a otcové požádat v případě nemoci o tři až pět dní dovolené ročně, a to v období od tří do osmi let věku jejich dítěte. Je však třeba zdůraznit, že v Itálii 46 % matek a 27 % otců nemůže čerpat rodičovskou dovolenou, a to zejména z důvodu, že jsou nezaměstnané nebo neaktivní matky, ale také kvůli typům smluv na dobu určitou a dočasnou, které mají (Index rovnosti žen a mužů, 2019).

Pro větší zapojení otců do péče o děti a vyrovnání míry účasti matek a otců na pracovním životě je nezbytné, aby i noví otcové využívali plně placenou otcovskou dovolenou. Za tímto účelem evropská směrnice z roku 2019 v čl. 4 uvádí minimální dobu 10 pracovních dnů placené dovolené, kterou by členské státy měly zaručit každému pracujícímu otci (bez ohledu na to, zda má smlouvu na dobu určitou nebo nejistou) a která by měla být placena na úrovni nemocenské dovolené. V Itálii se zákonem o rozpočtu na rok 2020 zvýšila povinná placená otcovská dovolená z 5 na 7 dní, které mají být vyčerpány během pěti měsíců ode dne narození dítěte, a to nikoliv nutně nepřetržitě, přičemž jsou placeny současně s mateřskou dovolenou. V případě závažných stavů, které matce brání v zajištění výživy dítěte, má právo na zdržení se práce a s tím spojený příspěvek otec. Otec má rovněž nárok na další den neplaceného volna (který může být proplacen, pokud matka souhlasí s jeho převedením z mateřské dovolené).

Nárok na tyto dávky existuje i v případě osvojení nebo pěstounské péče o nezletilé děti. Nepovinná rodičovská dovolená: do 8 let věku dítěte nebo do 8 let od vstupu osvojeného/pěstounského nezletilého dítěte do rodiny se mohou rodiče rovněž rozhodnout využít rodičovskou dovolenou s nárokem na příspěvek poskytovaný po dobu nepovinné rodičovské dovolené. Kromě toho byl mezi příspěvky na rodičovství zákonem o rozpočtu na rok 2015 zaveden porodné neboli Baby Bonus, opatření, jehož cílem je podpořit porodnost příspěvkem na výdaje rodin, do kterých přijde dítě (narozené, osvojené nebo v předadopční pěstounské péči). Jedná se o měsíční příspěvek vyplácený INPS (Národním ústavem sociálního zabezpečení) po dobu prvních 12 měsíců života dítěte nebo jeho adopte, který byl



do roku 2019 určen pro rodiny s ISEE nižším než 25 tisíc eur, ale se zákonem o rozpočtu na rok 2020 byl rozšířen na všechny bez omezení příjmů, a to v diferencované výši od 80 do 192 eur měsíčně.

Jednorázový a univerzální příspěvek na nezaopatřené děti je ekonomická podpora rodinám poskytovaná na každé nezaopatřené dítě do 21 let věku a bez věkového omezení pro zdravotně postižené děti. Výše nároku se liší podle ekonomické situace rodinné jednotky na základě ukazatele ISEE (Equivalent Economic Situation Indicator) platného v době podání žádosti, přičemž se zohledňuje věk a počet dětí a případné postižení dětí. Příspěvek je definován jako jednorázový, protože je zaměřen na zjednodušení a zároveň posílení intervencí zaměřených na podporu rodičovství a porodnosti, a univerzální, protože je v minimálním rozsahu zaručen všem rodinám s nezaopatřenými dětmi, a to i v případě, že nemají ISEE. nebo s ISEE vyšším než 40 000 EUR.

Rodinné trendy

Za posledních několik desetiletí se počet neúplných rodin více než zdvojnásobil. V současné době jich je přibližně jeden milion: to znamená, že 1,4 milionu dětí a mladých lidí (14 % nezletilých) žije v neúplných rodinách. V Itálii činí podíl domácností s jedním rodičem na celkovém počtu domácností 16 % a od roku 2014 neustále roste. Domácnosti s jedním rodičem tvoří z 82 % matky samoživitelky s dětmi a ze zbývajících 18 % otcové samoživitelé s dětmi. Tyto podíly jsou od roku 2014 konstantní. Vzhledem k tomu, že chudoba v Itálii úzce souvisí jak s mladým věkem, tak s počtem dětí v rodině, naznačují tyto údaje možnou křehkost neúplných rodin.



3.2. Národní kontext odborného vzdělávání a přípravy

Následující stránky obsahují údaje shromážděné během desk research v rámci druhého tematického bloku: Vnitrostátní kontext odborného vzdělávání a přípravy. Jedná se o nejstručnější část metodiky vzhledem k povaze zde shromážděných údajů, neboť charakteristiky odborného vzdělávání a přípravy se v jednotlivých partnerských zemích značně liší. Partneři se uchýlili k důvěryhodným národním zdrojům (tj. státní učební plány, certifikované instituce odborného vzdělávání a přípravy atd.) a/nebo evropským zdrojům (Evropské centrum pro rozvoj odborného vzdělávání CEDEFOP). Většinu údajů tvoří sekundární data získaná ze zpráv, statistik, učebních plánů apod. Na základě pokynů pro výzkum poskytnutých IRR vybrali všichni partneři nejrelevantnější údaje vztahující se k výzkumu od stolu v jejich zemi.

Vysvětlující přehled:

A. Definice zkoumaných pojmů

Hlavní pojmy uvedené v této části výzkumu jsou definovány následovně:

Odborné vzdělávání a příprava = Odborné vzdělávání a příprava, zkráceně VET, někdy nazývané jednoduše odborné vzdělávání, je vzdělávání v dovednostech a výuka znalostí souvisejících s určitým řemeslem, povoláním nebo profesí, které chce student nebo zaměstnanec vykonávat. Odborné vzdělávání a příprava mohou probíhat ve vzdělávací instituci jako součást středoškolského nebo vysokoškolského vzdělávání, nebo mohou být součástí počátečního vzdělávání během zaměstnání, například jako učni, nebo jako kombinace formálního vzdělávání a učení na pracovišti ([Eurostat](#), 2022).

IVET = počáteční odborné vzdělávání a příprava je všeobecné nebo odborné vzdělávání, které se uskutečňuje v systému počátečního vzdělávání, obvykle před vstupem do pracovního života ([UNESCO-UNEVOC](#), 2009).

CVET (Continuing vocational education and training) = další odborné vzdělávání a příprava, které lze definovat jako zamýšlené a strukturované učení, jež má přímý vztah k současným nebo budoucím úkolům pracovníka a probíhá v simulovaných nebo skutečných pracovních podmínkách. Jinými slovy se jedná o CVET v pracovních podmínkách a zaměřené na pracovní úkoly ([CEDEFOP](#), 2015).



Základní vzdělávání = poskytuje výuku a vzdělávací aktivity, jejichž cílem je obvykle poskytnout žákům základní dovednosti v oblasti čtení, psaní a matematiky (tj. čtenářskou a matematickou gramotnost) a vytvořit pevný základ pro učení a porozumění základním oblastem vědomostí a osobnostního rozvoje a připravit je na nižší sekundární vzdělávání. Zaměřuje se na učení na základní úrovni složitosti s malou, pokud vůbec nějakou, specializací ([UNESCO-IBE](#), 2013).

Střední vzdělávání = Střední vzdělávání poskytuje učební a vzdělávací aktivity navazující na základní vzdělávání a připravuje na vstup na trh práce, postsekundární neterciární vzdělávání a terciární vzdělávání. Obecně řečeno, sekundární vzdělávání je zaměřeno na učení na střední úrovni složitosti ([UNESCO-IBE](#), 2013).

Terciární vzdělávání = terciární vzdělávání navazuje na sekundární vzdělávání a poskytuje vzdělávací aktivity ve specializovaných oblastech vzdělávání. Jeho cílem je vzdělávání na vysoké úrovni komplexnosti a specializace. Terciární vzdělávání zahrnuje to, co je běžně chápáno jako akademické vzdělávání, ale také pokročilé odborné nebo profesní vzdělávání ([UNESCO-IBE](#), 2013).

Evropský rámec kvalifikací = Evropský rámec kvalifikací (EQF) se svými osmi úrovněmi slouží jako převodní tabulka mezi kvalifikacemi získanými v různých evropských zemích. Jeho hlavním cílem je zlepšit transparentnost a srovnatelnost kvalifikací v rámci zemí, které se podílejí na zavádění EQF, i mezi nimi ([CEDEFOP](#), 2020).

Celoživotní učení = trvalý přístup k obnovování dovedností a získávání znalostí; široký koncept týkající se vzdělávání jednotlivce, které je považováno za flexibilní, rozmanité a dostupné v různých časech a na různých místech v průběhu života ([Evropská komise](#), 1995).

B. Význam výzkumu pro projekt

Výzkum národního kontextu odborného vzdělávání a přípravy je pro celý projekt MOMentum zásadní, protože umožňuje partnerům určit typ a komplexnost odborného vzdělávání a přípravy poskytované v partnerských zemích. Díky tomu partneři lépe pochopí, na jaké nedostatky v odborné přípravě se může tento projekt co nejúčinněji zaměřit. Zároveň mohou partneři sledovat, které osvědčené postupy jejich země používají a zda je možné některé z nich v rámci projektu replikovat/adaptovat.

C. Očekávané příspěvky k metodice

Výsledky výzkumu v rámci tohoto tematického bloku přispívají k metodice MOMentum tím, že identifikují uspořádání odborného vzdělávání a přípravy v partnerských zemích se zvláštním



zaměřením na odborné vzdělávání a přípravu přizpůsobené matkám. Výsledky výzkumu slouží partnerům k tomu, aby vyčlenili, které postupy odborného vzdělávání a přípravy a doplňkové certifikace jsou k dispozici pro ženy, konkrétně pro matky. Nakonec se výzkum zabývá tím, jakým způsobem, pokud vůbec, je odborné vzdělávání a příprava zaměřena na rozvoj a zlepšování podnikatelských dovedností.

3.2.1. Česká republika

Hlavním orgánem odpovědným za počáteční odborné vzdělávání je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Odborné školy jsou většinou veřejné, zřizované kraji. Počáteční odborné vzdělávání probíhá ve školách a zahrnuje vysoký podíl praktické výuky (ve školách, dílnách, školních hospodářstvích nebo zařízeních, střediscích odborného vzdělávání a podnicích). Zástupci zaměstnavatelů jsou členy sektorových rad a oborových skupin, které se podílejí na tvorbě a definování kvalifikací v České republice.

Dospělí mohou studovat jakýkoli odborný program v rámci formálního školského systému. Mnoho programů umožňuje kombinaci se zaměstnáním. Kromě toho existuje široká škála vzdělávacích příležitostí poskytovaných mimo formální školský systém. Tento segment není obecně regulován a je ovlivňován především volným trhem. Od roku 2007 se postupně rozvíjí systém ověřování a uznávání neformálního a informálního učení. V souvislosti s demografickými změnami (pokles počtu žáků) se školy postupně mění v centra celoživotního vzdělávání, která poskytují jak počáteční odborné, tak další vzdělávání. Zaměření na matky není v rámci odborného vzdělávání a přípravy dominantní, neboť odborné vzdělávání na terciární úrovni se zpravidla zaměřuje na vzdělávání dospělých v určitém oboru.



3.2.2. Kypr

"Kyperský systém odborného vzdělávání a přípravy hraje významnou roli při řešení nepříznivých dopadů hospodářské krize na trh práce a při vytváření základů pro budoucí rozvoj. Aby bylo možné i nadále plnit očekávání kyperské ekonomiky a společnosti, prochází odborné vzdělávání a příprava zásadními reformami. Struktura odborného vzdělávání a přípravy se mění zavedením nového moderního učňovského školství, alternativní cesty pro mladé lidi mezi 14 a 20 lety, a zřízením postsekundárních institutů pro technické a odborné vzdělávání a přípravu, které budou studentům nabízet střední úroveň vzdělání.

Začalo zavádění nového moderního učňovského vzdělávání, které bude plně funkční do roku 2015. Střední technické a odborné vzdělávání poskytuje na Kypru širokou škálu programů počátečního vzdělávání. Jeho nové učební osnovy, jejichž vypracování se očekává do roku 2015, zvýší atraktivitu odborného vzdělávání a přípravy a sladí specializace s aktuálními potřebami trhu práce. Odborné vzdělávání a příprava jsou důležitou součástí kyperské strategie celoživotního učení a zaujímají v ní významné místo. K jejím hlavním opatřením patří posílení služeb celoživotního poradenství a poradenství a vytvoření národního rámce kvalifikací (NSK)" (Evropské centrum pro rozvoj odborného vzdělávání, 2012).



3.2.3. Řecko

Řecko vykazuje v mnoha ukazatelích této skupiny relativně nízké hodnoty ve srovnání s průměrem EU. Podíl studentů vyšších ročníků středních škol zapsaných do IVET je nízký (29,9 % oproti 47,3 % v EU v roce 2015). Ještě více se liší údaje o počtu zapsaných žen: Ve srovnání s 42,0 % v EU je 20,1 % žen ve vyšším sekundárním vzdělávání zapsáno do IVET. Naproti tomu podíl studentů vyššího sekundárního vzdělávání a přípravy IVET s přímým přístupem k terciárnímu vzdělávání (87,1 %) je výrazně nad průměrem EU (66,7 %). Podíl dospělých zapojených do celoživotního učení v roce 2016 (4,0 %) je nižší než průměr EU (10,8 %) a hluboko pod průměrným cílem (15 %) stanoveným ve strategickém rámci Vzdělávání a odborná příprava 2020. Účast dospělých s nízkým vzděláním (0,7 %), nezaměstnaných dospělých (3,3 %) a starších dospělých (1,3 %) na celoživotním učení je v Řecku rovněž nižší než v EU. Na základě údajů CVTS z roku 2010 účast zaměstnanců v kurzech CVT (zejména v malých firmách) a vzdělávání na pracovišti naznačuje, že vzdělávání sponzorované zaměstnavatelem je méně časté než v EU obecně. Podíl osob, které se chtěly vzdělávat, ale neúčastnily se (17,3 %), je vyšší než průměr EU (9,5 %) (na základě údajů z roku 2011).

Indikátor	2010		Last available year		Recent change				
	EL	EU	Yr	EL	EU	Range	EL	EU	
Přístupnost, atraktivita a flexibilita									
IVET students as % of all upper secondary students	A	A	'15	29.9 ^b	47.3 ^{b,ET}	'13-'15	\	-3.8	\
IVET work-based students as % of all upper secondary IVET	A	A	'15		28.4 ^{b,EZ}	'13-'14	/	1.3	/
IVET students with direct access to tertiary education as % of all upper secondary IVET			'15	87.1	66.7 ^{E3}	'13-'15	/	13.0	\
Employees participating in CVT courses (%)	16.0	38.0 ^e	'10	16.0	38.0 ^e				
Employees participating in on-the-job training (%)	6.0	20.0 ^e	'10	6.0	20.0 ^e				
Adults in lifelong learning (%)	3.3		'16	4.0	10.8 ^b	'13-'16	/	0.8	/
Enterprises providing training (%)	28.0	66.0 ^e	'10	28.0	66.0 ^e				
Female IVET students as % of all female upper secondary students	A	A	'15	20.1 ^b	42.0 ^{b,ET}	'13-'15	\	-7.1	\
Employees of small firms participating in CVT courses (%)	7.0	25.0 ^e	'10	7.0	25.0 ^e				
Young VET graduates in further education and training (%)			'16	15.5 ^b	32.8 ^b	'14-'16	/	0.9	\
Older adults in lifelong learning (%)	0.8		'16	1.3	7.0	'13-'16	/	0.5	/
Low-educated adults in lifelong learning (%)	0.5		'16	0.7 ^c	4.2 ^{b,c}	'13-'16	/	0.3	\
Unemployed adults in lifelong learning (%)	3.7		'16	3.3	9.6 ^b	'13-'16	/	0.2	\
Individuals who wanted to participate in training but did not (%)	17.3 ^b	9.5 ^{e,B}	'11	17.3	9.5 ^e				
Job-related non-formal education and training (%)	71.2 ^b	80.2 ^{e,B}	'11	71.2	80.2 ^e				

Obr. 12. Statistické přehledy o odborném vzdělávání a přípravě - Řecko; zdroj: CEDEFOP, 2011



Navzdory významu odborného vzdělávání a přípravy pro hospodářský růst [současná výkonnost](#) systému v Řecku značně zaostává za EU, a to jak z hlediska účasti na IVET a CVET pro rozvoj dovedností, tak z hlediska sladění vzdělávání s potřebami trhu práce. Řecko je zejména na konci žebříčku míry účasti zaměstnanců a podniků na vzdělávacích programech a s 18,5 % a 21,7 % zaujímá poslední místo v EU. Země je na třetím nejnižším místě, pokud jde o výdaje na programy ESVČ v poměru k nákladům na pracovní sílu (1,1 %), zatímco náklady na vzdělávání nezaměstnaných jsou relativně nízké, zejména ve srovnání s jinými zeměmi, které se potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti. Pokud jde o pohlaví, účast mužů i žen na (formálním i neformálním) vzdělávání a odborné přípravě výrazně zaostává za ostatními evropskými zeměmi a činí 3,7 %, resp. 4,2 %. V rámci EU se země řadí na páté (5.) nejnižší místo, přičemž evropský průměr činí 9,8 % u mužů a 11,9 % u žen.

Lze konstatovat, že i když Řecko získalo [finanční prostředky z EU](#) na vytvoření programů odborného vzdělávání a přípravy, tyto prostředky nebyly využity nejúčinnějším způsobem, protože hlavním účelem účastníků odborného vzdělávání a přípravy (ať už nezaměstnaných osob, nebo podniků) je jejich ekonomický přínos. Navíc chybí důkazy o dopadu odborného vzdělávání a přípravy na hledání zaměstnání a profesní život žen obecně. Z výzkumu nevyplývá, že by existovaly specializované programy odborného vzdělávání a přípravy pro matky. Pokud jde o současné trendy v odborném vzdělávání a přípravě týkající se podnikání, byl zaznamenán obrat ke kombinaci podnikání s [digitalizací](#) a byly zavedeny programy na toto téma. Neexistují žádné důkazy o využívání nástrojů/technik gamifikace v rámci odborného vzdělávání a přípravy v Řecku.



3.2.4. Estonsko

Odborné [vzdělávání](#) slouží k rozvoji znalostí, dovedností a postojů, profesního know-how a sociální připravenosti potřebné pro práci, účast na společenském životě a zapojení do procesu celoživotního učení. Systém odborného vzdělávání v Estonsku upravuje zákon o odborných vzdělávacích institucích. Za zajišťování kvality v odborném a vysokoškolském vzdělávání odpovídá Estonská agentura pro kvalitu vyššího a odborného vzdělávání ([EKKA](#)). Téměř 80 % škol odborného vzdělávání a přípravy vlastní stát. Existují i soukromé a obecní školy odborného vzdělávání a přípravy. Většina odborného vzdělávání a přípravy je poskytována na vyšší sekundární a postsekundární úrovni. Programy odborného vzdělávání a přípravy jsou dostupné i pro studenty bez ukončeného základního vzdělání. Účast na nižších úrovních je však okrajová. Neexistují žádná věková omezení pro zápis do postsekundárního a vysokoškolského vzdělávání, pokud má žák kvalifikaci, která mu umožňuje přístup k vybranému programu. Existuje trend, že se počátečního a dalšího odborného vzdělávání a přípravy účastní více dospělých studentů.

[Podle přehledu](#) z roku 2017 tvoří studenti IVET v Estonsku ve srovnání s průměrem EU (47,3 % v roce 2015) nižší podíl studentů na vyšší sekundární úrovni (35,7 %). Pouze malá část těchto studentů IVET studuje v kombinovaných programech zaměřených na práci a školu (1,4 % oproti 28,4 % v EU v roce 2015). Naopak podíl studentů vyššího sekundárního vzdělávání a odborné přípravy IVET zapsaných do programů umožňujících přímý přístup k terciárnímu vzdělávání (94,6 %) je vysoký a rovněž výrazně převyšuje průměr EU (66,7 %). Míra předčasného ukončení vzdělávání a odborné přípravy je v Estonsku těsně nad průměrem EU (10,9 % v Estonsku, 10,7 % v EU jako celku). Podíl osob ve věku 30 až 34 let s terciárním vzděláním je vyšší než v EU (45,4 % oproti 39,1 %). Estonsko má relativně malý podíl dospělých s nižším dosaženým vzděláním (10,9 % ve srovnání s průměrem EU, který činí 23,0 %). Míra NEET je v Estonsku nižší než průměr EU (11,4 % oproti 15,2 %), stejně jako míra nezaměstnanosti osob ve věku 20 až 34 let (7,9 % oproti 11,8 %). Oba ukazatele se v Estonsku v letech 2010-2016 zlepšily (snížily). Míra zaměstnanosti čerstvých absolventů se mezi lety 2014 a 2016 snížila na 77,1 %, což je poněkud pod průměrem EU (78,2 %).



Rovněž existují genderové a regionální (včetně jazykových) rozdíly ve volbě vzdělání absolventů základních škol. Zatímco ve městech si po studiu v estonštině volí odborné vzdělávání a přípravu pouze 10 % žen, u mužů v severovýchodní části země, kde je vyučovacím jazykem ruština, se tento podíl zvyšuje na 60 %. Tradičně je v odborném vzdělávání a přípravě více mužů (53 %), s výjimkou postsekundární úrovně. Muži dávají přednost technickým oborům (nejoblíbenější volba), výrobě a stavebnictví, přírodním vědám a službám, zatímco ženy se častěji hlásí na služby (nejoblíbenější volba), společenské vědy, obchod a právo a technické obory, výrobu a stavebnictví.

Podpora účasti na odborném vzdělávání a přípravě je v Estonsku politickou prioritou. Cílem programu spolupráce v oblasti trhu práce a vzdělávání je zatraktivnit odborné vzdělávání a přípravu pro mladé lidi zlepšením jejich image a zvýšením informovanosti. Program nabízí poskytovatelům odborného vzdělávání a přípravy poradenství a podporu profesionálních společností pro styk s veřejností při vytváření komunikačních strategií. Pro odborníky na komunikaci a marketing ve školách odborného vzdělávání a přípravy jsou pořádány pravidelné semináře a školení na pracovišti. Ve spolupráci s podniky, poskytovateli odborné přípravy a profesními sdruženími jsou organizovány národní soutěže dovedností, které se konají ve 32 profesích, s cílem zvýšit povědomí o odborném vzdělávání a přípravě. Vítězové národních soutěží se účastní mezinárodních soutěží. Kromě toho existují pobídky pro žáky, kteří mohou žádat o základní a zvláštní příspěvky na studium, a také pro podniky, které podporují zaměstnávání v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.

Z výzkumu nevyplývá, že by existovaly specializované programy odborného vzdělávání a přípravy pro matky. Nicméně údaje o využívání nástrojů/technik gamifikace lze nalézt v [kurzu](#) Game - Based Learning and Gamification pořádaném v Estonsku v letech 2022-2023, jehož cílovou skupinou jsou učitelé, odborníci a pracovníci působící v odborném vzdělávání a přípravě. Kurz je založen na praxi, která nabízí techniky a nástroje pro zavádění učení hrou a gamifikace do výuky. A konečně, v Estonsku je od roku 2006 [podnikání](#) zahrnuto do národních osnov odborného vzdělávání, kde je účast povinná. Zprávy ukazují, že 90 % až 100 % studentů odborného vzdělávání se v určitém okamžiku své odborné vzdělávací dráhy účastní programů zaměřených na podnikání.



3.2.5. Itálie

Odborné vzdělávání a příprava v Itálii se vyznačuje víceúrovňovou správou s širokým zapojením celostátních, regionálních a místních zúčastněných stran. Ministerstva školství a práce stanoví obecná pravidla a společné zásady pro systém vzdělávání a odborné přípravy. Regiony a autonomní provincie mají na starosti programy odborného vzdělávání a přípravy a většinu programů učňovského typu. Povinná školní docházka trvá 10 let, a to až do věku 16 let. Ve 14 letech si žáci mohou vybrat mezi všeobecným vzděláváním a odborným vzděláváním a přípravou. Mají "právo/povinnost" (diritto/dovere) zůstat ve vzdělávání až do 18 let, aby dosáhli 12 let vzdělávání a/nebo odborné kvalifikace. Všechny programy vyššího sekundárního vzdělávání jsou školní, ale mohou být poskytovány také jako učňovské (typ 1). Existuje prostupnost mezi programy odborného vzdělávání a přípravy a také se systémem všeobecného vzdělávání.

Na vyšší sekundární úrovni jsou nabízeny tyto programy odborného vzdělávání a přípravy:

- (a) pětileté programy (úroveň 4 EQF) na technických školách (istituti tecnici) vedou k získání diplomu o technickém vzdělání; na odborných školách (istituti professionali) vedou k získání diplomu o odborném vzdělání. Programy kombinují všeobecné vzdělávání a odborné vzdělávání a přípravu a mohou být poskytovány také formou střídavého vzdělávání. Absolventi mají přístup k vysokoškolskému vzdělávání;
- (b) tříleté programy (istruzione e formazione professionale, leFP) vedou k získání odborné kvalifikace (attestato di qualifica di operatore professionale; úroveň 3 EQF);
- (c) čtyřleté programy vedou k získání profesního diplomu technika (diploma professionale di tecnico; úroveň 4 EQF).

Po ukončení tříletého odborného vzdělání je možné navštěvovat další ročník, který vede k získání čtyřletého odborného diplomu; to umožňuje přihlásit se do pátého ročníku státního vzdělávacího systému a složit státní zkoušku pro získání všeobecného, technického nebo odborného diplomu. Na postsekundární úrovni je odborné vzdělávání a příprava nabízena jako vyšší odborné vzdělání pro absolventy pětiletých středoškolských programů nebo čtyřletých programů leFP, kteří úspěšně složili přijímací zkoušky:

- (a) kurzy vyššího technického vzdělávání a odborné přípravy (istruzione e formazione tecnica superiore, IFTS): jednoleté postsekundární neakademické programy, které vedou k získání



osvědčení o vysoké technické specializaci (certificato di specializzazione tecnica superiore, úroveň 4 EQF);

(b) programy vyšších technických institutů (istituti tecnici superiori; ITS): dvouleté až tříleté pomaturitní neakademické programy, které vedou k získání technického diplomu vysoké úrovně (diploma di tecnico superiore, úroveň 5 EQF).

Učňovská praxe je dostupná na všech úrovních a ve všech programech a je vždy definována jako pracovní smlouva na dobu neurčitou. Učňovská praxe typu 1 je nabízena pro všechny programy na vyšší sekundární úrovni a program IFTS. Učňovská praxe typu 3 (vyšší odborná/vzdělávací praxe) je nabízena v programech ITS a ve všech programech na úrovni terciárního vzdělávání, které vedou k získání vysokoškolského titulu, diplomu HTI a doktorského titulu odpovídajícího terciární úrovni. Učňovská praxe typu 2 neodpovídá žádnému stupni vzdělání, diplomu nebo kvalifikaci, ale vede k získání profesní kvalifikace uznané příslušnou národní odvětvovou kolektivní smlouvou uplatňovanou v najímající společnosti. Učňovská praxe typu 1 a 3 je spojena s formálním programem vzdělávání a odborné přípravy, zatímco typ 2 nikoli.

Odborné vzdělávání a přípravu pro dospělé nabízí řada různých veřejných i soukromých poskytovatelů. Zahrnuje programy vedoucí k získání vyšší střední kvalifikace v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, které zajišťují možnosti postupu pro osoby s nízkou kvalifikací; tyto programy poskytují provinční střediska pro vzdělávání dospělých (centri provinciali per l'istruzione degli adulti, CPIA) v působnosti ministerstva školství. Další odborné vzdělávání (CVT), které odpovídá potřebám podniků, odvětví a regionů, je podporováno ze společných mezioborových fondů spravovaných sociálními partnery.



3.3. Podnikatelské vzdělávání

Následující stránky obsahují údaje shromážděné během desk research v rámci třetího a posledního tematického bloku: Podnikatelské vzdělávání. Jedná se o rozsáhlou část metodiky vzhledem k povaze zde shromážděných údajů, neboť stav podnikání se v jednotlivých partnerských zemích značně liší. Také tato část obsahuje řadu konkrétních příkladů, jak jsou podnikatelské dovednosti podporovány, zejména ve vztahu k matkám jako žákyním. Partneři se snažili najít příklady gamifikace v praxi. Partneři se uchýlili k důvěryhodným národním zdrojům (tj. publikacím, podnikatelským inkubátorům, investičním a rozvojovým trendům atd.) a/nebo evropským zdrojům (Eurostat). Většinu dat tvoří sekundární údaje získané ze zpráv, statistik, článků apod. Na základě pokynů pro výzkum poskytnutých IRR si všichni partneři vybrali nejrelevantnější údaje týkající se desk research v jejich zemi.

Vysvětlující přehled:

A. Definice zkoumaných pojmů

Hlavní pojmy uvedené v této části výzkumu jsou definovány následovně:

Podnikatel = osoba (vlastník podniku), která usiluje o vytváření hodnoty prostřednictvím vytváření nebo rozšiřování ekonomické činnosti, a to identifikací a využíváním nových produktů, postupů nebo trhů ([OECD](#), 2007).

Podnikatelská činnost = podnikavá lidská činnost, jejímž cílem je vytváření hodnot prostřednictvím vytváření nebo rozšiřování hospodářské činnosti, a to identifikací a využíváním nových výrobků, postupů nebo trhů ([OECD](#), 2007).

Podnikání = jev spojený s podnikatelskou činností ([OECD](#), 2007).

Podnikatelské dovednosti = tj. vnitřní disciplína; schopnost riskovat; inovativnost; orientace na změnu; vytrvalost ([OECD](#), 2012).

Seriózní hra = počítačová aplikace, jejímž cílem je kombinovat aspekty seriózní jako, ale neomezuje se na, výuka, učení, komunikace, nebo další informace se zábavou z jarní hry. Takové spojení má za cíl odchýlit se od pouhé zábavy ([Alvarez](#), 2007).

Gamifikace = proces přeměny typických akademických prvků na herní témata. Gamifikace se snaží vytvořit z výuky doslova hru tím, že všechny součásti výuky tematizuje v herní metafoře;



udělá z vaší třídy jednu velkou hru z pohledu první osoby. Nezapomeňte, že cílem je zlepšit výuku zvýšením zapojení studentů ([Study.com](https://www.study.com), 2022).

Start-up = společnost v první fázi provozu. Startupy zakládá jeden nebo více podnikatelů, kteří chtějí vyvinout produkt nebo službu, po nichž je podle jejich názoru poptávka. Tyto společnosti obvykle začínají s vysokými náklady a omezenými příjmy, a proto hledají kapitál z různých zdrojů, například od rizikových investorů ([Investopedia](https://www.investopedia.com), 2022).

Sociální podnik = sociální podnik je definován jako podnik se specifickými sociálními cíli, které slouží jeho hlavnímu účelu. Sociální podniky se snaží maximalizovat zisk a zároveň maximalizovat přínosy pro společnost a životní prostředí a zisky jsou zásadně využívány k financování sociálních programů ([Investopedia](https://www.investopedia.com), 2022).

B. Význam výzkumu pro projekt

Výzkum podnikatelského vzdělávání je pro celý projekt MOMentum zásadní, protože umožňuje partnerům zjistit postoj k podnikatelským dovednostem, vývojové trendy a dlouhodobý potenciál podnikatelských dovedností v partnerských zemích. Tímto partneři zjišťují, jak pokročilé je podnikatelské vzdělávání, resp. jak moc dostupné materiály a postupy odpovídají specificky potřebám žen, konkrétně matek. Poznání dostupnosti a vhodnosti tohoto typu vzdělávání pro hlavní cílovou skupinu umožňuje partnerům rozhodnout, jakými podnikatelskými dovednostmi by se měl tento projekt zabývat a v jakém rozsahu.

C. Očekávané příspěvky k metodice

Výsledky výzkumu v rámci tohoto tematického bloku přispívají k metodice MOMentum tím, že identifikují témata a dovednosti, kterými se zabývá podnikatelské vzdělávání v zemích partnerů, se zvláštním zaměřením na vzdělávání přizpůsobené matkám. Výsledky výzkumu slouží partnerům k tomu, aby vyčlenili, které materiály a postupy podnikatelského vzdělávání jsou k dispozici pro ženy, konkrétně pro matky. Nakonec se partneři snaží zjistit, zda se při vytváření a zdokonalování podnikatelských dovedností využívá gamifikace. Veškeré osvědčené postupy zjištěné v zemích partnerů budou prozkoumány s ohledem na jejich opakovatelnost a rozšiřitelnost v rámci tohoto projektu.



3.3.1. Česká republika

V českém prostředí existuje mnoho projektů/kurzů, které se zabývají vzděláváním dospělých, konkrétně v oblasti podnikání. Příkladem může být "Regionální centrum pomoci začínajícím podnikatelům", které v Olomouckém kraji realizuje vzdělávací a poradenské sdružení EDUKOL pro osoby ohrožené nezaměstnaností. Nebo projekt s názvem "Vzděláváním k prosperitě a konkurenceschopnosti". Mezi další příklady podnikatelských projektů patří projekt Kreativní podnikání ve školách (CENTRES), který je mezinárodní iniciativou realizovanou v České republice, Dánsku, Estonsku, Litvě, Finsku, Polsku, Slovinsku a Velké Británii. Hlavním cílem této iniciativy je vytvořit online fórum pro sdílení dobré praxe v oblasti podnikatelského vzdělávání. Dalším příkladem dobré praxe je Podnikání.cz, online vzdělávací portál nabízející materiály, výukové a studijní zdroje, které jsou zdarma a přístupné všem. Konečným cílem portálu je podpora podnikatelského vzdělávání a rozvoje podnikatelského myšlení v českém vzdělávacím systému.

V českém vzdělávacím systému je potřeba, aby se v učebních osnovách na středních školách objevily společné prvky podnikání. To zahrnuje uznání dovedností a kompetencí mladých lidí pro úspěšný vstup na trh práce. Dlouhodobý záměr vzdělávání 2015-2020 zdůrazňuje zejména význam toho, aby vzdělávání přispívalo k udržitelnému rozvoji, přičemž zdůrazňuje ekonomické aspekty, potřeby trhu práce a roli aktivního občanství. Vzdělávání v oblasti podnikání je uznáno jako průřezový cíl na základních a středních školách.

Podnikatelské dovednosti jsou v učebních osnovách součástí povinných klíčových kompetencí, stejně jako pracovní a podnikatelské kompetence na středních školách. Tyto kompetence se promítají do povinných předmětů, jako je například Člověk a společnost: Občanská nauka, Svět práce a Základy občanské nauky a společenských věd ve středním vzdělávání. Školy mají autonomii při implementaci těchto průřezových cílů do svých vzdělávacích plánů. Ve středním vzdělávání je podnikatelská výuka a učení méně zakotveny, částečně kvůli stávajícím požadavkům kladeným na školy z hlediska hlavních vyučovacích předmětů. Podnikatelské vzdělávání je dostupné na veřejných školách s ekonomickým/manažerským zaměřením (Vyšší odborná škola ekonomická), ale existuje také mnoho soukromých škol/kurzů, které mohou nahradit veřejné školy.



3.3.2. Kypr

Podle zprávy OECD o [inkluzivní podnikatelské politice na Kypru \(2020\)](#) v letech 2010 až 2019 "v tomto období existovaly značné rozdíly mezi muži a ženami v počátečních fázích podnikatelských aktivit. Muži se v tomto období zapojovali do podnikatelských aktivit v rané fázi přibližně jedenapůlkrát častěji než ženy (8,4 % oproti 6,3 %)" (OECD, 2020). [Kypr zaznamenal](#) v posledních několika letech [výrazný posun v zaměření na podnikání](#), mj:

- [Kyperská univerzita, Centrum pro podnikání](#);
 - [Junior Achievement Kypr](#), nezisková organizace, která se věnuje vzdělávání studentů v oblasti podnikání, připravenosti na práci a finanční gramotnosti prostřednictvím praktických programů;
 - AIPFE Kyperský institut marketingu - Kyperská podnikatelská [stipendia pro](#) ženy
- Gamifikované aktivity pro podnikatelské vzdělávání se obvykle uskutečňují v rámci projektů financovaných EU, jako jsou například [Green Steam Incubator](#) a [INSPIRE](#).

Politiky podporující sociální podnikání na Kypru zahrnují vytvoření zákonů pro sociální podnikání: "Oddělení pro správní reformu připravilo příslušný návrh zákona o vytvoření "rejstříku pro zakládání a zachování sociálních podniků", který byl schválen Radou ministrů v lednu 2018. Kyperský stát s ohledem na mnohostrannou pomoc, kterou může společnost obecně i ekonomika země získat z rozvoje sociálních podniků, připravil návrh zákona s názvem "Zákon o vytvoření a vedení registru sociálních podniků", který byl přijat v roce 2020.

V rámci nově zavedeného kyperského zákona může být podnik definován jako sociální, pokud spadá do jedné z následujících dvou kategorií: a) sociální podnik pro všeobecné účely: hlavními charakteristikami takového podniku je mimo jiné to, že jeho hlavním účelem je sociální poslání prostřednictvím podpory pozitivních sociálních a/nebo environmentálních opatření v zájmu společnosti a že investuje alespoň 70 % svého zisku na podporu svého sociálního poslání, b) podnik sociální integrace: Hlavními charakteristikami takového podniku je mimo jiné to, že jeho hlavním účelem je sociální poslání, a to prostřednictvím zaměstnávání osob patřících ke zranitelným skupinám obyvatelstva, které tvoří nejméně 40 % pracovního potenciálu tohoto podniku. Nad rámec výše uvedeného zákona byl zřízen orgán pro fungování a vedení registru sociálních podniků s názvem "Generální ředitelství pro evropské programy, koordinaci a rozvoj ([DG EPCD - sociální podnikání, 2020](#))" ([INSPIRE GUIDE IO1 PART A](#), s. 48).



3.3.3. Řecko

[Podnikové vzdělávání](#) je inovativní, komplexní vzdělávací proces, který zahrnuje širokou škálu vzdělávacích cílů, pedagogických metod a individuálních přístupů. Podle některých vědců je cílem Podnikatelského vzdělávání výhradně podpora zakládání nových podniků, podle jiných zahrnuje širší škálu aktivit, které přispívají k posílení podnikatelských dovedností, postojů a chování. [Komunitní programy](#) poskytují příležitost k dosažení strategického cíle posilování podnikavosti a podpory podnikání prostřednictvím vzdělávání. Příklady takových programů jsou následující:

- Operační program "Vzdělávání a počáteční odborná příprava", projekt spolufinancovaný EU, který zahrnuje opatření a akce zaměřené na zlepšení vzdělávacího systému a jeho služeb tak, aby odpovídal novým potřebám a vytvářel podmínky pro komunikaci a propojení s trhem práce;
- "Podnikání mládeže na Makedonské univerzitě", jehož součástí jsou akce zaměřené na zvyšování povědomí, informování a vedení studentů a absolventů v otázkách podnikání;
- Operační program "Zaměstnanost a odborné vzdělávání" 2000-2006, jehož cílem bylo podpořit zaměstnanost, řešit hlavní problém nezaměstnanosti a zároveň zvýšit účast žen a znevýhodněných skupin na trhu práce.

Kromě toho jsou v rámci programu Erasmus+ podporovány možnosti rozvoje metod a materiálů, které podporují podnikatelské vzdělávání žen, konkrétně matek. Existují strategická partnerství Erasmus+, kterých se účastní řecké organizace a subjekty, jejichž cílem je posílit postavení matek a žen obecně, aby se mohly vydat na podnikatelskou dráhu. Tyto projekty představují také alternativní a gamifikovaný přístup k učení prostřednictvím gamifikovaných nástrojů, aplikací a vážných her.

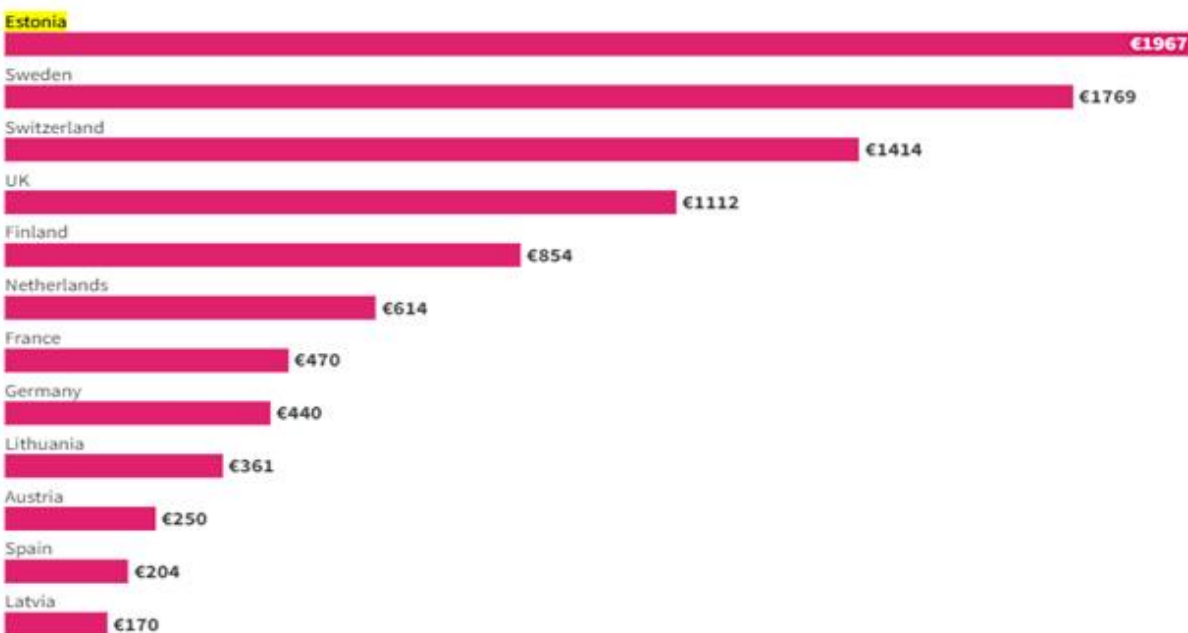


3.3.4. Estonsko

Estonsko je považováno za jeden z nejpodnikavějších národů na světě. Nedávná [zpráva](#) ukázala, že Estonsko je na prvním místě na světě, pokud jde o počet začínajících podniků na milion obyvatel, a má také nejvíce jednorozčů na obyvatele v Evropě.

Investice na obyvatele - Estonsko

Estonsko má nejvíce investic na obyvatele ze všech evropských zemí.



Source: [Dealroom](#)

● A Flourish chart

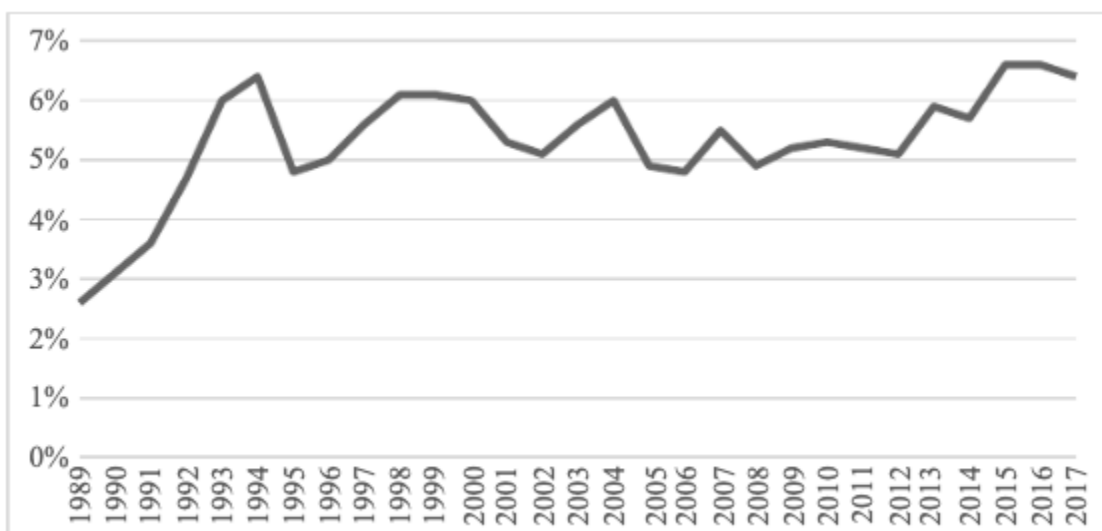
Obr. 13. Přilákané investice na obyvatele; zdroj: Zdroj: Sifted, 2022

Na [národní](#) úrovni přijalo několik ministerstev a Estonská obchodní komora politický dokument o podpoře podnikatelského vzdělávání s názvem "Jsem podnikatel". Podnikatelské vzdělávání je uznáváno jako průřezový cíl na všech stupních škol. Podnikatelské kompetence patří mezi základní kompetence, které by měly být získány na všech stupních škol. Existuje několik strategických dokumentů, které kombinují politický rámec pro podnikatelské kompetence a jejich rozvoj:



- [Estonský](#) plán rozvoje vědy a rozvojových aktivit, inovací a podnikání na období 2021-2035. Strategii realizují Ministerstvo hospodářství a komunikací a Enterprise Estonia a partnerské instituce. Plán usiluje o dosažení cíle, kdy estonští podnikatelé získají vyšší příjmy prostřednictvím výrobků a služeb s vyšší přidanou hodnotou.
- Plán rozvoje v oblasti mládeže na období 2014-2020 s navazujícími opatřeními na období 2021-2035, kde je jedno z opatření zaměřeno konkrétně na podporu podnikavosti, kreativity a nápadů mladých lidí.
- Vzdělávací a podnikatelská spolupráce ve městě budoucnosti je [projekt na](#) období 2021-2023, [který](#) vede Estonská podnikatelská univerzita aplikovaných věd. Cílem projektu je vytvořit silné propojení mezi moderním vzdělávacím systémem a budoucími podniky, aby se studium mohlo přímo vztahovat k očekáváním zaměstnavatelů.

Ačkoli je [formální](#) podnikatelské prostředí v Estonsku považováno za velmi rozvinuté, ženy jsou mezi podnikateli zastoupeny nedostatečně a existuje zde odvětvová segregace podnikatelek podle pohlaví. Podnikatelky tvořily v roce 2012 5 % žen v aktivní pracovní síle, což je vzhledem k příznivému podnikatelskému rámci země a vysoké úrovni vzdělání žen překvapivě málo. V Estonsku je zaručena rovnost žen a mužů v podnikání a práva žen jsou právně chráněna ústavou.



Obr. 14. Míra podnikání žen v rámci estonské aktivní pracovní síly; zdroj: Estonský statistický úřad, 2018



3.3.5. Itálie

V Itálii Ministerstvo školství, univerzit a výzkumu, odbor pro systém vzdělávání a odborné přípravy, blíže specifikovalo, co se rozumí podnikatelským vzděláváním (Entrepreneurship Education): "Schopnost přeměnit myšlenky v činy. Kreativita, inovace a podstupování rizika, plánování a řízení projektů, znalost využití příležitostí, které mohou vést k vytvoření nebo přispění k sociálním nebo obchodním aktivitám. Realizace samostatné podnikatelské činnosti. Celková počáteční podnikatelská aktivita (TEA) představuje hlavní ukazatel podnikatelské aktivizace: měří úroveň podnikatelské aktivity v dospělé populaci s přihlédnutím jak k počínajícímu podnikání (začínající podnikatel), tj. k lidem aktivně zapojeným do zahájení nového podnikání, tak k lidem, kteří začali podnikat před méně než 42 měsíci (nový podnikatel). Vážený průměr 15 zemí EU se rovná 6,8 %; je tedy více než dvojnásobkem hodnoty zaznamenané v Itálii (2,8 %).

Nejvyšší počet podnikatelů se soustřeďuje ve středních věkových skupinách od 25 do 45 let, tedy v těch, které jsou na počátku své kariéry a vykazují větší sklon ke změně svého postavení. V italském případě je nižší sklon k podnikání ve starších věkových skupinách a u mladých lidí ve věku 18 až 24 let. Tuto rozdílnost trendů lze částečně přičíst posílení opatření na podporu příjmů slabších skupin obyvatelstva, jako jsou mladí a staří lidé, což mohlo mít odrazující účinek na záměr vykonávat podnikatelskou činnost. Zároveň je míra podnikatelské aktivace výrazně vyšší u mužů než u žen, což je v souladu s 9 dalšími zeměmi v Evropě, které mají stejnou situaci genderové nerovnosti a kde ženy aktivují přibližně polovinu podniků než muži: Irsko, Kypr, Velká Británie, Německo, Norsko, Řecko, Slovinsko, Švédsko a Švýcarsko. Zajímavá statistika se týká vzdělání: ženy podnikatelky jsou v průměru vzdělanější než muži podnikatelé, i když navštěvují méně kurzů o podnikání než muži.

Příkladem osvědčených postupů bylo využití "Serious Games" pro výuku podnikání v rámci projektu "eSG - stimulating entrepreneurship attraverso Serious Games". Využití vážných her umožnilo studentům prostřednictvím simulačních her řízení podniku osahat si a na vlastní kůži zažít některé aspekty (strategicko-rozhodovací, manažerské i bezprostředněji provozní) práce podnikatele. Účinnost aktivit prováděných prostřednictvím Seriózních her nelze považovat za samozřejmost, ale přímo souvisí s funkčností zvolených her a jejich vhodností nejen z hlediska obsahového, ale i strukturálního a metodického; to vyžaduje provést mimořádně podrobný výběr her, nikoliv obecných, ale vhodně zaměřených.



V rámci eSG bylo v Itálii vyvinuto pět různých her, kurzy a nástroje jsou nadále dostupné [online](#):

- Hot Shot Business je hra navržená společností Disney pro děti ve věku 9 až 12 let, jednoduchá, ale vhodná jako úvodní hra k tématu "podnikání", která byla příznivě přijata i studenty vysokých škol;
- Sim Venture je strategická hra o "obchodních / tržních dobrodružstvích". Jedná se o hru pro jednoho hráče. Hráč je vyzván, aby se rozhodl zorganizovat virtuální podnik a zajistit jeho fungování. Hra je podpořena výukovým videem a lze ji hrát na několika úrovních složitosti, od jednoduché až po pokročilou. Každá herní relace trvá jeden virtuální měsíc. Na konci každého měsíce je hráči doručena zpráva, která mu pomůže pochopit jeho chyby a zlepšit se, a tak se pro příští měsíc rozhodovat s větším vědomím. Oblasti, ve kterých může hráč působit, jsou 4: Organizace, Prodej a marketing, Provoz a Finance;
- Enterprise Game (EG) je hra vyvinutá společností PixeLearning, použitelná online a založená na hraní rolí a obchodních simulacích. Hra je určena pro jednoho hráče, ale hráč, který hraje roli generálního ředitele, může přizvat 4 přátele, kteří budou zastávat role: generálního ředitele, finančního ředitele a dvou přímých spolupracovníků, s nimiž si generální ředitel vyměňuje e-maily a informace. Život společnosti trvá 3 virtuální roky. Hráči si mohou kdykoli zkontrolovat zprávy o pokroku svého podniku. Řídí všechna oddělení společnosti a simulace je realistická
- GoVenture - Any Business je vysoce přizpůsobitelná obchodní simulace, ve které hráči řídí společnosti sami nebo v týmu. V této hře můžete definovat produkt, odvětví a trh nebo si vybrat z různých současných scénářů/simulací. Cílem hry je vést úspěšný podnik v konkurenci s ostatními podniky vedenými jinými hráči nebo proti virtuálním soupeřům.

Dalším projektem využívajícím přenositelné nástroje/techniky gamifikace je "EN.GA.GE - ENtrepreneurial GAMES for Growing Europeans". V rámci projektu EN.GA.GE byly vybrány tři digitální hry pro vzdělávání v oblasti podnikání (EI):

- a) [Hra GEM](#)
- b) [AGROPOLY](#)
- c) [OMEZENÍ VARIANT](#)



4. Očekávané výsledky metodiky

4.1. Obecná zjištění z desk research v jednotlivých zemích

Česká republika

- Matky se po návratu na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené potýkají s vyšší mírou nezaměstnanosti. Dlouhé rodičovské dovolené českých žen znamenají významnou ztrátu lidského kapitálu a přerušení profesního rozvoje. To vede také k vysokému riziku nezaměstnanosti po návratu na trh práce.
- Míra nezaměstnanosti žen s maturitou je 12 % a u žen bez maturity dosahuje až 28 %.
- Ženy se často stávají nezaměstnanými, jakmile se vrátí na trh práce. Téměř 30 % žen s dvouletými dětmi a 60 % žen s tříletými dětmi se stává nezaměstnanými ihned po rodičovské dovolené.
- Odborné vzdělávání a příprava jsou v České republice funkční, ale nezaměřují se přímo na matky (s výjimkou některých projektů), ale spíše na dospělou populaci obecně. Existuje řada kurzů/vzdělávacích projektů, které se zaměřují na podnikatelské vzdělávání dospělých.

Kypr

- Rozdíl v odměňování žen a mužů na Kypru v roce 2021 činí 10,4 %.
- Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen (rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve věku 20-64 let) na Kypru pro rok 2020 činil 75 % (12 procentních bodů).
- 57,6 % žen na Kypru je neaktivních z důvodu pečovatelských povinností.
- Na Kypru probíhá mnoho podnikatelských aktivit.
- Podnikání žen by mělo být více podporováno.
- Podle zprávy OECD se v letech 2010 až 2019 "muži v tomto období podíleli na podnikatelských aktivitách v rané fázi přibližně jedenapůlkrát častěji než ženy (8,4 % oproti 6,3 %)".



Řecko

- V roce 2021 bylo v Řecku registrováno 403 720 nezaměstnaných, z toho 36,39 % mužů a 63,61 % žen.
- V Řecku je zaměstnáno 65 % matek.
- Základní mateřská dovolená pro zaměstnankyně soukromého sektoru činí 119 dní a mají nárok na plný plat, zatímco samostatně výdělečně činné ženy mají nárok na 150 eur/měsíc po dobu 4 měsíců.
- V posledních dvou letech se otcovská dovolená prodloužila ze 2 na 14 dní.
- V současné době tvoří neúplné rodiny 28,46 % rodin v Řecku a nejčastějším typem jsou rodiny s matkou a biologickými dětmi.
- Řecko výrazně zaostává za EU, a to jak z hlediska účasti na odborném vzdělávání a přípravě, tak i na odborném vzdělávání a přípravě pro rozvoj dovedností.
- Co se týče současných trendů v odborném vzdělávání a přípravě v oblasti podnikání, obrát ke kombinaci podnikání s digitalizací.
- V posledních letech došlo k nárůstu programů souvisejících s podnikatelským vzděláváním.
- Neexistuje dostatek zdrojů týkajících se odborného vzdělávání a přípravy a podnikatelského vzdělávání konkrétně pro matky v Řecku.
- Erasmus+ nabízí příležitosti pro zapojení matek do podnikatelského vzdělávání



Estonsko

- V období 2005-2020 bylo v Estonsku zaměstnáno přibližně 70 % žen ve věku 20-64 let, zatímco zaměstnanost mužů dosáhla 75 %.
- V roce 202 činila v Estonsku míra nezaměstnanosti 6,2 % s celkovým počtem necelých 45 000 osob, z nichž bylo 6,8 % mužů a 5,6 % žen bez práce.
- V Estonsku je zaměstnáno 70 % matek.
- Estonsko je jedinou zemí, kde samostatně výdělečně činné ženy vydělávají více než muži, přičemž rozdíl v odměňování žen a mužů činí -16 ve prospěch žen.
- Základní délka mateřské dovolené pro ženy činí 140 dní. Mateřská dávka se vypočítává ve výši 100 % průměrného příjmu za kalendářní den.
- Otcové v Estonsku mají nárok na otcovskou dovolenou v celkové délce 30 kalendářních dnů, dokud dítě nedosáhne věku tří let.
- V roce 2020 představovali rodiče samoživitelé více než 28 % domácností s dětmi na úrovni EU.
- Pouze malá část studentů IVET studuje v kombinovaných programech zaměřených na práci a školu (1,4 % oproti 28,4 % v EU v roce 2015). Naproti tomu podíl studentů vyššího sekundárního vzdělávání a přípravy zapsaných do programů umožňujících přímý přístup k terciárnímu vzdělávání (94,6 %) je vysoký a rovněž výrazně převyšuje průměr EU (66,7 %).
- Zatímco ve městech se pro odborné vzdělávání a přípravu rozhodne pouze 10 % žen, které studovaly v estonštině, u mužů v severovýchodní části země, kde je vyučovacím jazykem ruština, se tento podíl zvyšuje na 60 %.
- V Estonsku lze v některých kurzech najít využití nástrojů/technik gamifikace v odborném vzdělávání a přípravě.
- 90 % až 100 % studentů odborného vzdělávání se někdy během své odborné přípravy účastní programů zaměřených na podnikání.
- Estonsko je považováno za jeden z nejpodnikavějších národů na světě.
- V Estonsku neexistuje dostatek zdrojů týkajících se odborného vzdělávání a přípravy a podnikatelského vzdělávání speciálně pro matky.



Itálie

- Míra nezaměstnanosti v Itálii činila v roce 2020 9,2 %.
- Italské matky mají nejvyšší míru nezaměstnanosti v Evropě: více než 4 z 10 matek s nezletilými dětmi nemají práci. Zaměstnanost italských matek s 1 dítětem je 57,9 %, se 2 dětmi 57 % a se 3 dětmi 43,1 %. Nejnižší míra zaměstnanosti je zaznamenána u matek předškolních dětí: 53 % u žen s dětmi ve věku 0-2 roky a 55,7 % u žen s dětmi ve věku 3-5 let.
- Více než 40 % italských matek s alespoň jedním dítětem volí částečný úvazek, aby nepřišly o práci.
- Itálie stále patří mezi evropské země s nejkritičtějšími problémy v oblasti rozdílů mezi muži a ženami s dětmi i bez dětí.
- Jestliže italským ženám narození dětí relativně škodí, italským mužům zřejmě prospívá.
- Rozdíly mezi pohlavími se prohlubují v případech, kdy je úroveň vzdělání žen nižší v poměru k počtu dětí.
- Nejvíce jsou postiženy italské matky samoživitelky: počet zaměstnaných matek samoživitelek se snížil téměř o 2 procentní body (v roce 2020 dosáhne 70,7 % oproti 72,6 % zaznamenaným v roce 2015).
- Mateřská dovolená je pro italské maminky povinná po dobu těhotenství a poporodní rekonvalescence a ženy si musí vzít až dva měsíce volna před termínem porodu a tři měsíce po narození dítěte.
- Povinná placená otcovská dovolená pro italské otce se v roce 2020 prodloužila z 5 na 7 dní (musí být vyčerpána do 5 měsíců od data porodu).
- Odborné vzdělávání a příprava (VET) v Itálii se vyznačuje víceúrovňovou správou, kdy za programy VET a většinu učňovských programů odpovídají regiony a autonomní provincie.
- V italském případě se snížil sklon k podnikání u starších věkových skupin a u mladých lidí ve věku 18 až 24 let.
- Rozdíl mezi pohlavími je patrný i v italském podnikání, kde je míra podnikatelské aktivizace výrazně vyšší u mužů než u žen.



4.2. Metodické pokyny pro vytvoření sady nástrojů a aplikace MOMentum

Je zřejmé, že evropské matky se v závislosti na zemi, ve které žijí, liší. Zdá se však, že v Evropské unii existují některé společné, přetrvávající charakteristiky. Na základě výsledků výzkumu v jednotlivých partnerských zemích - při současném zohlednění průměrných hodnot a trendů v EU - vyplynuly následující výsledky:

I. Mateřství a zaměstnání

Zjištění týkající se problematiky mateřství a zaměstnanosti umožnila partnerům stanovit základní scénář pro ženy se zaměřením na matky v zemích partnerů. Na základě shromážděných a interpretovaných údajů byl vytvořen aktualizovaný status quo s ohledem na společenské prostředí, institucionální rámec a legislativní podmínky, které podporují nebo brání rovnosti v zaměstnání. **Nejdůležitější zjištění jsou** následující:

Vyšší míra nezaměstnanosti matek je v porovnání s bezdětnými osobami, ať už se jedná o ženy nebo muže, všudypřítomná.

Vzhledem k tomu, že zde zjištěná míra nezaměstnanosti v roce 2020 dosahuje:

- 16,5 % v Řecku
- 10% na Kypru
- 9,2 % v Itálii
- 6,2 % v Estonsku
- 3,42 % v České republice

Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou patrné ve všech zde zkoumaných zemích. Rozdíl se zvětšuje, když mají ženy děti.

Rozdíly mezi muži a ženami se zdají být ve všech partnerských zemích konstantní:

- Kypr vykázal pro rok 2020 rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen (ve věku 20-64 let) ve výši 12 procentních bodů.

- Itálie stále patří mezi evropské země s nejkritičtějšími problémy v oblasti rozdílů mezi muži a ženami, a to jak s dětmi, tak bez dětí, s 28,9 body u mužů a 12,5 body u žen.

Přesto je Estonsko jedinou zemí, kde je rozdíl mezi výdělků žen a mužů obrácený, a to jak mezi zkoumanými zeměmi, tak v celé Evropské unii: ženy samostatně výdělečně činné zde vydělávají více než muži, přičemž rozdíl v odměňování žen a mužů činí -16 ve prospěch žen.



II. Národní kontext odborného vzdělávání a přípravy

Zjištění o národním kontextu odborného vzdělávání a přípravy umožnila partnerům posoudit nástroje a možnosti odborné přípravy, které mají zájemci o odborné vzdělávání a přípravu ve zkoumaných zemích k dispozici. Výzkum poukázal na to, že způsob regulace, uplatňování a certifikace odborného vzdělávání a přípravy se v Evropské unii značně liší. V rámci projektu MOMentum nebyly zjištěny žádné univerzální osvědčené postupy, které by bylo možné konkrétně přenést a replikovat. V konečném důsledku je potřeba odborného vzdělávání a přípravy přizpůsobené matkám zřejmá ve všech partnerských zemích.

III. Podnikatelské vzdělávání

Zjištění týkající se podnikatelského vzdělávání odhalila v různé míře přístup k podnikatelským dovednostem, vývojové trendy a dlouhodobý potenciál podnikatelských dovedností v partnerských zemích. Partneři zjistili, že v současné době dostupné materiály a postupy pro podnikatelské vzdělávání uspokojují potřeby matek jako studentek jen v malé míře. Nakonec se ukázalo, že gamifikace je tímto využívána okrajově, většinou v projektech financovaných z evropských programů, nikoliv silně zakotvena v národních učebních osnovách nebo vládních programech.

Vzdělávání v oblasti odborného vzdělávání a přípravy zaměřené na budování a/nebo zlepšování podnikatelských dovedností existuje ve všech zkoumaných zemích, přičemž podnikání a digitalizace jsou stále populárnější.

Přesto je jen málo, pokud vůbec nějaké, podnikatelských školení v rámci odborného vzdělávání a přípravy navrženo a poskytováno tak, aby vyhovovalo potřebám matek jako studentek.



Tato kritická zjištění naznačují, že výsledky projektu MOMentum by měly:

Celkové cíle projektu	Prostředky řešení prostřednictvím projektu MOMentum Výsledky
1. Zaměřit se na snížení nezaměstnanosti	Vytvoření a další upevnění podnikatelského myšlení a dovedností, které ženám, zejména matkám, umožní lepší postavení na trhu práce prostřednictvím samostatné výdělečné činnosti.
2. Zvýšení účasti matek na podnikání	Zvyšování povědomí o překážkách a příležitostech pro ženy, zejména matky, v podnikání; boj proti stereotypům a destigmatizace matek jako podnikatelek.
3. Podpora trvalé účasti matek na podnikání	Představení uznávaných vzorů žen, zejména matek podnikatelek, s cílem zvýšit důvěru a šance žen stát se podnikatelkami a rozvíjet se jako podnikatelky.
4. Zajistit spravedlivější výsledky v oblasti zaměstnanosti	Poznání rozdílů v odměňování žen a mužů a dalších nespravedlivých politik a praktik založených na rovnosti žen a mužů.
5. Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů	Zmírnění nespravedlivých výsledků v zaměstnání otevřeným informováním žen, zejména matek, o rozdílech v odměňování a právech.
6. Zvýšit celkovou zaměstnanost matek.	spravedlivější a udržitelnější integrace žen, zejména matek, na trh práce prostřednictvím otevřeného informování o platbách a právech na mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou.
7. Diverzifikace nástrojů odborného vzdělávání a přípravy a zdrojů odborné přípravy	Vytváření, distribuce a replikace nových, na potřebách založených vzdělávacích a školicích materiálů.
8. Přizpůsobení nástrojů odborného vzdělávání a přípravy potřebám matek jako studentek.	Přizpůsobení výukových a školicích materiálů potřebám matek jako účastnic vzdělávání, tj. omezený čas, omezená osobní dostupnost, rozvrh přizpůsobený dětem atd.
9. Podporovat ženy v podnikatelském vzdělávání	Organizace vzdělávacích a propagačních akcí s cílem popularizovat a nabídnout bezplatný a neomezený přístup k



v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.	výukovým a školicím materiálům co největšímu počtu matek.
10. Více využívat gamifikaci pro podnikatelské vzdělávání v odborném vzdělávání a přípravě	Vytvoření a rozsáhlé používání mobilní a stolní aplikace, která spojuje výukové a školicí materiály; poskytování uživatelsky přívětivého a rychlého učení.

5. Odkazy

Česká republika

https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf

<https://tradingeconomics.com/czech-republic/unemployment-rate>

<https://www.czso.cz/csu/czso/ari/rates-of-employment-unemployment-and-economic-activity-january-2021>

<https://www.statista.com/statistics/369864/unemployment-rate-czech-republic/>

<http://zakony.centrum.cz/clanky/matrska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>

https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/03/Chaloupkova-Jana-Navrat-do-zamestnani-po-rodicovske-dovolene_rozdily-podle-rodinneho-usporadani.-FSP_c.-3-2009.pdf

https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/PPM_RP_2015_m.pdf/11af7ea9-217c-6a83-d129-22ff0ebe1e8b

https://www.klubsvobodnychmatek.cz/vysledky-pruzkumu-tretina-samozivitelek-ma-prijmy-nizsi-nez-10-000-korun-ovoce-a-zeleninu-kupuje-pravidelne-kazda-ctvrta/A_397

<https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/jak-najdete-praci-kdyz-jste-na-materske/>

<https://www.podnikatel.cz/clanky/otcove-deti-a-cerpana-materska-rodicovska-a-otcovska/>

<https://www.heroine.cz/psychologie/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>

<https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>

<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200137.pdf/63bc5c14-fcb3-4abf-9c61-56b59cda99c2?version=1.1>

https://www.cedefop.europa.eu/files/8052_cs.pdf



Analýza podnikatelského vzdělávání v ČR a zahraniční dobré praxe

https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Czech_Republic_151022.pdf

<https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2016/06/04.pdf>

Strategie politiky zaměstnanosti 2020

Zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené, 2007, Lenka Lakotová, FF MU

Kypr

BPW CYPRUS: <https://www.bpwcyprus.org.cy/el/>

AIPFE KYPR: <https://aipfe.com/>

"Komisař pro rovnost žen a mužů: Kyperská žena pracuje tvrději, aby měla stejný plat jako muž" (Politis, 2021)

"Zákony o rovném odměňování nedokázaly odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů, tvrdí komisař" (Cyprus Mail, 2021)

Metodická příručka projektu FLYie, část 1:

file:///C:/Users/user/Downloads/FLYIE_Methodological-Guide-part-1.pdf

OECD Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes, Kypr (2020).

Registrovaní nezaměstnaní podle pohlaví a věku, ročně:

https://cystatdb.cystat.gov.cy/pxweb/el/8.CYSTAT-DB/8.CYSTAT-DB__Labour%20Market__Registered%20Unemployment__Registered%20Unemployment/0121031G.px/table/tableViewLayout1/

Evropský institut pro rovnost žen a mužů - Index rovnosti žen a mužů: -

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/CY>

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Kyperská republika Zákony týkající se rovnosti mužů a žen v práci

Rovnost žen a mužů ve výzkumu a inovacích na Kypru: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/cyprus>.

Cirera, Xavier; Qasim, Qursum. Supporting growth-oriented women entrepreneurs: a review of the evidence and key challenges [Podpora žen podnikatelek orientovaných na růst: přehled důkazů a klíčové výzvy] (anglicky). Innovation, technology and entrepreneurship policy note, no. 5 Washington, D.C. : World Bank Group.



<http://documents.worldbank.org/curated/en/301891468327585460/Supporting-growth-oriented-women-entrepreneurs-a-review-of-the-evidence-and-key-challenges>

Kyperská republika, Úřad pro průmysl a technologie

OECD: Nástroj pro lepší politiku podnikání

Kyperské centrum produktivity

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/kepa39_en/kepa39_en?OpenDocument

Odborné vzdělávání a příprava na Kypru: stručný popis

Ministerstvo práce, Strategie sociální politiky 2022-2027

Generální ředitelství pro růst, Ministerstvo financí: Sociální podnikání

Řecko

CEDEFOP, 2017, Statistical Overviews on VET - Greece (Statistické přehledy o odborném vzdělávání a přípravě - Řecko), přístup 12. ledna 2022

<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-greece>.

Evropská komise, "Greece - Maternity/Paternity Benefits", přístup 13. ledna 2022 z webových stránek Evropské komise

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPagId=4561>.

Eurostat, 2019, Statistika zaměstnanosti, přístup 20. ledna 2022

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/en&oldid=455240.

Infokids, 2020, Školky ESPA 2021-22, přístup 17. ledna 2022 <https://www.infokids.gr/paidikoi-stathmoi-espas-2021-22-pote-ksekinoun/>.

IOBE, 2021, "Vocational and Educational Training in Greece" (Odborná a vzdělávací příprava v Řecku), přístup 11. ledna 2022 z webových stránek IOBE

http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_27042021_REP_GR.pdf.

Karouzos, G., 2019, All for mothers, přístup 14. ledna 2022 z webových stránek eforologia

<https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=215557>.

KEPEA GSEE, 2021 Paternal Leave (Otcovská dovolená 2021), přístup 13. ledna 2022 z webových stránek KEPEA GSEE <https://www.kepea.gr/adeia-patrotitas#>.

Koinwnikes Paroxes, Rodina s jedním rodičem, přístup 13. ledna 2022 z webových stránek

Koinwnikes Paroxes <https://koinwnikesparoxes.wixsite.com/koinwnikesparoxes/monogoneikh>.



Kollia, M., 2021, Employed mothers and employment for mothers (Zaměstnané matky a zaměstnanost matek), přístup 17. ledna 2022 <https://resources.kariera.gr/el/blog/working-moms/>
Kottaridi, K., 2021, Female entrepreneurship: Fakta a mýty, OT, přístup 14. ledna 2022 z webových stránek OT <https://www.ot.gr/2021/05/07/academia/gynaikaia-epixeirimatikotita-mythoi-kai-alitheies/>

MRB Hellas SA, 2021, "Výzkumný program pro neúplné rodiny", Sdružení pro neúplné rodiny a ženy, přístup 14. ledna 2022 z webových stránek Sdružení pro neúplné rodiny a ženy https://monogoneikioikogenia.com/images/pdf/report___v3.pdf.

OAED, 2022, Otevřené programy, přístup 19. ledna 2022 <https://www.oaed.gr/programmata-anoikhta>.

OAED, 2022, Pracovní pozice, přístup 18. ledna 2022 <https://www.oaed.gr/psakhno-ghiathesi-erghasias>.

OAED, 2021, Vzdělávací program pro zakládání nových podniků v digitální éře, přístup 12. ledna 2022 <https://www.oaed.gr/proγραμμα-katartisis-ghia-ti-dimioyrghia-neon-epikheiriseonstin-psifiaki-epokhi-1>.

OAED, 2021, "Brief Report 2021", přístup 19. ledna 2022 z webových stránek OAED <https://www.oaed.gr/storage/statistika-stoikheia/synoptikh-ekthesh-dekembrios-2021.pdf>.

OPEKA, 2018, Porodné, přístup 14. ledna 2022 z webových stránek OPEKA <https://opeka.gr/epidoma-gennisis/>.

Papagiannis, G 2014, "Entrepreneurship and Education", doktorská práce, University of Macedonia, přístup 10. ledna 2022 z Digitální knihovny Makedonské univerzity https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16221/1/PapagiannisGeorgios_PhD2014.pdf.

Papagiannopoulou, M., 2008, "Series of observations and evaluation of actions and policies for the improvement of women's accessibility in the labour market through Educational Training" , P.I.E., přístup 10. ledna 2022 z webových stránek Kethi https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2009/06/134_FYLO_AGORA_ERGASIAS_EKPAIDEYSI.pdf.

SEV, 2020, Podnikatelské vzdělávání, přístup 12. ledna 2022 https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/53244/SR_Epexeirimatiki_Ekpaidevsi_Draft_FINAL.pdf.

WageIndicator Foundation, 2021, Ochrana zaměstnanosti, přístup 16. ledna 2022 <https://mywage.gr/labour-law/maternity-and-work/job-protection>.



Estonsko

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

<https://www.tootukassa.ee/en/statistics-and-research/main-statistical-indicators/registered-unemployed>

https://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf

<https://www.tootukassa.ee/en/lost-my-job>

<https://www.tootukassa.ee/en/services/job-search/temporary-employment-during-period-registration-unemployed>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116278.pdf

<https://www.internationalinvestment.net/news/4008041/head-estonia-wish-earn-self-employed-woman>

<https://www.hm.ee/en/activities/pre-school-basic-and-secondary-education/pre-school-education>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagelId=5054>

<https://www.sm.ee/en/parental-leave>

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2021/Estonia.final.edited_pm.21july2021.pdf

<https://sotsiaalkindlustusamet.ee/en/family-and-child-protection/kinds-family-allowances#:~:text=Příspevek při narození%20dítěte%20je%20jedna,v%20případě%20trojčat>

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

<https://www.sm.ee/en/parentalleave#:~:text=Právo%20na%20příjem%20otcovské,časové%20estonské%20prostřední%20hrubé%20mzdy>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagelId=5054>

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/106646/1/812769929.pdf>

<https://www.euroguidance.eu/breaking-gender-stereotypes-in-estonia-iceland-and-lithuania>

<https://news.err.ee/114948/estonia-stands-out-for-single-mothers-and-unmarried-couples#:~:text=Jedna%20z%20pěti%20estonských%20rodin,rozvedených%20a%20neuzavřel o%20nový sňatek>



<https://ojs.utlib.ee/index.php/PoA/article/download/poa.2020.29.1.07/11592/>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Household_composition_statistics#Increasing_number_of_households_consisting_of_adults_living_alone

<https://news.err.ee/1608395729/poverty-risk-rose-for-single-parents-fell-for-big-families-in-2020>

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/dc16ec77-en/index.html?itemId=/content/component/dc16ec77-en>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagId=5058>

<https://www.hm.ee/en/vocational-education#:~:text=Pracovní%20vzdělávání%20slouží%20účelu,v%20procesu%20životního%20vzdělávání.>

<https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-Estonia-2020.pdf>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-estonia>

https://www.cedefop.europa.eu/files/4155_en.pdf

<https://www.proquest.com/openview/4dafab69fe46c7aac406dffaf3d3a30/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2044095>

<https://www.euneoscourses.eu/courses/b590a9f9-0168-4e0c-94ab-2ab8e9849224>

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10446/attachments/1/translations/en/renditions/native>

<https://sifted.eu/articles/baltics-estonia-latvia-lithuania-startups-ecosystem/>

https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Estonia_151022.pdf

<https://www.hm.ee/en/activities/strategic-planning-2021-2035>

<https://www.eek.ee/projects/?nid=2577&scr#event2577>

https://www.researchgate.net/publication/329813328_Female_entrepreneurship_in_the_Baltics_formal_and_informal_context

Itálie

Evropská hospodářská prognóza - jaro 2021, strana 1

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch/default/table?lang=en

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>



https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia_1.pdf

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1116&intPagId=4618&langId=it>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-di-maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti-e-per-iscritti-alla-gestione-separata>

<https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>

"Le equilibriste-La maternità in Italia", Save the Children, maggio 2019

<https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2020.pdf>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/parental-leave-policies/IT>

<https://www.openpolis.it/rassegnastampa/le-famiglie-monoparentali-in-italia-2/>

<https://www.smallfamilies.it/i-nuclei-monoparentali-ecco-i-numeri/>

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/GOL-slide-Programma-20211021.pdf>

https://www.gazzettaufficiale.it/do/atto/serie_generale/caricaPdf?cdimg=21A0764600100010110001&dgu=2021-12-27&art.dataPubblicazioneGazzetta=2021-12-27&art.codiceRedazionale=21A07646&art.num=1&art.tiposerie=SG

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Legge-di-Bilancio-2021.aspx>

<https://www.regione.emilia-romagna.it/en/education-system/vocational-education-and-training>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/8123>

<https://www.origuenteirreer.it/sites/default/files/materiali/2016%2002%20edricoltura%20imprenditorialita%20scuole%20europa.pdf>

"PODNIKATELSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ: Učební plán pro vyšší ročníky středních škol". Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy - Odbor pro vzdělávací systém vzdělávání a odborné přípravy.

<https://www.isdanilodolci.edu.it/attachments/article/302/10-%20II%20sillabo%20per%20l'edificazione%20all'impresitorialit%C3%A0.pdf>

CS <https://c2i.dii.univpm.it/sites/default/files/Rapporto%20GEM%20Italia%202019-2020.pdf>

<https://ijet.itd.cnr.it/article/download/142/83/>

EN.GA.GE / Studie / výzkum evropských metodik učení se podnikatelům založených na hrách

http://www.engagegame.eu/wp-content/uploads/2018/12/EN.GA_G.E_Guidelines_IT.pdf



Spolufinancováno
Evropskou unií



MOMentum. Pomáháme matkám získat MOMentum v podnikání

