

Podpora rovných příležitostí ze zdrojů Evropské unie

Petr Zahradník

EU Office České spořitelny

EU OFFICE

Česká spořitelna, a.s.

Poláčkova 1976/2

140 00 Praha 4

tel.: +420 261 073 308

fax: +420 261 073 004

EU_office@csas.cz

<http://www.csas.cz/eu>

Petr Zahradník

+420 261 073 019

pzahradnik@csas.cz

Jan Jedlička

+420 261 073 484

jjedlicka@csas.cz

Alena Smolíková

+420 261 073 308

asmolikova@csas.cz

Obsah:

Úvod do problematiky a základní pojmy	3
Předmět a struktura konceptu rovných příležitostí v chápání EU	3
Rovné příležitosti v evropském kontextu	3
Rozměry rovných příležitostí v pojetí EU	3
Rovnost mezi ženami a muži	4
Soulad s prosperitou	4
Disponibilní finanční nástroje	5
1. OP Podnikání a inovace	5
2. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	5
3. OP Lidské zdroje a zaměstnanost	6
4. ROPy	6
5. Přímé komunitární granty	6
Případové studie a příklady ze zahraničí	6
Bulharsko	7
Kypr	7
Řecko	7
Lotyšsko	8

Úvod do problematiky a základní pojmy

Předmět a struktura konceptu rovných příležitostí v chápání EU

V několika předchozích číslech našeho Měsíčníku jsme se pokoušeli upozornit na souvztažnost mezi možnostmi využívání evropských dotačních nástrojů s určitými vybranými věcnými tématy – oblastmi jejich uplatnění. Pozornost nasměrujeme tentokrát na možnosti podporovat velmi aktuální a velmi akcentované téma – rovné příležitosti.

Téma rovných příležitostí je v evropském kontextu vnímáno ve velmi širokém pojetí a má přispívat k rozvoji moderního, inovativně chápaného a udržitelného evropského sociálního modelu. Jeho modernost spočívá v tom, že se nemá stát konzervativní brzdou rozvoje, ale naopak významným nástrojem prosazování globálního cíle Lisabonské strategie – být nejkonkurenceschopnějším, na znalostech založeným ekonomickým celkem, opírajícím se o vyšší podíl kvalitativně náročných pracovních míst a rozvojových příležitostí a větší sociální soudržnost.

Rozměry rovných příležitostí z pohledu obsahu jsou dány zaměřením na zaměstnanost, strukturální parametry práce, prevenci proti sociálnímu vyčleňování a zajištění sociální ochrany, a rovnost mezi ženami a muži.

Pravděpodobně nejviditelněji vnímanou složkou této problematiky je ona posledně uvedená. Politiky EU se tomuto tématu věnují v rámci balíčku nazvaném „gender mainstreaming“, při vědomí značné mezinárodní dimenze s ohledem na boj proti chudobě, zajištění přístupu ke vzdělávání a zdravotním službám, proces rozhodování v ekonomických záležitostech, i na práva žen a obecně práva lidská.

„Gender mainstreaming“ zahrnuje zajištění stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže, souladu soukromého a profesního života, stejné reprezentace při rozhodování, eliminace generových stereotypů, zamezení všech forem násilí založeného na diskriminaci mezi pohlavími, a podporu rovnosti ve vnějších a rozvojových politikách Unie.

V rámci našich Operačních programů existuje soulad s tímto tématem ve dvojitým smyslu:

1. obecném, kdy regionální politika EU podle své nejobecnější definice má přispívat podpoře rovných příležitostí;
2. konkrétním, kdy prioritní osy OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, OP podnikání a inovace a v případě hlavního města Prahy OP Praha Adaptabilita, obsahují oblasti podpory zaměřené na prosazování tématu rovných příležitostí.

Zajímavou finanční příležitost najdeme i mezi přímými komunitárními granty v podobě Komunitárního programu pro zaměstnanost a solidaritu Progress (2007 – 2013).

Rovné příležitosti v evropském kontextu

Pojetí EU využívá širokého obsahového vymezení rovných příležitostí s cílem přispět k rozvoji moderního, inovativního a udržitelného evropského sociálního modelu.

Evropský sociální model tak v sobě obsahuje implicitní složky nejen své udržitelnosti, ale i inovativnosti, které se projevují především v záležitostech zaměstnanosti a tvorby pracovních míst, při respektování principu společenského začleňování.

Při formulaci konceptu rovných příležitostí v evropském kontextu je podstatné sladění s „lisabonským heslem“ více a lepších pracovních příležitostí, které je klíčové pro udržení rovnováhy ekonomické stránky, stránky sociální a zaměstnanosti, a stránky environmentální při jakémkoliv dlouhodobém rozvojovém úsilí. Pokud tento trojúhelník začíná belhat či klonit se k některé ze svých stran, jsou rozvojové parametry systému ohroženy.

Modernost evropského sociálního modelu spočívá rovněž v tom, že se stává nástrojem k prosazení globálního lisabonského cíle, tedy učinění Evropy nejkonkurenceschopnějším, dynamickým, na znalostní ekonomice založeným systémem, schopným dosahovat udržitelného hospodářského růstu, s více a na kvalitě založenými pracovními místy a příležitostmi, a větší sociální soudržností.

Rozměry rovných příležitostí v pojetí EU

Rozměry rovných příležitostí jsou ve stávajícím vymezení součástí čtyř oblastí:

1. **zaměstnanosti** (koncepce evropské strategie zaměstnanosti a působnost Evropského sociálního fondu, který ve všech 27 členských zemích rozdělí v období 2007 – 2013 v průměru 9 mld. EUR ročně, spolu s přímými komunitárními granty pod gescí Generálního ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm);
2. **strukturálních parametrů práce** (spočívající v přibližování národních legislativ regulujících trh práce, v rozvoji sociálního dialogu, v modernizaci pracovních vztahů, posilování mobility pracovníků napříč EU);
3. **prevence před sociálním vyčleňováním a sociální ochrany** (zesílení spolupráce mezi členskými státy, předkládání legislativních norem a programů k potlačování diskriminace, podpoře základních práv a zesílení integrace handicapovaných osob);
4. **rovnosti mezi ženami a muži** (zajištění, aby generové záležitosti byly vždy brány implicitně v úvahu ve všech oblastech nejen politik EU, ale především v praktickém jednání jejich obyvatel ve všech státech).

Rovnost mezi ženami a muži

Rovnost mezi ženami a muži je jedním z fundamentálních principů práva Společenství. Cíle EU v genderových záležitostech mají zajišťovat rovné příležitosti a rovné zacházení pro ženy a muže a potlačovat jakoukoliv formu diskriminace týkající se pohlaví.

EU přijala přístup, kombinující specifická opatření s „gender mainstreaming“.

Přístup EU k této věci má rovněž silnou mezinárodní dimenzi, s ohledem na boj proti chudobě, přístup ke vzdělávání a zdravotním službám, ekonomický proces, rozhodování a respektování ženských a obecně lidských práv.

Rozhodnutí Rady EU z prosince 2006 povede ke zřízení Evropského institutu pro rovnost pohlaví se sídlem ve Vilniusu.

Gender mainstreaming se opírá především o následující nástroje:

- Mapa pro rovnost mezi ženami a muži (tzv. „Roadmap“), jako základní dokument této tematiky na období 2006–2010, upravující záležitosti:
 - stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže,
 - souladu soukromého a profesního života,
 - stejné reprezentace při rozhodování,
 - eliminace generových stereotypů,
 - eliminace a zamezení všech forem násilí založeného na diskriminaci mezi pohlavími,
 - podpory generové rovnosti ve vnějších a rozvojových politikách EU;
- Akční program pro rovné příležitosti (2001 – 2006), jako předchozí dominantní dokument a program;
- Zajišťování generových priorit v rámci akce „Rok rovných příležitostí“, jež se naposledy konal v roce 2007;
- Zavádění tématu rovných příležitostí do komunitárních politik.

Soulad s prosperitou

V tomto vnímání tak naplňování pravidel rovných příležitostí nejen že není v rozporu s faktory prosperity, ale z pohledu její dlouhodobé udržitelnosti je faktorem, který prosperitu vlastně podmiňuje, pokud za její nejrozumnější proveditelnou definici považujeme udržení stability a proporční vyváženosti lisabonského trojúhelníku, a jejímž souhrnným indikátorem – se všemi oprávněnými výhradami – je dlouhodobý vývoj ukazatele HDP na obyvatele, v symbióze s různými aspekty ukazatelů zaměstnanosti a nezaměstnanosti (vedle headlinového ukazatele míry nezaměstnanosti například podíl dlouhodobě nezaměstnaných na jejich celkovém počtu, regionální a sektorový aspekt nezaměstnanosti, s vyhodnocením případných viditelných rozdílů, vzdělanostní struktura zaměstnaných a nezaměstnaných, jejich struktura věková, a pochopitelně pohled na zaměstnanost a nezaměstnanost, resp. zaměstnané a nezaměstnané při rozdělení na ženy a muže) či sektorovým (odvětvovým) členěním ekonomiky. V rámci tohoto chápání by mělo dojít k maximální možné eliminaci všech negativních externalit v sociální a environmentální oblasti.

Disponibilní finanční nástroje

Vedle snahy vnímat rovné příležitosti jako přirozenou životní součást, případně přirozenou složku výchovy a vzdělávání, je v současných politikách EU poměrný dostatek finančních nástrojů, které se primárně zaměřují na respektování výše uvedených aspektů rovných příležitostí.

Tyto finanční nástroje, jak již v tomto pojmání obvyklé, lze rozdělit na ty, které pocházejí z rejstříku regionální politiky EU (tedy Strukturální fondy a je v podmínkách konkrétní země rozdělující Operační programy), a na ty, které jsou přímo rozdělovány příslušným Generálním ředitelstvím Evropské komise, v našem případě tedy DG EMPL v podobě konkrétních Přímých komunitárních grantů.

Podíváme-li se nejprve na v České republice aplikovanou množinu relevantních Operačních programů, nejprve se zaměříme na obecnou definici regionální politiky EU, platnou pro všechny členské státy. V ní se praví, že hlavním jejím smyslem je snížení strukturální nerovnosti mezi regiony EU, v jejím příspěvku rovnovážnému rozvoji celé EU a podpoře **rovných příležitostí**. V tomto pojetí tak zcela respektuje výše popisovaný kontext.

Zaměříme-li se na konkrétní Operační programy (všechny z nich jsou primárně rovněž založeny a fungují na principu nediskriminace), dostáváme se k výčtu: OP Lidské zdroje a zaměstnanost; OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost; OP Podnikání a inovace; ve větší či menší míře všech sedm Regionálních operačních programů; a pro specifický případ hlavního města Prahy OP Praha Adaptabilita.

- **OP Podnikání a inovace:**
 - prioritní osa 1 – Vznik firem
 - prioritní osa 2 – Rozvoj firem
- **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost:**
 - prioritní osa 3 – Další vzdělávání
- **OP Lidské zdroje a zaměstnanost:**
 - prioritní osa 1 - Adaptabilita
 - prioritní osa 2 – Aktivní politika trhu práce
 - prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti
- **ROP:** mají různě definované prioritní osy a oblasti podpory, pod shrnujícími označeními například integrovaný rozvoj a obnova regionu, zlepšení životních podmínek apod.

Specifickou formou naplňování volných příležitostí je **zvyšování podílu žen v podnikatelských aktivitách**. Zde je možné rejstřík možností výše vymezených Operačních programů dále obsahově rozšířit na:

1. OP Podnikání a inovace

OPPI obsahuje sedm prioritních os a je zaměřený na podporu rozvoje podnikatelského prostředí a podporu přenosu výsledků výzkumu a vývoje do podnikatelské praxe. Podporuje vznik nových a rozvoj stávajících firem, jejich inovační potenciál a využívání moderních technologií a obnovitelných zdrojů energie. Umožňuje zkvalitňování infrastruktury a služeb pro podnikání a navazování spolupráce mezi podniky a vědecko-výzkumnými institucemi.

Podnikající ženy v souladu s naším tématem mohou získat prostředky například na: pořízení a rekonstrukce dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku, pořízení zásob, drobnější investičně zaměřené projekty, rozvoj informačních a komunikačních technologií apod.

2. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

OP VpK obsahuje pět prioritních os a je zaměřený na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji.

Podnikající ženy se mohou v rámci tohoto programu zaměřit na: vytváření vzdělávacích modulů zaměřených na podporu obecných kompetencí (jazykové dovednosti, IT, podpora podnikatelských dovedností).

3. OP Lidské zdroje a zaměstnanost

OP LZZ obsahuje šest prioritních os a je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Podnikající ženy se mohou v rámci tohoto programu zaměřit na: tvorbu nových vzdělávacích programů pro zaměstnance, včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů, uplatňování pružných forem organizace práce, rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání, podporu nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, realizaci a rozšíření specifických integrovaných školicích programů pro společenskou (pracovní) integraci uchazečů o zaměstnání ohrožených sociálním vyloučením, poskytování sociálních služeb, které vedou k sociálnímu začleňování a prevenci sociálního vyloučení, vzdělávací programy, kurzy pro sociálně vyloučené, zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy apod.

4. ROPy

Sedm Regionálních operačních programů se sice na jedné straně obsahově poměrně sblížuje, na straně druhé je konkrétní struktura každého z nich poměrně významně vzájemně odlišná. Ve svém souhrnu ROPy zajišťují zlepšení dostupnosti a propojení regionů, včetně modernizace prostředků veřejné dopravy, podporu rozvoje infrastruktury i služeb cestovního ruchu, přípravu menších podnikatelských ploch a zlepšování podmínek k životu v obcích a na venkově především prostřednictvím zkvalitnění vzdělávací, sociální a zdravotnické infrastruktury, odstraňování ekologických zátěží apod.

Podnikající ženy se v rámci ROPů mohou zaměřit na: vzdělávací, sociální a zdravotnickou infrastrukturu, infrastrukturu pro poskytování zájmových a volnočasových aktivit, včetně kulturních, sportovních a multifunkčních zařízení, rekonstrukce, modernizace a revitalizace objektů, rozvoj cestovního ruchu a lázeňství, včetně návazné infrastruktury, propagaci regionálních produktů cestovního ruchu apod.

Analogické obsahové cíle jako v případě OP LZZ, ale i OP VpK a ROPů jsou pak k dispozici uchazečům realizujícím své projekty na území hlavního města Prahy v rámci OP Praha Adaptabilita.

5. Přímé komunitární granty

Pokud se podíváme na Přímé komunitární granty, je nejspíše se nabízející nástrojem Komunitární program pro zaměstnanost a solidaritu Progress (2007 – 2013), který slouží jako finanční podpora pro implementaci cílů EU na poli zaměstnanosti a sociálních záležitostí. Celý program Progress pro všechny členské státy je na uvedené období vybaven finanční částkou 743 mil. EUR. Typy projektů, které je možné z programu financovat zahrnují například finanční analýzy, vzájemné učení, aktivity na šíření pozitivních myšlenek, asistenční činnost apod.

Program Progress (2007 – 2013) je členěn na pět obsahových sekcí: zaměstnanost; sociální ochrana a začleňování; pracovní podmínky; diverzita a potlačování diskriminace, a rovnost mezi ženami a muži.

Případové studie a příklady ze zahraničí

Výchozí informací pro následující kapitolu je text „Přístup ženských firem k finančním zdrojům“ (OHK Zlín, Eurochambers, Women Network, leden 2008). Na základě provedeného průzkumu bylo zjištěno, že přibližně 70% podnikatelek považuje přístup k finančním prostředkům za důležitý činitel při zahájení jejich podnikatelské činnosti. Ještě vyšší procento (76%) z nich považuje za klíčový přístup k finančním prostředkům i v následujících fázích rozvíjení ženského podnikání. V případě, že se manažerka rozhoduje, že ukončí svůj závislý zaměstnanecký stav a stane se manažerkou, 88% z nich považují záležitost přístupu k financím za důležitou nebo velmi důležitou.

V následujících boxech bude vhodné uvést několik příkladů z jednotlivých zemí EU, jak byl problém podnikatelek s přístupem k finančním zdrojům specificky řešen.

Bulharsko

Projekt 100 – Projekt pro zvýšení konkurenceschopnosti začínajících firem

Tento projekt je iniciativou Ministerstva pro obchod a energii, zahájený v roce 2004 ve spolupráci s programem OSN pro rozvoj. Je implementován prostřednictvím sítě podnikatelských středisek a podnikatelských inkubátorů projektu JOBS.

Projekt na podporu podnikání (JOBS)

Tento projekt je určen k zajištění udržitelného a konkurenceschopného soukromého sektoru poskytováním pomoci začínajícím firmám ve výrobním odvětví nebo službách. Jsou upřednostňovány inovační nápady zahrnující použití informačních technologií, elektronických komunikací, rozvoj nových výrobků a technologií, projekty zaměřené na ekologii.

Národní inovační fond

Národní inovační fond podporuje nové firmy ve fázích projektování, testování a vývoje nových výrobků a technologií

Mikro-fond JSC

Tento fond poskytuje alternativní finanční a jiné služby mikropodnikům a malým podnikům, které mají potíže nesháněním kapitálu pro své podnikatelské projekty. 40% klientů fondu tvoří ženy, které rozvíjejí vlastní podnikatelské aktivity.

Kypr

Kyperská ženská družstevní banka

Kyperská ženská družstevní banka představuje první a jedinou iniciativu tohoto druhu na světě. Hlavním cílem banky je pomáhat podnikatelkám při zahájení činnosti poskytováním jednoduššího přístupu k finančním prostředkům. V tomto směru nabízí úvěry s výhodnými podmínkami (nižší úrokovou sazbou než je průměr na trhu, delší splátkové období než je průměr na trhu, úvěry na míru odpovídající specifickým potřebám podnikatelek při zahájení jejich podnikatelské činnosti, minimální záruky, rychlé schválení a přidělení úvěru.

Banka se neomezuje na poskytování úvěrů pro rozvoj ženského podnikání. Respektuje principy rovných příležitostí a nabízí komplexní finanční služby pro muže i ženy. Dále je zapojená do výzkumu, poskytuje finanční poradenství, spolupracuje s vládou, místními a zahraničními finančními institucemi a účastní se evropských programů na propagaci ženského podnikání (www.womenscoopbank.com.cy)

Program pro podnikatelky

Program řízený Ministerstvem pro obchod, průmysl a turistiku je spolufinancován ze Strukturálních fondů EU. Jeho účelem je posílit ženské podnikání poskytováním dotací pro začínající podnikatelky.

Program je určen pro ženy ve věku 18 – 55 let, které se chtějí věnovat podnikání ve výrobním, obchodním nebo turistickém odvětví. Dotace kryje 50% nákladů do výše 80.000 EUR

Řecko

Program pro podnikatelky

Tato iniciativa spadá do rámce opatření 2.8 Operačního programu Konkurenceschopnost. Náklady jsou kryty ze 65% ze zdrojů Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF) a 35% řeckými veřejnými zdroji. Cílem je rozvoj, podpora a propagace ženského podnikání prostřednictvím finanční podpory, vytváření nových a životaschopných středních a malých firem ve výrobním odvětví a dalších ekonomických činnostech s důrazem na místní rozvoj a hospodářství. Výše dotace je udělována v objemu do 50% celkového rozpočtu.

Rozvoj ženské zaměstnanosti a podnikání

Program podporuje rozvoj stávajících ženských podniků a zvyšování zaměstnanosti v ženských podnicích. Tato iniciativa spadá do politiky rovných příležitostí na pracovním trhu. Dotováno je například poskytováním odborných poradenských služeb, účast na tematických workshopech, účast na veletrzích a konferencích, účast na obchodních misích, reklama a drobná propagace ženských podniků, koupě zařízení a software.

Lotyšsko

FEM INTERREG IIIB – Program poskytující mikro-úvěry pro podnikatelky ve venkovských oblastech

Program spolufinancovaný z ERDF podporuje rozvoj ženského podnikání prostřednictvím spolupráce a výměny znalostí mezi zúčastněnými zeměmi (vedle Lotyšska rovněž Finsko, Švédsko, Norsko, Estonsko, Litva a Polsko).

Z příspěvku je zřejmé, že téma rovných příležitostí má řadu relevantních tváří. Příklady jednotlivých zemí navíc odhalily další z nich, které jsme se věnovali na stránkách Měsíčníku EU aktualit mnohokrát v minulosti – a sice rovnou příležitost mezi malými a středními podnikatelskými subjekty na straně jedné, a těmi velkými na straně druhé. A že pod společnými pravidly přistupují jednotlivé země EU k jejich respektování různými konkrétními podobami, které se mohou stát inspirativními i pro nás.