



## **Sumář článků ze Zpravodaje**

Rovné příležitosti ve strukturálních fondech



Červen 2006

## Obsah

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Obsah .....                                                                                                      | 1  |
| Úvod .....                                                                                                       | 2  |
| Rovné příležitosti a strukturální fondy v příštích sedmi letech .....                                            | 3  |
| Rovné příležitosti v konfrontaci programových dokumentů současného a budoucího programového období .....         | 5  |
| Realita není nikdy genderově neutrální .....                                                                     | 8  |
| Ve vyspělých zemích jsou kurzy pro lektorky předporodní přípravy zavedenou záležitostí .....                     | 11 |
| Výzkumné šetření v mateřských centrech potvrdilo nutnost zabývat se informačními a poradenskými aktivitami ..... | 13 |
| Rodičovská dovolená - konec kariéry? .....                                                                       | 15 |
| Ženy po traumatických zážitcích potřebují znovu vybudovat sebevědomí .....                                       | 17 |
| „Otcovská iniciativa“ v Berlíně a Braniborsku .....                                                              | 17 |
| Na vzdělávání v rovných příležitostech chybí více času .....                                                     | 20 |

## Úvod

Význam rovných příležitostí pro ženy a muže v Evropské unii stále roste. Hledisko rovnosti žen a mužů by tedy mělo být zakomponováno do všech projektů požadujících financování ze strukturálních fondů. Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky ve spolupráci s Gender Studies o.p.s. vydávají a budou vydávat od prosince 2005 do listopadu 2006 každý měsíc elektronický zpravodaj **Rovné příležitosti ve strukturálních fondech**. Jak je zřejmé již z názvu, zpravodaj se zaměřuje na tematiku rovných příležitostí převážně žen a mužů ve strukturálních fondech, resp. projektech a aktivitách z nich podpořených. Má sloužit hlavně jako zdroj informací o programech na podporu rovných příležitostí **ze strukturálních fondů EU**. Uvádí příklady dobré praxe ze zahraničí a jejich souvislosti se situací v ČR, a poskytuje čtenářům a čtenářkám aktuality týkající se rovných příležitostí ve strukturálních fondech.

Ve Zpravodaji také naleznete rozhovory s osobnostmi ze státní správy, institucí spravujících SF i z neziskového sektoru, příklady dobré praxe a návrhy na rozvoj horizontální priority rovné příležitosti. V dosud vydaných číslech (prosinec 2005 až březen 2006) jsme představili operační programy **SRPOP (Společný regionální operační program)**, **OPRLZ (Operační program rozvoj lidských zdrojů)**, **JPD3 (Jednotný programový dokument pro cíl 3)** a **OPPP (Operační program průmysl a podnikání)**.

V tomto souhrnu naleznete nejlepší články čísel od dubna do června roku 2006.

V květnovém čísle jsme poprvé zvolili systém, kdy nebude jednotlivý Zpravodaj zaměřen na **Operační programy** ze strukturálních fondů EU, ale bude tematický s příklady dobrých praxí. Tento systém se nám zdá logičtější a přehlednější; především je tak možné ukázat, z jakých různých zdrojů se dá na aktivity v dané oblasti čerpat.

Tento sumář nejlepších článků má sloužit jako ukázka zpravodaje **Rovné příležitosti ve strukturálních fondech** a hlavně rozšířit povědomí o možnostech a projektech **realizovaných ze strukturálních fondů EU**. Články jsou řazené podle čísel zpravodaje a dle jejich posloupnosti v obsahu.

Zpravodaj naleznete na internetové stránce <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/>, k jeho odběru se můžete přihlásit na emailové adrese [office@genderstudies.cz](mailto:office@genderstudies.cz).

*Tento projekt je financován z prostředků Evropské unie*



## Rovné příležitosti a strukturální fondy v příštích sedmi letech

Přestože v současné době vrcholí snaha o vyplacení co nejvíce prostředků ze strukturálních fondů, které má ČR pro léta 2004-06 k dispozici, rozjíždí se paralelně i další proces, neméně důležitý: plánování programů strukturálních fondů na dalších sedm let. Pokud Evropský parlament schválí rozpočet EU, budou ČR od 1.ledna 2007 přiděleny několikanásobně větší finanční prostředky na strukturální pomoc než v současné době. Vzdělávání, věda, výzkum a inovace, podpora podnikání, ale i rozvoj lidských zdrojů, jsou jen některá témata, která si ČR vybrala jako strategická pro podporu ze SF v 2007-13. Tyto jsou v současné době rozpracovávány ministerstvy a krajskými úřady, resp. úřady regionů soudržnosti do podoby operačních programů.

**Strukturální fondy** nejsou prostředkem, jehož prioritním úkolem by bylo podporovat rovné příležitosti a odstraňovat diskriminaci. Fondy jsou nástrojem, který má pomáhat snižovat rozdíly mezi regiony a dosáhnout vyváženého rozvoje jednotlivých regionálních oblastí. Paralelně k tomuto úkolu však přistupuje snaha Evropské unie podpořit ze strukturálních fondů i celospolečenská témata jako jsou rovné příležitosti žen a mužů.

Horizontální témata ve strukturálních fondech (SF) je problematika známá již ze současného programovacího období. Témata, které lze v ČR označit za průřezová a která vyžadují zvláštní pozornost při přípravě operačních programů 2007-13, jsou rovné příležitosti a životní prostředí. Výběr těchto dvou témat vychází z návrhu Nařízení Rady (ES) o obecných ustanoveních pro léta 2007 - 2013. Toto nařízení je návod pro členské státy EU, jak postupovat při čerpání peněz z Evropského regionálního a sociálního fondu a Fondu soudržnosti. V současném znění se jedná o článek 14, který ukládá členským státům aktivně prosazovat rovné příležitosti žen a mužů v jednotlivých krocích realizace SF - při přípravě programů, jejich monitoringu, výběru projektů i při závěrečném hodnocení.



Instrumenty, které zpracovatelé operačních programů vyberou jako přiměřené pro čerpání evropských prostředků (programy, opatření, globální granty), musí být přezkoumány s ohledem na relevanci k rovným příležitostem. Zohlednění rovných příležitostí při programování a jejich začlenění do vlastních programů je pro zpracovatele operačních programů nezbytné.

### Programování operačních programů a rovné příležitosti

V současném období musely všechny operační programy obsahovat kapitolu informující o naplnění rovných příležitostí. Všichni předkladatelé projektů pak dokládali vliv projektu na horizontální priority v projektové žádosti. Pro budoucnost se však jako efektivnější jeví varianta, která počítá se zohledněním rovných příležitostí již v zahajovací přípravné fázi tvorby programových dokumentů a včleňuje požadavky na naplňování rovných příležitostí do obsahu vlastních operačních programů.

Rovné příležitosti jako horizontální téma se stávají relevantní při přípravě operačních programů v okamžiku definování programových priorit.

**V této fázi programování je třeba přezkoumat vazbu mezi prioritami programu a rovnými příležitostmi a odpovědět si na následující otázky:**

- Lze vysledovat vazbu mezi programovou prioritou a rovnými příležitostmi?
- Je cílem priority/opatření vznik či udržení pracovních míst?
- Je daná priorita v konečném důsledku spojena s podporou osob?

Pokud je odpověď na tyto otázky kladná, je nezbytné provést analýzu vlivů, kterých bude mít priorita na situaci žen a mužů v daném regionu, a prioritu programu doplnit o akce podporující rovné příležitosti. Při zpracování analýzy je žádoucí použít statistiky členěné dle pohlaví. Příkladem mohou být statistiky o zaměstnanosti, nezaměstnanosti, míře aktivity nebo o odborných školeních, kvalifikacích a úrovni dovedností (ČSÚ, Ženy a muži v letech 2005).

**Rovné příležitosti mohou být propojeny např. s následujícími tématy podporovanými ze strukturálních fondů:**

- Podnikání - Poradenství při zakládání podniků zacílené na podnikatelky; vytváření podmínek pro sladění rodinného a pracovního života (odborné poradenství pro rodiče vracející se z rodičovské dovolené)
- Vzdělávání - Podpora genderově spravedlivého vzdělávání a zaměstnávání v oborech zaměřených na budoucnost (např. IT kurzy pro dívky)
- Výzkum, vývoj, inovace - Vyvážená tvorba pracovních míst pro muže a ženy ve vědě a výzkumu

*Johana Jonáková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU - Národní rozvojový plán 2007- 2013**  
**- Duben 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/duben/z-domova>

## Rovné příležitosti v konfrontaci programových dokumentů současného a budoucího programového období



Problematika horizontálních priorit, které prostupují všemi programy a politikami Evropské unie, tudíž i programy podporovanými Strukturálními fondy, zůstává i při přípravě operačních programů 2007-2013 nadále aktuální. Dosavadní dokumenty Evropské komise na budoucí programové období explicitně uvádějí dvě průřezová témata, a to životní prostředí a rovné příležitosti. Došlo tak k redukci doporučených horizontálních témat.

V současných programech Strukturálních fondů často sledujeme rozvoj informační společnosti (někde dokonce znalostní ekonomiku), vyvážený rozvoj regionů, trvale udržitelný rozvoj, podporu místních iniciativ a sociální inkluze, případně další priority podle konkrétních potřeb dané situace či programů. V Anglii lze například najít i horizontální prioritu podpora podnikání a podpora administrativní kapacity. Mimochodem je dokázáno, že náročnost řízení Strukturálních fondů přispívá ke zvyšování institucionální a administrativní kapacity, často doprovázené modernizací veřejné správy.

**Evropská komise** ve svém pracovním dokumentu o indikátorech a evaluaci na léta 2007-2013 oznamuje členským státům možnost integrovat do svých programů další horizontální priority - vedle již zmíněných rovných příležitostí - a přímo navrhuje udržitelný rozvoj a přeshraniční spolupráci.

Současně však formuluje obecné principy, které je třeba respektovat. Jedná se o monitorovací ukazatele, jež musí být pro sledování horizontálních témat začleněny do celkového systému indikátorů daného programu. V souvislosti s tématem rovných příležitostí, jsou členské státy znovu odkázány na článek 65.2 Obecného nařízení, který vyžaduje, aby všude, kde to povaha pomoci z fondů dovolí, byla statistická data rozdělována podle pohlaví a podle velikosti přijímacích institucí.

Právním základem prosazování dvou zmíněných priorit je návrh **Nařízení Rady** (ES) o obecných ustanovení týkající se EFRR, ESF a FS v letech 2007-13. Konkrétně jde o články č. 3 o cílech strukturální intervence a č. 14 o rovných příležitostech žen a mužů a nediskriminaci.

Narozdíl od současného programového období, kdy byly rovné příležitosti formulovány přímo v cílech konkrétních opatření Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Programu Iniciativy Společenství EQUAL, má princip rovných příležitostí průřezový charakter bez prioritní osy. Jak vybízí návrhy Nařízení Rady (ES) na léta 2007-2013, metodické příručky pro tvorbu operačních programů i zkušenosti ze současného období, je třeba uvedená **horizontální témata** zohlednit již při programování a nastavování nástrojů implementace programů. V této souvislosti je kladen důraz na tzv. **gender mainstreaming**, což znamená, že při programování, monitorování a hodnocení SF bude brán zřetel na rovné zacházení a podporu žen i mužů, aby měli možnost profitovat z prostředků SF stejnou měrou.

Už od roku 1990 se v celé řadě dokumentů shromažďují zkušenosti a průkazná zjištění, že strukturální fondy hrají významnou roli v prosazování rovných příležitostí prostřednictvím svého horizontálního začlenění do programů SF. Přesto je úspěch začlenění těchto horizontálních priorit různý. Rovné příležitosti jsou většinou efektivněji realizovány prostřednictvím Evropského sociálního fondu (ESF) než fondy jinými. I střednědobá hodnocení, např. hodnocení programu EQUAL, pak dokazují, že gender mainstreaming má větší dopady na praktická opatření než na oblast vytváření a formulace politik.

Podívejme se ve stručnosti na příklad začlenění tématu rovných příležitostí do hodně vychvalovaného **Národního rozvojového plánu Irska**. Najdeme v něm jak dobré zkušenosti, tak i slabá místa identifikovaná v procesu střednědobého hodnocení.

Některé operační programy začleněné do RPS Irska podporují **princip rovných příležitostí** již ve **formulaci priorit**. Není tomu tak v případě dvou regionálních operačních programů. Ty neuvádějí rovné příležitosti v cílech programu, ale zdůrazňují dopady programu na rovné příležitosti v oblasti veřejné dopravy, zdraví a bydlení. OP Průmysl rovněž nesměřuje přímo k rovným příležitostem, ale zabývá se nerovnostmi mezi muži a ženami v oblasti pracovních míst a vzdělávání. Oba programy však zahrnují přístup gender mainstreamingu, jehož prostřednictvím je princip rovných příležitostí zohledňován ve všech fázích programu. Některá opatření jsou pak zaměřena zvláště na ženy.

Podobně jako v českém, NRP zavádí Národní rozvojový plán Irska **povinnost zohlednit princip rovných příležitostí mezi kritérii výběru projektů**. V irském i českém prostředí byla tato povinnost dodržena adekvátně typu programu a opatření. Většina českých operačních programů posuzuje projekt z hlediska jeho slučitelnosti s horizontálními prioritami. V irském rámci pouze jeden operační program (OP Peace) přiřadil hodnocení horizontálních priorit projektu patřičnou váhu v procentech (10-12%). Provedené šetření nevybraných projektů pak odhalilo, že 15% projektů bylo odmítnuto právě z důvodu nedostatků v oblasti horizontálních priorit.

Součástí genderového přístupu v rámci NRP a operačních programů je **sledování cíle vyváženého počtu žen v monitorovacím výboru**. Se zastoupením žen ve výborech, které se pohybuje v rozmezí 23-38% (jedná se o procentuální zastoupení žen v monitorovacích výborech irského NRP/Rámce podpory Společenství a jednotlivých operačních programů), je však irská realita daleko od vymezeného cíle. Zároveň má předstih před Českou republikou, kde jsou ženy v Národní monitorovacím výboru Rámce podpory Společenství ČR zastoupeny pouze 24%, v monitorovacím výboru programu SROP je pouze 20.5% žen.

Záslužnou činností formou technické podpory irským subjektům zapojeným v implementaci programů vykonávala v oblasti rovných příležitostí speciálně ustavená "jednotka rovných příležitostí" (Equality Unit). S cílem přispět ke splnění daných cílů v oblasti rovných příležitostí realizovala školení pro žadatele a vydávala manuály a informační materiály.

Hodnotitelé irského NRP zvláště ocenili fakt, že plán přispěl k začlenění tématu rovných příležitostí přímo do oblasti formulování a provádění politiky. Vítali také, že prostřednictvím NRP došlo k investicím v oblasti péče o děti v předškolním věku, což je jedna z významných podmínek rovnosti na trhu práce. Otázkou však zůstala

poměrně vysoká finanční částka za poskytování takové péče. S velkou odezvou se setkaly i vzdělávací aktivity s flexibilním časovým režimem.

K nedostatkům a slabým místům patřila zaujatost manažerů některých programových opatření vůči prioritě rovných příležitostí. Mnozí ji považovali za irelevantní pro jejich opatření.

S tímto postojem je možné se setkat i v České republice na straně některých zprostředkujících subjektů operačních programů. Troufám si konstatovat, že je to zvláště v případech malé osvěty a manažerů nedostatečně proškolených v oblasti rovných příležitostí a horizontálních priorit vůbec. Dalším problémem nejen v Irsku jsou zaběhnuté stereotypy a srozumění se stavem, kdy v některých sektorech pracují pouze muži nebo naopak výhradně ženy, a chybí proaktivní činy ke změně takové situace. Nedostatek dat a vhodně definovaných indikátorů také značně omezuje možnost **měřit dopady jednotlivých opatření na rovné příležitosti**. Je tomu tak dokonce i v opatřeních cílených na rovné příležitosti. Proto hodnotitelé navrhuji začlenit do programů odměny, nebo naopak tresty, aby dodržování závazků v oblasti rovných příležitostí podpořili.

Rovnost příležitostí nadále zůstává ústředním tématem všech elementů veřejně projednaných národních či regionálních strategií na léta 2007-2013. Všimněme si pozměněné formulace - z rovnosti příležitostí na "**rovnost v příležitostech**", která poukazuje na značný strategický posun. Jejím cílem je zajistit, aby **každý člověk** žijící v daném regionu či zemi měl prospěch z ekonomického a sociálního pokroku. Součástí této priority je tak formulace principů a cílů dosáhnout vysoké kvality života občanů, přístupu k zaměstnání a vzdělávacím možnostem včetně sociálních, kulturních a volnočasových dimenzí.

*Marie Kaufmannová*

#### **Zdroje:**

Indicators for Monitoring and Evaluation: A Practical Guide, European Commission Methodological Working Paper for 2007-2013

GHK and Gilfillan Partnership (2003) Mid-Term Evaluation of the UK/GB EQUAL Community Initiative 2000-2006

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU - Národní rozvojový plán 2007-2013 - Duben 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/duben/ze-sveta>

## Realita není nikdy genderově neutrální



Aktuální číslo Zpravodaje se zaměřuje na širší aspekty priority rovných příležitostí a snaží se nastínit budoucnost tohoto tématu v příštích několika letech. Proto jsme se rozhodli dát slovo zástupkyni instituce, která má v rozhodování o dalším programovacím období velmi významné slovo, Evropské komise.

Na naše otázky tentokrát odpovídala **Luisella Pavan-Woolfe, ředitelka oddělení rovných příležitostí na Generálním direktoriátu zaměstnanosti, sociálních otázek a rovných příležitostí**. Luisella Pavan-Woolfe pochází z italského Terstu; vystudovala politické vědy na univerzitě v Padově. Na různých pozicích v Evropské komisi působí od roku 1975. V roce 1998 získala ocenění od Nadace Bellisario pro ženy podnikatelky (Bellisario Foundation for Women Entrepreneurs).

### ***Jak byste stručně zhodnotila zkrácené období financování programů v letech 2004-2006 v nových členských státech z pohledu priority rovných příležitostí?***

Strukturální fondy jsou velice významnou formou podpory naší politiky. V období 2000-2006 představovaly Strukturální fondy v 15 členských zemích celkem 213 miliard EUR, k nimž v letech 2004-2006 přibýlo 22 miliard EUR pro 10 nových států. Evropský sociální fond představoval z této sumy přibližně 30%. Chci tím ukázat, jak velká důležitost je Evropskou unií přikládána podpoře cílů ekonomické a sociální soudržnosti. Ještě významnější je pak fakt, že předběžná evaluace, která je realizována k implementaci ESF, dokazuje, že v mnoha případech fondy napomohly rozvoji nových opatření, politik nebo institucionálních mechanismů. Například v souvislosti s politikou rovných příležitostí se potřeba kofinancování promítla do odpovídajících opatření v národních rozpočtech a dokonce i do národní legislativy. Kombinací těchto elementů a podpory poskytnuté strukturám a systémům - včetně podpory institucím a organizacím, které se zabývají rovností příležitostí žen a mužů - je fér říci, že ESF významně přispělo ke změně politik některých členských států směrem k **genderové rovnosti** a tím i ke zlepšení **postavení žen na trhu práce**.

Negativním rysem na druhou stranu je to, že potenciál Strukturálních fondů není plně využíván. Na genderovou rovnost se soustřeďují zejména oblasti zaměstnání a rozvoje lidských zdrojů, v jiných - například v oboru životního prostředí, dopravy, rozvoje venkova, výzkumu a vývoje - je přehlížena. Žádné z přijímaných opatření není genderově neutrální. Je třeba, aby politika gender mainstreamingu byla podpořena důrazným **závazkem politické reprezentace k její realizaci a efektivními institucionálními mechanismy**. Ekonomický rozměr je jasný: nové politiky a opatření budou kvalitnější, pokud je přizpůsobíme specifickým potřebám mužů i žen.

***Jaká míra důležitosti bude přiznána rovným příležitostem, resp. genderové rovnosti, v nadcházejícím programovacím období? Předpokládá se, že budou přijata konkrétní opatření nebo programy zaměřená na rovné příležitosti, nebo toto téma zůstane "pouhou" horizontální prioritou? Je možné již dnes říci, zda budou rovné příležitosti reprezentovat klíčovou prioritu v rámci podpořených programů nebo bude důraz kladen na jiné klíčové oblasti?***

Genderová rovnost je horizontálním principem pro aktivity realizované nejen v rámci ESF, ale v rámci všech Strukturálních fondů. To znamená, že podpora ze všech fondů by měla přispívat k propagaci rovnosti mužů a žen. Co se týká programů ESF, je jejich přístup dvousměrný - formou specifických opatření na podporu genderové rovnosti, ale i širším závazkem k podpoře genderové rovnosti napříč všemi aktivitami a programovými prioritami.

Pozitivní akce pro ženy se zaměřují na jejich specifické potřeby zejména ve vztahu k jejich zaměstnanosti a zaměstnání, vstupu a návratu na trh práce apod. Finanční podpora poskytovaná ze zdrojů ESF je velice různorodá - zahrnuje například zvyšování dovedností a kvalifikace žen, facilitaci jejich návratu na trh práce po období absence, podporu žen samoživitelek a dalších žen, které na trhu práce čelí překážkám různého druhu, nebo podporu podnikání žen.

ESF navíc financuje doprovodná opatření poskytující například péči o děti a další závislé osoby tak, aby ženy měly příležitost účastnit se tréninků a aktivit zaměřených na zlepšování dovedností. Podpora je poskytována také na zajištění větší flexibility při realizaci vzdělávacích, školicích a dalších specificky na ženy zaměřených programů (např. zahájení podnikání apod.).

Pozitivní akce však nejsou všechno, chceme-li dosáhnout rovnosti šancí žen a mužů. Abychom zajistili integraci genderových aspektů ve všech **programových prioritách**, musí být uplatňována politika gender mainstreamingu. Realita totiž nikdy není genderově neutrální. Politická rozhodnutí mají odlišný dopad na ženy a muže, i když tyto rozdíly nejsou záměrné. Aby byl gender mainstreaming brán vážně, je třeba, aby odlišné životní situace, potřeby a zájmy žen a mužů byly zohledněny napříč programy. To zejména znamená, aby byl realizováno zhodnocení genderového vlivu (gender impact assessment) za účelem identifikace možného dopadu připravovaných priorit a opatření na ženy a muže.

Tento duální přístup specifických aktivit a gender mainstreamingu se ukazuje být velmi efektivní kombinací a přináší dobré výsledky. I proto Komise v "Cestovní mapě k rovnosti žen a mužů" přijaté 1. března 2006 zdůraznila jako klíčovou aktivitu propagaci gender mainstreamingu a specifických opatření v programování a implementaci nových Strukturálních fondů v letech 2007-2013, včetně monitoringu a zajištění odpovídajících prostředků na genderovou rovnost.

Zároveň je třeba mít na paměti, že dopad výstupů Strukturálních fondů bude záviset na schopnosti připravit dobré projekty reagující na potřeby žen, a na kvalitě i kvantitě těchto projektů. Vzhledem k tomu, že Strukturální fondy mohou poskytnout podporu výhradně národním politikám a opatřením, musí na úrovni každého členského státu fungovat výrazný závazek - politický i finanční - k důrazu na gender mainstreaming. Pouhé sliby nestačí.

***Do jaké míry - pokud vůbec - bude existovat vztah mezi tzv. genderovým institutem a programy podporovanými ze Strukturálních fondů?***

Institut je koncipován jako důležitý nástroj podporující implementaci **komunitární politiky rovných příležitostí**. Mezi jeho úkoly bude patřit sběr, analýza a diseminace srovnatelných a spolehlivých dat na evropské úrovni, propagace metodologických nástrojů pro gender mainstreaming ve všech komunitárních politikách, podpora dialogu a výměny příkladů dobré praxe, a zvyšování povědomí o rovnosti příležitostí mezi evropskými občany. V tomto kontextu bude Institut schopen prostřednictvím svých informačních sítí a dokumentačního centra poskytnout informace o politikách, opatřeních, nástrojích a programech vyvinutých v Evropské unii v oblasti genderové tematiky.

**O návrhu na vytvoření Evropského institutu pro genderovou rovnost (European Institute for Gender Equality) v současné době diskutuje Evropský parlament a Rada.** Věříme, že v průběhu tohoto roku padne rozhodnutí a Institut začne fungovat v roce 2007.

Dotazovala se *Alena Králíková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU - Národní rozvojový plán 2007-2013 - Duben 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/duben/rozhovor>

## Ve vyspělých zemích jsou kurzy pro lektorky předporodní přípravy zavedenou záležitostí



Vzdělávání lektorů/ek předporodní přípravy je za současných podmínek v ČR velmi potřebné. Český systém zatím nezná povolání jako "lektor/ka předporodní přípravy" nebo "lektor/ka cvičení pro těhotné" a nejsou nastaveny ani další podmínky pro tento druh vzdělávání (rozsah, náplň, kvalifikace lektora/lektorky). V praxi se pak jako "kurz předporodní přípravy" nebo "cvičení pro těhotné" nazývá prakticky cokoliv (dvouhodinová exkurze porodnicí nebo položka v seznamu aktivit běžného fitness klubu).

*"Zájem o absolvování vzdělávacího kurzu projektu **Fontanela - vzdělávání v mateřství a rodičovství** je z celé republiky. Do pilotních kurzů však můžeme přijmout jen účastníky z Prahy vzhledem k podmínkám podpory. Většinou jde o nadšené a zapálené lidi, kteří již nějakou dobu v oboru "na vlastní pěst" pracují a vzdělávají se takřka svépomocí - těm jsou také finální kurzy primárně určeny, aby si dosavadní zkušenosti systematicky utřídili a přibrali nové pohledy a trendy",* dodává koordinátorka projektu Jitka Drábková. Ideální nositelkou těchto výkonů by byly soukromé porodní asistentky, kterých je ale málo a při výkonu v zaměstnaneckém poměru jsou často limitovány podmínkami kmenového zařízení.



*"Ve vyspělých zemích jsou kurzy pro lektory předporodní přípravy poměrně zavedenou záležitostí. V Evropě funguje především německé GfG - Gesellschaft für Geburtsvorbereitung.. Celosvětově známými a zavedenými značkami jsou i Lamaze, Bradley, BirthWorks, Alace především původem z USA, ale s globální působností a akreditující lektory po celém světě".*

V rámci projektu se tedy vytváří střednědobý kurz pro lektory/ky předporodní přípravy, kurz pro lektory/ky fyzických aktivit pro těhotné a čerstvé matky (břišní tance, gravidjóga, cvičení maminek s dětmi 0-3 roky). Významným doplňkem je pak kurz pro porodní asistentky v primární péči, posílení vzdělávání dul - laických průvodkyň k porodu a skripta pro laktační poradenství.

*"Pilotní kurzy budou spuštěny od září 2006 a při té příležitosti plánujeme informační kampaň k poskytovatelům služeb, aby se snažili získat lektora Fontanela, a také k rodičovské veřejnosti, aby tyto školené lektory vyžadovali",* vysvětluje Jitka Drábková, *"Vyškolení lektori/lektorky obdrží po absolvování školení certifikát, jak na něj však bude pohlíženo v rámci současného živnostenského zákona, není zatím jasné. Naší snahou je i nastavení podmínek, za jakých je v ČR možné pracovat s těhotnými. Nyní finalizujeme podklady pro akreditaci kurzů u MŠMT, o kterou se budeme v nejbližší době snažit. Všestranná podpora budoucích lektorů je naší prioritou".*

Výsledkem by mělo být nastavení kritérií kvality v tomto specifickém segmentu dalšího vzdělávání a nastartování systematického školení pracovníků služeb v perinatálním období - důležitém období života matek.

Projekt Fontanela - vzdělávání v mateřství a rodičovství získal podporu v 1. kole výzvy v programu JPD3 v opatření 3.2 - Další vzdělávání. Realizace projektu byla spuštěna v září 2005 a bude trvat 24 měsíců. Hlavním příjemcem je Aperio - společnost pro zdravé rodičovství o.s., partnery v projektu jsou ČAD - Česká asociace duševně nemocných o.s., A-Centrum - Studio pro život o.s. a Laktační liga o.s. Celková výše podpory je 8 642 000 Kč a plyne z Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu ČR a z rozpočtu Magistrátu hlavního města Prahy.

*Jitka Jindřichová ve spolupráci s Jitkou Drábkovou, Aperio*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – Rodinná politika a rodičovství -  
Květen 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/kveten/z-domova-3>

## Výzkumné šetření v mateřských centrech potvrdilo nutnost zabývat se informačními a poradenskými aktivitami

Výzkumné šetření je součástí partnerského projektu EU EQUAL "**Půl na půl - rovné příležitosti pro ženy a muže**". Tento program se zaměřuje na boj s diskriminací na trhu práce a podporu znevýhodněných sociálních skupin při začleňování do pracovního života. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.

V rámci projektu jsou pro danou ohroženou cílovou skupinu (rodiče malých dětí, návštěvnice a návštěvníky mateřských center) připravovány aktivity, které mají přispět k lepšímu uplatnění na trhu práce a prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce: semináře, informační materiály, interaktivní právně-poradenská webová stránka [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz), a další právně-poradenské aktivity s cílem pomoci těm, kteří hledají své uplatnění na trhu práce, a podporovat ty, kteří se při hledání zaměstnání nebo přímo v zaměstnání střetávají s diskriminací či nerovným zacházením. Projekt realizuje Gender Studies, o.p.s. ve spolupráci s rozvojovými partnery, výzkumné šetření koordinovala Síť mateřských center v ČR.

Abychom se v těchto aktivitách mohli cíleně zaměřit na problematické otázky a pružně reagovat na zájmy a potřeby cílové skupiny, bylo v září a říjnu 2005 provedeno výzkumné dotazníkové šetření mezi návštěvnicemi a návštěvníky mateřských center v ČR. Toto šetření bylo realizováno prostřednictvím mateřských center, členů Sítě mateřských center v ČR (dále jen "Síť MC"). Tím byla podchycena cílová skupina ženy 24 - 35 let (matky na mateřské/rodičovské dovolené, pracující matky) - dotazník vyplňovaly respondentky a respondenti přímo v mateřských centrech. Celkem bylo rozesláno 1100 dotazníků, vyplněno a zpět odesláno v termínu jich bylo 649, tj. návratnost byla velice vysoká - 59%.

Výzkumné šetření se setkalo s velkým ohlasem, z korespondence a osobních rozhovorů se zástupkyněmi mateřských center vyplývá, že respondentky a respondenti vyplňovali dotazníky se zájmem, měli dobrý pocit, že se někdo o jejich problémy a pocity zajímá a těší se na další realizované aktivity.

Výzkumné šetření potvrdilo **nutnost zabývat se informačními a poradenskými aktivitami** určenými cílové skupině - osobám vracejícím se po ukončení mateřské a rodičovské dovolené na trh práce a také poukázalo na velký **zájem o tyto aktivity ze strany této cílové skupiny**. Vzhledem ke stabilnímu složení návštěvníků MC, ke službám, které MC poskytují (hlídání dětí) a k důvodům, proč respondenti MC navštěvují, je **vhodné řadu aktivit poskytovat buď přímo v MC nebo jejich prostřednictvím** informace šířit mezi cílovou skupinu.

Naprostá většina dotázaných (95%) chce být v budoucnu nebo již je aktivní na trhu práce, a to z finančních i nefinančních důvodů. Většina však vnímá skutečnost, že mají malé děti jako nevýhodu, stejně jako potřebu zkráceného úvazku či jiného rozdělení pracovní doby.

Je proto nutné **zaměřit se na práci se zaměstnavateli** v tomto směru, bojovat proti diskriminaci na trhu práce a také **při tvorbě a realizaci politiky zaměstnanosti** v ČR vytvářet a zejména používat nástroje měnící vnímání rodičů s malými dětmi především ze strany zaměstnavatelů jako nespolehlivých či neperspektivních zaměstnanců

a motivovat zaměstnavatele k vytváření podmínek pro zaměstnávání matek s malými dětmi - úpravy pracovní doby, možnost práce z domova, podílet se na zajištění hlídání dětí. Neméně důležité je však **posilovat informovanost rodičů o svých právech, sebedůvěru a sebedůvěru matek s malými dětmi.**

V rámci projektu budeme v souladu s výsledky výzkumného šetření pro ohroženou cílovou skupinu (rodiče malých dětí a návštěvníky mateřských center) připravovat informační materiály, provozovat interaktivní právně-poradenskou webovou stránku a další právně-poradenské aktivity zejména s těmito tématy:

- právní minimum a informace, kde najít bezplatnou právní pomoc
- informace, rady jak skloubit zaměstnání a rodinu
- informace, rady jak najít zaměstnání
- informace o státní sociální podpoře, sociálním zabezpečení
- informace, na koho se obrátit při hledání zaměstnání

V rámci projektu bude od jara 2006 čtyřikrát ročně vycházet **bulletin** pro mateřská centra sdružená v Síti MC v ČR. Zpravodaj bude kromě výše uvedeného informovat o tématech souvisejících s problematikou rovných příležitostí pro ženy a muže a trhem práce, bude obsahovat zprávy a informace o průběhu a jednotlivých výstupech projektu, důležité kontakty, příklady dobré praxe v oblasti zaměstnanecké politiky, poradenskou stránku. Každé číslo bude vždy zaměřeno na určité téma.

Bulletin i další informační materiály v tištěné podobě budou **distribuvány přímo prostřednictvím mateřských center**, materiály v elektronické podobě a informace o dalších právně-poradenských aktivitách a o aktualitách na právně-poradenské webové stránce budou šířeny e-mailem do všech mateřských center, jež jsou členy Sítě MC.

Přímo v jednotlivých mateřských centrech budeme pořádat **prakticky zaměřené semináře** na tato témata:

- právní minimum spojené s možností individuálních konzultací
- jak napsat strukturovaný životopis, žádost o přijetí do zaměstnání, jak uspět při přijímacím pohovoru či ve výběrovém řízení
- možnosti pro sladování rodinného a pracovního života
- jak zvýšit sebedůvěru, sebehodnocení a umění komunikace

Cílem projektu je pomoci těm, kteří hledají své uplatnění na trhu práce, a podporovat ty, kteří se při hledání zaměstnání nebo přímo v zaměstnání střetávají s diskriminací či nerovným zacházením. Veškeré výše uvedené aktivity přispějí k lepšímu uplatnění cílové skupiny projektu na trhu práce a k prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce.

Úplná verze závěrečné zprávy je k dispozici na [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz).

*Jana Fajtová Krausová, Sít' mateřských center*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – Rodinná politika a rodičovství - Květen 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/kveten/z-domova-3>

## Rodičovská dovolená - konec kariéry?



Návrat do práce po rodičovské dovolené bývá obzvláště těžký. Rozvíjení odborných znalostí a zkušeností ustupuje v průběhu rodičovské dovolené pochopitelně do pozadí, spolu s dítětem je třeba osvojit si zcela jiné dovednosti. Pokud se navíc rodič rozhodne zůstat doma s dítětem více než rok, zhoršují se jeho možnosti na úspěšný návrat na trh práce .

Přitom představují ženy a muži po rodičovské vysoce motivovanou skupinu. Pokud si začnou zvyšovat kvalifikaci ještě během rodičovské, tak se jejich šance na pracovní uplatnění násobně zvyšují. S tímto předpokladem zažádaly v roce 2003 Euroškoly ve spolkové zemi Durynsko, Německo o spolufinancování projektu **"Rodičovská dovolená"** z Evropského sociálního fondu (ESF).

### Přizpůsobte se aktuálnímu vývoji!

Projekt, který byl zahájen na šesti místech v Durysku, nabízí kurzy k usnadnění nástupu do zaměstnání ženám a mužům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou déle než jeden rok. Smyslem projektu je cílené zvyšování kvalifikace umožňující přizpůsobit se aktuálnímu vývoji v daném oboru.

Věcně se projekt zaměřuje na rozvíjení, prohlubování a rozšiřování odborných a sociálních kompetencí, které jsou třeba pro návrat na trh práce, ať již na původní místo nebo do nového zaměstnání. Kurzy probíhají modulovým způsobem a jsou vždy přizpůsobeny potřebám účastníků. Jsou tvořeny osmi moduly, mezi které patří marketing, informační a komunikační technologie, angličtina, podniková ekonomie, personální politika - rozvoj lidských zdrojů, sociální právo, kompetenční trénink (časový management, vedení rozhovoru, ucházení se o zaměstnání). Témata jsou volena s ohledem na požadavky současného nebo budoucího zaměstnavatele.

Kurzy se konají v době vhodné pro rodiče s dětmi, dvakrát týdně dopoledne od 8 do 12 hodin. Projekt nabízí i rady týkající se umístění dítěte do školky nebo jeslí v průběhu školení. Součástí projektu jsou i sociálně pedagogické konzultace, které **pomohou řešit problémy** spojené s návratem do práce jako je dopravní dostupnost, školka, spojení rodinných a pracovních povinností apod.

### Program pro podniky



S podporou Evropského sociálního fondu zahájilo německé spolkové Ministerstvo pro rodinu, ženy, mládež a seniory program pro podniky s názvem **"Rodina - faktor k úspěchu. Získávání podniků"**. Program se snaží přesvědčit firmy o prospěšnosti prorodinné politiky v podnicích. Nabízí řadu detailních informací o krocích k slučitelnosti rodiny a kariéry, které sahají od firemních školek po podporu zaměstnanců při návratu z rodičovské dovolené. Na

konkrétních příkladech pak program ukazuje, proč se v přeneseném i doslovném významu slova vyplatí mít

prorodinou firemní politiku. Webové stránky programu [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de) jsou informačním těžištěm pro jakékoliv téma spojené s rodinou personální politikou ve firmách.

Jednou z nabídek programu je studie podmínek zřízení školky podpořené z firemních zdrojů. Na několika modelových příkladech jsou detailně propočítané náklady a výše firemního příspěvku na fungující školu pro 26 dětí. Program přichází s příklady prorodinných opatření v rámci tarifních či podnikových dohod.

Na webových stránkách je k dispozici databáze firem, které mohou sloužit jako dobré příklady z praxe. Firmy lze třídit dle odvětví, velikosti (malá - do 50 zaměstnanců, střední 50 až 500, velká nad 500), nebo spolkové země, ve které podnik působí. V neposlední řadě je na stránkách vyjmenováno deset důvodů, proč by se podniky měly daným tématem zabývat.

Součástí programu je soutěž známá díky **Gender Studies** a **Ministerstvu průmyslu** i v **Česku** - *Soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi*. V Německu probíhala soutěž v průběhu podzimu 2004 pod patronací tehdejšího kancléře Gerharda Schrödera a zúčastnilo se ji na 366 podniků. Soutěž byly podpořena z Evropského sociálního fondu.

*Johana Jonáková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – Rodinná politika a rodičovství -  
Květen 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/kveten/ze-sveta-3>

## Ženy po traumatických zážitcích potřebují znovu vybudovat sebevědomí

**Mosty pro ženy – tak nazývá organizace proFem o.p.s. svůj nový projekt před-  
rekvalifikačních kurzů pro ženy, které se staly obětí nějaké z forem dlouhodobého násilí,  
především násilí domácího, či obchodování s lidmi. Před-  
rekvalifikačními kurzy jsou nazývány proto, že se snaží těmto ženám nejprve pomoci nabýt dostatečného sebevědomí,  
postavit se na vlastní nohy, zbavit se strachu a teprve potom případně uspět na  
pracovním trhu.**

Kurzy se proto skládají ze dvou částí: části psychosociální a části informační. Psychosociální část jako partnerská organizace zajišťuje psychosociální centrum Acorus o.s., jejíž psychoterapeutky a lektorky pomáhají ženám vyrovnat se traumatickými zážitky, poznat samy sebe, poznat své šance na pracovním trhu a získat potřebné pracovní návyky. V informační části se pak klientky učí základní práci s počítačem a vyhledávání v internetu, přičemž se lektorky snaží přizpůsobit výuku jejich specifickým potřebám tak, aby si například v programu Excel uměly vést jednoduché domácí účetnictví, v programu Word zase napsat životopis, na internetu přečíst e-mail, či vyhledat volná pracovní místa. Krátkou část výuky věnuje také relaxaci, rukodělným pracím, návštěvě vizážistky a podobným aktivitám, které klientkám velice pomáhají najít ztracené sebevědomí.

### Suplované pracovní prostředí

Kurzy jsou dvouměsíční dopolední (9:00 – 13:00), konají se ve třech turnusech (květen, červen 2006; září, říjen 2006; březen, duben 2007) v centru Prahy. Každý kurz je určen maximálnímu počtu čtrnácti klientek. *"Snažíme se o to, aby kurzy do značné míry suplovaly pracovní prostředí, aby si klientky osvojily vhodné pracovní návyky, tzn. především pravidelnou a včasnou docházku a soustředěnou účast. V tom jim pomáháme tím, že zabezpečujeme hlídání dětí i stravování všech účastnic během kurzů,"* vysvětluje koordinátorka projektu Alžběta Weinfurtová.

### Vzájemná podpora

První, květnový a červnový běh kurzů se chýlí ke konci a zpětná vazba od účastnic i lektorek je zatím velice pozitivní. Nestalo se, že by klientky během kurzů svoji účast ukončily a zdá se, že je kurz rozhodně psychicky posílil. *"Vytvořila se mezi nimi i celkem pozitivní skupinová dynamika a je cítit vzájemná podpora,"* doplňuje dále Alžběta Weinfurtová. *"Zda ovšem klientky docílí skutečného úspěchu na pracovním trhu, na nějž by je kurz měl připravit, se dozvíme teprve v průběhu posledního týdne kurzu, kdy je plánován doprovod klientek našimi lektorkami k přijímacím pohovorům, a samozřejmě v budoucnosti."* Projekt Mosty pro ženy – před-  
rekvalifikační kurzy pro ženy – oběti domácího násilí a obchodování je spolufinancován evropským sociálním fondem (výzva JPD3, operační program 2.1.), státním rozpočtem České republiky a rozpočtem hlavního města Prahy.

Zde si můžete stáhnout Tiskovou zprávu k projektu:  [Mosty pro ženy](#) (72,30 KB)

*Jitka Jindřichová ve spolupráci s Alžbětou Weinfurtovou, proFem o.p.s.*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – Vzdělávací programy a školení -  
červen 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/cerven/z-domova>

## „Otcovská iniciativa“ v Berlíně a Braniborsku



Výchova dětí je většinou společností chápána jako úloha žen a matek. Projektů, které se snaží změnit toto stereotypní chápání rolí v rodině a ve společnosti, není v Česku zatím mnoho. Čeští předkladatelé projektů v oblasti vzdělávání by se mohli inspirovat německým „Sdružením otcovská iniciativa“ ze spolkových zemí Berlín a Brandenburg. V roce 2003 přišlo sdružení se záměrem, který byl spolufinancován Evropským sociálním fondem v rámci programu SF na podporu mládeže. Projekt s názvem „Magnety na dvou nohách – muži ve školkách“ se zaměřil na mladé nezaměstnané muže a umožnil jim rekvalifikaci v sociální sféře, ve které jsou zatím dominantně zaměstnány ženy.

Východiskem projektu byl:

- nárůst nezaměstnanosti v tradičně „mužských“ odvětvích
- minimální perspektiva uplatnění u mladistvých bez ukončeného vzdělání, mezi nimiž dominují muži (v Braniborsku byl v roce 2002 podíl mužů mezi nezaměstnanou mládeží 61%)
- chybějící mužské vzory ve školkách a základních školách (podíl žen zaměstnaných v těchto zařízeních se pohybuje mezi 90 a 95%)

Cílem projektu nebylo „přemluvit“ mladé muže, aby se stali vychovateli či učiteli v mateřské škole, šlo spíše o nabídnutí nové perspektivy.

Účastníky projektu, který probíhal v průběhu roku 2003 – 2004, bylo 14 mladých mužů mezi 20 až 25 lety vyučených v řemesle nebo stavebnictví, kteří byli před nástupem do projektu nezaměstnaní. Základem projektu byla teoretická kvalifikace v celkovém rozsahu 624 hodin, na níž navázala praktická část. Tu absolvovali účastníci v 10 mateřských školkách. Práce ve školkách otevřela mladým mužům, dle jejich vlastních slov, nové horizonty a umožnila jim seznámení se s novým sociálním prostředím.

Bez nabídky tohoto projektu by mladí muži nepřišli na myšlenku práce v sociální sféře. Z výsledných evaluací projektu vyšlo najevo, že projekt pozitivně změnil jejich postoje vůči práci s dětmi. Mateřské školky, které se projektu účastnily, si velmi pochvalovaly přítomnost obou pohlaví v jejich zařízení. Dětem byl zprostředkován fakt, že muži se dokáží o ně starat stejně tak dobře jako ženy.

Více info:

[www.vaeterinitiative.org/vaeter/vaeterinitiative.html](http://www.vaeterinitiative.org/vaeter/vaeterinitiative.html)

## Firmy i státní instituce v Hesensku nabízejí výuční místo samoživitelkám

Od roku 2000 podporuje Evropská unie v Hesensku prostřednictvím programu ESF pilotní projekt „Podnikové vzdělávání na částečný úvazek pro matky samoživitelky“. Projekt se zaměřuje na ženy, které se staly matkami ještě před ukončením školy nebo vyučením. Tyto ženy jen těžko hledají uplatnění. Projekt nabízí těmto ženám alternativu k sociální síti tím, že umožňuje podnikové **vzdělávání** v rozsahu 30 hodin v týdnu. Firmy, které jsou ochotny nabídnout účastnicím projektu „učňovské“ místo, obdrží měsíční příspěvek na vzdělávací výdaje s ním spojené.

Do dnešní doby bylo tímto projektem z prostředků ESF podpořeno 68 žen, z národních zdrojů dalších 12. Oblasti, ve kterých se ženy vzdělávají, jsou různorodé - sahají od zubní laborantky přes zahradnici, prodavačku, účetní až po práci v cestovní kanceláři. Vedle firem, které nabízejí výuční místa jako Telecom nebo IKEA, lze nalézt i státní správu - Statistický úřad ve Wiesbadenu nebo městský soud ve Frankfurtu.

Více info:

[www.sit-taunus.de/kultur/tzm.htm](http://www.sit-taunus.de/kultur/tzm.htm)

*Johana Jonáková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – Vzdělávací programy a školení -  
červen 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/cerven/ze-sveta>

## Na vzdělávání v rovných příležitostech chybí více času



Evy Ferrarové z personálního oddělení Magistrátu hlavního města Prahy jsme se zeptaly na projekty rozvíjející vzdělávání v oblasti rovných příležitostí úředníků a úřednic v Praze, které byly dosud podpořeny ze strukturálních fondů, ale i na to, jak konkrétně vypadá vzdělávání úředníků a úřednic v problematice rovných příležitostí.

K první otázce jsme se však nakonec podrobně nedostaly – v rámci opatření 2.1, 3.1 a 3.2, která jsou administrována Magistrátem, jsou totiž realizovány převážně projekty zaměřené na koncové uživatele – například týrané ženy, osoby znevýhodněné na trhu práce apod. Na vzdělávání úředníků se spíše zaměřují projekty podávané v opatření 2.2 spadající do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí. A k těm se určitě brzy dostaneme.

### ***Jak vypadá vzdělávání úředníků a úřednic z městských částí a Magistrátu hlavního města Prahy v problematice rovných příležitostí? Jak často probíhá a jaká je jeho struktura?***

Magistrát hlavního města Prahy organizuje vzdělávání úředníků a úřednic úřadu Magistrátu i úřadů městských částí v oblasti rovných příležitostí již od roku 2002. Vzdělávání probíhá v rámci povinného vstupního vzdělávání nových úředníků a úřednic, ale děje se i formou seminářů.

Vstupní vzdělávání je povinné pro všechny nové zaměstnance a zaměstnankyně Magistrátu i městských částí hl. m. Prahy. Na problematiku rovného zacházení a genderu je vyčleněna jedna učební hodina, která je koncipována následujícím způsobem:

- Rovné příležitosti žen a mužů (mzdy, přístup k zaměstnání, přístup ke službám, přístup ke vzdělávání...)
- Zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v politice
- Politika EU, politika ČR a politika na úrovni krajů
- Gender, genderové rozpočtování a gender mainstreaming s uvedením praktických příkladů
- Problematika diskriminace

Povinné vstupní vzdělávání je zakončeno testem.

***Kolik osob již toto školení absolvovalo a jaká je na něj odezva?***

Tímto způsobem bylo za uplynulé čtyři a půl roku proškoleny cca 2500 nových úřednic a úředníků. Zhodnocení ze strany účastníků a účastnic vyplývá, že školení je zajímavé. Myslím si, že jedním z důvodů je to, že se snažíme dát co nejvíce prostoru pro diskusi.

***Zmínila jste i semináře pro úředníky a úřednice – můžete je blíže popsat?***

Jde o semináře pro úředníky a úřednice Magistrátu i městských částí, které Magistrát pořádá dvakrát ročně. Každý seminář trvá 6 učebních hodin a je strukturován takto:

- Gender/pohlaví, feministické teorie, gender a média
- Historie ženského hnutí, ženy na pracovním trhu, zastoupení žen v politice, politika EU, politika České republiky
- Rovné příležitosti na úřadech, genderové statistiky, zastoupení žen na vedoucích funkcích, gender mainstreaming, genderové rozpočtování, příklady z praxe
- Diskriminace v pracovních vztazích a opatření proti diskriminaci na Magistrátu hl.m. Prahy

I na tento typ vzdělávání máme velmi pozitivní ohlasy.

***Můžete zmínit nějaké specifikum Magistrátu hlavního města Prahy ve vztahu k politice rovných příležitostí?***

V únoru 2005 vydal ředitel Magistrátu Nařízení k rovnému zacházení a zamezení diskriminace. Toto nařízení deklaruje právo všech zaměstnanců a zaměstnankyň Magistrátu hlavního města Prahy na rovné zacházení a stanoví opatření a postupy proti diskriminačnímu chování. Nařízení také zřizuje funkce důvěrných poradců a poradkyň pro oblast diskriminace, na které se diskriminovaní zaměstnanci a zaměstnankyně mohou obracet. Zároveň stanoví, že se všichni vedoucí úředníci musí povinně proškolit v této problematice. Do dnešního dne proběhlo cca 15 školení, kterých se zúčastnilo přibližně 180 vedoucích úředníků a úřednic Magistrátu. Proškoleny byly i celé personální oddělení. Účastníci dali pozitivní odezvu; jedním z důvodů je nepochybně fakt, že školení provádí advokátní kancelář, která se zaměřuje i na praktické případy.

Rovnému zacházení a problematice diskriminace jsou věnovány i intranetové stránky personálního oddělení, které do dnešního data navštívilo 745 zaměstnanců a zaměstnankyň. Pro přehled uvádím strukturu stránek:

- Úvod
- Kontakty
- Základní pojmy
- Prevence diskriminace
- Psychologická poradna při řešení problému s diskriminací
- Nařízení ředitele MHMP č. 5/2005 k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace

- Stížnost/Podnět k prošetření – příloha č. 1
- Právní úprava vČR a EU
- Dotazník na téma sexuální obtěžování na pracovišti
- Statistika zaměstnanců MHMP (muži-ženy) – březen 2006
- Pozvánky na konference, odkazy, mezinárodní spolupráce

***Co podle Vašeho názoru ve vzdělávání v této oblasti chybí?***

Podle mého názoru ve struktuře vzdělávání nic nechybí, jen snad více času na tento typ školení.

***Děkuji.***

Dotazovala se *Alena Králíková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – Vzdělávací programy a školení - červen 2006:** <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz/rocnik-2006/cerven/rozhovor>