



Spolufinancováno
Evropskou unií



SEBEHODNOTÍCÍ MANUÁL ROVNOSTI PRO NNO V OBLASTI PODPORY NEFORMÁLNÍ PÉČE

Verze dokumentu: 1.0

Datum: 30.11.2025

Vzniklo v rámci projektu Meridiem 2.0 (OPZ+ 03_22_011; reg. č.: CZ.03.01.02/00/22_011/0000306)



OBSAH

1.	PRO KOHO JE MANUÁL URČEN A K ČEMU SLOUŽÍ	4
2.	JAK SEBEHODNOCENÍ PROVÉST (DOPORUČENÝ POSTUP)	5
3.	HODNOTÍCÍ ŠKÁLA A PRAVIDLA PRO PRÁCI SE SEBEHODNOTÍCÍMI TABULKAMI	6
3.1.	PRÁCE S DŮKAZY (EVIDENCE)	6
4.	SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 1: STRATEGIE A VIZE	7
5.	SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 2: KOMUNIKACE	8
6.	SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 3: PROGRAMOVÉ AKTIVITY	9
7.	SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 4: INTERNÍ KULTURA A PRACOVNÍ PODMÍNKY	10
8.	SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 5: EVALUACE A ZMĚNA	11
9.	JAK PRACOVAT S VÝSLEDNÝM SKÓRE	12
9.1.	DOPORUČENÉ INTERPRETAČNÍ PÁSMO	12
10.	PŘÍKLAD DOPORUČENÍ A TYPICKÉ „QUICK WINS“	13
10.1.	QUICK WINS (1–3 MĚSÍCE)	13
10.2.	STRUKTURÁLNÍ KROKY (3–12 MĚSÍČŮ)	13
11.	VZOR AKČNÍHO PLÁNU	14
PŘÍLOHY		15
1.	PRÁZDNÁ SEBEHODNOTÍCÍ TABULKA (SOUHRN)	15
2.	PRÁZDNÝ AKČNÍ PLÁN (KOPÍROVATELNÁ VERZE)	16



MANAŽERSKÉ SHRNUÍ

Tento sebehodnotící manuál je praktická pomůcka pro nestátní neziskové organizace (NNO), které podporují neformální pečující (např. rodiny pečující o dítě s vážným onemocněním) a současně chtějí systematicky naplňovat princip rovnosti žen a mužů v oblasti péče.

Manuál umožňuje pravidelnou sebereflexi a rychlou orientaci v tom, jak je téma rovného zapojení žen a mužů promítnuto do strategie organizace, komunikace, programů, interní kultury a způsobu vyhodnocování. Součástí jsou tabulky pro sebehodnocení v 5 oblastech, jednotná hodnotící škála, návod, jak pracovat s výsledným skóre, a vzor akčního plánu.

Manuál je navržen tak, aby byl použitelný i při omezených kapacitách. Nejde o audit ani kontrolní nástroj pro externí hodnocení. Smyslem je vytvořit sdílený obraz reality uvnitř organizace, identifikovat priority a vybrat několik konkrétních kroků, které přinesou měřitelnou změnu.



1. PRO KOHO JE MANUÁL URČEN A K ČEMU SLOUŽÍ

Manuál je určen pro vedení, programové pracovníky, komunikaci, fundraising/partnerství a další role v NNO, které:

- poskytují podporu neformálním pečujícím (poradenství, vzdělávání, doprovázení, podpůrné skupiny, advokacie),
- chtějí zvyšovat rovné zapojení žen a mužů do péče a snižovat bariéry bránící účasti mužů/otců,
- potřebují propojovat deklarované hodnoty s každodenní praxí (strategie → služby → komunikace → měření → zlepšení).
- Doporučená periodicita sebehodnocení je 1× ročně, případně po významné změně: reorganizace, změna klíčových služeb, změna cílové skupiny nebo obměna týmu.



2. JAK SEBEHODNOCENÍ PROVÉST (DOPORUČENÝ POSTUP)

Doporučený postup je jednoduchý a opakovatelný (60–120 minut podle rozsahu):

KROK 1 – SESTAVENÍ TÝMU

Vyberte 3–6 lidí, kteří pokrývají: vedení, programy, komunikaci a administrativu/finance. Pokud je to možné, přizvěte i „kritického přítele“ (např. externího odborníka, partnerskou organizaci).

KROK 2 – PŘÍPRAVA PODKLADŮ

Připravte základní podklady: strategické dokumenty, popisy služeb, web/komunikaci, interní pravidla, výsledky evaluací, data o účasti (pokud existují).

KROK 3 – INDIVIDUÁLNÍ VYPLNĚNÍ

Každý člen týmu vyplní tabulky (rychle, podle své zkušenosti a dostupných podkladů).

KROK 4 – SPOLEČNÉ SLADĚNÍ SKÓRE

Sejděte se a projděte rozdíly ve skóre. U každé položky se shodněte na skóre a stručném zdůvodnění (na základě důkazů, ne dojmů).

KROK 5 – VOLBA 3–5 PRIORIT

Zvolte 3–5 položek s největším dopadem a realistickou proveditelností. Upřednostněte kroky, které zlepšují přístup mužů/otců a zároveň podporují kvalitu služeb pro všechny.

KROK 6 – AKČNÍ PLÁN

Vyplňte akční plán: co uděláme, kdo, do kdy, jak poznáme úspěch, jaké zdroje to vyžaduje.

KROK 7 – KONTROLA PO 3 MĚSÍCÍCH

Krátká kontrola (30 min): co se podařilo, co brání, co upravit.



3. HODNOTÍCÍ ŠKÁLA A PRAVIDLA PRO PRÁCI SE SEBEHODNOTÍCÍMI TABULKAMI

Použijte jednotnou škálu 0–4. Skóre se přiřazuje podle prokazatelné praxe a dostupných důkazů:

- **0 – Neřešíme / nemáme:** Téma není v oblasti vůbec zachyceno nebo je čistě náhodné. Neexistují postupy ani odpovědnosti.
- **1 – Základní povědomí:** Téma je vnímáno, objevuje se občas, ale bez systému. Závisí na jednotlivcích a není měřeno.
- **2 – Rozpracováno:** Existují dílčí postupy a záměr. Některé služby/komunikace jsou přizpůsobeny. Základní data se sbírají nepravidelně.
- **3 – Zavedeno:** Postupy jsou standardizované, role jsou jasné, téma je promítnuto do klíčových procesů a pravidelně vyhodnocováno.
- **4 – Pokročilé:** Organizace je v oblasti příkladem dobré praxe: prokazatelné výsledky, systematická evaluace, sdílení know-how, průběžné zlepšování.

3.1. PRÁCE S DŮKAZY (EVIDENCE)

Při hodnocení používejte jednoduché důkazy. Typické příklady:

- Strategie a interní dokumenty (priorita, cíle, odpovědnosti, rozpočet).
- Web a komunikace (jazyk, vizuály, cílení na otce/muže, transparentnost).
- Popisy programů a metodiky (formáty dostupné i pro muže, přímé oslovení, práce s bariérami).
- Data o účasti (podíl mužů, dokončení programů, zpětná vazba).
- Záznamy z evaluací / změn (co jsme upravili a proč).
- Interní nastavení (školení, onboarding, pracovní podmínky, kultura).

Pokud nemáte data, neodhadujte je. Skóre zvolte konzervativně a do akčního plánu dejte krok „zavést minimální sběr dat“.



4. SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 1: STRATEGIE A VIZE

Tato oblast hodnotí, zda je rovnost žen a mužů v oblasti péče ukotvena ve strategii organizace a promítá se do rozhodování, kapacit a partnerství.

SEBEHODNOTÍCÍ TABULKA

Kritérium / otázka	Co hodnotit (příklady důkazů)	Skóre 0–4	Poznámka / plánovaný krok
Rovnost v péči je součástí vize a strategických cílů organizace.	- Strategický plán obsahuje průřezovou prioritu/strategický cíl k rovnosti v péči. - Cíle jsou převedeny do ročních plánů (alespoň 1–2 konkrétní cíle ročně).		
Máme jasně definovanou cílovou skupinu a problém, který řešíme (včetně genderové perspektivy).	- Popis cílové skupiny a bariér pro ženy i muže. - Vysvětlení, proč se muži/otcové zapojují méně a co s tím děláme.		
Téma je podpořeno kapacitami a rozpočtem (alespoň minimálně).	- Určená role/odpovědnost (např. programový lead). - Rozpočtová položka na školení, evaluaci, komunikaci nebo úpravy programů.		
U klíčových rozhodnutí používáme „gender lens“ (dopad na ženy/muže v péči).	- Checklist pro návrh programu/komunikace. - Dokumentované rozhodnutí: proč jsme zvolili formát dostupný i pro otce.		
Máme pravidla pro partnerství a spolupráce (včetně reputačních/etických kritérií).	- Zásady výběru partnerů/donorů. - Interní postup schvalování významných partnerství.		
Rizika v oblasti rovnosti v péči identifikujeme a máme opatření (např. nízká účast mužů).	- Seznam rizik + opatření. - Záznamy o úpravách programu/komunikace při nízké účasti mužů.		
Zkušenosti a know-how dokumentujeme tak, aby přežilo personální změny.	- Metodiky, interní manuály, onboarding materiály. - Sdílené šablony a postupy.		
Dokážeme stručně vysvětlit náš přístup veřejnosti i partnerům (jednotný narativ).	- Jednostránkový popis organizace. - Konzistentní sdělení na webu a v materiálech.		

Doporučení: po vyplnění vyberte 3–5 položek s nejvyšší prioritou a převedte je do akčního plánu.



5. SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 2: KOMUNIKACE

Tato oblast hodnotí, zda je komunikace organizace inkluzivní a přístupná ženám i mužům a zda podporuje zapojování mužů do péče.

SEBEHODNOTÍCÍ TABULKA

Kritérium / otázka	Co hodnotit (příklady důkazů)	Skóre 0–4	Poznámka / plánovaný krok
Komunikace je cílená na rodiče/pečující včetně otců; otce explicitně zmiňuje.	- Texty pozvánek a web: „program je určen i pro otce“. - Výzva k akci a registrace nejsou „pro maminky“.		
Jazyk a vizuály jsou vyvážené a zahrnují muže v pečovatelské roli.	- Fotografie/ilustrace zahrnují muže. - Příklady a příběhy nejsou výhradně ženské.		
Komunikační kanály a formáty zohledňují dostupnost mužů (čas, forma, stručnost).	- Online/večerní formáty, krátká videa/FAQ. - Praktická sdělení, jasná struktura.		
Máme nastavený proces pro průběžnou aktualizaci webu a obsahu (ne jednorázově).	- Editorial plán / odpovědnost. - Pravidelné aktualizace, měsíční přehled.		
Transparentnost a informování veřejnosti jsou standard (činnost, finance, dokumenty).	- Web sekce Dokumenty, výroční zprávy, seznam dárců (pokud relevantní). - Jasně vysvětlení použití darů a zdrojů.		
Komunikace dopadu je věcná: kombinace příběhů a dat; etika práce s příběhy je zajištěna.	- Souhlasy, anonymizace, pravidla práce s příběhy. - Jednoduché dopadové metriky (co se změnilo).		
Měříme efekt komunikace a děláme úpravy (minimální metriky).	- Web analytika (základ), výkonnost kampaní. - Záznam „co jsme změnili a proč“.		
Máme připravený základní postup pro krizovou komunikaci a reputační situace.	- Kdo rozhoduje, kdo komunikuje. - Základní scénáře a schvalovací proces.		

Doporučení: po vyplnění vyberte 3–5 položek s nejvyšší prioritou a převeďte je do akčního plánu.



6. SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 3: PROGRAMOVÉ AKTIVITY

Tato oblast hodnotí, zda služby a programy podporují rovné zapojování mužů do péče a zda jsou prakticky nastaveny tak, aby muži mohli být účastníky.

SEBEHODNOTÍCÍ TABULKA

Kritérium / otázka	Co hodnotit (příklady důkazů)	Skóre 0–4	Poznámka / plánovaný krok
Programy jsou navrženy tak, aby umožňovaly reálnou účast mužů/otců (čas, forma, vstup).	• Večerní/online možnost, kratší bloky. • Nízkoprahový vstup: úvodní konzultace/webinář.		
Programy obsahují praktické dovednosti a role v péči (ne pouze sdílení).	• Strukturovaný obsah: koordinace péče, rozhodování, krizové situace. • Pracovní listy, scénáře.		
Oslovujeme oba rodiče a aktivně zveme otce (pokud to rodina umožňuje).	• Standard pozvánek: oba kontakty. • Telefonické/e-mailové oslovení otce.		
Pracujeme s bariérami mužů/otců (obavy, stigma, „nejsem dost dobrý“).	• Facilitace a bezpečné prostředí. • Možnost individuální konzultace.		
Pracujeme s rodinou jako systémem (podpora spolupráce rodičů).	• Témata domluvy rolí, sdílení informací, postupné předávání kompetencí. • Důraz na partnerství, nikoli rivalitu.		
Materiály a metodiky jsou jednotné a předatelné (kvalita napříč lektory).	• Metodika programu, standard výstupů. • Onboarding externistů, supervize.		
Sledujeme účast mužů a základní indikátory průběhu programu (retence, dokončení).	• Účastnické listiny / registrace. • Jednoduchý sběr: „v jakých oblastech se otec zapojuje“.		
Zpětnou vazbu využíváme ke změnám programu (iterace).	• Vyhodnocení pilotu, záznam úprav. • Krátký dotazník, rozhovory.		

Doporučení: po vyplnění vyberte 3–5 položek s nejvyšší prioritou a převeďte je do akčního plánu.



7. SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 4: INTERNÍ KULTURA A PRACOVNÍ PODMÍNKY

Tato oblast hodnotí, zda interní prostředí podporuje rovné příležitosti a umožňuje týmu dlouhodobě udržet kvalitu práce s rodinami.

SEBEHODNOTÍCÍ TABULKA

Kritérium / otázka	Co hodnotit (příklady důkazů)	Skóre 0–4	Poznámka / plánovaný krok
Interní kultura respektuje pečující závazky zaměstnanců/kyň (work-life balance).	- Flexibilní režim, možnost práce na dálku (kde to dává smysl). - Zohlednění péče při plánování směn/akcí.		
V organizaci je jasně vymezený standard rovného zacházení a bezpečného prostředí.	- Etický kodex / interní pravidla. - Postup pro řešení nevhodného chování.		
Tým rozumí genderové perspektivě v péči a umí s ní pracovat.	- Zaškolení, průběžné vzdělávání. - Case studies, supervize.		
Komunikace uvnitř týmu nepodporuje stereotypy (o ženách, mužích, péči).	- Dohodnutý slovník a zásady jazyka. - Reflexe v týmu, zpětná vazba.		
Role a odpovědnosti v programech jsou nastaveny tak, aby kvalita nebyla závislá na jednotlivcích.	- Standards programů, metodiky. - Zastupitelnost klíčových rolí.		
Vedení aktivně podporuje téma rovnosti v péči (ne pouze deklarativně).	- Pravidelné vyhodnocení v poradách. - Rozhodnutí o prioritách a kapacitách.		
Organizace pracuje s externisty (lektoři, terapeuti) jednotně: očekávání, kvalita, etika.	- Smluvní rámec, onboarding, supervize. - Checklists pro externisty.		
Máme interní prostor pro učení (reflexe náročných případů, sdílení praxe).	- Pravidelné týmové setkání, supervize. - Záznamy „co jsme se naučili“.		

Doporučení: po vyplnění vyberte 3–5 položek s nejvyšší prioritou a převedte je do akčního plánu.



8. SEBEHODNOTÍCÍ OBLAST 5: EVALUACE A ZMĚNA

Tato oblast hodnotí, zda organizace umí vyhodnocovat dopad a upravovat postupy tak, aby systematicky naplňovala rovnost žen a mužů v oblasti péče.

SEBEHODNOTÍCÍ TABULKA

Kritérium / otázka	Co hodnotit (příklady důkazů)	Skóre 0–4	Poznámka / plánovaný krok
Máme nastavené minimum dat pro sledování zapojení mužů (procesní + výsledkové).	- Podíl mužů mezi účastníky, dokončení programu. - Krátký rámec oblastí zapojení (checklist).		
Evaluace není jednorázová; probíhá pravidelně a je napojená na rozhodování.	- Kvartální/roční vyhodnocení. - Záznam změn v programech/komunikaci.		
U pilotů a inovací používáme jednoduchý cyklus: plán → test → vyhodnocení → úprava.	- Pilotní protokoly, krátké reporty. - Konkrétní úpravy po pilotu.		
Zpětná vazba od rodin je sbírána bezpečně a s respektem (etika, anonymita).	- Krátké dotazníky, rozhovory, anonymizace. - Souhlasy, GDPR.		
Máme mechanismus pro identifikaci bariér (proč muži nepřicházejí) a pro cílené úpravy.	- Dotazy v registraci, rozhovory, analýza kanálů. - Záznam přijatých opatření.		
Výsledky evaluace komunikujeme (interně a přiměřeně i externě).	Odborné výstupy, případové studie.		
Dokumentujeme „co jsme změnili“ a proč – aby know-how bylo přenositelné.	- Změnový log, rozhodnutí, aktualizace metodik. - Verzování dokumentů.		
Máme plán revize strategie a návazných dokumentů (min. ročně).	- Roční revize strategického plánu a strategií. - Aktualizace KPI a priorit.		

Doporučení: po vyplnění vyberte 3–5 položek s nejvyšší prioritou a převedte je do akčního plánu.



9. JAK PRACOVAT S VÝSLEDNÝM SKÓRE

Výsledné skóre slouží k řízení změny, nikoli k „hodnocení úspěšnosti“ organizace. Doporučený postup:

- Spočítejte průměrné skóre pro každou oblast (4–8 položek).
- Identifikujte 2–3 oblasti s nejnižším skóre – často jde o systémové bariéry.
- Vyberte 3–5 prioritních položek napříč oblastmi (tak, aby šly realizovat během 3–6 měsíců).
- V akčním plánu definujte: zodpovědnost, termín, měřítko úspěchu a potřebné zdroje.
- Po 3 měsících udělejte krátkou kontrolu; po 12 měsících zopakujte sebehodnocení.

9.1. DOPORUČENÉ INTERPRETAČNÍ PÁSMO

Jako orientační pásmo použijte tento model (celkový průměr):

Skóre	Interpretace
0,0–1,4	Začínáme – téma je spíše náhodné. Prioritou je ukotvení (jazyk, oslovení otců, minimální data).
1,5–2,4	Rozpracováno – existují dílčí prvky, ale chybí jednotný systém a pravidelné vyhodnocování.
2,5–3,4	Zavedeno – standardy a role fungují; prioritou je kvalita, retence mužů v programech a sdílení praxe.
3,5–4,0	Pokročilé – organizace má prokazatelné výsledky a může sdílet know-how (metodiky, školení, mentoring).



10. PŘÍKLAD DOPORUČENÍ A TYPICKÉ „QUICK WINS“

Níže jsou příklady doporučení, která se v praxi často ukazují jako účinná a proveditelná.

10.1. QUICK WINS (1–3 MĚSÍCE)

- Upravte web a pozvánky: explicitně zmiňte muže a přidejte krátké FAQ „pro muže“ (co získám, jak to probíhá).
- Zaveďte standard „oslovujeme oba rodiče“ (pokud to rodina umožní) – jednoduchý procesní krok s velkým efektem.
- Nastavte minimální sběr dat: podíl mužů mezi účastníky a 1 otázka na bariéry účasti (čas, obavy, forma).
- Vytvořte jednu nízkoprahovou vstupní aktivitu pro muže (krátká konzultace / webinář).
- Projděte vizuály a příklady v materiálech a doplňte reprezentaci otců v pečovatelské roli.

10.2. STRUKTURÁLNÍ KROKY (3–12 MĚSÍCŮ)

- Zaveďte checklist pro návrh nových služeb a kampaní.
- Nastavte roční plán a pravidelné vyhodnocování (kvartálně: data + úpravy).
- Standardizujte metodiky programů a onboarding externistů (kvalita a přenositelnost).
- Vybudujte spolupráci s partnery (zdravotnictví, školy), kteří budou doporučovat podporu i mužům.
- Vytvořte jeden odborný výstup ročně (metodika/krátká studie) a propojte ho s PR a fundraisingem.



11. VZOR AKČNÍHO PLÁNU

12. Akční plán přenáší sebehodnocení do praxe. Doporučený rozsah je 3–5 prioritních kroků.

Priorita (z tabulek)	Cíl (co se změní)	Kroky	Odpovědnost	Termín	Jak poznáme úspěch (indikátor)



PŘÍLOHY

1. PRÁZDNÁ SEBEHODNOTÍCÍ TABULKA (SOUHRN)

Tuto tabulku můžete použít jako stručný souhrn výsledků. Detailní tabulky jsou v kapitolách 4–8.

Oblast	Průměrné skóre	Největší silná stránka	Největší slabina	Priorita do akčního plánu
Strategie a vize				
Komunikace				
Programové aktivity				
Interní kultura				
Evaluační změna				



2. PRÁZDNÝ AKČNÍ PLÁN (KOPÍROVATELNÁ VERZE)

Kopie tabulky z kapitoly 11 pro samostatné vyplnění.

Priorita (z tabulek)	Cíl (co se změní)	Kroky	Odpovědnost	Termín	Jak poznáme úspěch (indikátor)