

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Program Iniciativy Společenství EQUAL

PŘÍRUČKA PRO ŽADATELE O GRANT



OBSAH:

1. ČÁST – ZÁKLADNÍ INFORMACE O PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL.....	3
ÚVOD	3
1. DEFINOVÁNÍ INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	3
2. AKCE INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	4
3. PRINCIPY INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	4
4. PRIORITY, TÉMATICKE OBLASTI A OPATŘENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL.....	5
5. INDIKÁTORY	11
6. STRUKTURA ŘÍZENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	11
7. FINANCOVÁNÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	12
2. ČÁST – PRINCIPY INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL	15
ÚVOD	15
1. PARTNERSTVÍ	16
2. INOVATIVNOST	20
3. SPOLEČNÉ ROZHODOVÁNÍ	24
4. MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE	29
5. MAINSTREAMING.....	35
6. TÉMATICKEÝ PŘÍSTUP.....	39
7. GENDER MAINSTREAMING	40
DALŠÍ INFORMACE.....	45
SLOVNÍK TERMÍNŮ A ZKRATEK.....	46

1. ČÁST – ZÁKLADNÍ INFORMACE O PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

ÚVOD

První část Příručky pro žadatele o grant obsahuje stěžejní informace ze základních dokumentů druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL, a to Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) a Programového dodatku CIP EQUAL. Oba tyto dokumenty byly vytvořeny Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v úzké spolupráci s partnerskými organizacemi a regiony a jsou k nalezení v plném znění v českém i anglickém jazyce na oficiálních stránkách MPSV www.equalcr.cz.

1. DEFINOVÁNÍ INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL je součástí Evropské strategie zaměstnanosti. Evropská komise vyhlásila tuto iniciativu v návaznosti na Iniciativy Společenství ADAPT a EMPLOYMENT, které byly realizovány v minulém programovém období. Iniciativa Společenství EQUAL podporuje nové přístupy k řešení nerovností a diskriminace v práci a v přístupu k zaměstnání. Díky svému zaměření na boj proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce představuje také významný prostředek sociálního začleňování znevýhodněných osob na trh práce.

Iniciativa Společenství EQUAL je definována jako samostatná forma pomoci ze strukturálních fondů. Jejím smyslem je doplňovat programy „hlavního proudu“, a přispět tak k dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti. Iniciativa Společenství EQUAL představuje laboratoř pro vývoj a prosazování nových nástrojů, přičemž ty, které se osvědčí, budou dále podporovány v rámci hlavních forem pomoci z Evropského sociálního fondu (ESF) během dalšího programového období. Od hlavních forem pomoci z ESF se Iniciativa Společenství EQUAL liší vedle principů inovativnosti a mezinárodní spolupráce také tím, že se realizuje na celém území všech členských států.

Iniciativa Společenství EQUAL přispívá mimo jiné k dosažení cílů hospodářské a sociální soudržnosti. V rámci hospodářské a sociální soudržnosti Společenství usiluje především o snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje jednotlivých regionů a zaostalostí nejvíce znevýhodněných regionů.

Iniciativa Společenství EQUAL je v EU a také v ČR realizována prostřednictvím dvou kol výzev k předkládání návrhů rozvojových partnerství (RP).

První kolo Iniciativy Společenství EQUAL

Do prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL vstoupila ČR jako první kandidátská země v roce 2001. První kolo je v ČR realizováno prostřednictvím Národního programu Phare 2002. Pro první kolo bylo v České republice vybráno 7 tématických oblastí z celkového počtu 9. V rámci Akce 2 je realizováno 10 pracovních programů RP, které se zaměřují na 6 tématických oblastí. Do Akce 3 postoupilo 5 z těchto 10 RP. Více o prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL a všech v současnosti podporovaných RP naleznete na oficiálních stránkách NK EQUAL www.nvf.cz/equal.

Druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL

Druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL, vzhledem k jeho zahájení v období po vstupu ČR do EU, není již v ČR spolufinancováno prostředky programu Phare, nýbrž prostředky Evropského sociálního fondu. Druhé kolo je realizováno v rámci zkráceného programového období 2004 - 2006. Nicméně finanční prostředky tohoto programu bude možné v rámci tohoto programového období využívat až do roku 2008. Tato příručka poskytuje základní informace o akcích, principech, prioritách, opatřeních a indikátorech prodruhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR. Dále je zde popsána struktura řízení a financování druhého kola.

Vzhledem k tomu, že druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL je realizováno v ČR prostřednictvím tzv. "Programu Iniciativy Společenství EQUAL" nebo také jen "CIP EQUAL", je v oficiálních dokumentech využíváno této terminologie. Hovoří-li se o obou kolech Iniciativy Společenství EQUAL, užívá se termín "Iniciativa Společenství EQUAL". Avšak v případě užití termínu "CIP EQUAL" nebo "Program Iniciativy Společenství EQUAL" jde vždy jen o označení druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL.

2. AKCE INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Příprava a realizace pracovního programu RP probíhá v rámci Iniciativy Společenství EQUAL ve třech fázích, tzv. akcích:

Akce	Krátký popis jednotlivých akcí
Akce 1 – dotvoření a upevnění jednotlivých RP, sestavení pracovního programu RP a navázání mezinárodní spolupráce	Cílem Akce 1 je podpora dotváření a upevňování trvalých a efektivních rozvojových partnerství a navázání mezinárodní spolupráce. Na konci Akce 1 budou jednotlivá RP povinna předložit řídicímu orgánu smlouvy o národní a mezinárodní spolupráci (cca do 1. května 2005).
Akce 2 – samotná realizace pracovního programu RP	Smyslem Akce 2 je samotná implementace pracovního programu RP. Jelikož Akce 2 navazuje na Akci 1, budou se v rámci Akce 2 podporovat pouze ta RP, která byla vybrána pro Akci 1 a která dále v průběhu a na konci Akce 1 splní všechny požadavky.
Akce 3 – šíření výstupů a jejich využívání v národní politice a na mezinárodní úrovni ve vazbě na národní a mezinárodní tématické sítě	Akce 3 je zaměřena na šíření dobrých zkušeností a dosahování vlivu na národní, resp. regionální politiku a v konečném důsledku promítnutí nejlepších dosažených praxí na úrovni politiky EU ve vazbě na národní a mezinárodní tématické sítě. S cílem dosažení co nejlepších výsledků Akce 3 je účast na jejich aktivitách pro všechna RP povinná.

Časový rámec implementace Akce 1, 2 a 3 Programu Iniciativy Společenství EQUAL	
Vyhlášení druhého kola	červenec 2004
Poslední možný termín pro předkládání žádostí o grant pro Akci 1	30. září 2004
Proces výběru žádostí o grant pro Akci 1	říjen - listopad 2004
Zahájení Akce 1	prosinec 2004
Zahájení Akce 2	jakmile budou RP připravená (cca 1. května 2005)
Zahájení Akce 3	shodně s Akcí 2
Ukončení Akce 2 - 3	srpen 2007 - srpen 2008

3. PRINCIPY INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL je založena na níže uvedených základních principech (jednotlivé principy jsou podrobně vysvětleny ve 2. části této příručky).

Přehled principů Iniciativy Společenství EQUAL	Stručný popis
Partnerství	Jednotlivé pracovní programy jsou realizovány prostřednictvím tzv. rozvojových partnerství.
Společné rozhodování	V rámci rozvojových partnerství musí mít možnost spolurozhodovat všechny zapojené partnerské organizace, včetně zástupců skupin nejvíce ohrožených nerovnostmi a diskriminací na trhu práce, tzn. cílových skupin.
Mezinárodní spolupráce	Společné využívání zkušeností a poznatků z různých států EU, resp. ostatních států zapojených do Iniciativy Společenství EQUAL.
Inovativnost	Jsou podporovány zcela nové přístupy k řešení dané problematiky, resp. nové aplikace stávajících metod a postupů v dané problematice.
Mainstreaming	Šíření výsledků Iniciativy Společenství EQUAL jednak mezi tvůrce národních, resp. regionálních politik tak, aby nejlepší z nově vyvinutých nástrojů boje s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce mohly být využity při přípravě národních, resp. regionálních strategických dokumentů a rozvojových plánů (vertikální mainstreaming). A dále šíření dobrých praxí mezi stejné či podobné organizace nebo organizace podílející se na řešení stejné nebo podobné problematiky, tak aby docházelo ke změnám v postupech či strategiích těchto organizací (horizontální mainstreaming).

Tématický přístup	Jednotlivé členské státy si na základě vlastní socioekonomické analýzy vyberou pro svůj Program Iniciativy Společenství EQUAL ty tématické oblasti, jejichž řešení je pro ně nejpotřebnější. Jednotlivá rozvojová partnerství budou pracovat vždy pouze pod jednou tématickou oblastí.
Gender mainstreaming	Zohledňování rovných příležitostí žen a mužů ve všech plánovaných i realizovaných aktivitách podporovaných pracovních programů RP. Postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů.

4. PRIORITY, TÉMATICKÉ OBLASTI A OPATŘENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Vyhlášené tématické oblasti Programu Iniciativy Společenství EQUAL vycházejí z původních čtyř pilířů Evropské strategie zaměstnanosti. Jedná se o **Zlepšování zaměstnatelnosti, Rozvoj podnikání, Podporu adaptability, Rovné příležitosti mužů a žen**, které jsou v rámci tohoto programu nazvány tématickými prioritami. K tomu je navíc přidáno samostatně vyhlášené téma zaměřené na podporu žadatelů o azyl (které je také v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL označováno jako tématická priorita).

Česká republika podporuje v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL všech devět tématických oblastí vyhlášených Evropskou komisí. Jednotlivé tématické oblasti jsou v ČR rozděleny vždy na dvě opatření – opatření realizovaná v oblastech pokrytých Cílem 1 a opatření realizovaná v oblastech pokrytých Cílem 3.

Oblasti pokryté Cílem 1 – Jedná se o všechny oblasti ČR s výjimkou území hlavního města Prahy.

Oblasti pokryté Cílem 3 – V případě ČR jde pouze o území hlavního města Prahy.

Celkem je tedy v ČR podporováno 5 tématických priorit a v rámci nich 18 (tzv. tématických) opatření, jejichž přehled je uveden v následující tabulce:

Přehled tématických priorit a opatření Programu Iniciativy Společenství EQUAL v ČR
<p>Priorita 1: ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI</p> <p>Opatření 1.1. - Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné v oblastech Cíle 1</p> <p>Opatření 1.2. - Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné v oblasti Cíle 3</p> <p>Opatření 1.3. - Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce v oblastech Cíle 1</p> <p>Opatření 1.4. - Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce v oblasti Cíle 3</p>
<p>Priorita 2: ROZVOJ PODNIKÁNÍ</p> <p>Opatření 2.1. - Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin v oblastech Cíle 1</p> <p>Opatření 2.2. - Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin v oblasti Cíle 3</p> <p>Opatření 2.3. - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst v oblastech Cíle 1</p> <p>Opatření 2.4. - Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst v oblasti Cíle 3</p>
<p>Priorita 3: PODPORA ADAPTABILITY</p> <p>Opatření 3.1. - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce v oblastech Cíle 1</p> <p>Opatření 3.2. - Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce v oblasti Cíle 3</p> <p>Opatření 3.3. - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií v oblastech Cíle 1</p> <p>Opatření 3.4. - Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií v oblasti Cíle 3</p>
<p>Priorita 4: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN</p> <p>Opatření 4.1. - Sladění rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb v oblastech Cíle 1</p> <p>Opatření 4.2. - Sladění rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb v oblasti Cíle 3</p>

Opatření 4.3. - Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce v oblastech Cíle 1
Opatření 4.4. - Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce v oblasti Cíle 3
Priorita 5: Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce
Opatření 5.1. - Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce v oblastech Cíle 1
Opatření 5.2. - Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce v oblasti Cíle 3

Jednotlivé tématické oblasti jsou dále podrobně popsány včetně specifikace cílových skupin, možných aktivit a možného složení RP.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 1

Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné

Globální cíl: zvýšení míry zapojení osob ze znevýhodněných skupin do fungování trhu práce

V rámci této tématické oblasti budou řešeny specifické problémy a bariéry, kterým na trhu práce čelí osoby z diskriminovaných a znevýhodněných skupin, ať už se jedná o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší, absolventy škol, osoby nízkokvalifikované, osoby se zdravotním postižením, resp. se sníženou pracovní schopností, romskou minoritu, migranty či další marginalizované skupiny osob.

V rámci této tématické oblasti budou podporována RP zaměřená např. na tvorbu systému prevence a pomoci zaměřené na podchycení mládeže, která předčasně odchází ze vzdělávacího systému s cílem usnadnit jim nalézt vhodné uplatnění na trhu práce. Dále budou podporována RP orientovaná na opětovné zapojení do trhu práce, inovativní postupy a podporu umístění pro dlouhodobě nezaměstnané, nízkokvalifikované a marginalizované skupiny, na podporu integrace zdravotně postižených na otevřený trh práce, na komplexní poradenství, vzdělávání a asistované umístění v zaměstnání specializované na příslušníky romské národnostní menšiny. Další skupina RP může být zaměřena na motivování a zapojování zaměstnavatelů a dalších sociálních partnerů, např. odborových organizací do řešení problémů osob z diskriminovaných a znevýhodněných skupin na trhu práce, na zdokonalování integračních služeb a agentur atd. Stejně tak je nezbytné se zaměřit na aktivizaci a zvýšení informovanosti orgánů místní a regionální samosprávy.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Úřady práce, poradny pro volbu povolání, profesní organizace, nestátní neziskové organizace, instituty rehabilitační a sociální péče, církevní organizace, charity, zaměstnavatelé, zaměstnavatelské subjekty převážně zaměstnávající občany se ZP, kraje, vzdělávací instituce, poradenské instituce, školy, romští koordinátoři, protidrogová centra, profesní organizace, svazy, hospodářské komory, výzkumné ústavy, zájmové organizace a spolky, knihovny a muzea.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 2

Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce

Globální cíl: zlepšení soužití majoritní společnosti a minorit

Účinné předcházení odmítavým postojům a jiným projevům xenofobie by v rámci této tématické oblasti mělo přispět i k řešení budoucího vývoje, kdy lze po nedávném vstupu ČR do EU očekávat další nárůst migrace, přičemž již dnes je velká část obyvatel v ČR přesvědčena o přílišné otevřenosti ČR vůči imigrantům a cizincům, ačkoli je česká populace stále značně národnostně homogenní a imigrantů je na území ČR stále jen poměrně malý počet. Z důvodu očekávaného nárůstu migrace na území ČR je žádoucí provádět prevenci před negativními dopady xenofobních postojů.

Podpora RP v rámci této tématické oblasti může výrazně napomoci řešení velkého problému, který v ČR představuje postoj majoritní společnosti k minoritám, zejména k minoritě romské. Romská minorita trpí svou velkou izolací spojenou se vzájemnou neznalostí obou skupin. V společnosti se proto často projevují předsudky a stereotypy ve vzájemných vztazích majoritní skupiny obyvatel a příslušníky romské minority, a ačkoli nelze každý odmítavý postoj vůči romskému uchazeči o zaměstnání s ohledem na nízkou úroveň kvalifikace této skupiny osob hodnotit jako rasisticky motivovaný, jeví se podpora této tématické oblasti jako účinný nástroj řešení této dlouhodobě přetrvávající situace.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Podpora multikulturního prostředí a vzdělávání v České republice.
- Preventivní opatření na potlačování diskriminace Romů na trhu práce.

Mezi cílové skupiny této tématické oblasti patří příslušníci etnických menšin a cizí státní příslušníci

pobývající na území ČR, ale i majoritní společnost, na níž mohou být zaměřena zejména nově navrhovaná preventivní opatření.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Úřady práce, nestátní neziskové organizace, orgány veřejné správy, vč. krajských a obecních, školy, vzdělávací a poradenské instituce, romští koordinátoři, podniky a jiní zaměstnavatelé, profesní organizace, svazy a komory, církevní organizace, charity, zájmové organizace, knihovny a muzea.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 3

Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin

Globální cíl: rozvoj podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin

Podpora rozvoje podnikání osob samostatně výdělečně činných představuje alternativní možnost pracovního uplatnění osob ze znevýhodněných skupin. Tuto podporu je však nutné realizovat komplexní péčí o začínajícího podnikatele, a napomoci mu tak k překonání jeho dosavadních znevýhodnění.

Navíc v ČR existuje několik významných bariér, které obecně brání většímu rozvoji podnikání: špatná vymahatelnost práva, relativně vysoké daňové zatížení, obtížný přístup k finančním zdrojům apod. Proto je nutné - v případě podpory podnikání osob ze znevýhodněných skupin – zajistit intenzivnější systematickou přípravu k podnikání, zahrnující kromě profesních a ekonomických i sociální a právní poradenství v souladu s výše naznačenou komplexní péčí. Také zajištění tuteorské podpory nejen v období samotného zahájení podnikání může přispět ke zvýšení celkové uplatnitelnosti těchto skupin osob na trhu práce .

Pro udržení podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin jsou důležité i pomoc ze strany místních orgánů a zapojování znevýhodněných osob do komunitních aktivit a služeb.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Vzdělávání a poradenství začínajícím podnikatelům ze znevýhodněných skupin.
- Podpora volnočasových aktivit pro děti a souvisejících sociálních služeb umožňujících ženám podnikat.
- Vývoj nových metod přístupu k finančním zdrojům pro osoby se znevýhodněných skupin či určité typy organizací při zahájení podnikatelské činnosti.

Mezi cílové skupiny osob podporované v rámci této tématické oblasti patří zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby nad 50 let, osoby bez kvalifikace, osoby nízkokvalifikované a osoby se zdravotním postižením. Dále je možné podporovat absolventy škol, ženy, etnické menšiny či osoby z jiných marginalizovaných skupin.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Úřady práce, malé a střední podniky, zaměstnavatelé, zaměstnavatelské subjekty převážně zaměstnávající občany se ZP, osoby samostatně výdělečně činné, profesní organizace, poradenské agentury orientované na profesní, ekonomické a právní služby, agentury práce, regionální rozvojové agentury, regionální centra podpory začínajícím podnikům, Hospodářská komora, vzdělávací a poradenské instituce, regionální a místní orgány veřejné správy (krajské i obecní), nestátní neziskové organizace a knihovny a muzea.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 4

Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst

Globální cíl: zvýšení kapacity třetího sektoru

Významnou součástí sociální ekonomiky jsou nevládní neziskové organizace. S aktivitami NNO se můžeme setkat v podstatě ve všech oblastech veřejného života, především v oblastech jako jsou ochrana životního prostředí, sociální služby, zdravotnictví, ochrana a rozvoj místního kulturního dědictví, volnočasové aktivity aj. K hlavním charakteristikám NNO patří zejména: orientace na primární řešení problému a nikoliv tvorba zisku jako u podnikatelů, případně splnění uloženého úkolu jako u veřejné správy. NNO proto snáze vyhledávají „mezery“ ve službách, které společnost potřebuje ke svému zdravému fungování, a jsou obvykle při poskytování takto identifikovaných služeb levnější než organizace zřízené státem či obcí. K dalším významným charakteristikám NNO patří primární orientace na maximálně efektivní výsledek – nikoliv snaha o dlouhodobé zajištění předmětu činnosti. Nedílnou součástí třetího sektoru jsou však i regiony a obce, které

jsou zodpovědné za poskytování některých sociálních služeb, poskytují finanční prostředky na činnosti v této oblasti a hrají roli koordinátora těchto činností. Z toho důvodu je nezbytné podněcovat zájem místních samospráv o sociální ekonomiku a usilovat o zlepšení komunikace mezi regiony a obcemi na jedné straně a poskytovateli sociálních služeb (především NNO) na straně druhé.

Aktivity NNO jsou financovány především ze státního rozpočtu prostřednictvím dotačních politik jednotlivých resortů. Dalšími zdroji jsou – např. výnos z vlastní činnosti, příspěvky občanů, sponzorské dary od právnických osob, finanční podpora ze zahraničí. V současné době lze konstatovat, že jejich činnost je dlouhodobě podfinancována, což vede k omezené možnosti vzdělávat management a zlepšovat kvalitu své činnosti. Dalším problémem činnosti NNO je skutečnost, že jejich zapojení do přípravy a realizace regionálních rozvojových dokumentů je na nízké úrovni.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na systémový rozvoj a diversifikaci poskytovaných služeb třetího sektoru se zaměřením na řešení problematiky osob z diskriminovaných či znevýhodněných skupin na trhu práce, na posilování NNO a jejich spolupráce v oblasti řešení problematiky osob z diskriminovaných či znevýhodněných skupin na trhu práce či na rozvoj nových forem poskytování sociálních služeb NNO a dalších poskytovatelů sociálních služeb, které rozšíří příležitosti pracovního uplatnění v této oblasti a možnosti rozvoje vzdělávání, profesního růstu a zvyšování kvality práce pracovníků v sektoru sociální ekonomiky.

Mezi cílové skupiny osob této tématické oblasti patří osoby dlouhodobě nezaměstnané, starší či nízkokvalifikované, dále absolventi škol, osoby se zdravotním postižením, ženy, etnické menšiny či osoby z jiných marginalizovaných skupin.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Nestátní neziskové organizace, kraje, svazky měst, obce, úřady práce, organizace poskytující sociální služby, krizová centra, profesní a zájmové organizace, školy, knihovny a muzea.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 5

Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce

Globální cíl: rozvoj jednotlivých prvků systému celoživotního učení zaměřených na znevýhodněné skupiny

Celoživotní učení pokrývá celou oblast vzdělávání, jejíž součástí je i vzdělávání jedinců, kteří jsou určitým způsobem znevýhodněni (sociálně, resp. zdravotně). Některé aktivity směřující ke zlepšení vzdělávacích příležitostí znevýhodněných skupin se již částečně realizují nebo se začínají realizovat (např. zřizování přípravných tříd při MŠ a ZŠ pro děti se sociálním znevýhodněním, podpora projektů zaměřených na integraci zdravotně postižených žáků a studentů do běžných tříd, projekty podporující přípravu učitelů na komunikaci a vzdělávání minorit a imigrantů v české jazyce atd.), nicméně v počátečním vzdělání se tento dlouho opomíjený problém stále neřeší dostatečně; absentuje systémový přístup.

Oblast dalšího vzdělávání zahrnující studium při zaměstnání a různé formy profesního vzdělávání, je limitována neexistencí systémového řešení, což má negativní dopad na pozici znevýhodněných jedinců na trhu práce. Kromě rekvalifikačních neexistují opatření, která by systémově podporovala rozvoj dalšího vzdělávání handicapovaných jedinců. Existující nabídka dalšího vzdělávání (studium při zaměstnání, kurzy apod.) není orientována na znevýhodněné jedince, tzn. že jejich vzdělávací příležitosti jsou v porovnání s ostatními skupinami populace omezené. Obecně jsou postrádány kurzy posilující motivaci účastníků k dalšímu vzdělávání, jejíž absence patří k největším překážkám pro zapojení na trhu práce. Úřady práce nesmějí vést evidenci uchazečů o práci podle jejich národnostní příslušnosti, což ztěžuje i aplikaci specifických nástrojů, resp. projektů ve vztahu k minoritám, především Romům. Znevýhodnění jedinci jsou vzdělávání zejména v rekvalifikačních kurzech pořádaných úřady práce, dále pak v kurzech na doplnění vzdělání nabízených některými speciálními školami, nicméně účast těchto osob v obdobných kurzech je naprosto nedostatečná.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na systémový a inovační rozvoj celoživotního učení pro pracovní integraci znevýhodněných skupin na trhu práce, vývoj nových způsobů rozšíření vzdělávacích příležitostí v podnicích (např. dálkovou formou vzdělávání) či podpora podniků poskytujících další vzdělávání osob s nízkou kvalifikací.

Mezi cílové skupiny obyvatel podporované v rámci této tématické oblasti patří osoby dlouhodobě nezaměstnané, starší či nízkokvalifikované, dále absolventi škol, osoby se zdravotním postižením, ženy,

etnické menšiny (např. Romové), osoby sociálně handicapované či osoby z jiných marginalizovaných skupin.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Úřady práce, vzdělávací instituce (ZŠ, SŠ, VOŠ, VŠ), instituce poskytující poradenské, vzdělávací služby a rekvalifikace, výzkumné instituce, centrální a regionální orgány veřejné správy (MŠMT, kraje, svazy měst a obcí), nestátní neziskové organizace, sociální partneři, malé a střední podniky, organizace přímo řízené MŠMT, církevní organizace a charity, profesní a zájmové organizace, knihovny a muzea.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 6

Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií

Globální cíl: zdokonalení aplikace moderních technologií při řešení strukturálních změn

Na straně podniků představuje jednu z možností, jak vytvořit pracovní příležitosti pro osoby ze znevýhodněných skupin na trhu práce, větší podpora rozvoje flexibilních forem práce. Tyto typy pracovních úvazků nejsou dosud v ČR příliš rozšířeny, ačkoli by umožnily zapojení do pracovního procesu osobám, které nemohou pracovat na plný pracovní úvazek, ať už jde o ženy pečující o člena rodiny, osoby se ZP, absolventy atd.

Na straně zaměstnanců z řad osob znevýhodněných na trhu práce se jeví jako jedna z nejvíce problematických otázek informační gramotnosti a špatné dostupnosti informačních technologií. Podpora rozvoje informační gramotnosti a překonání špatné dostupnosti informačních technologií pro osoby ze znevýhodněných skupin by zároveň přispěla k dosažení cílů Státní informační politiky, v jejímž rámci se již realizují programy počítačové gramotnosti na školách. Nicméně pro osoby ze znevýhodněných skupin je situace o to těžší, že většina z nich je již mimo školskou soustavu, a tudíž programy realizované ve školách na ně nemají přímý dopad. Proto určitou možnost zvyšování informační gramotnosti, která umožňuje nejen lepší orientaci v nabídkách práce, ale i zvyšuje pravděpodobnost získání pracovního místa, neboť je často nezbytnou součástí kvalifikace, představuje podpora odpovídajících kurzů zaměřených na zvyšování počítačové gramotnosti.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Rozvoj malých a středních firem prostřednictvím jejich zasíťování a vazby na velké podniky.
- Rozvoj a řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích při využití distančních forem vzdělávání a metod jobrotation (sdílení pracovního místa) a s tím související řešení finanční motivace nezaměstnaných osob k účasti v těchto formách vzdělávání a metodách jobrotation.
- Integrované programy pro uvolňované pracovníky při restrukturalizaci velkých firem.
- Podpora rozvoje a široké přístupnosti informačních a komunikačních technologií.

Cílovými skupinami jsou v rámci této tématické oblasti osoby dlouhodobě nezaměstnané, starší či nízkokvalifikované, zaměstnanci a zaměstnanci ohrožení restrukturalizací, dále absolventi škol, osoby se zdravotním postižením, ženy, etnické menšiny či osoby z jiných marginalizovaných skupin.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Zaměstnavatelé, odborové organizace, úřady práce, Hospodářská komora, profesní organizace, vzdělávací a poradenské organizace, školy, kraje, nestátní neziskové organizace, soukromé subjekty orientované na vývoj informačních a komunikačních technologií, knihovny a muzea.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 7

Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb

Globální cíl: rozvoj jednotlivých prvků systému umožňujícího bezproblémovou harmonizaci rodinného a pracovního života

Přes deklarované rovné příležitosti pro muže a ženy v právním řádu ČR se v reálném životě setkáváme s tím, že vzhledem ke vžitým stereotypům a rolím zastávaným v rodině je převážná část péče o domácnost, děti a ostatní závislé příslušníky rodiny vykonávána ženami. Tato situace potom druhotně vytváří nerovné podmínky mezi muži a ženami na trhu práce, kdy žena má jen omezené možnosti získat odpovědnější, lépe placené nebo časově náročné zaměstnání, anebo jí není umožněn kariérní či profesní růst.

Je zřejmé, že změny hodnotové orientace české společnosti či bourání předsudků a stereotypů je proces velmi pomalý. Spoluúčasť muže na rodinných povinnostech - hlavně péče o děti a závislé členy rodiny - a partnerský přístup k zabezpečení chodu domácnosti je jedna z možností, která by mohla vést k větší profesionální seberealizaci žen. V této souvislosti je nezbytné nacházet prostředky a vytvářet podmínky, které usnadní sladování rodinného a pracovního života a napomohou spravedlivějšímu rozdělení rolí partnerů, tzn. rozdělení společných povinností o rodinu a děti mezi ženy a muže. V rámci této tématické oblasti zaměřené na harmonizaci rodinného a pracovního života je vhodné také podporovat rozvoj sociálních služeb a zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejména pak doplňují-li, či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany. Další z možností řešení je přijetím vhodné právní úpravy pracovních vztahů umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům, pečujícím o děti a rodinu, popř. zaměstnancům vracejícím se na trh práce po skončení rodičovské dovolené usnadnily sladit zaměstnání s rodinnými povinnostmi.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Zajištění možnosti účasti na dalším vzdělávání pro osoby (obvykle matky) pečující o závislé osoby.
- Podpora zavádění flexibilních forem práce a moderních metod zaměstnávání využitelných ženami.
- Reintegrace žen vracejících se na trh práce prostřednictvím poskytování rekvalifikačních či kvalifikačních kurzů.

Mezi cílové skupiny podporované v rámci této tématické oblasti patří zejména ženy, které jsou v ČR zaměstnány péčí o domácnost výrazně více než muži, a muži, kteří se nacházejí v obdobné situaci jako ženy pečující o dítě či další závislou osobu. V rámci takto určené cílové skupiny budou navíc přednostně podporovány osoby, které trpí ještě dalšími typy znevýhodnění.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Ženské organizace, úřady práce, nestátní neziskové organizace, zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské instituce, regionální a místní orgány veřejné správy (krajské i obecní), církevní organizace a charity, podnikatelské subjekty, zájmové organizace, jesle, mateřské školy, knihovny a muzea.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 8

Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce

Globální cíl: posílení principu rovnosti žen a mužů na trhu práce

Přes deklarované rovné příležitosti pro muže a ženy v právním řádu ČR se v reálném životě setkáváme s tím, že vzhledem ke vžitým stereotypům a rolím zastávaným v rodině je převážná část péče o domácnost, děti a ostatní závislé příslušníky rodiny vykonávána ženami. S tím související nezaměstnanost žen, zejména ve věkové skupině 25-35 let, je z dlouhodobého pohledu vyšší než u mužů. Jde totiž o období, ve kterém mají ženy děti, nebo zaměstnavatel předpokládá, že by je mohly mít.

Faktický stav nerovnosti pohlaví v pracovním životě dokládá i téměř čtvrtinový rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen v neprospěch žen. Z podrobné analýzy pracovních příjmů mužů a žen v České republice vyplývá, že značná část nerovnosti příjmů je dána zejména rozdělením povolání na tzv. mužská a ženská. „Ženská“ povolání vykazují pravidelně nižší příjmy než povolání „mužská“ (feminizace zdravotnictví, školství – tedy oblastí s tradičně nízkými příjmy). Současně jsou nerovnosti v příjmech přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice, tzn. čím je vyšší vzdělání, tím je vyšší propad platů žen, a čím je vyšší zastávaná pozice, tím je větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen. Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – opět platí: čím vyšší pozice, tím méně žen v takovýchto vedoucích funkcích. V neposlední řadě je příjmová nerovnost dána přerušením kariéry ženy s ohledem na její matefskou roli. K identifikaci a následnému zohledňování rozdílů mezi muži a ženami pomáhá gender mainstreaming, který přispívá ke zviditelnění problematiky genderové rovnosti ve společnosti. Účinné prosazování rovnosti mužů a žen v praxi musí být prováděno napříč všemi politikami.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na prosazování metod gender mainstreamingu, zvyšování povědomí o problematice rovných příležitostí žen a mužů mezi zaměstnavateli, veřejnými orgány a odbory, vývoj nástrojů zajišťujících rovné odměňování mužů a žen apod.

Mezi cílové skupiny proto patří ženy, přičemž přednostně budou podporovány ty ženy, které patří mezi dlouhodobě nezaměstnané, osoby na 50 let, osoby bez kvalifikace či nízkokvalifikované, osoby se zdravotním postižením, etnické menšiny, osoby z jiných marginalizovaných skupin. Dále také muži

nacházející se v obdobné situaci jako matky samoživitelky či ženy pečující o dítě nebo jinou závislou osobu.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Ženské organizace, nestátní neziskové organizace, kraje, obce, zaměstnavatelé a odbory, knihovny a muzea.

TÉMATICKÁ OBLAST Č. 9

Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce

Globální cíl: usnadnit přístup na trh práce v ČR zvláště těch žadatelů o azyl, o jejichž žádosti nebude rozhodnuto do 1 roku

Podpora zaměřená na pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce se jeví v České republice jako velmi významná forma předcházení sociálnímu vyloučení této skupiny obyvatel. Žadatelé o azyl pobývající na území České republiky, kteří mají přístup na trh práce nejdříve po 1 roce svého pobytu v ČR, jsou ve srovnání s českými žadateli o pracovní místo výrazně znevýhodněni jazykovou bariérou.

Po vstupu ČR do Evropské unie je navíc očekáváno zvýšení počtu žadatelů o azyl. Jednou z forem pomoci této skupině by kromě programů zaměřených na překonávání jazykové bariéry, mohl být i cílený rozvoj dovedností umožňující lepší orientaci na trhu práce v České republice (včetně poskytnutí základních informací o právních úpravách jednotlivých forem zaměstnávání, o podmínkách zdravotního a sociálního systému ČR). Zvláštní pozornost by se měla také věnovat těm uchazečům o azyl, u nichž lze očekávat jejich případný návrat do vlasti. Takovýto rozvoj dovedností žadatelů o azyl by bylo vhodné zaměřit zejména na ty oblasti dovedností, které by žadatelé o azyl mohli dobře využít právě po svém návratu zpět do vlasti.

Navíc podpora této tématické oblasti může výrazně přispět k řešení stávající velmi problematické situaci nezletilých cizích příslušníků bez dokladů a bez doprovodu rodičů, přičemž poskytování péče této skupině ze strany vzdělávacích a výchovných institucí by zároveň přispěla k dosažení cílů Koncepce umísťování, vzdělávání a výchovy dětí s jazykovou bariérou.

V rámci této tématické oblasti se bude možné zaměřit např. na některé z těchto aktivit:

- Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce prostřednictvím speciálních integračních kurzů zaměřených na rozvoj jazykových dovedností a využití dosavadních zkušeností v praxi.
- Vzdělávací a odborná školení pro osoby pracující s žadateli o azyl.
- Podpora vytváření sítí mezi organizacemi a orgány zabývajícími se žadateli o azyl.

Navrhované složení RP realizujících pracovní program v rámci této tématické oblasti:

Úřady práce, kraje, obce, nestátní neziskové organizace, zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské organizace a školy, uprchlické tábory, centra sociálních služeb, knihovny.

5. INDIKÁTORY

Plnění cílů jednotlivých RP i celého programu bude sledováno pomocí monitorovacích indikátorů. Monitorovací indikátory budou stanoveny na různých úrovních: na úrovni RP, opatření, priorit a na úrovni celého programu.

Indikátory na úrovni jednotlivých opatření, priorit a celého programu budou dopracovány zpracovateli celkové strategie hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL nejpozději do konce roku 2004. S těmito indikátory pak budou všechna RP vybraná pro podporu v Akci 1 podrobně seznámena na počátku Akce 1. Konkrétní indikátory, které budou sledovat plnění cílů daného pracovního programu RP, pak stanoví jednotlivá RP ve vazbě na monitorovací indikátory daného opatření, priority i celého programu ve své smlouvě o národní spolupráci.

Jednotlivým podporovaným RP bude v průběhu Akce 1 poskytnuta metodická pomoc při tvorbě jejich konkrétních indikátorů. Tato pomoc bude zajištěna ze strany řídicího orgánu formou semináře o celkové strategii hodnocení Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

6. STRUKTURA ŘÍZENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Program Iniciativy Společenství EQUAL je samostatnou formou pomoci ze strukturálních fondů, a proto má svou vlastní implementační strukturu.

Hlavními subjekty této implementační struktury jsou:

ŘÍDÍCÍ ORGÁN

Řídící orgán (ŘO) v souladu s národními předpisy a předpisy EU plně zodpovídá za správné a efektivní řízení Programu Iniciativy Společenství EQUAL. Řídícím orgánem Programu Iniciativy Společenství EQUAL je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Ministr práce a sociálních věcí pověřil v rámci organizační struktury MPSV plněním všech povinností řídicího orgánu odbor řízení pomoci z ESF.

MONITOROVACÍ VÝBOR

Za účelem monitorování plnění Programu Iniciativy Společenství EQUAL v České republice byl řídicím orgánem ustaven Monitorovací výbor Programu Iniciativy Společenství EQUAL. V Monitorovacím výboru (MV) jsou kromě zástupců MPSV zástupci klíčových partnerů, jako jsou partnerská ministerstva (MŠMT, MMR, MPO, MF, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo informatiky), regiony, Rady vlády, sociální partneři, nestátní neziskové organizace a subjekty zastupující občany s přímou zkušeností s hlavními formami diskriminace a nerovnosti na trhu práce. Jednotlivé členy Monitorovacího výboru jmenuje na návrh jednotlivých partnerských organizací a regionů ministr práce a sociálních věcí.

PLATEBNÍ ORGÁN

Výkonem funkce platebního orgánu (PO) pro všechny programy spolufinancované ze strukturálních fondů v programovém období 2004 - 2006, tedy i pro Program Iniciativy Společenství EQUAL, bylo pověřeno MF, přičemž rozhodnutím ministra financí byl výkonem všech povinností PO pověřen odbor Národního fondu. Platební orgán spravuje prostředky poskytnuté Evropskou komisí a vypracovává a předkládá Evropské komisi žádosti o platby z ESF souhrnně za celý tento program.

PLATEBNÍ JEDNOTKA

Platební i řídicí orgán může výkon některých svých povinností delegovat na další orgány – tzv. zprostředkující subjekty. Řídící orgán žádné ze svých povinností na žádný zprostředkující subjekt nedelegoval, nicméně platební orgán delegoval některé povinnosti na platební jednotku. Platební jednotkou Programu Iniciativy Společenství EQUAL bylo určeno MPSV.

KONEČNÝ PŘÍJEMCE

Konečnými příjemci jsou jednotlivá rozvojová partnerství. Jednotliví koneční příjemci jsou odpovědní za zajištění realizace svého pracovního programu.

TECHNICKÁ ASISTENCE

Za účelem řádné implementace Programu Iniciativy Společenství EQUAL je v ČR v rámci samostatné priority poskytována řídicímu orgánu a RP technická asistence.

Mezi základní aktivity technické asistence patří podpora rozvojových partnerství po celou dobu implementace jejich pracovního programu. Jedná se zejména o metodickou a poradenskou činnost při přípravě žádostí o grant pro Akci 1, při přípravě společné strategie a pracovního programu RP, při přípravě pracovního programu mezinárodní spolupráce v průběhu Akce 1, při práci RP a při provádění jednotlivých mezinárodních aktivit a při přípravě pravidelných monitorovacích zpráv v průběhu Akce 2 i při aktivitách realizovaných v rámci Akce 3 apod.

Dalším úkolem technické asistence je vytvoření a zabezpečení vhodného a efektivního systému hodnocení žádostí o grant, přezkoumání smluv o národní a mezinárodní spolupráci a dále monitorování jednotlivých RP, včetně správy monitorovacích systémů. Dále technická asistence zabezpečí efektivní komunikaci s řídicím orgánem prostřednictvím včasného poskytování veškerých nezbytných informací o implementaci jednotlivých projektů i celého programu řídicímu orgánu.

Technická asistence bude dále využita pro podporu monitorování, auditů a hodnocení činností prováděných jak v ČR, tak i na celoevropské úrovni a dále i na přípravu studií, seminářů, informačních akcí, sběr, zpracování a další šíření získaných zkušeností a dosažených výsledků.

7. FINANCOVÁNÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL je financováno prostředky Evropského sociálního fondu a prostředky státního rozpočtu ČR, konkrétně rozpočtové kapitoly MPSV ČR. Celkový objem finančních prostředků určených na druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL v ČR je 43 973 880 EUR. Na území hlavního města Prahy (Cíl 3) budou jednotlivá RP financována 50 % prostředky ESF a 50 % prostředky MPSV. V ostatních oblastech ČR (Cíl 1) budou jednotlivá RP financována 75 % prostředky ESF a 25 % prostředky MPSV.

Rozdělení RP do těchto dvou Cílů nebude posuzováno dle sídla RP (předkladatele), ale dle toho, kam budou směřovat aktivity RP. I když budou v rámci jednoho RP působit jak organizace z regionů spadajících pod Cíl 1, tak organizace z regionů spadajících pod Cíl 3, je důležité, aby všechny projektové aktivity byly vždy zaměřeny pouze na cílové skupiny buď z regionů Cíle 1 nebo z regionů Cíle 3.

Nicméně jak pro RP podporovaná v rámci opatření pro Cíl 1, tak i pro RP podporovaná v rámci opatření pro Cíl 3 nebude ve skutečných peněžních tocích docházet k žádným relevantním odlišnostem, neboť všechny platby jednotlivým RP budou založeny na systému jednotných plateb (obsahujících jak národní spolufinancování, tak i odpovídající podíl prostředků ESF). Navíc neukládají-li pravidla pro poskytování veřejné podpory jinak, bude možné jednotlivé aktivity RP financovat z prostředků Programu Iniciativy Společenství EQUAL až do výše 100 % způsobilých nákladů daného RP.

Období uznatelnosti výdajů RP spojených s realizací aktivit v rámci Akce 1 začíná dnem podpisu zástupce řídicího orgánu uvedeném na Grant Letteru oznamujícím RP jejich výběr pro podporu v Akci 1. Po podpisu Grant Letterů ze strany zástupce ŘO a po jejich odeslání RP, zajistí ŘO uzavření „smluv o financování v průběhu Akce 1“ s RP vybranými pro podporu v Akci 1. Tyto smlouvy budou podepisované zástupcem ŘO, zástupcem ekonomického odboru MPSV a hlavním partnerem daného RP.

Poté co bude „smlouva o financování v průběhu Akce 1“ podepsána zástupci všech smluvních stran, obdrží RP zálohovou platbu ve výši 30 % svého celkového rozpočtu na Akci 1. Tato zálohová platba bude obsahovat jak odpovídající podíl národního financování, tak i podíl odpovídající míře spolufinancování ESF. Později budou RP pravidelně v souladu s pokyny řídicího orgánu žádat o průběžné platby. Tyto žádosti o platby budou založeny na výdajích skutečně uskutečněných daným RP.

V průběhu implementace Akce 2 a 3 bude zaveden obdobný systém finančních toků jako v průběhu Akce 1. Po potvrzení smlouvy o národní spolupráci a smlouvy o mezinárodní spolupráci předložených ze strany jednotlivých RP bude mezi hlavním partnerem RP, zástupcem ŘO a zástupcem ekonomického odboru MPSV uzavřena nová „smlouva o financování v průběhu Akce 2 a 3“, na jejímž základě bude RP poskytnuta opět zálohová platba. Jediným rozdílem oproti zálohové platbě poskytnuté RP v rámci Akce 1 bude, že její celková výše bude odpovídat 20 % ročního rozpočtu RP. Všechny ostatní platby ze strany MPSV budou již vždy založeny na výdajích skutečně vynaložených ze strany daného RP.

V následující tabulce je uveden přehled finančních prostředků Programu Iniciativy Společenství EQUAL rozdělených dle jednotlivých priorit a opatření mezi jednotlivé roky programového období 2004 - 2006. V této souvislosti však znovu upozorňujeme, že alokace určená na konkrétní rok programového období 2004 - 2006 může být využívána ještě v průběhu dvou následujících let. Čerpání prostředků z tohoto programu proto bude ukončeno až v průběhu roku 2008.

TABULKA FINANCOVÁNÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL DLE PRIORIT A OPATŘENÍ V LETECH 2004 – 2006 (EUR)

Priorita/ opatření	Celkové náklady	VEŘEJNÉ					
		Celkem veřejné náklady	ESF	Národní veřejná účast			
				Celkem	Centrální	Regionální	Místní
Priorita 1	10 113 992	10 113 992	7 383 213	2 730 779	2 730 779	0	0
opatření 1.1	7 282 070	7 282 070	5 461 553	1 820 517	1 820 517	0	0
opatření 1.2	633 228	633 228	316 614	316 614	316 614	0	0
opatření 1.3	2 022 798	2 022 798	1 517 098	505 700	505 700	0	0
opatření 1.4	175 896	175 896	87 948	87 948	87 948	0	0
Priorita 2	12 312 686	12 312 686	8 988 260	3 324 426	3 324 426	0	0
opatření 2.1	5 663 835	5 663 835	4 247 876	1 415 959	1 415 959	0	0
opatření 2.2	492 508	492 508	246 254	246 254	246 254	0	0
opatření 2.3	5 663 835	5 663 835	4 247 876	1 415 959	1 415 959	0	0
opatření 2.4	492 508	492 508	246 254	246 254	246 254	0	0
Priorita 3	11 433 210	11 433 210	8 346 243	3 086 967	3 086 967	0	0
opatření 3.1	5 663 836	5 663 836	4 247 877	1 415 959	1 415 959	0	0
opatření 3.2	492 508	492 508	246 254	246 254	246 254	0	0
opatření 3.3	4 854 716	4 854 716	3 641 037	1 213 679	1 213 679	0	0
opatření 3.4	422 150	422 150	211 075	211 075	211 075	0	0
Priorita 4	4 397 388	4 397 388	3 210 092	1 187 296	1 187 296	0	0
opatření 4.1	2 022 798	2 022 798	1 517 098	505 700	505 700	0	0
opatření 4.2	175 896	175 896	87 948	87 948	87 948	0	0
opatření 4.3	2 022 798	2 022 798	1 517 098	505 700	505 700		
opatření 4.4	175 896	175 896	87 948	87 948	87 948		
Priorita 5	2 198 694	2 198 694	1 605 046	593 648	593 648	0	0
opatření 5.1	2 022 798	2 022 798	1 517 098	505 700	505 700	0	0
opatření 5.2	175 896	175 896	87 948	87 948	87 948	0	0
Priorita 6	3 517 910	3 517 910	2 568 075	949 835	949 835	0	0
opatření 6.1	2 198 694	2 198 694	1 605 047	593 647	593 647	0	0
opatření 6.2	1 319 216	1 319 216	963 028	356 188	356 188	0	0
Celkem	43 973 880	43 973 880	32 100 929	11 872 951	11 872 951	0	0

Ačkoli je výše uvedený přehled finančních prostředků Programu Iniciativy Společenství EQUAL uveden v EUR, což odpovídá požadavkům Evropské komise kladených na přípravu tohoto programu, budou všechny platby pro rozvojová partnerství vypláceny vždy pouze v Kč.

2. ČÁST – PRINCIPY INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Naplňování principů Iniciativy Společenství EQUAL všemi příjemci grantů z tohoto programu je jednou z podmínek pro výběr jejich žádosti o grant z Programu Iniciativy Společenství EQUAL. Proto prosím věnujte patřičnou pozornost následujícím kapitolám této příručky.

Úvod

Iniciativa Společenství EQUAL umožňuje hledat a vyvíjet konkrétní postupy a řešení pro lidi, kteří mají problémy dostat se na trh práce, pro lidi, kteří zažili či čelí různým formám diskriminací nebo se vyskytují ve znevýhodněných podmínkách. Nalézání řešení a vyvíjení postupů se bude odehrávat prostřednictvím naplňování níže uvedených principů. Tyto principy byly odzkoušeny a vyvinuty v rámci předchozích iniciativ Společenství, jejich naplňování se osvědčilo a přináší řadu pozitiv. Princip partnerství rozšiřuje znalosti o organizacích věnujících se určité problematice, umožňuje zakládat dlouhodobou spolupráci a podporuje výměnu zkušeností a know - how. Díky principu inovativnosti lze kombinovat různé přístupy a metody a společně pracovat na nalezení lepších a účinnějších pracovních přístupů a metod. Princip společného rozhodování podporuje široké zapojení všech aktérů a posiluje společnou odpovědnost za dosažené výsledky. Mezinárodní spolupráce obohacuje jednotlivé zapojené subjekty o zkušenosti ze zemí EU, eventuálně dalších států Evropy. Pomocí mainstreamingu lze společně pracovat na přenosu a rozšíření informací. Díky gender mainstreamingu se posilují oblasti trpící menším zastoupením jednoho z pohlaví.

Výhod plynoucích z účasti na projektech v rámci Iniciativy Společenství EQUAL je celá řada. Například možnost navázání kontaktu s typy organizací, které by spolu za normálních podmínek nespolečně pracovaly, přístup k celé řadě informací a jiným typům práce, možnost srovnání s ostatními organizacemi a jejich postupy a využití tohoto srovnání ke zdokonalení vlastních činností. Dále je to možnost navázání dlouhodobé spolupráce jak v národním tak mezinárodním měřítku, příležitost k prohloubení odborných znalostí, podpora komunikačních znalostí a dovedností, možnost vycestovat a seznámit se s přístupy v jiných zemích a v jiných podmínkách. A v neposlední řadě jde i o příležitost účastnit se tvorby společných řešení a vzájemně se obohacovat při společné práci.

Tato část příručky se zabývá postupně podrobně každým z níže uvedených základních principů. Každý z těchto principů je popsán z hlediska Iniciativy Společenství EQUAL, dále jsou uvedeny možné aktivity v rámci naplňování každého principu a také konkrétní praktické rady pro žadatele. Na závěr jsou uvedeny další zdroje informací a slovníček pojmů a zkratek. Další informace lze nalézt také v Pokynech pro žadatele, dále v 1. části této příručky a také v Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

Základní principy Iniciativy Společenství EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL je založena na sedmi základních principech.

- 1. Partnerství**
- 2. Inovativnost**
- 3. Společné rozhodování**
- 4. Mezinárodní spolupráce**
- 5. Mainstreaming**
- 6. Tématický přístup**
- 7. Gender mainstreaming (důležitá součást průřezového tématu Rovné příležitosti – další průřezová témata viz Pokyny pro žadatele)**

1. Partnerství

Definice principu partnerství

Princip partnerství je naplňován prostřednictvím cíleného seskupování organizací do celků, které nazýváme rozvojovým partnerstvím (RP). Smyslem tvorby rozvojových partnerství je zajištění vzájemné spolupráce různých typů organizací při hledání řešení existujících problémů na trhu práce. Organizace zapojené do RP totiž společně připravují a následně realizují své projektové aktivity.

Štručné shrnutí

Princip partnerství patří mezi klíčové principy Iniciativy Společenství EQUAL. Princip partnerství je naplňován úzkou spoluprací skupiny organizací, které se rozhodly pracovat společně na nalezení řešení existujících forem diskriminace a nerovnosti na trhu práce. Jednotlivé projekty jsou v rámci Iniciativy Společenství EQUAL realizovány prostřednictvím rozvojových partnerství. Pro fungování rozvojového partnerství je klíčová spolupráce všech organizací v partnerství zahrnutých, jasný pracovní program určující i rozdělení realizace jednotlivých aktivit podle jednotlivých partnerů, metody společného řešení problémů a tvorba inovativních projektových výstupů. Rozvojové partnerství vystupuje jako celek a má společnou zodpovědnost za výslednou kvalitu projektu. V případě Programu Iniciativy Společenství EQUAL má však zároveň každé partnerství určeného jednoho partnera (tzv. hlavního partnera či hlavní partnerskou organizaci), který nese celkovou odpovědnost za správné a efektivní využívání svěřených finančních prostředků z tohoto programu. S tímto partnerem bude také MPSV následně uzavírat smlouvy o financování, na jejichž základě budou možné aktivity RP financovat právě z prostředků tohoto programu.

Cíle a typy rozvojového partnerství

Základní cíl rozvojového partnerství představuje společné úsilí na vypracování a realizaci integrovaného přístupu k řešení existujících problémů na trhu práce prostřednictvím přípravy a realizace pracovního programu RP podporovaného v rámci konkrétního tématického opatření. Tématická opatření vymezují charakter problému vyskytující se na trhu práce (viz Pokyny pro žadatele o grant).

Předpokladem pro vznik rozvojového partnerství je nalezení dostatečného počtu angažovaných subjektů majících stejný cíl. Hledání angažovaných subjektů usnadňuje dřívější spolupráce organizací na projektech obdobného charakteru (Access, Phare, první kolo Iniciativy Společenství EQUAL apod.), kontakt s organizacemi s odpovídajícími zkušenostmi, regionální či oborová příbuznost organizací.

Podle typu spolupráce rozlišujeme partnerství „regionální či geografická“. Tato partnerství navazují spolupráci v rámci konkrétního regionu či geografické oblasti. Vedle regionálních či geografických partnerství mohou organizace spolupracovat v rámci jednoho ekonomického odvětví nebo sektoru a pak jsou nazývána „sektorovými či oborovými partnerstvími“. V prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL rozvojová partnerství vytvářela jak regionální, tak oborové typy, výjimkou však nebyl ani typ kombinovaný.

1.1 Spolupráce rozvojového partnerství

Pro fungování rozvojového partnerství je klíčová vzájemná spolupráce. Spolupráce partnerů je důležitá z mnoha hledisek a přináší řadu pozitiv. Partnerská spolupráce poskytuje příležitosti k přenosu a výměně názorů, nalezení a sdílení nápadů k řešení specifických problémů, získání různých zkušeností, příležitosti k tvorbě novátorských řešení a přístup ke specifickým cílovým skupinám. Společná práce na aktivitách RP obohacuje všechny zúčastněné organizace o znalosti a zkušenosti, které si prostřednictvím partnerské spolupráce vymění. Stěžejní na předávání těchto informací je skutečnost, že rozvojové partnerství mohou vytvořit organizace, které spolu za normálních okolností nespolupracují.

Ze zkušeností z proběhlých Iniciativ Společenství ADAPT a EMPLOYMENT a ze zkušeností z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL jasně vyplývá, že spolupráce více organizací na řešení určitého

problému přináší prokazatelně lepší projektové výsledky ve srovnání s výsledky dosahovanými pouze jednou organizací.

1.2 Proces tvorby rozvojového partnerství

Sestavování rozvojového partnerství bude probíhat ve dvou etapách. První etapa začíná po vyhlášení výzvy pro předložení žádostí o grant v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL. V tomto období organizace, která se rozhodla pro předložení žádosti, začne kontaktovat jiné organizace, se kterými již v minulosti pracovala, nebo organizace, které by mohly stát o vzájemnou spolupráci. Pokud je vybrané téma projektu akceptováno společně všemi oslovenými subjekty, organizace začnou dohromady pracovat na vytvoření základního rozvojového partnerství. Výstupem této prvotní spolupráce je společně předložená žádost o grant v termínu a za podmínek uvedených ve výzvě pro předložení žádostí o grant (do 30. 9. 2004). Pokud bude žádost o grant vybrána pro podporu v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL, začíná druhá etapa, etapa budování trvalého a efektivního rozvojového partnerství, definování detailního pracovního programu RP a hledání mezinárodních partnerů. V terminologii Iniciativy Společenství EQUAL se tato etapa nazývá Akcí 1.

Akce 1 bude zahájena ihned po podepsání grant letterů (tj. dopisů oznamujících úspěšným RP jejich výběr pro podporu z CIP EQUAL) ze strany MPSV, přičemž toto podepsání grant letterů proběhne v období listopad-prosinec 2004. Akce 1 bude trvat cca 5 měsíců. Během tohoto období může rozvojové partnerství v případě nutnosti a zájmu posílit svoje řady o další partnery, kteří budou pro schválený projekt přínosem, event. se rozejít s těmi partnery, se kterými se nepodaří najít společnou řeč nad společným pracovním programem RP. Z hlediska sestavování RP je Akce 1 charakteristická častými setkáními zakládajících a potenciálních partnerů, prezentacemi předloženého pracovního programu, hledáním kompromisů, přibíráním dalších partnerů, budováním základního stylu řízení, vybíráním aktivit, definováním cílů, atd.

Výstupem Akce 1 je smlouva o národní spolupráci (Development Partnership Agreement – DPA), kterou zpracovávají všichni partneři společně. Ve smlouvě o národní spolupráci se specifikují role jednotlivých partnerů, způsob řízení RP, cíle RP, projektové aktivity, náklady na realizaci projektu, atd. (viz Pokyny pro žadatele o grant).

Definitivní potvrzení účasti organizací v rozvojovém partnerství se stvrzuje podpisem statutárního zástupce každé z partnerských organizací ve formuláři žádosti o poskytnutí grantu pro Akci 1 (viz Formulář žádosti o poskytnutí grantu pro Akci 1).

Během Akce 2 a Akce 3 Iniciativy Společenství EQUAL může dojít na základě implementace pracovního programu RP k mnoha změnám ve složení partnerů. V případě, že se některý z partnerů rozhodne ukončit spolupráci, musí hlavní partnerská organizace RP zajistit převzetí rolí a aktivit odcházejícího partnera. Hlavní partnerská organizace buď převezme role a aktivity sama, nebo zajistí převzetí těchto aktivit jinou z partnerských organizací RP anebo přizve jinou, zcela novou organizaci ke spolupráci.

Po administrativní stránce musí nový partner dostát všem požadavkům oprávněnosti jako předchozí partneři (viz Pokyny pro žadatele o grant). O změně partnerů, k níž dojde v průběhu Akce 2 a 3, však musí hlavní partner neprodleně informovat řídicí orgán.

Zkušenosti z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL ukázaly, že vybudování stabilního rozvojového partnerství vyžaduje obrovské úsilí. Pro úspěšné vybudování rozvojového partnerství je klíčová vzájemná komunikace. Vedle základní emailové a telefonické komunikace se největší důraz klade na osobní jednání. Každý ze zainteresovaných partnerů již v této fázi může přispívat ke společnému cíli přípravou komunikační strategie, poskytnutím prostor k jednání, přípravou a vedením schůzek s potenciálními partnery, vytvářením prvního návrhu smlouvy o národní spolupráci, atd.

Rozvojové partnerství může předložit více než jednu žádost o grant. Pokud se rozvojové partnerství rozhodne předložit více než jednu žádost, musí každou jednotlivou žádost předložit pouze pod jedním tématickým opatřením. Všechny žádosti o grant musí být prokazatelně dobře řízeny, aktivity uvedené v těchto žádostech nesmí být duplicitní a prostředky, které rozvojové partnerství na realizaci získá, musí být striktně odděleny. Při předložení více než jedné žádosti je nesmírně důležité, aby si předkládající organizace uvědomila, že řízení projektů v rámci Iniciativy Společenství EQUAL je velice náročné. Jedná se o dlouhodobé projekty vyžadující stabilitu organizací a dostatečné lidské

zdroje. V případě předložení a schválení více než jedné žádosti se předkládající organizace může ocitnout v situaci, kdy nebude schopna v rámci svých kapacit zajistit zdravé řízení projektů a plnění projektových cílů.

Kromě řešení jednoho tématického opatření Iniciativy Společenství EQUAL může rozvojové partnerství v rámci svého pracovního programu řešit i tzv. průřezová témata společná všem programům podporovaným ze strukturálních fondů. Mezi tato průřezová témata patří rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a místní iniciativy. Iniciativa Společenství EQUAL jako taková však vzhledem ke svým specifickým principům podporuje především rozvoj místních iniciativ (viz Pokyny pro žadatele o grant).

Složení rozvojového partnerství

Pro sestavení rozvojového partnerství je klíčový správný výběr partnerských organizací. Různorodost organizací, jejich profesionální zaměření a jejich umístění, to všechno přispívá k rozmanitosti rozvojového partnerství a současně představuje základní předpoklad pro vytvoření kvalitního pracovního programu RP.

Složení rozvojového partnerství musí plně odpovídat zaměření projektu a jednotlivé organizace by měly být vybrány s ohledem na jejich role, které budou v pracovním programu rozvojového partnerství hrát. Vedle partnerů, kteří budou provádět odborné specifické aktivity (např. výzkum, školení, tvorby metodik, evaluace, propagace, aj.) je třeba myslet i na další partnery, kteří realizaci pracovního programu významně podpoří z hlediska administrativního (např. organizace orientované na projektový management, překladatelské organizace, účetní, atd.). Nedílnou součástí rozvojového partnerství musí být organizace přímo zastupující cílové skupiny nebo organizace zprostředkující kontakt s cílovými skupinami. Aktivní zapojení samotných cílových skupin je totiž nezbytnou podmínkou jak principu partnerství tak principu společného rozhodování.

Typy partnerských organizací

Jak již bylo řečeno, rozvojové partnerství je subjektem tvořeným různými organizacemi. Typy organizací zapojených do rozvojového partnerství mohou být následující:

- orgány státní a veřejné správy a samosprávy (ministerstva, ÚP, krajské úřady, města, obce, atd.);
- vzdělávací instituce, odborné školy, speciální školy, učiliště;
- profesní svazy, hospodářské komory;
- zaměstnavatelé a další sociální partneři;
- vysoké školy a výzkumná pracoviště;
- malé a střední podniky;
- informační a osvětové organizace;
- církevní organizace (diakonie, charity);
- aj.

Zkušenosti z Iniciativ Společenství ADAPT a EMPLOYMENT a z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL prokázaly velikou důležitost zapojení orgánů místní a krajské správy tak, aby byl zajištěn soulad mezi plánovanými aktivitami a potřebami daného území. Účast těchto subjektů mimo jiné zvyšuje možnost rozšíření dosažených projektových výsledků (viz Mainstreaming, kapitola 5).

Maximální počet partnerských organizací zapojených do rozvojového partnerství není v ČR nijak omezen. Minimálně se však do RP musí zapojit vždy alespoň dvě organizace. Zvolený počet partnerských organizací daného RP by však vždy měl odpovídat požadavku, aby byly do RP zapojeny všechny typy organizací, které jsou z hlediska řešení daného problému klíčové.

Při tvorbě rozvojového partnerství a zvažování počtu zapojených organizací hraje roli množství faktorů. Počty partnerských organizací mohou být odvozeny od velikosti navrženého pracovního programu, od komplexnosti předloženého řešení, od navržených cílů, které mají být během realizace pracovního programu dosaženy. Významnou roli hraje délka trvání pracovního programu RP a samozřejmě jeho administrativní náročnost.

Ze zkušeností z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL je známo, že lze postavit partnerství čítající od 8 do 36 partnerů. Čím vyšší je počet partnerů, tím vyšší jsou samozřejmě nároky kladené

na řízení celého pracovního programu a na řízenou partnerskou spolupráci. Rozvojové partnerství proto musí velice pečlivě zvážit počet svých partnerských organizací ve vztahu k realizovaným pracovním programům a racionálně zvolit jejich celkové množství.

Pro úspěšnou přípravu a realizaci pracovního programu je hlavní partnerská organizace rozvojového partnerství (předkladatel žádosti o grant) povinná seznámit své partnery se všemi principy a podmínkami Iniciativy Společenství EQUAL tak, aby bylo všem partnerům jasné, za jakých podmínek musí své aktivity realizovat.

Účast jedné organizace v několika RP je pravděpodobná. Organizace, která má široké profesionální zkušenosti a odborné zaměření může aktivně vystupovat ve více rozvojových partnerstvích najednou. Účast organizace ve více rozvojových partnerstvích není nijak limitována. Role a aktivity organizace musí být v rozvojových partnerstvích striktně definovány a nesmí být duplicitní. Duplicita tvorby podobných nebo stejných projektových výsledků bude přísně sledována. Každé rozvojové partnerství zahrnující organizaci, která působí i v jiných rozvojových partnerstvích, si musí pečlivě ověřit, zda je organizace schopná v rámci svých kapacit zvládnout všechny definované aktivity ve všech pracovních programech.

1.3 Formy řízení RP

Řízení rozvojového partnerství začíná ustavením řídicích struktur a volbou stylu řízení. Jasně rozdělení řídicích mechanismů a definování pravomocí je povinnou součástí smlouvy o národní spolupráci. RP mohou zakládat pracovní skupiny, řešitelské týmy či řídicí výbory zpravidla složené ze zástupců jednotlivých organizací. Tyto týmy a pracovní skupiny řídí řešení konkrétních aktivit ve vztahu k projektovým výstupům a celkovému pracovnímu programu RP.

Z pohledu právní odpovědnosti je rozvojové partnerství oficiálně řízeno hlavní partnerskou organizací, která je žadatelem o grant a se kterou uzavře řídicí orgán (MPSV) smlouvu o financování.

Z pohledu spolupráce jednotlivých organizací a tvorby projektových výsledků může být RP řízeno dvojím způsobem. RP může inklinovat k řízení centralizovaným způsobem např. prostřednictvím hlavního partnera či zástupců zakládajících organizací anebo může mít decentralizovaný způsob řízení, kde je rozhodování přenášeno na výbory/skupiny společně tvořené partnerskými organizacemi.

Centralizovaně řízené rozvojové partnerství může být typické pro RP s menším počtem partnerů. Vedoucí roli zde může hrát řídicí výbor, jehož zástupci řídí běh celého projektu.

Decentralizovaný model je typičtější pro RP s větším počtem partnerů. Rozhodování v takovém RP je realizováno prostřednictvím řídicích výborů/skupin, které se mohou lišit dle specifického zaměření RP. Např. koordinační výbor může mít na starosti řízení partnerů, expertní skupina řídí práci na projektových výstupech atd.

Bez ohledu na to, jaký model řízení si RP vybralo, je bezpodmínečně nutné, aby své aktivity řídilo na principu společného rozhodování (viz princip společného rozhodování, kapitola 3 této části příručky).

Princip partnerství

Princip partnerství představuje společné sdílení pracovního programu RP záměru všemi organizacemi, které se podílejí na jeho přípravě a realizaci.

Princip partnerství je reprezentován kolektivní snahou o maximální shodu nad sestaveným pracovním programem RP, sdílením odpovědnosti za připravovaný a realizovaný pracovní program RP a úsilím o co nejlepší naplnění cílů vybraného tématického opatření (viz Pokyny pro žadatele o grant) v rámci Iniciativy Společenství EQUAL.

Partnerský princip se neobejde bez jasných komunikačních pravidel podporujících aktivní účast všech zainteresovaných partnerů. K výměně názorů mezi partnery slouží celá řada nástrojů – schůzky, pracovní workshopy, webové stránky, internetové platformy, atd.

Aktivní realizování principu partnerství vede ke :

- společnému definování základních strategických a operativních úkolů jednotlivých partnerů;
- ustanovení řídicích, výkonných, pracovních a jiných skupin realizujících pracovní program rozvojového partnerství;
- zajištění, aby v rámci rozvojového partnerství probíhala jasná komunikace a všichni partneři se aktivně podíleli na přípravě a realizaci pracovního programu;
- zajištění, aby všichni partneři měli jasně definované role, odpovědnosti a aktivity a aby jim byla jasná pravidla finančního řízení.

Jednotlivé kroky k sestavení rozvojového partnerství:

- identifikace vhodných a relevantních partnerů;
- seznámení vytipovaných partnerů se strategickým záměrem jejich společné činnosti, s postupy a cíli, kterých by mělo být dosaženo;
- nalezení shody s partnery na základě prezentovaného záměru a definování pracovního programu;
- definice rolí jednotlivých partnerů s vazbou na konkrétní aktivity a cíle pracovního programu RP;
- sestavení pracovního programu RP a upřesnění partnerských rolí v procesu jeho přípravy a realizace v rámci konkrétního časového harmonogramu;
- volba komunikačních kanálů v rámci rozvojového partnerství;
- příprava alternativních kroků v případě odstoupení partnerů od původního projektového záměru.

Závěr

Rozvojové partnerství je prostředkem k navázání spolupráce různých druhů organizací, jejichž hlavním cílem je snaha o nalezení řešení problémů souvisejících s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce. Pro sestavení rozvojového partnerství je klíčová komunikace a výběr partnerů. Pro řádné fungování RP je klíčová spolupráce a aktivní přístup všech partnerů na přípravě a realizaci společného pracovního programu, kterým se v terminologii Iniciativy Společenství EQUAL označuje detailní plán aktivit realizovaných RP. Kvalitu předloženého pracovního programu RP výrazně ovlivňuje složení a rozmanitost rozvojového partnerství, přičemž dominantní roli hraje zkušenost partnerů z řešení dané problematiky a podobných projektů.

RP musí zahrnovat různé typy organizací. Rozdílnost sdružených organizací by měla zajistit přístup k co nejširšímu poli názorů a zkušeností s problematikou, která se bude v pracovním programu RP řešit, a zvýšit tak pravděpodobnost nalezení skutečně inovativního řešení.

Rozdílné typy zainteresovaných organizací kromě svých zkušeností nabízejí i kontakty s cílovými skupinami, které jsou klíčové pro přípravu a realizaci pracovních programů RP a pro naplnění principu společného rozhodování (viz kapitola 3 této příručky).

Sestavení RP je postupný proces, který je třeba velmi dobře připravit. Vycházet lze například z výše uvedených jednotlivých kroků.

Organizace sdružené do rozvojového partnerství musí být plně ztotožněny s tím, že pracovní program RP je připravován a realizován všemi partnery.

Pracovní program RP se neobejde bez administrativní podpory, jejíž rozsah se musí stanovit na základě rozsahu celého projektu a počtu partnerů.

2. Inovativnost

Definice principu inovativnosti

Iniciativa Společenství EQUAL poskytuje podporu průkopnickým způsobům řešení nerovností a diskriminace v práci a v přístupu k zaměstnání, přičemž inovaci může představovat zcela nový přístup k dané problematice, ale i využití určitých nástrojů či postupů známých zatím pouze v jiné oblasti. Inovativními výstupy RP tak mohou být např. nové formy zaměstnávání umožňující flexibilní rozsah pracovního úvazku či pracovní doby, nové metody a postupy zjišťování, zpracování, využívání a šíření informací usnadňující přístup k zaměstnání, vytvoření sítí organizací, orgánů a osob umožňujících lepší začleňování specifických skupin občanů na trh práce či nové metody a přístupy k podpoře podnikání.

2.1 Stručné shrnutí

Iniciativa Společenství EQUAL byla speciálně ustavena s možností (a požadavkem) zpochybňování stávajících způsobů práce a přístupů a se snahou o vytvoření nových způsobů, nebo o vylepšení běžně užívaných přístupů v každodenní praxi.

Klíčovým aspektem Iniciativy Společenství EQUAL je testování nových myšlenek. Tyto myšlenky je třeba navrhnout, vyzkoušet, zkontrolovat a vyhodnotit, aby byl jejich potenciál pro cílové skupiny odhalen a mohl být následně využit i v rámci jiných programů ČR nebo EU.

Princip inovativnosti je jeden ze sedmi základních principů Iniciativy Společenství EQUAL. (Ostatními principy se zabývají další kapitoly.) Princip inovativnosti v rámci Iniciativy Společenství EQUAL znamená vnesení, vytvoření a následné ověření nových přístupů k řešení diskriminace a nerovností na trhu práce. Inovativní prvky musí obsahovat každá předkládaná žádost o grant. Tyto žádosti o grant budou hodnoceny také podle toho, jaké inovativní prvky v dané oblasti jsou navrhovány.

Princip inovativnosti v rámci Iniciativy Společenství EQUAL

Princip inovativnosti lze charakterizovat mnoha způsoby, v rámci Iniciativy Společenství EQUAL jsou používány tyto definice:

- jiný, nezvyklý, nový nebo nevyzkoušený přístup nebo postup;
- jiný způsob provádění aktivit;
- nově přidaná hodnota ke stávajícím službám nebo produktům.

Možné typy principu inovativnosti

- **Princip inovativnosti zaměřený na postup**

Zahrnuje vytváření nových metod, nástrojů a přístupů, ale také zlepšování stávajících metod. Tento typ je v praxi nejčastější.

- **Princip inovativnosti zaměřený na cíl**

Zahrnuje formulaci nových cílů a může zahrnovat také různá pojetí identifikace nových a perspektivních míst a otevírání nových oblastí s pracovními příležitostmi na trhu práce.

- **Princip inovativnosti zaměřený na kontext**

Souvisí s politickými a institucionálními strukturami. Tento typ se zabývá především vytvářením systému na trhu práce.

Někdy může být složité přesně definovat konkrétní typ principu inovativnosti, proto jsou níže uvedeny konkrétní příklady pro lepší orientaci.

V praxi může být také složité oddělit typ zaměřený na postup a na cíl, což je dáno tím, že nový postup může vést k rozdílu v produktu nebo ke zlepšenému dopadu na příjemce, pro tento účel může posloužit následující tabulka:

Typ principu	Příklad
Princip zaměřený na postup	Nové metody Nové technologie

	Nové způsoby podpory integrace
Princip zaměřený na cíl	Nové cílové skupiny
	Nové kvalifikace
Princip zaměřený na kontext	Nové strategie, politiky
	Nové lokální a regionální sdružení organizací

Principy inovativnosti lze také dělit podle úrovně, na které se realizují související aktivity, t.j.:

- aktivity realizované na místní (lokální) úrovni;
- aktivity realizované na regionální úrovni;
- aktivity realizované na národní úrovni;
- aktivity realizované na mezinárodní úrovni.

Aktivity realizované na místní (lokální) úrovni

Vývoj inovativních prvků na místní úrovni je většinou pro RP nejjednodušší cestou k úspěšnému naplnění tohoto principu. RP se tak mohou na lokální úrovni zaměřit na problémy, které dobře znají v prostředí, kde se dobře orientují. Z tohoto důvodu je také na této úrovni snadné představit nové přístupy a možnosti řešení.

Aktivity realizované na regionální úrovni

Regionální rozvoj úzce souvisí se schopností daného regionu nalézt inovativní řešení svých specifických problémů spojených s trhem práce. Pro nalezení inovativního přístupu na regionální úrovni se nejlépe hodí regionální typ RP, které v rámci Iniciativy Společenství EQUAL má možnost takový přístup nejen nalézt, ale také pilotně otestovat, ověřit v praxi a v případě jeho úspěšnosti jej dále šířit.

Aktivity realizované na národní úrovni

Pro implementaci inovativního přístupu na národní úrovni lze využít např. práce národních tematických sítí (viz kapitola 5 Mainstreaming). Pro řešení zvolené problematiky na národní úrovni se nejlépe hodí oborový (či sektorový) typ RP.

Přístup nebo metoda, která je běžně užívaná na regionální úrovni tak může být inovativní na úrovni národní nebo mezinárodní.

Aktivity realizované na mezinárodní úrovni

Aktivity na mezinárodní úrovni jsou implementovány nejčastěji prostřednictvím evropských tematických sítí a dalších struktur EU. Podrobnější informace k ETS jsou obsaženy v kapitole 4 Mezinárodní spolupráce a v kapitole 5 Mainstreaming.

2.2 Měření inovativnosti

Inovativní prvky je také třeba umět měřit, a to jak kvalitativně, tak i kvantitativně (tam, kde to je možné). Pro to, aby bylo možné inovativní prvky měřit, je třeba si předem rozmyslet způsob tohoto měření. Způsobů měření inovativních prvků může být mnoho, dále proto uvádíme několik možností:

A. Výzkum dostupných zdrojů, aby mohla být stanovena referenční úroveň.

(t.j. s čím se bude výsledek měření srovnávat před, během a po ukončení realizace projektu.) Musíte mít provedený výzkum tak, abyste byli schopni stanovit referenční úroveň (úroveň vůči které budete následně výsledky inovativních prvků poměřovat). A zároveň je důležité, abyste si stanovili kontext vašich inovativních prvků – abyste měli jasnou představu o tom, čeho se chystáte dosáhnout, a také o tom, co je na vašem přístupu nové. Můžete použít různé druhy výzkumných metod včetně průzkumů pro testování stávající praxe a postojů, cílových skupin či použít průzkumy umístěné na webových stránkách, stejně jako využít NTS a ETS (na národní či mezinárodní úrovni). Ne všechny činnosti musí zahrnovat originální výzkum. Některá RP v prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL využila pro určení rámce svých inovativních prvků již existující a dostupný akademický či vládní výzkum současného stavu nebo současné situace cílových skupin.

B. Průběžný průzkum během projektu, srovnávání se zvolenou referenční úrovní v pravidelných intervalech.

Proces kontroly sledující, že činnosti vašeho RP jsou inovativní, by neměl skončit úvodní fází. Musíte zabudovat aktivní a nepřerušované mechanismy do běžících činností vašeho RP tak, aby informace, o které se opíráte, odpovídaly současnému vývoji. Průběžná činnost může mít množství podob a hraje klíčovou roli při trvalé udržitelnosti inovace.

Zkušenosti RP z prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL:

Jako o důležité součásti průběžného a aktivního výzkumu, začala některá RP v prvním kole Iniciativy Společenství EQUAL uvažovat o způsobech srovnávání a zavedení měřítka inovací. Srovnání a zavedení měřítka napomáhá udržet zaměření na zaznamenávání inovativních činností v průběhu trvání projektu a zároveň je to užitečný způsob zaznamenávání průkazných dokladů, že se inovace realizují.

C. Průběžný kvalitativní průzkum, založený na výpovědích partnerů, cílových skupin, expertů a všech dalších osob, kteří se na projektu podílejí.

Tento průzkum lze provést například pomocí jednoduchých dotazníků, nebo prostřednictvím stanovení a sledování indikátorů.

Příklad stanovení indikátorů pro kvalitativní průzkum:

Seznam v následující tabulce se snaží o označení způsobů kvalitativního měření inovativních prvků. Tato tabulka dává do přímé souvislosti indikátory s různými typy inovativních prvků – vznikají tak indikátory postupové, kontextové a cílové:

Indikátory zaměřené na postup: například nové metody, nový obsah programu a nové technologie.

Potenciální indikátory – přijetí nových školících materiálů, snížení míry „odpadlíků“, průzkumy spokojenosti, vzdálenosti dojíždění a zápisníky příjemců.

Indikátory zaměřené na cíl: například nové cílové skupiny a nové kvalifikace.

Potenciální indikátory – počet nových cílových příjemců, udělené akreditace a recenze kolegů.

Indikátory zaměřené na kontext: například místní a regionální sítě.

Potenciální indikátory – povědomí a pocit účasti, počet angažovaných firem a nově vytvořené sítě.

Pro provádění měření a hlavně pro potřebný průzkum je možné zahrnout do rozvojového partnerství i organizaci, která podobné průzkumy provádí.

2.3 Možné bariéry, se kterými je třeba počítat při měření inovativních prvků

Při měření a hodnocení inovativních prvků v rámci Iniciativy Společenství EQUAL se mohou objevit následující bariéry, na které je třeba se předem připravit. Tyto bariéry vyplývají z potřeby objektivních soudů založených na průkazných dokladech o sledovaných skutečnostech.

- **Neúplné vědomosti** – Nikdo nemůže vědět o každé intervenci, jejíž cílem bylo vyřešit znevýhodnění na trhu práce, která proběhla v jeho vlastní zemi, natož v celé EU.
- **Dopad rozsahu inovativních prvků** – Činnost na místní úrovni může být inovativní, pokud dojde k jejímu přenesení na evropskou úroveň (nebo naopak z evropské na místní). I když musíte být inovativní, nutně to neznamená, že vaše přístupy nesmějí být nikde jinde vyzkoušené. Například, existující přístup odjinud z Evropy by mohl být použit na jinou cílovou skupinu nebo využit v jiném kontextu v ČR.
- **Definice inovativních prvků** – může nastat diskuse o tom, co je inovativní a do jaké míry užití existujících přístupů v rámci nového kontextu či na novou cílovou skupinu může být označeno za opravdu inovativní.

Udržitelnost principu inovativnosti

Vzhledem k tomu, že projekty budou mít dobu trvání až 36 měsíců, je potřeba neustále sledovat vývoj ve vámi zvolené oblasti tak, aby výstupy projektu byly inovativní i po dvou a více letech.

Udržitelnost principu inovativnosti tedy znamená stálé sledování nejnovějšího vývoje a zároveň pružné reagování na možné změny, nové směry atd. tak, aby projekt „neustrnul“ na jednom místě.

Pro zajištění udržitelnosti principu inovativnosti lze využít následující postupy:

- interakce mezi všemi zúčastněnými - vzájemným působením, předáváním informací a zkušeností mezi realizátory projektu a cílovými skupinami;
- přístup k inovativnosti jako k procesu na několika úrovních – sledováním „své“ úrovně (lokální, regionální), ale i úrovní národních a mezinárodních (prostřednictvím NTS a ETS);
- zajištění zpětné vazby na jednotlivé aktivity;
- spolupráce s institucemi pracujícími na národní/mezinárodní úrovni;
- mezinárodní rozměr Iniciativy Společenství EQUAL vám nabídne další zdroj inspirace;
- myslte dopředu a zajistěte si, aby bylo možné získané poznatky a výsledky využít v rozdílném kontextu nebo je využít pro rozvoj širších koncepčních politik.

Závěr

Iniciativa Společenství EQUAL poskytuje ojedinělou možnost pro nalezení a otestování nových způsobů řešení diskriminací a nerovností na trhu práce, proto je v rámci této Iniciativy princip inovativnosti klíčovým požadavkem pro všechny předkládané žádosti o grant.

Princip inovativnosti lze zaměřit na postup, na cíl nebo na kontext a realizovat jej na několika různých úrovních (lokální, regionální, národní, mezinárodní).

RP si může zvolit jednu nebo více úrovní, na kterých bude realizovat své inovativní přístupy dle zamýšleného složení RP, komplexnosti řešené problematiky a vlastních zkušeností.

V rámci Iniciativy Společenství EQUAL není nezbytně nutné princip inovativnosti ve vašem projektu přesně zařadit, ale každý projekt musí inovativní prvky obsahovat. V případě potřeby je možné se obrátit na NK EQUAL, a domluvit si individuální konzultaci (a to nejen v případě, pokud si nebudete jisti, jak uplatnit právě tento princip).

3. Společné rozhodování

Definice principu společného rozhodování

Mezi další principy Iniciativy Společenství EQUAL patří princip společného rozhodování. Podle tohoto principu musí mít v rámci jednotlivých rozvojových partnerství možnost spolurozhodovat všechny zapojené partnerské organizace. Navíc se kromě zástupců jednotlivých organizací zapojených do práce daného rozvojového partnerství mohou do řešení dané problematiky zapojit i osoby s přímou zkušeností s diskriminací či nerovnostmi na trhu práce (ze zvolených cílových skupin).

3.1 Stručné shrnutí

Princip společného rozhodování v nejširším pojetí představuje zahrnutí zástupců zvolených cílových skupin do procesu vytváření a realizace pracovního programu RP. V užším slova smyslu znamená tento princip to, že na procesu vytváření a realizace pracovního programu by se měli podílet všichni členové RP. Tato kapitola se však zabývá širším pojetím tohoto principu, hledisko zapojení všech členů RP rozebírá kapitola č. 1.

Princip společného rozhodování z hlediska zapojení cílových skupin

Nejdůležitější je, že praktické uplatnění společného rozhodování vyžaduje zásadní změnu v obvyklém rozložení pravomocí a odpovědnosti – od vedoucích pracovníků směrem k cílovým skupinám.

Realizace principu společného rozhodování směrem k cílovým skupinám

V tom nejširším pojetí bude společné rozhodování znamenat, že zamýšlené cílové skupiny se zapojí do projektových aktivit – lidé čelící znevýhodnění na pracovním trhu se zapojí do práce RP a do rozhodování na všech úrovních.

Projektové aktivity, které se týkají společného rozhodování směrem k cílovým skupinám, mohou být různé, pro ilustraci uvádíme níže několik příkladů:

- zajištění školení pro zástupce cílových skupin;
- zapojení zástupců cílových skupin do práce řídicích výborů;
- zapojení zástupců cílových skupin do plánování a realizace komunikační strategie RP;
- zapojení zástupců cílových skupin do vývoje, tvorby a evaluace pracovních programů;
- zajištění přístupu k IT pro zástupce cílových skupin atd.

O těchto aktivitách byste si měli uchovávat pro potřeby hodnocení úspěšnosti aktivit alespoň průkazné doklady o následujících skutečnostech:

- co to bylo za událost;
- kdo se zapojil; a
- co si o ní účastníci mysleli.

Tyto informace od účastníků aktivit lze získávat například za pomoci:

- evaluačních formulářů;
- rozhovorů mezi čtyřma očima;
- osobními návštěvami;
- zápisků o událostech a podobně.

Je třeba, aby každé RP umělo prokázat, že společné rozhodování směrem k cílovým skupinám je nedílnou součástí všech plánovaných aktivit. Očekává se, že ve vaší žádosti o poskytnutí grantu :

- prokážete plánované zapojení cílové skupiny v rozvojovém partnerství; a
- označíte, jaké mechanismy zavedete pro zajištění, aby cílové skupiny byly zapojeny do vývoje pracovního programu RP a přispěly do evaluace výstupů.

Možné způsoby, jak uplatnit princip společného rozhodování ve vašem RP směrem k cílovým skupinám, jsou uvedeny dále.

3.2 Hlavní zásady zapojení cílových skupin v rozvojovém partnerství

Nejdůležitějším předpokladem pro zapojení cílových skupin v rozvojovém partnerství je, aby tyto skupiny a jednotlivci byli schopni řídit svou vlastní budoucnost tím, že budou mít přístup ke zdrojům informací a získají dovednosti pro tvorbu příležitostí, kterých budou moci sami využít.

Tento postup je podpořen činnostmi na čtyřech úrovních, které tvoří hlavní zásady společného rozhodování směrem k cílovým skupinám. Těmito čtyřmi úrovněmi jsou:

- aktivně prosazovat individuální účast na společném rozhodování;
- aktivně prosazovat kolektivní účast na společném rozhodování;
- zapojit zástupce cílových skupin do řízení projektu; a
- nalézat způsoby, jak změnit postoje a chování klíčových lidí a přizpůsobovat formální systémy a struktury pro zavádění principu společného rozhodování do běžné praxe.

Následující informace představují typy činností, které vám napomohou konkrétně si představit jednotlivé aktivity pod těmito zásadami.

Aktivní prosazování individuální účasti na společném rozhodování

Na **úrovni jednotlivců** – společné rozhodování znamená umožnění a následné respektování rozhodnutí, které provedou zástupci cílových skupin, se kterými pracujete a nikoliv vnucování vlastních názorů a potřeb. Také byste se měli ujistit, že pracujete tempem vyhovujícím jedincům z cílových skupin a, i když se to může zdát úplně jasné, že pracujete s nimi.

Podporování individuální účasti na společném rozhodování zahrnuje zvýšení motivace jednotlivců za pomoci zvyšování jejich sebedůvěry, uznávání úspěchů a nabízení přímé praktické zkušenosti.

Aktivní tvorba kolektivní (skupinové) účasti na společném rozhodování

Na **úrovni skupiny** se účast na společném rozhodování skládá ze zlepšení schopnosti organizace dostat se do styku se zamýšlenými cílovými skupinami a vytvořit pocit sounáležitosti při realizaci jednotlivých projektových aktivit. Abyste toho dosáhli, měli byste zapojit lidi do rozhodování či řízení

vašeho RP (nebo obojí). Můžete zvážit vytvoření nových struktur anebo můžete přemýšlet o nových způsobech vykonávání aktivit a zapojování lidí. Příklady různých typů činností, které dosahují kolektivního zapojení do společného rozhodování, zahrnují následující:

Skupinový rozvoj – vytváření společného zájmu a společného pracovního programu RP zahrnuje:

- poskytování vzájemné podpory a definicí společných principů; a
- nastavení cílů, záměrů a priorit.

Skupinové schopnosti – zahrnují rozvoj dovedností v oblasti:

- organizování;
- řízení;
- projevení vůdčích kvalit; a
- lobování.

Skupinová reprezentace – zahrnuje zapojení skupiny při:

- vývoji a řízení projektů; a
- vyjednávání s ostatními účastníky a organizacemi.

Tvorba nových formálních a neformálních struktur – zahrnuje zapojení a reprezentování vyloučených lidí.

Zapojení zástupců cílových skupin do vývoje a řízení projektů

Zatímco realizujete pracovní program RP, měli byste umožnit zástupcům cílových skupin rozhodovat o jejich vlastním rozvoji, práci nebo osobních dovednostech. Také možnost zapojení těchto zástupců do projektových aktivit velmi pravděpodobně vytvoří podmínky pro udržitelnost výstupů těchto aktivit po skončení činností RP.

Zapojování zástupců cílových skupin přináší i další klady. Například v případě, když jednáte přímo s lidmi zažívajícími sociální vyloučení, zjistíte, že jejich osobní znalost a zkušenost je pro formování zaměření vašeho pracovního programu RP nedocenitelná. Můžete využívat tento zdroj v průběhu celé realizace pracovního programu RP, od realizace prvních aktivit až po diseminaci a přenos získaných znalostí a zkušeností.

Změna postoje a chování klíčových partnerů, systémů a struktur

Změna přístupů a pracovních postupů je úkol, který představuje opravdovou výzvu. Také může vznikat mnoho otázek, na které je třeba si umět předem odpovědět. Například jaké předchozí zkušenosti a vzdělání mají vaše zamýšlené cílové skupiny? Další otázky souvisí s výběrem vaší cílové skupiny, metodami vaší práce a s dalšími konkrétními faktory.

Jedním z cílů může být i změna způsobu, jakým cílová skupina lidí nahlíží sama na sebe, své životní poměry a jak jsou tyto cílové skupiny nahlíženy ostatními organizacemi či skupinami osob. Naplnění takového cíle ale vyžaduje velmi podrobný průzkum postojů a názorů společnosti před započítím realizace vlastních aktivit.

3.3 Udržitelnost a rozložení odpovědnosti a pravomocí v principu společného rozhodování

Pro udržitelnost společného rozhodování musí přejít řízení vývoje, činností a událostí z rukou těch, kteří jsou v rozhodujících pozicích, do rukou zamýšlených cílových skupin. Tudiž představuje výzvu jak pro ty, kteří jsou nyní v rozhodujících pozicích, tak i pro ty, kteří naopak neměli dosud možnost se na rozhodování spolupodílet.

Ti, kteří dosud neměli možnost se podílet na společném rozhodování:

- musí mít přístup ke zdrojům a příležitostem k vyjádření svých potřeb v rámci otevřené komunikace;
- musí mít přístup k informacím a k podpoře, jak tyto informace využívat; a
- musí být schopni zúčastnit se rozhodování a musí být schopni ovlivňovat změny.

Ti, kteří nyní mají odpovědnost a pravomocí, musí:

- předat část svých pravomocí a odpovědnosti a nechat pracovní vztahy fungovat na základě důvěry a svobody;
- vyjednávat s dalšími partnery;
- změnit a rozšířit postoje; a
- přizpůsobit pravidla a reorganizovat rozhodovací procesy.

Zajištění referenční úrovně

Pro zjištění, jak jednotlivci vnímali svou výchozí pozici, byste je měli požádat o vyplnění krátkého dotazníku na počátku projektu. Využití audio a video záznamů je další způsob sledování osobního vývoje zástupců cílových skupin v průběhu realizace pracovního programu RP.

Ať už použijete jakoukoliv metodu, zajistěte si, aby vaše RP mělo realistické východisko (referenční úroveň) pro vyhodnocování další práce.

3.4 Hodnocení projektových aktivit

Jedním z možných způsobů hodnocení projektových aktivit je, že na základě stanovení referenční úrovně je možné nastavit indikátory pro hodnocení úspěšnosti realizovaných aktivit. Pro ilustraci níže uvádíme příklady takových indikátorů a způsoby, jak se tyto indikátory v praxi měří.

Indikátor	Faktory, na nichž je indikátor založen	Metody měření indikátoru
Sebedůvěra	<ul style="list-style-type: none"> • Odhodlání dosáhnout cílů. • Pozitivní osobní pocit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pravidelná kontrola a supervize. • Rozhovory mezi čtyřma očima. • Pozorování. • Dotazníky zaměřené na sebehodnocení.
Osobní rozvoj	<ul style="list-style-type: none"> • Povědomí o problémech. • Získaný přístup k žádané službě anebo zaopatření. • Lepší porozumění námětům a problémům. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dotazníky zaměřené na sebehodnocení.
Asertivita	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnost přispět ke společnému rozhodování druhých za pomoci sdílení znalostí a zkušeností. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dotazníky zaměřené na sebehodnocení. • Rozhovory mezi čtyřma očima. • Pravidelná kontrola a supervize. • Pozorování. • Kontrola kolegy.
Nezávislost	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnost činit vlastní rozhodnutí. • Kontrola nad vlastním životem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozhovory mezi čtyřma očima. • Dotazníky zaměřené na sebehodnocení. • Pravidelná kontrola a supervize. • Pozorování.

Jiným způsobem hodnocení aktivit principu společného rozhodování či jeho prosazování, je odpovědět si na následující otázky:

- Vytváříte atmosféru porozumění, podporujete znalosti a dovednosti cílových skupin pro umožnění jejich zapojení do společného rozhodování?
- Proudí informace v rámci vašeho RP jasně a přístupně?
- Uznáváte všechny osoby účastníci se aktivit vašeho RP jako rovnocenné partnery a zapojujete je do rozhodovacího procesu?
- Uznáváte diverzitu (rozmanitost) při tvorbě a vývoji pracovního programu vašeho RP?

Vytváříte atmosféru porozumění, podporujete znalosti a dovednosti cílových skupin pro umožnění jejich zapojení do společného rozhodování?

To znamená, že laici, které se budete snažit zahrnout do společného rozhodování, budou nahlíženi ostatními partnery jako jim rovni a budou podporováni patřičným odborným školením a podporou. Je třeba počítat s tím, že účinné zapojení cílových skupin bude vyžadovat značné investice jak času, tak peněz.

Školení a podpora by měly být využity pro všechny organizace zapojené do vašeho RP a mohou mít podobu:

- pravidelných fór pro umožnění sdílení informací mezi partnery; a
- stínových schémat (tj. být k dispozici, když je třeba někoho nahradit).

Měli byste si také vyčlenit čas pro pravidelnou revizi a odhalování vzdělávacích potřeb jednotlivých subjektů a na zajištění odpovídajících vzdělávacích příležitostí.

Jsou informace v rámci vašeho RP jasné a přístupné všem?

Informace (nebo jejich nedostatek) jsou uváděny jako jedna z největších překážek plnohodnotné účasti na práci RP. Je důležité, aby komunikace, sběr a diseminace informací byly plánovány a aby potřeby publika byly nadřazeny potřebám poskytovatele informace a také aby byla užitá odpovídající média (nosiče).

Také by pro vás mohlo být užitečné:

- vytvořit adresář „kdo je kdo“, pravidelně ho aktualizovat, označit kdo co dělá, rozdílnost jejich rolí a způsob kontaktu;
- vytvořit vazby s místními novináři;
- vytvořit vazby se širšími komunitními skupinami a sítěmi; a
- umožnit obíhat informace ve formě bulletinů – pravidelně nabízejících prostor pro sdílení názorů, nápadů, a to za účasti všech lidí, kteří se zajímají o vaši činnost.

Uznáváte všechny osoby účastnící se aktivit vašeho RP jako rovnocenné partnery a zapojujete je do rozhodovacího procesu?

Znáte šíři dovedností, znalostí, zkušeností a nápadů lidí pracujících na pracovním programu vašeho RP, v cílové skupině a mezi příjemci?

Pro účinnost zapojení a vlivu musí zástupci cílových skupin:

- být na svém místě již od začátku;
- účastnit se všech úrovní rozhodovacích procesů;
- odrážet názory celé škály zástupců cílových skupin a vašeho RP; a
- mít zodpovědnost vůči širší komunitě.

Abyste zapojili lidi do rozhodování, musíte dělat věci „s“ lidmi a nikoli „pro ně“ či „jim“. Např.

- zapojení příjemců do všech fází realizace pracovního programu je klíčem k jejich skutečně úspěšnému zapojení do aktivit vašeho RP;
- RP se musí hodně snažit o zajištění jejich zastoupení tak, aby se vyhnula pasti „formálního jednání“ (vykonání pouze nutného minima tak, aby byly splněny požadavky);
- zajištění zapojení těžko dostupných skupin vyžaduje pečlivou organizaci a řízení;
- participace v řídicích skupinách, partnerství a podobně může být pro lidi, kteří s těmito aktivitami nemají žádnou zkušenost a kterým není poskytnuta dostatečná podpora, docela zstrašující a výsledkem pak může být nízká angažovanost zástupců cílových skupin.

Dalšími použitelnými způsoby jak zapojit zástupce cílových skupin do vašich aktivit jsou:

- tradiční metody jako jsou bulletiny;
- komunikace s rodiči před školou;
- stánek na místních slavnostech, letních trzích a podobných událostech;
- průzkum obyvatel, za stálého zřetele úrovně jejich gramotnosti a jazykových potřeb; a
- události, kterých se tyto lidé mohou zúčastnit.

Uznáváte rozmanitost při tvorbě a vývoji pracovního programu vašeho RP?

Škála různorodosti partnerů je obrovská. Často se jedná o lidi pocházející z velmi odlišných podmínek, mající rozdílnou škálu svých potřeb, zájmů a názorů. Každý partner bude muset zvážit jak

podobná či odlišná je vůči němu cílová skupina. Pro zajištění rozvoje společného rozhodování, je třeba tyto odlišnosti chápat a oceňovat je.

Rozmanitost můžete odhalit následujícími způsoby:

- musíte si být vědomi rozdílných zájmů a názorů zastoupených ve vašem RP;
- získat co nejvíce informací o klíčových osobnostních charakteristikách potenciálních zástupců cílové skupiny;
- zaznamenávat míru a variabilitu jejich zapojení do vašich aktivit; a
- aktivně pracovat na zapojení všech rozhodujících účastníků.

Také se vám může hodit rozeznání odlišných potřeb a chování a brát je v úvahu při veškeré své práci. Například můžete:

- podle možností použít i nepapírové metody komunikace, jako demonstrace přijetí faktu odlišných úrovní gramotnosti;
- zajistit, že všechny metody komunikace jsou jednoduše srozumitelné a dostupné v paletě jazyků, kterých váš projekt pokrývá;
- využít pro setkání různé druhy komunitních míst/podniků; a
- pečlivě zvažovat faktory jako je načasování událostí a setkání, počítat s hodinami školního vyučování, časem jídel, možnostmi veřejné dopravy i časem náboženských povinností.

Závěr

Princip společného rozhodování je nedílnou součástí Iniciativy Společenství EQUAL. Představuje jednak zahrnutí zástupců cílových skupin do všech úrovní přípravy a realizace pracovních programů RP a dále zapojení všech členů RP do rozhodovacího procesu. Vaše RP by tedy mělo v žádosti o grant prokázat, že zvolená forma řídicí struktury umožní plnohodnotné zapojení všech partnerů RP do rozhodovacích procesů a dále, že bude umět zapojit zástupce cílových skupin do vývoje a realizace pracovního programu vašeho RP a do hodnocení jeho výsledků.

4. Mezinárodní spolupráce

Definice principu mezinárodní spolupráce

Princip mezinárodní spolupráce umožňuje společně využívat zkušeností a poznatků z různých států Evropy zapojených do Iniciativy Společenství EQUAL. Jednotlivá programem podporovaná rozvojová partnerství spolupracují na řešení vybrané problematiky související s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce s rozvojovými partnerstvími podporovanými v rámci Iniciativy Společenství EQUAL v jiných státech Evropy.

4.1 Stručné shrnutí

Co je to mezinárodní spolupráce RP?

Mezinárodní spolupráce v rámci Iniciativy Společenství EQUAL tvoří jeden ze sedmi stěžejních principů její úspěšné realizace. Mezinárodní spolupráce se navazuje mezi rozvojovými partnerstvími různých zemí, která byla vybrána k podpoře v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL. Princip mezinárodního partnerství je založen na společném hledání inovativních řešení existujících problémů na trhu práce těmito RP podporovanými v různých státech Evropy.

Mezinárodní spolupráce RP v rámci Akce 1, Akce 2 a Akce 3

V rámci přípravy žádosti o grant vytipuje rozvojové partnerství možné mezinárodní partnery, se kterými by rádo zahájilo rozhovory o navázání mezinárodní spolupráce svých RP. Volba mezinárodních partnerů může vycházet ze zkušeností z předchozí spolupráce, z doporučení odkazující na země s podobnými problémy na trhu práce aj.

Samotné hledání mezinárodních partnerů je předmětem Akce 1 Iniciativy Společenství EQUAL. V této fázi rozvojové partnerství kontaktuje své potenciální partnery (rozvojová partnerství podporovaná v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL) v členských státech EU, případně i v jiných státech Evropy. Výstupem Akce 1 v oblasti mezinárodní spolupráce RP je uzavření smlouvy o mezinárodní spolupráci (Transnational Cooperation Agreement - TCA). Důležitým kritériem pro

navázání mezinárodní spolupráce s RP z nečlenských států EU musí však být, že toto RP si bude schopno hradit své náklady vzniklé při realizaci jednotlivých mezinárodních aktivit.

Akce 2 Iniciativy Společenství EQUAL je plně zaměřená na realizaci jednotlivých pracovních programů RP a plnění národních a mezinárodních úkolů, cílů a aktivit definovaných ve smlouvě o národní spolupráci a smlouvě o mezinárodní spolupráci.

Během Akce 3 Iniciativy Společenství EQUAL půjde zejména o šíření vyvinutých a otestovaných projektových výstupů a snahu o ovlivnění národní a evropské politiky zaměstnanosti. Tato fáze je stěžejní pro koordinaci činností jak národních, tak mezinárodních partnerů. Všichni zúčastnění aktéři společně pracují na tom, aby jimi vypracované a ověřené řešení bylo zařazeno do systému standardizovaných postupů řešení určitého problému vyskytujícího se na trhu práce.

Na národní úrovni pomáhají projektové výstupy šířit národní tématické sítě. V případě mezinárodní spolupráce RP pomáhají evropské tématické skupiny. Hlavním cílem evropských tématických sítí je sbírat informace o práci jednotlivých mezinárodních partnerů, monitorovat a hodnotit jejich činnost a posuzovat, do jaké míry jsou jejich výsledky inovativní a použitelné pro Evropskou strategii zaměstnanosti.

4.2 Cíle a úrovně mezinárodní spolupráce RP

Cíle mezinárodní spolupráce RP

Mezinárodní spolupráce RP se navazuje s cílem sdílení a přenosu projektových zkušeností, know - how a získání dobrých praxí z realizovaných pracovních programů RP. Mezinárodní charakter výměny zkušeností by měl být garantem toho, aby se tyto získané informace úspěšně rozšířily dále.

Z hlediska rozvojových partnerství se mezinárodní spolupráce RP realizuje na 2 úrovních.

I. Úroveň mezinárodní spolupráce RP

První úroveň spolupráce se odehrává mezi rozvojovým partnerstvím a jeho zahraničními partnery. Všichni zainteresovaní pracují na nalezení řešení potírání specifických problémů, vyvíjení společných strategií a dosahování cílů definovaných ve smlouvě o mezinárodní spolupráci.

II. Úroveň mezinárodní spolupráce RP

Druhá úroveň spolupráce je realizována na úrovni rozvojového partnerství, národních tématických sítí, evropských tématických sítí a Evropské komise. V této fázi rozvojové partnerství bude ověřovat a rozšiřovat dosažené projektové výsledky na národní a mezinárodní úrovni prostřednictvím spolupráce s národními tématickými sítěmi a evropskými tématickými sítěmi. Evropská komise a řídicí orgán tohoto programu budou částečně koordinovat tento proces a poskytovat prostor pro vypracování a předání dosažených projektových výstupů, identifikaci dobré praxe a rozšiřování této dobré praxe prostřednictvím národních i evropských diskusních fór.

4.3 Modely mezinárodní spolupráce RP

Mezinárodní spolupráce RP může být realizovaná různými způsoby. Zvolený způsob realizace mezinárodní spolupráce je výsledkem konsensu všech účastníků se stran. Zvolené způsoby spolupráce mohou vycházet z následujících modelů:

- výměna informací, zkušeností, know – how, předávání informací o strategických záměrech a aktivitách;

Tento model spolupráce zpravidla představuje společné zahájení činnosti všech partnerů. Partneři si vzájemně vyměňují informace o svých pracovních programech a jejich zaměření. Partneři si mohou například vyměnit informace o aktivitách vedoucích k lepší integraci znevýhodněných osob na trh práce. Jednoduše se informují o situaci znevýhodněných osob, o současných trendech řešení v této problematice, o způsobech řešení navrhovaných jednotlivými partnery. Tento model přibližuje situaci cílových skupin na trzích práce v zemích EU a poskytuje přehledy různých typů řešení. Jedná se o určitý typ benchmarkingu (srovnání s jinými způsoby/modely řešení).

- paralelní vývoj zaměřený na vytváření inovativních přístupů a řešení ověřovaných v odlišných podmínkách;

Tento model spolupráce vyžaduje po partnerech práci na konkrétních cílech, ačkoliv reálně partneři pracují nezávisle vedle sebe (paralelně). Partnerská RP pracují na dosažení svých projektových cílů a výměna informací je mnohem více specifičtější a detailnější. Současně si partneři definují sdílené cíle v konkrétní oblasti (vyvinutí a otestování rekvalifikačního kurzu umožňující lepší umístění znevýhodněných lidí na trh práce). Opět se jedná o benchmarking, s důrazem na projektové cíle a aktivity.

- poskytování, přijímání a přejímání nových přístupů, metodik a technik řešení daných problémů;

Tento model je prohloubením předchozího modelu. V partnerství figuruje partner či více partnerů, kteří mají k danému tématu, např. k lepšímu umístění znevýhodněných osob na trh práce, vyvinutou celou řadu nástrojů, postupů a metodik, které postupují partnerům, kteří podobné řešení nemají. Podle předložených vzorů mohou další partneři modifikovat svoje přístupy k řešení dané problematiky. Klasickým případem tohoto přenosu informací je „stínování“ (přenos konkrétního know - how a zkušeností prostřednictvím osob, kteří jezdí do partnerských zemí sledovat konkrétní postupy a metodiky).

- společné hledání řešení existujících problémů na trhu práce či systémových změn podporujících zpřístupnění trhu práce znevýhodněným skupinám;

Tento model je charakteristický pro práci partnerů společně pracujících dlouhodobě na specifickém řešení. Výsledkem této spolupráce může být vyprodukování jednotného řešení nebo přístupu obecně uplatnitelného na trhu práce. Příkladem podobného přístupu mohou být twiningová řešení, kdy partneři pracují za srovnatelných podmínek a mohou své kolegy obohatit o doplňující zkušenosti a dovednosti.

- vzájemné učení se;

Tento model obnáší výměnu školitelů a školených osob, pořádání studijních návštěv a dalších doplňkových aktivit ve vztahu k vytyčeným cílům mezinárodní spolupráce RP.

Organizační modely mezinárodní spolupráce RP:

Mezinárodní spolupráce RP řízená jedním partnerem: řízení mezinárodní spolupráce RP je delegováno na jedno RP vybrané všemi partnery. Delegovaný partner je zodpovědný za kompletní řízení a koordinaci mezinárodních aktivit po celou dobu trvání smlouvy o mezinárodní spolupráci.

Sdílené (rotační) řízení mezinárodní spolupráce RP: každý partner je zodpovědný za řízení, koordinaci a přípravu určité části mezinárodních aktivit. Partneři mohou být zodpovědní za pořádání konferencí v jednotlivých zemích nebo mohou mít zodpovědnost za konkrétní segmenty smlouvy např. vytvoření komparativní studie za všechny státy či vytvoření společných webových stránek. Všechny tyto aktivity musí být předem definovány a odsouhlaseny všemi partnery, včetně určení nutných prostředků na pořádání těchto aktivit.

Řízení mezinárodní spolupráce RP pomocí „řídícího výboru“: každý partner si zvolí zástupce, který je členem řídícího výboru. Členové výboru mají společnou odpovědnost za řízení a koordinaci mezinárodních aktivit. V čele stojí delegovaný zástupce za jedno RP. Jednotliví členové řídícího výboru se mohou ve vedení výboru střídát. Období střídání může být ohraničeno např. pořádáním mezinárodních setkání.

Řízení mezinárodní spolupráce RP pomocí „pracovních skupin“: partneři mohou založit několik pracovních skupin podle typu aktivit stanovených ve smlouvě o mezinárodní spolupráci. Každá pracovní skupina je zodpovědná za splnění určité aktivity, úkolu nebo cíle. Skupiny mohou pracovat podle svých vlastních harmonogramů. Výsledky jednotlivých pracovních skupin jsou sdělovány prostřednictvím vybraných zástupců na společných setkáních RP.

4.4 Přínosy mezinárodní spolupráce RP

Mezinárodní spolupráce RP přináší všem zúčastněným partnerům řadu pozitiv. Jako stěžejní přínosy mezinárodní spolupráce RP byly na základě zkušeností z již realizovaných iniciativ Společenství vybrány tyto:

- schopnost srovnání a hlubší poznání povah a forem diskriminace a nerovností;
- příprava a realizace pracovního programu podpořená zkušenostmi z ostatních států EU;
- spolupráce s mezinárodními organizacemi, přístup k evropským asociacím, budování kontaktů a možné širší evropské spolupráce nad konkrétními problémy;
- navázání širokého mezinárodního kontaktu s organizacemi řešícími podobné problémy;
- získání přehledu o způsobech řešení určitého problému v zahraničí;
- získávání kontaktů a zahájení dlouhodobé spolupráce;
- obohacení řešeného problému o zkušenosti a informace ze zemí EU;
- zajištění posunu v řešení dané problematiky na základě srovnání a využití zkušeností ze zahraničí.

4.5 Hledání mezinárodních partnerů RP

Pokud má být proces hledání mezinárodních partnerů RP úspěšný, je nutné se na něj pečlivě připravit. Každé rozvojové partnerství by mělo vyčlenit tým lidí, kteří budou vybaveni základními informacemi týkajícími se pracovního programu, který rozvojové partnerství realizuje, a také informace týkající se vybraného tématického opatření. Vedle tématického opatření je důležité mít stručnou charakteristiku řešené problematiky a cílů, kterých chce rozvojové partnerství dosáhnout. Ke stručné charakteristice projektu se úzce vztahuje výběr a definice cílových skupin a navrhované aktivity, které budou v průběhu projektu realizovány. V neposlední řadě musí být známa délka realizace projektu a jeho přibližný finanční rámec. Klíčovým aspektem výběru zahraničních partnerů je znalost jazyků. Rozvojové partnerství musí být připraveno na skutečnost, že bude muset komunikovat více jazyky a tomu přizpůsobit složení týmu pro mezinárodní spolupráci RP.

Rady pro úspěšné vyhledání mezinárodních partnerů

Úspěšné hledání partnera mezi RP v rámci Iniciativy Společenství EQUAL obsahuje několik na sebe logicky navazujících kroků.

Rozvojové partnerství musí mít jasnou představu o problémech, které hodlá svým pracovním programem řešit. Příprava základního přehledu o projektu zahrnuje definování základních problémů a překážek na trhu práce, cílů, kterých chce rozvojové partnerství dosáhnout, hlavních projektových aktivit a výstupů a předpokládaných projektových inovací.

Rozvojové partnerství musí mít představu o cílech, kterých chce prostřednictvím mezinárodní spolupráce RP dosáhnout. Rozvojové partnerství si musí udělat představu, co od mezinárodní spolupráce RP očekává za výsledky a jaké by mohly být předpokládané formy spolupráce.

Rozvojové partnerství musí mít představu o metodách a postupech práce, které mají být v rámci mezinárodní spolupráce RP vyvinuty. Současně musí rozvojové partnerství mít ucelenou vizi o způsobu spolupráce se zahraničními partnery. Doporučujeme zvolit způsob komunikace, sestavit si plán vzájemných návštěv a určit si styl výměny informací dopředu, ještě před zahájením vlastní spolupráce.

Rozvojové partnerství se musí zaměřit na hledání partnerů, kteří řeší stejnou nebo podobnou problematiku. Tým pro mezinárodní spolupráci by měl mít veškeré dostupné informace o problémech na trzích práce i v ostatních zemích EU a podle toho se zaměřit na výběr svých mezinárodních partnerů.

Kritérium skutečné přidané hodnoty

Samotné nalezení mezinárodních partnerů ještě nezaručuje rozvojovému partnerství splnění podmínky kvalitní mezinárodní spolupráce RP. Mezinárodní spolupráce RP musí být uzavírána mezi partnery, kteří splní podmínku **skutečné přidané hodnoty pro práci daného RP**. Skutečná přidaná hodnota znamená, že výsledek mezinárodní spolupráce RP bude mít jasně rozpoznatelný inovativní přínos pro rozvojové partnerství a že dojde ke vzájemnému obohacení partnerů o nové postupy a řešení.

Problémy spojené s hledáním mezinárodních partnerů a navázáním mezinárodní spolupráce RP

Rozvojové partnerství se při hledání svých zahraničních partnerů může potýkat s množstvím problémů. Mezi problémy, které lze ovlivnit ze strany rozvojového partnerství, patří vytvoření týmu pro mezinárodní spolupráci a podpoření mezinárodní spolupráce RP dostatečnými lidskými zdroji. Tým pro mezinárodní spolupráci RP by měl zahrnovat manažera, koordinátory, sekretáře, překladatele a jiné. Mezi další problémy patří sestavení racionálně připraveného časového plánu s dostatečnou rezervou na vyjednávání a nalézání shody nad smlouvou o mezinárodní spolupráci. Dále také sestavení plánu nákladů na přípravu mezinárodní spolupráce RP (cestovné, diety, režijní náklady atd.) a příprava jasného přehledu o činnosti RP.

Problémy vyplývající ze samotného navazování kontaktů mohou souviset s jazykovými bariérami, kulturními rozdíly v jednotlivých zemích EU, stereotypy a předsudky. Rozvojové partnerství si musí domluvit komunikační jazyk a v případě, že zástupci RP nemají dostatečné komunikační schopnosti, musí počítat se spoluprací s překladateli a tlumočníky.

Při tvorbě smlouvy o mezinárodní spolupráci je naprosto nezbytné vyjasnit si, jaké aktivity budou jednotliví partneři provádět a kolik prostředků na ně věnují. Prostředky vyčleněné na mezinárodní aktivity jsou v zemích EU rozdílné.

Při plánování účasti jednotlivců na studijních cestách musí partneři už dopředu předběžně určit počty účastníků a také to, zda se cest budou účastnit i zástupci cílových skupin.

V různých zemích EU se také může lišit délka trvání Akce 2 a 3 a tedy i délka období, během něhož lze spolupracovat s RP z těchto států Evropy. Odlišná délka trvání Akcí 2 a 3, resp. odlišné množství prostředků určených na mezinárodní aktivity však nemusí být překážkou kvalitní a přínosné mezinárodní spolupráce. Vždy je totiž nejdůležitější umět si dobře naplánovat společné aktivity a umět zohlednit případné odlišnosti v délce trvání Akcí 2 a 3 i ve výši rozpočtu ve společných pracovních programech uvedených ve smlouvách o mezinárodní spolupráci.

Rady a zkušenosti s přípravou a budováním mezinárodního spolupráce:

- hledání zahraničních partnerů vyžaduje dostatek času;
- řádné definování charakteru projektu napomáhá nalézt adekvátní partnery, kteří řeší podobnou problematiku;
- vytváření mezinárodní spolupráce vyžaduje velkou míru flexibility a ochoty dělat kompromisy;
- vytváření mezinárodního spolupráce klade velké nároky na lidské zdroje a finance;
- kvalitní mezinárodní spolupráce se realizuje za podstoupení zdravé míry rizika, ne každý partner, který se účastní vyjednávání, nakonec uzavře smlouvu o mezinárodní spolupráci;
- mezinárodní spolupráce vytváří nestandardní situace dané kulturními rozdíly a jazykovými schopnostmi;
- ne každý vytipovaný partner, který se jeví jako vhodný, musí být ten pravý. Opakované hledání a upřesňování informací zvyšuje pravděpodobnost nalezení kvalitních partnerů.

4.6 ECDB (EQUAL Common Database)

Pokud rozvojové partnerství prošlo výběrovým řízením před zahájením Akce 1, může si začít hledat své mezinárodní partnery. Hledání zahraničních partnerů se odehrává přes databázi umístěnou na oficiálních evropských stránkách Iniciativy Společenství EQUAL:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal

Každé rozvojové partnerství, které bylo vybráno pro financování v rámci Iniciativy Společenství EQUAL, bude v této databázi uveřejněno. Každé rozvojové partnerství bude v ECDB prezentováno formou standardizovaného dotazníku, který obsahuje základní charakteristiky o pracovním programu RP a jeho tématickém zaměření, o cílech, kterých chce RP dosáhnout, o výběru cílových skupin a řešení projektových aktivit.

Maximální počet zahraničních partnerů není limitován. Minimální počet je jeden, avšak na základě zkušeností doporučujeme, aby každé RP mělo minimálně 2 partnery ze zemí EU. Každá dohodnutá

mezinárodní spolupráce RP bude mít svého zástupce, zvoleného sekretáře, který bude zodpovědný za návrh smlouvy o mezinárodní spolupráci a proces jejího připomínkování a schvalování.

V rámci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL se obvykle do mezinárodní spolupráce RP zapojovalo 2 - 5 partnerů z 15 původních zemí EU.

V případě druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL bude možné vybírat z celkového počtu 25 zemí EU.

V rámci mezinárodní spolupráce RP mohou vystupovat i partneři z nečlenských zemí. Tito partneři mohou být např. ze zemí, kde Evropská Unie realizuje programy Phare, Tacis, Meda a CARDS.

Role národní podpůrné struktury

Proces nalézání zahraničních partnerů bude po celou dobu jeho trvání podporovat národní podpůrná struktura (NPS). NPS bude pomáhat kontaktovat další národní podpůrné struktury jiných států Evropy za účelem nalezení adekvátních partnerů ze zahraničí. Bude nabízet pomoc při hledání partnerů přes databázi ECDB. Může zprostředkovávat kontakt s českými RP, které postoupily do Akce 1. Bude pomáhat RP formovat jejich smlouvy o mezinárodní spolupráci. V neposlední řadě bude také školit RP o technických podmínkách využívání databází (ECDB) aj.

4.7 Smlouva o mezinárodní spolupráci

Dohodnutý společný pracovní program jednotlivých RP se stvrzuje sepsáním smlouvy o mezinárodní spolupráci - Transnational Cooperation Agreement (TCA, viz Pokyny pro žadatele o grant). Smlouva o mezinárodní spolupráci se prostřednictvím zvoleného sekretáře (zástupce jedné partnerské země) zadává v elektronické podobě do databáze ECDB. Finální verze formuláře TCA bude k dispozici před začátkem Akce 1.

Smlouva o mezinárodní spolupráci by měla obsahovat následující specifikaci:

- název mezinárodní spolupráce a identifikace všech partnerů;
- úvod a cíle, společné zájmy, metodologii, základní problémy, zkušenosti nabyté z dřívějších relevantních aktivit, společné cíle rozvojových partnerství, očekávané produkty, výstupy, předměty plnění, přidanou hodnotu strategie a plánovaných výsledků každého RP v partnerství, přidanou hodnotu a finanční zabezpečení přidružených partnerů (pokud takoví jsou);
- pracovní program a metodologie práce, plánované mezinárodní aktivity, popis činností a úkolů, metodologii sdílení informací, výsledků a pracovních nástrojů, časový rozvrh milníků, výstupů a událostí a aktivit;
- ustanovení o organizaci a rozhodování, příspěvky a odpovědnosti každého RP, role a úkoly sekretariátu TCA a externí expertízy, ustanovení o rozhodování, pracovní jazyk(y);
- postupy monitorování a hodnocení, mechanismy pro monitorování a hodnocení mezinárodních zkušeností a výsledků, mechanismy aktualizace pracovního programu RP, metodologie práce a organizačních ustanovení;
- finanční záležitosti, popis rozpočtu na každou činnost, ustanovení o sdílení nákladů, finanční kontrole a o zamezení dvojího financování.

Každý partner bude zodpovědný za své mezinárodní výdaje. U činnostech, které se budou provádět společně, mohou partneři přebrat finanční zodpovědnost za celou takovou aktivitu nebo za její jednotlivé úkoly. Podíl rozpočtu určený na mezinárodní aktivity se může velmi lišit dle typu zvolené mezinárodní spolupráce (viz výše) i dle celkového rozpočtu daného RP. Nicméně na základě zkušeností z prvního kola lze doporučit, aby náklady určené na realizaci mezinárodních aktivit nebyly nižší než 5 % celkového rozpočtu daného RP.

Životní cyklus zpracování a schvalování smlouvy o mezinárodní spolupráci (TCA)

Mezinárodní partneři si mezi sebou zvolí „sekretáře“ (zástupce členské země EU), který bude zodpovědný za přípravu, schvalování a vkládání návrhu TCA.

- zvolený sekretář vytvoří návrh TCA a v elektronické podobě ho vloží do databáze ETCIM (ETCIM je databáze sloužící k sestavování TCA a jejich schvalování jak ze strany RP, tak ze strany řídicího orgánu a je součástí databáze ECDB);
- v momentě, kdy je návrh TCA vložen do databáze ETCIM, všechna zapojená RP obdrží emailové upozornění;

- v případě že všechna RP návrh schválí, je automaticky zasláno emailové upozornění řídicímu orgánu;
- v případě neschválení návrhu TCA se návrh vrací k sekretáři, který je povinen vyjednat a následně provést opravy, a celý proces se opakuje;
- poté co řídicí orgán schválí/neschválí návrh TCA, sekretář a jednotlivá RP obdrží emailové oznámení;
- případný komentář řídicího orgánu slouží jako vodítko k přepracování předloženého návrhu TCA;
- po schválení návrhu TCA řídicím orgánem je tento návrh považován za platný a je zveřejněn v databázi ECDB (kromě příslušných finančních ustanovení).

4.8 Závěr

Navázání mezinárodní spolupráce RP a její sestavení je stěžejní součástí realizace projektů v rámci Iniciativy Společenství EQUAL.

Partneři ze zemí EU se hledají na základě veřejně dostupné databáze pouze mezi organizacemi, jejichž projekty jsou financovány v rámci Iniciativy Společenství EQUAL.

Navázání mezinárodní spolupráce má podmínku v prokazatelné přidané hodnotě, kterou jednotliví partneři ostatním partnerům přinesou.

Navázání kvalitní mezinárodní spolupráce RP vyžaduje důkladnou přípravu spočívající ve vymezení lidských, časových a finančních kapacit. Kromě výše uvedených požadavků musí mít rozvojové partnerství jasnou představu o problémech, které chce řešit, cílech, kterých chce dosáhnout, a typu mezinárodní spolupráce RP.

Navázaná spolupráce se stvrzuje tzv. smlouvou o mezinárodní spolupráci (TCA) podepsanou všemi partnery.

5. Mainstreaming¹

Definice mainstreamingu

Princip označovaný jako mainstreaming má za cíl umožnit prosazení nově vyvinutých úspěšných nástrojů do regionálních a národních politik ČR. Díky tomuto principu jsou v rámci Iniciativy Společenství EQUAL vytvářeny jak na národní, tak i mezinárodní úrovni tzv. tématické sítě, které sdružují odborníky ze státní správy, soukromého sektoru a sektoru neziskového zabývající se danou oblastí. Tématické sítě tak zajišťují seznámení zapojených odborníků s vývojem jednotlivých projektů i s jejich dosaženými výsledky a umožňují převzetí těchto výsledků do evropských, celostátních či regionálních programů a politik.

5.1 Stručné shrnutí

Mainstreaming jako proces úzce souvisí s fázemi Iniciativy Společenství EQUAL označovanými jako Akce 2 a Akce 3. Více informací o těchto akcích naleznete v první části této příručky, v kapitole 2 Akce Iniciativy Společenství EQUAL. Tato kapitola obsahuje konkrétní příklady a postupy, jak zohlednit princip mainstreamingu v pracovním programu RP.

Součástí povinné Akce 3 jsou pro všechny RP:

- práce tématických sítí (neboli skupin);
- diseminace;
- mainstreaming.

5.2 Práce tématických sítí (neboli skupin)

Práce tématických sítí představuje setkávání zainteresovaných osob, na jejich výměně informací, názorů a zkušeností. Je to jeden ze základních nástrojů Akce 3. Tématické sítě by měly zahrnovat

¹ Vzhledem k tomu, že termín „Mainstreaming“, který pochází z angličtiny, se do češtiny převádí poněkud krkolomným opisem, budeme nadále v tomto dokumentu používat původní anglický termín. Původním anglickým termínem se tento princip označuje také v programové dokumentaci Iniciativy Společenství EQUAL i v dalších příručkách a pokynech pro žadatele a příjemce grantu.

zástupce RP, sociální partnery, zástupce státní sféry, zástupce soukromé sféry a zástupce dalších organizací, které řeší problematiku zaměstnanosti, avšak nepodílejí se přímo na implementaci pracovních programů RP podporovaných v rámci Iniciativy Společenství EQUAL.

Tematické sítě fungují na národní a evropské úrovni. Národní tematické sítě by měly úzce spolupracovat na evropské úrovni v evropských tematických sítích (ETS) podle jednotlivých tematických priorit.

Základní cíle práce všech tematických skupin na národní i na mezinárodní úrovni zahrnují identifikaci hlavních faktorů vedoucích k nerovnostem a diskriminaci na trhu práce, identifikace nejlepších zkušeností, praxí a výstupů dosažených jednotlivými RP a také průběžné hodnocení a monitoring práce jednotlivých RP vybraných pro podporu v rámci Iniciativy Společenství EQUAL.

Národní tematické sítě (NTS)

V rámci Akce 3 mají jednotlivé NTS zejména následující úlohu:

- vytvořit pro každou tematickou prioritu odpovídající tematickou mainstreamingovou strategii ve vazbě na národní mainstreamingovou strategii (viz dále);
- podílet se na výběru tzv. „best practices“ čili nejlepších zkušeností a výstupů a rozšiřování výsledků práce RP i do dalších vhodných oblastí;
- podílet se na strategii implementace Iniciativy Společenství EQUAL a navrhovat kroky ke zkvalitnění implementace této iniciativy Společenství v České republice.

Evropské tematické skupiny (ETS)

V souvislosti s vymezením konkrétních a přenositelných výsledků práce, s vytvořením nových přístupů a praktik na evropské úrovni, bylo nezbytné vytvořit komunikační kanály pro shromažďování a zpracovávání všech těchto informací. ETS tak navazují na proces sdílení informací na národní úrovni.

ETS jsou vytvořeny na základě tematického zaměření a sdílení společných cílů. Cíle ETS zahrnují především zajištění ověření platnosti postupů a výsledků práce v evropském měřítku, jejich následné využití a dlouhodobá diseminace.

Práce ETS je organizována na základě konkrétních potřeb. ETS mají řídicí strukturu, která většinou zahrnuje řídicí skupinu (Steering group), skupinu prostředníků (Liasion group) a pracovní skupiny (Working groups).

Provázanost národních tematických sítí na evropské tematické skupiny

Mezi jednotlivými NTS a ETS by měla existovat úzká souvislost a spolupráce. ETS odpovídají svou strukturou čtyřem původním pilířům Evropské strategie zaměstnanosti a samostatnému tématu zaměřenému na pomoc žadatelům o azyl. Zástupci NTS by se měli aktivně podílet i na práci ETS. RP by měla počítat ve svém rozpočtu s náklady spojenými s těmito aktivitami, vzhledem k tomu, že mohou být přizvána i k účasti na aktivitách pracovních skupin ETS.

5.3 Diseminace

Diseminace je velmi úzce provázaná na mainstreaming, protože aby bylo možné se pokoušet o dosažení změny v tak širokém měřítku, je třeba o této změně a souvisejících aktivitách předem informovat co nejširší odbornou, ale i laickou veřejnost. Toto šíření informací se nazývá diseminace.

Diseminace v užším kontextu Iniciativy Společenství EQUAL zahrnuje plánovaný proces zaměřený na poskytování informací o kvalitě, relevanci a účinnosti výstupů projektů a partnerství relevantním aktérům.

- Diseminace představuje širokou škálu různých aktivit, které mohou být jednoduše vyjádřeny pomocí diseminačního plánu. Tvorba diseminačního plánu by měla být zahájena již na počátku projektu, aby plán korespondoval s projektovými cíli a opatřeními. Diseminační plán není nic rigidního, jeho revise je součástí samotného projektového vývoje.
- Zatímco diseminace je proces, který umožní využití projektových výstupů široké škále populace, přebírání projektových aktivit, výstupů a ponaučení na lokální, národní a evropské úrovni v dlouhodobém časovém horizontu se nazývá mainstreaming.

Diseminace by měla být směřována přímo na předem vytipované specifické cílové skupiny a těmto skupinám by měly být informace poskytovány v odpovídajícím (dobře dostupném) formátu.

Správně cílená diseminace napomáhá také správnému určení obsahu zpráv, informací a sdělení, které jsou určeny pro cílové skupiny.

Příklad plánu diseminačních aktivit

Pro úspěšnou a hlavně efektivní diseminaci je třeba si předem promyslet a stanovit základní plán diseminačních aktivit. Tento plán by měl navazovat na plán mainstreamingových aktivit a měl by odpovídat na tyto otázky:

Co diseminovat?	Kdy diseminovat?	Komu diseminovat?	Jak diseminovat?
Typy a úrovně aktivit, které musí být provedeny, definovány v diseminačním plánu.	Načasování.	Cíloví příjemci informací.	Zahrnuje diseminační rozpočet a potřebné zdroje – materiální, lidské atd.

Pozn.: Následující výčet není zdaleka vyčerpávající, měl by sloužit jako příklad a inspirace.

Co	<ul style="list-style-type: none"> • Projektové postupy a metodologie, inovativní přístup k řešení problému, významné změny v provádění různých aktivit. • Např. model reorganizace vzdělávací instituce, modely práce pro osoby se ZPS, návrh na implementaci podpůrných vzdělávacích modelů pro nízkokvalifikované osoby, atd. • Hmatatelné výstupy projektu, praktické nástroje používané v denní praxi, projektová dokumentace. • Např. výukové materiály CD ROM, software, brožury dobrých příkladů, studie vyskytujících se problémů s návrhy řešení + možná očekávání, tréninkové kurzy.
Komu	<p>Možné kategorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Koneční příjemci – vedoucí pracovníci, vyučující, podnikatelé a vlastníci MSP, konzultanti, úředníci úřadů práce atd. ▪ Skupina aktérů podílejících se na rozhodování o využívání projektových výstupů – ředitelé školících agentur, vzdělávacích center, městská rada, vlastníci firem, školitelé. Stoupenci a zainteresované strany – skupina aktérů mající zájem o výstupy nebo ti, jejichž doporučení jsou akceptována – sociální partneři, zástupci NNO, zástupci komor a svazů, odborů atd. ▪ Navzdory předchozí kategorizaci mohou cílovou skupinu představovat lokální a regionální zastupitelstva, výzkumné ústavy, média, rady vlády, zaměstnavatelé, znevýhodněné skupiny, vysoké školy, dobrovolné organizace atd.
Jak	<ul style="list-style-type: none"> • Média – tisk, televize, rádio – selektivní nebo obecnější přístup – specializovaná média (detailní popis výstupu) nebo obecná média (informace o výstupu). • Publikace a distribuce hmotných výstupů (průvodce, pokyny, brožury, tréninkové materiály). • Bulletin – mailing list. • Internet, CD ROMy. • Tématické sítě – lokální, regionální, národní, celoevropská úroveň. • Konference, semináře.
Kdy	<ul style="list-style-type: none"> • Diseminace na počátku realizace pracovního programu RP – zjišťuje, zda je pracovní program opravdu zaměřen na potřeby cílových skupin. • Diseminace během realizace pracovního programu RP – identifikuje získané ponaučení a jeho přenos cílovým skupinám. • Diseminace na konci realizace pracovního programu RP – zaměřena na publicitu projektových výstupů.

Vedle hmatatelných výstupů existuje celá škála dalších možných výstupů: jednotlivci účastníci se projektu získají kvalifikaci, učitelé vystupující v projektu zvýší svoji úroveň, mohou být ustanoveny nové struktury, chování managementu organizací se může změnit. Tyto výsledky vypovídají o efektivitě projektu a současně nemusí být součástí diseminačního plánu, mohou představovat neočekávané, ale přínosné výstupy. Předávání jak pozitivních, tak negativních ponaučení má zajistit, aby v budoucnu nebyla udělána stejná chyba a aby nebyly vyvíjeny výstupy duplicitně.

5.4 Základní úrovně mainstreamingu

Mainstreaming jako jeden z klíčových principů Iniciativy Společenství EQUAL je prováděn na několika úrovních najednou, jak je popsáno níže.

Mainstreaming na národní úrovni

Mainstreaming na úrovni národní je komplexní proces, který má za cíl využití zkušeností a výsledků projektů RP za účelem informování, ovlivňování a změn v širším kontextu.

Tento proces, jehož hlavní část probíhá v rámci Akce 3, lze rozdělit na dvě základní fáze. V první fázi, která zahrnuje hlavně činnosti související s ověřováním a s diseminací výstupů z Akce 2, je za aktivity zodpovědné RP. Tato fáze je určená pro podrobnou analýzu, zhodnocení a zobecnění výstupů projektu z Akce 2 tak, aby tyto výstupy byly přístupné všem. Druhá fáze, tzv. přenos výstupů projektů, zahrnuje samostatný mainstreaming. Hlavními aktéry se stávají osoby ovlivňující politiku zaměstnanosti na národní i mezinárodní úrovni, sociální partneři, zástupci profesionálních sdružení atd. Tato druhá fáze má za cíl zpřístupnění nejlepších inovativních prvků a výsledků práce rozvojových partnerství jednak všem ostatním RP podporovaným v rámci Iniciativy Společenství EQUAL (horizontální mainstreaming) a dále všem zainteresovaným aktérům na lokální, regionální, národní a mezinárodní úrovni (vertikální mainstreaming).

Mainstreaming na úrovni RP

Mainstreaming na úrovni RP může být také dělen na dva základní typy, které se pak liší i způsobem přístupu a aktivitami. První typ je horizontální mainstreaming a druhý je vertikální mainstreaming.

Horizontální mainstreaming

Horizontální mainstreaming se používá hlavně mezi podobnými typy organizací, nebo mezi organizacemi, které se podílejí na řešení stejné nebo podobné problematiky. Tento způsob mainstreamingu by měl vést ke změně v postupech/strategiích v partnerských organizacích.

Vertikální mainstreaming

Slouží k přenášení zkušeností a dobrých praxí směrem od RP k relevantním zodpovědným osobám/organizacím/uskupením, které mají na starosti vytváření politik, strategií a zákonů. Tyto osoby/organizace/uskupení mohou být na lokální, regionální, národní nebo evropské úrovni. Vertikální mainstreaming by měl vést ke změnám zejména v národní politice a také ve všech relevantních postupech/strategiích a metodách/metodikách.

RP by zejména v rámci Akce 3 měla vyvíjet takové aktivity a činnosti, jejichž výsledkem bude dosažení výše popsaných cílů. Stanovení těchto cílů je podstatou tematické mainstreamingové strategie (viz níže). Aktivity RP v Akci 3 by tak měly směřovat prostřednictvím následujících jednotlivých kroků k dosažení změny v postupech, strategiích, metodikách atd.:

Krok	Činnost
1	Identifikovat klíčové zkušenosti a výsledky
2	Objasnit hlavní inovativní element
3	Objasnit, co bylo příčinou výsledků
4	Identifikovat cílovou skupinu
5	Diseminace
6	Zhodnocení
7	Přenos zkušeností a aktivit na další cílovou skupinu
VÝSLEDEK	Změna v postupu/strategii/politice/metodice

5.5 Národní mainstreamingová strategie a tématické mainstreamingové strategie

Národní mainstreamingová strategie

Základní rámec pro mainstreamingové činnosti Iniciativy Společenství EQUAL stanovuje vždy národní mainstreamingová strategie. Národní mainstreamingová strategie bude vytvořena řídicím orgánem ve spolupráci s národní podpůrnou strukturou nejpozději do konce roku 2004. V této strategii bude popsán základní rámec činnosti národních tématických sítí a bude v ní definována jejich struktura pro druhé kolo. Nicméně se předpokládá, že národní tématické sítě zřízené pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL budou navazovat na činnosti národních tématických sítí zřízených pro kolo první.

Závěr

Mainstreaming je zavádění ověřených inovativních výstupů projektů do zavedené praxe. Tomu napomáhá práce tématických skupin na národní i mezinárodní úrovni a diseminace, t.j. informování odborné i laické veřejnosti o dosažených výsledcích.

Mainstreaming lze provádět na vzájemně se doplňujících úrovních a to na úrovni RP, úrovni národní a úrovni mezinárodní. Zároveň lze mainstreamingové aktivity směřovat tzv. horizontálním nebo vertikálním směrem.

6. Tématický přístup

Definice tématického přístupu

Tématický přístup, dle kterého musí být v Iniciativě Společenství EQUAL každého členského státu EU vybrány podporované oblasti ze společného seznamu tématických oblastí, umožňuje nalézt rozvojová partnerství zabývající se obdobnou problematikou v jiné zemi a tedy i využít stávajících zkušeností dané země s řešením obdobných problémů. Tento společný seznam vyhlásila EK pro všechny členské i nečlenské státy EU, které se do tohoto celoevropského programu chtějí zapojit. Celkem bylo vyhlášeno devět tématických opatření - osm vyhlášených tématických opatření navazuje na čtyři původní pilíře Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) a deváté téma je vyhlášeno ve vazbě na specifické potřeby žadatelů o azyl.

Vyhlášené tématické priority a opatření pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL

V rámci I. pilíře ESZ: Zlepšování zaměstnatelnosti:

- Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné;
- Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce.

V rámci II. pilíře ESZ: Rozvoj podnikání:

- Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech;
- Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce.

V rámci III. pilíře ESZ: Podpora adaptability:

- Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce;
- Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií.

V rámci IV. pilíře ESZ: Rovné příležitosti mužů a žen:

- Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb;
- Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce.

Samostatně vymezené téma:

Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci na trhu práce.

Tématický přístup z pohledu RP

RP se musí přihlásit vždy pouze k jednomu zvolenému tématickému opatření, dále viz Pokyny a první část této příručky.

Výběrem jediného tématického opatření a přípravou žádosti o grant a pracovních programů RP v souladu s popisem tohoto opatření uvedeným v Programu Iniciativy Společenství EQUAL se považuje tento princip na úrovni jednotlivých RP za naplněný.

7. Gender mainstreaming

Definice principu gender mainstreaming

Základním principem společným pro všechny programy podporované ze strukturálních fondů je gender mainstreaming. Gender mainstreaming je metoda, pomocí níž lze účinně odstraňovat nerovnosti mezi pohlavími s cílem dosáhnout genderové rovnosti neboli rovnosti mužů a žen. Metoda zahrnuje ucelenou strategii integrování genderového hlediska do běžných každodenních záležitostí na všech úrovních rozhodování, ve všech oblastech politiky, ve všech plánovaných i realizovaných aktivitách podporovaných RP. To znamená, že všechny žádosti o grant i všechny výstupy RP by měly být posouzeny ve světle možností a potřeb žen a mužů.

Stručné shrnutí**Rovné příležitosti**

Evropská komise stanovila jednotnou strategii boje proti diskriminaci založené na pohlaví, rasovém nebo etnickém původu, náboženství nebo vyznání, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. Obecně se jedná o ucelenou strategii zavádění, prosazování, realizace a kontroly systémových změn v těchto oblastech. Iniciativy Společenství EQUAL je součástí této ucelené strategie a v rámci svých horizontálních témat podporuje potírání výše uvedených typů diskriminací prostřednictvím aktivit RP podporovaných pod konkrétními tématickými opatřeními.

Jednotlivé tématické priority (Podpora zaměstnatelnosti, Rozvoj podnikání, Podpora adaptability, Rovné příležitosti mužů a žen a Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce) Programu Iniciativy Společenství EQUAL podporují otázky rovnosti svým zaměřením na specifické skupiny, které zažívají znevýhodnění na trhu práce. Pod prioritou Podpora zaměstnatelnosti lze např. řešit problémy diskriminace na základě rasy či zdravotního postižení.

Zvláštní důraz ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL je kladen zejména na potírání diskriminace založené na pohlaví. Přímá diskriminace na základě pohlaví znamená stav, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu nebo jeho pohlaví (např. v inzerátech upřednostňovaný určitý typ pohlaví). Nepřímá diskriminace na základě pohlaví může nastat tehdy, kdy zákon, politika nebo praxe, které se jeví na první pohled jako neutrální, mají neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví. (Např. zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají nárok na penzijní připojištění, které hradí zaměstnancům na plný úvazek, protože ale na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, toto opatření působí diskriminačně proti nim)².

Gender mainstreaming

Gender mainstreaming představuje způsob, jakým je možno vytváření přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví předcházet.

Gender mainstreaming je postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů. O dosažení rovných příležitostí pro muže a ženy hovoříme tehdy, pokud se nevyskytují žádné překážky pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

7.1 Gender mainstreaming v Iniciativě Společenství EQUAL

² Slovníček pojmů, www.feminismus.cz

Aktivity zaměřené na přecházení či odstraňování znevýhodnění na základě genderu (pohlaví), dostávají zvláštní podporu v rámci tématické priority rovných příležitostí mužů a žen - v odpovídajících částech tématických opatření 7 a 8 (podpora reintegrace mužů a žen a rozvoj flexibilnějších forem organizace práce, snížení genderových rozdílů a podpora pracovní desegregace).

Navíc je ve druhém kole Iniciativy Společenství EQUAL gender mainstreaming vyčleněn jako jeden ze základních principů, který musí být zapracován v každé žádosti o poskytnutí grantu bez ohledu na to, pod jakým tématickým opatřením (viz Pokyny pro žadatele o grant) je žádost o grant rozvoje partnerstvím předkládána.

Na naplňování principu gender mainstreaming bude při hodnocení žádostí o poskytnutí grantu kladen velký důraz. Zvláště bude zohledněno tohoto principu hodnoceno v rámci aktivit vyvíjených během Akce 1 a zvláště během Akce 2 a Akce 3. Každé rozvojové partnerství musí předložit svoje vlastní záměry a projektové aktivity, kterými se bude snažit naplnit cíle vedoucí k dosažení rovnosti mezi muži a ženami.

Gender mainstreaming na úrovni rozvojových partnerství

Gender mainstreaming v rámci RP

Princip gender mainstreamingu musí být zahrnut jak do fáze sestavování RP, tak do fáze přípravy a realizace pracovního programu RP. Na úrovni sestavování RP se doporučuje navázat spolupráci s organizacemi zabývajícími se prosazováním rovných příležitostí mužů a žen, zajistit školení pro partnerské organizace o principu rovných příležitostí mužů a žen, dělit práci na projektových aktivitách z hlediska rovného zastoupení mužů a žen, zavést rovné zastoupení mužů a žen v řídicích strukturách RP, provést vlastní personální audit aj.

Gender mainstreaming v rámci přípravy a realizace pracovních programů RP

Na úrovni přípravy a realizace konkrétních pracovních programů RP princip gender mainstreamingu znamená plánovat, provádět, monitorovat a hodnotit veškeré projektové aktivity s ohledem na účinek na situaci mužů a žen. Tyto účinky musí být sledovány nejen z pohledu realizátorů projektových aktivit, ale současně z pohledu účasti cílových skupin na projektu.

Při přípravě a realizaci konkrétních pracovních programů RP se doporučuje provádět aktivity zaměřené na zavádění legislativních změn a jejich prosazování, zpracovat analýzy a výzkumy v daných oblastech vyúsťující v konkrétní doporučení/opatření/návrhy a jejich následné provádění, zavádět inovativní přístupy řešení problematiky (např. zavádět a uplatňovat politiku rovných příležitostí žen a mužů v souladu s legislativou a praxí běžnou v zemích Evropské Unie, zavádět a uplatňovat kvótního systému v českém prostředí aj.), provádět osvětovou a preventivní činnost a další aktivity směřující k prosazování rovnosti mužů a žen.

Praktické tipy zohledňování principu rovných příležitostí žen a mužů ve všech fázích realizace pracovního programu RP:

- před realizací pracovního programu RP – období fáze sestavování RP (např. audit vlastní organizace a současné praxe v oblasti rovných příležitostí mužů a žen, výběr oblasti zpracování z hlediska rovných příležitostí mužů a žen, sestavení návrhu zpracování hlediska rovných příležitostí mužů a žen v rámci RP aj.);
- při přípravě pracovního programu RP - období přípravy projektových aktivit RP (předprojektové analýzy trhu práce a zaměstnanosti, komparativní studie žen a mužů, příprava školení o rovných příležitostech mužů a žen aj.);
- při tvorbě pracovního programu RP – období přípravy projektových aktivit RP (partnerství s odbornými organizacemi působícími v oblasti rovných příležitostí mužů a žen, školení projektových pracovníků ohledně problematiky rovnosti mužů a žen, ustanovení mechanismů rovného zastoupení mužů a žen na realizaci pracovního programu RP, plánovat a prosazovat rovné zastoupení mužů a žen v rámci činností realizovaných RP z pohledu cílových skupin aj.);
- při realizaci pracovního programu RP - období realizace projektových aktivit RP (realizování opatření zaměřených na prosazování rovnosti mužů a žen, zvyšování povědomí mezi potenciálními zaměstnavateli aj.);
- ve fázích monitorování, zpracovávání závěrečné zprávy a při hodnocení – období přípravy závěrečné zprávy o pracovním programu RP (monitorování problémů v oblasti rovnosti příležitostí

mužů a žen, monitorování a vyhodnocování ukazatelů, začlenění kapitol o rovnosti mužů a žen do závěrečných projektových zpráv a do jejich hodnocení aj.).

7.2 Prioritní oblasti

Pokud rozvojová partnerství nepředkládají svoje žádosti o poskytnutí grantu pod tématickou prioritou rovných příležitostí mužů a žen, mohou využít níže uvedená doporučení jako inspiraci do svých žádostí o poskytnutí grantu, tak aby se co nejvíce přiblížily hledisku rovných příležitostí mužů a žen. Tato doporučení projektových aktivit a jejich výstupů byla stanovena v rámci tématické priority rovných příležitostí mužů a žen v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL pro konkrétní tématická opatření.

1. Sladění pracovního a rodinného života a reintergrace žen a mužů do trhu práce, rozvoj flexibilnějších úvazků a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb.

Asymetrická dělba práce v české společnosti způsobuje jednostranně zvýhodněné postavení mužů. Ženy jsou nuceny se na tyto podmínky adaptovat. Ženy jsou častěji než muži zaměstnány péčí o rodinu a děti či jiné závislé osoby, a to jim neumožňuje stejnou měrou využívat prostředky a nástroje zvyšující jejich šance na uplatnění na trhu práce.

Rozvojovým partnerstvím se tedy doporučuje navrhopvat a podporovat systémy celoživotního učení. Navrhovat a prosazovat legislativní změny v souvislosti s financováním a dostupností systému celoživotního učení s důrazem na méně zastoupené pohlaví. Vytvářet komplexní služby pro znevýhodněné skupiny se zaměřením na možnosti rozšířit si požadované vzdělání, individualizované poradenství atd.

2. Snižování rozdílů mezi ženami a muži na trhu práce.

Ze statistických šetření vyplývá, že ekonomická aktivita žen je nižší než ekonomická aktivita mužů. Ženy jsou trvale více postiženy než muži dlouhodobou nezaměstnaností a podnikatelské aktivity žen jsou ve srovnání s muži velice slabé. Ženy mohou být odmítány zaměstnavateli z důvodu vyšší absence plynoucí z jejich péče o rodinu, nízké informační gramotnosti aj.

Rozvojová partnerství mohou tuto problematiku řešit pomocí aktivit podporujících vytváření vazeb a rozvíjení spolupráce s malými, středními a velkými podniky, navržením a zavedením distančních forem vzdělávání, podporou metod sdílení pracovního místa, přípravou a realizací různých typů integračních programů pro pracovníky opouštějící restrukturalizované firmy, podporou širokého využívání informačních a komunikačních technologií, rozvojem a podporou různých forem pracovních úvazků a jejich zaváděním do praxe atd.

Podle doporučení MPSV³ je vedle výše uvedených příkladů orientace práce RP možné zpracovávat aktivity ještě např. v těchto oblastech.:

- přístup na trhu práce a účast na trhu práce na všech úrovních – např. vypracovat a provádět podnikový plán rovnosti žen a mužů, podporovat a prosazovat ženy ve výzkumu, vývoji a v jiných žensky slabě obsazených odvětvích, navrhnout způsoby zlepšení přístupu žen k zaměstnání pomocí zlepšení dopravních možností a podpory v poskytování péče, podporovat muže v povoláních týkajících se péče a služeb;
- vzdělávání a školení s důrazem na dovednosti a kvalifikace pro povolání – připravovat a realizovat odborné kurzy pro ženy za účelem získání kvalifikace, připravovat a realizovat odborné kurzy pro ženy se zaměřením na zvyšování informační gramotnosti, navrhnout a realizovat kurzy pro muže se zaměřením na sektor služeb, navrhnout a odzkoušet mechanismy vedoucí k zpřístupnění odborného vzdělávání a školení žen situovaných ve venkovských oblastech;
- zakládání podniků a jejich růst – navrhnout a realizovat odborná školení pro vedení podniků se zaměřením na rovné příležitosti pro muže a ženy, navrhnout systémové změny pro malé a střední podniky, aby lépe reagovaly na potřeby žen, navrhnout systém zlepšení dostupnosti finančních služeb pro ženy zakládající vlastní podniky;
- vyvážená účast na rozhodování – stanovit systém rovného zastoupení žen a mužů při přípravě a realizaci pracovního programu RP, prosazovat rovné zastoupení na účasti rozhodování o dalším vývoji pracovního programu RP atd.

7.3 Hlavní požadavky na zapracování hlediska rovnosti žen a mužů do žádostí o poskytnutí

³ *Rovnost žen a mužů v projektových přihláškách – Cecilia Asklöf, Birgitta Hedman, Helena Strandberg, Karin E. Wenander, edice Evropské strukturální fondy, MPSV, Praha 2003*

grantu ⁴

Každá žádost o grant aspirující na získání grantu v rámci druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL by z hlediska rovných příležitostí mužů a žen měla splňovat alespoň následující požadavky:

- žádost musí obsahovat průkazný doklad o tom, jakým způsobem bude pracovní program RP přispívat k odstranění nerovností mezi ženami a muži;
- žádost musí popisovat způsob, jakým se bude v pracovním programu RP přihlížet k prosazování rovnosti mezi ženami a muži;
- žádost musí definovat jaké odborné kapacity budou zajišťovat toto prosazování rovnosti mužů a žen;
- žádost musí zajistit způsob vyvážené účasti mužů a žen na přípravě a realizaci pracovního programu RP a vyváženou účast cílových skupin;
- žádost musí obsahovat klíčové údaje relevantní pro pracovní program RP členěné dle pohlaví – opatření na trhu práce, míry aktivity, zaměstnanost, nezaměstnanost atd.;
- žádost musí obsahovat krátké zhodnocení situace, na kterou se žádost o poskytnutí grantu zaměřuje, pokud jde o rovnost mezi ženami a muži (příležitosti v daném regionu, konkrétní překážky pro dosažení rovnosti mezi muži a ženami, odhad očekávaných účinků);
- žádost musí obsahovat kvantifikované úkoly, termínované a měřitelné cíle pro opatření pracovního programu RP, která přispějí k zlepšení rovnosti žen a mužů;
- žádost musí obsahovat průkazný doklad o tom, jakým způsobem bude hledisko rovnosti žen a mužů v pracovním programu RP sledováno a hodnoceno.

7.4 Podpora zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů v pracovních programech RP

Odborník

Zapojením odborníka na rovné příležitosti pro ženy a muže je jedním ze způsobů, jak podpořit hledisko rovných příležitostí mužů a žen. Nalezením a zapojením odborníka na danou problematiku v raném stádiu pracovního programu RP si žadatel o grant zvyšuje šance na kvalitu zpracování projektu a současně snižuje možnosti odmítnutí projektu z hlediska nedostatečného zpracování principu gender mainstreamingu. Osoby s odpovídajícími znalostmi lze nalézt mezi pracovníky příslušných ministerstev, organizacemi zabývajícími se otázkou rovnosti žen a mužů, komisemi a výbory pro otázky rovných příležitostí žen a mužů, výzkumnými ústavy, univerzitami a občanskými sdruženími zabývajícími se řešením otázek rovných příležitostí mužů a žen.

Statistika

Dalším nutným krokem na cestě k identifikaci nerovností mezi muži a ženami je práce se statistikami. Pro vytvoření představ o celkové situaci žen a mužů je nutné mít k dispozici statistiky členěné dle pohlaví. Statistiky slouží zejména pro identifikaci rozdílů a podobností v životních situacích žen a mužů např. pokud jde o uplatnění na trhu práce. Statistiky jsou nezbytným základem pro analýzy prováděné na začátku realizace pracovního programu RP. Jako vhodné se jeví statistiky týkající se obyvatelstva, využití času, práce, vzdělání a rozhodování. Statistiky členěné dle pohlaví by měly být dostupné na Českém statistickém úřadě, v organizacích regionálního a hospodářského rozvoje, na výzkumných ústavech a úřadech práce.

Ukazatele

Ukazatel lze obecně popsat jako měřítko úspěchu. Volba ukazatele odráží to, čeho chce RP dosáhnout v oblasti rovnosti žen a mužů. Ukazatele musí být kvantifikovatelné, termínované a měřitelné. Volba ukazatele musí jít dál, než jen uvádět obecné počty mužů a žen účastnících se jednotlivých aktivit RP. Například u zakládání firem ženami nestačí pouze spočítat procento účastí žen na školicích programech zaměřených na zakládání vlastních firem. Je totiž také důležité zjistit procento žen a mužů, kteří se do budování vlastní firmy skutečně pustí, a také míru jejich úspěšnosti.

Příklady ukazatelů:

- zvýšení počtu méně zastoupeného pohlaví v některých úsecích podniku o X % do roku 200X;
- zvýšení počtu žen v manažerských funkcích o X % do roku 200X;
- přijetí politiky rovnosti žen a mužů do roku 200X;
- zvýšení počtu podniků podporujících ženy prostřednictvím dodatečných služeb o X % do roku 200X;
- počet nově vytvořených pracovních míst pro ženy o X % do roku 200X;

⁴ *Rovnost žen a mužů v projektových přihláškách – Cecilia Asklöf, Birgitta Hedman, Helena Strandberg, Karin E. Wenander, edice Evropské strukturální fondy, MPSV, Praha 2003*

- snížení dlouhodobé nezaměstnanosti žen o X % do roku 200X;
- zvýšení počtu zaměstnavatelů o X % do roku 200X využívajících variabilní formy zaměstnání;
- atd.

7.5 Závěrem

Gender mainstreaming je důležitá strategie pro dosažení rovnosti mužů a žen. Tato strategie spočívá v začleňování hledisek obou pohlaví do každodenních otázek, na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. Znamená to, že všechny návrhy hledaných řešení je nutné zvažovat z hlediska příležitostí mužů a žen, situací a potřeb s cílem dosáhnout rovnosti mužů a žen. Rovnosti mužů a žen lze dosahovat změnou norem a přerozdělováním moci a zdrojů v oblasti příslušné činnosti.

Rada Evropy definovala gender mainstreaming jako reorganizaci, zlepšení, vypracování a vyhodnocování procesů a politik tak, aby všichni aktéři, kteří se obvykle podílejí na přípravě a provádění politiky, zahrnuli hledisko rovnosti mužů a žen do všech politik, na všech úrovních a ve všech stádiích.

Princip rovných příležitostí mezi muži a ženami je obecný princip, podporovaný všemi strukturálními fondy. Začlenění tohoto principu musí být obsaženo ve všech žádostech o poskytnutí grantu bez ohledu na to, pod jakým tématickým opatřením je daná žádost o grant předkládána. Samostatně se tomuto principu věnuje čtvrtá tématická priorita Programu Iniciativy Společenství EQUAL - Rovné příležitostí mužů a žen.

Zahrnutí hlediska rovných příležitostí žen a mužů do pracovního programu RP provází celý projektový cyklus (přípravu pracovního programu RP, jeho realizaci a monitorování a hodnocení).

Pro usnadnění přípravy pracovního programu RP je nezbytné zapojit odborníka na danou problematiku, využít všechny dostupné informace, analýzy a statistiky reagující na nerovnosti mezi muži a ženami a zvolit měřitelné indikátory.

Prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen bude hodnoceno po celou dobu přípravy a realizace pracovního programu RP.

Další dokumenty a odkazy k problematice rovných příležitostí mužů a žen

Rovnost žen a mužů v projektových přihláškách - MPSV, Praha 2003 – edice Evropské strukturální fondy

Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů - MPSV, Praha 2003 – edice Evropské strukturální fondy

Příručka na cestu rovnosti žen a mužů - MPSV, Praha 2003 – edice Evropské strukturální fondy

Aktuální text Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen – www.mpsv.cz

Stránka o rovných příležitostech pro muže a ženy (www.gendermanagement.cz)

Další informace

Oficiální stránky řídicího orgánu Programu Iniciativy Společenství EQUAL (www.equalcr.cz)

Praktické informace o Iniciativě Společenství EQUAL v ČR, stránky NVF, o. p. s. (www.nvf.cz/EQUAL)

Domovské stránky Iniciativy Společenství EQUAL Evropské komise (http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal)

Stránky Rady vlády pro záležitosti romské komunity (http://wtd.vlada.cz/pages/rvk_rzrk.htm)

Stránky Vládního výboru pro zdravotně postižené občany (http://wtd.vlada.cz/pages/rvk_vvzpo.htm)

Obecné stránky o Evropském sociálním fondu v ČR (www.esfcr.cz)

Oficiální stránky Ministerstva pro místní rozvoj o strukturálních fondech v ČR (www.strukturalni-fondy.cz)

Oficiální stránky GR pro zaměstnanost a sociální věci EK (http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html)

Další zajímavé stránky relevantních institucí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí (<http://www.mpsv.cz>)

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy (<http://www.msmt.cz>)

Ministerstvo průmyslu a obchodu (<http://www.mpo.cz>)

Ministerstvo vnitra (<http://www.mvcr.cz>)

Ministerstvo pro místní rozvoj (<http://www.mmr.cz>)

Ministerstvo financí (<http://www.mfcr.cz>)

Ministerstvo informatiky (<http://www.micr.cz>)

Svaz měst a obcí České Republiky (<http://www.mesta.cz>)

Kraje ČR (http://dir.seznam.cz/Instituce_a_urady/Samosprava/Krajske_urady/index.html)

Hospodářská komora ČR (<http://www.hkcr.cz>)

ČMKOS (<http://www.cmkos.cz>)

Svaz průmyslu a dopravy ČR (<http://www.spcr.cz>)

Poradní a pracovní orgány vlády ČR (<http://www.vlada.cz>)

Stránky o Iniciativě Společenství EQUAL jiných států EU:

Rakousko: Equal BÜRO ÖSTERREICH (<http://www.equal-esf.at/>)

Belgie (holandsky mluvící): EQUAL Vlaanderen (<http://www.equal.be/>)

Belgium (francouzsky mluvící): L'Agence Fond Social Européen (<http://www.equal.be/>)

Dánsko: Europaiske Socialfond i Danmark (<http://www.socialfonden.dk/>)

Finsko: ESR Euroopan Sosiaalirahasto (<http://www.esr.fi/>)

Francie: Equal France or RACINE (<http://www.equal-france.com/>, <http://www.racine.asso.fr/>)

Německo: Gemeinschaftsinitiative Equal (<http://www.equal-de.de/>)

Řecko: Τι είναι 'EQUAL' (<http://www.equal-greece.gr/>)

Irsko: Equal in Ireland (<http://www.equal-ci.ie/>)

Itálie: L'iniziativa comunitaria EQUAL (<http://www.iniziativacomunitarie.it/>)

Lucembursko: PIC Equal, Ministere du Travail et de L'emploi

(http://www.fse.public.lu/intro/pic_equal1.html)

Holandsko: Agentschap Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(http://www.agentschapszw.nl/equal/index_eq.html)

Portugalsko: Gabinete de Gestão EQUAL (<http://www.equal.pt/>)

Španělsko: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (<http://www.mtas.es/uafse/equal/>)

Švédsko: Europeiska socialfonden-Rådet (<http://www.esf.se/>)

Velká Británie: ECOTEC (<http://www.equal.ecotec.co.uk/>)

Estonsko: Estonian Labour Market Board (www.tta.ee)

Kypr: Equal NSS (www.planning.gov.cy)
Lotyšsko: EQUAL Implementation Unit (www.lm.gov.lv)
Litva: Human Resources Development Programmes Foundation (www.phare.lt)
Maďarsko: National Employment Foundation (www.ofa.hu)
Malta: Ministry for Social Policy (www.msp.gov.mt)
Severní Irsko: EQUAL Technical Assistance Proteus (NI) Ltd (www.proteus-ni.org)
Slovinsko: Ministry of Labour, Family and social Affairs (www.gov.si/mddsz/zaposlovanje/equal.htm)
Slovensko: Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny (www.employment.gov.sk)

Slovník termínů a zkratk

V této příručce se vyskytují tyto termíny a zkratky:

Dobrá praxe - ověřené dobré výstupy práce RP, které jsou využitelné i pro jiné oblasti/cílové skupiny.
Iniciativa Společenství ADAPT - předchodzí Iniciativa Společenství zaměřená na rozvoj lidských zdrojů a realizovaná v programovém období 1994-1999
Iniciativa Společenství EMPLOYEMENT - předchodzí Iniciativa Společenství zaměřená na rozvoj lidských zdrojů a realizovaná v programovém období 1994 - 1999
Iniciativa Společenství EQUAL – Iniciativa Společenství realizovaná v programovém období 2000 – 2006 na podporu vývoje a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce
Program Iniciativy Společenství EQUAL - samostatná forma pomoci z Evropského sociálního fondu umožňující členským státům EU čerpat prostředky z tohoto fondu na aktivity realizované v souladu s principy Iniciativy Společenství EQUAL

A 1 – Akce 1 II. kola Iniciativy Společenství EQUAL
A 2 – Akce 2 II. kola Iniciativy Společenství EQUAL
A 3 – Akce 3 II. kola Iniciativy Společenství EQUAL
CIP EQUAL – Program Iniciativy Společenství EQUAL
ČR – Česká republika
DPA – smlouva o národní spolupráci
ECDB – evropská databáze pro hledání partnerů v rámci II. druhého kola Iniciativy Společenství EQUAL
ETCIM – sub-databáze ECDB určená pro schvalování jednotlivých TCA
ETS – evropské tématické skupiny
EU – Evropská unie
MF – Ministerstvo financí
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP – malé a střední podniky
MŠMT – Ministerstvo mládeže, sportu a tělovýchovy
MV – Monitorovací výbor
NNO – nestátní neziskové organizace
NPS - národní podpůrná struktura
NTS – národní tématické sítě
NVF – Národní vzdělávací fond
PO – platební orgán
RP – rozvojové partnerství
ŘO – řídicí orgán
TA – technická asistence Iniciativy Společenství EQUAL (NK EQUAL)
TCA – smlouva o mezinárodní spolupráci