



Česká republika 2004>06    Rámec podpory Společenství



## **Sumář článků ze Zpravodaje**

Rovné příležitosti ve strukturálních fondech



**Prosinec 2005 - Březen 2006**

# Obsah

Úvod .....	2
Rovné příležitosti je třeba vnímat jako stejně rovnou startovací čáru pro ženy i muže .....	3
"Propojení knihovny a komunitního centra je směr, o němž se dnes hodně mluví," vysvětluje ředitelka Helena Gajdůšková .....	5
Rovné příležitosti jsou předpokladem rozvoje.....	7
Projekt rekvalifikace žen Impuls Třebíč usnadňuje nalezení zaměstnání.....	10
Berlínská síť pro genderově spravedlivé vzdělávání a zaměstnání.....	12
Žába na prameni se snaží změnit genderově necitlivého pojetí školství .....	13
Krok za krokem vzhůru – kam taky jinam?.....	15
Při výběru hodnotitelů nehraje jejich znalost priorit zásadní roli .....	17
Z úřadu práce za perskými lahůdkami - Iniciativa samostatných imigrantek .....	20
Klíčem je celoživotní vzdělávání .....	22

# 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 zřetelné 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 jsme představili operační programy **SROP (Společný regionální operační program)**, **OPRLZ (Operační program rozvoj lidských zdrojů)**, **JPD3 (Jednotný programový dokument pro cíl 3)** a **OPPP (Operační program průmysl a podnikání)**.

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 je třeba vnímat jako stejně rovnou startovací čáru pro ženy i muže

Rovné příležitosti pro ženy a muže jsou jednou z horizontálních priorit v adekvátních programech Evropských strukturálních fondů. V praxi to znamená, že jakýkoli realizovaný projekt financovaný z těchto prostředků musí respektovat a prosazovat rovnost příležitostí žen a mužů. V následujícím příspěvku se podíváme na to, jak byla tematika rovných příležitostí řešena před vstupem ČR do EU a také na to, jakým způsobem je rovnost příležitostí ošetřena v jednom z projektů realizovaných v rámci SROP.



### Rovnost příležitostí před vstupem České republiky do EU

Studie *Gender Audit of the EU Pre-Accession Funds* (Genderový audit předvstupních fondů EU) provedená obecně prospěšnou společností Gender Studies ukázala, že hodnotitelé projektů nejsou dostatečně obeznámeni s principem rovných příležitostí. Rovné příležitosti byly ze strany hodnotitelů (a bohužel v některých případech stále jsou) velmi často chápány pouze formálně a v kvantitativní rovině, nejčastěji jako poměr zastoupení žen a mužů v různých společenských oblastech, či jako pozitivní diskriminace nebo kvóty. V důsledku se v projektových žádostech redukuje význam rovných příležitostí, které je třeba v první řadě vnímat jako stejně rovnou startovací čáru pro ženy i muže. Dalším velmi závažným problémem, který byl identifikován, je tzv. neutralita. Nadace a instituce, které se zúčastnily projektu, deklarovaly, že podporu získávají pouze ty nejlepší organizace a projekty. Soutěživý typ neutrality se ale jeví v jiném světle, pokud uvážíme, že evaluátoři dosud nebyli systematicky školeni v genderové tematice a v oblasti rovných příležitostí, a rovné příležitosti pro ženy a muže stále ještě nejsou považovány za důležitou a integrální součást společnosti.

### Rovné příležitosti a strukturální fondy

Tento nedostatek je však částečně napravován v souvislosti se strukturálními fondy, kde jsou rovné příležitosti pro ženy a muže zařazeny mezi horizontální priority. Zájemci o realizaci adekvátních typu projektů v rámci strukturálních fondů a dalších programů EU jsou povinni zabývat se rovností šancí a

zakomponovat tuto složku jako nedílnou součást zamýšlených aktivit. Rovné příležitosti pro ženy a muže tak již nejsou součástí pouze projektů přímo zaměřených na tuto problematiku. V rámci programu iniciativy společenství EQUAL je gender mainstreaming dokonce jedním z hlavních principů. V rámci operačního programu SROP jsou rovné příležitosti představeny jako „základní demokratická zásada, jejíž začlenění do všech politik se stává samozřejmostí. V této souvislosti musí být všeobecné posilování přístupu k rovným příležitostem začleněno do veškerého programování strukturálních fondů. Princip rovných příležitostí bude podporovat široký okruh aktivit, které lze charakterizovat jako pozitivní akce, např. tréninkové aktivity pro jedno pohlaví, rovnost v zaměstnanosti, návrat do práce po období péče o děti apod.“

## Rovné příležitosti ve SROPu

A jakým způsobem konkrétně řeší rovné příležitosti projekty, které uspěly ve výběrovém řízení v rámci programu SROP? O informace jsme požádali Ing. Jiřího Marka, realizátora úspěšného projektu *Zavedení moderních informačních technologií do výuky výpočetní techniky a současné zpřístupnění IKT veřejnosti* SOŠ služeb a SOU AMOS Kadaň. Projekt se zaměřuje na oblast informačních a komunikačních technologií. Jedním z hlavních cílů je vybudovat novou počítačovou učebnu napojenou na vysokorychlostní internet a umístění části počítačů do volně přístupných prostor školy.

A co rovné příležitosti v tomto projektu? „I když řešení rovných příležitostí není nejdůležitější prioritou projektu, samotný projekt je nediskriminační ve všech rovinách, které si pod rovnými příležitostmi můžeme představit, ať rovné příležitosti mužů a žen, etnických menšin, sociálně slabých...“

vyjmenovává Ing. Jiří Marek, ředitel SOŠ služeb a SOU Kadaň. „Pokud se myslí rovné příležitosti mužů i žen, domníváme se, že tento projekt vytváří rovné podmínky obou pohlavím, našich školení se zúčastňuje větší část žen, z jednoho jednoduchého důvodu, protože zejména v základních školách převažují učitelky nad učiteli.“

Linda Sokačová

### Zdroje:

Sokačová, L., Králíková, A. (2005). Gender Audit of the EU Pre-Accession Funds 1999 – 2004. Praha: Gender Studies, o.p.s.

<http://www.strukturalni-fondy.cz>

Projekt SROP CZ .04.1.05/2.2.00.2/0598 - Zavedení moderních informačních technologií do výuky výpočetní techniky a současné zpřístupnění IKT veřejnosti, SOŠ služeb a SOU Kadaň

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – SROP (Společný regionální operační program) - Prosinec 2005**

## **"Propojení knihovny a komunitního centra je směr, o němž se dnes hodně mluví," vysvětluje ředitelka Helena Gajdůšková**

Jak ukazuje příklad **Masarykovy veřejné knihovny ve Vsetíně**, knihovna může být i komunitním místem, kde se daří integrovat ty, které okolnosti zařadily do kolonky „znevýhodnění“. Pro dlouhodobě nezaměstnané a rodiče po rodičovské dovolené může být začátkem cesty zpět do plnohodnotného sociálního života. Ojedinělý projekt sociální integrace se knihovně podařilo zajistit ze strukturálních fondů EU z **operačního programu SROP, priorita 3 - Sociální integrace**. „Sepsání projektu je pracné, není to však nemožné,“ říká v rozhovoru pro Zpravodaj rovných příležitostí **ředitelka knihovny Helena Gajdůšková** povzbudivě.

### **Jak může knihovna napomoci při sociální integraci a naplňování rovných příležitostí?**

Knihovna má image neutrální instituce, jinými slovy není to „úřad“. Je to místo „sociální jistoty“, každý se sem může vrátit. Svou roli hraje také finanční dostupnost. Propojení knihovny a komunitního centra je směr, o němž se dnes hodně mluví. Přirozeně to funguje. Ale zatím se tuto myšlenku, aspoň myslím, nikdo nepokusil (kromě Knihovny Kroměřížska a jejího projektu celoživotního vzdělávání pro nezaměstnané) zpracovat do řádného projektu.

### **Bylo těžké dopracovat se ke konkrétnímu projektu?**

Už v předchozích letech jsme se snažili zapojovat do různých projektových řízení. Tím jsme si připravili půdu pro další projekty – v tom možná byla naše výhoda. V roce 2003 jsme se přihlásili do projektu Open Society Fund. Tam jsme zpracovali ideový záměr projektu cesta knihovny ke komunitnímu a vzdělávacímu centru regionu, s kterým jsme pak i uspěli ve strukturálních fondech, konkrétně ve Společném regionálním operačním programu (SROP), priorita 3 - Sociální integrace.

### **Mohla byste projekty specifikovat?**

První byl investiční (opatření 3.1) na částku necelých třinácti milionů, jeho nositelem bylo město. Na něj pak navazoval neinvestiční na podporu sociální integrace v regionech (opatření 3.2), jehož nositelem je knihovna. Jeho realizace začne v lednu 2006.

### **Na jaké ohrožené skupiny se váš projekt v rámci prosazování rovných příležitostí zaměřuje?**

Nejdříve jsme vycházeli z širokého pojetí komunitní knihovny, zaměřené na celou veřejnost. Právě strukturální fondy nás vedly k tomu, že je potřeba se orientovat také speciálně na ohrožené skupiny.

Vycházeli jsme tedy z potřeb a ze započatých spoluprací. Nakonec jsme se zaměřili na dlouhodobě nezaměstnané, rodiče s malými dětmi a třetí skupinou jsou děti z ohrožených skupin.

### **V jakém smyslu projekt doplňuje rekvalifikační kurzy?**

Spolupracujeme s úřadem práce i místním mateřským centrem. Kromě seminářů a kurzů, které by měly doplňovat klasické rekvalifikační kurzy, stavíme na individuálních konzultacích. Tito lidé sice absolvují rekvalifikační kurz v rámci vzdělávací agentury, pak ale nemají, kde si své dovednosti zkoušet. Nemají většinou nikoho, kdo by jim poradil, když něco zapomenou.

### **Mnohé organizace se vytváření projektů "bojí", přijdou jim složité. Zbytečně se tak připravují o možnost získat peníze z EU fondů. Co byste jim poradila?**

Opravdu to není lehké, ale je to obrovská výzva a příležitost. Je potřeba počítat s tím, že sepsání projektu je pracné, stojí to dost času. Není to však nemožné. Je dobré si zjistit, který titul ze strukturálních fondů se na projekt vztahuje. Při sestavování rozpočtu by žadatelé měli vědět, jaká částka je pro dané opatření alokována na příslušná kraj. Dále radím konzultovat, konzultovat, konzultovat – k nám byli vstřícní pracovníci krajského úřadu a vyšlo nám vstříc i město, které projekt dofinancuje a předfinancuje.

*Tereza Nosálková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – SROP (Společný regionální operační program) - Prosinec 2005**

## Rovné příležitosti jsou předpokladem rozvoje

Vzhledem k tomu, že Ministerstvo pro místní rozvoj hraje podle informací na svých webových stránkách „klíčovou roli v zejména v provádění politiky Hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie“, nabízí se jméno první osoby, kterou jsme požádali o rozhovor v tomto Zpravodaji, samo. Je jí Arnošt Marks, ředitel Odboru Rámce podpory Společenství MMR ČR.

### Co dělá MMR pro to, aby žadatelé pochopili roli horizontálních priorit a sledovali je? Jaké má případné plány do budoucna?

MMR nese jako Řídící orgán RPS zodpovědnost za naplňování horizontálních priorit při realizaci programů fondů EU. S tím souvisí i nutnost informovat a metodicky tuto oblast zaštiťovat (na úrovni RPS tuto agendu převzala Evaluační jednotka SF).

Z konkrétních aktivit RPS bych zmínil především zvláštní sekci „Horizontální priority“ na webových stránkách [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz). Kromě základních informací o horizontálních prioritách obsahuje odkazy na odborné subjekty, které mohou poradit žadatelům, jak začlenit priority do projektů financovaných ze strukturálních fondů, a na další informační zdroje a dokumenty.

Spíše řídicím orgánům operačních programů a jejich zprostředkujícím subjektům je určen „Manuál horizontálních priorit“ - metodická pomůcka při řízení horizontálních priorit, jež představuje horizontální témata po věcné i legislativní stránce.

Za velmi zdařilou také považuji publikaci „Horizontální priority v programech strukturálních fondů. Praxe a zkušenosti z hodnocení“, která byla financována z prostředků technické pomoci pro RPS. Je vytvořena zejména pro potřeby hodnotitelů projektů nebo programů. Manuál představuje případové studie z hodnocení horizontálních priorit z Velké Británie, Irska, Rakouska, Německa a Švédska, včetně kontaktů na jejich realizátory.

Tyto informační nebo metodické aktivity RPS doplnil i cyklem vzdělávání k horizontálním prioritám. Od září do listopadu 2005 probíhaly odborné semináře určené pracovníkům implementačních struktur operačních programů i konečným příjemcům prostředků z fondů EU (předkladatelům projektů). Jejich cílem bylo představení horizontálních priorit a jejich významu, vazby priorit na programové dokumenty a současně dopadu na jednotlivé typy projektů dle operačních programů (požadavky na informace v projektové žádosti atp.). Jak jsem již zmínil, jsou veškeré výstupy ze seminářů a školicí materiály k dispozici na našich webových stránkách.

Co se týká budoucích aktivit RPS v oblasti horizontálních priorit, jedním z aktuálních projektů je i tento Zpravodaj, který by měl pravidelně vycházet až do listopadu 2006.





## **Jak hodnotíte dosavadní úspěšnost sledování stanovených horizontálních priorit v projektech podpořených v CR ze strukturálních fondů?**

V letošním roce byly zahájeny projekty Evaluace střednědobého pokroku realizace Rámce podpory Společenství a Operačních programů v ČR, které mají zodpovědět právě otázku, zda programy SF směřují k naplnění svých cílů. Jedna z dílčích analýz se zaměří přímo implementaci horizontálních priorit. Mezi zkoumané okruhy patří např. znalost problematiky horizontálních priorit programovými manažery, tzn. lidmi, kteří jsou zodpovědní za program jako takový, nebo stupeň zapracování horizontálních priorit při zpracování programových dokumentů a jejich promítnutí do procesu hodnocení, resp. výběru projektů. Výsledky analýzy budou známy na jaře příštího roku.

Je důležité si uvědomit, že cílem strukturálních fondů je zaměřit se na vyvážený rozvoj území, tedy zasadit se o to, aby rozdíly mezi regiony byly co nejmenší co se jejich konkurenceschopnosti týká. Proto je ze strukturálních fondů podporován rozvoj podnikání a zaměstnanosti, infrastruktury nebo informační společnosti. Téma rovných příležitostí stojí vedle hlavního cíle, tj. vyváženého rozvoje regionů. Je, a mělo by být, přidanou hodnotou projektů, které jsou financovány ze strukturálních fondů.

Náš primární cíl však představuje efektivní čerpání a vyčerpání prostředků, které byly České republice přiděleny Evropskou komisí na realizaci strukturální politiky.

## **Jaká je situace co se týká priority rovných příležitostí? Rozumějí jí žadatelé a hodnotitelé?**

Zatím musím být spíše kritický. Předkladatelé projektů se musí často vyrovnávat s objemnou materií, která je s podporou ze strukturálních fondů spojena. Předkládají nejrůznější potvrzení, doklady, kopie, osvědčení. Stává se pak, že při vyplňování projektové žádosti pak vnímají hodnocení vlivu projektu na rovné příležitosti nebo životní prostředí jako formální kritérium, nad kterým neuvažují a nějak ho vyplní. Záleží samozřejmě, jaká váha je horizontálním kritériím dána v bodovém ohodnocení a jaká důležitost je připisována kvalitě zpracování této části projektové žádosti. Podobně důležitou roli hraje i odborná podpora a pomoc ze strany úředníků zodpovědných za operační program.

Česká republika má možnost naplno čerpat peníze ze SF rok a půl. Pro řadu žadatelů jsou to první zkušenosti s obdobným procesem. Proto naše podpora horizontálním prioritám v tomto programovém období směřuje spíše do oblasti seznámení žadatelů s danou problematikou. Naším cílem je předkladatele projektu nasměrovat k úvaze, že projekt nemusí být pouze čistě infrastrukturní, může přijít s přidanou hodnotou, jíž rovné příležitosti ve strukturální politice jednoznačně jsou. Může se např. jednat o nákup nízkopodlažních autobusů (místo normálních), pomoc začínajícím podnikatelkám apod.

Současně v tomto programovém období existuje řada dotačních programů (opatření či podopatření), které jsou na naplňování této priority přímo zacíleny. Mám na mysli zejména OP Rozvoj lidských zdrojů, vybraná opatření Společného operačního regionálního programu či iniciativu Equal.

## **Jaká bude - podle Vašich dosavadních zkušeností - budoucnost horizontální priority rovné příležitosti v dalším programovacím období?**

Na rozdíl od dnešních nařízení mají rovné příležitosti v současném návrhu nařízení Rady o obecných ustanoveních o strukturálních fondech vlastní článek 14. Ten ukládá členským státům povinnost zabezpečit rovnost mezi muži a ženami a podporovat genderové hledisko ve všech etapách implementace strukturálních fondů. Vzhledem k tomu, že návrh tohoto nařízení právě prochází schvalovacím procesem, může dojít k určitým změnám vnímání pojmu rovných příležitostí; vlastní článek pro tuto prioritu však s největší pravděpodobností zůstane.

Pro prioritu rovné příležitosti je velmi důležité vytvořit statistickou datovou základnu. Proto je nezbytné, aby byla data udávána dle pohlaví a aby byly přijaty příslušné indikátory, které budou naplňování priority sledovat. Do budoucna bychom se měli zaměřit na větší důraz na rovné příležitosti v rámci témat, kde je relevantní.

Vím, že se genderový vliv dá teoreticky vysledovat i v případě vysokorychlostní silnice nebo železnice. Buďme však realisty. Abychom požadovali provedení kompletní genderové analýzy po Stavbě silnic a železnic, mi nepřipadá smysluplné.

## **Jak Vy sám vnímáte důležitost rovných příležitostí ve společnosti ČR?**

Myslím si, že rovnost příležitostí je záležitostí základních lidských práv a rovněž předpokladem udržitelného rozvoje v oblasti lidských zdrojů; její prosazování má proto svou celospolečenskou důležitost nejen na národní úrovni. Problémem však zůstává, že podobné principy nejsou zatím příliš vyžadovány ze strany veřejnosti.

Česká republika není v oblasti rovných příležitostí zdaleka ideální zemí – jak co se týká diskriminace při přijímání do zaměstnání a neodůvodněných rozdílů v příjmech, tak nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Vedle politické, etické a filosofické roviny tématu rovných příležitostí se zároveň jedná o neefektivnost ve využívání potenciálu poloviny obyvatelstva, což je i významný národohospodářský faktor.

Já osobně jsem ale v této oblasti již zaznamenal značný pokrok a věřím, že i projekty financované prostřednictvím strukturálních fondů Evropské unie k tomuto pozitivnímu trendu přispějí.

Děkuji.

Dotazovala se *Alena Králíková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – SROP (Společný regionální operační program) - Prosinec 2005**

## Projekt rekvalifikace žen Impuls Třebíč usnadňuje nalezení zaměstnání

Cílem projektu „*Rekvalifikace a zvyšování kvalifikace žen se zaměřením na získání praxe*“, který realizuje organizace **Impuls Třebíč**, je znovu začlenit především **ženy po mateřské dovolené** (případně muže, kteří jsou ve stejné situaci) do procesu **trhu práce**. Výsledky z předchozích kurzů organizace Impuls Třebíč pro nezaměstnané, jsou velmi potěšitelné, zhruba polovina účastníků získává zaměstnání přímo u firmy, kde vykonávala praxi. Zatím první signály naznačují, že to bude s nalezením pracovního místa pro ženy po mateřské dovolené problematičtější. Je to především kvůli známým **diskriminujícím prvkům** (věk, rodinné povinnosti, na delší dobu přerušená praxe, předsudky).



Projekt je uskutečněn v rámci grantového schématu „*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*“ v **Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů (OPRLZ), priority 2. Sociální integrace a rovnost příležitostí**.

**Projekt organizace Impuls Třebíč se skládá ze dvou na sobě nezávislých rekvalifikačních kurzů.** Nyní se realizuje první z nich. Začal v prosinci 2005 a potrvá do konce května 2006, je tedy šestiměsíční. První dva měsíce jsou určeny teorii (výuka informatiky, psychologie a psychodiagnostiky, image současné ženy, podnikání fyzické a právnické osoby, základy práva a ekonomie, rétorika a další). Na další čtyři měsíce jsou rekvalifikantky rozmístěny přímo do různých firem a organizací, kde získávají potřebnou praxi.

Hlavní cílovou skupinou jsou převážně **nezaměstnané ženy po mateřské dovolené**, dlouhodobě nezaměstnané ženy do 25-ti let, uchazečky o zaměstnání se změněnou pracovní schopností, uchazečky, které potřebují zvláštní pomoc nebo patří k rizikovým skupinám (např. romské etnikum), zaměstnankyně ohrožené ztrátou zaměstnání na aktuálním trhu práce (bez omezení věku) a pro ženy a dívky se základním vzděláním. Při výběru uchazeček hraje nezastupitelnou roli **Úřad práce**, který vede evidenci nezaměstnaných.

*„Z předchozích obdobných projektů máme zkušenosti s jinými cílovými skupinami jako absolventi SŠ a VŠ do dvou let po maturitě, ale právě ženy po mateřské dovolené si tohoto projektu velmi cení a jsou za tuto příležitost velmi vděčné. Průměrný věk rekvalifikantek se pohybuje mezi 30 až 35 lety, ale jsou zde i ženy starší 40 let, které přišly o zaměstnání a staly se tak v tomto věku ohroženou skupinou,“* upřesňuje hlavní koordinátor projektu Mgr. Karel Ošmera. *„Převážná většina účastnic kurzu je z okresu Třebíč a Jihlava, i když do budoucna chceme projekt rozšířit na celý Kraj Vysočina. Zároveň nás oslovili i další kraje, abychom do budoucna tento projekt implementovali i tam.“*

Výsledky z předchozích kurzů organizace Impuls Třebíč, které nebyly zaměřeny na ženy, jsou velmi potěšitelné, zhruba polovina účastníků získává zaměstnání přímo u firmy, kde praxi vykonávala, protože projekt je výhodný pro obě strany. Firma si takto účastníka zdarma za několik měsíců zaškolí a je pro ni tedy menším rizikem než vybírat vhodného kandidáta na pracovní místo třeba z púl

hodinového výběrového řízení, které v podstatě o zájemci o práci téměř nic nevyovídá. Další účastníci získají zaměstnání u jiných firem díky kontaktům, které během své praxe získali, což se dá považovat za úspěšné, neboť okres Třebíč se řadí k okresům s vysokou nezaměstnaností. U cílové skupiny žen však zatím první signály naznačují, že to bude s pracovním místem **problematičtější**. Je to především kvůli známým diskriminujícím prvkům (věk, rodinné povinnosti, na delší dobu přerušená praxe, předsudky).

Rekvalifikantky by měly v praxi využít získané znalosti a zvládnout pracovní činnosti jako například archivování dat, skenování dokumentů včetně vizuální kontroly, práci s textovým editorem, práci s databázovým systémem nebo tabulkovým procesorem včetně vytváření a doplňování datových a textových databank řízených uživatelským programem nebo systémem, vykonávání administrativně organizačních prací, vyhledávání a poskytování uložené spisové dokumentace podle stanovených postupů, manipulaci s písemnostmi, kancelářskými pomůckami a materiálem apod.

### **A jak vnímají rovné příležitosti samotní tvůrci projektu v organizaci Impuls?**

*"Jsme organizací, kde působí větší počet žen než mužů a to na základě dobrých zkušeností s ženským pracovním potenciálem. Navíc sami umožňujeme rekvalifikantkám vykonávat praxi přímo v našem občanském sdružení a za jejich práci se je snažíme i finančně odměnit, samozřejmě při zákonem stanovených podmínkách jako je maximální výše výdělků (polovina minimální mzdy). Účastnice navíc pobírají podporu v nezaměstnanosti a v rámci projektu je jim hrazeno jízdné, stravné, učební pomůcky, spotřební materiál pro výuku apod.,"* odpovídá Karel Ošmera.

*Jitka Jindřichová*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – OPRLZ (Operační program rozvoj lidských zdrojů) - Leden 2006**

## Berlínská síť pro genderově spravedlivé vzdělávání a zaměstnání

V Berlíně se spojila za podpory **Evropského sociálního fondu** skupina organizací, které se rozhodly aktivně spolupracovat na **inovativních vzdělávacích projektech napříč tradičními odvětvími**. Cílem je podpořit udržitelný rozvoj a **rovné příležitosti žen a mužů**. Tento projekt můžeme vnímat jako inspiraci pro iniciativy v rámci priorit zaměřených na celoživotní vzdělávání.



Významným aspektem projektu je důsledné uplatňování metody **gender mainstreamingu**. Problematika je vnímána citlivě a je zvažováno, ve kterých oblastech je potřeba více podpořit ženy, a ve kterých spíše muže. Vznikl tak například **Projekt KOMM - systém online vzdělávání** kombinovaný se semináři, zaměřený na podporu komunikace a kompetencí potřebných v projektovém managementu. **Budoucí projektové manažerky** se mohou naučit, jak plánovat a uskutečňovat projekty, kontrolovat a prezentovat výsledky, vést tým, zvládat konflikty, porozumět a řídit komunikační procesy. Projekt je určen především ženám s vysokoškolským vzděláním a několikaletou pracovní zkušeností. Možnost zapojit se z velké části pohodlně z domova usnadňuje situaci maminkám, které pečují o děti.

### Muži v pečovatelské a výchovné práci

Dalším z realizovaných projektů je studie zabývající se postavením mužů v pečovatelské a výchovné práci. Studie pokrývala kvantitativní údaje o zastoupení mužů v oborech spojených s péčí, výchovou, sociální prací a základním školstvím. V kvalitativní části výzkumu byli muži dotazováni na motivy, které je vedly k výběru povolání, jak se potýkají s pozicí v **tzv. ženské profesi** a jakou podporu by potřebovali, aby v tomto oboru dlouhodobě a k vlastní spokojenosti pracovali. Studie tak může posloužit jako vzor opatření, která by měla být přijata pro podporu vyššího zapojení mužů v pro ně atypickém povolání.

Do aktivit **Vzdělávací sítě Berlín** se zapojilo i **Spolkové ministerstvo školství a vědy** a vypracovalo metodiku pro své pracovníky s ohledem na uplatňování rovných příležitostí při výběru projektů. Předkladatelům projektů jsou poskytovány kvalitní konzultace a mohou využít poradenství v oblasti uplatňování gender mainstreamingu. Nabízen je i speciální genderový trénink pro osoby zapojené ve vzdělávací síti.

<http://www.bildungsnetz-berlin.de/>

*Kateřina Machovcová*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – OPRLZ (Operační program rozvoj lidských zdrojů) - Leden 2006**

## Žába na prameni se snaží změnit genderově necitlivého pojetí školství

**Máma mele maso a Ema má mísu...** Podobná větná spojení ze Slabikáře pomáhají děti naučit číst. Zároveň jim ale vštěpují genderové předsudky - táta chodí do práce, máma patří do kuchyně a malé holčičky do role hospodyň nevyhnutelně dorůstají. Nežádoucí vedlejší účinek genderově necitlivého pojetí školství se snaží změnit občanské sdružení **Žába na prameni**. S finanční podporou Evropského sociálního fondu (**grant sdružení získalo v opatření 2.2 Vyrovňování šancí mužů a žen na území JPD3**) rozjelo projekt **Rovné příležitosti v pedagogické praxi**. Projekt bude také částečně financován ze státního rozpočtu.

Jaké jsou cíle projektu? Změna učebnic je podle odborného asistenta projektu Jozefa Miškolciho zatím příliš vzdáleným cílem - lektori zatím budou pedagogy základních škol učit, jak **existující nerovnosti** v učebních materiálech v každodenní komunikaci s dětmi zahazovat.

Minulý měsíc projekt zahájila stejnojmenná konference. Jejím mottem se stalo přání osvobodit školu od genderových stereotypů.

### Jakými symptomy se tato "nesvoboda" projevuje?

*"Základní problém je v tom, jakým způsobem vyučující přistupují k žákům v komunikaci. Například neoslovují žáky - 'žákyně a žáci', ale pouze žáci. Jsou nesenzitivní k učebním materiálům,"* říká Miškolci.

Do projektu se může zapojit až čtyřicet učitelů. Nejde přitom ani tak o to začlenit genderovou tematiku do školních osnov, projekt není určen jen učitelům humanitních oborů, zvláště občanské výchovy. Mezi zúčastněnými jsou i učitelé přírodovědných oborů, mají se tak naučit podporovat dívky v tom, aby se o matematiku a fyziku začaly zajímat a nenechaly se odradit tím, že stereotypně tyto předměty patří ke **"klučičím předmětům"**.

*"Učitelé si málo uvědomují, že se na takovém odrazování podílejí. Je třeba jim s tímto pomoci,"* dodává Miškolci.

Vzdělávací modul **Rovné příležitosti v pedagogické praxi** tvoří šest tematických přednášek. První s názvem **Jak se stáváme muži a ženami** proběhne v březnu.



**“Bude to spíš úvod do problematiky, rozlišení termínu gender a pohlaví,”** popisuje zahájení projektu Miškolci.

Semináře tvoří tematické přednášky a pražští učitelé si zároveň vyzkouší moderní výukové přístupy jako je například tvořivá dramatika, výchova uměním nahlížené přes **“genderové brýle”**.

*“Snažíme se ty semináře stavět hravou přístupnou formou. Nazvali jsme je vždy otázkou, aby také trochu provokovaly,”* upozorňuje Miškolci.

Zapojení do projektu má také učitelům poskytnout prostor pro vzájemnou výměnu zkušeností a konzultace s odborníky. Projekt by měl skončit v únoru 2007, závěry shrne závěrečná konference. Už od ledna začala Žába na prameni rozesílat internetový zpravodaj s dvouměsíční periodicitou o průběhu projektu, o genderové problematice a o její aplikaci do výuky všem základním školám.

*“Snažíme se přijít i na konkrétní praktické návody. Výstupem by měl být **Sborník dobré praxe**. Tam se budeme snažit přicházet s nějakými praktickými výstupy, které ozřejmí, co to vlastně znamená genderově citlivě učit. Chtěli bychom vytvořit až něco jako desátero – jak se vztahovat k učebnicím, jaký jazyk používat a podobně,”* vysvětluje Miškolci hlavní cíle projektu.

*Tereza Nosálková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – JPD3 (Jednotný programový dokument pro cíl 3) - Únor 2006**

## Krok za krokem vzhůru – kam taky jinam?

Projekt **Krok za krokem** byl podpořen v rámci programu JPD 3 a realizován v německém Severním Porýní – Vestfálsku v regionu Stade. Podpora byla určena **ženám** zaměstnaným v malých a středních podnicích a cílem projektu bylo dlouhodobě přispívat ke **zvyšování zastoupení žen ve vedoucích pozicích**. V období 1.11.2002 až 31.10. 2005 projekt podpořil 316 účastnic a 229 podniků.



Projektový tým realizoval široké spektrum aktivit zaměřených na oblasti **profesního poradenství, mentoringu a kvalifikace**. Ženy měly možnost obrátit se na v rámci projektu na odborníky a odbornice v oblasti kariérního plánování a osobnostního rozvoje a konzultovat svoje osobní plány. Byla jim nabídnuta možnost zapojit se do **mentoringových aktivit**, kdy se **mentee - začínající manažerka** - po dobu 12 měsíců setkávala každých 4-6 týdnů se zvoleným mentorem/mentorkou, pečlivě vybranou osobou disponující bohatými manažerskými zkušenostmi. Společně konzultovaly aktuální pracovní otázky ze života mentee, připravovaly se na důležitá rozhodnutí a diskutovaly možné kariérní strategie.

V oblasti kvalifikace bylo ženám nabídnuta možnost participovat na množství finančně nenákladných **vzdělávacích modulů** koncipovaných s ohledem na **slučování rodinného a profesního života**. Semináře byly časově flexibilní, konaly se v blízkosti místa bydliště participantek a součástí nabídky bylo i zajištění **hlídání dětí**.

Ženám, které se připravovaly na převzetí vedoucí pozice a souvisejících odpovědností byl nabídnut modul „**Krok za krokem do vedení**“, jehož absolvováním získaly certifikát „**Fit pro management**“. Součástí tohoto vzdělávacího modulu byly například semináře Úspěšný management konfliktů, **Jak úspěšně udělat reklamu sama sobě** nebo **Komunikace a vedení rozhovoru**. Pro manažerky, které se rozhodly zvýšit svou profesionální úroveň byl poskytován kurs „**Manažerské kompetence**“. Ve spolupráci s partnery projektu Krok za krokem byly nabízeny i další vzdělávací aktivity k prohloubení odborné kvalifikace a rozvoji osobnostních dovedností, například „**Kompetence v prodeji**“.

Motivované ženy, které se chtěly věnovat svému profesnímu růstu, díky projektu Krok za krokem **zlepšily svou kvalifikaci**, získaly cenné zkušenosti a navýšili svůj **odborný potenciál**, čímž přispěly i k rozvoji firem v nichž pracují.

Informace o projektu: <http://www.stepbystep.vhs-stade.de/index.htm>



*Kateřina Machovcová*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – JPD3 (Jednotný programový dokument pro cíl 3) - Únor 2006**

## **Při výběru hodnotitelů nehraje jejich znalost priorit zásadní roli**

Hlavním cílem programu, který se skrývá pod názvem Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS2 hlavní město Praha (JPD3), je dosažení vysoké úrovně trhu práce založeného na „kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje“. Pro jeho naplnění byly definovány čtyři priority, které jsou tvořeny celkem devíti opatřeními.

Mezi externí hodnotitel/ky projektů spadajících do některých z těchto opatření patří i žena, kterou jsme požádali o rozhovor, abychom Vám zprostředkovali pohled hodnotitele/ky na souvislosti tzv. horizontálních témat, zejména téma rovných příležitostí, v rámci podávaných projektů.

*V zájmu zachování objektivity a anonymity hodnocení nemůže být jméno hodnotitelky, na niž jsme se obrátili, uvedeno.*

### **Jaký je význam horizontálních témat v celkovém kontextu žádostí o finanční podporu z JPD3?**

Ačkoliv jsou horizontální témata (rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a místní iniciativy) zařazena až v závěru projektu a jejich bodové ohodnocení není příliš vysoké (kromě prvního tématu – rovných příležitostí), nejsou formalitou, ale zohledněním těch aspektů, které by podle EU měly být nedílnou součástí každého budoucího řešení problémů. O tom svědčí i fakt, že negativní přístup ke kterémukoliv z nich znamená automatické vyloučení žádosti.

### **Je orientace v horizontálních tématech podmínkou pro to, aby se člověk stal hodnotitelem/-kou projektů předkládaných v rámci JPD3?**

Jedním ze základních kritérií pro výběr hodnotitelů/-lek je minimálně pětileté profesionální působení v oboru, jehož se opatření týká. Opatření 2.1, jedno z nejvíce využívaných, je už ve svém zadání - „Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí“ - přímo spjata s jedním z horizontálních témat – právě rovností příležitostí, nezřídka také souvisí s otázkou místních iniciativ. To znamená, že zmíněná témata jsou pro hodnotitele/ hodnotitelku běžnou součástí jejich profesionální praxe.

Obdobně to platí u hodnocení jiných opatření, která zahrnují některá z horizontálních témat; např. opatření zaměřená na vzdělávání mohou být orientována na rovnost příležitostí, opatření mířící na výzkum a vývoj mohou být směřována k tématům informační společnosti či udržitelného rozvoje apod. Vzhledem k tomu, že je Evropský sociální fond primárně orientován na modernizaci pracovní síly a pěstování podnikatelských iniciativ prostřednictvím podpory výzkumu, vzdělávání a zvýšení zaměstnanosti, a v souvislosti s tím, že horizontální témata jsou pojata jako průřezová, předpokládá se u každého hodnotitele/-lky jejich základní znalost, ale není podmínkou jejich výběru.

## **Jak horizontálním tématům rozumějí žadatelé/-lky a hodnotitelé/-lky a jak je jejich „pochopení“ podporováno řídicími orgány?**

Žadatelé i hodnotitelé vycházejí z manuálů, v nichž je pojetí horizontálních témat obecněji popsáno. Příklady horizontálních priorit lze také někdy najít ve sbornících dobré praxe, bližší vysvětlení mohou obě skupiny vyžadovat při individuálních konzultacích s projektovým manažerem/-kou opatření; žadatelé/-lky pak při přípravných workshopech, hodnotitelé/-lky zase v rámci evaluačních seminářů, pokud je implementační orgán daného opatření organizuje. Dotazy, zvláště ze strany žadatelů, však nejsou obvyklé, protože témata jsou pokládána spíše za formální a nízko bodovanou část formuláře žádosti; jejich obsah lze vždy „nějak“ zaplnit a ohodnotit. Není mi známa žádná žádost, která by neprošla hodnocením z důvodu negativního vlivu na některé z horizontálních témat.

## **Jak hodnotíte dosavadní sledování a zohledňování horizontálních témat v projektech spadajících pod JPD3, které jste měla možnost hodnotit?**

Jak jsem již řekla, horizontální témata nepatří mezi nejexponovanější část žádosti. Nejtypičtějším nedostatkem jejich zpracování jsou obecné popisy bez konkrétní specifikace aktivit projektu, jejichž prostřednictvím by se priority měly realizovat. Mezi obvyklejší patří popisy sice konkrétních, ale zato bezúčelných aktivit (např. to, že v průběhu projektu proběhne školení k udržitelnému rozvoji, jehož důvod a využití nejsou vysvětleny).

K občasným nedostatkům náleží popisy neodpovídající požadavkům témat (např. používání počítačů realizačním týmem v průběhu projektu či sídlo partnera ve stejné městské části ještě neznamená podporu informační společnosti či místních iniciativ) či označení tématu za neutrální bez snahy o další vysvětlení.

## **Do jaké míry je v horizontálním tématu rovnost příležitostí přítomna genderová otázka?**

Opatření 2.2 se přímo vztahuje ke sladování rodinného a profesního života, proto je ve zmíněném tématu rovnost příležitostí genderová otázka vždy primární. V ostatních opatřeních, zvláště v Opatření 2.1, jsou genderové souvislosti zohledněny v závislosti na obsahu a cílových skupinách projektů, většinou jsou však upozaděny, protože žadatelé/-lky považují za dostatečné zohlednění přímé cílové skupiny projektu, o jejíž integraci usilují.

Někteří z nich, aby učinili zadosť genderové problematice, se o ní zmiňují, někdy v pozitivním smyslu, který je důležitý pro realizaci projektu (např. šetření situace bezdomovkyň), někdy jen formálně, v podobě bezúčelných aktivit (např. sčítání mužů a žen v průběhu školení, jehož důvod a využití nejsou vysvětleny).

## **Jak vnímáte vy osobně horizontální téma rovnost šancí?**

Rovnost šancí je zahrnuta ve dvou klíčových teoretických kategoriích, jimiž se zabývá současná morální a politická filosofie - „uznání“ a „přerozdělování“ . Kategorie „uznání“ má základní význam pro současné analýzy boje za identitu a diferenci; její vztah k „přerozdělování“ je zatím předmětem debat odlišných teoretických přístupů. I na praktické rovině je třeba pokoušet se o aplikaci různých modelů rovnosti šancí, ať už v podobě realizací aktivit na ně přímo zaměřených nebo je alespoň v maximální míře zohledňujících.

Dotazovala se *Alena Králíková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – JPD3 (Jednotný programový dokument pro cíl 3) - Únor 2006**

## Z úřadu práce za perskými lahůdkami - Iniciativa samostatných imigrantek

Iniciativa samostatných imigrantek **ISI** (*Initiave Selbständiger Immigrantinnen e.v*) provozuje v Berlíně **Mezinárodní poradenské a vzdělávací centrum pro imigrantky**. Těmto ženám poskytuje služby v oblasti podpory vlastního podnikání, které je pro ně existenční nezbytností. Tým kvalifikovaných odbornic předává znalosti nutné pro zahájení vlastního podnikání vedoucího k ekonomické nezávislosti a radí imigrantkám například při problémech s vedením podniku.

**Hlavními motivy činnosti sdružení ISI jsou:**

ISI dodává odvalu a posiluje identitu imigrantek a jejich sebedůvěru. Poskytuje informace důležité k provozu podniku, vede je k realistickému sebehodnocení a podporuje je v realizaci jejich obchodních záměrů a rozvoji pracovní činnosti. Cílem je co nejširší podpora soběstačnosti imigrantek.

Imigrantky přinášejí rozmanité kulturní a sociální zkušenosti, které se promítají do kreativních nápadů, produktů a způsobů jednání.

V projektovém týmu odbornic, vedoucích projektů a poradkyň má každá osoba svou historii migrace a proto může díky svým zkušenostem imigranty lépe podpořit a slouží také jako vzor úspěšné a soběstačné ženy.

V Berlíně je sdružení ISI ojedinělou iniciativou a usiluje o propojení s dalšími organizacemi, které se zabývají postavením imigrantů. ISI se věnuje též důležitému lobbování.

Lahůdkářství Rodos

*Shalah Amdzadeh*, provozovatelka lahůdkářství Rodos s řeckými specialitami: „*Jsem člověk, který chce úspěšně kombinovat zaměstnání s výchovou dětí a daří se mi to*“. V roce 1990 přišla do Německa Shala Amdzadeh se svým mužem a dvěma dětmi z Iránu. V zemi svého původu získala diplom ve vzdělávání a pracovala v této oblasti pět let. V Německu bylo její vzdělání uznáno pouze omezeně, ale podařilo se jí získat šestiměsíční kurz němčiny placený úřadem práce.

V roce 1994 se dozvěděla o ISE e.V. a jejich vzdělávacím projektu. Měla zájem poznat nové lidi, zlepšit si znalost němčiny a osvojit si znalosti v oblasti podnikání, a proto se přihlásila na roční vzdělávací kurz. Praxi absolvovala v jednom řeckém lahůdkářství. Po ukončení vzdělávacího kurzu dále tři roky pracovala, než se rozhodla společně se svým mužem otevřít svůj vlastní obchod. Mezi tím se jim narodilo třetí dítě.

Obchod Rodos – řecké speciality již více než pět let nabízí také lahůdky z oblasti Persie, Španělska, Itálie a Turecka. Některé z produktů jsou připravovány čerstvé přímo na místě.



***Tento projekt je financován z podpory ESF pro hlavní město Berlín.***

Více informací o projektu: <http://www.isi-ev.de/index.htm>

*Kateřina Machovcová*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – OPMP (Operační program průmysl a podnikání) - Březen 2006**

## Klíčem je celoživotní vzdělávání

**Rovnost příležitostí** je do značné míry klíčovým tématem i v oblasti podnikání, rozvoje privátní sféry, zaměstnanosti žen a mužů v tzv. netradičních povoláních, ale i vstupu zahraničních investorů do České republiky. Vzhledem k tomu, že lze řadu zajímavých projektů a inovativních přístupů realizovat i za podpory ze zdrojů **Operačního programu Průmysl a podnikání**, který „spravuje“ Ministerstvo průmyslu a obchodu, adresovali jsme několik dotazů na **Ing. Renátu Komikovou z Odboru strukturálních fondů MPO**. Nemluví jen o zkušenostech a dosavadních výstupech OPMP, ale i budoucím „programování“ a osudu rovných příležitostí v oblasti podnikání v letech 2007-2013.



### Jak hodnotíte dosavadní sledování a zohledňování horizontálních priorit v projektech podpořených v ČR ze zdrojů Operačního programu Průmysl a podnikání?

Ministerstvo průmyslu a obchodu při přípravě OPMP na léta 2004-2006 respektovalo zapojení horizontálních priorit do kritérií hodnocení jednotlivých projektů spíše v principu uplatnění nediskriminačního hlediska. Vztah a vliv projektu na horizontální priority popisují žadatelé o podporu již v žádosti o podporu z OPMP – horizontálním politikám je věnován celý IV. oddíl žádosti. Dále je pro hodnotitelskou komisi při tvorbě pokladů ke každému projektu projektovým manažerem vyčleněn oddíl zabývající se horizontálními politikami. Ten umožňuje projektovému manažerovi vyslovit doporučení pro hodnotitelskou komisi ve smyslu kladného vlivu projektu na naplňování principů horizontální priority „rovné příležitosti“, případně vlivu neutrálního.

### Jak je „pro potřeby“ OPMP definována priorita „rovné příležitosti“? Rozumějí jí žadatelé a hodnotitelé?

Priorita rovné příležitosti je již formou kontextové nápovědy definována v žádosti o podporu a to následovně: „Při posuzování rovných příležitostí se bude hodnotit jednak schopnost žadatele přispět k odstraňování nerovnosti a diskriminace nerovnosti obou pohlaví (zejména žen) ovšem bude zde také spadat možnost realizace sociální integrace ohrožených skupin obyvatelstva (hlavně dlouhodobě nezaměstnaných a ohrožených sociální exkluzí) a osob znevýhodněných.“

Dále se žadatel vyjadřuje, zda-li projekt 1) je zaměřen zejména na podporu rovných příležitostí, 2) má pozitivní dopad na rovné příležitosti nebo 3) je z hlediska rovných příležitostí neutrální. Pokud vybere možnost 1 a 2, musí stručně popsat vliv projektu na rovné příležitosti. Velká část hodnotitelů měla možnost proškolení se v oblasti implementace horizontálních politik ES (školení organizovalo MMR) a tudíž jim rozumějí velmi dobře.

## **Co MPO dělá pro to, aby přiblížilo důležitost sledování priorit a jejich cílů hodnotitelům a potenciálním žadatelům? Je orientace v tématech souvisejících s horizontálními prioritami podmínkou pro to, aby se člověk stal hodnotitelem?**

Pro přiblížení smyslu a obsahu horizontálních priorit jsou žadatelům k dispozici vyškolení pracovníci Regionálních kanceláří CzechInvestu, kteří jim v případě nepochopení problematice horizontálních priorit poskytnou konzultace.

Vzhledem ke skutečnosti, že horizontální priority jsou průřezovou oblastí a OPMP není explicitně zaměřen na naplňování principů horizontální politiky ES, není hluboká znalost této problematiky pro hodnotitele projektů předložených v rámci OPMP podmínkou. Nicméně MPO ve spolupráci s MMR, které je za tuto oblast jako koordinátor SF EU v ČR primárně zodpovědné, proškoluje pracovníky implementačních struktur a hodnotitele OPMP v této problematice.

## **Jak úspěšné je dosavadní čerpání rozpočtu OPMP? Hodnotíte dosud předložené projekty jako kvalitní? Které programy lze označit za pro žadatele nejzajímavější?**

O programy OPMP byl od počátku ze strany podnikatelů nebývalý zájem; zejména o programy zaměřené na přímou podporu individuálních firem. To vedlo k nutnosti pozastavení programu ROZVOJ a vyhlášení jeho pokračování formou omezené kolové výzvy (tyto projekty již byly také vyhodnoceny a dotace přiznána), stejně tak musel být již pozastaven i program INOVACE a REALITY.

Vzhledem k tomu, že program INOVACE velkou měrou přispívá a podporuje projekty zaměřené na zlepšení výrobků, technologií a služeb, nebo na zavedení pokrokových metod řízení či jiných netechnických inovací, které vedou k zvýšení konkurenceschopnosti českých firem, rozhodlo se MPO vyhlásit jednokolovou výzvu k přijímání projektů do programu INOVACE, a to od 3. do 28. dubna 2006.

K 6. březnu 2006 bylo přijato celkem 3877 žádostí o podporu ze SF; 2127 jich obdrželo rozhodnutí o financování ve výši 5.162,6 mil. Kč. Konečnému uživateli bylo proplaceno 1.225 miliardy Kč. Nejvyšší počet žádostí byl kromě pozastaveného programu ROZVOJ I a II v úvěrových programech START a KREDIT; z dotací jsou zatím nejúspěšnějšími programy INOVACE, MARKETING a REALITY.

Z teritoriálního hlediska byl nejvyšší počet doručených žádostí zaznamenán z následujících krajů: Moravskoslezský (519), Jihomoravský (441), Zlínský (272).

Vzhledem k tomu, že ze statistik vyplývá, že odmítnuta byla cca 1/3 žádostí, je zřejmé, že kvalita zpracování projektů se zlepšuje; i ze strany zpracovatelů došlo k výraznému posunu v chápání obsahu projektů určených ke spolufinancování ze SF EU. Na základě komunikace s podnikatelskou sférou a poradenskými firmami MPO předpokládá zjednodušení celého administrativního systému v příštím programovacím období.



## **Jak bude - alespoň rámcově - vypadat budoucnost horizontální priority rovné příležitosti v dalším programovacím období?**

MMR ve svém návrhu Národního strategického referenčního rámce pro období 2007-2013 definuje budoucí cíle následovně: „...otevřená, flexibilní a soudržná společnost, ...součástí je i oslabování a prevence sociálních rizik vyplývajících z přeměny vnitřní struktury společnosti (demografické změny - stárnutí populace, vnitřní a vnější migrační toky, péče o zdraví obyvatel, prevence sociálního vyloučení). Bude usilováno o posilování principu rovnosti příležitostí ve všech oblastech, prevence sociálního vyloučení rozvojem sociokulturních aktivit a péčí o zdraví obyvatelstva.“

MPO ve svém Operačním programu Podnikání a inovace (OPPI) předpokládá, že jako hodnotící kritérium u programů podpory pro začínající podniky z řad malých a středních podniků, například v úvěrovém programu START, zařadí zvýhodnění pro podnikatelky. V současné době probíhají i jednání o možnosti otevřít v OPPI pro období 2007-2013 program PODNIKATELKA, který by byl primárně zaměřen na potřeby žen při vstupu do podnikání a v rozvoji konkurenceschopnosti již stávajících firem.

Nicméně je nutné podotknout, že OPPI se zaměřuje na intervenční oblasti: zejména na plnění cílů Lisabonské strategie, propojení vědy a výzkumu s podniky, transfer technologií, a na zvýšení zaměstnanosti a pracovní produktivity v celé EU, tj. „starých“ a „nových“ členských zemích.

## **Jaký je Váš pohled na téma rovných příležitostí v české společnosti?**

Stejně jako v mnoha jiných státech, ani v České republice dosud v zaměstnání neexistuje rovnost mezi muži a ženami. Diskriminace a nerovné příležitosti českých žen, výjimečně i mužů, byly a jsou dokládány sociologickými výzkumy, které byly v České republice provedeny v průběhu devadesátých let, hlavně i na popud orgánů EU v období našich předvstupních jednání.

K dobré atmosféře ve společnosti by mohla přispět maximální pomoc ženám v období před a po narození dítěte (které je v životě dnešních žen krátkým a často také ojedinelým úsekem). Kromě nezbytných podpůrných opatření v zaměstnání jde také o to, aby péči o děti a domácnost věnovali více času muži a otcové. S tím však musí ruku v ruce jít snaha o odstranění překážek a zkreslujících názorů, které brání ženám v profesním úspěchu a nastartování kariéry. Předpokladem je ovšem ochota vzdát se stereotypů o předpokladech mužů a žen pro výkon určitého povolání a posuzovat konkrétní schopnosti jednotlivců.

Z tohoto pohledu se domnívám, že klíčovou roli zde hraje vzdělání žen a je nutné jakákoli opatření v této oblasti provázat i s celoživotním vzděláváním. Doufejme, že jedním z platných nástrojů se v této oblasti stanou i strukturální fondy EU, i když z pohledu OPPI hlavní roli sehrává spíše Evropský sociální fond.

Dotazovala se *Alena Králíková*

**Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU – OPPI (Operační program průmysl a podnikání) - Březen 2006**